

Azienda Agricola F.lli Buccelletti S.r.l.

Rapporto di sostenibilità 2023



BUCCELLETTI
PASSATO, PRESENTE E FUTURO

SOMMARIO



Nota metodologica

Lettera alle parti interessate

L'azienda e la governance

Le Parti Interessate

Partnership

Servizi

Sostenibilità sociale

Sostenibilità ambientale

Sostenibilità economica

NOTA METODOLOGICA



Questo report è stato preparato utilizzando come riferimento tecnico-metodologico il “GRI Sustainability Reporting Standards, emessi dal Global Reporting Initiative (GRI)”.
L'organizzazione ha redatto questo documento in modalità “GRI - referenced”

Nelle note a piè pagina vengono indicati i codici degli indicatori espressamente menzionati dallo standard GRI.

Il ciclo di rendicontazione è annuale e le informazioni riportate all'interno del report afferiscono sempre all'ultimo esercizio fiscale chiuso. Il presente report fa riferimento all'anno 2023.

L'organizzazione non redige il bilancio consolidato; l'organizzazione fa parte di un insieme di aziende legate, all'interno del contesto familiare.

Il presente documento vengono rappresentati gli impatto dell'organizzazione e data evidenza dei cambiamenti sulle informazioni riportate e sui loro confini di impatto.



Lo scopo primario della rendicontazione è stato quello di monitorare le performance aziendali, anche a seguito delle ulteriori certificazioni ottenute, al fine di verificare gli sviluppi intervenuti e promuovere uno stakeholder engagement che consentirà uno sviluppo sostenibile a medio-lungo termine. Rimane la comunicazione a tutte le parti interessate mediante sito istituzionale.



Contenuto del report e confine degli argomenti

Azienda Agricola Fratelli Buccelletti, ha adottato un sistema di gestione certificato ISO 9001 (qualità), ISO 14001 (ambiente), ISO 45001 (salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), SA 8000 (responsabilità sociale), Convalida EMAS (ambiente), ISO 37001 (Anticorruzione), UNI PdR 125 (Parità di genere)



Performance,
Credibility,
Transparency





Contenuto del report e confine degli argomenti

L'organizzazione è inoltre in possesso di qualifica SOA per:

OS 24 Verde e Arredo Urbano - V

OG 13 Opere di Ingegneria Naturalistica - III bis

OG 8 Opere Fluviali, di Difesa, di Sistemazione Idraulica e Bonifica – II

OG 6 Acquedotti, gasdotti, oleodotti, opere di irrigazione e di evacuazione – III

OG 3 Strade, autostrade, ponti, viadotti, ferrovie, metropolitane – II

OG 9 Impianti per la produzione di energia elettrica – V

OG 10 Impianti per la trasformazione alla media tensione – II

OS 30 Impianti elettrici, telefonici, radiotelefonici e televisivi - II



Contenuto del report e confine degli argomenti

Il sistema di gestione ha contribuito al rispetto dei principi per la definizione del contenuto del report (inclusività degli stakeholder, contesto di sostenibilità, materialità e completezza) e ai principi per la definizione della qualità del report (accuratezza, bilanciamento, chiarezza, comparabilità, tempestività ed affidabilità).

E' stata condotta un'analisi tesa ad individuare, valutare e gestire i rischi e le opportunità, derivanti dalla gestione dei processi, nel contesto in cui opera l'organizzazione.

Conformemente ai requisiti della ISO 9001:2015, sono state individuate le parti interessate [Definizione ISO 9000:2015: *quella persona od organizzazione che può influenzare o essere influenzata, da una decisione o attività*].

Il sistema di gestione viene annualmente verificato da organismi di certificazione esterni accreditati secondo la norma ISO/IEC 17021-1.

Conformemente agli standard certificati, l'organizzazione ha determinato, redatto, approvato e reso disponibile per tutte le parti interessate, all'interno del sito istituzionale, il Codice Etico, contenente le politiche aziendali sui vari temi della sostenibilità.

L'organizzazione rende inoltre disponibili sul proprio sito istituzionale i certificati ottenuti per il proprio sistema di gestione (<http://opere.buccelletti.it/chi-siamo/>)

Tutti i chiarimenti, le informazioni o i suggerimenti, possono essere recapitati ai seguenti indirizzi:
info@buccelletti.it
buccelletti@pec.it



Lista degli aspetti materiali

Al fine di dare una priorità agli aspetti da trattare nel report, sono stati definiti i criteri con i quali effettuare un'analisi degli stessi.

Sono stati considerati tutti gli Standard indicati dal GRI afferenti le performance: economica, sociale, ambientale.

Sono stati quindi individuati gli aspetti materiali che hanno impatto diretto sulle parti interessate e sono stati aggregati in macrovoci: tutela dell'ambiente, performance economica, tutela della persona e della comunità, compliance e tutela della filiera.

Gli aspetti materiali considerati sono comunque già valutati e/o monitorati dall'organizzazione tramite il proprio sistema di gestione.

Per ogni aspetto materiale sono stati definiti:

il livello di copertura (dati, indicatori ed informazioni necessari e disponibili per la trattazione dello stesso);

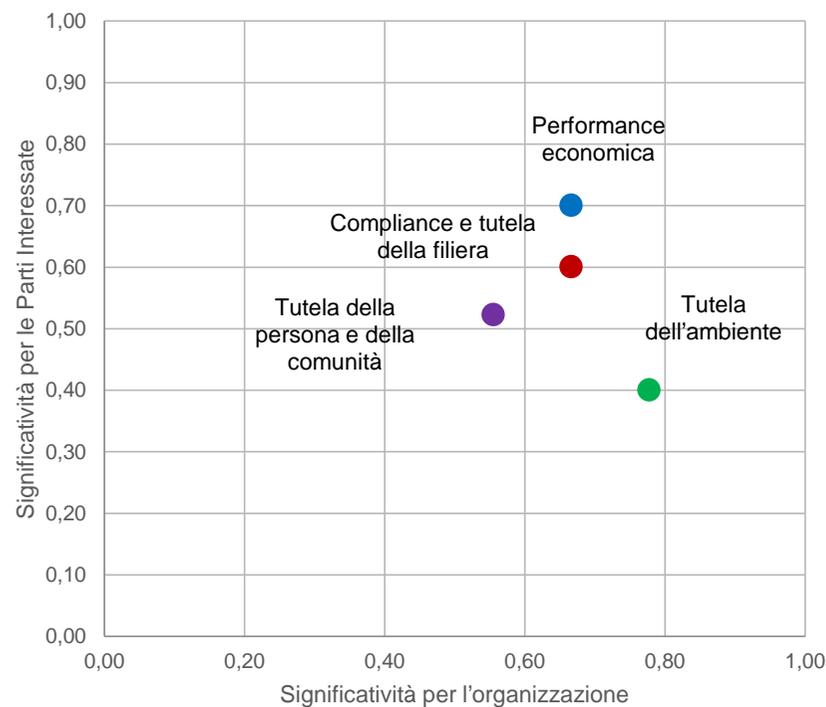
il punto dove si potevano manifestare gli impatti (dentro o fuori dall'organizzazione);

le parti interessate coinvolte.



Matrice di materialità

Matrice di Materialità



L'analisi eseguita ha generato la tabella di materialità, dove:

- il punteggio ottenuto come “significatività delle parti interessate” è la concentrazione per ogni “macrovoce” di quante volte gli “aspetti materiali” si presentano sulle parti interessate.
- Il punteggio ottenuto come “significatività per l'organizzazione” è la somma dei valori dati dalla probabilità e gravità di accadimento di ogni singolo “aspetto materiale” che costituisce la “macrovoce”

Le Parti Interessate

Stakeholder



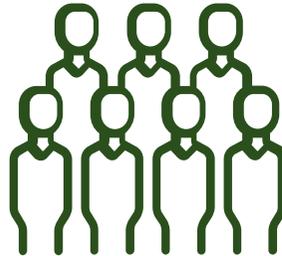
Il sistema di gestione aziendale certificato garantisce l'identificazione, l'analisi ed il monitoraggio delle Parti Interessate, dei loro requisiti e delle loro aspettative.

L'organizzazione redige un'analisi del proprio contesto, dei rischi e delle opportunità e provvede al suo riesame almeno annualmente.

Nel documento viene analizzato anche il contributo che le Parti Interessate apportano al sistema intero.

Le Parti Interessate sono le seguenti:

- Clienti
- Dipendenti
- Autorità ed organismi di controllo e vigilanza
- Collaboratori
- Fornitori
- Sistema bancario creditizio ed assicurativo
- Utenti finali
- Organismi di certificazione



Il processo di engagement delle Parti Interessate si sviluppa attualmente in:

- analisi delle aspettative;
- segnalazione e gestione delle non conformità e dei reclami;
- comunicazione e condivisione del rispetto dei principi contenuti all'interno del codice etico.

I canali di comunicazione con le parti interessate sono vari per dare le più semplici e ampie possibilità ai diversi soggetti in funzione delle possibili diverse situazioni che si possono creare nei diversi ambiti: preposto, responsabile di funzione, responsabile del sistema di gestione, social performance team.

La gestione e la risoluzione delle stesse avviene, là dove possibile, di concerto con le Parti Interessate. L'organizzazione si impegna nella risoluzione dei reclami e nella comunicazione degli esiti della risoluzione, nell'arco di 30 gg, come evidente all'interno del sito internet istituzionale (<https://buccelletti.it/wp-content/themes/buccelletti/certificazioni/modulo-reclamo.pdf>):

Ad oggi, non si registrano né reclami né sanzioni relativamente alla compliance aziendale sui temi ambientali, di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ed etici.

Possono essere rilasciate osservazioni da parte dell'organismo di certificazione, a fronte degli audit condotti periodicamente. L'organizzazione si è sempre impegnata a prendere in carico e risolvere tutte le segnalazioni rilasciate. Il mantenimento nel tempo dei certificati è la dimostrazione di come l'azienda sia sempre riuscita in questo



Lettera alle Parti Interessate

L'Azienda Agricola Fratelli Buccelletti ha sede nel Comune di Castiglion Fiorentino, in Loc. Santa Lucia 149, provincia di Arezzo.

L'organizzazione opera nel settore del verde e dell'agricoltura dal 1910, anno di sua fondazione.

L'Azienda dispone di una sicura esperienza nonché di concrete referenze nei settori specifici del verde e della manutenzione del territorio; con questo spirito multisetoriale legato all'ambiente lavora nel rispetto del territorio, oggi come allora.

Nel corso dei decenni, l'esperienza acquisita lavorando per grandi aziende italiane, per enti pubblici come i Comuni le Aziende Sanitarie, le Province e i Consorzi di Bonifica in tutto il territorio nazionale, nonché Parchi Nazionali, ha determinato una grande crescita in termini di risorse e Know-how altamente specializzato oltre che nel verde anche nelle opere di inserimento paesaggistico (landscaping), nella mitigazione ambientale, nella conservazione del territorio, nelle costruzioni e manutenzioni fluviali e nell'ingegneria naturalistica.



Lettera alle Parti Interessate

L'organizzazione si impegna da sempre nell'incremento della soddisfazione del cliente e delle aspettative di tutte le parti interessate, nel massimo rispetto della normativa vigente e dei requisiti del proprio sistema di gestione.

Il presente documento in analogia e continuità con il precedente, è stato quindi redatto al fine di ampliare negli anni la consapevolezza degli impatti della realtà aziendale sul contesto territoriale e per consentirne la misurazione nei periodi che seguiranno.

L'aumento della tecnologia SW e HW in azienda, la digitalizzazione e la crescita di competenze tecnologiche saranno gli strumenti con i quali l'azienda svilupperà i propri processi ed il monitoraggio degli stessi.

L'Azienda continuerà a dare evidenza del proprio operato tramite il mantenimento e l'ampliamento delle certificazioni ottenute, oltre che nella divulgazione del presente documento.

L'Azienda e la governance

Una realtà allargata



**AZ.AGR. F.LLI
BUCCELLETTI SRL**



**SARDEGNA AMBIENTE
E COSTRUZIONI SRL**



**SOC.AGR. BUCCELLETTI
VIVAI DI VINCENZO
BUCCELLETTI E C. SS**



**SOC. AGR. F.LLI
BUCCELLETTI DI
BUCCELLETTI ANTONIO SS**



La realtà dell' Azienda Agricola



Fatturato 2020: **8,1 MLN**
Fatturato 2021*: **8,2 MLN**
Fatturato 2022: **7,6 MLN**
Fatturato 2023: **8,0 MLN**

Personale: 154

Mercato: Italiano

Azienda Agricola Fratelli Buccelletti è una società a responsabilità limitata.

Proprietari dell'organizzazione sono i membri della famiglia Buccelletti: Vincenzo, Bartolomeo (presidente c.d.a.), Cesare (vice presidente c.d.a.), Francesco, Stefano e Bruno (consiglieri c.d.a.). Ricopre il ruolo di azienda **commerciale** del gruppo Buccelletti con una lunga esperienza nell'ambito dei lavori di **realizzazione, manutenzione e interventi sul verde** oltre che **impianti arborei e frutticoli, anche ad alta densità**.

Lo sviluppo è supportato da processi di qualità, con attenzione alla **gestione ambientale e alla sicurezza**. In tale contesto sono state acquisite **certificazioni ISO e SOA** (per la partecipazione a gare e l'esecuzione di lavori per appalti pubblici).

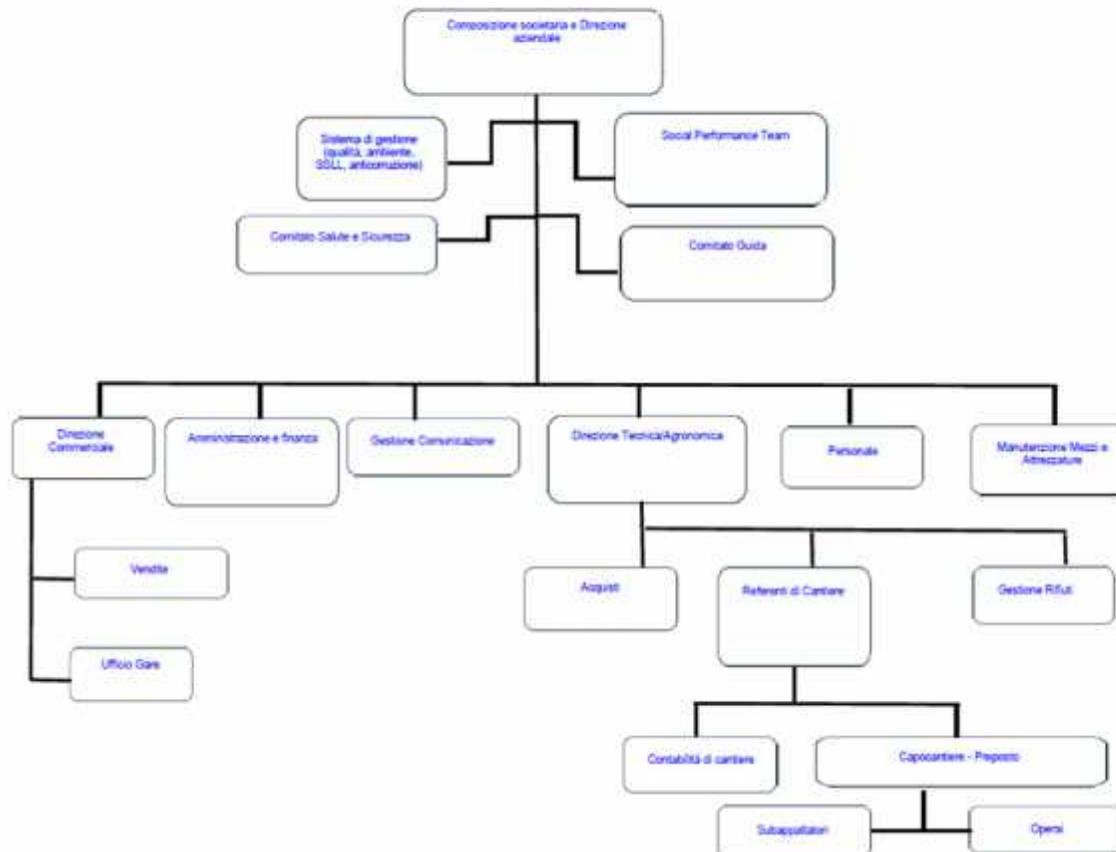
*Il valore dei ricavi delle vendite e delle prestazioni differisce dal totale del valore della produzione a causa della presenza di variazioni delle rimanenze di prodotti in corso di lavorazione, semilavorati e finiti e altri ricavi e proventi, per un totale di € 445.861 (5% del totale) per l'anno 2021.

Le referenze





APPENDICE C – ORGANIGRAMMA Funzionale





Organizzazione interna

La Direzione, nella persona del Presidente del Consiglio di Amministrazione, nell'ambito della sostenibilità, stabilisce la strategia aziendale e gli obiettivi di breve, medio e lungo termine.

E' presente l'Organo di Controllo, nella figura del Revisore Legale, di cui all'articolo 2477 del Codice civile, all'articolo 379 del Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza (Dlgs 14/2019), e dall'articolo 2-bis comma 2 Dl 32/2019.

All'interno del comitato per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro sono riassunte le figure del Datore di Lavoro (DL), Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e Medico Competente (MC), in conformità al D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Testo unico per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro). Il comitato è supportato anche dal Team di Performance Sociale (SPT) che contribuisce allo sviluppo, all'analisi ed al reporting verso la Direzione delle performance etiche e sociali dell'organizzazione.

Il Social Performane Team è stato istituito a seguito della certificazione SA 8000.

Il team è composto da una rappresentanza paritaria della Direzione e dei lavoratori.

In staff alla Direzione, a garanzia di tempestività di azione, è presente il responsabile ambientale, della qualità, della sicurezza, dell'anticorruzione e l'SPT. Questi riportano alla direzione i risultati dell'attuazione, sviluppo, monitoraggio e miglioramento del sistema di gestione, oltre che a supportarla nell'analisi e gestione dei principali aspetti di compliance e sostenibilità.



Specificatamente per la gestione della parità di genere è invece stata istituita la figura del Comitato Guida. Quest'ultimo, analizza il contesto interno dell'azienda, sviluppa il piano strategico e propone obiettivi e budget alla Direzione.

Le funzioni esecutive sono l'Amministrazione, gli Acquisti, il Commerciale e le squadre operative; la prima per il controllo della parte economico finanziaria e controllo di gestione; la seconda per la gestione degli acquisti, la terza per le vendite, della comunicazione e del cliente in genere; l'ultima per la gestione del flusso di produzione.



In associazione

- Arco Soc.Coop.Cons. Arezzo
Costruzioni
- Consorzio C.A.V.A. Verde
- Progetto EVO – Intenso d'Italia
- R.E.V.I. Rete edilizia verde italiana
- Toscana Verde Edilizia
- Rete Agricola Italiana



Le partnership sono uno strumento fondamentale per presidiare il mercato, sia per la gestione dei cantieri in tutto il territorio nazionale, sia in termini di ricerca e sviluppo di nuove soluzioni, anche tecnologiche.

SERVIZI

Gestione del verde, ingegneria naturalistica e manutenzione del territorio



L'organizzazione possiede una lunga esperienza nell'ambito dei lavori di realizzazione e manutenzione del verde; dalla gestione del verde urbano, fino alla realizzazione dei giardini pensili, opere fluviali, di ingegneria naturalistica e di sistemazione del territorio, nonché impianti agricoli.

Grazie al lavoro delle persone ed alle loro competenze, l'azienda è in grado di seguire il cliente partendo dalla progettazione dell'intervento fino alla realizzazione dello stesso.

In fase di progettazione, si valutano gli impatti del servizio in termini qualitativi, di salute e sicurezza, tutela ambientale e responsabilità sociale. La valutazione è condotta in conformità ai requisiti cogenti e a quelli degli standard certificati.

SERVIZI

Gestione del verde, ingegneria naturalistica e manutenzione del territorio



Quanto stabilito dal sistema di gestione fornisce un vero e proprio driver; ciò implica che i fornitori ed i partner siano qualificati e che per la qualifica degli stessi vi siano politiche (codice etico) e procedure da rispettare, ai fini dell'erogazione del servizio in modo sostenibile.

Rispetto all'anno precedente non ci sono state variazioni apprezzabili. Il corpo dei fornitori strategici è rimasto tale, così come il suo rapporto in funzione della totalità dei fornitori attivati

A livello economico, la situazione rilevata è la seguente:

Costi della produzione	2023	2022	2021	2020
per materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	€ 1.638.493	€ 1.970.420	€ 2.190.832	€ 2.810.431
per servizi	€ 2.369.598	€ 3.067.330	€ 3.328.275	€ 2.522.360

	Anno 2023	Anno 2022
Fornitori attivati	150	150
Fornitori con ruolo strategico	4%	4%



Gestione del verde, ingegneria naturalistica e manutenzione del territorio

La Direzione privilegia la ricaduta di risorse sul territorio anche se ad oggi non è stato possibile implementare specifiche politiche di approvvigionamento esclusivo da fornitori locali.

La necessità è garantire continuità e costanza nelle forniture, su tutto il territorio nazionale.

Nei cantieri di manutenzione e realizzazione del verde urbano, sono necessari talvolta interventi con prodotti chimici a bassa pericolosità o biologici. Le politiche interne impongono l'utilizzo di prodotti chimici biologici per la cura delle piante e dove possibile, l'utilizzo di tecniche naturali come antiparassitari naturali tipo insetti entomofagi, coccinelle ecc.

Tali tecniche sono già in uso e vengono proposte in fase progettuale dove ritenute applicabili. L'eventuale uso di prodotti fitosanitari è comunque effettuato in piena sicurezza da operatori dotati di apposito "patentino".

Non vengono posti limiti di grandezza delle opere. Nessun'opera infatti è troppo grande per non essere progettata, realizzata e gestita correttamente.

Per l'azienda, realizzare gli spazi verdi significa contribuire a migliorare il benessere e la qualità di vita dei suoi abitanti che quotidianamente interagiscono con gli spazi aperti quali strade, piazze, giardini e parchi, sia pubblici che privati.

Pertanto, i principi da rispettare, contenuti nelle politiche e nel codice etico aziendale, sono la tutela della persona e dell'ambiente, la gestione dei processi in qualità e la trasparenza e la correttezza nelle operazioni contabili.

I servizi erogati spaziano anche su altri campi, fra i quali: realizzazione di opere fluviali, bonifiche, stabilizzazione di versanti e pendii, oltre che posizionamento di finiture di alto pregio, funzionali e realizzate con materiali ed inserti di altissima qualità.

In fine, possono essere effettuati movimenti terra per qualunque necessità: lavori di scavo, sbancamento e livellamento del terreno.

Erogazione del servizio



La Direzione tecnica ed agronomica gestisce la pianificazione dell'erogazione del servizio sul cantiere.

L'attività è condotta negli uffici della sede legale.

In fase di pianificazione di commessa, sono analizzati e rispettati i requisiti qualitativi, di tutela dell'ambiente e della salute e sicurezza del lavoratore, nonché i requisiti etici e quelli del cliente. Ciò si verifica anche nell'attività di supervisione e rendicontazione di commessa.

In tutto il processo di erogazione del servizio infatti sono eseguiti controlli in ogni fase, dall'acquisizione della commessa fino alla chiusura delle attività.

La Direzione Tecnica ed Agronomica è supportata in questo dall'Ufficio Qualità, Sicurezza ed Ambiente, oltre che operativamente dai dirigenti, tecnici e preposti di cantiere.



SOSTENIBILITA' SOCIALE

L'organizzazione possiede un sistema di gestione certificato ISO 45001:2018, SA 8000:2014 e UNI Pdr 125. Sono stati quindi sviluppati sistemi di analisi e monitoraggio per la tutela dei diritti umani, della salute e sicurezza del lavoro e della parità di genere, nonché del rispetto delle leggi nazionali, per valorizzare e tutelare tutto il personale ricadente nella sfera di controllo e influenza dell'organizzazione. Il sistema viene periodicamente riesaminato per valutarne ed assicurarne la conformità legislativa e perseguire il miglioramento continuo delle condizioni lavorative.

Le politiche di gestione, le linee strategiche e di indirizzo sono riportate all'interno del codice etico, condiviso con tutte le Parti Interessate e disponibile all'interno del sito internet istituzionale al seguente link: [codice-etico.pdf \(buccelletti.it\)](#)



SOSTENIBILITA' SOCIALE

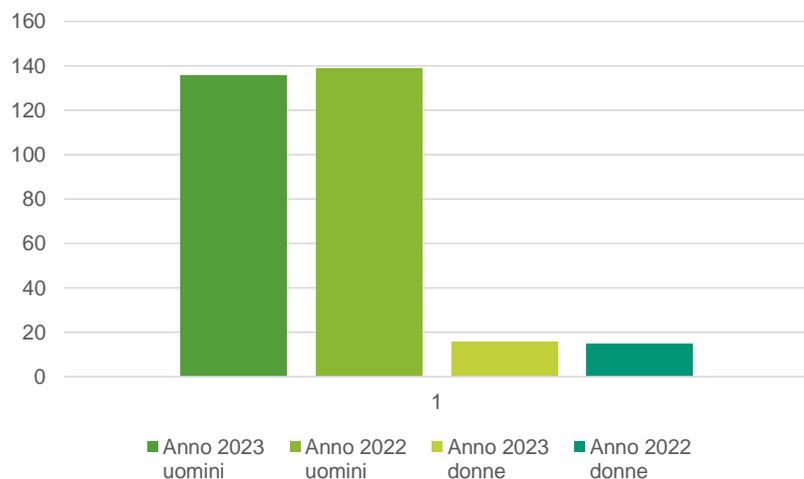
Distribuzione organico



La maggior parte delle cariche dell'azienda quali impiegati, manager ed amministratori, sono assunte da soggetti residenti all'interno della Provincia di Arezzo.

La residenza degli operai invece si estende a tutto il territorio nazionale.

La distribuzione dell'organico fra mansione e sesso è come di seguito descritta:



	Anno 2023 uomini	Anno 2023 donne	Anno 2022 uomini	Anno 2022 donne
Dirigenti	3	0	3	0
quadri	0	0	0	0
impiegati	5	9	5	7
operai	128	5	131	8
tirocini/stage	0	2	0	0

Rispetto allo scorso anno, l'organico totale cala di due unità, ma aumenta il totale delle unità lavorative annue (ULA).

La distribuzione delle cariche si mantiene eterogena. La composizione societaria è rimasta inalterata; componenti maschili nel c.d.a. e nei soci; diverso è invece per gli impiegati, dove la maggioranza continua ad essere rappresentata dal sesso femminile.

SOSTENIBILITA' SOCIALE

Fasce età



impiegati e operai	Anno 2023	Anno 2022	2021	2020	2019
Organico under 30	19%	17%	19%	18%	18%
Fra 30 e 50	50%	48%	47%	51%	49%
Over 50	27%	32%	34%	31%	33%
cda	Anno 2023	Anno 2022	2021	2020	2019
Organico under 30	0%	0%	0%	0%	0%
Fra 30 e 50	2%	2%	60%	60%	60%
Over 50	1%	1%	40%	40%	40%

La distribuzione dell'età nell'organico è omogenea, sia nei membri della Direzione che negli impiegati e negli operai; L'età media diminuisce rispetto all'anno precedente, attestandosi a 42 anni.

SOSTENIBILITA' SOCIALE

Inquadramento contrattuale



	Anno 2023		Anno 2022
	Uomini	Donne	
Tempo determinato	127	7	140
- %ale su tot organico	83%	5%	91%
Tempo indeterminato	6	7	11
- %ale su tot organico	4%	5%	7%

	Anno 2023	Anno 2022
Full time	140	145
- %ale su tot organico	92%	94%
Part time	7	6
- %ale su tot organico	5%	4%

La quasi totalità dei dipendenti operai è inquadrata con contratto a tempo determinato, caratteristica peculiare degli avventizi dove prevale anche il genere maschile.

Contrariamente, all'interno degli uffici, prevale il genere femminile con tipologia contrattuale a tempo indeterminato.

Il bilanciamento generale, rispetto all'anno precedente, è comunque allineato anche se non è possibile effettuare considerazioni più specifiche sul genere, essendo cambiata, solo da quest'anno, la modalità di rendicontazione.

SOSTENIBILITA' SOCIALE

Nuovi assunti e dimessi



	Anno 2023	Anno 2022	Anno 2021	Uomini 2023	Uomini 2022	Uomini 2021	Donne 2023	Donne 2022	Donne 2021
Nuovi assunti	33	44	19	31	41	15	2	3	4

	<30			30<50			>50		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Fasce età nuovi assunti	13	12	9	15	17	5	5	15	5

	2023	2022	2021	Uomini 2023	Uomini 2022	Uomini 2021	Donne 2023	Donne 2022	Donne 2021
licenziamenti/dimissioni	6	13	10	6	13	10	0	0	0

	2023	Anno 2022	Anno 2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021
	<30			30<50			>50		
Fasce età dimessi/licenziati	0	4	3	0	9	5	6	0	2

Nel corso del 2023 si sono registrati 33 nuovi assunti e 6 dimissioni, mantenendo un gap positivo di crescita dell'organico. La fascia di età che cresce è quella intermedia dove sono ubicati i lavoratori con età compresa fra 30 e 50 anni. L'organico quindi cresce di 27 unità, principalmente operai.

SOSTENIBILITA' SOCIALE

Turnover e categorie protette



L'indice di turnover rappresenta il rapporto fra nuovi assunti e le dimissioni/licenziamenti.

Indice di turnover	2023	Anno 2022	2021
Tasso di turnover	5,5	3,4	1,9

La situazione rappresentata dal grafico sopra, non rispecchia quanto evidenziato dal rapporto annuale che viene inviato biennialmente al Ministero, poiché all'interno del report di sostenibilità si è tenuto conto solo di coloro i quali non avevamo mai intrattenuto alcun tipo di rapporto con l'azienda. Infatti, anche se l'azienda opera prevalentemente con lavoratori avventizi, situazione tipica nel settore agricolo. L'azienda si preoccupa comunque di riassumere periodicamente gli stessi lavoratori.



	2023	Anno 2022	2021
Numero di lavoratori con meno di 18 anni	0	0	0
Lavoratori iscritti alle categorie protette	3	3	2
Lavoratori stranieri	44%	56%	32%

SOSTENIBILITA' SOCIALE

Compliance



L'organizzazione non risulta sindacalizzata. I lavoratori sono comunque consapevoli della loro libertà di associazione. A tal fine viene sempre erogata formazione in fase di nuova assunzione sui requisiti principali del CCNL operai agricoli e florovivaisti, conformemente a quanto sancito dallo standard certificato SA 8000. Il benessere interno è mantenuto e monitorato anche sulla base dei requisiti cogenti (D.lgs. 81/08 s.m.i.),

	Anno 2023	Anno 2022	2021	2020
Numero provvedimenti disciplinari verso i dipendenti	0	0	0	0
Numero multe all'organizzazione	0	0	0	0
Valore delle multe all'organizzazione	0 €	0 €	0 €	0 €
Numero cause intentate dal personale	0	0	0	0
Numero reclami intentati dal personale	0	0	0	0

SOSTENIBILITA' SOCIALE

TFR e titoli



L'organizzazione gestisce il TFR "Trattamento di fine rapporto" in conformità alle esplicite e dichiarate volontà del dipendente e del CCNL operai agricoli e florovivaisti. La quota riportata all'interno della tabella comprende solo il TFR relativo agli operai a tempo indeterminato. Il CCNL di riferimento obbliga la liquidazione del TFR degli operai a tempo determinato al 31/12 di ogni anno. Gli impiegati hanno il TFR versato presso ENPAIA. Si è quindi tenuto conto solo dell'importo accantonato nell'anno dall'azienda presso ENPAIA.

	2023	Anno 2022	2021
Fondo TFR	15.180,68 €	12.673 €	9.186,30 €
Quota TFR *Liquidato	0€	608 €	1.886,81 €
Accantonamento fondo TFR *Versato nell'anno	19.133,73 €	17.173 €	3.638,67 €

I titoli di studio sono così distribuiti:

	2023	2021
Laurea	7	9
Diploma	12	31
Licenza media	132	86

La tabella evidenzia una crescente bassa scolarità, situazione determinata dall'elevato numero di operai agricoli. I dati sono congruenti con quelli formalizzati nel rapporto che viene inviato al Ministero biennialmente.

SOSTENIBILITA' SOCIALE

Salari



I pagamenti sono effettuati in conformità a quanto definito dalla contrattazione collettiva su base settoriale o comunque attraverso strumenti disciplinati dalla legislazione nazionale.

La retribuzione dei collaboratori "a prestazione" è soggetta a specifici accordi commerciali, presi nel reciproco interesse a beneficio delle parti. Tutti i salari erogati ai lavoratori interni, senza alcuna differenza di genere o altre discriminazioni (salvo la diversa remunerazione per competenze di diverso livello), sono conformi a quanto indicato nel contratto stesso.

Il rapporto fra il salario medio per genere è rappresentato dal rapporto fra retribuzione media donne e quella degli uomini (retribuzione = salario base + importi aggiuntivi). Esempi di importi aggiuntivi corrisposti a un lavoratore possono essere: bonus in contanti e/o titoli azionari come azioni e quote, importi corrisposti sulla base degli anni di servizio, benefit, straordinari.

Salario medio per genere	Anno 2023	Anno 2022	2021
- uomini	1.368,00 €	1.447,00 €	8.616,75 €
- donne	1.509,00 €	1.568,00 €	10.340,16 €
Rapporto netto	1,10	1,08	1,2

Il grafico sottostante evidenzia un andamento incostante, comunque a favore del sesso meno rappresentato (+10%). Il divario comunque si assottiglia nell'ultimo biennio. I valori rappresentati nel 2022 e 2023 sono su base mensile, contrariamente a quanto rappresentato nel 2021.

SOSTENIBILITA' SOCIALE

Salari



Il salario medio dipendenti (impiegati ed operai) rappresenta l'importo medio fisso minimo (paga base) corrisposto ai dipendenti per l'esecuzione delle mansioni che gli sono state assegnate escludendo qualsiasi remunerazione aggiuntiva come ad esempio il pagamento degli straordinari o bonus. Dall'anno 2022 il rapporto è stato espresso su base mensile per migliorarne la comprensione e gli andamenti futuri.

L'andamento del salario medio per mansione diminuisce del 7,3% per gli operai, mentre per gli impiegati aumenta, facendo registrare un gap del 3,8%.

Se analizziamo i dati sopra riportati nel contesto di genere, si ha evidenza dell'aumento solo del salario medio degli uomini impiegati (+15%).

	Anno 2023	Anno 2022	2021
Salario medio impiegati	1.684,00 €	1.622,00 €	1.331,87 €
Salario medio operai	1.342,00 €	1.449,00 €	936,05 €

Salario medio per mansione	Anno 2023	Anno 2022
- uomini impiegati	1.721,00 €	1.492,00 €
- donne impiegate	1.661,00 €	1.740,00 €
- uomini operai	1.346,00 €	1.440,00 €
- donne operaie	1.292,00 €	1.358,00 €

SOSTENIBILITA' SOCIALE

Salari



I valori mediani della retribuzione totale annua dei dipendenti sono rappresentati dal rapporto fra la retribuzione ed il numero dipendenti ad esclusione dell'amministratore delegato. Dall'anno 2022 il rapporto è stato espresso su base mensile. Per il 2023 si registra un calo del 5,6%. L'andamento generale è dovuto alle nuove risorse impiegate in organico.

	Anno 2023	Anno 2022	Anno 2021
Salario medio aziendale	1.387,00 €	1.470,00 €	8.833,53 €

Il rapporto fra il salario medio degli uomini e quello medio aziendale cresce, così come quello alle donne.

	Anno 2023	Anno 2022	Anno 2021
Rapporto fra salario medio uomini e salario medio aziendale (esclusi i ruoli decisionali)	98,6%	98,4%	97,5%
Rapporto fra salario medio donne e salario medio aziendale (esclusi i ruoli decisionali)	108,7%	106,6%	117%

Non sono intervenute violazioni al codice etico legate alla gestione del personale. L'organizzazione non è a conoscenza di intervenute simili violazioni nemmeno all'interno della catena di fornitura.

SOSTENIBILITA' SOCIALE

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro



Il tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, è affrontato dal D.lgs. 81/08 s.m.i. e all'interno dello standard SA 8000:2014.

Le linee strategiche e gli impegni dell'azienda sono riportate all'interno del codice etico.

Il sistema di gestione è sottoposto ad audit interno e ad audit di terza parte, almeno annualmente.

La Direzione promuove la segnalazione, anche anonima, di accadimenti pericolosi e reclami. A tal fine la procedura di gestione è condivisa anche con le parti interessate all'interno del sito internet. Tali segnalazioni, utili all'individuazione delle fonti di pericolo, vengono raccolte, analizzate, e risolte con l'ausilio del comitato per la salute e la sicurezza e dell'SPT.

Ogni incidente o infortunio viene analizzato per ricercarne le cause, ciò in virtù anche della sensibilizzazione effettuata da parte della committenza. Laddove il comitato di salute e sicurezza e l'SPT lo ritengano opportuno, si prosegue con il riesame dell'analisi dei rischi, volto ad individuarne eventuali lacune.

SOSTENIBILITA' SOCIALE

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro



	2023	2022	2021	2020	2019
indice di frequenza	52	15	31	41	37
indice di gravità	972	240	477	1098	675
Infortunati temporanei Lavoratori dipendenti	6	2	1	4	5
Infortunati permanenti lavoratori dipendenti	0	0	0	0	0
Infortunati mortali lavoratori dipendenti	0	0	0	0	0
- di cui dovuti a malattie professionali	0	0	0	0	0
Malattie professionali registrabili	2	2	2	0	0

Le due denunce di malattie professionali evidenziate nella tabella sono pervenute in azienda contestualmente nel 2021 ed attualmente sono ancora in corso di indagine. Le cause sono dovute al rischio movimentazione manuale dei carichi.

La condivisione di quanto sopra, contestualmente all'individuazione dei correttivi viene effettuata, durante la riunione periodica prevista ex art. 35 D.Lgs. 81/08 s.m.i., durante le attività di audit e di riesame, effettuata da comitato salute e sicurezza ed SPT.

I dati relativi all'indice di frequenza e di gravità sono stati riparametrati nel 2022 secondo il seguente criterio:

*Indice frequenza: Numero infortuni/ore lavorate*1.000.000*

*Indice gravità: Giorni di assenza/ore lavorate*1.000.000*

Per quanto sopra e relativo agli infortuni, si registra un'inversione di tendenza. In numero assoluto si superano i livelli ottenuti nel 2019. Cresce anche la gravità e a frequenza degli stessi attestandosi anch'essa sui livelli del 2020. Ogni infortunio è stato sottoposto ad indagine interna ed il comitato per la salute e la sicurezza ha adottato alcuni correttivi per la gestione di quanto accaduto.

Rimane da valutare nel corso dei prossimi esercizi, l'efficacia di quanto implementato.

SOSTENIBILITA' SOCIALE

Formazione



La formazione è gestita secondo i requisiti del sistema di gestione.

Vi è l'analisi dei fabbisogni e la pianificazione degli interventi su tutto l'organico dell'azienda.

La formazione viene erogata all'interno dell'orario di lavoro, in azienda o in aula, ed i formatori possono essere sia interni che esterni.

I requisiti dei formatori, la frequenza della formazione e le figure da formare sono disciplinati dalla normativa cogente Italiana, laddove previsto, oltre che da requisiti imposti dal sistema di gestione aziendale.

Tutti i costi relativi alla formazione dei lavoratori sono a carico dell'azienda e non viene effettuata alcuna detrazione all'interno della busta paga.

Il processo è gestito, periodicamente monitorato e verificato dal Resp. della gestione del sistema, coadiuvato dal SPT per la parte etica ed anche dal comitato guida per i temi della parità di genere.

	2023	2022	2021
ore formazione impiegati	150	165	0
ore formazione operai	904	966	1006
ore formazione stage/tirocini	0	0	0
Totale ore di formazione	1104	1137	1006
Totale ore formazione medie:			
- impiegati (dirigenti, quadri, stage e tirocini)	71,6	62	0
- operai	7,1	7,4	9

	2023	2022	2021
Totale ore formazione uomini	996	1055	980
Totale ore formazione donne	108	82	26

SOSTENIBILITA' SOCIALE

Formazione



L'aumento della formazione a carico degli impiegati è dovuta al consolidamento delle competenze sul sistema di gestione, oltre che alla nuova formazione effettuata per la gestione della certificazione per la parità di genere secondo la Uni Pdr 125. Rimane in linea il valore medio della formazione erogata, anche se gli impiegati sono stati maggiormente coinvolti, pertanto hanno fatto registrare l'incremento evidente in tabella.

La formazione nel 2023 ha avuto la stessa tendenza rispetto all'anno precedente e quindi ha riguardato principalmente:

- la gestione degli aspetti correlati al sistema di gestione
 - Formazione per tutti i lavoratori nuovi assunti
 - rischi generici e specifici della mansione
 - corsi abilitanti alla mansione
 - gestione emergenze
- Ottimizzazione dei processi interni attraverso l'attivazione di due progetti finanziati sulle seguenti tematiche:
 - Mappatura dei processi e miglioramento continuo
 - Organizzazione aziendale

Il totale delle spese nell'anno per la formazione rimane assolutamente comparabile, attestandosi sempre oltre i € 20.000,00

La disparità nell'erogazione della formazione fra uomini e donne rimane funzione della mansione assegnata.

Ogni intervento formativo è effettuato per mantenere adeguate skill e prevede la verifica dell'efficacia con metodi differenti a seconda degli interventi formativi intrapresi. Annualmente, all'interno del riesame della direzione, vengono valutati i risultati ottenuti.

SOSTENIBILITA' SOCIALE

Lavoro infantile



L'azienda non ha usufruito in passato, né usufruisce, né favorisce l'utilizzo o il sostegno di lavoro infantile.

La politica in merito ai giovani lavoratori è contenuta all'interno del codice etico aziendale.

La possibilità di impiego di un giovane lavoratore non può essere però esclusa, anche se remota.

Eventuali impieghi di giovani lavoratori sono regolamentati da procedura interna in conformità con i requisiti della SA 8000:2014. In caso di stage o tirocini lavorativi, i tutor provvedono a formare i soggetti evidenziando le situazioni ed i luoghi di lavoro potenzialmente pericolosi, indicandone le relative prescrizioni e contromisure.

L'ufficio Amministrazione garantisce l'acquisizione di tutta la documentazione amministrativa prevista dalle norme in materia e comunque fornita dagli Enti sotto l'egida dei quali viene stipulato il relativo progetto/contratto.

Laddove necessario, l'azienda è in grado di attivare iniziative specifiche rivolte agli studenti lavoratori che riguardano:

- le facilitazioni in materia di diritto allo studio;
- la promozione delle possibili iniziative di formazione;
- le facilitazioni alla formazione;
- l'informazione delle potenziali offerte formative presenti e ad altro di pertinente.
- il tutto comunque in conformità al CCNL di settore.
- skill in funzione della mansione ricoperta e prevede la verifica dell'efficacia con metodi differenti a seconda degli interventi formativi intrapresi. Annualmente, all'interno del riesame della direzione, vengono valutati i risultati ottenuti.

SOSTENIBILITA' SOCIALE

Lavoro forzato o obbligato e diritti umani



L'organizzazione è in regola con la Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, non attua né favorisce il lavoro forzato, rispetta lo Statuto dei Lavoratori e le leggi attuali in tema di privacy.

Tutti i lavoratori sono liberi di muoversi all'interno dei luoghi di lavoro, in funzione della mansione assegnata e della relativa valutazione dei rischi per la SSLL.

All'interno dei siti di lavoro della committenza l'accesso è limitato per ragioni di sicurezza (security e/o safety). In tal caso, il personale viene opportunamente formato/informato.

Nella gestione ordinaria del rapporto di lavoro, non viene richiesto al lavoratore alcun tipo di documentazione in originale, salvo quanto necessario e cogente.

Non viene inoltre richiesto il pagamento di alcuna somma di denaro a titolo di "deposito".

Apposita procedura interna riepiloga tutti gli adempimenti amministrativi, informativi e prescrittivi nei confronti del lavoratore.

Eventuali difformità comportamentali o violazioni al codice etico possono essere segnalate al Rappresentante dei Lavoratori e/o al Social Performance Team (SPT) per gli accertamenti ed eventuali provvedimenti del caso, anche in modo anonimo.

Il C.C.N.L. stabilisce le modalità e i termini di richiesta di dimissioni e viene espressa esplicitamente la libertà del lavoratore di dimettersi quando lo desidera, salvo i tempi di preavviso contrattuale.

Tutto l'organico è considerato parte del sistema di gestione integrato ed in quanto tale è soggetto a tutte le iniziative e best practice aziendali di salute e benessere, laddove attivate.

SOSTENIBILITA' SOCIALE

Lavoro forzato o obbligato e diritti umani



tasso assenteismo	Anno 2021	maternità e allattamento	malattia	permessi	L. 104	infortunio
	Uomini	0	470	0	76	3
	donne	41	75	5	0	0
	Anno 2022	maternità e allattamento	malattia	permessi	L. 104	infortunio
	Uomini	0	185	0	132	52
	donne	149	135	0	0	0
	Anno 2023	maternità e allattamento	malattia	permessi	L. 104	infortunio
	Uomini	0	167	0	120	66
	Donne	223	173	0	0	0

	2023	2022	2021
Totale ore lavorate	117645	129226,5	129978
- impiegati	18318	16386,5	11365
- operai	97885	112840	118614
di cui straordinari	1442	14445	23396
- impiegati	0	0	0
- operai	1442	14445	23396

Inoltre, tutti i contratti stipulati (clienti e fornitori) sono riesaminati puntualmente dal resp. commerciale ed amministrativo, secondo quanto stabilito dalla normativa cogente Italiana e dalle normative ILO. L'azienda garantisce la tutela dei diritti umani, della salute e della sicurezza dei lavoratori

Nel 2023 aumentano le ore di maternità. Relativamente alla malattia si registra un incremento per le donne del 28%, mentre diminuiscono del 10% quelle degli uomini. Non si registra la necessità di permessi. Continua il beneficio dei congedi L. 104 che comunque diminuiscono anch'essi del 10%. Salgono le ore di infortunio. Calano le ore lavorate soprattutto per gli operai. L'obiettivo di riduzione degli straordinari, conforme alla politica etica dell'azienda, è stato ampiamente raggiunto; l'indicatore dimostra infatti una riduzione sostanziale del numero di ore. Da sottolineare infatti che l'impatto maggiore era dato dall'esposizione a rischi di salute e sicurezza. Gli straordinari sono comunque volontari e gestiti in conformità al CCNL operai agricoli e florovivaisti.

SOSTENIBILITA' SOCIALE

Congedi parentali



Congedi parentali nei primi dodici anni di vita del bambino	Beneficiari potenziali 2023	Beneficiari effettivi 2023
	9	0

Congedi parentali nei primi dodici anni di vita del bambino	Giorni usufruiti 2023
	0

L'interesse dell'azienda di certificarsi secondo lo standard UNI Pdr 125, ha consentito l'implementazione di alcuni indicatori utili per valutare le performance e la compliance aziendale.

Dalla situazione attuale emerge che nell'anno sono 3 i beneficiari potenziali di congedi di paternità e che per tutti e tre si tratta comunque di figli nati negli anni precedenti.

Nessun lavoratore ha però presentato domanda per usufruire del congedo

SOSTENIBILITA' AMBIENTALE

L'ubicazione della sede principale a Castiglion Fiorentino, all'interno di una casa colonica, evidenzia il contesto in cui si muove l'organizzazione.

L'impatto ambientale dell'organizzazione viene costantemente analizzato sia in termini qualitativi che quantitativi. Il Responsabile di Gestione Ambientale ha la responsabilità del monitoraggio della compliance ambientale, effettuando audit interni. Il sistema e la compliance vengono inoltre verificate annualmente, mediante audit di terza parte.

L'organizzazione opera in linea con il principio 15 della Dichiarazione di Rio. Le linee strategiche di indirizzo sono riepilogate all'interno del codice etico e promuovono l'utilizzo consapevole delle risorse, al fine di ridurre quanto più possibile l'inquinamento, il degrado ambientale, cercando inoltre di fornire un aiuto per la lotta al cambiamento climatico.

Tutti i materiali approvvigionati sono catalogati e registrati all'interno del gestionale aziendale. Il controllo di gestione interno consente un monitoraggio costante delle giacenze e l'efficientamento del processo produttivo.



SOSTENIBILITA' AMBIENTALE

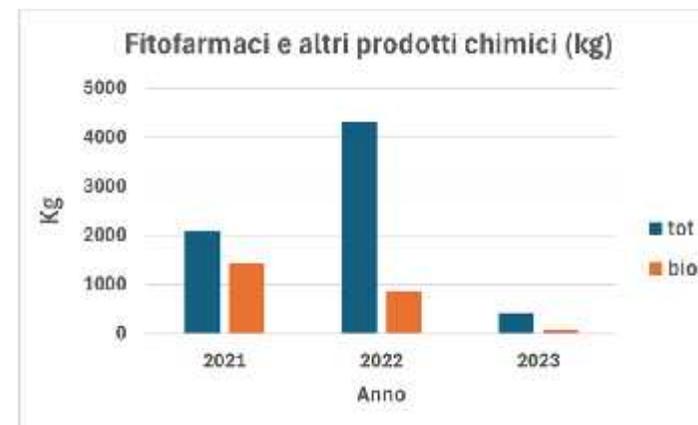
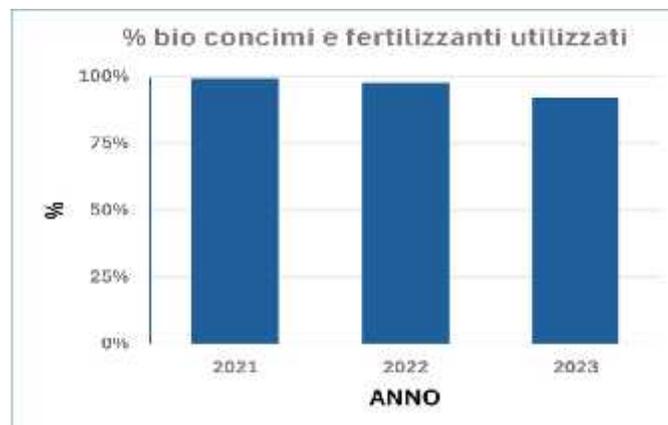
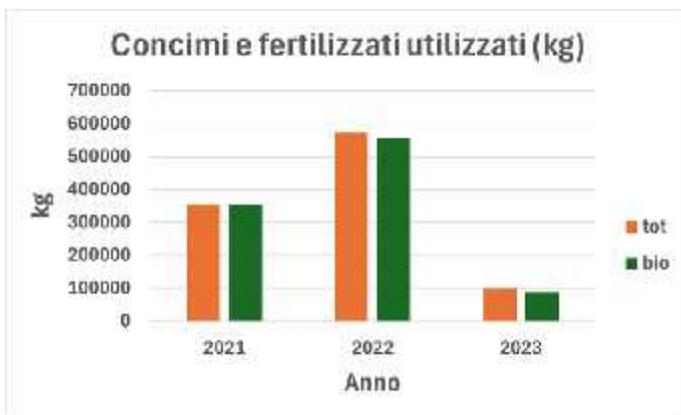
Prodotti utilizzati



Hanno impatto sull'ambiente i prodotti attualmente più utilizzati quali concimi e fertilizzanti di cui si riporta il dettaglio di seguito. Sempre su questa categoria rimane più marcato l'utilizzo di prodotti bio, comunque presente anche su fitofarmaci e altri prodotti. Di seguito il dettaglio ed il relativo andamento grafico.

Concimi e fertilizzanti	2023	2022	2021
concimi (kg)	129519	572728	356270
- di cui bio	119339	559221	356240
%bio	92%	97,64%	99%

fitofarmaci e altri prodotti (kg)	2023	2022	2021
- di cui bio	68	862	1424
%bio	14.96%	19,98%	68%



SOSTENIBILITA' AMBIENTALE

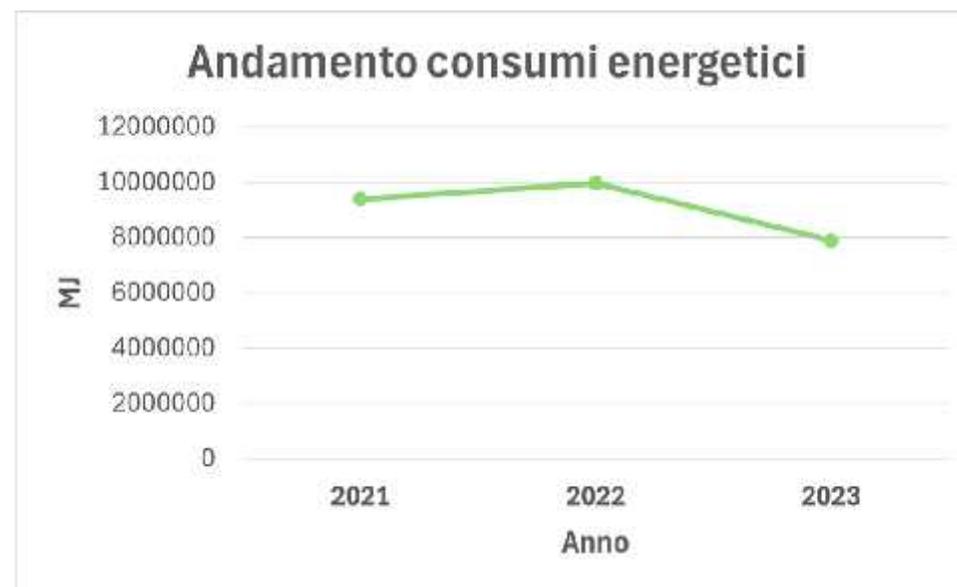
Consumi energetici



Buccelletti, in conformità alla ISO 14001, ha redatto l'analisi ambientale, che viene almeno annualmente riesaminata e rivalidata dalla Direzione. I dati hanno confluito nella successiva dichiarazione EMAS sviluppata sempre nell'anno.

Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Carburante / Energia consumata	2021	2022	2023
	Consumo totale di carburante (tutto da fonti non rinnovabili) (MJ)		9147648	9731525
	Consumo energetico	2021	2022	
- consumo energia elettrica nelle sedi (MJ)		125003	131436	148075,7
- consumo per riscaldamento ambienti ed alimentazione processo produttivo (MJ)		118988	110375	80117,7
Energia totale consumata all'interno dell'organizzazione (MJ)		9391639	9973336	7888178

Aumenta gradualmente il consumo di energia elettrica ed il consumo di carburante, mentre si efficiento il consumo energetico per il riscaldamento degli ambienti



^[1] Conversione mediante linee metodologiche di Italgas che si basano su quanto elaborato dalla Fondazione Eni Enrico Mattei (0,833 Kg di gasolio/l _ 42,697 MJ/Kg)

^[2] 1 kWh = 3,6 MJ

SOSTENIBILITA' AMBIENTALE

Consumi energetici



Per avere un'idea più chiara dell'intensità dell'energia consumata, i litri di carburante consumati sono stati messi in relazione ai km percorsi dai mezzi e l'energia elettrica messa in relazione con le ore lavorate totali nell'anno. Ad oggi, non sono state implementate specifiche iniziative di efficientamento, mirate al risparmio energetico se non il progressivo ammodernamento del parco mezzi e attrezzature con la dismissione di quelle più vetuste ed inquinanti .

Efficienza della percorrenza	2021	2022	2023
- Km	395540	357024	522966
- l	248745	264527	238642
- l/km	0.62	0,74	0.46
Efficienza produttiva	2021	2022	2023
- Ore lavorate (ordinarie + straordinarie)	129978	129226	114704
- Kwh consumati	34723	36510	41132
- Kwh/Ore lavorate TOT	0.27	0,28	0,36

SOSTENIBILITA' AMBIENTALE

Consumi energetici



Al fine di ridurre i consumi di carburante e quindi di perseguire un risparmio energetico è strategia aziendale sostituire progressivamente sia i mezzi che le macchine operatrici con mezzi meno inquinanti sia per tipologia di combustibile che per efficienza ambientale delle emissioni. E' evidente l'orientamento aziendale ad investire su mezzi meno inquinanti.

La distribuzione per classe ambientale del parco automezzi è riportata in tabella successiva.

Anno	euro0	euro1	euro2	euro3	euro4	euro5	euro6	TOT
2021	4	5	9	12	7	1	2	39
2022	3	5	9	12	7	1	2	38
2023	4	4	11	14	7	2	2	44

SOSTENIBILITA' AMBIENTALE

L'acqua



La gestione della risorsa viene fatta nell'ambito del sistema di gestione, così come per tutte le altre risorse. E' prevista pertanto una verifica di conformità legislativa, un'analisi degli impatti ed il monitoraggio di indicatori utili al processo.

Nella sede legale e degli uffici l'acqua è utilizzata esclusivamente per usi sanitari, è proveniente dalla rete pubblica, i consumi sono piuttosto ridotti, comunque in calo.

Nei cantieri esterni, l'acqua è fornita dal committente, in alcuni casi il committente la rende disponibile e viene poi trasportata dall'azienda mediante apposite cisterne (di capacità variabile: da 6 mc a 1 mc, che vengono caricate sui camion). L'utilizzo è per l'annaffiatura di piante e giardini.

Dalla seguente tabella è evidente come tutta l'acqua prelevata dall'impianto del gestore, è successivamente immessa nuovamente nello stesso come scarichi civili.

Prelievo idrico	2021	2022	2023
Totale acqua prelevata da gestore idrico (mc)	297	217	176
Acqua reimpressa nel circuito(mc)	297	217	176
Consumo totale di acqua (mc)	0	0	0

[1] possiamo considerare che 1Kg = 1l

SOSTENIBILITA' AMBIENTALE

Materiali



Relativamente ai contratti con la Pubblica Amministrazione, nel proprio processo di approvvigionamento, rispetta i Criteri Ambientali Minimi di cui all'art. 18 della L. 221/2015 e all'art. 34 recante "Criteri di sostenibilità energetica e ambientale" del D.lgs. 50/2016 "Codice degli appalti" (modificato dal D.lgs 56/2017)

A titolo esemplificativo:

- prodotti da costruzione ecocompatibili (vernici, resine, rivestimenti, etc.),
- uso di materiale riciclato,
- adozione di regole comportamentali per un corretto utilizzo delle risorse e corretta gestione dei rifiuti in cantiere,
- recupero dei materiali smantellati e loro riutilizzo se possibile,
- misure preventive per ridurre l'impatto delle emissioni atmosferiche ed acustiche dei mezzi di cantiere e dei mezzi di trasporto,
- misure per ridurre l'impatto delle polveri in cantiere,
- etc.



SOSTENIBILITA' ECONOMICA

SOSTENIBILITA' ECONOMICA

Valore economico generato, distribuito e trattenuto



La società controlla in modo diretto, senza interposizione di altri soggetti, la società Sardegna Ambiente S.r.l.; non superandosi i limiti previsti dal D.lgs. 127/91, non sussiste obbligo di redigere il bilancio consolidato di gruppo.

Non vi sono partecipazioni di amministrazioni pubbliche all'interno della società e non vengono erogati contributi e/o donazioni a partiti politici.

Il conto economico è stato riclassificato secondo i principi del GRI della distribuzione del valore, e qui di seguito riportato.

Per il 2023 si conferma l'utile di bilancio, in crescita del 45%. Cala rispettivamente del 3% il valore economico generato e del 6% il valore economico distribuito.

Fatturato		2023	2022	2021	2020
		8.023.466 €	7.581.895 €	8.228.390 €	8.196.041 €
EVG&D		2023	2022	2021	2020
Valore economico generato	totale valore della produzione	7.905.011 €	8.067.851 €	8.674.251 €	8.171.306 €
	valore economico distribuito	7.573.747 €	8.053.762 €	8.691.801 €	8.158.099 €
Valore economico distribuito	costi della produzione:	7.444.924 €	7.738.686 €	8.401.886 €	-
	- materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci, incluse variazioni	1.638.493 €	1.970.416 €	2.177.507 €	-
	- servizi	2.369.598 €	3.067.328 €	3.328.275 €	-
	- godimento beni di terzi	368.786 €	188.819 €	270.865 €	-
	- personale	2.173.726 €	2.367.082 €	2.428.971 €	-
	- oneri diversi di gestione	346.114 €	165.636 €	196.268 €	-
	proventi e oneri finanziari	3.798 €	-157.743 €	- 105.705 €	-
	imposte sul reddito di esercizio	125.025 €	157.324 €	184.210 €	-
Valore economico trattenuto	Utile/perdita esercizio	20.475 €	14.089 €	- 17.550 €	13.207 €

SOSTENIBILITA' ECONOMICA

Valore economico generato, distribuito e trattenuto



I contributi riportati nella tabella sottostante, relativi al 2023, sono stati formalizzati per competenza.

Quanto sotto riportato è sinonimo del continuo interesse dell'azienda verso i principali settori della sostenibilità (ambiente, sociale e governance).

Continua ad essere evidente infatti l'interesse verso l'ammodernamento tecnologico di macchinari e attrezzature per una risposta più efficiente nell'erogazione del servizio e la contestuale riduzione degli impatti ambientali attraverso l'uso di attrezzature più moderne. Elevato inoltre l'interesse verso la formazione al fine di mantenere il presidio sulle competenze per la governance dei processi interni e la loro gestione in ottica di sistema di gestione certificato.

Tali iniziative rispondono quindi alla strategia generale di intervento pianificata negli anni precedenti e costituiscono risposta concreta agli obiettivi determinati, sempre per lo stesso periodo.

Contributi	2023	2022	2021
Nuova Sabatini	€ 28.810,21	€ 253.382	€ 7.280
COVID_Sanificazione e dpi (art.125 D. lgs 34_2020 e CCIAA)	€ 0	€ 0	€ 7.453
Attività formazione	10.468,56	€ 36.666	€ 13.433
Contributi c/esercizio	€ 0	€ 0	€ 300
R&S	€ 0	€ 52.265	€ 35.825

SOSTENIBILITA' ECONOMICA

Obiettivi breve termine



Nel 2024 gli investimenti riguarderanno soprattutto:

01

Le attività incentivate dal **PNRR** e alla **transizione green**



Messa in opera di **macchinari** ed **attrezzature** 4.0



implementazione di **processi aziendali sostenibili** volti al mantenimento, integrazione e sviluppo di certificazioni



Implementazione di progetti di **miglioramento del controllo di gestione** e dei processi relativi al **controllo e alla sicurezza delle informazioni aziendali**.

Azienda Agricola
F.L.L. BUCCELLETTI S.r.l.
Loc. S. Lucia, 42 - Tel./Fax 0575 651803
52043 CASTIGLIONE FIORENTINO (AR)
Cod. Fisc. 071040814030815

