

EURO
RISTORAZIONE

BILANCIO SA8000

Anno 2023



SA8000

INDICE

1. INTRODUZIONE	pag. 3
2. DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE	pag. 3
2.1 Profilo aziendale	
2.2 Certificazioni	
3. STAKEHOLDERS	pag. 7
3.1 Stakeholders interni	
3.2 Stakeholders esterni	
4. REQUISITI RELATIVI ALLA RESPONSABILITA' SOCIALE	pag. 8
4.1 Lavoro infantile	pag. 8
4.2 Lavoro obbligato	pag. 9
4.3 Salute e Sicurezza	pag. 10
4.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	pag. 12
4.5 Discriminazioni	pag. 13
4.6 Pratiche disciplinari	pag. 16
4.7 Orario di lavoro	pag. 16
4.8. Retribuzione	pag. 17
4.9 Sistema di Gestione	pag. 17
4.9.1 Politica	
4.9.2 Riesame della Direzione	
4.9.3 Social Performance Team	
4.9.4 Valutazione dei Rischi	
4.9.5 Formazione – Reclami e Segnalazioni	
4.9.6 Fornitori	

1. - INTRODUZIONE

Il presente documento è lo strumento con cui Euroristorazione Srl ha deciso di dotarsi allo scopo di fornire agli Stakeholder e a chiunque sia interessato, un mezzo sintetico di:

- evidenza del rispetto dei singoli requisiti della Norma SA8000 adottata in Azienda;
- relazione sulle prestazioni “sociali” dell’azienda e sul loro miglioramento continuo, in merito ai contenuti dell’SA8000.

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

2. - DESCRIZIONE DELL’ORGANIZZAZIONE

2.1 Profilo aziendale

Euroristorazione Srl è una società di solida e comprovata esperienza, specializzata in servizi di ristorazione collettiva.

Nasce a Vicenza nel 1996 e negli anni si distingue per la professionalità e qualità di prodotti forniti e servizi offerti.

L’esperienza maturata ed il successo riconosciuto dai Clienti, uniti al crescente desiderio di essere presente in nuovi mercati, hanno posto le fondamenta per la ricerca e realizzazione di nuovi centri cottura portando l’azienda ad espandersi nel territorio italiano.



Sono state premiate nel tempo le scelte della Direzione che ha creduto fortemente nell’innovazione, nella tecnologia, nella continua ricerca della qualità delle materie prime, senza mai perdere di vista la componente fondamentale del successo: il “fattore umano”. Per Euroristorazione, infatti, le risorse umane rappresentano il vero patrimonio di un’azienda, il punto di forza della struttura organizzativa.

In considerazione dell’importanza che riveste il “fattore umano” nella gestione del servizio, Euroristorazione Srl ritiene di fondamentale importanza investire nell’attività di aggiornamento, formazione e sensibilizzazione del proprio personale.

Il vero patrimonio di un’azienda, che opera in un campo così delicato come quello dei servizi, è rappresentato dalla somma delle capacità professionali dei propri collaboratori. La valorizzazione dei collaboratori, attraverso la definizione di piani di sviluppo e di formazione specifici, costituisce una leva strategica per i programmi di miglioramento e di qualità aziendale. Euroristorazione Srl crede inoltre nell’importanza della condivisione degli obiettivi con il proprio staff, convinta che solo nella condivisione del progetto si ottengono i migliori risultati.

L'azienda è costituita attualmente da:

- 3.392 dipendenti, dato relativo al 31/12/2023 (2.503 nel 2022);
- un Team Assicurazione Qualità formato da Biologi, Tecnologi Alimentari e personale altamente specializzato in possesso di Laurea in Scienze delle Preparazioni Alimentari, Gestione delle Imprese Alimentari;
- una Divisione Dietetico Nutrizionale per la realizzazione di menù bilanciati e diete personalizzate composta da dietiste specializzate nella ristorazione collettiva;
- siti produttivi dislocati sul territorio nazionale;
- aziende private;
- appalti pubblici di refezione scolastica acquisiti;
- appalti pubblici di refezione militare acquisiti;
- strutture socio-sanitarie in gestione;

L'azienda oggi fonda la propria organizzazione su tre Divisioni che sviluppano la loro attività in differenti segmenti di mercato, per fornire ai Clienti un servizio completo ed efficiente. Il mercato richiede infatti, con sempre maggior frequenza, di poter aggregare diversi servizi, in modo da poter far riferimento ad un unico interlocutore e facilitare la gestione amministrativa di più attività.



RISTORAZIONE COLLETTIVA: il marchio aziendale Euroristorazione è riservato alla gestione e allo sviluppo di servizi di ristorazione collettiva dedicati ad Enti pubblici e privati. Si occupa di ristorazione scolastica, universitaria, aziendale, socio-sanitaria, provvedendo alla gestione completa di mense e cucine e alla fornitura di pasti veicolato



RISTORAZIONE COMMERCIALE: la divisione Buffet è dedicata alla gestione di locali pubblici quali Bar, Ristoranti e Self-Service.



SERVIZI DI PULIZIE CIVILI E INDUSTRIALI: Aurora Servizi è una divisione specializzata in servizi di pulizia ed igiene di ambienti pubblici, privati ed industriali, spesso complementari al servizio di ristorazione

2.2 Certificazioni

- UNI EN ISO 9001:2015 – SISTEMA QUALITA'

Obiettivo principale del sistema gestione qualità è quello di realizzare una struttura in grado di assicurare il livello qualitativo promesso al cliente, nonché quello di migliorare continuamente i propri risultati. La qualità, quindi, è al tempo stesso un obiettivo, un modus operandi e la condizione necessaria per creare un'organizzazione efficace.



- DTS007 – PROTOCOLLO CERTIFICATO PER LA GESTIONE DELLE DIETE SPECIALI

Il disciplinare messo a punto dallo staff qualità del gruppo rappresenta il quadro di riferimento per la gestione delle Diete speciali (allergie, intolleranze alimentari, patologie e motivi etico - religiosi) e la definizione degli standard minimi per la ristorazione nel settore scolastico.

L'obiettivo del protocollo non è solo fornire un orientamento specifico per ogni metodo di produzione, ma sensibilizzare e responsabilizzare tutte le parti interessate, promuovendo le misure atte a migliorare le potenzialità di questo settore.

- GMP - HACCP – SISTEMA DI AUTOCONTROLLO IGIENICO SANITARIO

Sistema di gestione per l'autocontrollo basato sul metodo HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Point), un approccio alla sicurezza alimentare di tipo preventivo, sistematico e documentato.



- ISO 22000:2018 – SISTEMA DI GESTIONE PER LA SICUREZZA ALIMENTARE

Obiettivo della ISO 22000 è garantire la sicurezza alimentare lungo tutta la filiera fino all'utilizzatore, controllando i rischi igienico-sanitari, in collaborazione con tutti gli "anelli" della catena.

- UNI 22005:2007 – SISTEMA DI RINTRACCIABILITA'

Tale norma stabilisce i principi e i requisiti di base per la progettazione e l'esecuzione di un sistema di rintracciabilità dell'alimento e della filiera alimentare, permettendo alle aziende di seguire il percorso dei materiali, di identificare la documentazione necessaria in ogni fase della produzione e di garantire il coordinamento e le informazioni tra gli addetti ai lavori.

- UNI EN ISO 14001:2015 SISTEMA DI GESTIONE AMBIENTALE

Adottare un sistema di gestione ambientale UNI EN ISO 14001:2015 significa osservare e far osservare, nello svolgimento della propria attività, tutte le leggi e le normative ambientali applicabili, per prevenire e/o minimizzarne gli impatti ambientali che ne derivano.



- OHSAS 45001:2018 – SISTEMA DI GESTIONE SICUREZZA SUL LAVORO

Lo standard OHSAS 45001 specifica i requisiti per il Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza del Lavoro, per consentire all’Azienda di controllare i propri rischi di sicurezza sul lavoro e di migliorare le proprie prestazioni.



- UNI CEI EN ISO 50001:2018 – NORMA SULL’EFFICIENZA ENERGETICA

La norma specifica i requisiti per creare, avviare, mantenere e migliorare un sistema di gestione dell'energia. L'obiettivo di tale sistema è di consentire che un'organizzazione persegua, con un approccio sistematico, il miglioramento continuo della propria prestazione energetica comprendendo in questa l'efficienza energetica nonché il consumo e l'uso dell'energia.

- UNI ISO 37001:2016 – SISTEMA DI GESTIONE ANTICORRUZIONE

La norma specifica i requisiti per creare e monitorare un sistema di gestione aziendale in grado di prevenire e contrastare delle fattispecie corruttive a tutti i livelli.

3. – STAKEHOLDERS

Il Bilancio Sociale di EURORISTORAZIONE SRL si rivolge a tutti i soggetti portatori d'interessi nei confronti dell'azienda. Attraverso il Bilancio Sociale tutti gli stakeholders saranno in grado di valutare le risultanze della performance sociale dell'azienda. **Si comunica sin d'ora che i dati raccolti ed elaborati nel presente Bilancio SA8000 si riferiscono all'anno 2023.**

Di seguito i maggiori portatori di interesse:



3.1 Stakeholders interni

Rappresentati da:

1. Proprietà
2. Soci
3. Dipendenti e collaboratori
4. Rappresentanze dei lavoratori

In relazione a quanto sopra citato e come risultato della adozione della norma SA8000, le aspettative attese possono così essere sintetizzate:

- facilitare il dialogo Aziendale e il confronto con le Rappresentanze dei lavoratori;
- migliorare il clima Aziendale, tramite una maggiore tutela dei lavoratori e il coinvolgimento degli stessi nel raggiungere obiettivi di miglioramento nelle condizioni di lavoro.

3.2 Stakeholders esterni

Rappresentati da:

1. Fornitori
2. Clienti pubblici e privati
3. Organizzazioni sindacali
4. Pubblica Amministrazione
5. Organismi di vigilanza
6. Consulenti (medico, ...)
7. Utenti finali

Le aspettative degli Stakeholder esterni, seppur variegata e dipendenti dai ruoli specifici che ognuno di essi assume nei confronti di Euroristorazione srl, possono essere sintetizzate nel:

- dare evidenza oggettiva del rispetto dei diritti umani dei lavoratori, mediante un sistema di gestione della responsabilità sociale;
- migliorare i rapporti con le istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza).

Tutte le parti interessate sono invitate a contribuire al Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale comunicando:

- ✘ segnalazioni in merito rispetto alle prestazioni sociali;
- ✘ segnalazioni sulla chiarezza e sul metodo espositivo utilizzato nel bilancio sociale stesso.

4 – REQUISITI RELATIVI ALLA RESPONSABILITA' SOCIALE

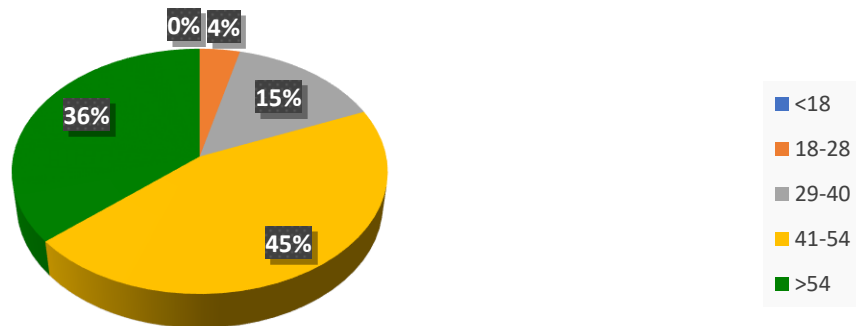
4.1 Lavoro Infantile

Euroristorazione non intende utilizzare e favorire lavoro minorile, l'età minima richiesta in fase di selezione è pari a 18 anni. Riportiamo la composizione dell'organico per fasce d'età presente al 31/12/2023 che risulta aumentato rispetto all'anno precedente a seguito dell'acquisizione di numerosi nuovi clienti/appalti pubblici. Come si evince dalla tabella e dal grafico riportati di seguito, la maggior parte dei dipendenti ha un'età compresa fra i 41 e 54 anni, anche se va evidenziato un aumento del personale con età > 54 anni. Il dato emerso conferma l'importanza dell'indice di valutazione per Euroristorazione rappresentato dall'esperienza professionale e dalla qualifica del personale operante nella nostra Azienda. Tale dato non deve oscurare o precludere le figure di prima esperienza che, per la loro crescita professionale, sono affiancate da personale qualificato nel loro percorso lavorativo.

COMPOSIZIONE DELL'ORGANICO IN FORZA AL 31/12/2023 PER FASCE DI ETA'

Fascia di età lavoratori	N. dipendenti al 31/12/2020	N. dipendenti al 31/12/2021	N. dipendenti al 31/12/2022	N. dipendenti al 31/12/2023
<18	0	0	0	0
18 – 28	124	100	98	132
29 – 40	417	393	365	502
41 – 54	1.285	1.243	1.168	1.529
>54	826	844	872	1.229
TOTALE	2.706	2.580	2.503	3.392

N. DIPENDENTI AL 31/12/2023 SUDDIVISI PER FASCIA DI ETA'



OBIETTIVO 2024

OBIETTIVO: assumere esclusivamente lavoratori di maggiore età

AZIONE: verifica, in sede di assunzione, dell'età del lavoratore

TEMPI: dicembre 2024

RESPONSABILE: Ufficio Risorse Umane – Direzione

INDICATORE: n. lavoratori di età superiore ai 18 anni

TARGET: nessun lavoratore con età inferiore ai 18 anni

4.2 Lavoro obbligato

L'Azienda si astiene dal ricorrere o dal dare sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato. Al momento dell'inizio del rapporto di lavoro non viene richiesto al personale il rilascio di depositi o documenti d'identità. Non sono effettuate trattenute arbitrarie sugli stipendi dei dipendenti se non nei casi previsti per legge o a fronte di causali volontarie comunicate dal lavoratore (per es. trattenute sindacali, fondi pensionistici, prestiti, ecc).

Si comunica che per l'anno 2023, 7 dipendenti hanno richiesto prestiti/anticipi sullo stipendio. Inoltre, sono stati richiesti degli anticipi del Trattamento di Fine Rapporto (TFR), come di seguito riportato:

anno di riferimento	n. beneficiari TFR
2023	8
2022	1
2021	8
2020	3
2019	13

OBIETTIVO 2024

OBIETTIVO: proseguire con le iniziative che impediscono l'utilizzo di lavoro obbligato

AZIONE: monitoraggio delle aziende partner in merito alla presenza di lavoro obbligato

TEMPI: dicembre 2024

RESPONSABILE: Direzione – SPT- Resp. SA8000

INDICATORE: n. di aziende che utilizzano lavoro obbligato

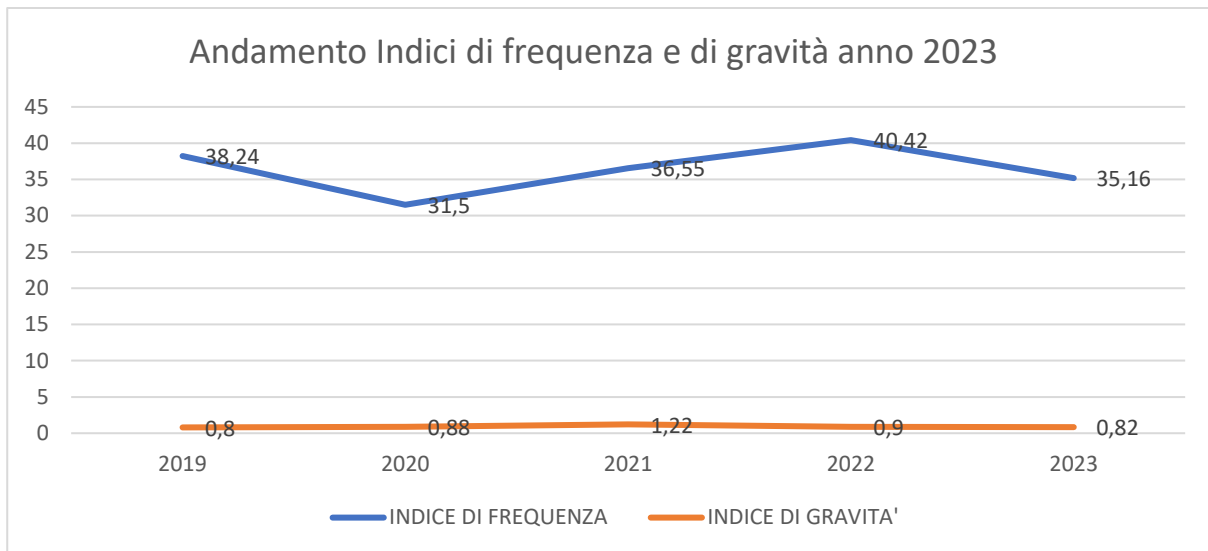
TARGET: nessuna azienda partner che utilizza lavoro obbligato

4.3 Salute e Sicurezza

La salute e la sicurezza dei lavoratori è uno degli obiettivi principali per Euroristorazione.

Nella tabella sottostante sono stati raccolti i dati relativi agli ultimi 5 anni, dal 2019 al 2023, in merito al numero di infortuni, giorni persi, ore lavorate e indici di gravità e di frequenza:

Statistiche Infortuni					
ANNO	2019	2020	2021	2022	2023
NR. INFORTUNI	86	52	76	86	91
GIORNI PERSI	1.809	1.449	2.542	1.923	2.111
ORE LAVORATE	2.249.192	1.651.035	2.079.494	2.127.915	2.588.456
INDICE DI FREQUENZA	38,24	31,50	36,55	40,42	35,16
INDICE DI GRAVITA'	0,80	0,88	1,22	0,90	0,82



Cause infortuni					
ANNO	2019	2020	2021	2022	2023
URTI – COLLISIONI	17	9	14	15	15
TAGLIO	10	7	8	13	4
CADUTE IN PIANO	26	9	25	23	22
ITINERE	11	13	10	15	14
USTIONE	5	4	3	4	4
MMC	11	6	12	8	17
CHIMICO	3	1	1	2	2
INCIDENTE STRADALE	2	1	1		3
USO ATTREZZATURE	0	1	2	2	3
PUNTURA AGO	1				
CADUTA MATERIALE DALL'ALTO					
ELETTROCUZIONE					
ESPLOSIONE					
ALTRO		1		4	7

Nel 2023 si sono registrati 91 infortuni, in lieve aumento rispetto all'anno precedente (86 infortuni nel 2022) ma con un notevole aumento delle ore lavorate, grazie ai nuovi appalti acquisiti nel corso dell'anno.

Si conferma il miglioramento dell'indice di gravità (l'indice esprime in percentuale il numero di giornate lavorative perse a causa di infortuni rispetto al numero totale di ore di lavoro sviluppate). Si confermano altresì le cause di infortunio più frequenti: scivolamento, cadute in piano, spostamenti nei reparti, movimentazione dei carichi. Sono presenti 2 infortuni dovuti all'uso della affettatrice.

Dall'analisi condotta si sono individuate le seguenti azioni di miglioramento:

- migliorare le condizioni degli ambienti di lavoro in termini di ordine e pulizia
- formazione all'uso delle attrezzature più pericolose (in particolare della affettatrice)

OBIETTIVI 2024

OBIETTIVO: rafforzare la raccolta informazioni su incidenti/mancati infortuni

AZIONE: sensibilizzare i preposti alla raccolta dati; confronto mensile tra numero di infortuni e numero di mancati infortuni;

TEMPI: dicembre 2024

RESPONSABILE: RSPP - Direzione

INDICATORE: numero di incidenti/mancati infortuni registrati

TARGET: registrazione di incidenti / mancati infortuni per ogni centro cottura

OBIETTIVO: rafforzare controlli di sicurezza da parte dei preposti o loro delegati

AZIONE: implementazione check list integrata qualità – sicurezza - ambiente

TEMPI: dicembre 2024

RESPONSABILE: RSPP – Team Qualità

INDICATORE: numero di controlli eseguiti

TARGET: controllo periodico mensile

OBIETTIVO: erogare la formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro al personale che, per vari motivi, non conclude la formazione mediante la piattaforma e-learning

AZIONE: monitorare lo stato di avanzamento della formazione erogata nella piattaforma e-learning

TEMPI: dicembre 2024

RESPONSABILE: RSPP – ufficio personale

INDICATORE: numero di dipendenti che risultano privi di formati

TARGET: 100 % del personale correttamente formato

OBIETTIVO: implementare portale sicurezza

AZIONE: inserire sul portale la documentazione relativa alla formazione e alla sorveglianza sanitaria

TEMPI: dicembre 2024

RESPONSABILE: RSPP

INDICATORE: percentuale di attestati di formazione e di giudizi di idoneità inseriti

TARGET: 100 %

4.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

L'Azienda rispetta il diritto di tutto il personale ad aderire liberamente ai sindacati. Il totale dei lavoratori iscritti al sindacato al 31.12.2023 è di 1.349, il 39,77% del totale dell'organico, dato in leggero aumento rispetto al 2022 pari al 39,00%. I rappresentanti sindacali territoriali comunicano liberamente con i lavoratori nei luoghi di lavoro. Appositi spazi nelle bacheche Aziendali sono predisposti nelle principali sedi per affiggere comunicazioni.

Si allega TABELLA rappresentativa in cui si evidenziano le sigle sindacali presenti presso la nostra Azienda ed il numero totale di persone iscritte al sindacato in Azienda.

Sigle Sindacali	n. di lavoratori iscritti 2020	n. di lavoratori iscritti 2021	n. di lavoratori iscritti 2022	n. di lavoratori iscritti 2023
FILMCAMS-CGIL	539	503	479	665
FISASCAT-CISL	342	341	299	362
UILTUCS-UIL	203	215	188	292
ALTRE SIGLE	62	40	11	30
TOTOLI ISCRITTI	1.146	1.099	977	1.349
% ISCRITTI	43,21 %	42,60 %	39,00%	39,77%

Nel corso dell'anno 2023 si sono svolte n.2.221,5 ore di sciopero (137 ore nel 2022).

Le ore di assemblea sindacale sono risultate 1.757 (1.859,5 nel 2022).

4.5 Discriminazioni

Euroristorazione Srl non attua alcun tipo di discriminazione nei confronti dei propri lavoratori in base a razza, ceti sociale, origine sociale, nascita, religione, invalidità, sesso, ecc., garantisce le pari opportunità a tutti i dipendenti e non attua né permette interferenze nella loro vita privata.

Nel grafico è riportata la distribuzione del personale uomo - donna:

Distribuzione del personale uomo - donna

anno	n. dipendenti	Maschi	%	Femmine	%
2023	3.392	391	11,53%	3001	88,47%
2022	2.503	282	11,20%	2.221	88,80%
2021	2.580	281	10,89 %	2.299	89,11 %
2020	2.652	324	12,22 %	2.328	87,78 %
2019	2.706	378	13,97 %	2.328	86,03 %

La presenza preponderante del genere femminile, confermata nell'ultimo triennio, è legata alla tipologia di lavoro che viene svolta presso la nostra Azienda. Essendo una ditta che offre servizio di refezione, tale impiego viene svolto per una certa predisposizione e propensione alle persone di sesso femminile. La maggior parte del personale impiegato sono addette alla somministrazione/refezione presso i punti di distribuzione (scolastici ed aziendali).

Nella tabella successiva invece sono indicati i Paesi di origine **dei lavoratori stranieri** per l'anno 2023 che risultano pari a n. 172 (129 nel 2022).

Distribuzione del personale nazionalità italiana – altra nazionalità

anno	n. dipendenti	nazionalità italiana	%	altra nazionalità	%
2023	3.392	3220	94,93%	172	5,07%
2022	2.503	2.374	94,87 %	129	5,11 %
2021	2.580	2.440	94,57 %	140	5,43 %
2020	2.652	2.440	92,00 %	212	8,00 %
2019	2.706	2.483	91,76 %	223	8,24 %

Personale per nazionalità/sexo

Nazione	anno 2019	anno 2020		anno 2021		anno 2022		anno 2023	
		Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
ALBANIA	22	24	2	11	2	16	1	32	2
ARGENTINA	4	2	1	2		2		3	
AUSTRALIA	2	3		2		2		2	
BANGADLESH			1		1		1		1
BELGIO	1	2		1		1		1	
BIELORUSSIA	1		1	1		1		1	
BOLIVIA						1		1	
BOSNIA ED ERZEGOVINA		2		3		3		2	
BRASILE	9	9		4		1		5	
BULGARIA	5	1		1					
CAMERUN						1		1	
CANADA	1	3		1					
COLOMBIA	4	2	1	1		1		1	
CONGO	1			1					
COSTA D'AVORIO	2								
CROAZIA	2	1							
CUBA	3	2		1					
DOMINICANA REPUBBLICA	1	2							
ECUADOR	3	4		3	1	4	2	2	1
EGITTO	3	8	3	3		3		3	
EL SALVADOR		1							
ETIOPIA	1	1				1		1	
FILIPPINE	5	3		3		1		1	
FRANCIA	5	9	2	2	1	2	1	3	1
GAMBIA	3								
GERMANIA	8	7		4	2	5		4	
GHANA	7	4	3		5	3	2	1	1
GIORDANIA		1							
GUINEA								1	
INDIA	7	1		3	3	2	3	1	1
INGHILTERRA	1								
IRAN		1							
IRLANDA DEL NORD						1		1	
IUGOSLAVIA		1							
KOSOVO								2	
LETTONIA	1			1		1		1	
LIBIA	1	1							
LITUANIA	2	2		2		2		2	

Nazione	anno 2019	anno 2020		anno 2021		anno 2022		anno 2023	
		Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
MACEDONIA DEL NORD	4	1		1		1		2	
MAROCCO	19	12	4	10	4	10	4	16	4
MESSICO	2	1		1		1		1	
MOLDAVIA	10	10		6		6		6	
NICARAGUA	1								
NIGERIA	4	2	1	2	1	2	1	1	1
OLANDA	1								
PAESI BASSI		1		1		1		1	
PAKISTAN	1								
PARAGUAY	1								
PERU'	6	2		1		1		2	
POLONIA	3	1		3		2		3	
PORTOGALLO	2								
REGNO UNITO		3		1					
ROMANIA	30	27	1	19	1	17		21	
RUSSIA	1					1		2	
SALVADOR						1		1	
SENEGAL	2			1				6	
SERBIA	4	4		3		1		3	
SOMALIA			1						
SPAGNA	1	1		1		1		1	
SRI LANKA			5		1	1	2	1	1
STATI UNITI D'AMERICA	1	1							
SVIZZERA	12	17	1	10		5	2	6	1
TANZANIA	1								
TOGO	1								
TUNISIA	4	4	2	4	2	2		4	1
TURCHIA	1								
UCRAINA	2	2		2		2		6	
UNGHERIA	1								
URUGUAY	1								
VENEZUELA						1		2	
Totale	223	212		140		129		172	

I lavoratori disabili (ex. L 68/99) presso la nostra Azienda risultano essere nell'anno 2023 pari a n. 80 (62 nel 2022). Euroristorazione Srl si è sempre dimostrata sensibile nell'ottemperare a tutta la Normativa legata all'inserimento nel mondo del lavoro di categorie protette (D.Lgs. 68/99).

4.6 Pratiche Disciplinari

Euroristorazione Srl si impegna a trattare tutto il personale con dignità e rispetto, di conseguenza l'azienda non utilizza e non dà sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale. Le procedure disciplinari applicabili al personale corrispondono alle azioni previste dal CCNL applicato.

Euroristorazione ha implementato un sistema di monitoraggio sui provvedimenti disciplinari, da cui si deducono le contestazioni inviate e l'esito di ciascun provvedimento disciplinare. Alleghiamo tabella esemplificativa del report di monitoraggio.

TIPO DI CONTESTAZIONE					DATA LETTERA CONTESTAZIONE	DATA PROVVEDIMENTO	RICHIAMO SCRITTO	SOSPENSIONE (gg.)	MULTA (importo)
COMPORT.	DANNI	ERRORI	MULTA STRADALI	ALTRO					

Il monitoraggio e lo stato di avanzamento delle pratiche disciplinari sono di competenza dell'Ufficio Risorse Umane che si occupa anche dell'eventuale invio di comunicazioni al personale o applicazione di penali.

Nel corso dell'anno 2023 le pratiche disciplinari pari a n. 213 (n. 210 nell'anno 2022) sono così distribuite:

Tipologia Provvedimento	n. provvedimenti	% sul totale
DANNI / MULTE STRADALI	38	17,84 %
ASSENZE	43	20,19 %
ERRORI PROCEDURALI	108	50,70 %
ERRORI COMPORTAMENTALI	24	11,27 %

OBIETTIVO 2024

OBIETTIVO: garantire a tutti i dipendenti parità di trattamento in caso di Pratiche disciplinari

AZIONE: mettere in atto quanto previsto dalle procedure disciplinari

TEMPI: dicembre 2024

RESPONSABILE: Resp. Risorse Umane, SPT SA8000

INDICATORE: n. richiami disciplinari; analisi segnalazioni; azioni disciplinari

TARGET: nessun caso di disparità di trattamento

4.7 Orario di Lavoro

L'orario di lavoro rispetta quanto riportato dal CCNL applicato e la durata dell'attività lavorativa è fissata in 40 ore settimanali per un rapporto di lavoro full-time anche se si assiste ad una maggioranza di rapporti di lavoro part-time legate alle esigenze del servizio offerto, questi incidono per l'88,35 % del totale sulla base dei dati raccolti, in lieve calo rispetto al 2022 (89,17 %).

NUMERO PERSONALE **FULL TIME** AL 31/12/2023 **395**

NUMERO PERSONALE **PART TIME** AL 31/12/2023 **2.997**

Le ore totali di lavoro straordinario effettuate al 31/12/2023 ammontano ad un totale di 449.901,79 ore (nel 2022: 15.645,02 ore straordinarie + 309.247,30 ore supplementari).

Da parte dell'Ufficio Risorse Umane viene effettuato un controllo mensile per singola gestione inviando ai responsabili il report delle presenze in modo tale che il Responsabile del Centro possa fare le opportune valutazioni nel rispetto di quanto previsto dal CCNL.

4.8 Retribuzione

Le retribuzioni sono allineate a quanto prescritto dal CCNL Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale, Turismo e Multiservizi. I versamenti degli stipendi vengono eseguiti regolarmente, in prevalenza con bonifico bancario e, in minoranza, tramite assegno circolare nei 10 e 15 giorni successivi al mese della prestazione svolta, in base alla data di valuta concordata in sede di assunzione e riportata nel contratto.

4.9 Sistema di Gestione

4.9.1 Politica

Per perseguire il continuo impegno volto al miglioramento, EURORISTORAZIONE SRL ha ritenuto necessario strutturare la propria organizzazione attraverso l'introduzione di un Sistema di Gestione Integrato in conformità al seguente pacchetto normativo descritto nella "Politica Aziendale Integrata" All. 1 al MDQ che viene esposta in bacheca ed allegata al Manuale SA8000.

4.9.2 Riesame della Direzione

Prima della redazione del presente Bilancio è stato effettuato il Riesame della Direzione in riferimento alle informazioni che il SPT SA8000 ha raccolto in relazione ai diversi aspetti di applicazione della norma e degli esiti di valutazione dei rischi. L'output del Riesame della Direzione è il Piano degli Obiettivi SA8000 incluso nel presente bilancio.

4.9.3 Social Performance Team

Al fine di rispondere a quanto previsto dalla Norma SA8000 è stato costituito il Social Performance Team e sono state definite le modalità di costituzione e funzionamento dello stesso. L'SPT è formato da figure rappresentative appartenenti alle diverse funzioni organizzative del Management aziendale, da Rappresentati SA8000 e da un rappresentante sindacale.

4.9.4 Valutazione dei Rischi

Come da indicazione della norma SA8000 e con l'implementazione della stessa in EURORISTORAZIONE SRL è stata eseguita la valutazione dei rischi come da file excel "Valutazione dei Rischi SA8000", in concomitanza della redazione del presente bilancio annuale è stato effettuato l'aggiornamento della valutazione dei rischi ritenendo valida quella in vigore.

4.9.5 Formazione - Reclami e segnalazioni

Euroristorazione garantisce la possibilità alle parti interessate di tramettere segnalazioni o reclami, nonché fornire informazioni in merito al sistema di gestione SA8000, al rispetto dei requisiti del sistema e dello standard di riferimento. Le comunicazioni possono riguardare:

- **parti terze (fornitori, clienti, ecc..):** tali comunicazioni in forma scritta possono essere inviate per mezzo fax oppure per mail all'indirizzo: segnalazioniSA8000@euroristorazione.it;

- **dipendenti dell'azienda:** il personale può effettuare reclami e suggerimenti secondo l'istruzione operativa di riferimento che viene esposta nelle bacheche di ogni luogo di lavoro dove Euroristorazione Srl è presente e come indicato in occasione degli incontri formativi annuali programmati.

OBIETTIVO 2024

OBIETTIVO: proseguire con l'erogazione della formazione mediante modalità in e-learning

AZIONE: monitoraggio dello stato di avanzamento della formazione del modulo formativo "SA8000" nella piattaforma e-learning

TEMPI: dicembre 2024

RESPONSABILE: Ufficio Qualità – ufficio Formazione

INDICATORE: disponibilità modulo di formazione nella piattaforma e-learning

TARGET: n. corsi di formazione effettuati in e-learning

4.9.6 Fornitori

Uno degli aspetti caratterizzanti la norma SA8000 è sicuramente la diffusione dei principi etici ai fornitori ai quali viene annualmente inviata comunicazione e richiesta di compilazione di un questionario circa l'impegno inerente la Responsabilità d'Impresa che Euroristorazione ha deciso di intraprendere.

OBIETTIVO 2024

OBIETTIVO: rispetto dei requisiti della norma SA8000 da parte di tutti i fornitori

AZIONE: trasmissione apposito questionario di valutazione per i fornitori considerati a rischio; valutazione fornitori secondo procedura e attività di audit dei fornitori ritenuti più critici

TEMPI: dicembre 2024

RESPONSABILE: Uff. Qualità, SPT SA8000

INDICATORE: fornitore

TARGET: tutti i fornitori



Euroristorazione

via Savona, 144 - 36040 Torri di Quartesolo (VI)
Tel 0444 58 06 99 - Fax 0444 58 36 55
www.euroristorazione.it - info@euroristorazione.it