Leporati Prosciutti Langhirano S.p.A.
Strada Langhirano n. 29
Loc. Giarreto di Pastorello 43013 Langhirano (PR)

BILANCIO RESPONSABILITA' SOCIALE 2019

Redatto ai sensi della Norma SA8000:2014

Data: 10/01/2020

Redatto da :	Verificato da :	Approvato da :
RDSA 8000 **Alessia Simonini**	**SPT** **Marco Gallassi** **Andrea Baselli**	**Direzione** **Gian Domenico Rossi**

1. INTRODUZIONE - Perché un bilancio SA8000 ..... *2*

2. PRESENTAZIONE DELLA SOCIETA' *2*

2.1 La Direzione 4

2.2 I lavoratori 4

2.3 Le organizzazioni sindacali 4

2.4 I Fornitori 4

2.5 I Clienti 5

2.6 Gli Enti istituzionali 5

2.7 La collettività 6

3. POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE *6*

4. FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA *6*

5. PERFORMANCE AZIENDALI *7*

5.1 Lavoro infantile e minorile 7

5.2 Iniziative benefiche e collettività 10

5.3 Lavoro forzato o obbligato 10

5.4 Fidelizzazione del personale 11

5.5 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva 12

5.6 Discriminazione 13

5.7 Pratiche disciplinari 13

5.8 Orario di lavoro 14

5.9 Retribuzione 16

6 Sistema di gestione *18*

6.1 Attività di formazione e sensibilizzazione 18

6.2 Pianificazione ed implementazione 18

6.3 Controllo Fornitori/Sub appaltatori 19

7. SALUTE E SICUREZZA *19*

7.1 Introduzione 19

7.2 Infortuni e malattie 19

7.3 Sicurezza nei luoghi di lavoro 19

7.4 Condizioni igieniche 20

8. RECLAMI E SUGGERIMENTI *21*

9. CONTRIBUTI AL MIGLIORAMENTO *21*

1. INTRODUZIONE - Perché un bilancio SA8000

Questo Bilancio è lo strumento volontario attraverso il quale Leporati Prosciutti Langhirano S.p.A. intende realizzare la comunicazione esterna, relativamente al proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, conforme alla norma internazionale SA8000:2014, dando informazione a tutte le parti interessate (interne ed esterne) della propria Politica, del Sistema di Gestione, dei risultati raggiunti e degli obiettivi futuri di miglioramento definiti nel Riesame del Sistema per la Responsabilità Sociale.

Tutto questo si attua nell'ottica di un rapporto di piena trasparenza e collaborazione con i dipendenti e le altre Parti interessate.

Il percorso intrapreso che ha portato Leporati Prosciutti Langhirano S.p.A. all'implementazione di vari Sistemi di Gestione, conformi alla norme ISO 9001, ISO 14001/EMAS, OHSAS 18001, ISO 22000, e non ultima anche alla norma SA8000, deriva dalla piena convinzione che debbono essere attuate politiche aziendali tese al miglioramento continuo in tutti i settori dell'azienda ed alla piena trasparenza delle proprie attività. È attraverso questa trasparenza che la Società si apre anche alle critiche costruttive ed ai suggerimenti, da qualsiasi parte provengano, ricercando ulteriori indicazioni e stimoli verso un costante miglioramento del proprio Sistema di Gestione. L'azienda quindi è chiamata a recitare un nuovo ruolo, come soggetto in grado di affrontare attivamente le questioni sociali ed ambientali, generando nuove opportunità di business attraverso l'integrazione delle politiche suddette in collaborazione con tutto il personale.

Una copia verrà resa disponibile al Rappresentante dei Lavoratori SA8000, al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, a tutti i dipendenti mediante apposizione in bacheca. Il documento inoltre sarà inviato alle parti interessate che ne facciano richiesta (organizzazioni sindacali, enti pubblici, ONG, ...).

Dell'esistenza del presente bilancio vengono informati i fornitori ed i clienti in occasione della sottoscrizione di nuovi contratti.

2. PRESENTAZIONE DELLA SOCIETA'

LEPORATI PROSCIUTTI LANGHIRANO S.p.A. è un'azienda a conduzione familiare, la cui attività principale è rappresentata dalla lavorazione, stagionatura e commercializzazione di prosciutto crudo di Parma D.O.P.[1] e prosciutto crudo Leporati Gran Riserva[2] con osso, disossato, a tranci ed affettato.

Per soddisfare le richieste dei clienti vengono selezionate e commercializzate, in piccola misura, anche alcune tipologie di salumi prodotti da ditte esterne.

---

1 D.O.P.: Denominazione di Origine Protetta; prosciutto crudo conforme al disciplinare di specificità di prodotto redatto ed applicato dal Consorzio di tutela del Prosciutto di Parma

2 Prodotto con le stesse modalità del prosciutto crudo di Parma DOP, da cui si distingue per alcune caratteristiche che ne esaltano ulteriormente la raffinatezza

Il prosciuttificio è stato fondato nel 1969 da Nello Leporati insieme a due soci e dal 1970 l'azienda è associata al Consorzio del Prosciutto di Parma per la produzione tipica. Nel 1976 i soci cedono le loro quote a Nello Leporati facendo sì che l'azienda diventi di esclusiva proprietà della famiglia Leporati.

Il processo di crescita inizia con un primo ampliamento dello stabilimento, avvenuto nel 1976/77, seguito da un secondo ampliamento nel 1983/84. Grazie alle alte tecnologie impiegate e al severo rispetto delle norme igienico-sanitarie e di sicurezza, il prosciuttificio Leporati diventa uno degli stabilimenti più all'avanguardia nel settore produttivo di appartenenza.

Nel 1982 l'azienda ottiene, dopo il superamento dello specifico iter procedurale, l'inserimento nell'elenco degli stabilimenti autorizzati all'esportazione negli USA.

Nel 1993 l'azienda ottiene, con decreto emanato dal MAFF - il ministero giapponese per l'agricoltura, le foreste e la pesca, l'autorizzazione ad esportare in Giappone.

Nel 1994 si procede all'ultimo ampliamento, riguardante la creazione di un reparto di affettamento e confezionamento in vaschette in atmosfera protettiva, che consente di aggiungere una nuova tipologia di prodotto a quelle finora vendute.

La volontà di migliorare continuamente la qualità dei prosciutti Leporati si traduce nel 1997 nell'ottenimento della certificazione di qualità secondo la norma **UNI EN ISO 9001** e nel 1998 nell'introduzione del prosciutto Leporati Gran Riserva, primo prosciutto crudo ad ottenere, nel 2000, la certificazione di prodotto.

Nel 2005, con l'intento di dimostrare un ulteriore salto di qualità anche riguardo alla gestione delle problematiche ambientali, Leporati Prosciutti Langhirano ha deciso di integrare il proprio Sistema di Gestione della Qualità con un Sistema di Gestione Ambientale conforme alla norma **UNI EN ISO 14001** ed al Regolamento europeo **EMAS** e di ottenere il riconoscimento del rispetto di tutti i requisiti stabiliti dalle norme sopra citate a dimostrazione dell'impegno dell'azienda verso la tutela del territorio.

Nel corso dell'anno 2010 è stato ulteriormente affinato il sistema di gestione aziendale attraverso un allineamento allo standard **OHSAS 18001:2007** e agli standard **GSFS e IFS** e la successiva integrazione dei sistemi. Nel marzo 2013 il sistema di gestione integrato è stato inoltre allineato alle **UNI EN ISO 22005:08 e ISO 22000:05.**

La politica della Responsabilità Sociale ed il Bilancio SA8000 sono comunicati agli Stakeholders tramite pubblicazione sul sito internet e nella pagina Facebook.

Inoltre, il Rappresentante SA8000 della Direzione ha assunto la responsabilità della Comunicazione con il Personale, pertanto i risultati dell'applicazione della Politica relativa alla Responsabilità Sociale e i risultati delle Verifiche Ispettive dell'Ente di Certificazione vengono comunicati al personale tramite il Rappresentante dei Lavoratori e apposizione in bacheca.

Stakeholders

Con il termine "stakeholder", si fa riferimento ai soggetti interni ed esterni all'azienda che hanno un interesse di qualsiasi natura verso l'azienda stessa, il quale si concretizza in una serie di aspettative sotto forma di esigenze informative, interessi di natura economica, etc...

Nei paragrafi sotto riportati sono descritti i principali stakeholders individuati da Leporati Prosciutti Langhirano S.p.A. al fine di verificare la capacità di rispondere alle esigenze e richieste di ognuno attraverso un dialogo aperto, trasparente e basato sulla fiducia

2.1 La Direzione

La Direzione è stata promotrice, dell'adozione del Sistema di Responsabilità Sociale. In quest'ottica la Direzione ha promosso incontri periodici con i dipendenti dell'azienda per portarli a conoscenza degli obiettivi stabiliti e sensibilizzarli alla collaborazione nel funzionamento del sistema. La Direzione è proattiva nel rispondere alle segnalazioni che le perverranno sia dalle parti interne che esterne.

2.2 I lavoratori

Leporati Prosciutti Langhirano S.p.A. considera i propri DIPENDENTI e COLLABORATORI come una risorsa strategica, garantendo il rispetto dei loro diritti individuali, politici, sindacali e promovendone lo sviluppo culturale, professionale e personale.

I lavoratori sono coinvolti in iniziative per il miglioramento del clima aziendale allo scopo di sviluppare un sistema di comunicazione sistematica fra l'azienda e i lavoratori. Questi ultimi sono stati invitati a far pervenire segnalazioni alla Direzione per il miglioramento della performance aziendale.

2.3 Le organizzazioni sindacali

Al momento non sono presenti rappresentanze sindacali all'interno dell'azienda, nel caso in cui in futuro dovessero comunque venire indette delle riunioni i sindacati saranno informati dell'adozione del sistema di Responsabilità Sociale e della Politica. Il Rappresentante dei Lavoratori della SA8000 (RLSA), individuato in data 08/01/2016 dal Responsabile della Direzione della SA8000 (RDSA), è rappresentato dalla figura del Sig. Gallassi Marco. In data, 06 novembre 2017, i membri del SPT sono stati integrati con l'individuazione di un secondo Rappresentante dei Lavoratori della SA8000 (RLSA), nella persona del sig. Andrea Baselli , peraltro già Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza, ai sensi del D.Lvo 81/2008.

2.4 I Fornitori

Leporati Prrosciutti Langhirano S.p.A. ha strutturato un sistema di verifica e di sensibilizzazione sull'operato dei fornitori chiedendo agli stessi, come condizione per l'inserimento nell'albo fornitori, il rispetto delle norme e dei principi contenuti nella norma SA8000 esteso anche alle catena dei loro fornitori.

La Leporati Prosciutti Langhirano S.p.A. considera i propri FORNITORI come partner, non solo per la realizzazione delle attività economiche, ma anche per quanto riguarda la Responsabilità Sociale. Si affida da molti anni a fornitori storici

fidati, con i quali c'è un rapporto di collaborazione basato sulla fiducia e rispetto reciproco. Pertanto non sono emerse criticità.

Per i nuovi fornitori è prevista la compilazione di un questionario specifico in modo da valutare possibili criticità relativamente ai requisiti della normativa e alla legislazione.

2.5 I Clienti

Leporati Prrosciutti Langhirano S.p.A. considera i propri CLIENTI come elemento fondamentale della propria attività lavorando per la loro soddisfazione anche riguardo alle regole di responsabilità etico sociale. Al momento risulta divulgata l'informativa anche verso i Clienti dell'adozione del sistema di gestione della Responsabilità Sociale secondo la norma SA8000. Informativa divulgata attraverso sito internet e pagina Facebook dell'azienda.

Nel corso delle manifestazioni fieristiche l'azienda per diffondere l'informativa in merito ai Sistemi di Gestione implementati, espone il cartellone sottostante:

Leporati's certifications

ISO 9001

IFS

BRC

ISO 22000

ISO 22005

ISO 14001

EMAS

OHSAS 18001

ISO 50001

SA8000

2.6 Gli Enti istituzionali

Gli Enti istituzionali (Comune, AUSL, Provincia, Regione, IPQ, Consorzio, Unione Parmense Industriali, SSICA) sono anch'essi stati informati attraverso il sito Internet e Facebook.

2.7 La collettività

La Leporati Prosciutti Langhirano S.p.A. è consapevole dell'opportunità di coinvolgere e trasmettere al pubblico l'attenzione che la società riserva alla qualità del servizio, alla soddisfazione del cliente ed al rispetto ed alla tutela della salute dei lavoratori.

3. POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE

In data 08/01/2016 la Leporati Prosciutti Langhirano SpA, nella persona dell'Amministratore unico Angela Leporati, ha aggiornato la Politica Aziendale, integrando i temi della Qualità e Sicurezza Alimentare, Ambiente/Energia e Sicurezza sul Lavoro anche con i principi della *Responsabilità Sociale;* tale *Politica* è stata correttamente esposta in bacheca; allo stato attuale l'ultima revisione della Polita Aziendale risulta essere la rev. 05 del 28 marzo 2019.

Il documento verrà aggiornato in base alle necessità ed a tutto ciò che scaturisce dall'applicazione dei requisiti della Norma SA8000:2014 va inoltre ad integrarsi con quello per la Qualità e Sicurezza Alimentare, Ambiente/Energia e Sicurezza sul Lavoro e viene reso accessibile e comprensibile a tutte le parti - sia all'interno sia all'esterno della Società - in modo tale che sia vissuto attivamente e costituisca un'efficace testimonianza dell'impegno della Direzione in tema di Responsabilità Sociale.

4. FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA

Per migliorare ancora le condizioni lavorative della propria organizzazione ed attivare un processo di miglioramento dei requisiti sociali individuati dalla norma SA8000:2014, la Direzione intende mantenere e migliorare nel tempo il Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale implementato e conforme alla suddetta norma. Tale volontà è stata adeguatamente diffusa tra i dipendenti contestualmente all'emissione della Politica di Responsabilità Sociale ed a questi comunicata.

Le figure di riferimento nella gestione del sistema sono:

- La Direzione e il Rappresentante della Direzione, il quale si occupa dell'implementazione di tutti i requisiti della norma, quindi della conformità del Sistema SA8000 nel suo complesso;
- I Rappresentanti dei Lavoratori per la SA8000, i quali si interfacciano con il Rappresentante della Direzione per tutte le questioni relative ai requisiti SA8000 che riguardano i lavoratori.
- Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, il quale si interfaccia con il Rappresentante della Direzione per tutte quelle questioni di prevenzione e sicurezza sul lavoro che riguardano i lavoratori.

A queste figure sono state conferite le risorse e l'autorità necessarie a svolgere la propria mansione.

Inoltre, sono stati definiti i ruoli e le autorità delle altre figure, presenti nell'organigramma, e secondo quanto richiesto dalla norma SA8000.

Particolare attenzione è stata posta anche all'individuazione dei principali 'portatori di interesse' (Stakeholders), ma soprattutto al rispetto da parte loro dei requisiti previsti dalla SA8000.

Il SGRS viene mantenuto e migliorato nel tempo secondo le seguenti fasi:

- Aggiornamento formativo ed informativo del personale;
- Effettuazione di verifiche ispettive interne per stabilire se il SGRS è stato efficacemente attuato ed è conforme a:
  - quanto pianificato;
  - alla politica aziendale;
  - alla normativa di riferimento;
- Revisione della documentazione, se opportuna, ivi compresa la Dichiarazioni di Politica Aziendale;
- Effettuazione annuale del Riesame della Direzione per valutare l'efficienza e l'efficacia del SGRS e della Politica adottata rispetto ai requisiti della norma e per programmarne gli eventuali interventi correttivi/migliorativi;
- Monitoraggio sui fornitori affinché si dotino di un SGRS o che, quanto meno, operino in conformità ai requisiti sociali previsti dalla normativa applicabile.

5. PERFORMANCE AZIENDALI

Annualmente la Direzione provvede a definire gli obiettivi dei propri sistemi di gestione (qualità, ambiente, sicurezza e responsabilità sociale) e ne effettua un monitoraggio costante nel corso dell'anno.

5.1 Lavoro infantile e minorile

La Leporati Prosciutti Langhirano S.p.A. non utilizza e non dà sostegno all'utilizzo del lavoro infantile.

Tutto il personale della Leporati Prosciutti Langhirano SpA viene assunto in conformità alla normativa nazionale vigente, oltre ad aver raggiunto la maggior età e ad avere un titolo di studio adeguato al ruolo da ricoprire.

Nel caso in cui venissero effettuati contratti di apprendistato con giovani lavoratori, la società si impegna ad impartire loro l'insegnamento necessario, affinché possano conseguire le competenze tecniche per inserirsi nel mondo del lavoro. La Leporati Prosciutti Langhirano SpA ha stabilito e mantiene attiva la propria politica sul lavoro infantile ed ha definito una specifica procedura, "Lavoro infantile e lavoratori minori" (PR33-Rec Lavoro Infantile).

La Società non ha e quindi non espone bambini e giovani lavoratori a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro. Riportiamo la composizione, per *fasce di età*, dell'organico:

FASCE D' ETA'

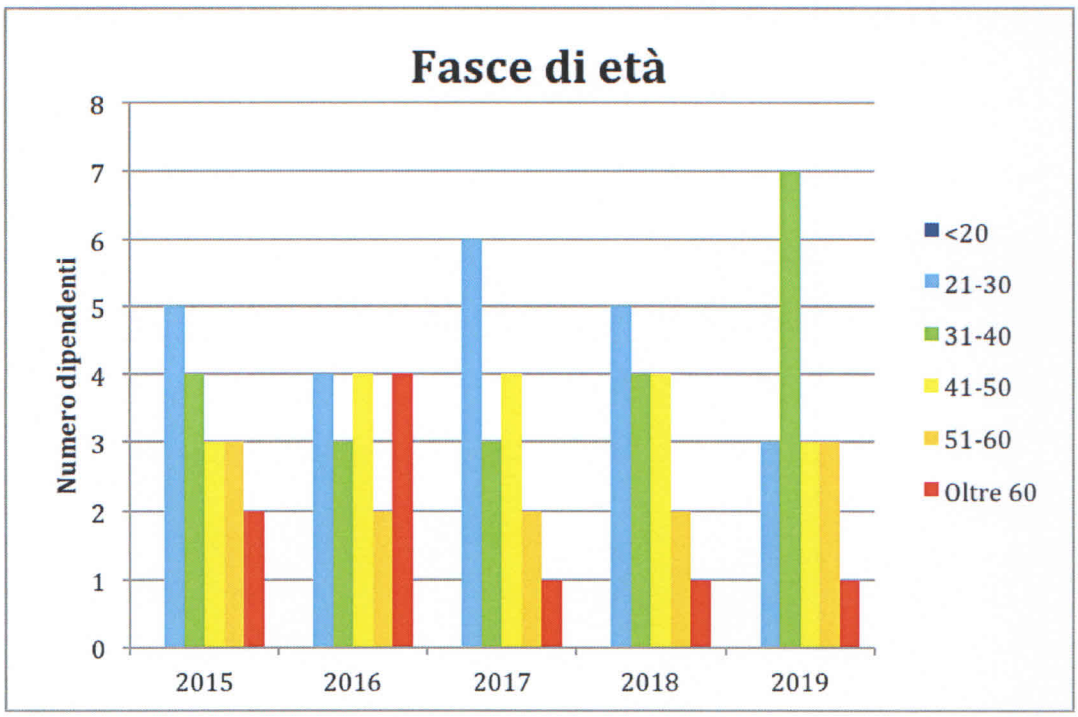
FASCE D'ETA'	2015	
	Numero dipendenti	%
<20	0	0
21-30	5	29,5
31-40	4	23,5
41-50	3	17,6
51-60	3	17,6
Oltre 60	2	11,8
TOTALE	17	100,0

FASCE D'ETA'	2016	
	Numero dipendenti	%
<20	0	0
21-30	4	23,53
31-40	3	17,65
41-50	4	23,53
51-60	2	11,76
Oltre 60	4	23,53
TOTALE	17	100,0

FASCE D'ETA'	2017	
	Numero dipendenti	%
<20	0	0
21-30	6	37,50
31-40	3	18,75
41-50	4	25,00
51-60	2	12,50
Oltre 60	1	6,25
TOTALE	16	100,0

FASCE D'ETA'	2018	
	Numero dipendenti	%
<20	0	0
21-30	5	31,25
31-40	4	25,00
41-50	4	25,00
51-60	2	12,50
Oltre 60	1	6,25
TOTALE	16	100,0

FASCE D'ETA'	2019	
	Numero dipendenti	%
<20	0	0
21-30	3	17.65
31-40	7	41.17
41-50	3	17.65
51-60	3	17.65
Oltre 60	1	5.88
TOTALE	17	100,0



Obiettivo : vietare l'impiego di lavoro infantile e minorile nel ciclo produttivo dell'azienda e continuare l'opera di sensibilizzazione dei fornitori contro il lavoro infantile – minorile.

5.2 Iniziative benefiche e collettività

L'azienda non solo opera in modo conforme alla SA8000, ma si impegna nel sociale attraverso iniziative benefiche, rivolgendo i suoi sforzi all'*esterno* tramite donazioni a:

- Assistenza Pubblica di Langhirano,
- AVIS,
- Avoprorit.

Obiettivo di Miglioramento

Programmare almeno un evento/anno di sensibilizzazione della comunità locale sulle tematiche relative ai diritti dei minori.

5.3 Lavoro forzato o obbligato

Leporati Prosciutti Langhirano S.p.A, in ottemperanza alle leggi vigenti, non ricorre né sostiene l'utilizzo del lavoro obbligato e non richiede al personale di lasciare "depositi" o documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro con l'azienda. Tutti i dipendenti prestano la loro opera *'volontariamente'*.

Il personale, al momento dell'assunzione viene formato in merito alle clausole contrattuali, che sottoscrive, ed alla composizione della busta paga.

La società, a seconda delle necessità, organizza riunioni con il personale per mantenerlo informato sui requisiti contrattuali che disciplinano i rapporti di lavoro con l'azienda.

Il personale degli studi esterni incaricato nella gestione delle paghe fornisce assistenza ed informazione continua a tutti gli addetti.

Le ore di lavoro effettuate dal personale vengono registrate manualmente nel foglio presenze.

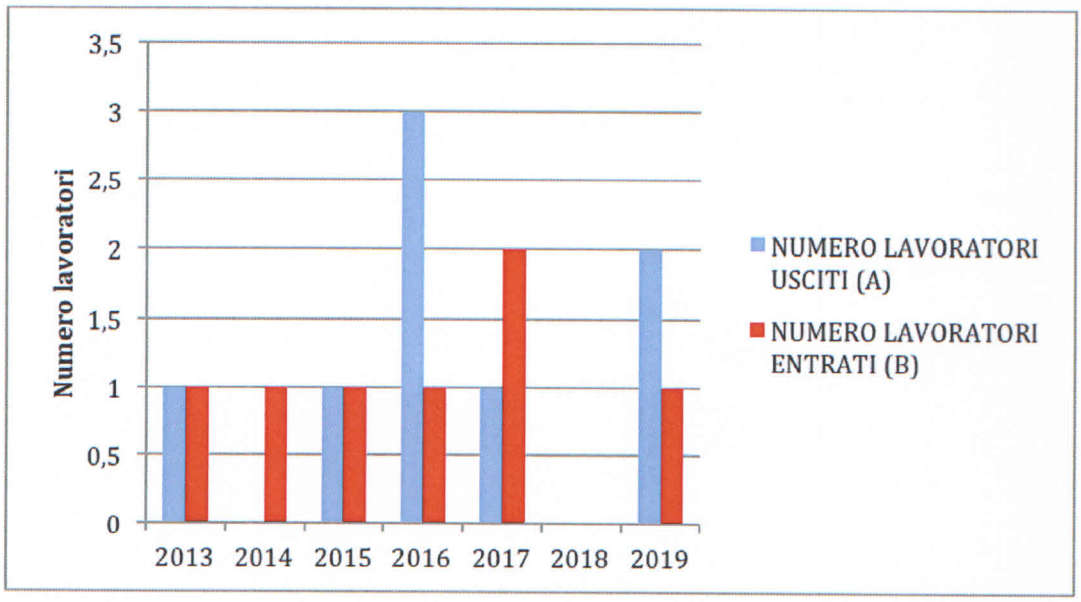
Obiettivo: miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e somministrazione del questionario sul clima aziendale.

5.4 Fidelizzazione del personale

Di seguito viene riportata la percentuale (%) di rotazione del personale (usciti-entrati), in azienda negli anni, per determinarne il trend. In questo caso viene calcolato il rapporto percentuale tra la media del numero di lavoratori entrati e usciti e il numero di lavoratori totali; con questo indicatore si intende il ciclo di rinnovo o la sostituzione del personale, cioè la misura del tasso in cui una data impresa incrementa o perde il proprio personale. La velocità di rotazione/ricambio (turnover) può essere alta, quando vengono assunte diverse persone nuove in azienda e ne escono altrettante, bassa quando il ciclo di assunti-dimessi è minore.

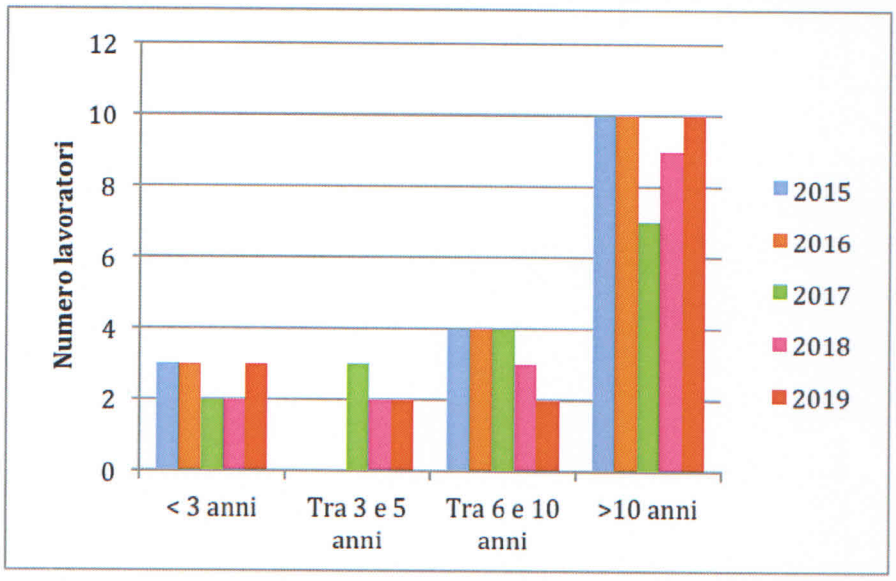
DATI	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
NUMERO LAVORATORI USCITI (A)	1	0	1	3*	1	0	2
NUMERO LAVORATORI ENTRATI (B)	1	1	1	1	2	0	1
NUMERO DI LAVORATORI TOTALI (Ltot)	17	17	17	15	16	16	15

*(*due delle tre uscite del 2016 sono dovute a pensionamenti e non cambio attività. Pensionamenti peraltro di una socia e di un dirigente che nel 2017 sono però rientrati come collaborazioni all'interno della realtà aziendale).*



Un altro dato che conferma la predisposizione alla fidelizzazione del proprio personale è l'anzianità di servizio all'interno dell'azienda:

ANZIANITA' DI SERVIZIO	2015		2016		2017		2018		2019	
	N. lavoratori	%	N. lavoratori	%	%	%	N. lavoratori	%	N. lavoratori	%
< 3 anni	3	17.6	3	17.6	2	12,50	2	12,5	3	17.64
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	3	18,75	2	12,5	2	11.77
Tra 6 e 10 anni	4	23.5	4	23.5	4	25,00	3	18,75	2	11.77
>10 anni	10	58.9	10	58.9	7	43,75	9	56,25	10	58.82



Obiettivi di Miglioramento

La Leporati Prosciutti Langhirano S.p.A. si pone l'obiettivo di fidelizzare il proprio personale. L'obiettivo è quello aumentare ulteriormente la percentuale di coloro che sono in azienda tra 5 e 10 anni e oltre i 10 anni.

5.5 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

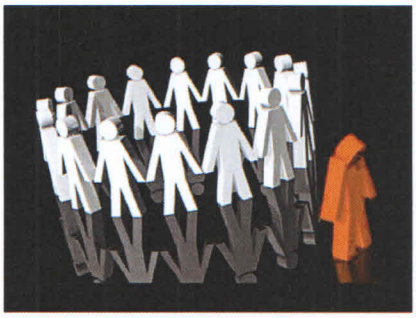
L'azienda rispetta il diritto dei lavoratori di aderire ai sindacati di loro scelta, e il diritto alla contrattazione collettiva, nel pieno rispetto delle norme e degli accordi nazionali.

Ad oggi presso Leporati Prosciutti Langhirano SpA:

- non sono presenti rappresentanze sindacali

Obiettivo: mantenimento della politica aziendale di libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva.

5.6 Discriminazione



Leporati Prosciutti Langhirano SpA non attua o da sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto, origine nazionale, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.

Il personale viene assunto attraverso colloqui effettuati dalla Direzione.

Al personale interno viene garantito il diritto seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, origine nazionale, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica, sempre nel rispetto della gestione aziendale. Inoltre, non vengono attuati comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

Attualmente in azienda è presente un lavoratore straniero di origine albanese che risulta perfettamente integrato, intende la lingua italiana pienamente.

Tutti i dipendenti sono a conoscenza della possibilità di sporgere reclamo, anche in forma anonima alla Direzione, al loro rappresentante o direttamente all'Ente di Certificazione, nel caso in cui ritengano che il presente requisito sia stato violato.

Obiettivi di Miglioramento

Mantenimento della situazione esistente di esistenza di discriminazione, rilevazione di eventuali casi/episodi di discriminazione tramite analisi dei questionari sul clima aziendale e sensibilizzazione ed informazione del personale sui requisiti della norma SA8000 con particolare attenzione ai nuovi assunti.

5.7 Pratiche disciplinari

I provvedimenti disciplinari rappresentano un fenomeno inesistente. Ad oggi non sono state avviate pratiche disciplinari. L'obiettivo principale è quindi il mantenimento dell'attuale situazione di non utilizzazione di pratiche disciplinari nei confronti dei propri dipendenti ad esclusione dei provvedimenti disciplinari riguardanti la sicurezza.

5.8 Orario di lavoro

Leporati Prosciutti Langhirano SpA rispetta tutte le normative in materia di orario di lavoro, applicando un orario di lavoro (40 ore settimanali) che è linea con il CCNL e con la norma. Il ricorso allo straordinario è residuale.

L'orario lavorativo ordinario è dal lunedì al venerdì, la durata dell'attività lavorativa è fissata in 40 ore settimanali ed è determinata dalla norme dei contratti collettivi nazionali del settore.

Qui di seguito si riportano i turni degli operai, con orario spezzato.

MATTINA	POMERIGGIO
8.00 – 12.00	13.30 – 17.30

Qui di seguito si riportano i turni degli impiegati

MATTINA	POMERIGGIO
8.00 – 12.00	14.00 – 18.00

Le ore di lavoro complessive degli ultimi anni sono le seguenti:

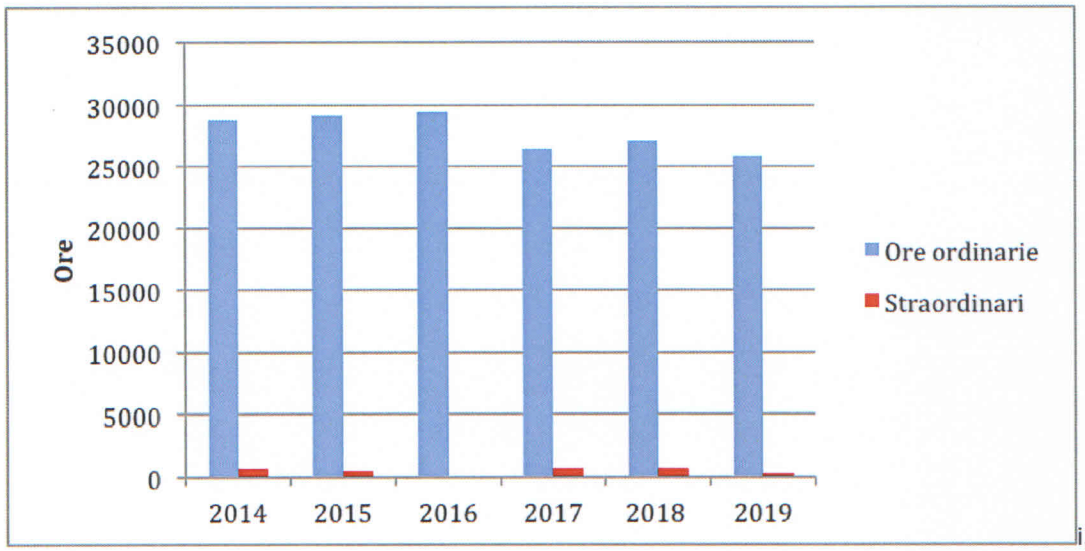
Ore lavorate	2014	2015	2016	2017
Ore ordinarie	28.797,17	29.106,84	29.441,42	26.456,50
Straordinari	674,17	467,82	1391,65 *	695,16
Totali ore effettive	29471,34	29574,66	30833,07	27151,66

Ore lavorate	2018	2019
Ore ordinarie	27.121,25	25.897,17
Straordinari	705,11	340,26
Totali ore effettive	27.826,36	26.237,43

Come si evince dalla tabella soprastante e dal grafico, solo nel 2016 si è verificato un incremento degli straordinari ma, le ore in eccesso, rispetto agli anni precedenti, sono state giustificate da alcune situazioni lavorative che si sono manifestate nell'anno e non si sono ripetute in futuro, ossia:

- lavori di ampliamento dello stabilimento che in alcune occasioni hanno rallentato le lavorazioni quotidiane e quindi "costretto" a dover recuperare;
- modifica del ciclo di lavoro del prosciutto fresco che ha portato la fase di toelettatura ad essere anticipata tra la fase di preriposo e quella di riposo. In questo caso il personale, per un determinato periodo ha dovuto lavorare un numero maggiore di prosciutti;

- assenza per malattia, per un periodo superiore ai 60 giorni, di due dipendenti



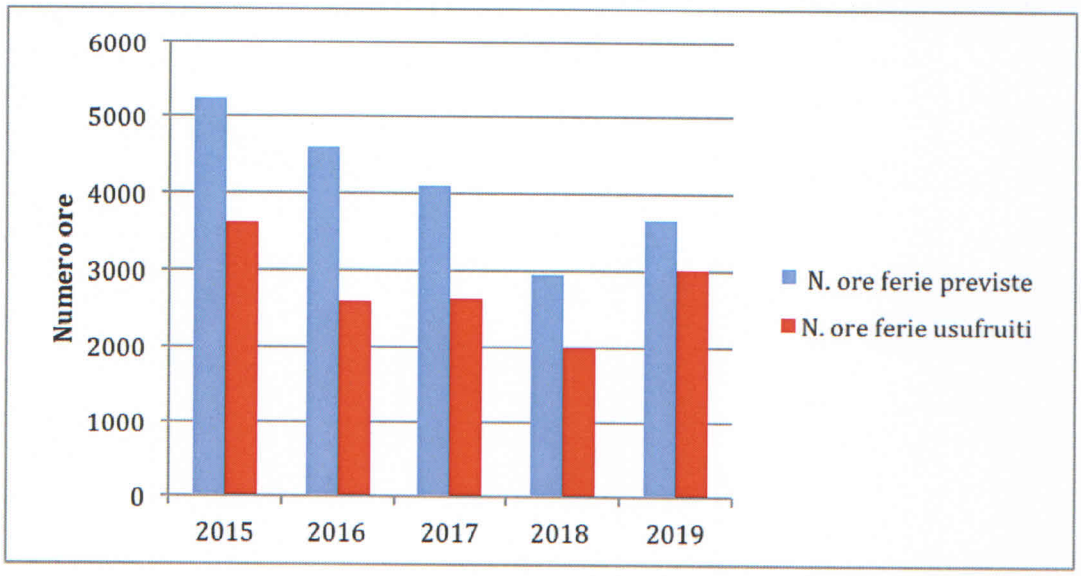
i.

L'azienda, per sopperire a queste modifiche del ciclo di lavoro, ha anche fatto ricorso a lavoratori di agenzie di lavoro somministrato ma, in ogni caso una parte del personale dipendente è stata coinvolta negli straordinari. I lavoratori maggiormente interessati dagli straordinari sono stati quelli del reparto fresco ma, agli stessi era stata chiesta la disponibilità temporanea a sopperire all'esigenza infatti, continuano ad essere condivise con i lavoratori eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimana, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.

Attualmente non esiste alcun reclamo o segnalazione per imposizione aziendale di lavoro straordinario; come si evince dai dati del 2017, 2018 e 2019, le ore di straordinario sono ritornate ad essere simili a quelle degli anni 2014 e 2015 o addirittura diminuite (2019).

Ulteriore indicatore preso in esame è quello delle ferie non godute negli ultimi anni; a tal proposito occorre tenere presente che il numero di ore di ferie previste, scaturisce dalla sommatoria di quelle maturate nell'anno preso in esame e quelle residue degli anni precedenti non completamente smaltite. Nel 2019 si è ridotto il divario tra le ore di ferie previste e quelle usufruite dal personale.

Anno	N. ore ferie previste	N. ore ferie usufruiti	Indice
2015	5234,50	3627,41	30,70
2016	4601,37	2605,83	43,37
2017	4100,08	2644	35,51
2018	2951,44	1995,34	32,39
2019	3669,43	3022,43	17,64



Obiettivo di Miglioramento

La Leporati Prosciutti Langhirano SpA prevede un continuo monitoraggio dell'andamento di eventuali 'straordinari' svolti da parte del personale dipendente al fine di individuare tempestivamente anomalie e non conformità. Relativamente alle ferie ha come obiettivo quello di smaltire completamente il credito derivante dagli anni passati e fare in modo che ogni anno il personale riesca ad usufruire di quelle maturate.

5.9 Retribuzione

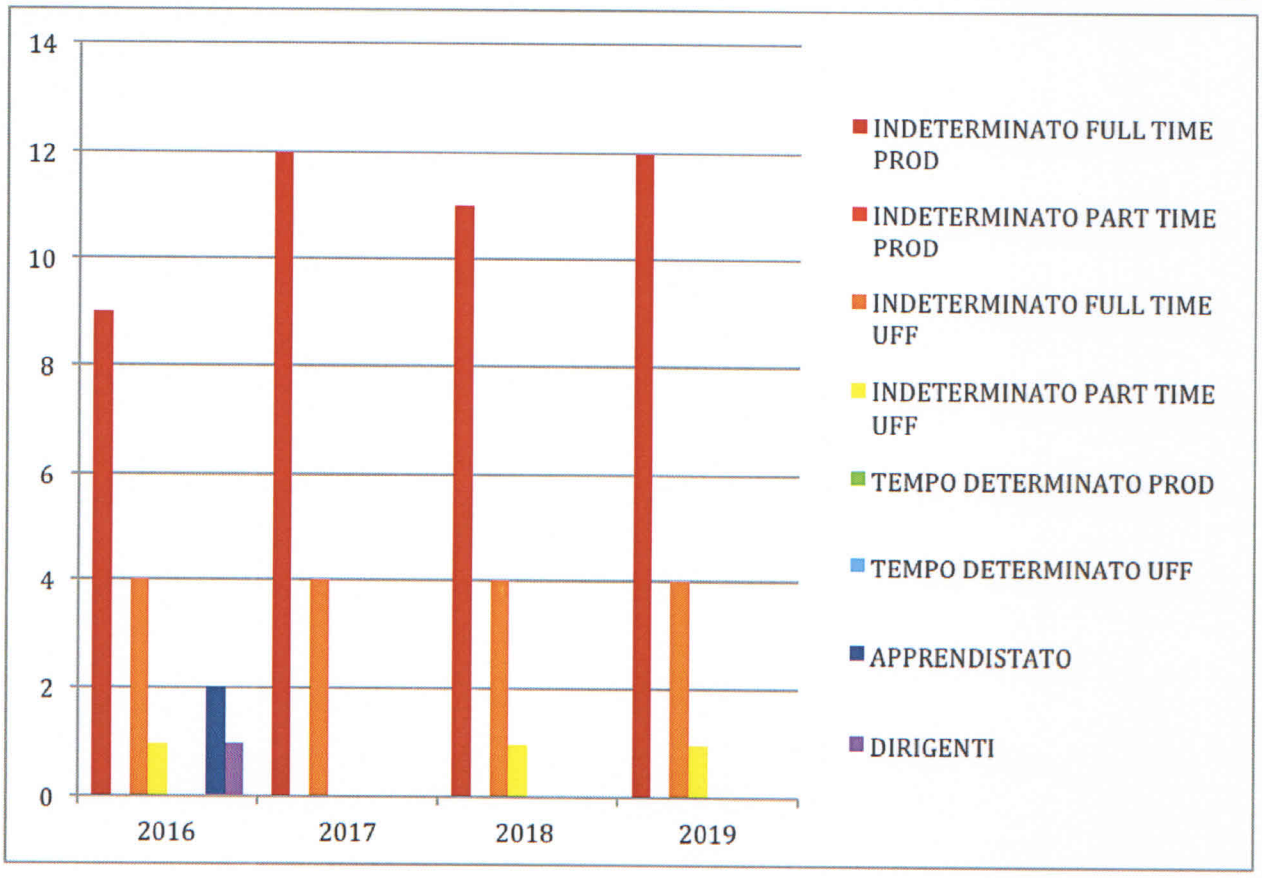
Il lavoro è remunerato così come previsto dal contratto collettivo dell'Industria Alimentare.

Non vengono effettuate trattenute salariali a scopi disciplinari, le buste paga indicano la composizione di quanto percepito, delle trattenute di legge ecc.

Le forme contrattuali utilizzate nei rapporti di lavoro con i propri dipendenti sono principalmente tutti contratti a tempo indeterminato.

Di seguito vengono riportate le forme contrattuali presenti in azienda negli ultimi 4 anni. Come si può facilmente notare la tipologia di contratto più utilizzata è quella "indeterminato full time operai".

TIPOLOGIA DI CONTRATTO	2016	2017	2018	2019
INDETERMINATO FULL TIME PROD	9	12	11	12
INDETERMINATO PART TIME PROD	0	0	0	0
INDETERMINATO FULL TIME UFF	4	4	4	4
INDETERMINATO PART TIME UFF	1	0	1	1
TEMPO DETERMINATO PROD	0	0	0	0
TEMPO DETERMINATO UFF	0	0	0	0
APPRENDISTATO	2	0	0	0
DIRIGENTI	1	0	0	0
TOT DIPENDENTI	**17**	**16**	**16**	**17**



Si ricorda e sottolinea che il contratto di lavoro (Industria Alimentare) prevede il rimborso delle rette dell'Asilo Nido e della Scuola Materna Inferiore per i figli di tutti i dipendenti della Leporati Prosciutti S.p.A.

I contratti di lavoro, debitamente firmati dalle parti, e le copie delle buste paga sono archiviati rispettivamente presso la società di consulenza esterna di cui la Leporati Prosciutti S.p.A. si avvale per la gestione delle buste paga.

Le modalità di pagamento degli stipendi (assegno, bonifico, contanti, ecc.) sono liberamente scelte dai lavoratori stessi all'atto dell'assunzione.

Inoltre, La Direzione svolge un ulteriore controllo mensile sulle buste paga dei lavoratori al fine di

verificarne la correttezza e completezza delle informazioni.

Al fine di agevolare e tutelare i propri dipendenti e il benessere della persona, Leporati Prosciutti S.p.A. ha predisposto convenzioni particolari per i suoi dipendenti quali:

- Ristorante

Obiettivo di Miglioramento

La Leporati Prosciutti S.p.A. prevede un continuo mantenimento/incremento delle convenzioni per i lavoratori.

6 Sistema di gestione

La Leporati Prosciutti S.p.A. ha realizzato il Sistema di Responsabilità Sociale SA8000 in modo integrato agli altri Sistemi di Qualità (BRC, IFS, ISO 9001, ISO 22000, ecc.), per dare maggiore visibilità a tutte le Parti Interessate del Sistema di Gestione, degli obiettivi raggiunti e migliorare continuamente.

L'integrazione fra i Sistemi è ottenuta attraverso la definizione di procedure comuni e la stesura di procedure specifiche per la Responsabilità Sociale.

I momenti di riesame della Direzione, ufficiali e formali, saranno numerosi dato il numero di certificazioni appartenenti alla Leporati Prosciutti S.p.A.

Il riesame, è svolto assieme all'elaborazione del presente bilancio in modo che la raccolta dati possa evidenziare il raggiungimento degli obiettivi fissati e la definizione di ulteriori obiettivi. Gli indicatori utilizzati nel riesame interno costituiscono la struttura portante del presente documento che la direzione aziendale ha scelto come forma privilegiata di comunicazione dei dati e delle informazioni riguardanti la performance aziendale ai requisiti della norma. Tutte le modifiche di sistema e miglioramenti ritenuti necessari devono essere implementati.

6.1 Attività di formazione e sensibilizzazione

Periodicamente verranno realizzati eventi formativo/informativo sulla Norma SA8000, con lo scopo di sensibilizzare l'intero personale sugli argomenti inerenti la Responsabilità Sociale, diffondendo la consapevolezza delle garanzie che la norma offre, con particolare attenzione al diritto di esporre reclami, segnalazioni e suggerimenti ed alle relative modalità di inoltro. Nel corso del 2019 sono state erogate le seguenti ore di formazione:

DATA	Destinatari	Ore	Argomento	Docente
05/04/2019	TUTTI	1	SA8000 – gestione emergenze – prova di evacuazione	CONSULENTE
08/11/2019	TUTTI	2	SA8000- aspetti della norma, incarichi, possibilità da parte del personale di effettuare segnalazioni. SA8000 – sicurezza sul lavoro	CONSULENTE

6.2 Pianificazione ed implementazione

La società garantisce che i requisiti della norma SA8000:2014 sono compresi e implementati a tutti i livelli dell'organizzazione attraverso:

a) una chiara definizione di ruoli, responsabilità e autorità descritti nell'organigramma, nel Manuale Resp. Sociale (Manuale SGRS) e nell'elenco competenze

b) la formazione del personale di nuova assunzione o temporaneo, secondo le modalità descritte nell' istruzione di riferimento

c) la formazione periodica e programmi di sensibilizzazione per il personale esistente

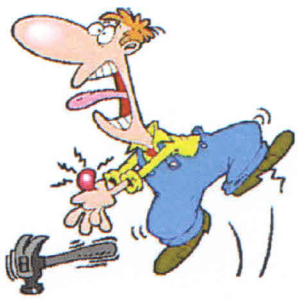
d) il continuo monitoraggio delle attività e dei risultati per dimostrare l'efficacia dei sistemi implementati in relazione alla politica aziendale e ai requisiti della norma di riferimento grazie anche allo svolgimento di verifiche ispettive interne secondo le modalità riportate nella procedura di verifiche ispettive interne

6.3 Controllo Fornitori/Sub appaltatori

La verifica ed il monitoraggio dei fornitori risulta uno dei passaggi più difficili da attuare, data la difficoltà della sensibilizzazione delle ditte sulle tematiche del lavoro etico.

Secondo quanto stabilito dalla Direzione, si è predisposto un documento di autovalutazione che rappresenta un vero e proprio check-up SA8000 sulla base del quale attualmente non sono stati esclusi fornitori che, a seguito della valutazione, si dimostreranno non conformi a quanto dichiarato.

7. SALUTE E SICUREZZA



7.1 Introduzione

L'azienda prende a riferimento ed applica tutte le normative che disciplinano la salute e sicurezza dei lavoratori e dei fornitori che operano in azienda.

La valutazione del rischio e i piani di emergenza sono aggiornati regolarmente. E' prevista l'esposizione delle planimetrie che descrivono i comportamenti da tenere e l'indicazione dei nominativi dei lavoratori che sono stati nominati per gestire le emergenze.

Il rappresentante dei lavoratori della sicurezza (RLS) è il Sig. ANDREA BASELLI.

7.2 Infortuni e malattie

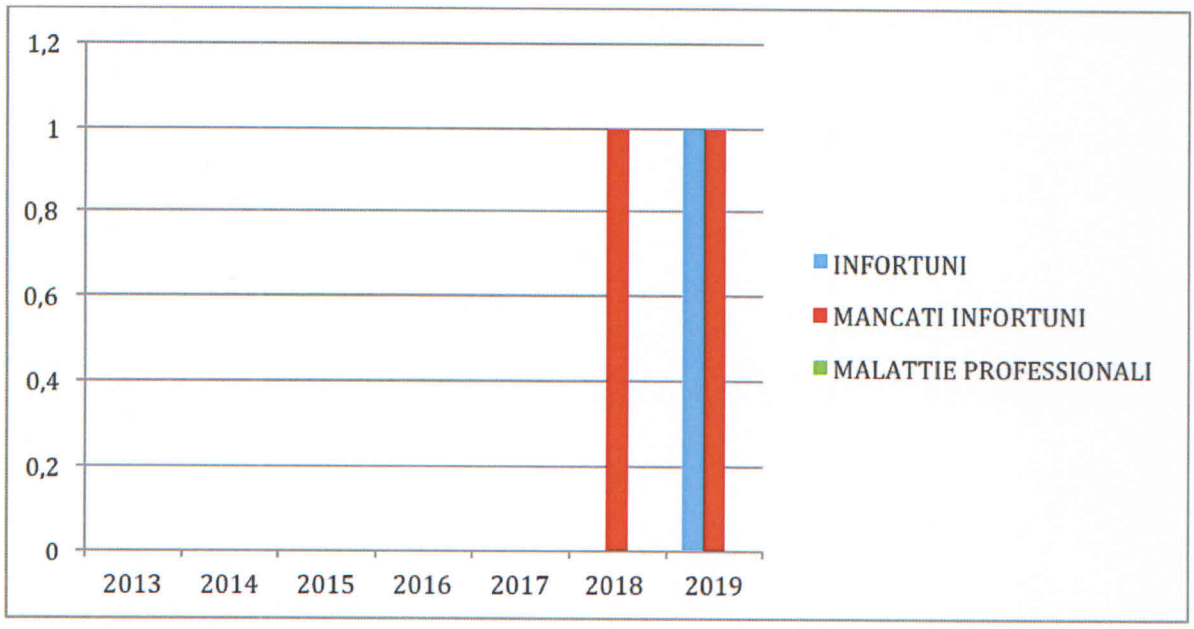
Le assenze per malattie ed infortunio sono monitorate costantemente, al fine anche di individuarne le possibili cause ed eventualmente porre in essere gli opportuni rimedi.

INFORTUNI, MANCATI INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI:

ANNO	2013	2014	2015	2016	2017
INFORTUNI	0	0	0	1 *	0
MANCATI INFORTUNI	Non segnalati	Non segnalati	Non segnalati	Non segnalati	Non segnalati
MALATTIE PROFESSIONALI	0	0	0	0	0

** infortunio di 9 giorni per ferita al dito*

ANNO	2018	2019
INFORTUNI	0	1
MANCATI INFORTUNI	1	1
MALATTIE PROFESSIONALI	0	0



7.3 Sicurezza nei luoghi di lavoro

La sicurezza nei luoghi di lavoro è assicurata dal puntuale rispetto del D.Lgs. 81/08 attraverso il piano di valutazione dei rischi e il controllo periodico di tutti i luoghi di lavoro da parte del gruppo "sicurezza" costituito dal Datore di lavoro (Gian Domenico Rossi), RSPP (geom. Alessandra Noberini), RLS (Sig. Andrea Baselli) e Medico Competente (Sig. Nicola Tiozzo).

In data 12 aprile 2018 si è provveduto ad aggiornare il documento di valutazione dei rischi in relazione alle novità delle aree di lavoro. Al fine di continuare a mantenere aggiornato ed applicato il sistema di gestione per la responsabilità sociale, si rimanda al Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza dove sono indicati tutti gli interventi di miglioramento in ambito di sicurezza dei lavoratori.

Parte integrante della valutazione dei rischi è il documento di Valutazione del Rischio Stress lavoro correlato che ha definito una condizione di rischio BASSO, infatti dall'analisi degli indicatori non emergono particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro correlato.

7.4 Condizioni igieniche

L'azienda verifica, contestualmente alle visite ispettive programmate o straordinarie (ove richiesto), che le pulizie dei bagni, in tutti i luoghi di lavoro siano adeguate, e consentano a tutto il personale il loro utilizzo in condizioni igieniche ottimali. L'integrità e la correttezza delle azioni di pulizia vengono tenute aggiornate secondo il Piano Pulizie previsto dal Sistema HACCP presente in azienda.

Obiettivo di Miglioramento

L'aspetto in questione è gestito in modo conforme secondo la norma BS OHSAS 18001:2007

Pertanto, in ambito Salute e Sicurezza, l'azienda si impegna a rispettare e portate a termine gli obiettivi stabiliti nel Sistema di Gestione Salute e Sicurezza.

8. RECLAMI E SUGGERIMENTI

Il personale può effettuare reclami o suggerimenti in forma anonima o no, inerenti cause di Non Conformità inerenti l'applicazione della norma SA8000. Le modalità di inoltro dei reclami sono state rese disponibili a tutto il personale attraverso una apposita procedura. I reclami che provengono dal personale e/o dalle altre parti interessate sono registrati e analizzati al fine di fornire risposte adeguate.

Qualora emergano problematiche mosse dai dipendenti e dalle altre parti interessate riguardo alla conformità/non-conformità della politica aziendale e ai requisiti della norma l'organizzazione si attiva per prenderle in carico e cercare di risolverle.

Se opportuno possono essere attuate azioni di rimedio e/o azioni correttive cercando di impiegare in tale senso le risorse più adeguate alla natura ed alla gravità della situazione creatasi.

Periodicamente, in vista del riesame è prevista una analisi sull'andamento dei reclami/segnalazioni al fine di definire le azioni più adeguate per migliorare le prestazioni aziendali.

9. CONTRIBUTI AL MIGLIORAMENTO

I dati e le informazioni contenute in questo Bilancio SA8000 sono diffusi con lo scopo di far conoscere la realtà aziendale e di richiedere suggerimenti e segnalazioni alle parti interessate per il miglioramento della Responsabilità Sociale dell'azienda.

Leporati Prosciutti Langhirano S.p.A. è disponibile per ricevere segnalazioni e suggerimenti da ogni parte interessata.