



# BILANCIO SOCIALE 2015

## TABELLA DELLE REVISIONI

REVISIONE	DATA EMISSIONE	DESCRIZIONE	REDAZIONE	VERIFICA	APPROVAZIONE
0	15/01/2011	1° BILANCIO SA8000	RORS	DG	DG
1	15/05/2012	2° BILANCIO SA8000	RORS	DG	DG
2	21/05/2013	3° BILANCIO SA8000	RORS	DG	DG
3	16/04/2014	4° BILANCIO SA8000	RORS	DG	DG
4	01/06/2015	5° BILANCIO SA8000	RORS	DG	DG
5	13/05/2016	6° BILANCIO SA8000	RORS	DG	DG

## DEFINIZIONI

**Azienda:** complesso di beni e servizi di qualsiasi organizzazione e organismo economico responsabile dell'implementazione dei requisiti della Norma SA8000, incluso tutto il personale (amministratori, dirigenti, management, super visori dell'organico non dirigenziale, sia esso assunto direttamente, a contratto o altrimenti rappresentante dell'Azienda).

**Fornitore o subappaltatore:** entità commerciale che fornisce l'azienda di beni e/o servizi finiti o semilavorati che sono utilizzati per la produzione dei beni e/o servizi dell'azienda.

**Sub-fornitore:** entità commerciale nella catena di fornitura che fornisce i fornitori o l'azienda stessa di beni e/o servizi finiti o semilavorati che sono utilizzati per la produzione dei beni e/o servizi dei fornitori o dell'azienda.

**Azione di rimedio:** azione intrapresa per porre rimedio nei confronti di precedenti lavoratori o impiegati per pregresse violazioni dei diritti dei lavoratori come previsto dalla SA8000.

**Azione correttiva:** realizzazione di un cambio di sistema o di una soluzione per garantire un rimedio immediato e continuativo ad una non conformità.

**Disabile:** la persona disabile è "qualcuno che sperimenta significativi svantaggi al momento di una assunzione come risultato di una menomazione medica o fisica".

**Circostanze economiche eccezionali:** periodo temporaneo di grosso volume di attività o di lavoro intensivo dovuto a condizioni di emergenza e/o condizioni imprevedibili.

**Stakeholder (Parte interessata):** individuo o gruppo interessato a, o che influisce sull'azione sociale dell'Azienda.

**Bambino:** qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, a meno che leggi locali sull'età minima prevedano un'età più alta per lavoro o per la scuola dell'obbligo, nel quale si applica l'età più alta. Se, comunque, la legge sull'età minima stabilisce 14 anni di età in accordo con le eccezioni previste per i paesi in via di sviluppo che aderiscono alla Convenzione ILO 138, si applica l'età più bassa.

**Giovane lavoratore:** qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino come sopra definito ed inferiore ai 18 anni.

**Lavoro infantile:** qualsiasi lavoro effettuato da un bambino con un'età inferiore all'età specificata della definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di ciò che è previsto dalla Raccomandazione ILO 146.

**Lavoro obbligato:** ogni lavoro o servizio ottenuto da una persona sotto la minaccia di una qualsiasi penale e per il quale detta persona non si è offerta volontariamente.

**Azione di rimedio per i bambini:** ogni forma di sostegno e azione necessari a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che sono stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, e che siano stati allontanati da tale lavoro.

**Lavoratore a domicilio:** persona che svolge, per conto di una organizzazione, sotto contratto diretto o indiretto, al di fuori dei locali dell'organizzazione, dietro remunerazione, un lavoro il cui risultato sia un bene o un servizio, come specificato dalla organizzazione, indipendentemente da chi fornisce i mezzi, i materiali e/o altri elementi utilizzati.

**Bilancio Responsabilità sociale:** documento redatto al fine di proporre indicatori chiari e significativi del rispetto, nella gestione aziendale, di ogni singolo requisito della norma SA8000, la cui conformità sia certificata da un organismo di parte terza.

## Presentazione dell'Azienda

### Il Bilancio Sociale

Pietro Coricelli nel mondo

Pietro Coricelli S.p.A.

La storia

Gli stakeholder

Mercato di riferimento

Politiche di approvvigionamento

Strategia

Struttura aziendale

"Mission" e valori

Risultati Pietro Coricelli S.p.A.

Rilevazione Valore Aggiunto

Distribuzione Valore Aggiunto

Risorse Umane

Struttura dei Collaboratori Interni

Selezione

Formazione

Premi e Riconoscimenti

Sistema Premiante di Carriera

Carichi di lavoro

Sicurezza

Convenzioni e Servizi Complementari

Sistema Qualità

Qualità nei prodotti, nell'ambiente, nell'igiene

Attività Sociali

Interventi di solidarietà

## LETTERA AGLI STAKEHOLDER

*Per la Pietro Coricelli SpA la presentazione del bilancio sociale costituisce, insieme alla presentazione del bilancio consolidato d'esercizio, una tappa importante e fondamentale dell'anno, in quanto ha la finalità di rendere pubbliche e diffondere in maniera chiara, precisa e trasparente le attività che l'azienda ha intrapreso, gestito e realizzato nel corso dell'anno 2015.*

*Le sfide del mercato globale, l'internazionalizzazione, i continui cambiamenti delle logiche commerciali, portano ad una nuova visione delle attività imprenditoriali, sia nell'adattamento delle proprie strutture interne, sia nell'ottica di scelte di politica economica e/o commerciale.*

*Soprattutto in un'epoca come questa, densa di crisi a livello mondiale, in cui si gioca il futuro dell'Italia e delle sue aziende è importante raccontare come la nostra Azienda (la struttura e l'organizzazione) ha affrontato dodici mesi di criticità, stimoli, sfide e successi grazie a:*

- l'impegno a perseguire la nostra "mission" rispettando i valori*
- le scelte strategiche per ottenere continuamente miglioramento globale in termini di condizioni, atteggiamento, servizi, offerta e trattamento, nei confronti dei Clienti, del Personale dipendente, dei Fornitori, della Comunità locale, della Famiglia Coricelli stessa, delle Pubbliche Amministrazioni e di tutti i Collaboratori*
- la distribuzione delle risorse, le attività svolte su ogni campo e i risultati ottenuti, comprensivi dei benefici diretti ed indiretti, economici e non, conseguiti da tutti gli stakeholder a seguito dell'operato dell'azienda.*

*Tutti noi abbiamo sempre condiviso l'idea che un'impresa deve produrre valore in un sistema aperto, in cui esigenze economiche, sociali ed ambientali convivono, si sostengono e si completano.*

*La Pietro Coricelli S.p.A. si è sforzata costantemente, nel corso degli anni per la creazione di un corretto valore aziendale comprensibile e percepibile non soltanto dai clienti ma anche, e soprattutto, da tutti gli stakeholder.*

*Oggi più che mai c'è bisogno di organizzazioni che sanno accettare le sfide e le competizioni, consapevoli che si crea valore, ricchezza economica e sociale solo se non si dimentica la centralità della persona.*

*Pietro Coricelli SpA lavora per questo, per creare sviluppo e per prepararsi al futuro; tutti potremo così avere un ruolo e raccogliere frutti: l'Azienda, i Lavoratori, i Fornitori, i Clienti, le Istituzioni e le Comunità dei territori in cui operiamo.*

## IL NOSTRO BILANCIO SOCIALE

Il Bilancio Sociale SA8000 si rivolge a tutti gli stakeholder delle Aziende (dipendenti, fornitori, istituzioni, sindacati, ecc ...) e la sua diffusione è garantita attraverso la pubblicazione sul sito web dell'Azienda ([www.coricelli.com](http://www.coricelli.com)), seguita da una comunicazione a tutte le parti interessate.

La struttura del bilancio sociale è divisa in cinque macro aree, in particolare:

### - INTRODUZIONE DESCRITTIVA DELLA REALTÀ AZIENDALE

Presentazione della nostra realtà imprenditoriale

La nostra storia

L'organizzazione

I valori

Gli obiettivi per il futuro

### - RENDICONTO SUL VALORE AGGIUNTO

Rendicontazione della produzione di ricchezza in conseguenza della nostra attività produttiva e dei nostri servizi e la sua distribuzione tra i diversi interlocutori e portatori di interessi.

### - RELAZIONE SOCIALE SULLE RISORSE UMANE

Presentazione del nostro organico e delle politiche di gestione della nostra più preziosa ricchezza: i "collaboratori".

### - SISTEMA QUALITÀ

ISO 9001:2008    BRC e IFS    SA8000:2008

### - PRESENTAZIONE DELLE ATTIVITÀ SOCIALMENTE RILEVANTI

Come ci poniamo nei confronti del nostro territorio e della nostra comunità di riferimento. Come mettiamo in pratica la nostra responsabilità sociale di impresa.

## PIETRO CORICELLI S.P.A.

La Pietro Coricelli S.p.A. ha 1 sede commerciale ed 1 stabilimento di produzione di olio di oliva entrambi localizzati in Italia.

La Pietro Coricelli S.p.A. mette a disposizione delle società del Gruppo tutto il necessario supporto tecnico, gestionale, amministrativo e commerciale, affinché la sinergia sia un vero valore aggiunto.

### DESCRIZIONE DELL'AZIENDA

#### Storia

L'Azienda è stata fondata da Pietro Coricelli nel 1939. Attualmente è gestita dalla terza generazione della famiglia Coricelli. E' ubicata a Spoleto, nel cuore dell'Umbria. E' tra le più grandi aziende olearie in Europa ed è tra i più grandi produttori, raffinatori e confezionatori d'Italia. L'azienda confeziona oltre 50 milioni di litri di oli di oliva all'anno, ed esporta in 110 paesi del mondo, rappresentando così uno dei marchi italiani più distribuiti a livello globale.



Ha avuto uno sviluppo notevole nell'ultimo quinquennio: lo scorso anno il fatturato è stato di circa 107.265.000,00 di Euro e circa il 68% delle vendite è stato effettuato nel mercato estero, a livello mondiale.

Pietro Coricelli S.p.A. è una delle pochissime aziende olearie italiane totalmente integrate verticalmente: dagli oliveti per la produzione di olio extra vergine di oliva DOP Umbria, al frantoio, fino alla raffineria (una delle poche in Europa nell'olio di oliva), e linee di confezionamento completamente automatizzate.

Le principali attività sono: raffinazione, molitura, filtrazione, confezionamento e commercializzazione di oli di oliva; per l'esattezza, l'Azienda produce e commercializza olio extra vergine di oliva ed olio di oliva con il marchio proprio o di terzi, di cui il 70% di olio extra vergine di oliva ed il 20% di olio di oliva. Altre tipologie di prodotto sono rappresentate da: olio di sansa, oli derivanti da olive contraddistinti dal marchio DOP, oli extra vergini di oliva biologici.



Una piccola parte della produzione è dedicata al confezionamento di oli vegetali (quali, ad esempio, l'olio di semi di girasole e l'olio di vinacciolo).

L'imbottigliamento avviene in vetro, PET e lattine.

Gli impianti dell'Azienda comprendono un frantoio per le olive, una raffineria con serbatoi interni ed esterni per lo stoccaggio dell'olio da raffinare, magazzini interni ed esterni, area di filtrazione dell'olio, area di confezionamento, area di stoccaggio prodotti finiti e un impianto di co-generazione costituito da 3 motori che,

utilizzando olio vegetale, producono energia elettrica. L'intera area fabbricabile è di 60.000 m<sup>2</sup>, di cui 16.550 di superficie coperta. L'ampliamento previsto porterà l'area a 120.000 m<sup>2</sup> in totale, di cui 35.000 m<sup>2</sup> saranno le aree coperte. La raffineria è automatizzata ormai in tutte le fasi di lavoro al fine di eliminare il lavoro pesante degli operatori e migliorare l'efficacia del trattamento.

Attualmente l'Azienda conta 70 dipendenti, dei quali 66 con un contratto di lavoro a tempo indeterminato e 4 con un contratto di lavoro a tempo determinato. In raffineria lavorano 6 persone su tre turni di lavoro.

## I NOSTRI STAKEHOLDER E DELLE LORO ASPETTATIVE

Con il termine "Stakeholder" Freeman (1984) definisce "tutti quegli individui e gruppi ben identificabili da cui l'impresa dipende per la sua sopravvivenza: azionisti, dipendenti, clienti, fornitori, ecc. In senso più ampio Stakeholder è ogni individuo ben identificabile che può influenzare o essere influenzato dall'attività dell'organizzazione in termini di prodotti, politiche e processi lavorativi. In questo più ampio significato, gruppi di interesse pubblico, movimenti di protesta, comunità locali, enti di governo, associazioni imprenditoriali, concorrenti, sindacati e la stampa, sono tutti da considerarsi Stakeholder"

Gli *Stakeholder* sono quindi tutti quegli individui o gruppi che possono influenzare il successo di un'impresa o che hanno interessi nelle decisioni dell'impresa.

Ci sono 2 tipologie di Stakeholder: i Primari ed i secondari

### STAKEHOLDERS PRIMARI

sono quelli senza la cui continua partecipazione l'impresa non può sopravvivere come complesso funzionante. Sono quindi:

gli azionisti, i dipendenti, i clienti, i fornitori, ma anche i governi e le comunità che forniscono le infrastrutture, i mercati, le leggi ed i regolamenti.

### STAKEHOLDERS SECONDARI

Comprendono coloro che non sono essenziali per la sopravvivenza di un'azienda o che esercitano un'influenza diretta sull'impresa stessa; sono compresi quindi individui e gruppi che, pur non avendo rapporti diretti con essa sono comunque influenzati dalle sue attività, come ad esempio le generazioni future.

Associazioni Consumatori, Gruppi Ambientali, Associazioni Locali, Associazioni Speciali, Gruppi Sociali, Mass Media, Sindacati

Il successo d'impresa, oggi, è quindi legato ai propri interlocutori sociali e dipende dalla qualità dei rapporti con i diversi gruppi di Stakeholder con i quali essa interagisce o, in ogni modo, entra in contatto.

Oggi, non è possibile gestire efficacemente un'impresa se non è in grado di conoscere e prevedere le legittime attese dei suoi interlocutori.

Qualità dei prodotti e dei servizi offerti, tutela ambientale, sicurezza negli ambienti di lavoro, salvaguardia dei valori etici e sociali, sono oggi i nuovi obiettivi ai quali le organizzazioni devono tendere per avere successo e riuscire ad oltrepassare la fase di passaggio da una visione aziendale volta sostanzialmente al profitto ad una nella quale le aziende devono appropriarsi e fare proprie le istanze dei diversi Stakeholder.

Tutto ciò porta a confermare che l'approccio etico alla globalizzazione delle attività sia l'unica strada per uno sviluppo sostenibile e di lunga durata sia per le singole aziende, grandi o piccole che siano, sia per le comunità.

Conscia dell'evoluzione del mercato e delle esigenze non solo dei clienti ma di tutti gli Stakeholder aziendali, La Pietro Coricelli ha strutturato un Sistema di Gestione tale da soddisfare le condizioni che permettono all'azienda di essere e crescere nel mercato di riferimento.

### Istituzioni con cui è in contatto

L'atteggiamento dell'Azienda nei confronti delle istituzioni con cui interagisce è improntato alla trasparenza, al dialogo ed alla collaborazione. Di seguito sono elencate le istituzioni più importanti con le quali sussiste un rapporto di collaborazione:

- Comune di Spoleto;
- ASL 3 Umbria Sezione Igiene ed Alimenti;
- A.R.P.A.;
- Regione Umbria;
- Provincia di Perugia - Area Promozione Risorse ambientali. Servizio Protezione Ambientale e Parchi;
- A.T.I. 3 Umbria
- Associazioni sindacali.
- Associazioni di categoria (Assitol/Federolio)
- Istituti scolastici locali
- Università ed enti di ricerca (es. SSOG)
- Enti di controllo e di certificazione privati accreditati (BVQI, DNV, SGS, etc.)

Ulteriori stakeholder esterni con cui interagisce l'azienda sono:

- Valle Umbria Servizi;
- Fornitori Bottiglie in Vetro;
- Fornitori di Cartoni;
- Fornitori di Lattine;
- Fornitori di Etichette;
- Fornitori di Tappi;
- Fornitori di Bottiglie in PE.

Nonché le banche di seguito indicate:

- CARIPARMA - Credit Agricole;
- MPS;
- Banca Intesa;
- BNL;
- Unicredit;
- Unipol;
- Banca Popolare di Spoleto;
- Banco Popolare Soc. Cooperativa;
- Banca Popolare di Ancona;
- Veneto Banca;
- ICBC;
- Banca Popolare di Vicenza.



## MERCATO DI RIFERIMENTO

La Pietro Coricelli, da sempre determinata alla crescita sia in termini di fatturato sia in termini di offerta di nuovi prodotti, grazie ad un'acuta sensibilità commerciale, ha posto l'attenzione all'innovazione ed allo sviluppo cercando nuovi filoni di specializzazione, permettendo all'azienda di acquisire un alto riconoscimento in tema di affidabilità, flessibilità e qualità ed acquisendo, così, nuove fasce di mercato.

L'Azienda consta delle seguenti divisioni:

- la divisione **Italia** con oltre 500 clienti, tra GDO, normal trade, food service e fruitori industriali. La presenza del marchio Coricelli nella gran parte delle insegne nazionali italiane ne testimonia la competitività;
- la divisione **Europa** con oltre 200 clienti, incluse catene di prestigiosi supermercati;
- la divisione **Mondo** fornisce oltre 250 clienti importanti, dal Retail al Food Service;
- il **Controllo Qualità** Coricelli monitora, verifica e supervisiona oltre 500 diversi prodotti, confezionati in 19 lingue diverse.

## POLITICHE DI APPROVVIGIONAMENTO

Nell'ambito degli acquisti, la scelta ed il consolidamento del parco fornitori è un'attività importante in cui vengono coinvolte anche altre funzioni aziendali come la Qualità e la Produzione, per poter migliorare il risultato della "collaborazione".

La Pietro Coricelli guarda al futuro con particolare attenzione verso gli aspetti ambientali e si sta muovendo verso fornitori di materia prima esclusivi e certificati al fine di poter garantire l'impegno verso una corretta sostenibilità d'impresa; è dall'inizio dell'anno 1999 che la Pietro Coricelli S.p.A. detiene le stesse certificazioni.

La scelta dei fornitori si basa sui seguenti presupposti:

- ricerca e collaborazione con fornitori leader nel proprio settore merceologico per capacità produttiva, livello qualitativo delle forniture costante nel tempo, servizio al cliente in termini produttivi e logistici;
- scelta di fornitori che hanno capacità di adeguamento alle richieste dinamiche e repentine del mercato dove l'innovazione e la tecnologia sono determinanti per raggiungere la soddisfazione del cliente;
- scelta di fornitori con cui instaurare un rapporto di lunga durata per costruire negli anni un vero rapporto di partnership.

I presupposti per supportare la scelta dei fornitori sono:

- adeguamento agli standard qualitativi ed organizzativi del processo produttivo (ISO 9001, BRC ed IFS);
- rispetto delle norme ambientali .

I nuovi fornitori sono monitorati attraverso specifici questionari e audit o visite tecniche, mentre periodici audit di mantenimento si effettuano sui co-packers.

## OBIETTIVI STRATEGICI

Una posizione stabile fra i primi produttori di olio di oliva in Italia, in Europa e nel mondo. Consolidare la posizione di leader sul mercato della produzione e commercializzazione di olio di oliva anche attraverso l'attenzione all'innovazione, ai nuovi prodotti ed alle soluzioni alternative.

Incrementare e consolidare la presenza sul mercato sia per la GDO in Italia sia per la Grande distribuzione all'estero.

Aumentare i volumi produttivi e la quota di mercato globale.

Consolidare l'attuale posizione nel mercato europeo.

Aumentare l'impegno e la visibilità sul fronte dello sviluppo tecnologico, soprattutto nel campo della ricerca di forme alternative di energia, nel pieno rispetto dell'ambiente.

## OBIETTIVI PER LA QUALITA', L'AMBIENTE E LA SICUREZZA

Analisi delle procedure, organizzazione dei processi e dei sistemi aziendali.

Garantire la qualità e sicurezza delle materie prime e dei prodotti finiti destinati al consumatore.

Aumentare costantemente la sicurezza igienica dei materiali destinati al contatto con alimenti.

Ridurre il consumo specifico delle risorse ambientali (idrico, energetico e rifiuti)

Aumentare la sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro attuando l'integrazione delle procedure di sicurezza esistenti al sistema qualità.

## OBIETTIVI PER IL TERRITORIO

Continua e crescente attenzione al territorio ed al tessuto sociale di riferimento.

Miglioramento di indici di efficacia ed efficienza ambientale (tasso di emissioni, tasso di utilizzo risorse impiegate).



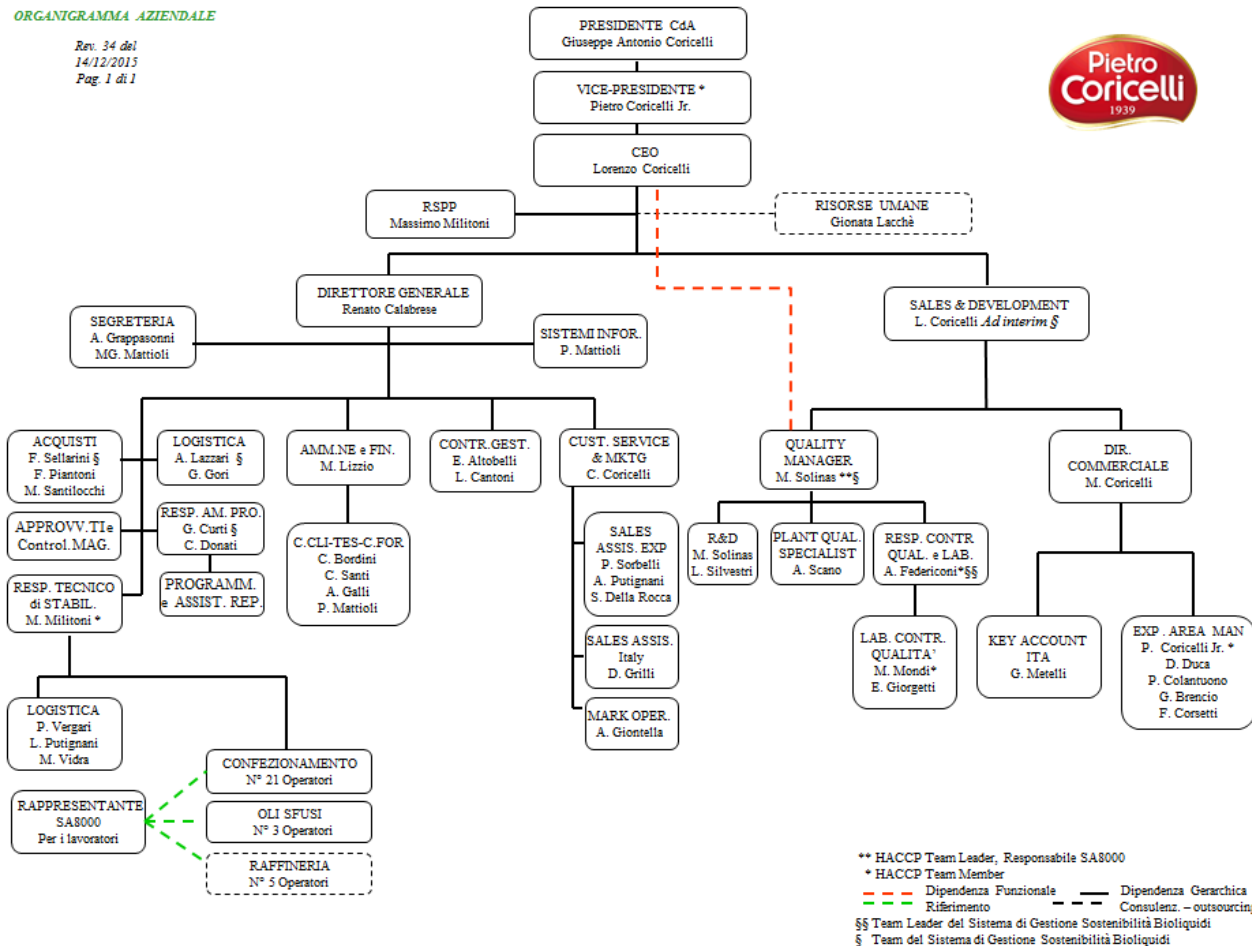
## STRUTTURA AZIENDALE

Pietro Coricelli S.p.A. si è dotata di una struttura di tipo funzionale. In tal modo vuole privilegiare il consolidamento di tutte le conoscenze e capacità delle Risorse Umane riguardo a specifiche attività con il vantaggio di ottenere preziose economie di scala all'interno delle singole unità funzionali.

Di seguito viene presentato l'**Organigramma** aziendale

### ORGANIGRAMMA AZIENDALE

Rev. 34 del  
14/12/2015  
Pag. 1 di 1



## MISSION E VALORI

La nostra "mission" è far conoscere ed apprezzare l'olio d'oliva nel mondo, diffondendone il consumo. Per questa autentica "missione", la Società intende operare sempre con professionalità, competenza ed autorevolezza, determinata a rafforzare la propria posizione di prestigio ed immagine consolidata di "fornitore globale di oli", sempre attento alle richieste di un mercato in continua evoluzione, differenziazione e crescita.

E' questo l'obiettivo che si prefigge tutto il team della Pietro Coricelli.

I nostri valori sono ciò in cui noi crediamo.

L'impegno, la determinazione al raggiungimento degli obiettivi, la lealtà e l'onestà.

La centralità del "Servizio al Cliente" nel pieno rispetto dei ruoli e della strategicità e preziosità delle risorse umane operanti in azienda rappresentano i valori fondamentali attorno cui ruota l'intero sistema aziendale con la precipua finalità del raggiungimento dei propri obiettivi.

In particolare:

### **Qualità del prodotto e dei servizi offerti**

Attraverso il continuo aggiornamento sia sul fronte delle materie prime, sia su quello degli impianti dal punto di vista tecnologico.

### **Sensibilità ecologica**

La forte attenzione alla "risorsa ambiente", attraverso l'impiego ove possibile di materiali e componenti riciclati e non inquinanti, poiché è possibile "fare industria" rispettando l'ambiente.

Fonti di energia rinnovabile: nel 2015 sono stati più regolarmente in funzione i 3 motori di cogenerazione: la loro messa in opera ha portato una riduzione di emissione di CO<sub>2</sub> in atmosfera; quando saranno a pieno regime l'obiettivo è un valore ben inferiore allo "0".

### **Orientamento al cliente**

Attraverso una pianificazione dell'offerta in partnership con i proprio clienti, presentandosi come risolutore di problemi e fornitore di servizi, anziché unicamente "fornitore di prodotti".

### **Rispetto delle persone e delle regole organizzative e sociali**

La persona viene sempre considerata come valore centrale e come vitale fonte di ricchezza e di possibilità di sviluppo. A tal fine la stessa risorsa viene guidata e formata, per rafforzare sempre di più l'elemento di maggior importanza del "sistema".

### **Equilibrio con il contesto sociale**

Fondamentale importanza riveste la crescita armonica con il territorio in cui la Pietro Coricelli opera e dal quale trae risorse per lavorare e per concretizzare il proprio business, ridistribuendo attenzione e sostegno con la ricchezza creata.

### **Efficienza e Redditività**

Importanza del profitto non solo come indicatore del buon andamento dell'impresa ma anche come valore vitale e sociale capace di garantire prosperità, sviluppo collettivo e soprattutto futuro.

## **IL RENDICONTO SUL VALORE AGGIUNTO**

Qui di seguito sono esposti i dati concernenti la definizione del valore aggiunto e la sua ripartizione tra i vari stakeholder dell'azienda.

Il modello raffigurato esprime il processo di generazione del Valore Aggiunto, partendo dalla collocazione sul mercato dei beni e servizi prodotti e considerando ciò che è stato impiegato per la realizzazione degli stessi.

2015	
Valore della Produzione	104.430.309
Consumi della Produzione	92.285.198
<b>VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO</b>	<b>12.145.111</b>
Saldo gestione accessoria	-
Saldo gestione straordinaria	- 269.773
Rettifiche di valore di attività finanziarie	-
<b>VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO</b>	<b>12.414.884</b>

### Rilevazione del Valore Aggiunto.

I dati relativi al Bilancio Consolidato Pietro Coricelli sono stati riclassificati così da evidenziare il progressivo processo di formazione del Valore Aggiunto, considerato come differenza tra valore della produzione e consumi di beni e servizi, e quindi come effettiva nuova ricchezza prodotta dall'azienda attraverso il suo core business.

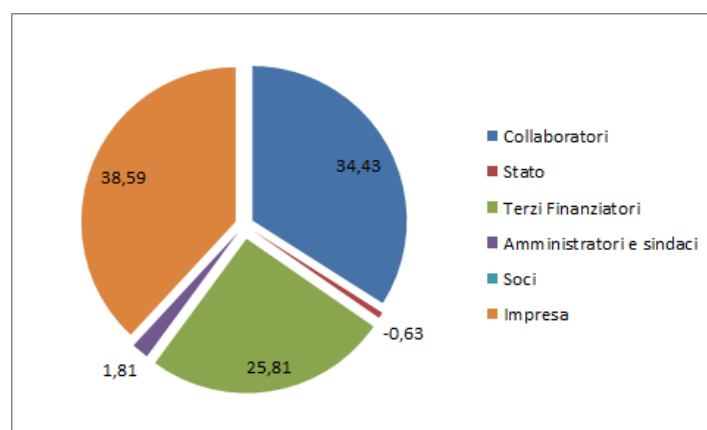
2015		
	€	%
<b>VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO</b>	<b>12.414.884</b>	<b>100</b>
Collaboratori	4.273.916	34,43
Stato	- 78.191	-0,63
Terzi Finanziatori	3.203.757	25,81
Amministratori e sindaci	225.000	1,81
Soci	-	
Impresa	4.790.402	38,59

### Distribuzione del Valore Aggiunto

Analizzando la distribuzione del valore aggiunto si può notare come esso venga ripartito e quale "peso" abbia ognuno dei diversi stakeholder destinatari dello stesso:

- Fornitori del fattore lavoro (dipendenti);
- Fornitori di beni e servizi primari (lo Stato e gli Enti locali);
- Fornitori del capitale di credito (finanziatori);
- Fornitori del capitale proprio (azionisti);
- Fornitori del fattore tecnico – gestionale (l'azienda stessa attraverso gli investimenti destinati al suo potenziamento).

Gli stessi dati, relativi all'anno 2015, possono essere rielaborati graficamente nel modo seguente:



Dall'analisi dei risultati reddituali dell'anno 2015 si può rilevare come ben più di un terzo della ricchezza creata dal sistema impresa venga distribuito alle Risorse Umane (sia interne sia esterne) che operano e collaborano con la Pietro Coricelli

Questa voce comprende sia la remunerazione diretta delle prestazioni lavorative e professionali sotto forma di salari, stipendi e compensi, sia servizi che l'azienda offre ai propri collaboratori, come, ad esempio, la formazione e l'aggiornamento professionale.

Il resto della ricchezza creata viene in gran parte destinato a finanziare le nuove possibilità di sviluppo produttivo ed organizzativo del Gruppo, sia attraverso il ricorso a terzi finanziatori, sia, naturalmente, con l'autofinanziamento.

## RELAZIONE SOCIALE SULLE RISORSE UMANE

Le persone hanno un'importanza strategica per l'attività organizzativa ed il potenziamento della Pietro Coricelli, attraverso programmi di addestramento, formazione e sviluppo, risulta essere uno dei fattori fondamentali per il successo aziendale.

Un'attenta politica di selezione delle Risorse Umane consente di reperire e di inserire in ambito aziendale il personale più compatibile con le proprie esigenze.

Ogni nuovo ingresso viene gestito con piani di inserimento ad personam e colloqui di feed-back periodici per monitorare la soddisfazione ma anche l'apprendimento del neoassunto. Vengono studiati e realizzati percorsi di formazione sia individuali per esigenze specifiche sia di gruppo per mantenere costantemente aggiornate le conoscenze e le competenze di ognuno dei nostri collaboratori, stimolando motivazione, desiderio di crescita e volontà dei singoli.

Con tale politica di gestione del personale si può ottenere un maggior coinvolgimento dei nostri dipendenti che si rendono disponibili e si adeguano con atteggiamento positivo alle strategie e scelte aziendali.

Di seguito sono analizzati sia i dati riguardanti i collaboratori interni sia aspetti del sistema di gestione delle Risorse Umane e dei risultati raggiunti divisi nelle seguenti aree tematiche:

- Struttura dei collaboratori interni;
- Selezione;
- Formazione;
- Carichi di lavoro;
- Sicurezza.

### **STRUTTURA ORGANIZZATIVA E RESPONSABILITÀ.**

L'Azienda ha identificato le seguenti figure idonee ad assicurare la corretta implementazione del sistema di gestione:

- Responsabile Prevenzione Salute e Sicurezza (RSPP);
- Responsabile Qualità e SA8000 per l'Azienda;
- Rappresentante dei Lavoratori (scelto direttamente dal personale) per la SA 8000;
- Rappresentante dei Lavoratori (scelto direttamente dal personale) per la Sicurezza.

Sono stati identificati i settori più critici relativamente agli aspetti della responsabilità sociale e saranno effettuate visite mirate presso alcuni fornitori al fine di verificarne, in modo più diretto, la rispondenza ai requisiti SA 8000.

L'Azienda considera il **Personale** interno come uno dei suoi punti di forza. Per questo motivo essa ha deciso di conseguire la certificazione della SA8000.

## STRUTTURA DEI COLLABORATORI INTERNI

La Pietro Coricelli S.p.A. è in continua crescita. Negli ultimi anni, nonostante la crisi non sia ancora terminata, il numero di dipendenti presso il sito produttivo della Pietro Coricelli S.p.A. a Spoleto è stabile/in leggero incremento.

Costituisce un impegno comune quello di creare e garantire un clima di collaborazione reciproca tra tutti i dipendenti, anche facenti parte di turni di lavoro diversi, affinché avvenga un corretto, efficiente e veloce passaggio di consegne tra le diverse squadre di lavoro, garantendo in ogni caso la corretta gestione delle linee di produzione, qualità ed affidabilità dei prodotti.

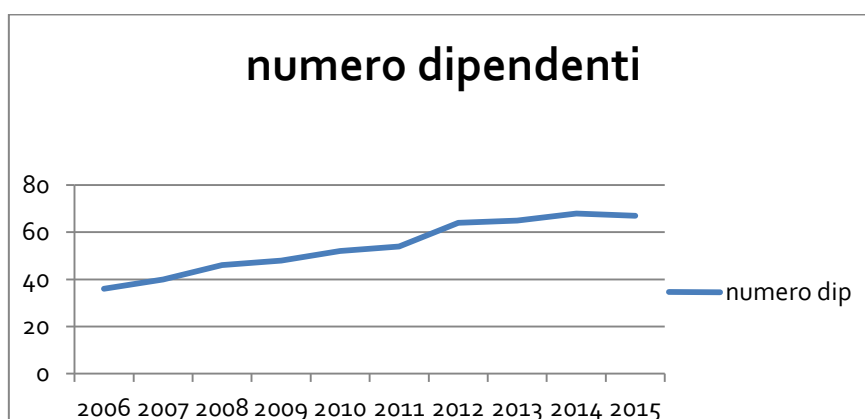
Attualmente nella sede di Spoleto, ci sono gli Uffici Direzionali e Commerciali, il reparto di Confezionamento, di Immagazzinamento, di Raffinazione, ed il Laboratorio.

La tabella n. 1 evidenzia l'andamento del numero dei dipendenti, il quale, negli ultimi sei anni, è stato in continua crescita.

**Tabella n.1 Numero medio dei dipendenti (inclusi quadri e dirigenti) della Pietro Coricelli S.p.A.**

ANNO	TOTALE
2006	36
2007	40
2008	46
2009	48
2010	52
2011	54
2012	64
2013	65
2014	68
2015	67

**Grafico n. 1: Numero medio dei dipendenti della Pietro Coricelli S.p.A.**



Relativamente alla presenza di personale femminile, si evidenzia che le donne occupano posizioni di responsabilità negli ambiti della Qualità, Marketing, Amministrazione e Finanza e Vendite estere.

La tabella ed il grafico seguenti mostrano la composizione del Personale dell'Azienda dal 2006 ad oggi.

**Tabella n. 3 Composizione media del Personale dell'Azienda per genere**

ANNO	UOMINI	DONNE
2006	29	7
2007	33	7
2008	35	11
2009	37	11
2010	40	12
2011	43	11
2012	48	16
2014	50	18
2015	50	17

**Tabella n. 4 Composizione media del Personale dell'Azienda per genere in percentuale sul totale**

PERCENTUALI	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
TOTALE UOMINI	82,5%	76%	77%	77%	79,6%	75%	75%	74%	75%
TOTALE DONNE	17,5%	24%	23%	23%	20,3%	25%	25%	26%	25%

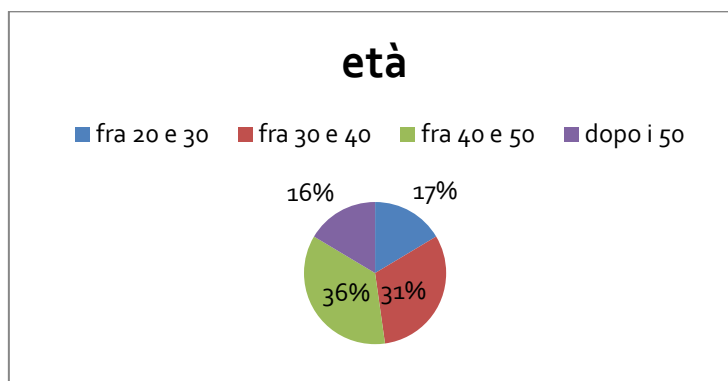
Le due tabelle sopra descritte dimostrano l'andamento temporale delle assunzioni dei dipendenti di genere maschile e femminile.



## ETA' ED ANZIANITA' DEI COLLABORATORI NEL 2015

La politica di selezione adottata dalla Pietro Coricelli S.p.A. privilegia candidature giovani da formare ed addestrare internamente, dando luogo, in tal modo, alla formazione di alte professionalità interne alle quali possono essere affidati anche incarichi di responsabilità, nonché gestionali ed organizzativi.

**Grafico n. 2: Numero dei dipendenti della Pietro Coricelli S.p.A.**



Il grafico sopra descritto dimostra come la Pietro Coricelli S.p.A. possa vantare di avere personale giovane con una buona esperienza professionale, in grado di lavorare in modo dinamico, efficiente e proficuo, accrescendo le competenze professionali dei singoli componenti delle risorse umane.

## Suddivisione del Personale Pietro Coricelli S.p.A. nel 2015 per qualifica professionale

La tabella che segue prende in considerazione il peso percentuale delle diverse qualifiche professionali; si nota come le figure operaie ed impiegatizie occupino un ruolo sostanzialmente paritario. Giova mettere in evidenza il rapporto di fiducia, collaborazione e dialogo instaurato tra personale impiegatizio e quello operaio.

**Tabella n. 5 numero di collaboratori in percentuale sul totale.**

	NUMERO	% SUL TOTALE
OPERAI	27	40,3%
IMPIEGATI	29	43,2%
QUADRI	6	9%
DIRIGENTI	5	7,5%
TOTALE	67	100%

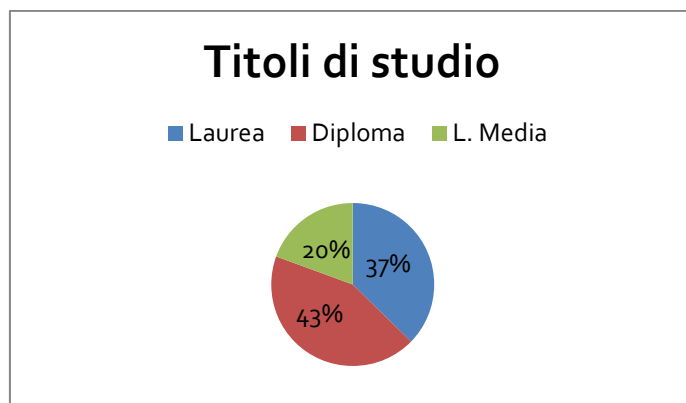
Tutti i collaboratori vengono coinvolti nelle decisioni che riguardano l'azienda, attraverso l'utilizzo di sistemi di comunicazione interna, rendendoli partecipi della gestione e della realizzazione degli obiettivi che si prefigge il management aziendale.

## Suddivisione per grado di istruzione

Dall'analisi del titolo di studio è importante rilevare che circa l'80% del totale dei dipendenti è in possesso di un titolo di studio superiore.

Molti dei collaboratori è impiegato nel reparto produttivo ed ha frequentato istituti tecnici o professionali. Attraverso l'acquisizione di conoscenze approfondite in ambito meccanico, hanno potuto svolgere le attività nel nostro reparto produzione in modo preciso, corretto e puntuale.

**Grafico n. 3 Tipologia del titolo di studio dei dipendenti**



Pertanto, alla luce dei dati sopra riportati, la presenza delle risorse umane all'interno della Pietro Coricelli S.p.A. può essere sintetizzata nel modo seguente:

Totale collaboratori interni: n. 67; di cui:

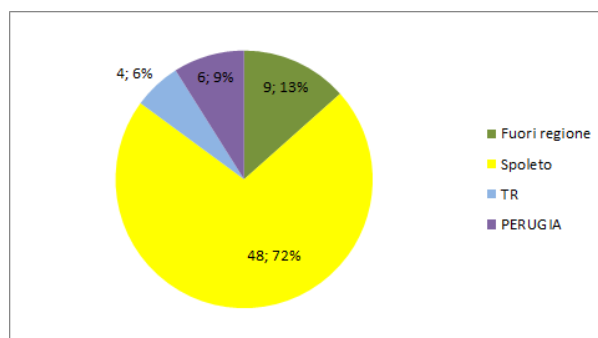
- Dirigenti: n. 5
- Quadri: n. 6
- Impiegati: n. 29
- Operai: n. 27

Età media: 41 anni

Anzianità media: 11,4 anni

## Suddivisione del personale per provenienza geografica espressa in valore percentuale

Grafico n. 4 Provenienza geografica dei dipendenti della Pietro Coricelli S.p.A.



### Espressa In Valore Assoluto

Tabella n. 6 sulla provenienza geografica dei dipendenti in valore assoluto

Provenienza Geografica	Numero
Spoieto	48
Perugia e provincia	6
Terni	4
Fuori regione	9

Sulla base dei dati sopra presentati, sia in termini percentuali sia in termini di valore assoluto, si evince come la Pietro Coricelli S.p.A. offra un notevole contributo allo sviluppo dell'occupazione locale, in particolare ai residenti della città di Spoieto, luogo in cui l'azienda è nata ed opera fin dal 1939. Ovviamente, un'altra quota del personale è residente nei paesi vicini ed in particolare nella Provincia di Perugia. Da ciò si può rilevare il notevole grado di impatto che l'azienda ha sul territorio e la comunità locale.

### LEGGE 68/99

Pietro Coricelli S.p.A. ha da sempre inserito personale "diversamente abile" in grado di essere coinvolto nelle attività preminenti dell'azienda, compatibili con il reparto produzione attraverso un programma di formazione con il pieno affiancamento dei lavoratori nel processo produttivo e con la gratificazione degli stessi per i risultati raggiunti.

Alcuni servizi di pulizia vengono, inoltre, affidati a cooperative sociali, onde poter consolidare l'attenzione che l'azienda mostra in tema di opportunità di lavoro ed inserimento lavorativo di persone svantaggiate. Pertanto, anche nel corso di questo ultimo anno, sono stati soddisfatti pienamente gli obblighi di legge in questa materia.

## SELEZIONE

L'azienda seleziona i candidati attraverso tre differenti canali:

1. Annunci sui mass-media;
2. Invii spontanei delle candidature direttamente all'azienda (o presso la sede o via e – mail);
3. Contatti con il centro per l'impiego della Provincia di Perugia.

L'iter di selezione si articola in diverse fasi:

- analisi della candidatura;
- convocazione per un colloquio iniziale conoscitivo di selezione se la candidatura è considerata interessante;
- nel caso in cui vengano riscontrati i requisiti di idoneità e compatibilità e l'azienda abbia necessità di coprire una determinata posizione, solitamente viene fissato un ulteriore incontro nel corso del quale possono essere anche fatti svolgere eventuali test attitudinali;
- l'intera procedura si conclude con un terzo ed ultimo incontro nel quale viene formulata la proposta di assunzione, oppure con un ringraziamento per la disponibilità dimostrata.

Pietro Coricelli S.p.A. è particolarmente attenta nei confronti dei neoassunti per agevolare il loro ingresso all'interno del mondo aziendale.

Nel momento in cui vengono effettuate le nuove assunzioni, i neoassunti sono resi edotti di tutte le informazioni concernenti la Sicurezza, le regole Igienico – Sanitarie e procedure di Qualità particolari, e, in tal modo, sono coinvolti in un percorso formativo ad hoc nel corso del quale si affrontano le principali tematiche tecniche ed organizzative indispensabili all'ottenimento di una piena autonomia operativa.

I nuovi collaboratori sono monitorati costantemente attraverso una serie di incontri con la finalità specifica di verificare sia gli aspetti strettamente tecnici sia l'ambientamento nel nuovo contesto lavorativo.

Anche nel corso dell'anno 2015 c'è stato un notevole aumento del numero di auto candidature, soprattutto a causa della perdita di molti posti di lavoro dovuta alla crisi economica non ancora terminata.

E' aumentato notevolmente anche il numero di persone chiamate per affrontare un colloquio sia per profili junior sia per figure senior. Le assunzioni sono stabili/in fase crescente e costituiscono il punto di stabilizzazione e formalizzazione di coloro che hanno superato il primo periodo di prova. In tal modo, è stata attuata una forma elastica ed adattabile alle eventuali variazioni di mercato.

## Neoassunti

Il modus operandi della Pietro Coricelli S.p.A. tende a privilegiare candidature di persone di età inferiore ai 35 anni; ciò dimostra ampiamente la ferma volontà dell'azienda di guardare al futuro e di orientare in tal senso le proprie risorse umane.

L'anno 2015 conferma pienamente il raggiungimento della strategia aziendale pianificata.

Diplomati e laureati costituiscono il 90% delle assunzioni. Nel processo di selezione vengono privilegiati titoli di studio superiori, in particolar modo, con indirizzo tecnico e professionale, in grado di garantire un percorso di inserimento e formazione più agevole grazie alle conoscenze teoriche acquisite nel percorso di studi.

## FORMAZIONE

La formazione costituisce un aspetto fondamentale della vita dell'azienda. Tale aspetto viene di fatto attuato mediante l'aggiornamento continuo per migliorare la qualità dei prodotti e dei processi, l'attenzione prestata alla sicurezza, alla incolumità degli operatori ed all'attenzione all'ambiente.

## ORE DI FORMAZIONE TOTALI

I dati concernenti la formazione sono indicati di seguito:

- Formazione sulla sicurezza: n. 18 ore;
- Formazione Igienico – Sanitaria: n. 11 ore;
- Formazione – Addestramento in linea: n. 2 ore.

## COLLABORATORI COINVOLTI

I collaboratori coinvolti sono per lo più quelli dell'attività produttiva.

## SICUREZZA

Il tema della sicurezza è particolarmente sentita dalla Pietro Coricelli S.p.A. I collaboratori sono stati informati sulle tematiche attinenti la Qualità e la Sicurezza sul lavoro.

L'Azienda rispetta i requisiti relativi alla sicurezza sul lavoro, ritenendo che ciò sia alla base di un'etica aziendale quanto più vicina alle esigenze dei dipendenti ed ai mutati tempi e circostanze nelle quali si trova ad operare. Proprio sulla base di questo, è opportuno far rilevare che nell'arco dell'ultimo quinquennio il tasso di incidenti sul lavoro si è gradualmente abbassato. Nel corso dell'anno 2015 si è verificato n.1 infortunio.

\_\*01. Giova fare rilevare che ogni anno viene effettuata un'analisi dettagliata delle cause degli infortuni e vengono, conseguentemente, adottate azioni preventive e di miglioramento in fase di applicazione.

**Tabella n. 7 Numero di Infortuni all'interno della Pietro Coricelli S.p.A.**

2006	1
2007	4
2008	1
2009	2
2010	0
2011	4
2012	1
2013	2
2014	2
2015	1

**Tabella n. 8 concernente l'incidenza degli infortuni sull'attività quotidiana di lavoro.**

	2015
<b>Totale Collaboratori</b>	67
<b>Numero Infortuni</b>	1
<b>Totale Giorni Assenza</b>	59
<b>% Infortuni sul numero di addetti</b>	1,5%

**Tabella n. 9 relativa al livello di entità degli infortuni occorsi.**

INFORTUNI 2015	TOTALE
<b>Numero infortuni</b>	1
<b>Rilevanti</b>	0
<b>Media Rilevanza</b>	1
<b>Lievi</b>	0
<b>Età media collaboratori coinvolti</b>	36 anni
<b>Anzianità media collaboratori coinvolti</b>	15 anni

## PROCEDURE DISCIPLINARI

L'Azienda prevede l'applicazione dei seguenti provvedimenti:

1. Richiamo verbale
2. Richiamo scritto
3. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo massimo di 5 giorni (per lo più in caso in cui venga messa in pericolo la salute o la sicurezza dei colleghi o dei consumatori).

L'Azienda oggi applica prevalentemente il richiamo verbale o scritto, soprattutto in caso di mancata osservazione delle procedure aziendali che recano danno economico o d'immagine all'Azienda.

## ORARIO DI LAVORO

Il contratto di lavoro applicato ai dipendenti è il Contratto Collettivo Nazionale per l'Industria Alimentare. Dalla tabella seguente si evince in modo chiaro la ripartizione del personale per tipologia di contratto.

*Tabella n. 10 Ripartizione media del personale per tipologia di contratto.*

PIETRO CORICELLI S.P.A.	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO	6	6	8	9	10	11	7	4
CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO	40	42	44	45	54	54	65	63

La presenza di contratti a tempo determinato è conseguenza della crescita della base occupazionale, essendo questo tipo di contratto, di norma utilizzato in azienda per gestire l'inserimento e la formazione del personale, sia esso destinato a nuove linee di confezionamento, sia a ruoli impiegatizi.

In generale l'orario di lavoro è di 8 h giornaliera per un totale di 40 ore settimanali. Il ricorso ad ore di straordinario è utilizzato nei momenti di maggior bisogno produttivo aziendale, sempre rispettando la volontà e disponibilità del lavoratore.

## REMUNERAZIONE

Viene corrisposta al personale sempre tramite bonifico bancario. I contributi e le indennità vengono versati agli Enti di competenza, perfettamente in accordo con quanto previsto dal Contratto Nazionale e dalle leggi fiscali e previdenziali.

Si sta valutando l'adozione di un sistema premiante legato agli obiettivi funzionali e personali, in modo da diffondere sempre più una politica meritocratica di gestione delle risorse umane.

## SISTEMA QUALITA'

### Certificazioni

Pietro Coricelli SpA negli ultimi anni ha conseguito diverse certificazioni, ed in particolare:

- nel 1999 ha certificato la Gestione del Sistema Qualità con l'Azienda Det Norske Veritas (d'ora in poi DNV) in base alla Norma ISO 9001:1994 (poi 9001:2000, oggi ISO 9001:2008);
- nel 2002 ha ottenuto il grado A per la certificazione British Retail Consortium (BRC), con l'Azienda CMI Certificazioni, per la produzione (molitura), confezionamento e commercializzazione di olio extra vergine di oliva, raffinazione, confezionamento e commercializzazione di olio di oliva e di sansa di oliva, confezionamento e commercializzazione di olio di semi di vinacciolo, di girasole, e di semi vari; dal 2012 è l'Azienda Det Norske Veritas (d'ora in poi DNV) ad effettuare gli audit di certificazione.
- nel 2004 ha ottenuto l'Higher Level per la certificazione International Food Standard (IFS) con l'Azienda DNV;
- ha ottenuto la certificazione dalla Orthodox Union per tutti i prodotti Kosher;
- nel 2015 ha cambiato ente di certificazione Halal: il certificato è stato emesso dall'Halal International Authority (HIA), per i prodotti Halal;
- il confezionamento di olio da Agricoltura Biologica è tenuto sotto controllo dall'Azienda QCertificazioni, mentre la molitura e l'imbottigliamento della DOP Umbria sono controllati dal Parco Tecnologico dell'Umbria.

### QUALITA' NEI SISTEMI E NEI PRODOTTI – ISO 9001:2008

Pietro Coricelli S.p.A. è tesa al mantenimento di elevati standard qualitativi, proprio per far fronte alle esigenze dei clienti ed alla loro piena soddisfazione.

Nell'ottica di una visione d'insieme dell'azienda vista come un insieme di processi tra loro in stretta relazione e finalizzati a fornire prodotti che rispondano in modo costante ai requisiti fissati ed a perseguire il continuo miglioramento delle prestazioni, Pietro Coricelli S.p.A. ha inteso attuare un Sistema di Gestione della Qualità che sappia coniugare l'efficacia e l'efficienza dei propri processi attraverso:

- la conoscenza, la gestione ed il monitoraggio dei processi;
- la capacità di coinvolgere le risorse umane;
- la centralità del ruolo dell'Alta Direzione aziendale.

In tale contesto, pertanto, ciascun processo riceve input da fornitori interni/esterni e fornisce prodotti o servizi a clienti interni/esterni.

Alla luce di quanto sopra, nell'ambito del sistema di gestione vengono, quindi, fissati degli obiettivi precisi e vengono definite le responsabilità su vari livelli.

Anche nel corso del 2015 è stata attribuita particolare importanza alla formazione del personale, con diverse ore di formazione interna ed esterna, indirizzata principalmente a tematiche sanitarie, igieniche e di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro.



## QUALITA' E IGIENE

### Igiene e sicurezza dei prodotti alimentari

La certificazione BRC, concernente la verifica dei requisiti di idoneità igienico – sanitari, è stata, come ogni anno, confermata a seguito dell'audit di rinnovo annuale ed ha avuto luogo nel mese di Maggio.

Pietro Coricelli S.p.A. ribadisce la propria capacità di fornire prodotti con un elevato standard qualitativo, ponendosi come giusto interlocutore nei confronti dei clienti che esigono come requisito fondamentale il rispetto di tutti gli aspetti concernenti l'igiene e la sicurezza dei prodotti attraverso l'applicazione delle metodologie HACCP (Hazard Analysis & Critical Control Points).

## SISTEMA AMBIENTE E SICUREZZA

Tutte le informazioni di carattere tecnico, scientifico e legislativo utili ad evidenziare le caratteristiche ambientali attuali delle attività, dei prodotti e dei servizi dell'azienda costituiscono l'asse portante dell'impegno per il rispetto dell'ambiente e della salute di tutti i collaboratori dell'azienda.

Infatti, tutti gli aspetti ambientali, ecologici e di sicurezza strettamente connessi alle attività dell'azienda sono inquadrati nell'ambito del sistema di gestione con un approccio rigoroso, sistematico e puntuale con un'ottica del lungo termine.

Tenere conto dell'ambiente in tutti i frangenti dell'attività aziendale è senza alcun dubbio essenziale per contribuire alla creazione di una coesistenza armoniosa tra uomini, tecnologia e natura e, che l'impegno verso uno sviluppo sostenibile, oltre a costituire un valore dell'etica dell'impresa, rappresenta un'importante variabile nella strategia di gestione dell'ambiente.

L'attività della Pietro Coricelli S.p.A. è orientata verso linee guida ben definite:

1. il risparmio delle risorse naturali;
2. la riduzione dell'impatto dei sistemi produttivi e dei prodotti;
3. il rispetto della legislazione in materia e la certificazione ambientale;
4. la ricerca di materie prime sostenibili.

Tali strategie, insieme alle sistematiche attività di comunicazione ai cittadini ed alle istituzioni sulla nostra gestione ambientale, alla formazione e sensibilizzazione di tutti i dipendenti sulle tematiche connesse all'ambiente, consentono di avere un ruolo da leader anche nello sviluppo sostenibile del territorio in cui Pietro Coricelli S.p.A. opera.

### 1. Il risparmio delle risorse naturali

L'impegno per lo stabilimento produttivo è quello di produrre meglio consumando meno energia e meno risorse, ottimizzando la gestione degli aspetti ambientali (risorse, acqua, rifiuti, materie prime).

Per ottenere ciò è, quindi, necessario utilizzare processi e tecnologie che prevengano e/o riducano l'impatto ambientale sul territorio, applicando le migliori tecniche di esercizio, e garantendo un impegno razionale delle risorse energetiche e delle materie prime.

Ciò vuol dire rivedere i nostri prodotti in termini di maggior durata nel tempo e nella prospettiva di una maggiore riciclabilità, ridisegnandoli per un basso impatto ambientale al fine di lasciare alle generazioni future un ambiente meno impoverito e più vivibile.

## 2. La riduzione dell'impatto dei sistemi produttivi e dei prodotti

L'impegno è quello di investire in efficienza dei processi produttivi, migliorandone l'esercizio, unitamente alla riconversione degli impianti non più competitivi.

Includendo l'ambiente come variabile nei processi decisionali e considerando l'eco-efficienza una strategia aziendale che determina:

- Modifiche organizzative e procedurali;
- Definizione e scelta di processi meno inquinanti;
- Sviluppo di nuovi prodotti e dei relativi imballi in un'ottica di riduzione dell'impatto ambientale.

## 3. Il rispetto della legislazione in materia ambientale

Il rispetto della legislazione in materia ambientale rappresenta il presupposto dell'organizzazione ambientale, a sua volta espressione della maturità raggiunta dal nostro impianto e dal nostro sistema di gestione e garanzia per la popolazione che vive vicino ai nostri impianti produttivi di un uso sostenibile delle risorse naturali e gestione dei rifiuti.

### RACCOLTA DIFFERENZIATA

Pietro Coricelli S.p.A. è impegnata costantemente a diffondere in tutti i reparti la sensibilità nei confronti della raccolta differenziata dei rifiuti.

Allo stato l'azienda gestisce tutte le tipologie di rifiuti come nella tabella sotto indicata.

Con riferimento all'anno 2015, si possono rilevare i seguenti dati relativi alla tipologia dei rifiuti:

- Carta e cartone;
- Vetro;
- Plastica;
- Legno;
- Acciaio.

**Tabella n.11** relativa alle percentuali dei materiali smaltiti.

TIPOLOGIE	PERCENTUALI
Carta e Cartone	20%
Vetro	50%
Plastica	10%
Legno	10%
Acciaio	10%

## **OBIETTIVI FUTURI**

La formazione del personale, oltre a trattare di Sicurezza sul luogo di lavoro, a richiamare alcune procedure che regolamentano le attività aziendali, ha ribadito i temi della responsabilità sociale.

La politica è revisionata annualmente in fase di riesame del sistema di gestione al fine di migliorare continuamente, prendendo in considerazione i cambiamenti nella legislazione, nei requisiti del proprio codice di condotta e altri requisiti dell'Azienda.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi e degli impegni è effettuata da parte della Direzione durante i riesami del sistema, nei quali la stessa si impegna a definire e documentare nuovi obiettivi ed impegni.

Di seguito viene riportato il Piano di Miglioramento

OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO	INTERVENTI DA ATTUARE	RESPONSABILE
<b>Migliorare la comunicazione con tutte le parti interessate</b>	Redazione del Bilancio Sociale più strutturato e comunicazione a tutte le parti interessate	RAQRS
<b>Qualificare fornitori e collaboratori organizzazione rispetto ai requisiti SA8000</b>	Comunicazioni sulla SA8000, invio Questionari di autovalutazione	RAQRS
<b>Aumentare ancora le ore di formazione per la Sicurezza</b>	Formazione Sicurezza	RSPP, RAQRS
<b>Aumentare la consapevolezza del personale sui propri diritti e doveri</b>	Organizzare interventi di formazione sulla SA 8000 per i nuovi dipendenti	RAQRS

## **PIETRO CORICELLI S.P.A. PER IL SOCIALE**

L'Azienda è da sempre attenta alle tematiche sociali; per tale motivo, in questi anni, ha contribuito a supportare le seguenti associazioni:

- A.I.D.O;
- Associazione Italiana della Lotta contro i Tumori;
- Caritas;
- Banco Alimentare;
- Associazione Italiana Malattia di Alzheimer;
- Associazione Nazionale Orfani;
- Onlus Umbria contro il Cancro;
- Telethon;
- Onlus Ciechi;
- UNICEF.