VIVA LA SOSTENIBILITÀ
NELLA VITIVINICOLTURA
IN ITALIA

Interventi di riduzione degli impatti relativi al ciclo di vita dell'ORGANIZZAZIONE oggetto di analisi

AZIENDA: CIELO E TERRA VINI SPA SB

ORGANIZZAZIONE CIELO E TERRA VINI SPA SB – Via IV Novembre, Montorso Vicentino (VI)

1908 CIELO e TERRA
BENEFIT CORPORATION

L'azienda Cielo e Terra Vini SPA SB dichiara che, in ottemperanza agli impegni presi in sede di analisi degli indicatori VIVA di ORGANIZZAZIONE relativi al biennio (dicembre 2023 – dicembre 2025), espressi nel relativo Piano di Miglioramento, ha messo in atto per ciascun indicatore – ARIA, ACQUA e TERRITORIO – gli interventi di miglioramento riportati nella tabella seguente.

Indicatore	MIGLIORAMENTI ATTUATI
ARIA	1. 1a) Realizzare nel 2024 le fasi I e II del progetto in relazione all'installazione primo impianto frigo Installato impianti Chiller reversibile EMEX E4/D a CO2, costituito da un Gruppo Frigo e due Unità condensanti evaporanti Luve. Presente progetto ENEX, Planimetria impianto e Verbale di collaudo del Chiller 1b) Realizzare il tetto fotovoltaico entro il 2025 Progetto sospeso 2. Ottenere il riconoscimento della riduzione dell'impatto carbonico derivante dalla scelte di acquisto aziendale in materia di packaging nel rinnovo 2025 o prima. Progetto sospeso
ACQUA	1. Sviluppo nella Fase II del progetto della completa revisione delle linee acqua di produzione A fronte delle continue perdite da acquedotto, sono state separate le linee in ingresso acquedotto della produzione dalle linee della palazzina uffici. Contestualmente è stata fatta la sostituzione della tubazione. 2. Sistema automatico di regolazione dell'irrigazione delle zone verdi che circondano lo stabilimento mediante installazione di sensori di umidità. È stato verificato l'impianto nel 2024 ed è stato riscontrato un errore di settaggio che comportava un utilizzo di acqua doppio rispetto al necessario (20 mc/gg). Mediante un intervento di manutenzione interna sono stati modificati i parametri di irrigazione (10 mc/gg) garantendo un ottimale irrigazione a parità di beneficio per le aree verdi.

TERRITORIO	1. **Sviluppo di un sistema di valutazione delle competenze per tutte le figure in azienda (operai, impiegati e responsabili), per verificare il raggiungimento degli obiettivi di performance;** La mappatura delle competenze per gli operai è esistente da diversi anni ma è stata profondamente modificata al fine di renderla maggiormente fruibile per le necessità di miglioramento organizzativo e gestionale. Attualmente è in completamento la mappatura delle competenze per tutte le funzioni (esempio: impiegati) mediante un denso programma di interviste e raccolta informazioni. 2. **Creazione di un sistema di valutazione della performance ed eventuale sistema premiante/welfare aziendale;** La valutazione delle performance oggi è attiva per tutte le funzioni. È stato attivato un sistema premiante sui preposti (es: capiturno e vicecapiturno) che permette di calcolare il premio (monetario) sulla base dei risultati. Vengono inoltre consegnati dei premi risultato/obiettivi trasversalmente sulla base degli accordi contrattuali e delle performance lavorative. La piattaforma welfare è stata attivata nel 2025 ed è accessibile a tutti i dipendenti. Il premio in piattaforma è uguale per tutti i lavoratori e l'importo è funzionale al raggiungimento di obiettivi aziendali concordati precedentemente con le parti sindacali. Tutte le altre migliorie sono inserite nell'Accordo di secondo livello coi sindacati. 3. **Creare un piano formativo per agevolare il raggiungimento degli obiettivi di performance prefissati che tenga conto anche delle competenze trasversali;** In seguito alla realizzazione delle skill matrix (operai imbottigliamento, cantina, magazzino) è stato costruito un piano formativo personalizzato. Per le aree: laboratorio, customer service, responsabile imbottigliamento, logistica e magazzino, sistema integrato è stata sviluppata una mappatura delle competenze che ha portato all'integrazione del Piano formativo. Tutta la documentazione, che prevede la presenza di dati ed informazioni sensibili, è archiviata e verificabile presso l'ufficio HR. 4. **Sviluppo di una analisi dettagliata annuale dei livelli retributivi al fine di valutare: equità retributiva dettagliata per reparto, competenze e responsabilità, anche in base al genere, da condividere con la direzione per identificare eventuali discordanze** Nel 2025 è stato attivato un sistema di calcolo e analisi dei livelli retributivi (classi di genere, anzianità, reparto, ecc..) e delle retribuzioni utilizzato dalla direzione e dai responsabili per le opportune valutazioni.