



BILANCIO SOCIALE 2021

Ed. 4 Rev. 0

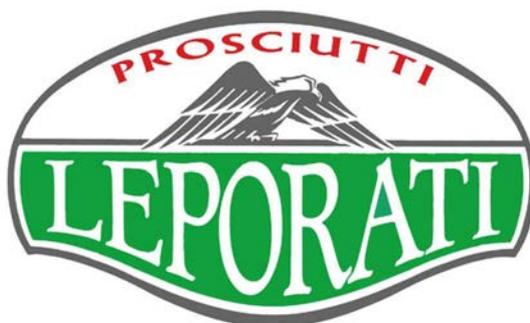
Redatto ai sensi della norma SA8000:2014

Pagina 1 di 22

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

BILANCIO RESPONSABILITA' SOCIALE 2021

Redatto ai sensi della Norma SA8000:2014



Data: 11/01/2022

Redatto da: RDSA 8000 Alessia Simonini	Verificato da: SPT Marco Gallassi Alessandro Martelli	Approvato da: Direzione Angela Leporati



BILANCIO SOCIALE 2021

Ed. 4 Rev. 0

Redatto ai sensi della norma SA8000:2014

Pagina 2 di 22

1. INTRODUZIONE - Perché un bilancio SA8000	3
2. PRESENTAZIONE DELLA SOCIETA'	3
2.1 La Direzione	5
2.2 I lavoratori	5
2.3 Le organizzazioni sindacali	5
2.4 I Fornitori	5
2.5 I Clienti	6
2.6 Gli Enti istituzionali	6
2.7 La collettività	7
3. POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE	7
4. FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	7
5. PERFORMANCE AZIENDALI	8
5.1 Lavoro infantile e minorile	8
5.2 Iniziative benefiche e collettività	11
5.3 Lavoro forzato o obbligato	11
5.4 Fidelizzazione del personale	11
5.5 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva	13
5.6 Discriminazione	14
5.7 Pratiche disciplinari	14
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	20
7.4 Condizioni igieniche	20
8. RECLAMI E SUGGERIMENTI	21
9. CONTRIBUTI AL MIGLIORAMENTO	21



BILANCIO SOCIALE 2021

Ed. 4 Rev. 0

Redatto ai sensi della norma SA8000:2014

Pagina 3 di 22

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 alle norme ISO 9001, ISO 14001/EMAS, ISO 45001, 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 Riserva² 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.

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.

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



BILANCIO SOCIALE 2021

Ed. 4 Rev. 0

Redatto ai sensi della norma SA8000:2014

Pagina 4 di 22

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 S.p.A. 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.

	<h1>BILANCIO SOCIALE 2021</h1>	Ed. 4 Rev. 0
	Redatto ai sensi della norma SA8000:2014	Pagina 5 di 22

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 il quale, nel 2020, ha assunto il ruolo di preposto e quindi è stato sostituito nell’incarico di RLS dal sig. Alessandro Martelli, eletto da tutti i colleghi. A far data dal mese di ottobre 2020, in coincidenza con la conclusione della formazione per RLS, il sig. Martelli Alessandro entra a far parte del SPT.

2.4 I Fornitori

Leporati Prosciutti 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 alla catena dei loro fornitori.



BILANCIO SOCIALE 2021

Ed. 4 Rev. 0

Redatto ai sensi della norma SA8000:2014

Pagina 6 di 22

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.

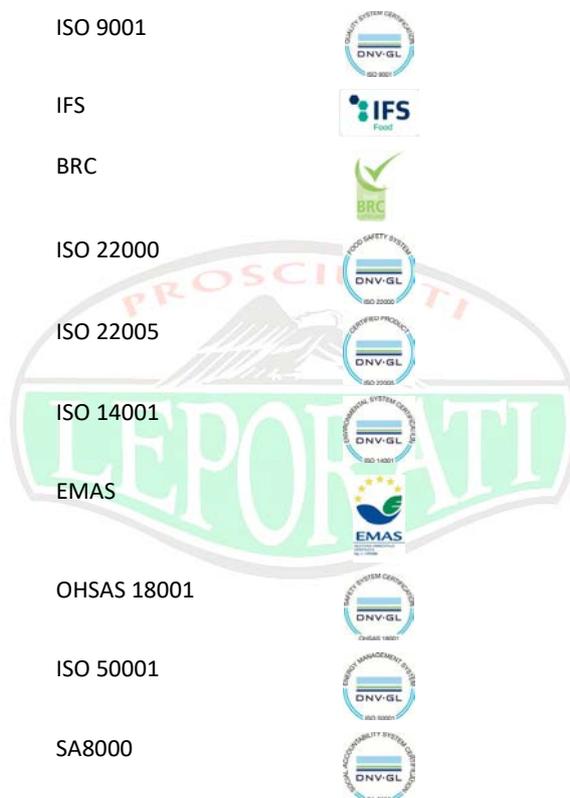
Per i nuovi fornitori è prevista la compilazione di un questionario specifico in modo da valutare possibili criticità relativamente ai requisiti della normativa e alla legislazione.

2.5 I Clienti

Leporati Prosciutti 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



2.6 Gli Enti istituzionali

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

	<h1>BILANCIO SOCIALE 2021</h1>	Ed. 4 Rev. 0
	Redatto ai sensi della norma SA8000:2014	Pagina 7 di 22

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 S.p.A., 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. 06 del 01/10/2020.

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 ed 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;
- La referente dell'Area amministrativa che nel corso del 2020 è entrata ad integrare l'SPT per meglio monitorare tale aspetto.

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.

	<h1>BILANCIO SOCIALE 2021</h1>	Ed. 4 Rev. 0
	Redatto ai sensi della norma SA8000:2014	Pagina 8 di 22

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;
 - politica aziendale;
 - 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 S.p.A. 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 S.p.A. ha stabilito e mantiene attiva la propria politica sul lavoro infantile ed ha definito una specifica procedura, "P.33 - Recupero 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:



BILANCIO SOCIALE 2021

Ed. 4 Rev. 0

Redatto ai sensi della norma SA8000:2014

Pagina 9 di 22

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

FASCE D'ETA'	2020	
	Numero dipendenti	%
<20	0	0
21-30	2	13,33
31-40	7	46,67
41-50	4	26,67
51-60	2	13,33
Oltre 60	0	0
TOTALE	15	100,0



BILANCIO SOCIALE 2021

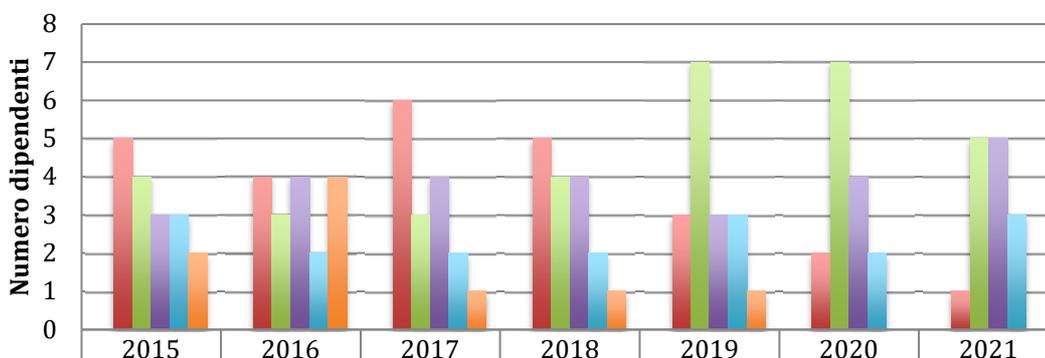
Ed. 4 Rev. 0

Redatto ai sensi della norma SA8000:2014

Pagina 10 di 22

FASCE D'ETA'	2021 (dato al 31/12/21)	
	Numero dipendenti	%
<20	0	0
21-30	1	7,1
31-40	5	35,7
41-50	5	35,7
51-60	3	21,5
Oltre 60	0	0
TOTALE	14	100,0

Fasce di età



	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
< 20	0	0	0	0	0	0	0
21-30	5	4	6	5	3	2	1
31-40	4	3	3	4	7	7	5
41-50	3	4	4	4	3	4	5
51-60	3	2	2	2	3	2	3
oltre 60	2	4	1	1	1	0	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 e/o tentare di creare interessi su temi etici.

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



BILANCIO SOCIALE 2021

Ed. 4 Rev. 0

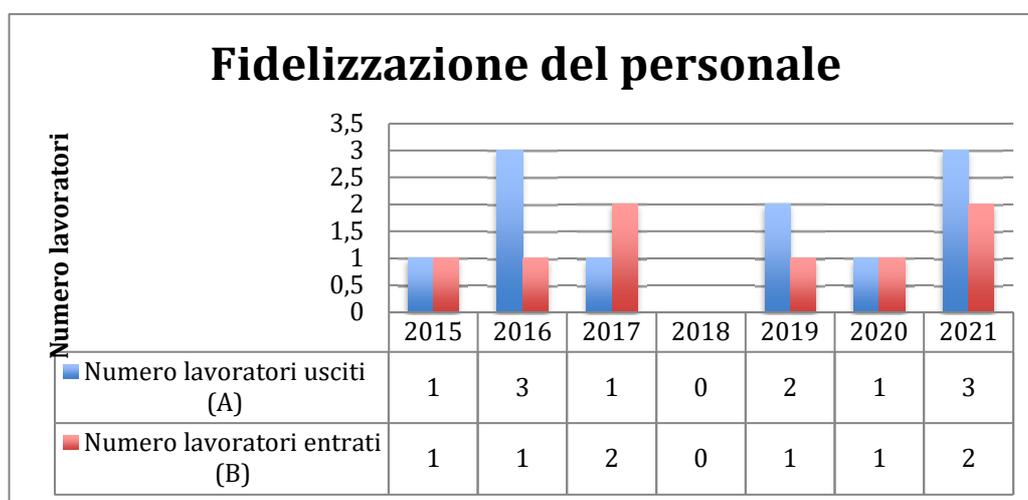
Redatto ai sensi della norma SA8000:2014

Pagina 12 di 22

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	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
NUMERO LAVORATORI USCITI (A)	1	3*	1	0	2	1	3
NUMERO LAVORATORI ENTRATI (B)	1	1	2	0	1	1	2
NUMERO DI LAVORATORI TOTALI (Ltot)	17	15	16	16	15	15	14

(*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).

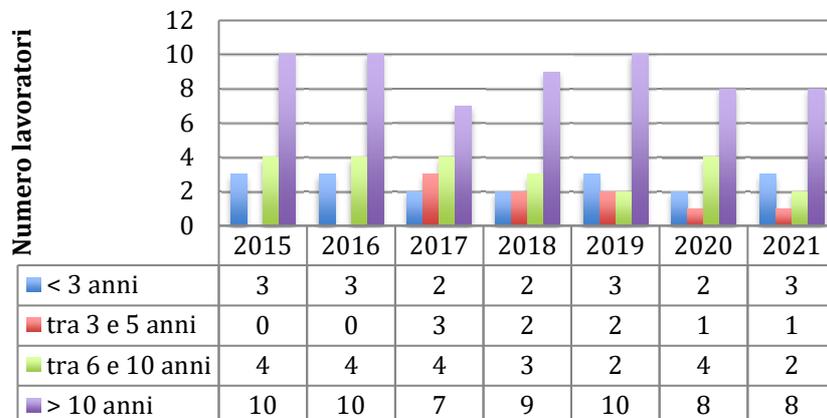


Un altro dato che conferma la predisposizione alla fidelizzazione del proprio personale è l'anzianità di servizio all'interno dell'azienda:

ANZIANITA' DI SERVIZIO	2015		2016		2017		2018		2019	
	N. lavoratori	%	N. lavoratori	%	N. lavoratori	%	N. lavoratori	%	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

ANZIANITA' DI SERVIZIO	2020		2021	
	N. lavoratori	%	N. lavoratori	%
< 3 anni	2	13.33	3	21.43
Tra 3 e 5 anni	1	6.67	1	7.14
Tra 6 e 10 anni	4	26.67	2	14.29
>10 anni	8	53.33	8	57.14

Anzianita' di servizio



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 6 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 S.p.A.:

- non sono presenti rappresentanze sindacali

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



BILANCIO SOCIALE 2021

Ed. 4 Rev. 0

Redatto ai sensi della norma SA8000:2014

Pagina 14 di 22

5.6 Discriminazione



Leporati Prosciutti Langhirano S.p.A. non attua o dà 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 di 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 assenza 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 utilizzo di pratiche disciplinari nei confronti dei propri dipendenti ad esclusione dei provvedimenti disciplinari riguardanti la sicurezza.

5.8 Orario di lavoro

Leporati Prosciutti Langhirano S.p.A. 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 dalle norme dei contratti collettivi nazionali del settore.



BILANCIO SOCIALE 2021

Ed. 4 Rev. 0

Redatto ai sensi della norma SA8000:2014

Pagina 15 di 22

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

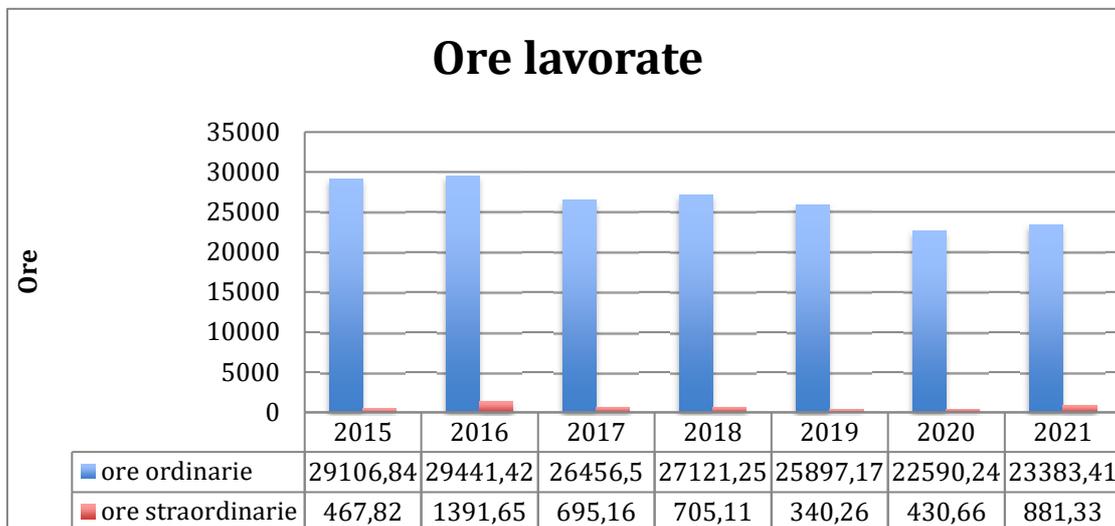
Le ore di lavoro complessive degli ultimi anni sono le seguenti:

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

Ore lavorate	2018	2019	2020	2021
Ore ordinarie	27.121,25	25.897,17	22.159,58	23.383,41
Straordinari	705,11	340,26	430,66	881,33**
Totali ore effettive	27.826,36	26.237,43	22.590,24	24.264,74

* L'incremento delle ore di straordinario che si era verificato nel 2016 era dovuto a specifiche esigenze verificatesi quell'anno e correlate con l'allora ampliamento dello stabilimento e alla contestuale parziale modifica del ciclo di lavoro.

**L'incremento delle ore di straordinario verificatosi nel corso del 2021 è invece dovuto principalmente all'uscita di due dipendenti e quindi alla carenza di personale che non è stato possibile sostituire in tempi brevi.



Attualmente non esiste alcun reclamo o segnalazione per imposizione aziendale di lavoro straordinario.

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 2020 si è ridotto il divario tra le ore di ferie previste e quelle usufruite dal personale, tale fattore è relazionabile all'emergenza COVID-19 tutt'ora in atto nel territorio nazionale che ha portato in alcuni periodi dell'anno ad un calo produttivo e quindi alla necessità di far svolgere le ferie al personale, la stessa condizione si è replicata nel corso del 2021.



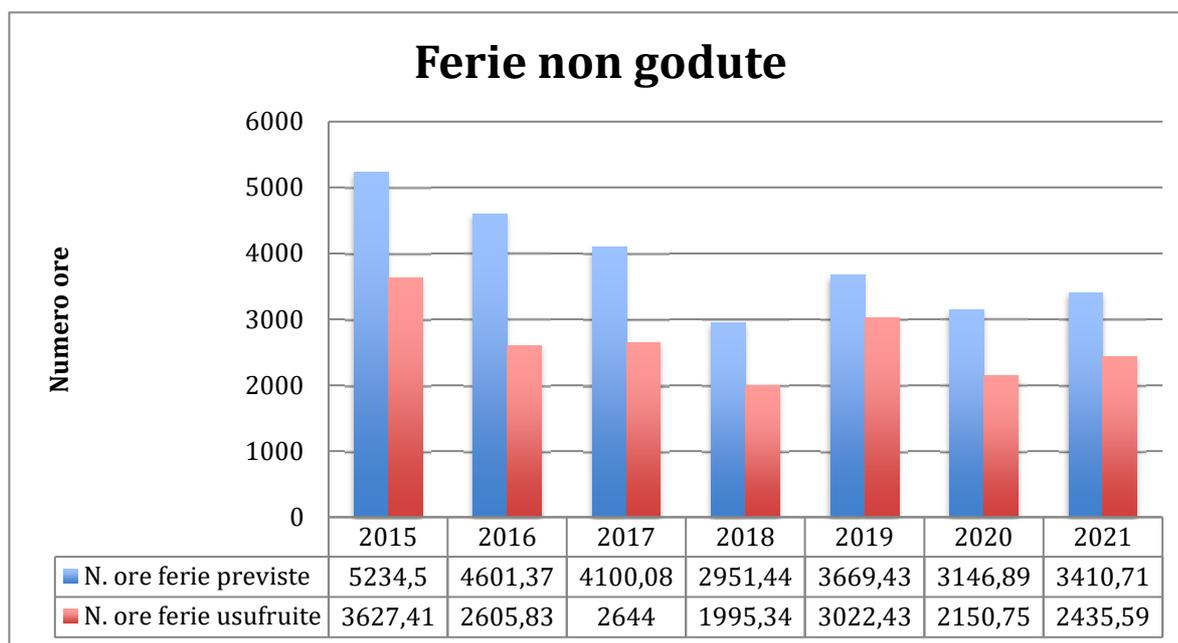
BILANCIO SOCIALE 2021

Ed. 4 Rev. 0

Redatto ai sensi della norma SA8000:2014

Pagina 16 di 22

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
2020	3146,89	2150,75	31,65
2021	3410,71	2435,59	28,59



Obiettivo di Miglioramento

La Leporati Prosciutti Langhirano S.p.A. 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 6 anni. Come si può facilmente notare la tipologia di contratto più utilizzata è quella "indeterminato full time operai".



BILANCIO SOCIALE 2021

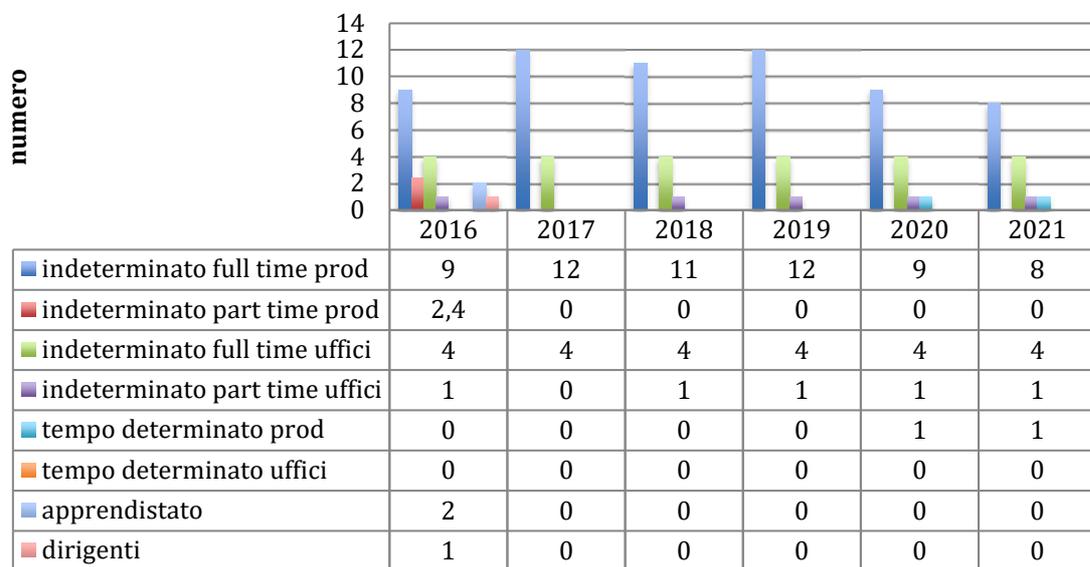
Ed. 4 Rev. 0

Redatto ai sensi della norma SA8000:2014

Pagina 17 di 22

TIPOLOGIA DI CONTRATTO	2016	2017	2018	2019	2020	2021 (dato al 31/12/21)
INDETERMINATO FULL TIME PROD	9	12	11	12	9	8
INDETERMINATO PART TIME PROD	0	0	0	0	0	0
INDETERMINATO FULL TIME UFF	4	4	4	4	4	4
INDETERMINATO PART TIME UFF	1	0	1	1	1	1
TEMPO DETERMINATO PROD	0	0	0	0	1	0
TEMPO DETERMINATO UFF	0	0	0	0	0	1
APPRENDISTATO	2	0	0	0	0	0
DIRIGENTI	1	0	0	0	0	0
TOT DIPENDENTI	17	16	16	17	15	14

Tipologia contratti



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 Langhirano S.p.A.

I contratti di lavoro, debitamente firmati dalle parti, e le copie delle buste paga sono archiviati sia presso la sede della Leporati Prosciutti Langhirano S.p.A. che presso la società di consulenza esterna che si occupa della 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 Langhirano S.p.A. ha predisposto convenzioni particolari per i suoi dipendenti quali:

- Ristorante



BILANCIO SOCIALE 2021

Ed. 4 Rev. 0

Redatto ai sensi della norma SA8000:2014

Pagina 18 di 22

Obiettivo di Miglioramento

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

6 Sistema di gestione

La Leporati Prosciutti Langhirano 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 Langhirano 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 ed i miglioramenti ritenuti necessari devono essere implementati.

6.1 Attività di formazione e sensibilizzazione

Periodicamente verranno realizzati eventi formativi/informativi 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 2020 sono state erogate le seguenti ore di formazione:

DATA	Destinatari	Ore	Argomento	Docente
23/07/2021	TUTTI	1	SA8000 – gestione emergenze – prova di evacuazione	CONSULENTE
19/11/2021	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:

- una chiara definizione di ruoli, responsabilità e autorità descritti nell'organigramma e nell'elenco competenze;



BILANCIO SOCIALE 2021

Ed. 4 Rev. 0

Redatto ai sensi della norma SA8000:2014

Pagina 19 di 22

- 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 sono dimostrati 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. ALESSANDRO MARTELLI.

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	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
INFORTUNI	0	1 *	0	0	1	1	0
MANCATI INFORTUNI	Non segnalati	Non segnalati	Non segnalati	1	1	Non segnalati	1



BILANCIO SOCIALE 2021

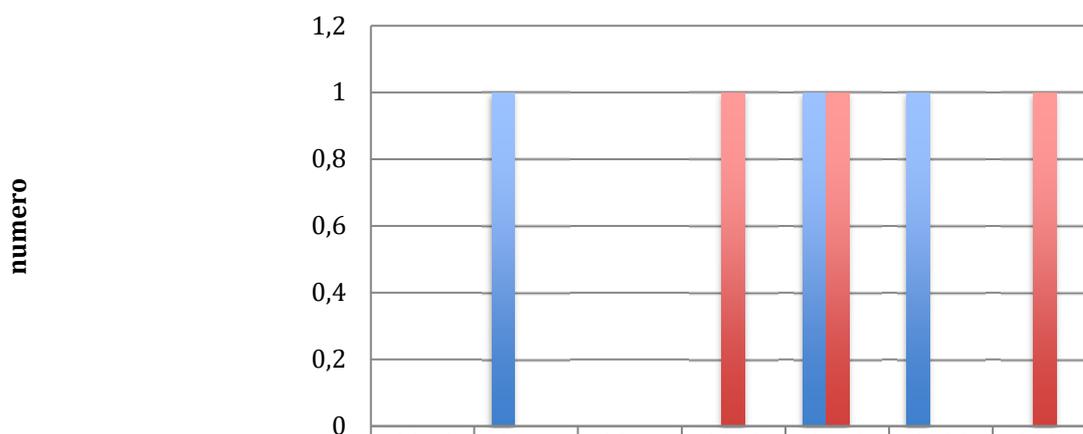
Ed. 4 Rev. 0

Redatto ai sensi della norma SA8000:2014

Pagina 20 di 22

MALATTIE PROFESSIONALI	0	0	0	0	0	0	0
------------------------	---	---	---	---	---	---	---

Infortuni - mancati infortuni - malattie professionali



	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
■ INFORTUNI	0	1	0	0	1	1	0
■ MANCATI INFORTUNI	0	0	0	1	1	0	1
■ MALATTIE PROFESSIONALI	0	0	0	0	0	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 (Angela Leporati), RSPP (geom. Alessandra Noberini), RLS (Sig. Alessandro Martelli) e Medico Competente (dott. Luciana Morandi).

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.

	BILANCIO SOCIALE 2021	Ed. 4 Rev. 0
	Redatto ai sensi della norma SA8000:2014	Pagina 21 di 22

Obiettivo di Miglioramento

L'aspetto in questione è gestito in modo conforme secondo la norma UNI ISO 45001.

Pertanto, in ambito Salute e Sicurezza, l'azienda si impegna a rispettare e portare 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.