

Bilancio di sostenibilità TORRE BISENZIO

Verso il 2023

Sommario

1. L'impegno di Torre Bisenzio per la sostenibilità	2
1.1. Assicurazione Qualità	3
1.2. Buone pratiche di vigneto.....	4
1.3. Buone pratiche di cantina, condizionamento e imbottigliamento.....	5
1.4. Buone pratiche socio-economiche.....	7
1.4.1. Buone pratiche sociali	7
1.4.2. Buone pratiche economiche.....	15
1.5. Buone pratiche di comunicazione	16
2. Obiettivi e piani di miglioramento	16

L'impegno di Torre Bisenzio per la sostenibilità

In Umbria, al confine con la Toscana e la riserva naturale di Monte Rufeno, più precisamente nel comune di Allerona si trova Torre Bisenzio, un'azienda agricola biologica che si sviluppa su 175 ettari dei quali oltre 6 ettari sono coltivati a vigneto; l'azienda si dedica all'allevamento - preservando le razze storiche autoctone del territorio - all'olivicoltura e alla vitivinicoltura, coniugando tradizione ed autenticità a qualità ed innovazione. La tenuta produce vini IGT umbri biologici; il focus è prevalentemente su vitigni autoctoni, Sangiovese e Grechetto, ma anche su alcune varietà internazionali quali Cabernet Sauvignon, Cabernet Franc, Pinot Noir e Sauvignon Blanc.



L'azienda, consapevole dell'importanza di tutelare il territorio in cui vive e le persone che lo abitano, si impegna quotidianamente ad adottare buone pratiche di sostenibilità durante il normale svolgimento delle proprie attività. A tal proposito, e per attestare il proprio impegno nell'adozione di un modello di produzione più rispettoso dell'ambiente e delle persone l'azienda Torre Bisenzio ha scelto dunque di aderire allo standard Equalitas OS (Organizzazione Sostenibile). La Certificazione Corporate rappresenta un approccio iniziale alla sostenibilità che risponde alle principali esigenze del momento e che permette di comunicare in modo oggettivo e strutturato le azioni effettuate realmente dall'azienda.

L'azienda crede nella sostenibilità e crede che questa sia un percorso che deve essere gestito ed applicato in modo oggettivo e pianificato nel tempo impiegando risorse coerenti con la politica definita e con la gradualità di approccio previsto da Equalitas.

Equalitas è uno standard di sostenibilità, con un marchio di certificazione riconosciuto a livello europeo, che affronta la sostenibilità secondo i tre pilastri sociale, ambientale ed economico, per ciascuno dei quali definisce requisiti ed indicatori verificabili e misurabili. Oltre ai requisiti obbligatori lo standard identifica anche una serie di requisiti facoltativi, tra i quali l'organizzazione può decidere quelli da adottare. Solamente le aziende che rispettano tutti i requisiti obbligatori previsti dalla norma e un numero minimo di requisiti facoltativi possono ottenere la certificazione che garantisce la sostenibilità dell'organizzazione.

In coerenza con il percorso intrapreso, l'azienda ha deciso di condividere con gli stakeholder il proprio impegno, con la scopo di aumentare la consapevolezza e la cultura in materia di sostenibilità. A tal proposito l'Azienda ha deciso di redigere e mettere a disposizione di tutti i portatori di interesse un Bilancio Annuale di Sostenibilità.

Pertanto, il presente documento si pone l'obiettivo di raccontare l'impegno per la sostenibilità dell'azienda Torre Bisenzio.

1.1.Assicurazione Qualità

Al fine di avere un mezzo di coordinamento di tutti gli strumenti operativi già esistenti, quali procedure, istruzioni operative, registri etc., l'azienda Torre Bisenzio ha implementato al proprio interno uno Strumento di Gestione della Sostenibilità.

Il Sistema di Gestione viene condotto attraverso un Manuale tecnico-operativo applicato a tutti i processi produttivi condotti nello stabilimento di Alleron: dalla gestione del vigneto, alle vinificazioni, agli approvvigionamenti (controllo e gestione dei fornitori) fino al confezionamento in bottiglia, comprendendo anche la commercializzazione dei prodotti.

I processi monitorati dal Sistema di Gestione della Sostenibilità sono:

- Processi produttivi
- Approvvigionamenti
- Gestione e risorse

- Comunicazione
- Piani di miglioramento

Tutta la documentazione predisposta dall'azienda Torre Bisenzio è sottoposta a verifica interna, almeno annuale attraverso un'attività di Auditing interno a cui segue un Riesame della Direzione; in questa occasione l'Alta Direzione valuta le performance sugli obiettivi prefissati e verifica la coerenza e l'efficacia del sistema di gestione implementato, al fine di valutare eventuali adeguamenti in ottica di miglioramento.

L'azienda ha redatto inoltre una Politica della qualità, della sicurezza alimentare e della sostenibilità che ha pubblicato nelle bacheche aziendali.

1.2. Buone pratiche di vigneto

L'Azienda Torre Bisenzio si impegna quotidianamente nel condurre una viticoltura rispettosa dell'ambiente e delle persone. Per questo l'azienda non esegue diserbo chimico, né nel sotto-fila e neppure nell'inter-fila, prediligendo invece, quando necessario, il diserbo meccanico del sotto-fila. Sulla fila invece esegue lavorazioni del terreno a file alterne, inerbimenti dappertutto con semine e spontanei anche utili a favorire l'impollinazione entomofila e la presenza di insetti pronubi, tutelando e promuovendo la biodiversità. Una volta cresciute le essenze erbacee sulla fila viene eseguito lo sfalcio, lasciando i residui in campo.

La fertilizzazione dei suoli avviene utilizzando deiezioni bovine mature provenienti dall'allevamento aziendale, dopo maturazione nelle concimaie con l'utilizzo di inoculi di preparazione biodinamica. Questa viene fatta generalmente in post-vendemmia per aumentare il livello di humus e sostanza organica del terreno.

La potatura invernale viene fatta assecondando il naturale percorso della linfa all'interno della pianta, secondo il rinomato metodo di potatura Simonit & Sirch. Durante la potatura i sarmenti vengono lasciati in campo e trinciati per donare sostanza organica e humus al terreno, in coerenza con i disciplinari Demeter dell'Agricoltura Biodinamica.

La gestione della difesa viene programmata grazie all'ausilio dei dati provenienti dalle capannine meteorologiche e dalle centraline NetSense, che sono degli ottimi sistemi di supporto alle decisioni. Per i trattamenti si utilizzano atomizzatori con certificazione e il lavaggio dell'interno

avviene attraverso ulteriore spandimento dei residui di prodotto fitosanitario sui primi filari per evitare che finiscano al suolo.



Il momento della vendemmia viene stabilito a seguito di assaggi, controllo dello stato di salubrità delle uve e analisi chimiche volte a valutare il livello di maturazione.

L'azienda Torre Bisenzio possiede anche oliveti, boschi e aree improduttive che sono superiori al 60% della superficie totale di proprietà. In particolare, 100 sono gli Ha di bosco e 6 di oliveto, senza contare le tare improduttive, le capezzagne e le fasce tampone.

1.3. Buone pratiche di cantina, condizionamento e imbottigliamento

L'azienda adotta l'approccio per processi nello sviluppo, attuazione e miglioramento dell'efficacia del sistema di gestione al fine di accrescere il soddisfacimento dei bisogni del cliente. Per monitorare il livello di controllo sugli aspetti gestionali e di sicurezza alimentare della cantina, Torre Bisenzio ha in essere un Manuale HACCP.

Le procedure di cantina sono adottate allo scopo di assicurare food safety, qualità del prodotto, possibilità di riduzione dei consumi idrici ed energetici. A tal proposito le attività di controllo partono sin dal ricevimento delle materie prime (uve) per arrivare all'imbottigliamento del vino finito e alla spedizione delle bottiglie. Durante tutte le fasi, per l'azienda Torre Bisenzio è fondamentale mantenere e dimostrare un alto livello di controllo nei processi legati alla tracciabilità del prodotto.



L'azienda nei documenti in essere previsti dalle norme di legge assicura la piena conformità a:

- requisiti di igiene e sicurezza;
- requisiti di tracciabilità;
- requisiti di sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'azienda definisce protocolli di lavorazione per il corretto svolgimento delle vinificazioni. Questi sono supportati da analisi continue condotte in ogni fase del processo di produzione, che

vengono svolte internamente grazie allo strumento di analisi Smart Lab ed esternamente presso laboratori di analisi accreditati.

L'azienda ha definito delle procedure di sanificazione, che descrivono prodotti e modalità che devono essere seguite durante la fase di pulizia di locali e attrezzature.

Torre Bisenzio, attenta al proprio impatto ambientale ha installato un impianto fotovoltaico integrato, da 6,3 Kw sul tetto della cantina, monitora i consumi energetici della cantina, attraverso un contatore, per poi individuare e valutare la possibilità di adottare strategie per ridurli. L'azienda recupera inoltre le acque reflue in un serbatoio interrato di cemento armato, e le riutilizza per la fertirrigazione.

1.4. Buone pratiche socio-economiche

Molto spesso, quando si parla di sostenibilità, si pone l'attenzione sulla dimensione ambientale e sull'adozione di azioni e comportamenti orientati a salvaguardare il pianeta e le sue risorse naturali, mentre le dimensioni sociale ed economica vengono spesso sottovalutate.

Affinché un'azienda possa essere considerata a tutti gli effetti sostenibile deve intraprendere un percorso che contempli anche l'adozione di buone pratiche legate ai lavoratori, alla comunità, ai fornitori ma anche agli investimenti e più in generale all'economia dell'azienda. Ed è questo il percorso che ha deciso di intraprendere Torre Bisenzio.

1.4.1. Buone pratiche sociali

L'azienda ha a cuore gli interessi dei propri lavoratori e della comunità nella quale è inserita. A tal proposito sono diverse le buone pratiche di sostenibilità sociale che quotidianamente adotta: assicura il rispetto dei principali diritti dei lavoratori, garantisce la libertà di associazione, vieta il lavoro minorile, favorisce la formazione del personale e adotta misure volte a migliorare il rapporto con la comunità.

Più in dettaglio, l'azienda ha definito un Codice Etico (CE), per assicurare che i valori etici di Torre Bisenzio siano chiaramente definiti e costituiscano l'elemento fondamentale della cultura aziendale, nonché lo standard di comportamento di tutti i collaboratori della stessa nella conduzione delle attività e di tutte le iniziative promosse.



L'azienda, ha implementato una "Procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità", tramite la quale i dipendenti possono segnalare, in modo riservato e protetto, eventuali illeciti riscontrati durante la propria attività.

Il personale coinvolto direttamente nelle attività produttive viene formato e addestrato in materia di sostenibilità ambientale, rischi alimentari, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Gli interventi formativi sono volti ad aumentare la comprensione, la consapevolezza e la competenza degli operatori sui temi trattati dallo standard Equalitas.

L'azienda, consapevole dell'importanza del ruolo che svolge la collettività in tutte le attività legate alla sostenibilità ed al miglioramento degli stili di vita, svolge periodicamente un questionario rivolto al vicinato che ha lo scopo di raccogliere il giudizio, da parte della collettività, relativo all'impatto che l'azienda esercita sul territorio; il questionario (a cadenza triennale) ha lo scopo di valutare gli aspetti positivi e negativi del rapporto di vicinanza che si è instaurato con la comunità locale.

L'azienda inoltre monitora nel tempo alcuni indicatori e parametri che riguardano i lavoratori con l'obiettivo di promuovere le pari opportunità, garantire un'equa distribuzione delle

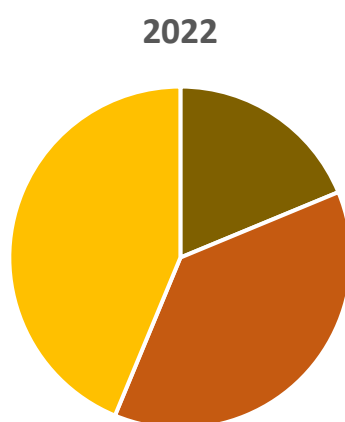
mansioni operative e direzionali e garantire una permanenza duratura dei lavoratori all'interno dell'organizzazione.

Ripartizione lavoratori per età, genere, mansione, tipologia di contratto

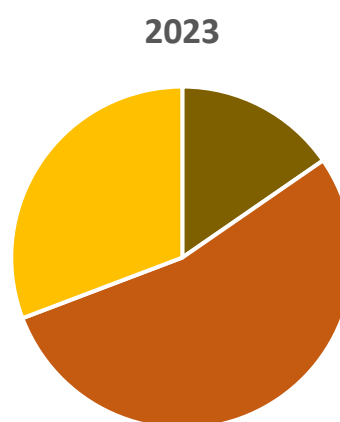
I dati di seguito riportati evidenziano la ripartizione per età della forza lavoro dipendente dell'azienda Torre Bisenzio nelle annualità 2022 e 2023. Come si evince dalla tabella, nel 2022 la quota maggioritaria dei dipendenti ricade nella fascia di età superiore ai 50 anni, seguono poi i dipendenti con età compresa tra i 30 e 50 anni e, infine, con età inferiore ai 30 anni. Nel 2023, invece, la quota maggioritaria è compresa nella fascia d'età 30-50 anni, seguita dai dipendenti con età superiore ai 50 anni e, per ultimi, due dipendenti di età inferiore ai 30 anni.

Nei due anni, la quota di dipendenti giovani rimane invariata. Nel 2023, rispetto al 2022, si assiste a un leggero aumento della quota di dipendenti con età compresa tra i 30 e i 50 anni e a una diminuzione dei dipendenti con età superiore ai 50 anni.

	2022	2023
<30	3	2
30-50	6	7
>50	7	4
Totale	16	13



■ <30 ■ 30-50 ■ >50

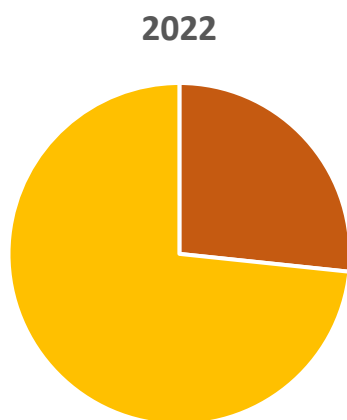


■ <30 ■ 30-50 ■ >50

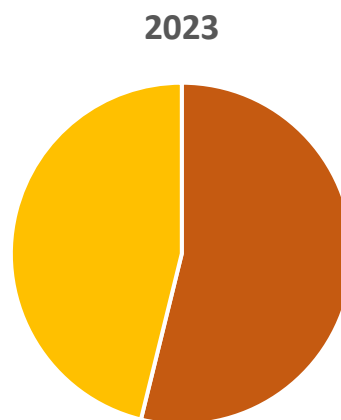
Ripartizione per genere

I dati di seguito riportati mostrano la ripartizione per genere della forza lavoro dipendente di Torre Bisenzio nelle annualità 2022 e 2023. Rispetto al 2022 dove il numero delle lavoratrici donne era predominante, nel 2023 si raggiunge una situazione di quasi parità tra il numero di donne e di uomini presenti in azienda. La quota tra i due generi, quindi, nel 2023 si bilancia con un 54% uomini e 46% donne.

	2022	2023
Uomini	5	7
Donne	11	6
Totale	16	13



■ Uomini ■ Donne



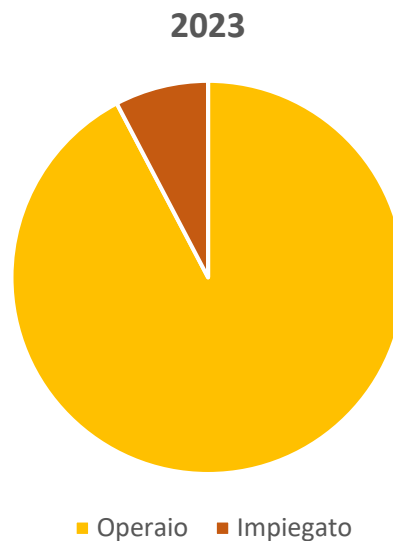
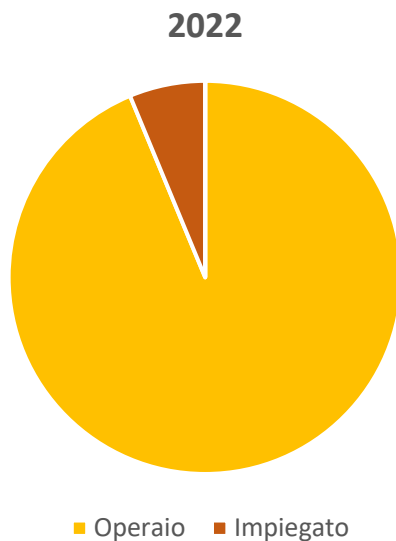
■ Uomini ■ Donne

Ripartizione per mansione

I dati di seguito riportati mostrano la ripartizione per mansione della forza lavoro dipendente di Torre Bisenzio nelle annualità 2022 e 2023.

La quota maggioritaria dei lavoratori nei due anni è rappresentata per il 92,3% da operai e per il 7,7% da un impiegato.

	2022	2023
Operaio	15	12
Impiegato (Dirigente)	1	1
Totale	16	13

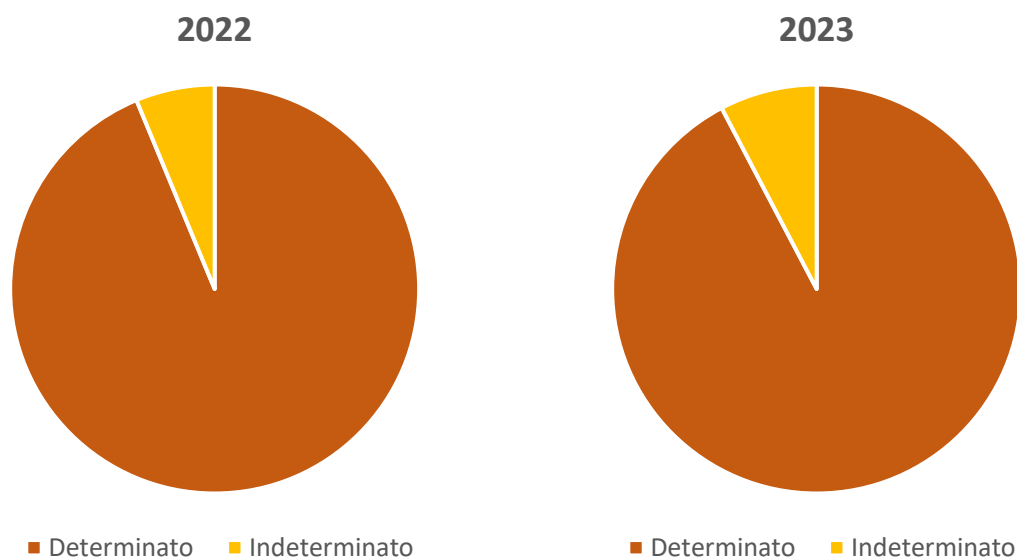


Ripartizione per tipologia di contratto

I dati di seguito riportati mostrano la ripartizione per tipologia di contratto della forza lavoro dipendente di Torre Bisenzio nelle annualità 2022 e 2023.

Dalla tabella e dai grafici si evince che il 92,3% dei dipendenti è assunto a tempo determinato, mentre il 7,7% a tempo indeterminato.

	2022	2023
Determinato	15	12
Indeterminato	1	1
Totale	16	13



Ripartizione per provenienza

Negli ultimi due anni, la quasi totalità del personale risulta residente in uno dei comuni della regione Umbria, e il solo dirigente nella regione Lazio.

Provenienza	2022	2023
<i>Umbria</i>	15	12
<i>Altra regione italiana</i>	1	1
Totale	16	13

Analisi delle assunzioni

I dati di seguito riportati mostrano l'andamento delle assunzioni dei lavoratori di Torre dal 2018 al 2023, focalizzandosi in particolare su assunzioni di donne e giovani.

Come si può evincere la maggior parte delle assunzioni negli anni ha riguardato donne.

	Nuove assunzioni	di cui Donne	di cui Giovani ≤ 35
2023	3	1	1
2022	2	2	1
2021	0	0	0
2020	0	0	0
2019	0	0	0
2018	2	2	1

Analisi delle dimissioni e dei demansionamenti

Negli ultimi due anni il numero di dimessi è stato molto esiguo: nel 2022 solamente 2 lavori si sono dimessi per motivazioni personali e nel 2023 l'azienda nessun lavoratore è stato dimesso.

Turnover del personale

Nella tabella vengono mostrati gli indici di turnover calcolati per valutare il tasso di ricambio del personale e quindi l'intensità con cui avviene il processo di sostituzione della forza lavoro all'interno di Torre Bisenzio nel corso delle annualità 2021 e 2022, essendo il 2023 ancora in corso.

	2021	2022
Turnover complessivo		
$\frac{\text{entrati} + \text{usciti}}{\text{organico medio}} * 100$	0	222,86
Turnover negativo		
$\frac{\text{usciti}}{\text{organico medio}} * 100$	0	127,35
Turnover positivo		
$\frac{\text{entrati}}{\text{organico medio}} * 100$	0	95,51
Tasso di compensazione del turnover		
$\frac{\text{entrati}}{\text{usciti}} * 100$	0	133,33

Poiché si sono considerati continuativi i contratti che sono stati rinnovati da un anno a quello successivo, dal 2020 al 2021 tutti i dipendenti assunti sono rimasti gli stessi senza dipendenti 'usciti', mentre nel 2023 si è verificato un ampliamento dell'organico con un tasso di compensazione del turnover superiore a 100. Ciò dimostra la capacità di resilienza e l'impegno dell'azienda Torre Bisenzio nel creare posti di lavoro.

Analisi del periodo di permanenza in azienda

I dati di seguito riportati mostrano il periodo di permanenza medio dei lavoratori di Torre Bisenzio nelle annualità 2022 e 2023.

La maggior parte dei dipendenti nel biennio preso in considerazione è presente in Azienda da più meno di 5 anni. Tale quota diminuisce lievemente nel 2023. Resta invece invariata nei due anni la quota di personale presente in azienda da 5-10 anni e da più di 10 anni.

	2022	2023
<i>>10 anni</i>	4	4
<i>Tra i 5-10 anni</i>	4	4
<i><5 anni</i>	7	5
Totale	15	13

1.4.2. Buone pratiche economiche

L'azienda redige un bilancio economico e monitora annualmente i costi legati alla sostenibilità, attraverso una riclassificazione analitica delle voci di costo. In aggiunta alimenta un registro degli investimenti effettuati e pianificati riguardanti aspetti ambientali, sociali ed economici al fine di monitorare il suo impegno economico per la sostenibilità, così come identifica i prodotti di scarto derivanti dalla produzione vitivinicola che valorizza e ne tiene traccia.

L'azienda consapevole che la corruzione rappresenta un ostacolo allo sviluppo economico, politico e sociale definisce una Politica anticorruzione attraverso la quale si impegna a garantire azioni e comportamenti basati esclusivamente su criteri di trasparenza, correttezza ed integrità morale, che impediscano qualsiasi tentativo di corruzione.

Inoltre, al fine di garantire il rispetto dei diritti dei lavoratori non direttamente dipendenti dell'azienda, ma che lavorano per suo conto, Torre Bisenzio si impegna a verificare che le aziende fornitrici di prestazioni d'opera con cui collabora rispettino i requisiti di legge, oltre a quelli indicati dal Codice etico aziendale, dallo standard Equalitas e dalle norme ILO.

1.5. Buone pratiche di comunicazione

L'azienda ha definito una politica di comunicazione in linea con i principi generali definiti nel Consolidated Code of Advertising and Marketing Communications Practice dell'International Chamber of Commerce (ICC). Tale politica definisce il codice di condotta per garantire una comunicazione onesta e veritiera e che garantisca azioni e comportamenti basati esclusivamente su criteri di onestà, trasparenza, correttezza ed integrità morale, impedendo qualsiasi attività di comunicazione scorretta.

L'azienda ha definito un piano di comunicazione, che identifica la strategia più corretta per comunicare ai propri stakeholders la mission aziendale, ovvero raggiungere alti livelli di qualità garantendo l'autenticità e l'ecosostenibilità delle proprie produzioni. A tal proposito, l'azienda pianifica con cadenza mensile un piano di comunicazione social attraverso il quale comunica novità ed eventi e racconta le buone pratiche che quotidianamente adotta in azienda.

L'azienda fa parte della *Sustainable Wine round table*, una coalizione composta da grandi e piccoli produttori, distributori, rivenditori e altre organizzazioni, che collaborano con lo scopo di individuare e sviluppare strumenti che aiutino le aziende a migliorare le proprie performances di sostenibilità in vigneto, cantina e nei rapporti con i lavoratori e la comunità. Tale iniziativa catalizza e guida l'azione collettiva anche attraverso la condivisione delle conoscenze tra i diversi stakeholders che si concretizza attraverso la diffusione di informazioni e la creazione di reti.

1. Obiettivi e piani di miglioramento

Al fine di migliorare il proprio livello di sostenibilità Torre Bisenzio si è prefissa l'obiettivo di ottenere e mantenere nel tempo la certificazione di Organizzazione Sostenibile secondo lo standard Equalitas. È importante sottolineare però che il raggiungimento della certificazione non sarà per l'azienda un punto di arrivo, bensì un punto di partenza verso un percorso virtuoso che porterà Torre Bisenzio a migliorare le proprie performances di sostenibilità ambientale, sociale ed economica.

Per questo motivo l'azienda ha individuato delle aree di miglioramento che necessitano dell'adozione di nuove best practice e ha definito degli obiettivi da portare a termine il prossimo anno. Di seguito alcuni esempi:

- Misurazione della Carbon e Water footprint aziendali;
- Perfezionare e mettere a sistema la raccolta dei dati sui consumi energetici ed idrici;
- Definizione di un questionario da sottoporre ai fornitori, per la selezione di quelli più virtuosi sulla base di requisiti di sostenibilità verificabili;
- Dare maggiore diffusione del Codice Etico aziendale;
- Valutazione della possibilità di trasformare i contratti a tempo determinato, in indeterminato, per garantire maggiore stabilità e sicurezza ai lavoratori;
- Migliorare la comunicazione sugli aspetti di sostenibilità, attraverso l'individuazione di una nuova agenzia di comunicazione che supporti l'azienda al trasferimento dei valori e degli impegni sulla sostenibilità adottati in questi anni.