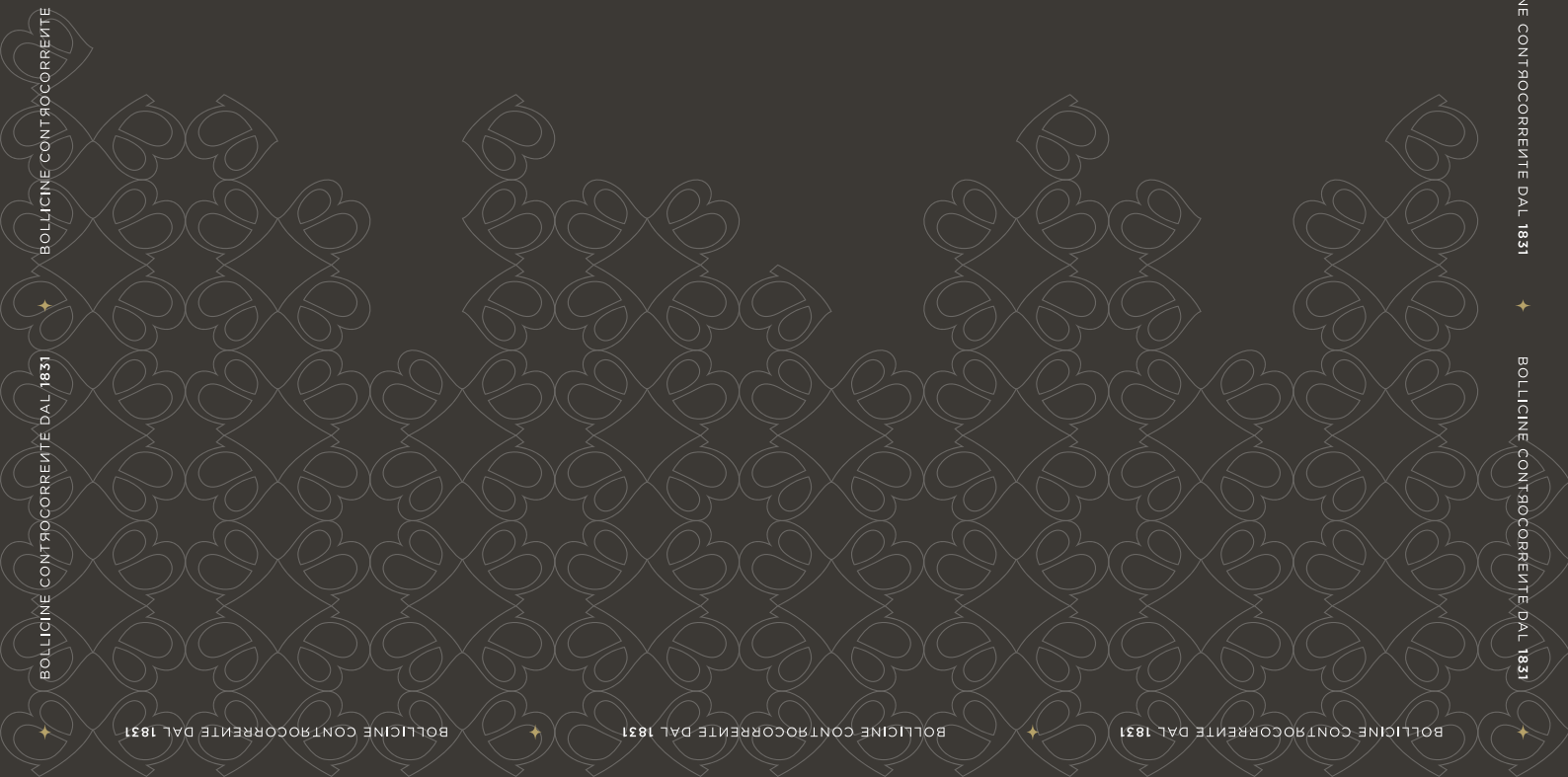




BOLLICINE CONTROCORRENTE DAL 1831

*Bilancio di sostenibilità
2022*



Per Bosca, dal 1831,
stappare significa portare,
con maestria e audacia, l'entusiasmo
delle bollicine italiane
a tutti. *Ovunque e sempre.*

Indice

- Pag. 2 Una storia di famiglia da sei generazioni
- Pag. 4 Un territorio unico, Patrimonio Mondiale dell'Umanità UNESCO
- Pag. 14 Lo Standard Equalitas e le certificazioni
- Pag. 18 La produzione e le buone pratiche di cantina, imbottigliamento e confezionamento
- Pag. 26 Buone pratiche Sociali
- Pag. 43 Buone Pratiche di Comunicazione
- Pag. 48 Buone pratiche Economiche
- Pag. 53 Buone Pratiche Ambientali
- Pag. 55 Azioni da attuare: miglioramento continuo ed obiettivi

BOSCA, una storia di famiglia da sei generazioni

Canelli.

Qui è iniziata e qui continua. Dopo sei generazioni.

Allo stesso modo.

Una storia declinata sempre e soltanto al tempo presente.

OGGI - Pia, Luigi e Polina Bosca

la sesta generazione

Forti della secolare esperienza, affrontano l'ennesima, avvincente sfida.

Nasce da desideri ancora una volta controcorrente e ha l'obiettivo di raccontare nuovi modi di vivere le bollicine trasformando il rito consolidato del brindisi in un'esperienza nuova e non convenzionale: più facile, quotidiana e inclusiva.

Immaginano il futuro con audacia: a Bosca donano una veste nuova, all'Italia il ruolo da protagonista.

E lo fanno mettendosi coraggiosamente in gioco: questo significa essere Controcorrente.

1974 - Luigiterzo Bosca

la quinta generazione

IL GRANDE INNOVATORE

Globalizzare. Come un vero cittadino del Mondo.

Lo ha fatto Luigiterzo guidando, nel recente passato, Bosca oltre frontiera, nei luoghi più inaccessibili del Vecchio e degli altri Continenti.

Se le Cattedrali Sotterranee, le storiche cantine Bosca, diventano Patrimonio Mondiale dell'Umanità UNESCO è anche grazie a lui.

Al suo coraggio. All'innata genialità.

1932 - Luigi II Bosca

la quarta generazione

DA INDUSTRIALE A CONTADINO

Testimone di un periodo storico rivoluzionario, intravede un futuro diverso per l'industria del vino.

Un nuovo tipo di produttore, un nuovo tipo di coltivatore. Rivoluziona il lavoro in vigna, lo rende economicamente più interessante, meno faticoso.

1909 - Carlo Bosca

la terza generazione

MISTER MOSCATO

Un vero pioniere.

Lo fu Carlo, ai primi del '900, fondando la sede statunitense. In pochi anni fa innamorare gli Stati Uniti



La seconda, terza e quarta generazione: Luigi, Carlo e Giuseppe, Luigi II.



La sesta generazione: Pia, Gigi e Polina.

delle bollicine Bosca.

Talmente tanto che a New York lo chiamano Mister Moscato.

1887 - Luigi Bosca

la seconda generazione

L'ESPLORATORE

Un esploratore. Di nome e di fatto.

A metà '800, fu la missione di Luigi Bosca: portare, a bordo di navi a vapore, i suoi vini agli Italiani emigrati oltreoceano.

Per tutti diventa il Vivandiere degli Emigranti.

1831 - Pietro Bosca

la prima generazione

IL FONDATORE

È seduto davanti al notaio di Canelli e sta firmando l'atto di costituzione della sua società vinicola.

Il nome, al fondo del documento, recita: Pietro Bosca.

L'anno è il 1831.

Lungimirante, anticonformista, intrepido.

Con lui, da Canelli, inizia il viaggio che farà conoscere le bollicine Bosca in tutto il mondo.

*Un territorio unico,
Patrimonio Mondiale dell'Umanità UNESCO.*

**LE CANTINE STORICHE DI FAMIGLIE, LE CATTEDRALI
SOTTERRANEE PATRIMONIO DELL'UMANITÀ**

A Canelli - o meglio, sotto Canelli - c'è qualcosa.

Qualcosa di magico.

Un luogo? Definirlo così, forse, è riduttivo.

Un'esperienza? Sì, un'esperienza...ma non solo.

Una storia? Anche. Poderosa, affascinante, caleidoscopica.

Tante storie, in effetti: bellissime e mozzafiato.

Di cosa stiamo parlando? Delle strabilianti Cattedrali Sotterranee, le cantine storiche Bosca riconosciute Patrimonio Mondiale dell'Umanità dall'Unesco nel 2014.

Dedalo di tunnel e gallerie scavate nel tufo calcareo delle colline cittadine, tra il XVI e il XIX secolo, le cantine scendono nel sottosuolo a più di 30 metri di profondità per una lunghezza complessiva di oltre 20 chilometri.

Volte maestose, pareti di mattoni a vista, profonde cavità. Di luce, ombra e silenzio. Se a Canelli le chiamano Cattedrali Sotterranee un motivo, in effetti, c'è. Sono straordinariamente surreali, straordinariamente suggestive. Come delle antiche cattedrali, le cantine rappresentano un vero e proprio tempio laico.

Nate per soddisfare la necessità di conservare il sale, gli alimenti e tutti i prodotti commerciati sulla via per la Liguria in Piemonte, ben presto questi luoghi son diventati - e tuttora sono - i custodi ideali di quello che forse è il bene più prezioso di queste terre: il vino.

Assenza di luce diretta, grado di umidità e temperatura media: le cantine Bosca - che secondo lo scrittore Dan Vittorio Segre "*vantano due primati, l'anzianità della costruzione e la vastità della superficie, meritando l'appellativo di Gran Cattedrale*" - costituiscono l'habitat perfetto per affinare vini e spumanti pregiati.

Uno scrigno destinato a custodire capolavori, non soltanto enologici. Ed ecco infatti, installazioni permanenti, spettacoli di luci, proiezioni e manufatti, questo è ciò che le cantine Bosca svelano: la meravigliosa testimonianza della civiltà vinicola piemontese assieme all'emozionante rappresentazione delle opere che l'ingegno umano sa produrre.





IL TERRITORIO, FRA LANGHE E MONFERRATO

La densità della terra, la pioggia di stagione, la pelle scottata dal sole, il profumo dell'aria.

Quello che succede nei campi è puro sentimento.

Se il vino emoziona, in fondo, è per questo.

E ogni cosa che lo racconta - anche i numeri - non descrivono soltanto le avversità della fatica o la gratificazione della vendemmia, ma sono essenza, sensazioni vibranti.

295 chilometri di filari uno di fianco all'altro. Come un pettine a cardare le nostre colline.

27.900 ore di caparbio lavoro: zappatura, concimazione, aratura. In due parole, amorevole cura.

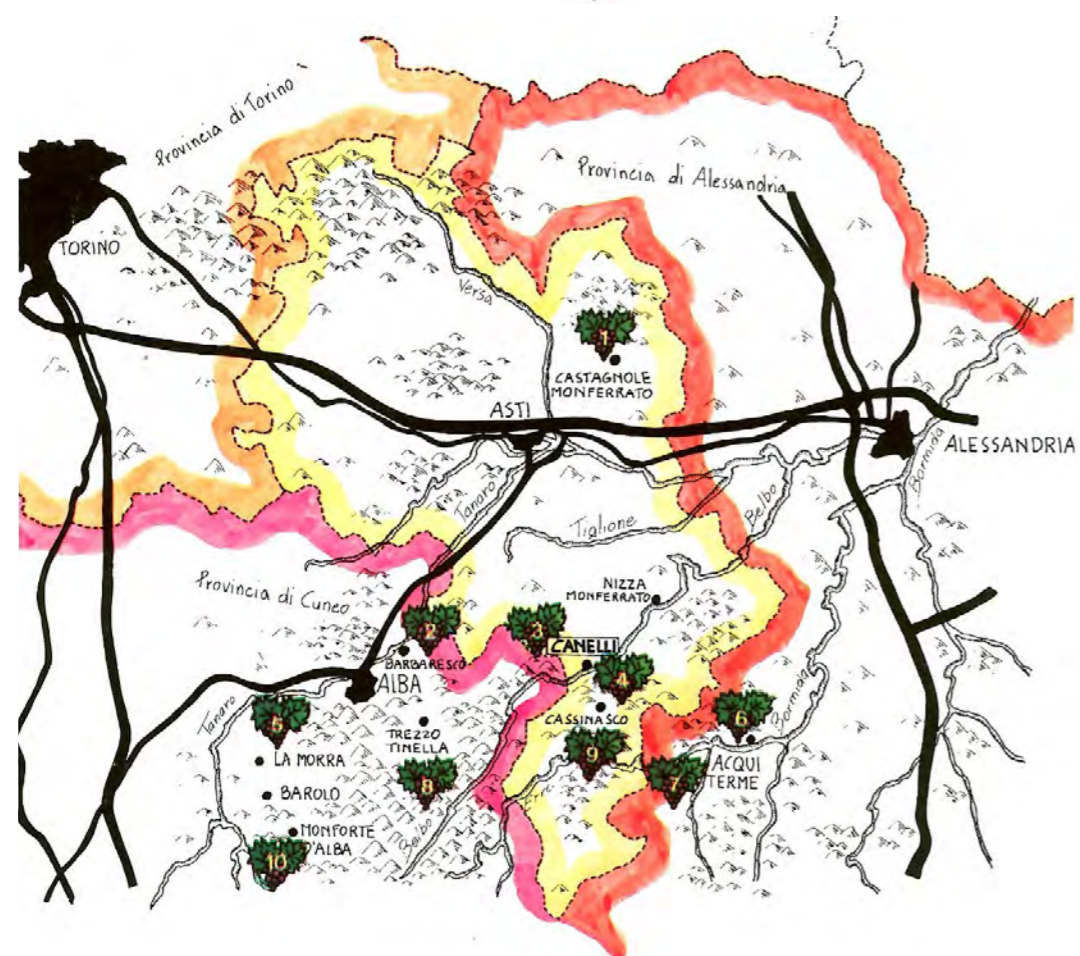
3.200 impronte al giorno, una dopo l'altra, lasciate tra i filari.

1.800 ore l'anno di borbottii di trattore incessanti, allegri, dolcissimi.

700.000 metri di filo srotolato si rincorrono, in collina, per sorreggere migliaia di viti.

100 ettari di vigne fra Langhe e Monferrato in una terra Patrimonio Mondiale dell'Umanità UNESCO.

- | | |
|--|---|
|  <i>Cascina Le Ginestre</i> - Castagnole Monferrato |  <i>Cascina Cicalaro</i> - Fraz. Vallarana (Acqui T.) |
|  <i>Cascina Roccalino</i> - Barbaresco |  <i>Cascina Boschi di Moirano</i> - Fraz. Moirano (Acqui T.) |
|  <i>Cascina Monteriolo</i> - Canelli |  <i>Cascina Rampino</i> - Trezzo Tinella |
|  <i>Cascina S. Giorgio</i> - Canelli |  <i>Cascina Cappellino</i> - Cassinasco |
|  <i>Cascina Gallinotto</i> - La Morra |  <i>Cascina Grassi</i> - Monforte d'Alba |



IL SITO PRODUTTIVO

Lo stabilimento sito a Costigliole d'Asti, al confine tra Monferrato e Langhe, ospita due distinte linee di produzione: una dedicata ai prodotti legati al territorio ed alla tradizione - vini, spumanti ed aperitivi - ed un'altra specifica per i prodotti della linea It's B - bevande low e no alcohol.

La superficie totale di 90.000 mq include:

- 11.000 mq di aree dedicate alla produzione
- 11.000 mq atti allo stoccaggio
- 4.000 mq occupati dalle linee per l'imbottigliamento

Alcuni numeri relativi al 2022:

- prodotti 78.000 hl circa
- prodotte circa 10.000.000 di bottiglie



Nella linea degli spumanti, vini e aperitivi è in corso un'implementazione della tecnologia 4.0 che permetterà lo scambio di dati, in modo bidirezionale, tra il sistema gestionale e le macchine della linea di imbottigliamento, vasche, autoclavi e botti.

Con l'implementazione di questa tecnologia si sono già raggiunti diversi traguardi e tanti ce ne siamo ancora prefissati:

- Rilevazione automatica dei dati di funzionamento dei macchinari e correlazione degli stessi ai dati di produzione del gestionale aziendale.
- Controllo ed ottimizzazione dei costi di imbottigliamento di ciascun codice di prodotto finito.
- Gestione della tracciabilità dei lotti di materiali sussidiari utilizzati durante la produzione, per lo scarico automatico dai magazzini.
- Reportistica digitale per la gestione della qualità.
- Digitalizzazione di dati dei processi di vinificazione, come la raccolta dati sulla temperatura, il livello delle vasche e le autoclavi della cantina.
- Reportistica per l'analisi dell'efficienza di produzione e dei tempi di attraversamento lungo la linea.



I PRODOTTI ED I MARCHI

Sin dall'inizio Bosca ha saputo crescere ed evolversi in maniera originale e sorprendente, con la capacità di vedere il mondo degli spumanti da un'insolita, audace ed originale prospettiva.

Nel 2021, in occasione del 190° anniversario, Bosca disegna una visione strategica di lungo termine.

Nell'ambito di questo percorso s'inserisce, fra le altre cose, il restyling dell'identità visiva e il lancio di nuove linee di spumanti dedicate al canale Ho.Re.Ca., che vanno ad arricchire il portafoglio prodotti già in essere dei vini Piemontesi ed i Vermouth di Torino.

Si concentra inoltre sull'ampliamento dell'offerta in GDO con due nuove referenze premium: Alta Langa DOCG e Gran Cattedrale. I due Metodo Classico raccontano l'universo valoriale Bosca già a partire dall'inedito pack studiato per evidenziare gli aspetti di inclusività e quotidianità. Le etichette evidenziano la storia di oltre 190 anni, il legame con Canelli e il riferimento alle Cattedrali Sotterranee nelle quali vengono affinati per un per un minimo di 30 mesi.

BOLLICINE CONTROCORRENTE DAL 1831

BOLLICINE CONTROCORRENTE DAL 1831



BOLLICINE CONTROCORRENTE DAL 1831



BOLLICINE CONTROCORRENTE DAL 1831



BOLLICINE CONTROCORRENTE DAL 1831

BOLLICINE CONTROCORRENTE DAL 1831



BOLLICINE CONTROCORRENTE DAL 1831

BOLLICINE CONTROCORRENTE DAL 1831



BOLLICINE CONTROCORRENTE DAL 1831

BOLLICINE CONTROCORRENTE DAL 1831

BOLLICINE CONTROCORRENTE DAL 1831

BOLLICINE CONTROCORRENTE DAL 1831

Contestualmente al restyling dell'identità visiva di Bosca, iniziato nel 2021, nasce It'sB.

It'sB identifica la linea di prodotti più innovativi di Bosca: dalle bollicine a bassa gradazione alcolica a quelle senz'alcol fino a tutti i nuovi prodotti con prerogative originali che implementeranno questo subbrand.

It'sB rappresenta un laboratorio, un incubatore nel quale la creatività Bosca si esprime completamente, e tutte le intuizioni non convenzionali si sostanziano, trasformando l'originale ispirazione dell'azienda in una realtà condivisa.

Questo è l'elemento distintivo del brand: accoglie i prodotti Bosca che propongono nuove esperienze di consumo.

Come SPARKLETINI e TOSELLI: drinks low e no alcohol, protagonisti di una apprezzabile ridefinizione di certe abitudini di consumo. La nuova tendenza che scuote il mondo dell'enologia: i "NoLo", bevande a zero o bassa gradazione alcolica.

Recente, sì, ma non per Bosca: infatti oltre 40 anni fa è stata tra i pionieri in Italia ed all'estero nelle bollicine No e Low alcohol, capace di riscontrare grande successo e soddisfare un'ampia gamma di gusti ed esigenze.

Più nello specifico, SPARKLETINI sono bollicine a base di cereali e vino, profumate alla frutta, con solo 5% di alcol e dal gusto fresco e originale, di fruizione immediata e pensate per tutti.

Le bollicine senz'alcol TOSELLI sono un vero prodotto Made in Italy che sa adattarsi a una vasta gamma di stili di vita. Il loro ciclo produttivo parte dalla pigiatura soffice dell'uva con la quale si ottiene un mosto che viene poi mantenuto costantemente a basse temperature, attuando un processo di microfiltrazioni delicato per impedirne la fermentazione.

Queste inedite bollicine costituiscono da oltre vent'anni un'importante percentuale del prodotto esportato.



Lo standard Equalitas e le certificazioni

Bosca si distingue anche per l'impegno per la Sicurezza e Qualità del prodotto e l'impegno per l'ambiente ed il territorio, senza mai dimenticare l'impegno verso i propri collaboratori.

In questo contesto BOSCA ha deciso di iniziare un percorso verso la sostenibilità a completamento del sistema di certificazioni implementato in azienda.

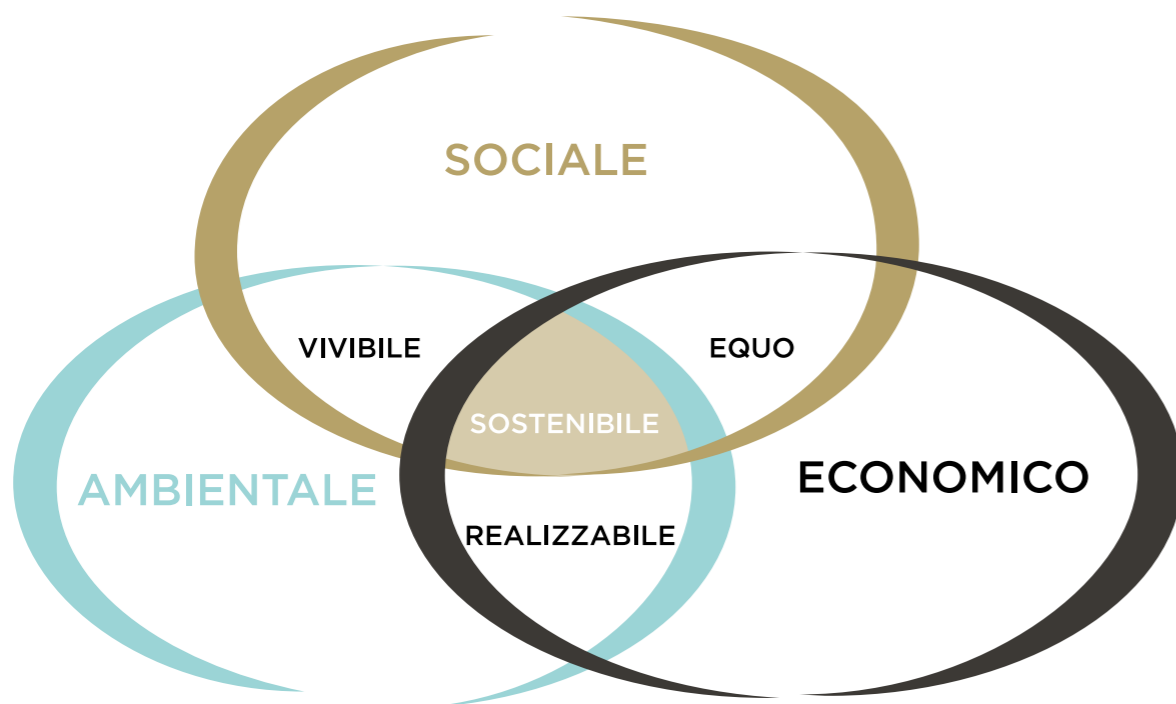
Un'impresa ha tra i vari obiettivi quello di creare un modello di business che non solo permetta il sostentamento dell'impresa stessa a lungo termine, ma che sia attento alla sostenibilità declinata in tutte le dimensioni che concorrono allo sviluppo.

Viene pertanto messo in luce un principio etico fondamentale: **la responsabilità da parte delle generazioni d'oggi nei confronti delle generazioni future**. Il riferimento è ad un'equità di tipo intergenerazionale, in quanto le generazioni future hanno pari diritti rispetto a quelle attuali, ma anche intra-generazionale, perché persone della stessa generazione appartenenti a diverse realtà politiche, economiche, sociali e geografiche hanno i medesimi diritti. Da questa definizione embrionale, prevalentemente di matrice ecologica, il concetto di sostenibilità è stato declinato in tutte le dimensioni che concorrono allo sviluppo, dando vita ad un importante dibattito internazionale.

Come è facilmente comprensibile, la sostenibilità aziendale non è quindi un concetto statico ed immutabile nel tempo bensì un processo continuo, che deve necessariamente coniugare le tre componenti: Ambientale, Economico e Sociale.

Partendo da queste basi, da un processo di condivisione fra tutti i rappresentanti della filiera vitivinicola (azienda e rappresentanti del mondo agricolo, della trasformazione, della distribuzione e commercio, dei servizi, del consumo e del consociativismo) è nato lo standard Equalitas, che riprende al suo interno l'approccio dei 3 pilastri della sostenibilità:

- ECONOMICO: capacità di generare reddito e lavoro
- AMBIENTALE: capacità di generare e mantenere qualità e riproducibilità delle risorse naturali
- SOCIALE: capacità di garantire condizioni di benessere umano



Per ciascuno di questi pilastri sono previsti dei requisiti oggettivi e verificabili attraverso la definizione di buone pratiche lungo tutto la filiera vitivinicola e di indicatori specifici.

Tali indicatori ambientali (impronta idrica, impronta carbonica e biodiversità) servono per verificare l'impatto che le buone pratiche previste dallo standard Equalitas hanno per quanto concerne la sostenibilità; lo scopo principale non è quindi porre in competizione aziende e/o prodotti ma dare alle aziende dei parametri utili per monitorare le proprie realtà e definire ambiti di miglioramento. Nel 2015 l'Assemblea Generale delle Nazioni Unite ha definito un Programma di Azione Globale per lo Sviluppo Sostenibile declinato in 17 obiettivi sotto rappresentati:



Dall'unione tra gli obiettivi sopra indicati e le caratteristiche dell'azienda, si sono identificate:

- le parti interessate coinvolte,
- le modalità già applicate in azienda
- gli obiettivi di sviluppo per il futuro

Coerentemente con quanto previsto dallo standard Equalitas, l'azienda si impegna, in quanto Organizzazione Sostenibile, a mantenere la sostenibilità dei processi produttivi lungo l'intera filiera, con rilevanza verso le risorse umane e tecnologiche che consentano di monitorare e ottimizzare gli impatti ambientali, sociali ed economici.

Il perimetro del certificato Equalitas comprende il ricevimento di uve, mosti e vini, vinificazione, lavorazioni enologiche, spumantizzazioni, fabbricazione bevande ai sensi del Reg. Ce 251/2014, bevande alcoliche contenenti, oltre al vino, materie prime quali malto d'orzo o infuso di foglie di Thè e bevande analcoliche a base di Mosto d'uva, stoccaggio ed eventuale affinamento, imbottigliamento e consegna al cliente del prodotto in bottiglia.

Già oltre 10 anni fa a Bosca è apparso chiaro che le certificazioni aiutano le aziende a migliorare l'organizzazione, a standardizzare e automatizzare i processi, a razionalizzare le attività e a ottimizzare i tempi e le risorse.

A conferma di quanto sopra Bosca è da anni certificata:

Certificazione di Sistema per la Sicurezza Alimentare come da Norme FSSC 22000 e UNI EN ISO 22000:2005.

Questa certificazione volontaria, riconfermata più volte, ha lo scopo di salvaguardare la sicurezza alimentare, individuando espressamente tutti i rischi che possano incidervi ed approfondendo i parametri già previsti normativamente. Quindi, oltre a monitorare i "CCP" di legge (Critical control points), mira ad approfondire tutti i punti del processo produttivo, dalle materie prime in entrata alla spedizione del prodotto finito.

Certificazione di prodotto per la rintracciabilità nelle Filiere Agroalimentari come da UNI EN ISO 22005:2008.

Anche in questo caso si tratta di una certificazione volontaria, tutt'ora in vigore, che individua lo standard per la gestione della rintracciabilità nella filiera agroalimentare. Si tracciano le materie prime usate per la produzione di un determinato prodotto in modo da avere in ogni momento la fotografia chiara di tutti i suoi componenti e dei fornitori coinvolti, in modo da poter intervenire sul giusto fattore in caso di problemi.

BOSCA prevede per l'anno 2023 di lavorare attivamente per ottenere altre importanti certificazioni necessarie per validare un sistema qualità integrato nel rispetto degli standard internazionali al fine di aumentare il livello di sicurezza per clienti, fornitori e consumatori.

L'investimento previsto a questo scopo ammonta ad almeno € 15.000.

In particolare:

SA8000:2014: Responsabilità sociale dell'impresa.

Con questo standard si certificano aspetti della gestione attinenti alla responsabilità sociale dell'impresa. Sono stati valutati tutti gli aspetti relativi alle persone (equità retributiva, straordinari, buoni rapporti tra colleghi,...) e anche il rispetto del personale dei fornitori.

UNI Pdr 125:2022: Parità di genere.

È una certificazione per le imprese che hanno deciso di investire sulla propria cultura organizzativa uniformandola ai valori della parità, diversità e inclusione, attraverso un piano strategico studiato per eliminare i bias di genere. Sono state accertate le politiche aziendali e le misure concrete per ridurre il divario tra uomini e donne circa le opportunità di crescita in azienda, parità stipendiale, welfare e molto altro.

SCS (Supply Chain Security): Sicurezza della catena logistica.

Si tratta di una certificazione che mette l'impresa nella condizione di meglio monitorare, valutare e testare la gestione della sicurezza all'interno del proprio ambiente operativo. Vengono approfonditi tutti i passaggi logistici: dall'arrivo dell'autista in stabilimento fino al momento del carico, includendo un attento controllo dei camion in entrata.

EQUALITAS.

È lo standard sulla sostenibilità del vino. Fulcri di questo modello aziendale sono i tre pilastri della sostenibilità (ambientale, economica e sociale): rispetto dell'ambiente, risparmio delle risorse, in particolare l'acqua per i lavaggi, riduzione in quantità dei prodotti enologici, l'importanza del depuratore, l'impianto fotovoltaico e molto altro.

BOLLICINE CONTROCORREITE DAL 1831



BOLLICINE CONTROCORREITE DAL 1831

La produzione e le buone pratiche di cantina, imbottigliamento e confezionamento

LA MATERIA PRIMA, L'UVA

La materia prima è il punto di partenza e la sua selezione è fondamentale per poter produrre vini di grande qualità.

L'azienda vinifica le uve site nei vigneti della zona, previo controllo qualitativo in capo all'enologo interno alla struttura, che valuta con attenzione, a seguito di analisi tecniche, quale sia il momento più opportuno per la raccolta.

Mai come nel 2022 gli effetti del cambiamento climatico si sono manifestati sul territorio: siccità estrema e temperature elevate hanno dominato lo scenario meteorologico nel corso di tutta la stagione produttiva. Viste le temperature elevate nel corso del mese di Luglio ed Agosto si è evidenziato un anticipo della maturazione mediamente di 10-15 giorni. L'annata sorprende perchè evidenzia la resilienza della vite ed il suo adattamento alle condizioni climatiche critiche. Le caratteristiche organolettiche dei vini prodotti risultano di buon equilibrio.

Di seguito una tabella che evidenzia le date di inizio e fine vendemmia ed i quantitativi vinificati:

INIZIO VENDEMMIA		FINE VENDEMMIA		QUANTITÀ UVA RITIRATA (Kg)
DATA	VARIETÀ	DATA	VARIETÀ	
08/08/2022	UVE BIANCHE CHARDONNAY ATTE A DARE ALTA LANGA 2022	30/09/2022	UVE ROSSE NEBBIOLO ATTE A DARE NEBBIOLO 2022	218.020

Per i vini provenienti dalle altre regioni italiane o dall'estero, l'azienda opera attraverso l'acquisto di mosti e vini da fornitori attentamente selezionati e di lunga data. Grazie ad accordi solidi riesce a garantire l'acquisto dei migliori mosti e vini di ciascuna zona, controllandone in prima persona la qualità grazie all'ausilio dell'ufficio tecnico.

Due approcci per un unico risultato, prodotti capaci di soddisfare i palati dei consumatori in tutta sicurezza.

BUONE PRATICHE DI CANTINA, IMBOTTIGLIAMENTO E CONFEZIONAMENTO

L'azienda ha implementato i piani di gestione della cantina, a cui sono stati associati piani analitici di controllo.

Ogni fase del processo è costituita da azioni operative che sono indicate sui protocolli di lavorazione e vengono annotate sui moduli di registrazione della tracciabilità.

I processi sono studiati in modo che garantiscano i requisiti qualitativi dei prodotti, minimizzando i



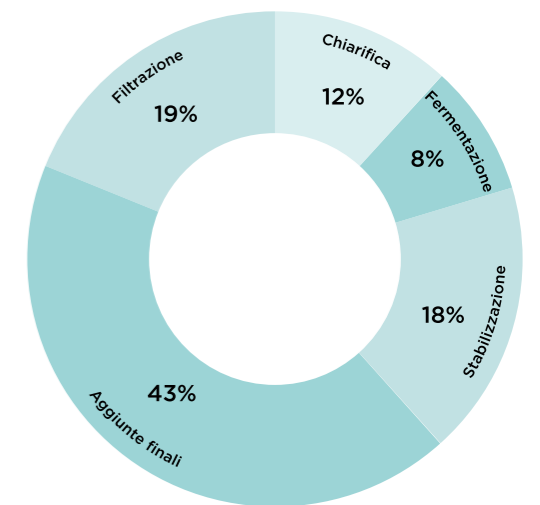
consumi idrici a l'utilizzo di coadiuvanti, additivi e nutrienti.

Sicurezza delle produzioni e controllo del processo: l'azienda applica un sistema di autocontrollo dell'igiene e della sicurezza alimentare basato sul HACCP - Codex Alimentarius CAC/RCP 1-1969 Rev.2020 e certificato a fronte dello standard volontario GFSI - FSSC22000. Per il controllo del processo, la cantina ha stabilito un piano di controllo analitico che comprende parametri diversi in funzione della tipologia di prodotto e della fase del processo. In azienda è presente un laboratorio dove vengono controllati internamente i parametri di routine. Le prestazioni del laboratorio interno vengono tenute sotto controllo mediante il confronto delle analisi con quelle effettuate esternamente (partecipazione a circuiti interlaboratoriali).

L'azienda utilizza inoltre laboratori esterni accreditati in conformità alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17025:2018.

FASI DEL PROCESSO PRODUTTIVO	COADIUVANTI	Q.TÀ PER LITRO DI PRODOTTO LAVORATO
CHIARIFICA	ENZIMI e CHIARIFICANTI	0,877 g
FERMENTAZIONE	LIEVITI, ATTIVANTI e BATTERI	0,644 g
STABILIZZAZIONE	STABILIZZANTI e TANNINI	1,355 g
AGGIUNTE FINALI	ADDITIVI, SOLFITI, ANTIOSSIDANTI e ACIDIFICANTI	3,204 g
FILTRAZIONE	SABBIA DI DIATOMEE e CELLULOSA	1,413 g

Incidenza in percentuale del totale dei coadiuvanti utilizzati per ogni fase del processo produttivo



L'azienda ha predisposto e formalizzato adeguate procedure per la **pulizia dei locali e delle attrezzature**. Il quantitativo di acqua e di detersivi è già stato ottimizzato, per quanto possibile in quanto:

- per il lavaggio dei serbatoi viene utilizzata una macchina semi-automatica in grado di limitare i consumi di acqua e prodotti chimici.
- vengono sensibilizzati gli operatori per ridurre i consumi idrici nel processo produttivo:
- la linea di imbottigliamento è dotata di circuiti di lavaggio "clean in place" per limitare i consumi idrici e chimici.

3 SALUTE E BENESSERE



6 ACQUA PULITA E SERVIZI IGIENICO-SANITARI



Nella seguente tabella sono indicati i consumi di acqua e prodotti chimici per ogni litro di prodotto lavorato:

	Q.TÀ PER LITRO DI PRODOTTO LAVORATO
DETERSANIFICANTI ALCALINI	0,81 g
ACIDO PERACETICO	0,01 g
ACIDO CITRICO	0,21 g
ACQUA DI RETE PER I LAVAGGI	2,15 l



Nelle tabelle seguenti sono indicati i dati relativi al **consumi energetici** per ogni ettolitro di prodotto lavorato:

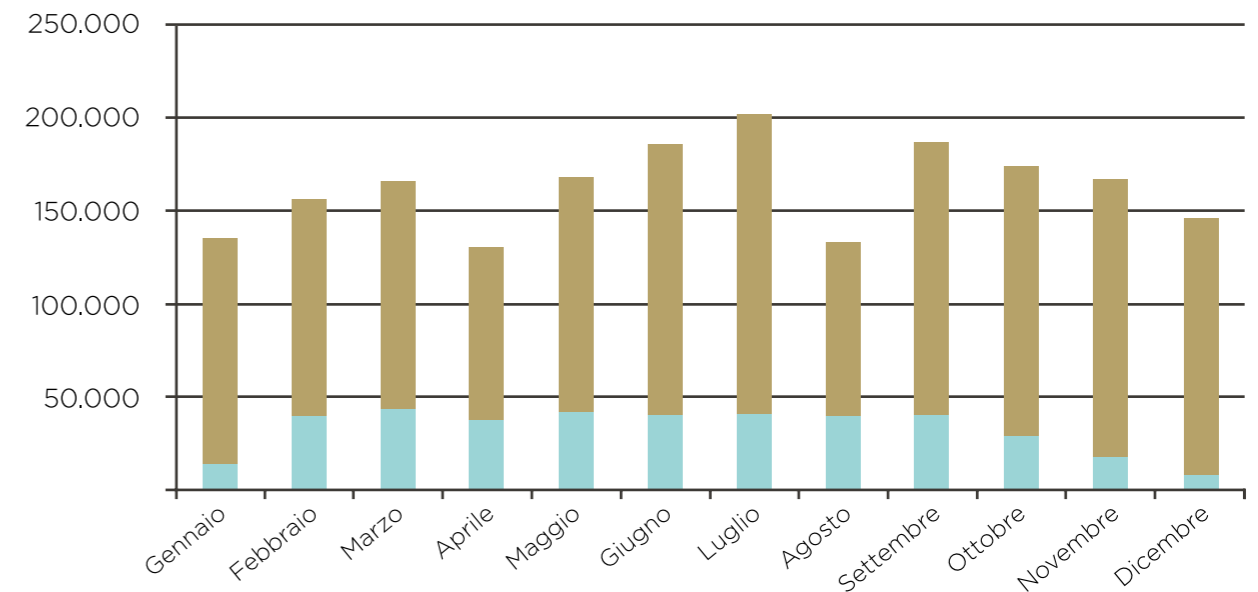
PRODOTTO	CONSUMO PER HL DI PRODOTTO LAVORATO	EMISSIONI PER HL DI PRODOTTO LAVORATO
METANO	4,40 m ³	8,65 KgCO ₂ eq
COMBUSTIBILE (GASOLIO)	0,46 l	1,22 KgCO ₂ eq
GAS REFRIGERANTE (R407C)	0,000003 l	0,046 KgCO ₂ eq



CONSUMO ENERGIA ELETTRICA PER HL DI PRODOTTO LAVORATO		
INCIDENZA ENERGETICA ANNUA DI CUI PRELEVATI DALLA RETE	33,86 Kw	DI CUI 4,9% PROVENIENTE DA FONTI RINNOVABILI 94% DELL'ENERGIA PRODOTTA PARI AL 20% DEL FABBISOGNO AZIENDALE
DI CUI DA IMPIANTO FOTOVOLTAICO	27,14 Kw	
	6,70 Kw	



Nel grafico seguente si riportano i consumi di energia elettrica. La quota in **azzurro** corrisponde all'energia autoprodotta dall'impianto fotovoltaico in essere.



Obiettivo entro il 2024 è l'entrata a regime di un impianto fotovoltaico da 780 Kwph sui tetti dello stabilimento, in modo di coprire la maggior parte del fabbisogno energetico degli impianti

ADEGUATEZZA DEI LOCALI E DELLE ATTREZZATURE

Lo stabilimento, il cui nucleo originario risale agli anni 50, è cresciuto e si è riammodernato negli anni.

L'attività produttiva viene svolta all'interno di un ampio complesso, costituito da due zone fisicamente separate e dotate di accessi carrai esclusivi individuate con due numeri civici distinti: Via Canelli 100 e 108.

La Zona 1 è principalmente destinata alla produzione ed all'imbottigliamento dei vini, dei vermouth e degli spumanti, è accessibile direttamente da Via Canelli 100, attraverso l'ingresso principale ed è costituita da cinque corpi di fabbrica.

La Zona 2 è destinata alla produzione ed all'imbottigliamento di bevande alcoliche e non alcoliche con aromi, è accessibile attraverso il passo carraio posto in Via Canelli 108 ed è costituita da due corpi di fabbrica.

Gli spazi interni sono sufficienti a garantire un flusso operativo senza ostacoli, tale da mantenere condizioni igieniche adeguate, di prevenire contaminazioni esterne e di ridurre i rischi di contaminazione crociata durante lo svolgimento del lavoro.

I forti investimenti degli ultimi anni hanno fatto sì che attualmente le attrezzature presenti nel sito siano all'avanguardia.

Gli investimenti principali degli ultimi anni sono stati:

- Rinnovo totale dell'intera linea spumanti tra cui spicca l'acquisto di un C.I.P. automatizzato di lavaggio e di una riempitrice isobarica della Bertolaso, che presenta grandi vantaggi sia in termini di qualità del prodotto (protezione dall'ossigeno e da agenti microbici grazie ai circuiti in acciaio completamente sanificabili) che di sicurezza (cicli di lavaggio e scarto bottiglie automatizzati in caso scoppio bottiglie).



- Rinnovo totale del fondolinea della Zona 2 con acquisto di macchinari specifici per le ultime fasi del confezionamento (incassettatura, palettizzazione) che costituivano un “collo di bottiglia” al mantenimento della velocità di produzione.
- Costruzione di un locale tecnico frigorifero di stoccaggio dei mosti, tra cui il Moscato, costituito da 34 serbatoi in acciaio inox chiusi in una struttura coibentata, all'interno della quale viene mantenuta una temperatura costante di zero gradi, perfetta per il mantenimento a basse dosi di solforosa dei mosti destinati all'Asti Spumante e al Toselli. In questo caso specifico i parametri di processo che abbiamo remotizzato riguardano il costante controllo della temperatura e un allarme ricevuto sul cellulare permette di accorgersi in tempo reale di eventuali anomali innalzamenti di temperatura che, se non visti tempestivamente, possono compromettere la qualità dei Moscati. Capacità delle celle frigo: HL 11.500.
- Costruzione di un locale tecnico coibentato contenente 8 autoclavi da HL 1.000 (nuove), destinate sia alla presa di spuma tradizionale che alla gasatura delle bevande aromatizzate a base di vino; in tale locale infatti è presente anche un impianto di gasatura. Nel locale è presente anche un impianto automatico di filtrazione a cartucce e lavaggio.
- Automazione dei serbatoi per le vinificazioni, del reparto Vini base e delle autoclavi di spumantizzazione: si tratta di un software connesso a sensori posti all'interno dei serbatoi destinati alle fermentazioni delle uve ammostate, alle lavorazioni dei vini base ed alla presa di spuma all'interno delle autoclavi: da remoto il team enologico può vedere e modificare la temperatura di fermentazione (fondamentale per gestire i profumi dei nostri vini e la finezza del perlage), la pressione degli spumanti (cioè la quantità delle bollicine) e accendere/spegnere i sistemi di movimentazione interna del liquido richiesti dai protocolli di vinificazione, lavorazione e spumantizzazione.
- Acquisto di un filtro tangenziale destinato al reparto vini base che si è aggiunto ad altri due filtri uguali, già presenti da qualche anno in stabilimento.
- Revamping impianto di depurazione dei reflui.
- Acquisto di 12 carrelli elevatori nuovi, dotati dei più moderni sistemi di sicurezza.
- Acquisto di strumenti per migliorare ed approfondire le analisi del laboratorio interno: Foss multiparametrico e Gacromatografo. Quest'ultimo viene impiegato anche nel settore ricerca e sviluppo interno al fine di testare i picchi aromatici dei prodotti in studio.

Tutte le attrezzature a contatto con il prodotto sono costruite in materiali idonei al contatto con gli alimenti ed in acciaio inox.

L'azienda opera un piano di manutenzione di tutti i macchinari ed impianti grazie all'ausilio di un apposito software.

Le operazioni ordinarie svolte nel 2022 sono state efficienti e hanno permesso di svolgere le attività produttive senza particolari criticità. Gli interventi straordinari da parte delle aziende esterne sono stati puntuali.

Bosca stanziava annualmente circa 300.000 € per l'ammodernamento e il mantenimento dei beni strumentali e strutturali. Tuttavia dal 2017 al 2022 l'azienda ha avviato un processo di digitalizzazione degli impianti con un investimento che ha superato i 10 milioni di € sfruttando il finanziamento previsto dalla 4.0.



GESTIONE DEI RIFIUTI E DEL DEPURATORE

Bosca dedica particolari sforzi e risorse al fine di gestire correttamente e rigorosamente i rifiuti. A tal fine ha implementato apposite procedure nel proprio manuale di autocontrollo.

In esse sono definite le tipologie di rifiuti presenti in azienda (identificati anche con il codice CER) con le modalità di gestione operativa (depositi temporanei e operazioni di pulizia dei contenitori) e le modalità di gestione documentale (formulario, DDA, etc.).

L'azienda dispone di una Autorizzazione Unica Ambientale per lo scarico delle acque reflue in pubblica fognatura (Determina Dirigenziale N° 2562-025 rilasciata da Provincia di Asti in data 19/09/2022 con scadenza il 19/09/2032).

E' inoltre presente una Convenzione con SISI (Società Intercomunale Servizi Idrici) per il conferimento alla piattaforma di smaltimento di Govone di rifiuti speciali non pericolosi provenienti dal proprio insediamento produttivo (Prot. n° 197 n 002/2023 del 8/02/2023 con scadenza 8/02/2028).

I rifiuti vengono smaltiti tramite ditte specializzate e gestiti tramite formulario.

Di seguito i dettagli numerici

SOTTOPRODOTTI DA SCARTI ENOLOGICI	INCIDENZA
VINACCE	119 g PER KG DI UVA LAVORATA
FECCIA	35 g PER L DI PRODOTTO LAVORATO

RIFIUTO	CODICE CER	GRAMMI PER LITRO DI PRODOTTO LAVORATO
VETRO	15.01.07	14,20
IMBALLAGGI DI MATERIALI MISTI	15.01.06	5,00
FANGHI DAL TRATTAMENTO DEGLI EFFLUENTI	02.07.01	41,90
CARTA E CARTONE	15.01.01	5,30

Negli anni l'azienda ha investito continuamente nel proprio **impianto di depurazione dei reflui** al fine di migliorare la qualità dell'acqua in uscita.

Le fasi principali della depurazione si basano sulla depurazione biologica dopo sedimentazione primaria.

VALUTAZIONE DEL PACKAGING

L'acquisto dei materiali necessari al confezionamento dei prodotti tiene conto delle seguenti considerazioni ambientali:

- Bottiglie in vetro

Bosca ha deciso di adottare vetri più leggeri permettendo di ottimizzare i trasporti, soprattutto a lungo raggio, e ridurre in modo significativo le emissioni di gas serra.

6 ACQUA PULITA E SERVIZI IGIENICO-SANITARI



9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE



12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI



La percentuale di bottiglie delle quali è stata ridotto il peso è di circa il 70% per gli spumanti e sfiora il 100% per le bevande.

L'azienda consegna al cliente il prodotto finito per più del 95% in bottiglie di vetro.

- Chiusure

L'azienda utilizza diversi tipi di chiusure a vite: capsule e chiusure Stelvin in alluminio riciclabile, sovracapsule in plastica riciclabile.

Bosca utilizza anche chiusure in materiali naturali come i tappi tecnici in sughero microgranulare, e tappi monopezzo entrambi prodotti con sughero proveniente da filiera FSC.

- Scatole

I cartoni utilizzati sono realizzati con materie prime derivanti da foreste correttamente gestite secondo i principali standard: gestione forestale e catena di custodia. Tutta la catena è tracciabile e il materiale deriva da foreste dove sono rispettati rigorosi standard ambientali, sociali ed economici.

- Alveari

Sono prodotti con il 100% di carta riciclata di origine Italia e intra-UE.

- Etichette

Bosca sta progressivamente uniformando il materiale del supporto delle bobine delle etichette passando al PET riciclabile al 100%.

- Bancali

Anche in questo caso, il legno delle pedane utilizzate proviene da foreste correttamente gestite.

- Gabbiette

Sono completamente in ferro, riciclabili al 100%.

- Sleever

È allo studio la possibilità di passare progressivamente a sleever prodotti solo con materiale almeno parzialmente riciclato e già sin da ora gli sleever sono 100% riciclabili.



12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI



SITUAZIONE AL 31/12/2022									
TIPO DI CONTRATTO	TOTALE	MASCHI				FEMMINE			
		DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI
INDETERMINATO	60	0	2	10	27	0	2	12	7
DETERMINATO	4	0	0	1	0	0	0	3	0
TOTALE	64	0	2	11	27	0	2	15	7

PRINCIPI ETICI E SOCIALI

Il 93,75% del personale è assunto con un contratto a tempo indeterminato di cui 3.3% sono giovani (sotto 30 anni) con contratto di apprendistato, mentre la restante parte è assunta con contratto a tempo determinato di cui 2 a chiamata. In aggiunta all'organico sopra indicato, è stato necessario ricorrere a 5 persone in somministrazione in appoggio all'organico aziendale per far fronte a momenti di picchi di lavoro.

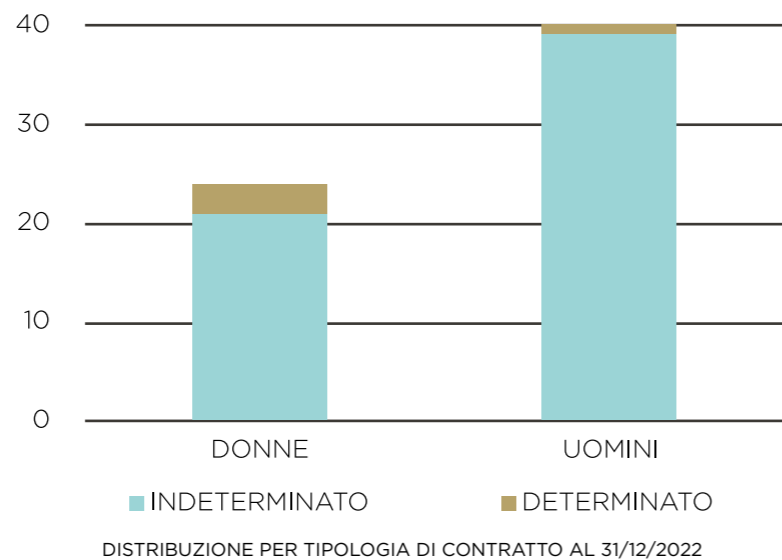
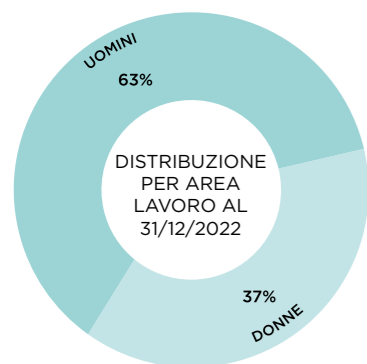
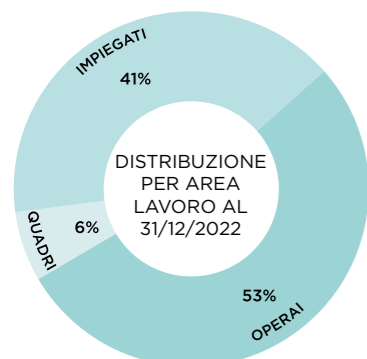
4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ



5 PARITÀ DI GENERE



10 RIDURRE LE DISUGLIANZE



Bosca, in collaborazione con gli istituti scolastici del territorio, ospita annualmente ragazzi in alternanza scuola lavoro e in stage per una formazione on the job. Tali figure vengono affiancate ad un tutor interno con esperienza nel settore. Nel 2022 sono stati ospitati 9 studenti in alternanza scuola lavoro (6 uomini e 3 donne) e 5 tirocinanti (4 donne e 1 uomo).

Oltre alla composizione della forza lavoro indicata nel paragrafo precedente, Bosca si avvale del supporto di consulenti esterni per lo sviluppo della parte commerciale Italia ed Estero. Per quanto riguarda le quote di personale invalido, Bosca al 31/12/2022 ha all'interno del suo organico 2 addetti a tempo indeterminato appartenenti alle categorie protette ed è attiva una ricerca di altre 2 figure.

LAVORO INFANTILE (BAMBINI)

Bosca ha deciso di avvalersi esclusivamente di personale collaboratore con età superiore ai 18 anni.

L'azienda non impiega lavoro infantile (bambini con età inferiore a 15 anni).

Sono presenti in azienda documenti e registrazioni relativi a tutti i lavoratori impiegati (documenti di identità, idoneità medica al lavoro e tutta la documentazione necessaria per l'assunzione).

L'impegno ad evitare lo sfruttamento di lavoro infantile viene applicato anche ai propri fornitori.

L'azienda non partecipa o intrattiene rapporti con società di cui abbia conoscenza che non tutelino il rispetto della personalità individuale: il non utilizzo di bambini nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

L'azienda promuove la formazione e la diffusione tra i propri fornitori dell'importanza di combattere l'utilizzo del lavoro di bambini e/o di giovani lavoratori. Qualora in fase di prima valutazione o successivo monitoraggio dei propri fornitori rilevasse l'utilizzo di lavoro infantile, l'azienda interromperà immediatamente i rapporti commerciali con il fornitore eliminandolo dall'elenco dei fornitori qualificati. E' ammessa unicamente la presenza di adolescenti in stage formativo, come percorsi di transizione istruzione - formazione - lavoro a patto che questo risulti verificabile.

LAVORO GIOVANILE (MINORI NON BAMBINI)

4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ



Bosca collabora con istituti scolastici, centri di formazione e università nella realizzazione di percorsi di transizione istruzione - formazione - lavoro (alternanza scuola-lavoro, tirocini formativi).

Per questo in azienda potrebbero essere presenti gli adolescenti unicamente in qualità di stagisti. Nel caso in cui vengano impiegati adolescenti per motivi didattici o per formazione professionale (alternanza scuola lavoro), sono presenti idonee procedure per la gestione del loro percorso in azienda come previsto dalla normativa vigente e dalla Convenzione ILO 138 e Racc. 146 (età minima). Saranno identificati dei tutor aziendali che si occupino del loro percorso, che abbiano competenze dimostrabili anche in materia di salute e sicurezza e che presentino un chiaro programma di formazione per il periodo del rapporto di lavoro.

SITUAZIONE AL 31/12/2022	
PRESENZA DI BAMBINI IN AZIENDA	0
NC, SEGNALAZIONI E COMUNICAZIONI IN MERITO ALLA PRESENZA DI BAMBINI O MINORI PRESSO I FORNITORI	0
ETÀ DEL PIÙ GIOVANE COLLABORATORE	20

FASCIA DI ETÀ	UOMINI	DONNE	%
18 - 29 ANNI	1	5	9
30 - 39 ANNI	13	3	25
40 - 49 ANNI	15	8	36
>50 ANNI	12	7	30
TOTALE	41	23	100

TIPO DI CONTRATTO	18-29 ANNI	30-39 ANNI	40-49 ANNI	>50 ANNI	TOTALE
INDETERMINATO	3	15	23	19	60
DETERMINATO	3	1	0	0	4
TOTALE	6	16	23	19	64

LAVORO FORZATO ED OBBLIGATO

Bosca:

- non ricorre e non sostiene l'utilizzo di lavoro forzato o obbligato e non richiede al personale "depositi" o di lasciare documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro.
- non adotta nessun sistema coercitivo per far eseguire lavori/operatività/mansioni ai propri collaboratori.
- rispetta sia quanto definito da CCNL italiano, sia lo statuto dei lavoratori.
- definisce per ogni collaboratore ruolo e mansione, nonché orari di lavoro.
- informa il collaboratore in merito al rapporto di lavoro, contratto e termini relativi.

Il lavoro straordinario è scelto liberamente e non è obbligatorio. In azienda vi è ampia libertà di espressione.

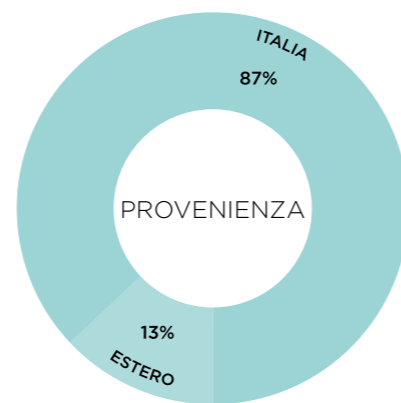
In Bosca non ci sono forme di lavoro forzato e non si sostiene il traffico di essere umani.

L'azienda non instaura rapporti di lavoro con soggetti privi di permesso di soggiorno e non svolge alcuna attività atta a favorire l'ingresso illecito di soggetti clandestini. A tal fine per assicurare quanto dichiarato è stata predisposta un'apposita procedura per la selezione e l'assunzione del personale; questa assicura anche il rispetto delle prescrizioni normative e del CCNL.

I lavoratori stranieri presenti in azienda hanno regolari contratti di lavoro e trattamenti pari a quelli dei colleghi e qualifiche coerenti alla mansione svolta.

L'azienda si impegna alla crescita del territorio e alla produzione di ricchezza locale: il personale aziendale è residente nei paesi vicini alla sede aziendale.

Il personale di nazionalità estera è costituito al 100% da lavoratori assunti a tempo indeterminato. Di questi il 75% formano parte dell'organico da più di 10 anni. I collaboratori di nazionalità straniera hanno trattamento economico e contrattuale pari ai colleghi italiani adibiti a mansione simile.



Tutto il personale ha il diritto di lasciare il luogo di lavoro a completamento della giornata lavorativa standard ed è libero di porre fine al rapporto di lavoro nei termini previsti dalle vigenti normative.

VALUTAZIONE IN BASE AL TURNOVER

L'azienda analizza annualmente il turnover dei collaboratori, il periodo di permanenza in azienda e le motivazioni dell'abbandono per adottare, se necessario, azioni di miglioramento.

Anche in un periodo complesso come quello attuale, le politiche aziendali sono state volte alla salvaguardia dei livelli occupazionali. Nel corso del 2022 sono stati mediamente occupati 64 lavoratori. Nell'ottica di agevolare ai giovani l'ingresso nel mondo del lavoro, l'azienda negli ultimi tre anni (2020 - 2022) ha inserito nel proprio organico tre apprendisti. Uno di loro verrà confermato nel 2023 a tempo indeterminato nell'organico dell'amministrazione.



Grazie ad un numero di ingressi che supera quello relativo alle uscite, il turnover "positivo" risulta più elevato di quello relativo agli usciti (turnover "negativo"), a testimonianza di una evidente dinamicità e di una buona gestione delle risorse umane. Nel calcolo del turnover non sono stati contabilizzati gli stagionali che hanno collaborato per un breve periodo come appoggio a picchi di lavoro.

Nella seguente tabella sono riportate i flussi di personale in ingresso e uscita nel 2022, suddivisi in base alla loro classificazione contrattuale:

CLASSIFICAZIONE	ENTRATE		USCITE	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
DIRIGENTI	0	0	0	0
QUADRI	0	0	0	0
IMPIEGATI	2	6	2	3
OPERAI	1	1	4	0
TOTALE	3	7	6	3

TASSO DI TURNOVER COMPLESSIVO	29,7%
TASSO DI TURNOVER POSITIVO	16,1%
TASSO DI TURNOVER NEGATIVO	14,5%
TASSO DI COMPENSAZIONE	111,1%

L'età media dei cessati è 50 anni.

Il valore del turnover negativo non si ritiene elevato in quanto rappresenta meno del 20% della forza lavoro. Non considerando i pensionati nel conteggio delle uscite - in quanto il pensionamento rientra nel naturale ciclo di vita di un collaboratore - si può dire che il tasso di turnover negativo è al 10%.

Il non utilizzo di lavoro forzato e obbligato viene applicato anche ai propri fornitori; l'impegno al rispetto di questo requisito nelle attività dei propri fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

SITUAZIONE AL 31/12/2022	
N° SEGNALAZIONI INTERNE DI PROBLEMATICHE LEGATE AL LAVORO FORZATO	0
N° NC, SEGNALAZIONI E COMUNICAZIONI IN MERITO AL LAVORO FORZATO PRESSO I FORNITORI	0
N° PERSONE CHE HANNO CESSATO LA COLLABORAZIONE NELL'ANNO	9
N° PERSONE CHE HANNO INIZIATO LA COLLABORAZIONE NELL'ANNO	10
NON SONO PRESI IN CONSIDERAZIONE EVENTUALI STAGIONALI CHE HANNO COLLABORATO PER UN BREVE PERIODO COME APPOGGIO A PICCHI DI LAVORO.	

SALUTE E SICUREZZA

Bosca ritiene un dovere fondamentale garantire un posto di lavoro sicuro e salubre a tutti i collaboratori.

L'azienda mette in atto le misure ragionevolmente praticabili al fine di prevenire e ridurre potenziali incidenti e lesioni alla salute dei lavoratori.

Ciò è stato assicurato attraverso:

- l'attento e diligente controllo del rispetto da parte del personale di quanto prescritto dalla legge e dai regolamenti aziendali;
- la redazione di istruzioni sul luogo di lavoro e, ove necessario, istruzioni specifiche per la mansione svolta;
- la formazione in caso di incidenti e nel momento in cui i cambiamenti tecnologici e/o l'introduzione di macchinari presentino nuovi rischi per la salute e sicurezza del personale;
- sensibilizzazione a tutto il personale operativo in merito alle modalità di utilizzo in sicurezza delle macchine e attrezzature sia di nuovo acquisto che già presenti con il coinvolgimento del fornitore e



- di un avvocato penalista specializzato in sicurezza sul lavoro;
- intensificazione di incontri/sopralluoghi da parte dell'RSPP;
- sensibilizzazione continua sulla modalità di lavoro in ambiente confinato;
- la manutenzione periodica degli impianti e delle attrezzature e macchinari di lavorazione.

L'azienda ha valutato i rischi presenti per ciascuna mansione, dando particolare attenzione ai soggetti fragili e alle lavoratrici puerpere, in gravidanza o in allattamento e si impegna in prima persona alla tutela e protezione delle lavoratrici durante il periodo di **maternità**:

- evitando che effettuino lavori ritenuti pericolosi, dall'inizio della gravidanza e fino al settimo mese di età del figlio;
- garantendo una flessibilità di orari ed un ambiente adeguato per permettere una incorporazione graduale al lavoro, compatibile con gli impegni personali e con le esigenze del neonato;
- garantendo il congedo di maternità così come i riposi retribuiti e congedi non retribuiti legati alle malattie del figlio estendendoli anche al padre.

UTILIZZO DEI CONGEDI PARENTALI RAPPORATO AL GENERE		
ORE	2021	2022
MATERNITÀ	2.696	584
PATERNITÀ	0	0

Per quanto riguarda la **sicurezza sui luoghi di lavoro** si ottempera a quanto indicato nel D.Lgs 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, sulla base delle azioni di adeguamento/miglioramento della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, anche tenendo in considerazione quanto indicato nel Sistema 231 applicato in azienda dal 2016.

Sulla base dell'analisi degli **infortuni sul lavoro** è stato costituito un gruppo di lavoro. Il suo obiettivo è valutare le motivazioni degli eventuali infortuni ed analizzare anche gli incidenti (mancanti infortuni) in modo da cercare metodi per prevenire e, di conseguenza, ridurre il loro numero.

Sono stati valutati gli indicatori del SGSL relativi a:

- Andamento infortuni.
L'azienda valuta l'indice di frequenza e di gravità degli infortuni sul lavoro secondo le indicazioni della norma UNI 7249:2007 "Statistiche degli infortuni sul lavoro".
 - Indice di incidenza: quanti infortuni si sono verificati in un anno, in base al numero dei lavoratori,
 - Indice di frequenza: quanti infortuni si sono verificati in base alle ore lavorate,
 - Indice di gravità: numero di giornate di assenza per infortuni verificatisi in un certo periodo di tempo.
- Andamento malattie professionali.

Nel caso di un infortunio sul lavoro, BOSCA si impegna a fornire tempestivamente le cure di primo soccorso ed assistere il lavoratore affinché riceva le adeguate cure mediche.

Per la retribuzioni a seguito di **assenza per malattie**, l'azienda attua quanto previsto dalla legislazione vigente e il CCNL applicato.

L'impegno su questo argomento viene applicato anche ai propri fornitori; il rispetto delle normative sulla Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro, nelle attività dei propri fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

SITUAZIONE AL 31/12/2022

N° INCIDENTI (evento negativo verificatosi durante lo svolgimento del lavoro che non necessariamente comporta un infortunio)		1
INFORTUNI IN AZIENDA (qualsiasi accadimento che abbia avuto conseguenze fisiche o psichiche sull'uomo. Non conteggiati gli infortuni in itinere.)	N° INFORTUNI / ANNO	1
	INDICE DI INCIDENZA	15,70
	INDICE DI FREQUENZA	8,40
	INDICE DI GRAVITÀ	0,30
MEDIA GIORNI INFORTUNIO		30
N° RIUNIONI PERIODICHE SULLA SICUREZZA		1
N° SOPRALLUOGHI DEL MEDICO COMPETENTE		1
N° PROVE DI EVACUAZIONE PER INCENDIO		1
ORE DI FORMAZIONE SU TEMI DI SICUREZZA (Accordo Stato-Regione, RLS, primo soccorso, ecc.)	DIRIGENTI	0
	QUADRI	19
	IMPIEGATI	257,50
	OPERAI	388
ATTUAZIONE INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO DELLA SICUREZZA (Programma Miglioramento del DVR)		4

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA



Bosca, nella conduzione dei rapporti contrattuali con tutti i lavoratori, applica le prescrizioni previste dalla normativa vigente e dal CCNL. Pertanto, viene data la possibilità di eleggere liberamente i propri rappresentanti sindacali e di aderire a qualsiasi organizzazione senza che ciò comporti ritorsioni o conseguenze negative sul lavoro stesso o comunque discriminazioni. L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di aderire liberamente ai sindacati ed il diritto alla contrattazione collettiva. Inoltre, tutto il personale ha il diritto di formare, partecipare, ed organizzare, a sindacati di propria scelta, e di contrattare collettivamente con Bosca.

L'azienda garantisce che i membri del sindacato, i rappresentanti dei lavoratori e il personale impegnato nell'organizzare i lavoratori non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione per il fatto di essere membri del sindacato, o rappresentanti dei lavoratori, o essere impegnati nell'organizzare i lavoratori, e garantisce che tali rappresentanti possano avere contatti con i propri iscritti nel luogo di lavoro.

Nello specifico, relativamente alla **sindacalizzazione ed ai permessi sindacali**, in azienda sono presenti rappresentanze sindacali iscritte alla CGIL.

Come previsto dalle procedure per la selezione ed assunzione del personale tutti i lavoratori sono informati su tali diritti.

Bosca continua ad attuare sulla base delle normative legislative vigenti la libertà di associazione e la presenza di rappresentanti sindacali sui luoghi di lavoro; quindi non trova necessario porsi obiettivi ulteriori in merito.

L'impegno a tutelare il diritto alla libertà di associazione sindacale viene applicato anche ai propri fornitori. Il rispetto delle normative sulla libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva, nelle attività dei propri fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

E' presente un Social Performance Team con tre Rappresentanti dei lavoratori per la Responsabilità Sociale che sono RSU.

SITUAZIONE AL 31/12/2022	
N° RAPPRESENTANTI SINDACALI UNITARI	3
N° ORE DI PERMESSO SINDACALE	136
N° ADDETTI ISCRITTI AI SINDACATI	10
N° ASSEMBLEE SINDACALI	2
N° SEGNALAZIONI INTERNE DI PROBLEMATICHE LEGATE ALLA LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE	0
N° NC, SEGNALAZIONI E COMUNICAZIONI IN MERITO ALLA LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE PRESSO I FORNITORI	0

DISCRIMINAZIONE

Bosca offre a tutti i collaboratori le medesime opportunità di lavoro in modo da garantire un trattamento equo fondato su criteri di merito e sui valori dell'uguaglianza, tolleranza e rispetto reciproco.

L'azienda non adotta e non supporta alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, remunerazione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento; garantisce inoltre pari opportunità e libertà di seguire i propri principi a tutti i lavoratori. Infine, non ammette comportamenti offensivi o coercitivi e alcuna forma discriminatoria.

Le funzioni competenti (Direzione, Responsabile del personale, Responsabili dei settori) si impegnano a:

- adottare criteri di merito, di competenza e strettamente professionali per qualunque decisione relativa a un collaboratore;
- selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire i collaboratori senza discriminazione alcuna di genere, razza, età, religione, invalidità, orientamento sessuale, nazionalità, appartenenza politica o sindacale;
- creare un ambiente di lavoro nel quale le caratteristiche personali non siano fonte di discriminazione;
- creare un ambiente di lavoro rispettoso e dignitoso, in cui ogni individuo abbia l'opportunità di contribuire al meglio allo sviluppo e crescita aziendale con le proprie potenzialità e caratteristiche;
- rispettare le esigenze dei lavoratori connesse a pratiche culturali o religiose (abbigliamento o alimentazione), con possibilità, tenendo conto delle esigenze aziendali, di osservare le diverse festività religiose.

Al fine di garantire quanto sopra, l'azienda ha predisposto, oltre ad un documento etico, procedure per la selezione ed assunzione del personale, e requisiti minimi (grado di istruzione, formazione ed esperienza) necessaria a ricoprire una determinata mansione. Quanto sopra assicura che al momento dell'assunzione e nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro non vengono né indagate né tenute in considerazione opinioni politiche, religiose o sindacali nonché fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

La conformità a tali riferimenti è rispettata per promozioni, dimissioni e licenziamenti, pensionamenti, retribuzioni, accesso ai corsi di formazione. Inoltre:

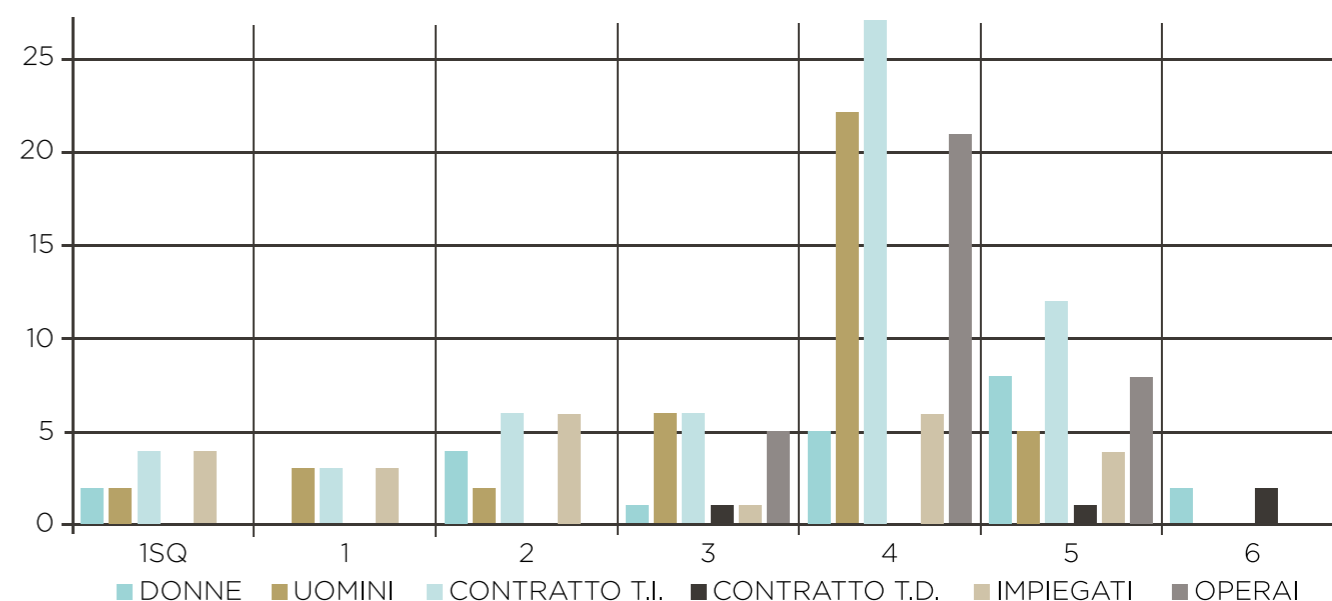
- Le retribuzioni sono calcolate in base alle mansioni svolte in applicazione del CCNL;



- La formazione e l'addestramento sono garantiti a tutti;
- Gli avanzamenti di carriera avvengono in funzione delle capacità dei singoli lavoratori e delle necessità organizzative aziendali;
- Vengono favorite le richieste di part-time da parte di madri lavoratrici nei limiti delle necessità organizzative aziendali;
- I licenziamenti sono eseguiti in conformità alla legge.

		SITUAZIONE AL 31/12/2022						
		LIVELLO DI INQUADRAMENTO						
		1SQ	1	2	3	4	5	6
N° ADDETTI		4	3	6	7	27	13	2
DI CUI % DONNE		50%	0%	67%	14%	19%	62%	100%
CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO	IMPIEGATI	4	3	6	1	6	4	0
	OPERAI	0	0	0	5	21	8	0
CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO	IMPIEGATI	0	0	0	1	0	1	2
	OPERAI	0	0	0	0	0	0	0

NON SONO STATI CONTEGGIATI I COMPONENTI DELLA DIREZIONE ED I CONTRATTI A CHIAMATA

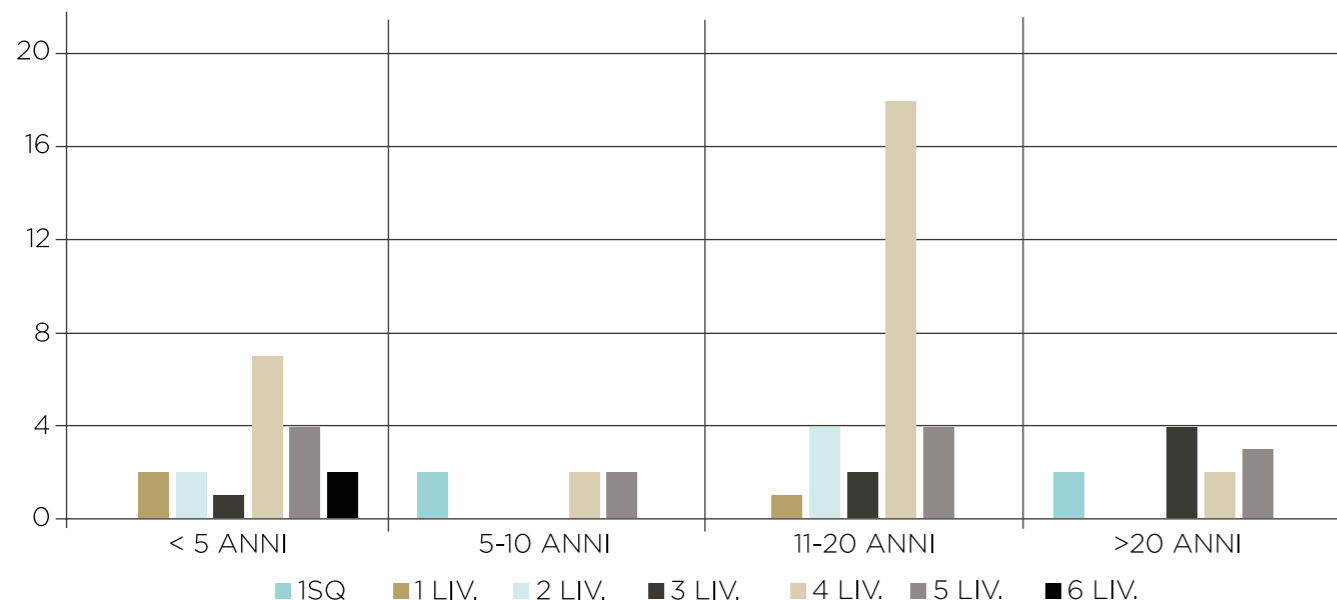
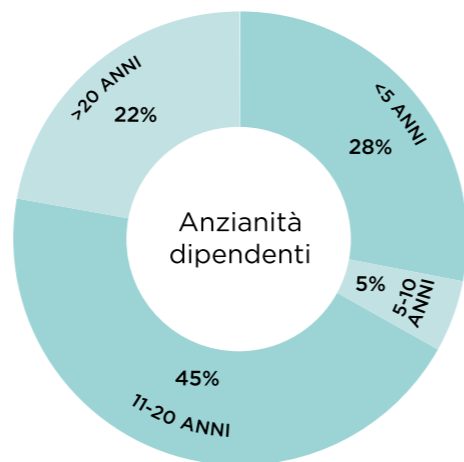
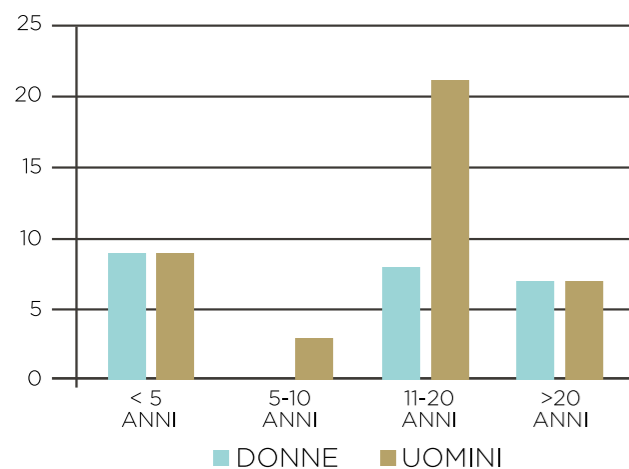


Entrando nello specifico della **durata dei contratti e dei rapporti di lavoro**, considerando i lavoratori presenti al 31/12/2022, il senso di appartenenza all'azienda viene dimostrato dal 67% dei lavoratori che vantano più di 10 anni di esperienza lavorativa all'interno dell'azienda e, soprattutto, da quelli che sono entrati in azienda più di 20 anni fa e costituiscono la memoria storica.

L'impegno dell'azienda nell'agevolare ai giovani l'ingresso nel mondo del lavoro si è concretizzato con l'inserimento, gli ultimi tre anni, nell'organico aziendale di tre apprendisti per dar loro l'opportunità di apprendere le conoscenze e le competenze dal personale con elevata esperienza in campo già presente in azienda e garantire il trasferimento del Know-how tra le nuove e vecchie generazioni.

DURATA DEL RAPPORTO AL 31/12/2022					
	< 5 ANNI	5-10 ANNI	11-20 ANNI	>20 ANNI	TOTALE
N° DI DIPENDENTI	18	3	29	14	64
RISPETTO AL TOTALE	28%	5%	45%	22%	

SENSO DI APPARTENENZA
IL 67% DEI LAVORATORI COLLABORA CON L'AZIENDA DA PIÙ DI 10 ANNI



Come in molte imprese del comparto agroindustriale, in azienda la **componente femminile** impiegata risulta in minoranza rispetto a quella maschile, rappresentando il 38% della forza lavoro complessiva. Il personale femminile è meno rappresentato tra operai (21%) mentre costituisce il 57% degli impiegati.

VALUTAZIONE DIPENDENTI IN BASE AL GENERE	
% DONNE / TOTALE COLLABORATORI	38%
% DONNE OPERAI / TOTALE OPERAI	21%
% DONNE IMPIEGATI E QUADRI / TOTALE IMPIEGATI E QUADRI	57%

DIPENDENTI ASSUNTI 2021-2022	2021	2022	TOTALE	INCIDENZA
UOMINI	2	3	5	
DI CUI GIOVANI	0	1	1	20%
DONNE	1	7	8	
DI CUI GIOVANI	0	5	5	63%
TOTALE	3	10	13	
DI CUI GIOVANI	0	6	6	46%

PER GIOVANI SI INTENDONO I DIPENDENTI DI ETÀ INFERIORE A 30 ANNI

Non si sono verificati casi di rinuncia al lavoro negli ultimi anni a seguito di **congedo per maternità / paternità**: tutte le persone che ne hanno usufruito sono rientrate al lavoro ricoprendo le medesime mansioni.

Osservando la **situazione aziendale della crescita retributiva** nella tabella riportata di seguito si può affermare che le donne, per alcuni specifici livelli, hanno ottenuto un aumento significativo della retribuzione dal 2021 al 2022.

Tale risultanza viene confermata dalla differenza salariale tra uomini e donne che presenta in media nel 2022 un valore prossimo al 100%. Eventuali differenze specifiche di ciascun livello sono giustificate dalle diverse mansioni e responsabilità attribuite alle singole persone.

LIVELLO DI INQUADRAMENTO	RAPPORTO SALARIALE TRA UOMINI E DONNE		CRESCITA CONTRIBUTIVA	
	2021	2022	DONNE	UOMINI
1SQ	121%	121%	1%	1%
1	0	0	0	1%
2	88%	94%	7%	1%
3	81%	81%	1%	1%
4	94%	92%	2%	3%
5	108%	109%	4%	1%

DATI RISULTANTI DALLE MEDIE DI RETRIBUZIONI LORDE MENSILI AL 31/12/2021 E AL 31/12/2022. UN VALORE "RAPPORTO SALARIALE TRA UOMINI E DONNE" PARI AL 100% RAPPRESENTA UGUALE RETRIBUZIONE. IL VALORE INDICATO IN TABELLA RAPPRESENTA LA % RELATIVA ALLE DONNE. NON RISULTANO I COLLABORATORI AL 6 LIVELLO IN QUANTO SI TRATTA DI APPRENDISTI INSERITI NEL 2022.

Presenza di collaboratori appartenenti alle **categorie protette**: al 31/12/2022 risultano in azienda due persone disabili femmine, una tra gli impiegati e un addetto alla linea di imbottigliamento.

VIOLENZA O MOLESTIE

Bosca esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non si verifichino casi di violenza o molestie, intendendo come tali:

- la creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo o di isolamento nei confronti di singoli o di gruppi di lavoratori;
- la ingiustificata interferenza con il lavoro altrui;
- l'ostacolo a prospettive di lavoro individuali per meri motivi di competitività personale.



Non sono ammessi nell'ambiente di lavoro condotte e comportamenti tali da dar luogo a molestie di natura sessuale, intendendo come tale:

- un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona;
- l'utilizzo di minacce o ricatti da parte di superiori gerarchici o di persone che possano comunque influire sulla costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro;

La Direzione Aziendale è consapevole che ogni persona, nell'ambiente di lavoro, deve però sentirsi libera di dire che trova un comportamento offensivo o inappropriato ed aspettarsi che gli altri la rispettino. Un comportamento che offende qualcuno involontariamente può essere rapidamente corretto senza causare danni. L'obiettivo è creare una cultura del lavoro in cui tutti si sentono ascoltati e rispettati. In questa ottica, l'azienda ha implementato un'apposita procedura specifica per consentire, a tutto il personale, la segnalazione in forma anonima di eventuali potenziali problemi e/o rilievi.

SITUAZIONE AL 31/12/2022	
N° SEGNALAZIONI INTERNE DI COMUNICAZIONE IN MERITO A DISCRIMINAZIONI	0
N° NC, SEGNALAZIONI E COMUNICAZIONI IN MERITO A DISCRIMINAZIONI PRESSO I NOSTRI FORNITORI	0
PERCENTUALE DI PRESENZA FEMMINILE IN AZIENDA (ESCLUSI DIRIGENZA E COLLABORAZIONI ESTERNE)	38%

PROCEDURE DISCIPLINARI

Bosca tratta tutto il personale con dignità e rispetto: non è ammesso o tollerato l'impiego di pratiche disciplinari coercitive fisiche o mentali, né l'abuso verbale o l'utilizzo di punizioni corporali nei confronti dei collaboratori. Non sono permessi trattamenti duri o inumani.

Per le norme disciplinari ci si attiene rigorosamente a quanto prescritto dal CCNL, esposto ed accessibile a tutti i lavoratori mediante affissione in bacheca. Inoltre, il CCNL è consultabile anche sul web e, da agosto 2022, inviato via e-mail al lavoratore al momento dell'assunzione. Nella gestione del personale, l'azienda parla con ogni collaboratore, che viene ascoltato e possibilmente aiutato nella risoluzione di ogni caso, al fine di migliorare il clima aziendale nel pieno rispetto della persona.

Anche da parte dei fornitori si pretende tale impegno all'interno delle loro strutture: il rispetto delle procedure disciplinari in accordo al CCNL di pertinenza è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

SITUAZIONE AL 31/12/2022	
N° AZIONI DISCIPLINARI ATTUATE (RICHIAMI SCRITTI)	2
N° PRATICHE DISCIPLINARI AVVIATE (SUPERIORI AI RICHIAMI SCRITTI)	0
N° NC, SEGNALAZIONI E COMUNICAZIONI IN MERITO A PRATICHE DISCIPLINARI IMPROPRIE VERSO I LAVORATORI PRESSO I NOSTRI FORNITORI	0

ORARIO DI LAVORO, LAVORO SUPPLEMENTARE E STRAORDINARIO

Bosca garantisce a tutto il personale il rispetto delle leggi e del CCNL in materia di orario di lavoro, festività, ferie e lavoro straordinario.

Questi aspetti sono ampiamente descritti nel CCNL ed inoltre sono più restrittivi rispetto a quanto richiesto dalla SA 8000; per tale motivo, nel testo del presente capitolo, verrà sempre fatto riferimento al CCNL che stabilisce i requisiti che impongono:

- la definizione della settimana lavorativa
- il numero di ore standard per ciascuna settimana lavorativa
- la definizione del / dei giorno / giorni di riposo

L'orario di lavoro normale previsto è di 40 ore settimanali così strutturato:

Produzione

- orario prevalente: orario spezzato 8 - 12 / 13.30 - 17.30 oppure 8 - 12 / 13 - 17;
- orario continuato centrale con 30 min di pausa pranzo 8 - 16 oppure 9 - 17;
- orario continuato su turni con 30 min di pausa pranzo 6 -14 / 14 - 22 distribuiti in 5 giorni (da lunedì a venerdì).

Amministrazione, magazzino e comparto tecnico

- orario prevalente: da lunedì a giovedì con orario spezzato (1 ora o 1.5 ora di pausa pranzo) tra le 8 e le 18; il venerdì orario continuato con mezz'ora di pausa tra le 8 e le 16.30.



Si tratta di orari che possono subire modifiche in base a determinate ragioni tecnico-organizzative e di mercato:

- svolgimento del lavoro straordinario, che comunque non supererà un massimo di 8 ore settimanali/operatore;
- implementazione della produzione durante il fine settimana.

Entro fine gennaio Bosca elabora un piano **ferie** in cui vengono indicate le giornate di chiusura aziendale e i turni di ferie. Durante il periodo estivo solitamente l'azienda chiude almeno due settimane e, solo in caso di necessità produttive, di spedizione e di vendemmia anticipata, vengono organizzati turni ferie in modo da permettere a ciascuno di godere del proprio periodo di riposo senza ostacolare la produzione.

Le ferie vengono organizzate secondo le esigenze di ciascun reparto, tenendo conto anche delle esigenze dell'azienda.

Le ore di lavoro, gli straordinari, le pause e i giorni di riposo sono documentate e in linea con quanto previsto dal CCNL: l'azienda dispone di un sistema di segnalazione trasparente degli orari di lavoro (inclusi gli straordinari), tramite registrazione informatica delle timbrature, effettuate con badge da tutti i lavoratori, ricevute e raccolte dal terminale operativo nell'ufficio HR che le inoltra al consulente per l'elaborazione delle buste paga.

Tutto il lavoro straordinario è retribuito con una maggiorazione, come definito dalla legge nazionale o dalla contrattazione collettiva.

Bosca non utilizza accordi contrattuali di "sola manodopera", contratti consecutivi a breve termine e/o programmi di falso apprendistato o altri schemi, volti ad evitare l'adempimento degli obblighi nei confronti del personale previsti dalla legislazione e dalle normative applicabili in materia di lavoro e sicurezza sociale.

SITUAZIONE AL 31/12/2022		
REPARTO	VALUTAZIONE RICORSO A STRAORDINARI RISPETTO AL MASSIMO ANNUO CONSENTITO	VALUTAZIONE DELLE ORE DI FERIE GODUTE RISPETTO ALLE FERIE ANNUE MATURE
CANTINA	8,0%	99,91%
LINEA	39,6%	94,87%
MAGAZZINO	23,9%	87,25%
UFFICI	0	82,08%
VARIE	37,5%	66,13%

Tale impegno su questo argomento viene applicato anche ai propri fornitori: il rispetto delle normative e del CCNL, nelle attività dei fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

SITUAZIONE AL 31/12/2022	
N° NC, SEGNALAZIONI E COMUNICAZIONI IN MERITO AD ORARIO DI LAVORO	0
N° NC, SEGNALAZIONI E COMUNICAZIONI IN MERITO A STRAORDINARIO	0
N° SEGNALAZIONI IN MERITO ALL'ORARIO DI LAVORO RELATIVAMENTE AI FORNITORI	0

RETRIBUZIONI

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato in azienda è Alimenti Industria. BOSCA garantisce una retribuzione regolare con accredito in conto corrente; la retribuzione è corrispondente al CCNL, anzi mediamente superiori a quanto prescritto, proporzionata alla quantità e qualità del lavoro, comunque in grado di assicurare al lavoratore stesso ed alla sua famiglia un'esistenza dignitosa e per quanto possibile conforme alle personali aspettative di guadagno.

Non sono applicate e non è prassi applicare trattenute sul salario a scopo disciplinare.

Ogni lavoratore riceve il proprio salario come indicato su cedolino paga riportante data di assunzione, codice posizione INPS, categoria di inquadramento e contratto di appartenenza, nonché altre informazioni che danno tracciabilità della posizione di occupazione del collaboratore stesso. Tutte le indennità retributive (composizione dei salari e delle indennità) sono indicate chiaramente e regolarmente a beneficio dei lavoratori nella busta paga personale. L'azienda elargisce la retribuzione al collaboratore senza che lo stesso, per poterne beneficiare, abbia alcun costo aggiunto.

Nel caso siano presenti sul cedolino paga informazioni non chiare al collaboratore, l'ufficio del personale fornisce i mezzi/spiegazioni che rendano chiari tutti i dati riportati sullo stesso, siano essi di natura economica che amministrativa.

Retribuzioni, monte salari e tipologia di contratto sono gestiti e monitorati dall'Ufficio del personale in collaborazione con il Consulente esterno del Lavoro incaricato, assolvendo all'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale.

Gli accordi di lavoro sono formalizzati, sempre escludendo l'applicazione di programmi di falso apprendistato o di lavoro nero.

E' stata predisposta una procedura per la gestione delle nuove assunzioni dove vengono riportate le modalità adottate per la formalizzazione del contratto di lavoro. Copia della documentazione viene fornita al nuovo collaboratore.

Gli accordi contrattuali con i collaboratori sono stabiliti dal reparto risorse umane e sono definiti in base alle singole competenze e alle mansioni che il collaboratore andrà a ricoprire.

L'impegno dell'azienda nel riconoscere e valorizzare le proprie risorse si traduce in un'attenzione verso tutti i collaboratori, senza distinzione tra chi è già presente in azienda ed i nuovi assunti.

Bosca si impegna a valorizzare le proprie risorse riconoscendo un incremento dello stipendio rispetto alle tabelle retributive del CCNL Industria Alimentare, in particolare:



L'incremento medio delle retribuzioni permette di assicurare uno stipendio superiore a quello riportato per la quantificazione della soglia di povertà secondo la metodologia ISTAT.

Considerata la composizione dei nuclei familiari della popolazione aziendale e calcolando la media della soglia di povertà riportata sul sito ISTAT sul totale dei gruppi, si può affermare che il valore medio è di € 1.385,00 lordi mese, pertanto le retribuzioni applicate in azienda sono ampiamente sopra la soglia di povertà.

Per quanto riguarda gli **incentivi economici e sistemi di premiazione** l'azienda adotta un sistema di MBO legati al raggiungimento di obiettivi personali solo per il commerciale e il responsabile marketing.

Il rispetto delle normative e del CCNL relativamente alle retribuzioni nelle attività dei fornitori è una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione con Bosca.

SITUAZIONE AL 31/12/2022	
N° NC, SEGNALAZIONI E COMUNICAZIONI IN MERITO ALLA REMUNERAZIONE	0
N° SEGNALAZIONI IN MERITO ALLE RETRIBUZIONI RELATIVAMENTE AI FORNITORI	0

ANALISI DEL CLIMA AZIENDALE

Bosca ha delegato al consulente psicologo la redazione, la distribuzione e l'elaborazione del questionario di clima aziendale per fotografare lo stato di salute dell'ambiente lavorativo.

La valutazione aveva come unico scopo la raccolta di dati conoscitivi sul clima interno per l'individuazione di azioni e soluzioni immediate volte al rimedio delle criticità e per il rafforzamento delle virtuosità.

Il questionario anonimo era composto da 63 items a scala Likert a 7 punti.

I fattori valutati sono stati:

- soddisfazione di lavoro,
- conciliazione,
- collaborazione,
- equità e pari opportunità,
- etica aziendale,
- autonomia-partecipazione-valorizzazione,
- professione,
- fiducia-supporto.

I risultati delle rilevazioni si possono sintetizzare in:

- aree di forte positività e gradimento da parte del personale in particolare sulle politiche attive di servizi aziendali, etica aziendale (interesse alla salute psico-fisica, attenzione alla salubrità e alla sicurezza dell'ambiente di lavoro e lavoratori, serietà di trattamento), aspetti valoriali d'azienda, formazione al personale, equità, pari opportunità e conciliazione;
- aree da migliorare nella sfera della comunicazione interna.

Bosca, con l'aiuto dello psicologo, cercherà di sviluppare azioni correttive volte al miglioramento delle aree più carenti.

SITUAZIONE AL 31/12/2022	LIVELLO DI INQUADRAMENTO						
	1SQ	1	2	3	4	5	6
N° ADDETTI PER LIVELLO	4	3	6	7	27	13	2
INCREMENTO % RISPETTO AL MINIMO TABELLARE PREVISTO DAL CCNL	142,5%	77,4%	99,1%	110,4%	71,7%	62,8%	59,7%
INCREMENTO % RISPETTO ALLA RETRIBUZIONE TOTALE (TEM) PREVISTA DAL CCNL	97,5%	41,5%	52,1%	51,8%	21,2%	12,1%	6,8%
NON SONO STATI CONTEGGIATI I CONTRATTI A CHIAMATA							

ATTENZIONE ALLA CURA DELLA PERSONA

Bosca adotta un approccio umanistico in cui le risorse umane sono poste al centro del "sistema azienda", pertanto la cura e l'attenzione verso i loro bisogni è uno tra gli obiettivi principali.

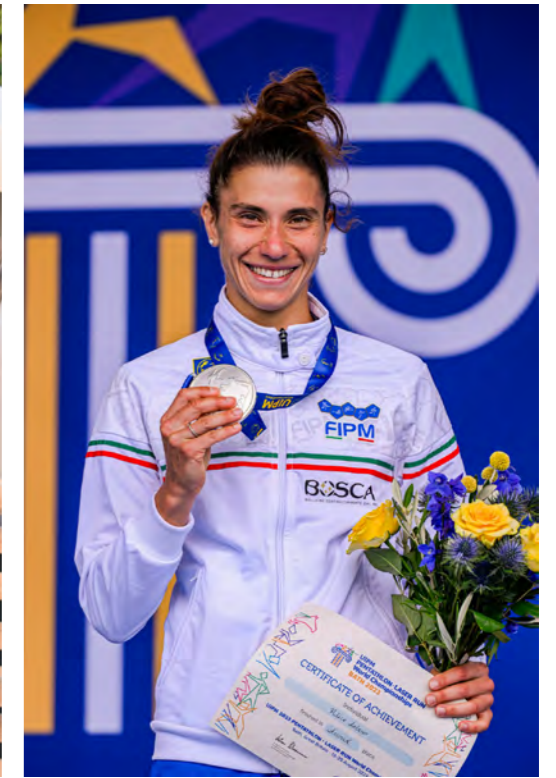
L'azienda ha cura nel mantenere alto il benessere dei propri collaboratori e nel favorire la conciliazione tra vita privata e professionale.

A tal fine, per l'anno 2022, sono stati offerti da Bosca S.p.A. a tutti i suoi collaboratori le seguenti macro aree di servizi:

- sportello psicologico
- assistenza fiscale
- fattorino aziendale
- ricezione pacchi in azienda

Per questo punto si fa riferimento al documento interno PR 6.1.5. del 14/2/2022.

Sono previsti inoltre omaggi in occasione del Natale, Pasqua, compleanno e per occasioni speciali quali nascita figlio, matrimonio e pensionamento.



COINVOLGIMENTO CON IL TERRITORIO E LA COMUNITÀ

Bosca fa parte di associazioni di Tutela delle Denominazioni del territorio e altre associazioni del settore vitivinicolo tra cui:

- Consorzio dell'Asti DOCG e del Moscato d'Asti DOCG
- Consorzio dell'Alta Langa DOCG
- Consorzio del Vermouth di Torino

A supporto del territorio, Bosca sostiene da anni:

- Proloco e associazioni locali
- Associazioni e consorzi socio assistenziali
- Associazioni ed enti culturali
- Società e circoli sportivi
- Parrocchie e aziende sanitarie regionali
- Onlus a favore di iniziative a sostegno dei minori in paesi in via di sviluppo
- Associazioni per la ricerca contro il cancro e le malattie genetiche rare

11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI



17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI



Bosca conta su uno stretto legame col Comune di Canelli e diversi altri enti locali con cui collabora su svariati fronti, a cominciare dalla messa a disposizione delle proprie cantine Patrimonio Mondiale dell'Umanità per l'Unesco per eventi e manifestazioni di stampo culturale, artistico e di promozione del territorio.



BOSCA è anche convenzionata con le scuole Superiori del Territorio offrendo la possibilità di stage e tirocini formativi sia in Alternanza Scuola Lavoro che in Stage Curriculari.

Forte di quasi 200 anni di storia e di legame col territorio, a livello di comunicazione BOSCA si lega a Canelli e al Monferrato, esprimendo con poetica comunicativa ed orgoglio la terra in cui è nata e prospera. Questo genera visibilità sui media per il territorio a livello nazionale. Al centro della narrazione vi sono ovviamente le Cattedrali Sotterranee Bosca, Patrimonio Mondiale dell'Umanità Unesco, vanto dell'azienda che dona il proprio contributo alla promozione del territorio in tutto il mondo.

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, ha **distribuito al vicinato un questionario**. Sono state raccolte eventuali segnalazioni inerenti alle tematiche della sostenibilità provenienti dalle diverse comunità presenti nelle vicinanze e approfonditi i rapporti tra realtà aziendale e la comunità locale.

Le informazioni emerse sono:

a) La collettività ritiene che l'azienda presta attenzione all'impatto (economico, sociale e ambientale) sul territorio e a costruire un buon rapporto con il territorio e la comunità locale. Bosca si propone per il futuro di incrementare maggiormente l'attenzione a eventuali segnalazioni di problemi con i confinanti;

b) Riguardo alle iniziative di collaborazione con il territorio e con le comunità locali, non tutto il vicinato dimostra di essere a conoscenza che l'azienda:

- effettua o ha effettuato azioni di volontariato
- sostiene o ha sostenuto progetti del territorio locale a carattere sociale e ambientale
- ha attivato partnership con soggetti "No profit" per la realizzazione di progetti
- realizza o ha realizzato iniziative a sostegno della valorizzazione del territorio e del patrimonio culturale locali



Buone pratiche di comunicazione

Nel 2021, in occasione del 190° anniversario, Bosca disegna una visione strategica di lungo termine. Nell'ambito di questo percorso si inseriscono lo studio di una strategia di marketing e comunicazione, il restyling dell'identità visiva e il lancio di nuove linee prodotte dedicate al canale Ho.Re.Ca. e GDO. Nel rispetto della propria storia non convenzionale, viene scelto il payoff "Bollicine controcorrente dal 1831".

Un concetto che combina tradizione e originalità, maestria e audacia, sapienza e fantasia, ovvero i tratti che da quasi due secoli, animano e rendono unica Bosca.

La mission è sfidare quanto già esiste sul mercato per creare prodotti sorprendenti e ridefinire la "Italian Sparkling Experience" nel gusto e nel modo di comunicarla. Lo scopo è costruire notorietà e reputazione del brand riposizionandolo verso l'alto e rafforzandone il valore premium. In questo quadro, il legame bicentenario e la tutela del territorio rappresentano asset di comunicazione di primaria importanza. Bosca, protagonista storico che ha contribuito a portare il Monferrato e i prodotti della sua terra nel mondo, pone dunque il territorio e la sua comunità al centro della propria comunicazione.

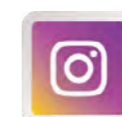
L'azienda individua il digitale come canale di comunicazione più rilevante per raggiungere i propri target: consumatori, operatori di mercato ma anche fornitori e dipendenti). Il bilancio di sostenibilità, unitamente alle attività svolte dall'azienda in campo di sostenibilità, sarà reso disponibile a tutte le parti interessate tramite il sito bosca.it.

SITO WEB

Il sito web www.bosca.it, con piattaforma ecommerce integrata, riflette il posizionamento controcorrente del brand: veicola i messaggi chiave ai visitatori e costruisce la conoscenza della marca. Il racconto dell'azienda e del territorio si fonde con la produzione di contenuti editoriali volti all'esplorazione creativa di tematiche attinenti al mondo del vino. I prodotti sono suddivisi in quattro macro-categorie: Bollicine (spumanti Metodo Classico e Metodo Martinotti), Vini (bianchi e rossi), Aperitivi e It's B (proposte low e no alcool).

SOCIAL MEDIA

I social media rappresentano il mezzo più veloce e capillare per aumentare la visibilità dell'azienda e raggiungere un ampio bacino di utenti con uno storytelling continuativo utile ad attivare una connessione emotiva col pubblico. A differenza dei mezzi tradizionali, le pagine Instagram e Facebook del brand, ideali per un target business to consumer, consentono di interagire direttamente con i clienti, wine lover e operatori del mercato, raccogliendo feedback e rispondendo in tempo reale. Questa interazione aumenta la fiducia e l'engagement, trasformando la comunicazione da monologo a dialogo, dove l'utente diventa parte attiva della conversazione.



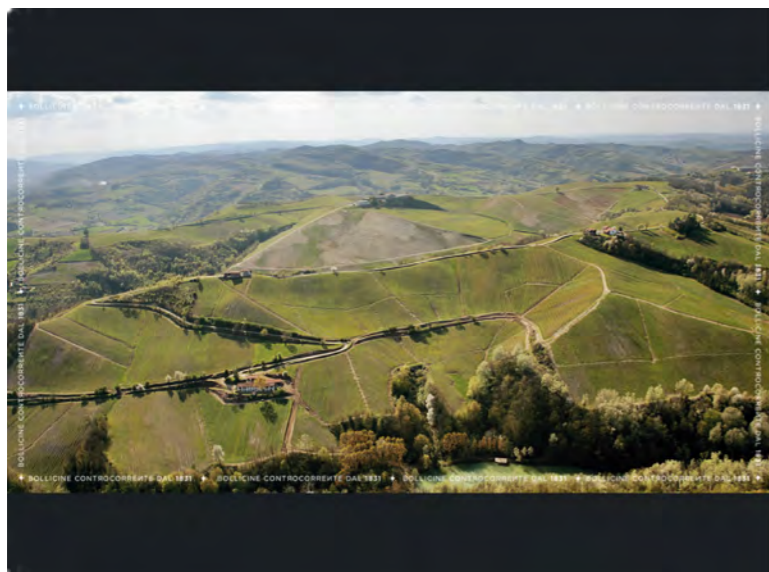
9 IMPRESE.
INNOVAZIONE
E INFRASTRUTTURE



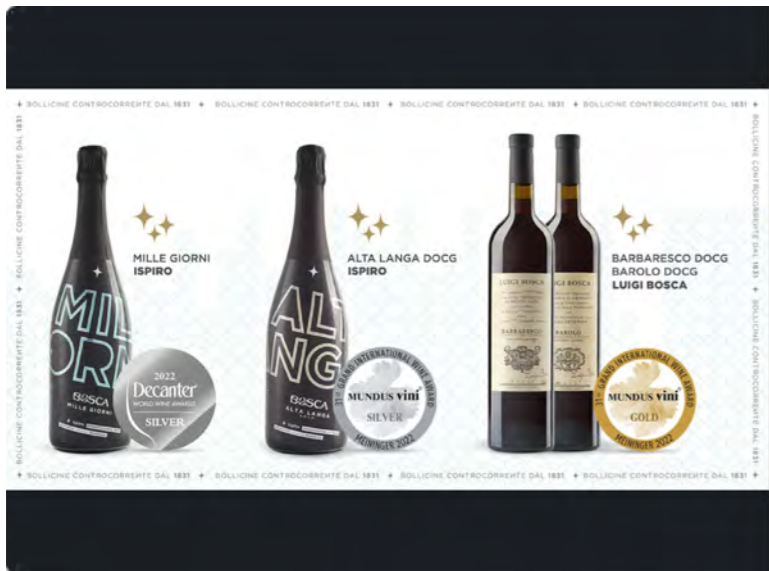
17 PARTNERSHIP
PER GLI OBIETTIVI



Linkedin invece, oltre a permettere una comunicazione business to business mirata raggiungendo direttamente partner e stakeholder esterni, è anche uno degli strumenti aziendali di comunicazione rivolta a dipendenti e collaboratori che in questo modo sono costantemente aggiornati sulle novità aziendali. L'azienda rafforza il senso di appartenenza stimolando anche il loro coinvolgimento come ambassador del brand.



Bosca SpA
 Più prezioso dei frutti della terra, c'è solo la terra che ci permette di raccoglierti. Noi di Bosca lo sappiamo bene perché i nostri 100 ettari di vigne si trovano in un territorio Patrimonio Mondiale dell'Umanità per l'UNESCO e noi, non potremmo essere più orgogliosi e rispettosi del luogo che ci ha permesso di essere l'azienda che siamo oggi.
#GiornataMondiale della Terra
#BoscaSpumanti #BollicineControcorrente #Bosca1831 #OltreLoSpumante #Controcorrente #BeyondSpumante #bollicine #spumanteitaliano



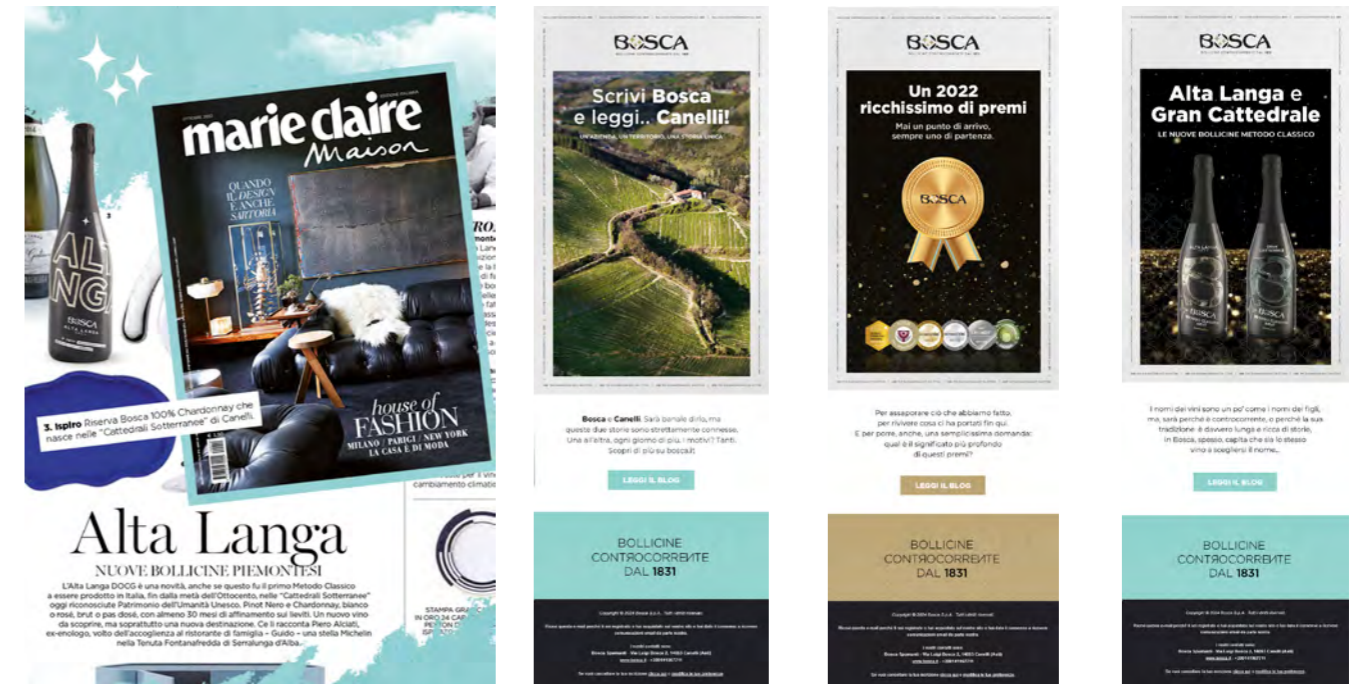
Bosca SpA
 A un'estate semplicemente di.vi.na. Brindiamo insieme ai nostri vini più premiati.
Mundus Vini 2022:
 Barolo DOCG Luigi Bosca 2018 - medaglia d'oro
 Barbaresco DOCG Luigi Bosca 2019 - medaglia d'oro
 Alta Langa DOCG Ispiro 2017 - medaglia d'argento
Decanter World Wine Awards 2022:
 Mille Giorni Ispiro - medaglia d'argento
#BoscaSpumanti #BollicineControcorrente #BollicineAdArte #Bosca1831 #OltreLoSpumante #Controcorrente #BeyondSpumante #MundusVini #Decanter #DWWA #DWWA2022 #Celebration #riconoscimenti #goldmedal #silvermedal



Bosca SpA
 "Fare due lavori, imprenditrice e mamma, è un'enorme bellezza e opportunità". Pia Bosca si racconta a La Stampa, attraverso una serie di domande rivolte alle donne protagoniste della vita economica e sociale dell'Astigiano. Scopri come affronta la sfida di essere alla guida di casa Bosca leggendo l'articolo!
#BoscaSpumanti #BollicineControcorrente #Bosca1831 #OltreLoSpumante #Controcorrente #BeyondSpumante #bollicine #spumanteitaliano #portrait #stantmoment #tiltheend #memories #writeastory #ancestors #generations

UFFICIO STAMPA, PR, DIRECT MAILING, AWARDS MARKETING

In ottica di integrazione multi-canale finalizzata al presidio dei principali canali di comunicazione e ulteriore rafforzamento del raggio di visibilità del brand, sono state attivate le seguenti iniziative:



Attività di Ufficio Stampa e Pubbliche Relazioni con i media locali e nazionali, inclusa la gestione dei rapporti con la stampa ed enti, organizzazioni e istituzioni del territorio.

Invio di newsletter settimanali volte a mantenere una comunicazione costante e diretta con gli iscritti alla propria mailing list. Consentono di condividere novità e aggiornamenti su prodotti, promozioni esclusive, iniziative ed attività sul territorio e contenuti di valore.

CAMPAGNE DI ADVERTISING

Per Bosca, le campagne adv rappresentano uno strumento strategico fondamentale per costruire e rafforzare la brand awareness, posizionare l'azienda e fidelizzare il pubblico non solo verso i prodotti, ma anche verso la mission e i valori che rappresenta. Lo fanno attraverso una pianificazione multi-canale utilizzando un linguaggio che sfida i dogmi di categoria e mettendo al centro tematiche come storia, famiglia e territorio, celebrando un patrimonio culturale radicato e condiviso capace di ispirare e coinvolgere.



Novembre 2021 - campagna ADV *Bella Storia*



Dicembre 2021 - campagna ADV *Ispiro ed Esploro*

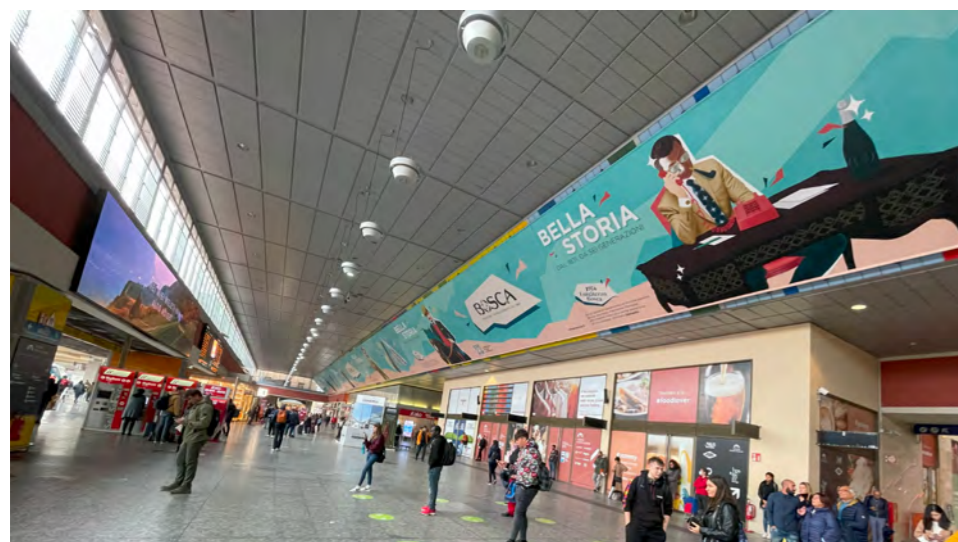
Campagna ADV 2021 *Bella Storia* - Digital Display Campagna ADV GDO 2021 *Da Canelli in giro per l'Italia*



Campagna ADV 2022 *Bella storia...da 6 generazioni* - Social Media, OTT e Web in diverse piattaforme (Instagram, Facebook, Youtube, RaiPlay, Mediaset, Discovery, Google, Rcs, Condé Nast, etc.)



Ottobre 2022 - campagna ADV *Bella Storia da 6 generazioni*



Maxi affissione di 130 metri all'interno della stazione di Torino Porta Nuova da ottobre 2022 a marzo 2023. Nel secondo trimestre di esposizione il soggetto della campagna sono state le Cattedrali Sotterranee Patrimonio Mondiale dell'Umanità UNESCO a Canelli.



FIERE ED EVENTI

Bosca aderisce ad eventi commerciali a livello regionale, nazionale ed internazionale come ambasciatore del "made in Italy".

Nel corso del 2022 l'azienda, i prodotti ed il territorio sono stati promossi nelle seguenti manifestazioni:

- a livello regionale: "La notte delle bolle", "La prima dell'Alta Langa" e "Torino Wine Week"
- a livello nazionale: "Merano Wine Festival", "Vinitaly", "Wine & Siena"
- a livello internazionale: "Gulfood", "Interwine China", "Vinitaly China", "Wine South America" e "Prowein" tramite la Collettiva Piemonte Land of Wine

VINITALY



LA PRIMA DELL'ALTA LANGA



LA NOTTE DELLE BOLLE - TORINO



Le strategie di marketing & comunicazione adottate hanno costruito conoscenza e ricordo del marchio nei consumatori e stakeholder di mercato. L'awareness spontanea di Bosca ha registrato una crescita del 175% dall'inizio del percorso intrapreso (dati 2022 vs 2020). Il sito bosca.it ha registrato incrementi a doppia cifra in termini di accessi dei visitatori, con incrementi annuali del 70% ca di visualizzazioni della pagina dedicata alle cantine di Canelli. Le campagne adv e le attività di comunicazione hanno raggiunto milioni di persone sul territorio nazionale e i loro contenuti hanno contribuito alla percezione di Bosca come marchio controcorrente, storico e legato al territorio.

Buone pratiche economiche

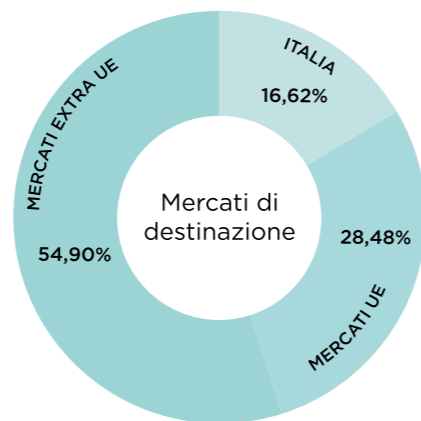
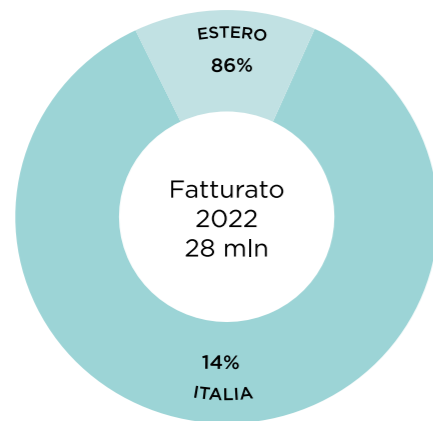
Bosca è un'azienda familiare - oggi alla sesta generazione - del comparto vitivinicolo italiano con sede in Canelli dal 1831.

La guida aziendale appartiene al Consiglio di Amministrazione composto da 3 membri effettivi tutti appartenenti alla famiglia Bosca.

È presente un Collegio Sindacale composto da 3 membri effettivi, 2 supplenti e 1 revisore legale.

Bosca è costituita sotto forma di società per azioni ed è controllata al 100% da una società di diritto svizzero Bipsa Investment Partnerships e controlla al 100% l'azienda agricola di famiglia l'Immobiliare Agricola Piemontese S.r.l.

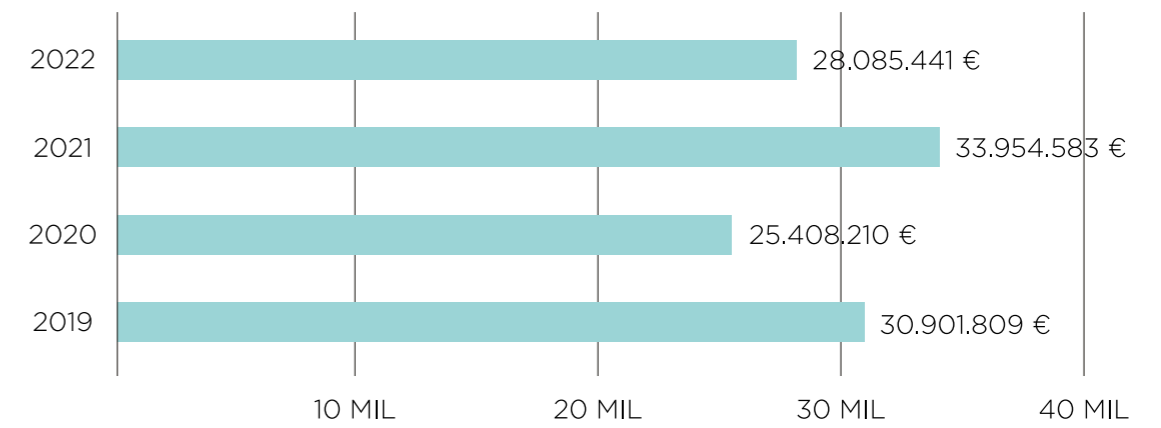
L'esercizio contabile viene chiuso al 31 dicembre di ogni anno e il bilancio viene sottoposto ai controlli del Collegio Sindacale.



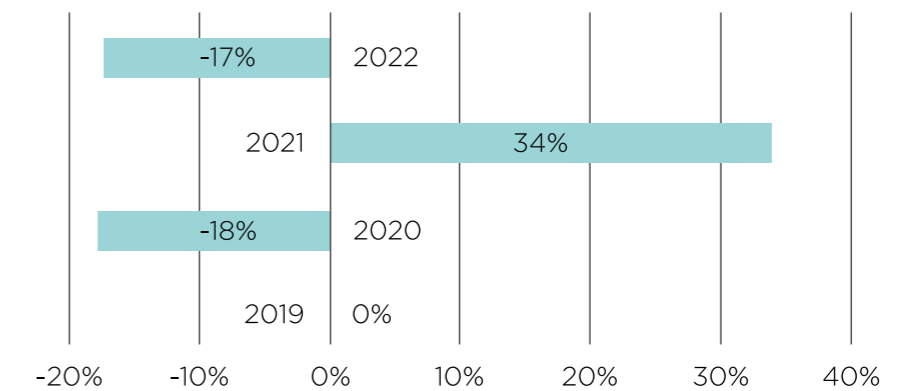
PAESI PRESIDIATI DA BOSCA

PAESI ANCORA DA ESPLORARE

ANDAMENTO ANNUO DEI RICAVI



SCOSTAMENTO DEI RICAVI RISPETTO ALL'ANNO PRECEDENTE



INVESTIMENTI PER LA SOSTENIBILITÀ

Come già elencato nel paragrafo "Adeguatezza delle attrezzature" ci sono stati molti investimenti negli anni recenti finalizzati al miglioramento della Qualità alimentare ed alla Sostenibilità.

In realtà fin dal 2010 Bosca aveva già installato un impianto fotovoltaico da 519 Kwp sul tetto del magazzino spedizioni.

Negli ultimi dieci anni inoltre ha progressivamente rinnovato e ampliato l'impianto chimico-fisico di pretrattamento delle acque reflue di cantina per ridurre l'impatto ambientale.

A livello di ciclo produttivo in cantina oggi, grazie all'automazione dei serbatoi per le vinificazioni, del reparto Vini base e delle autoclavi di spumantizzazione, le fasi cruciali sono sotto controllo, anche da remoto.

Il team enologico può intervenire in maniera più mirata sia ai fini della maggior qualità del prodotto che per ottimizzare l'uso dei prodotti enologici.

Inoltre l'acquisto di due nuovi strumenti in laboratorio interno quali Foss e Gascromatografo, aggiunti ad una già buona dotazione di base, hanno permesso di ottenere analisi tradizionali in modo più rapido e determinare nuovi utili parametri. La recente entrata in funzione del filtro tangenziale destinato al reparto vini base che si è aggiunto ad altri due filtri uguali, già presenti da qualche anno in stabilimento, sta permettendo una riduzione della farina fossile.

3 SALUTE E BENESSERE



7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE



9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE



12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI



Le nuove celle frigo da hl 11.400 di capacità, destinate alla conservazione dei mosti, in particolare di Moscato ed ultimate nel 2017, hanno permesso una riduzione delle frigorie grazie alla perfetta coibentazione.

Il nuovissimo locale autoclavi di spumantizzazione della capacità di hl 8.000 sta permettendo un risparmio di frigorie e calorie grazie alla coibentazione dei serbatoi ma anche del locale in cui sono contenute, rispetto alle vecchie autoclavi non coibentate, ormai utilizzate solo più come appoggio nelle fasi di filtrazione isobarica.

Gli impianti frigoriferi, termici e dell'aria compressa a servizio di linee e cantine sono stati notevolmente rinnovati ai fini del risparmio energetico.

Oltre ad essere impianti nuovi e quindi più efficienti in particolare segnaliamo i seguenti accorgimenti:

- negli impianti frigo sono presenti inverter e soft-star sui motori, comprese anche le pompe di distribuzione del liquido refrigerante.
- le torri di raffreddamento funzionano a condensazione flottante (modulazione continua di tipo elettronica)
- le caldaie per il riscaldamento degli ambienti ed alcune fasi di processo sono a condensazione
- l'acqua di condensa del vapore acqueo viene successivamente convogliata nella centrale termica con un notevole risparmio energetico
- il nuovo compressore dell'aria principale è dotato di inverter

Anche le linee di imbottigliamento e confezionamento sono state oggetto di profondi investimenti.

La linea Spumanti è stata rinnovata al 100%, quella delle bevande al 50%.

Il C.I.P. di lavaggio ha permesso una riduzione dei consumi di acqua e chemicals.

Tutti i macchinari sostituiti, dotati di inverter per il risparmio energetico, hanno permesso un miglioramento della Qualità nel senso più ampio del termine, compresa una maggior sicurezza e rispetto della salute (ergonomia) degli operatori.

A completamento del progetto è stata messa in atto un'intensa formazione e sensibilizzazione degli stessi a bordo macchina nelle fasi di collaudo e avvio delle linee.

L'attenzione per la sicurezza degli operatori è costante grazie alla formazione e anche a continui investimenti: va anche in questo senso l'acquisto di 12 nuovi carrelli elevatori dotati dei più moderni sistemi di sicurezza.

Inoltre, parlando di movimentazione merci, l'azienda ha realizzato una barriera protettiva antiribaltamento dei sacconi di zucchero da 10 quintali.

Questo è solo un esempio di piccoli interventi di miglioramento per la sicurezza che vengono costantemente realizzati a seguito delle evidenze ottenute grazie ai sopralluoghi del RSSP, del Servizio interno Sicurezza ed anche grazie alle segnalazioni degli operatori.

A livello elettrico sono attualmente applicate misure quali:

- Impianto di illuminazione separato in zone diverse che vengono accese all'occorrenza nei locali in uso.
- Progressiva sostituzione delle lampade ad incandescenza con lampade a LED. Attualmente La percentuale di sostituzione è del 70%.

Nei prossimi anni l'azienda formalizzerà un piano di riduzioni degli sprechi e l'ottimizzazione delle risorse.

In particolare entreranno in funzione due nuovi impianti fotovoltaici per complessivi 800 Kwp circa per un totale di circa 1300 Kwp.

IMPORTO INVESTIMENTI PER TIPOLOGIA AL 31/12/2022

STRUTTURE EDILIZIE	€ 479.052
ATTREZZATURE	€ 5.461.561
PERSONALE	€ 10.000
TERRITORIO: CONSORZI, FIERE, EVENTI E COMUNICAZIONE	€ 711.488
ASSOCIAZIONI BENEFICHE E TERRITORIO	€ 35.540

Piano per la valutazione dei rischi economici di medio termine e la rivalutazione periodica dei mutamenti degli scenari economici generali e del comparto.

In sede del riesame annuale della Direzione viene effettuata anche una valutazione dei rischi generali per l'azienda. Per i fattori evidenziati a rischio moderato e alto vengono stabilite delle misure per mitigarlo. In sede di riesame della direzione negli anni successivi viene calcolato il rischio residuo a seguito delle misure implementando, eventualmente, ulteriori azioni di mitigazione. Nei prossimi anni verranno implementati questi piani, procedendo a controlli con una periodicità ridotta (durante le riunioni del gruppo HACCP).

Vedere quanto riportato al punto VALUTAZIONE DELL'ANALISI DEL RISCHIO PER LA SOSTENIBILITÀ - CAMBIAMENTI del presente documento.

BUONE PRATICHE SOCIO-ECONOMICHE VERSO I DIPENDENTI

L'azienda applica per i propri dipendenti il CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare:

- Copertura assicurativa: come previsto da CCNL
- Retribuzioni - Politica salariale: gli accordi contrattuali con i collaboratori sono stabiliti dalla Direzione e sono definiti in base alle singole competenze e alle mansioni che il collaboratore andrà a ricoprire.

L'impegno dell'azienda nel riconoscere e valorizzare le proprie risorse si traduce in un'attenzione verso tutti i collaboratori, senza distinzione tra chi è già presente in azienda ed i nuovi assunti.

Tra le azioni più importanti vi sono l'incremento medio sul CCNL riconosciuto dall'azienda ai propri collaboratori e, nella maggioranza dei casi, l'aumento del livello di primo ingresso per le nuove assunzioni. Tale politica risulta evidente dalla lettura dei dati riportati di seguito.

- Incentivi economici e sistemi di premiazione: l'azienda adotta un sistema di MBO legati al raggiungimento di obiettivi personali ad ora solo per il commerciale e il responsabile marketing.

5 PARITÀ DI GENERE



10 RIDURRE LE DISUGLIANZE



MIGLIORAMENTO DELLE COMPETENZE DEI LAVORATORI FORMAZIONE

4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ



In azienda vengono utilizzate e valorizzate pienamente tutte le professionalità e competenze di tutto il personale presente.

La Direzione si attiva al fine di favorire lo sviluppo e la crescita dei propri lavoratori. Allo scopo di valorizzare le specifiche competenze e conservare il valore professionale del personale, vengono messi a loro disposizione gli strumenti informativi e formativi necessari.

L'azienda mantiene la consapevolezza dei propri collaboratori mediante incontri, comunicazioni, esercitazioni alle emergenze, riunioni periodiche e formazioni ed addestramenti secondo quanto previsto dalle attuali normative in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro.

Come previsto dalla procedura interna, in occasione di nuove assunzioni o cambi di mansioni, i lavoratori vengono formati ed informati, oltre a quanto previsto dall'art. 36 del D.lgs 81/2008, anche sui principi di Responsabilità sociale, Codice Etico Aziendale, Politica e specifiche procedure in relazione alla mansione compresa la procedura di rimedio e reclamo. È prevista una formazione istituzionale, erogata in determinati momenti della vita aziendale del lavoratore (assunzione / cambio mansione), e una formazione ricorrente rivolta al personale.

INQUADRAMENTO	ORE DI FORMAZIONE			
	2021 ORE TOTALI	2021 DI CUI SU TEMA SICUREZZA	2022 ORE TOTALI	2022 DI CUI SU TEMA SICUREZZA
QUADRI	26	2	307	19
IMPIEGATI	192,5	22	944,5	240,5
OPERAI	145,5	73,5	394	394
TOTALE	364	97,5	1.645,5	653,5

L'azienda, spinta dalla decisione di potenziare il pilastro della sostenibilità sociale, ha predisposto un Sistema di Gestione Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSL).

BUONE PRATICHE ECONOMICHE VERSO I FORNITORI

Per garantire i criteri per l'**equo prezzo delle materie prime acquistate** l'azienda :

- acquista unicamente uve provenienti da vigneti facenti parte del gruppo e definisce il prezzo delle uve acquistate secondo la valutazione dei prezzi del mercato. Tale prezzo è collegato alle tabelle mercuriali della Camera di Commercio di Asti, Alessandria e Cuneo
- definisce il prezzo di mosti e vino secondo la valutazione dei prezzi del mercato e alle condizioni di fornitura, ma principalmente in base a parametri fisico-chimici e sensoriali che attestano le caratteristiche qualitative del prodotto. Tale prezzo è stabilito dall'ufficio acquisti materie prime e validato dall'amministrazione con ciascun fornitore e viene formalizzato tramite contratto sottoscritto dalle parti.
- per gli altri acquisti (Packaging) viene applicato la medesima procedura di valutazione dei prezzi del mercato, delle condizioni di fornitura e delle caratteristiche qualitative e prestazionali del prodotto. Tale prezzo è stabilito dall'ufficio acquisti con ciascun fornitore e viene formalizzato tramite contratto sottoscritto dalle parti.

Per quanto riguarda la **normativa sui termini di pagamento massimi tollerabili** l'azienda :

- conosce la normativa sui termini di pagamento massimi tollerabili (Articolo 62 del D.Lgs. 27/2012) e si adegua a quanto stabilito dalla normativa sopracitata (30 giorni massimi dall'ultimo giorno del mese di emissione della fattura) per tutti i fornitori di materie prime deperibili
- per gli altri fornitori, l'azienda conosce la nuova normativa sui termini di pagamento massimi tollerabili e valuta con i singoli fornitori le modalità e tempistiche dei pagamenti: l'azienda paga con RI.BA o bonifico bancario con le modalità indicate in fattura.

8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA



17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI



Buone pratiche ambientali

L'azienda è costantemente impegnata nel **miglioramento della qualità delle acque** di scarico ed in sistemi di risparmio idrico.

A tal fine:

- sensibilizza i collaboratori per ridurre i consumi idrici nel processo produttivo
- per il lavaggio dei serbatoi privi di sistema di lavaggio fisso viene utilizzata una macchina semi-automatica a ricircolo di soluzione detergente in grado di limitare i consumi di acqua e prodotti chimici
- la linea di imbottigliamento dei vini, spumanti e vermouth è dotata di circuiti di lavaggio "clean in place" per limitare i consumi idrici e chimici
- nel 2022 è stato implementato un nuovo filtro tangenziale da affiancare a quelli già presenti in azienda nel reparto dei vini grezzi
- si è dotata di un impianto di depurazione chimico-fisico-biologico per il pretrattamento delle acque reflue di cantina con abbattimento di circa il 90% del COD prima dello scarico in fognatura, collegata al depuratore di Santo Stefano Belbo
- riutilizza l'acqua di condensa del vapore acqueo che viene successivamente riconvogliata nella centrale termica con un notevole risparmio energetico
- ha razionalizzato la rete fognaria interna per ottimizzare la separazione tra acque reflue e acque meteoriche

Un'altra riduzione di risorse è stata quella relativa alla digitalizzazione della gestione delle macchine e delle relative registrazioni con **eliminazione pressoché totale della carta**.

In ottica di **risparmio energetico** sono state implementate in azienda le seguenti misure:

- installazione degli impianti frigo che permettono un'ottimizzazione dell'efficienza energetica mediante l'utilizzo di inverter e soft-star sui motori e l'installazione di torri di raffreddamento a condensazione flottante (modulazione continua di tipo elettronica)
- costruzione di nuovi reparti coibentati (locale autoclavi e locale celle frigo)
- sostituzione progressiva delle lampade ad incandescenza con lampade a LED
- installazione caldaie a condensazione
- installazione di nuovo compressore dell'aria dotato di inverter
- tutti i nuovi macchinari delle linee di imbottigliamento e confezionamento sono dotati di inverter

In ottica di **rispetto dell'ambiente** l'azienda ha proceduto a modificare gli impianti frigo con l'utilizzo di un nuovo refrigerante a GWP* inferiore a 2500, procedendo alla sostituzione del precedente gas. Il Regolamento sui Gas Fluorurati (F-Gas Regulation) del 2014 ha infatti introdotto una serie di misure per ridurre gradualmente il consumo di HFC dell'80% (espresso in termini percentuali di CO2 equivalente) entro il 2030.

*Il global warming potential (GWP) o, in italiano, potenziale di riscaldamento globale, esprime il contributo all'effetto serra di un gas serra relativamente all'effetto della CO2, il cui potenziale di riferimento è pari a 1.

Al fine di minimizzare l'impatto delle attività produttive sulla comunità locale, l'azienda identifica i

6 ACQUA PULITA E SERVIZI IGIENICO-SANTARI



7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE



12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI



13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO



potenziali rischi ambientali e stabilisce opportune misure di monitoraggio; l'attuazione e l'efficacia delle misure di monitoraggio vengono verificate con cadenza almeno annuale.

ASPETTO AMBIENTALE	MONITORAGGIO	VALUTAZIONE DELLE ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO
CONSUMO DI ACQUA CONSUMO DI ENERGIA ELETTRICA CONSUMO DI METANO E GASOLIO	IL CONSUMO DI QUESTE RISORSE VIENE TENUTO SOTTO CONTROLLO MONITORANDOLO E RAPPORTANDO AI DATI DELLA PRODUZIONE.	PARAMETRO TENUTO SOTTO CONTROLLO TRAMITE LA REGISTRAZIONE NEL MODULO DEI CONSUMI. VISTA VALUTAZIONE NEI PUNTI PRECEDENTI DEL PRESENTE DOCUMENTO.
EMISSIONE DI CO ₂ BIOGENICO	EMISSIONE POCO SIGNIFICATIVA (N° 269 c 14 LETT. i-a).	PARAMETRO TENUTO SOTTO CONTROLLO TRAMITE LA REGISTRAZIONE.
SVERSAMENTO DI GHG LEGATI A PERDITE NELL'IMPIANTO FRIGO	IMPIANTO SOTTOPOSTO A CONTROLLO ANNUALE DA PARTE DI TECNICI SPECIALIZZATI.	CONTROLLO ANNUALE SVOLTO (DICHIARAZIONE F-GAS N° 664390-19936).
INQUINAMENTO DEL SUOLO DOVUTO A SVERSAMENTI DI DETERGENTI E/O SANIFICANTI	LO STOCCAGGIO DELLE SOLUZIONI LIQUIDE O DEI SOLIDI AVVIENE IN UN'AREA ADEGUATA E L'ATTIVITÀ VIENE SVOLTA SU PAVIMENTAZIONE IN CEMENTO.	NON SI SONO VERIFICATE CRITICITÀ AL RIGUARDO DURANTE IL 2022. VERIFICATA PROCEDURA DI EMERGENZA TRAMITE LO SVOLGIMENTO DI UNA PROVA DI SVERSAMENTO.
INQUINAMENTO DEL SUOLO DOVUTO A SVERSAMENTI DI PRODOTTO AL MOMENTO DELLO SCARICO / CARICO	I PRODOTTI VENGONO SCARICATI O CARICATI NELLE CISTERNE TRAMITE TUBAZIONI MOBILI CHE VENGONO CONTROLLATE AL MOMENTO DELL'UTILIZZO.	NON SI SONO VERIFICATE CRITICITÀ AL RIGUARDO DURANTE IL 2022.
ODORE CAUSATO DA SCARTI DI LAVORAZIONE	I RESIDUI DELLE LAVORAZIONI DEI MOSTI COSTITUITI DA VINACCE E FECCE, POSSONO CREARE CESSIONI DI ODORI SE SOTTOPOSTI A LUNGA SOSTA NEI LUOGHI DI STOCCAGGIO TEMPORANEO. IL LUOGO DI CONSERVAZIONE, LONTANO DA INSEDIAMENTI DI TIPO CIVILE E LA FREQUENZA DEI RITIRI DEI SUDDETTI MATERIALI CONSENTONO DI EVITARE LA PERCEZIONE DI TALI ODORI SIA ALL'INTERNO DELLO STABILIMENTO CHE VERSO L'ESTERNO.	VISTI MVV RELATIVI AI CARICHI DEI SOTTOPRODOTTI. AREA DI STOCCAGGIO TEMPORANEO ESTERNA CONTROLLATA DURANTE GLI AUDIT INTERNI.
INQUINAMENTO ACUSTICO NELLA ZONA ADIACENTE LO STABILIMENTO LEGATO ALL'UTILIZZO DELLE ATTREZZATURE	LO STABILIMENTO È POSIZIONATO IN CAMPAGNA E LE AREE LAVORATIVE NON SONO VICINE ALLE ABITAZIONI.	NON SI SONO VERIFICATE CRITICITÀ AL RIGUARDO DURANTE IL 2022. MESSO A DISPOSIZIONE DEI CONFINANTI UN MODULO PER COMUNICARE EVENTUALI SEGNALAZIONI.

Azioni da attuare: miglioramento continuo e obiettivi

Per ogni aspetto sono stati fissati per il 2023-2024 degli obiettivi di sostenibilità che rispettano quanto già fatto in precedenza dall'azienda.

BUONE PRATICHE DI LAVORAZIONE - AZIONI LEGATE ALL'AZIENDA

- Ristrutturazione cantina Via L. Bosca Canelli per permettere l'invecchiamento in botti di rovere dei vini rossi e la presa di spuma, affinamento e sboccatura dello spumante metodo classico. Le caratteristiche dei locali come temperatura e umidità rendono l'ambiente ottimale sia per l'affinamento in legno che in bottiglia.
- Rinnovo impiantistica metodo classico
- Monitoraggio dei consumi idrici e di prodotti chimici, consumo elettrici e produzione dei rifiuti in modo da poter stabilire degli indicatori di processo che permettano la valutazione nel tempo delle misure adottate in ottica di sostenibilità.

In ottica di ottimizzazione delle procedure di lavaggio dei locali e attrezzature sono state evidenziate le seguenti attività di miglioramento che saranno valutate a fine 2024:

- Ridurre la concentrazione della soda utilizzata dal 3% al 2,5% ed effettuare delle prove per valutare se è fattibile diminuire il quantitativo utilizzato.
- Valutare visivamente l'interno della vasca dopo il primo lavaggio e prima di procedere all'utilizzo della soda; se fosse ritenuta sufficiente, si ridurrebbero i consumi di prodotti chimici e acqua.

BUONE PRATICHE SOCIALI - AZIONI LEGATE ALLA COMUNITÀ, DIPENDENTI E FORNITORI

- Sarà studiato un sistema per migliorare il rapporto con la collettività in base alle carenze riscontrate con segnalazione, comunicando ai vicini/comunità locale le azioni eseguite ed i risultati ottenuti o attesi e archiviando le segnalazioni ricevute e le azioni adottate, allo scopo di migliorarne la comunicazione e risaltare l'impegno aziendale in ambito sostenibilità.
- Sviluppo, insieme all'Agenzia di formazione APRO, del progetto per la formazione della figura professionale "cantiniere" per poter attingere a personale competente per la cantina e contribuire nella formazione e crescita dei giovani del territorio.
- Ricerca manutentore.
- Partecipazione come sostenitore con organizzazioni benefiche/associazioni del territorio anche attraverso donazione in merce.
- Formazione del personale in ambito di salute e sicurezza sul lavoro.
- Continuare la collaborazione con Enti formativi per l'accoglienza per stage formativi.
- Investimento nello sviluppo professionale e in formazione tecnico professionale per i dipendenti.

6 ACQUA PULITA E SERVIZI IGIENICO-SANITARI



9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE



12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI



4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ



8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA



11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI



- Ottenimento delle certificazioni volontarie a fronte degli standard



PARITÀ DI GENERE
UNI/PDR 125:2022



EQUALITAS



RESPONSABILITÀ
SOCIALE SA8000

BUONE PRATICHE AMBIENTALI

- Monitoraggio dei consumi idrici e di prodotti chimici
- Valutazione del recupero dell'acqua necessaria per il funzionamento degli impianti tecnici attualmente scaricata in acque superficiale
- Sostituzione dei documenti cartacei nelle bacheche aziendali, nel laboratorio e nelle cantine con l'installazione di supporti digitali
- Miglioramento dell'efficienza produttiva ed energetica mediante la lotta ai consumi occulti tramite l'installazione di sensori dedicati.
- L'azienda continuerà con il processo di sostituzione delle bottiglie in vetro con una tipologia meno pesante con risparmi di vetro e in emissioni di CO2
- Installazione di un impianto fotovoltaico di 780 Kwp sulla restante parte libera dei tetti dello stabilimento in modo da coprire oltre il 60 % del fabbisogno energetico della cantina con energia autoprodotta da fonte rinnovabili.

6 ACQUA PULITA
E SERVIZI
IGIENICO-SANITARI



7 ENERGIA PULITA
E ACCESSIBILE



9 IMPRESE,
INNOVAZIONE
E INFRASTRUTTURE



12 CONSUMO E
PRODUZIONE
RESPONSABILI



13 LOTTA CONTRO
IL CAMBIAMENTO
CLIMATICO



BOSCA S.p.A.

Via Luigi Bosca, 2 - 14053 Canelli (AT)

Cattedrali Sotterranee Bosca

Via G.B. Giuliani, 23 - 14053 Canelli (AT)

Stabilimento

Via Canelli, 100 - 14055 Costigliole d'Asti (AT)

Tel. +39 0141 967711 - info@bosca.it