

BILANCIO DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE SA8000

REV 0 DEL 10 APRILE 2019




CERTOSA SALUMI SPA

Sede Legale

Via Goito 14 – 43121 Parma PR


Unità Locale

Via Filagni 1 – 43044 Collecchio PR

	Bilancio della Responsabilità Sociale	<i>Pagina: 2 di 14</i>
	Anno di riferimento 2018	<i>Rev. 0 del 10/04/2019</i>

INDICE

1. DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE.....	3
2. IDENTIFICAZIONE DEGLI STAKEHOLDER E DELLE LORO ASPETTATIVE.....	3
3. POLITICA SA8000	3
4. sistema di gestione.....	6
5. BILANCIO IN RELAZIONE AD OGNI SINGOLO REQUISITO.....	7
5.1 LAVORO INFANTILE	7
5.2 LAVORO FORZATO O OBBLIGATO	8
5.3 SALUTE E SICUREZZA	8
5.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.....	9
5.5 DISCRIMINAZIONE	11
5.6 PRATICHE DISCIPLINARI.....	12
5.7 ORARIO DI LAVORO.....	13
5.8 RETRIBUZIONE.....	13
5.9 FORMAZIONE	13

	Bilancio della Responsabilità Sociale	<i>Pagina: 3 di 14</i>
	Anno di riferimento 2018	<i>Rev. 0 del 10/04/2019</i>

1. DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE

Dati anagrafici

Ragione Sociale dell'azienda: CERTOSA SALUMI spa

Sede legale: Via Goito 14 43121 Parma (PR)

Sede produttiva: Via Filagni 1 43044 Collecchio (PR)

Telefono: 0521 801021

Fax: 0521 809498

E-mail: info@certosasalumi.it

P. IVA: 02574230344

La società ha per oggetto la seguente attività: - la lavorazione, la trasformazione, la stagionatura e la vendita di salumi e carni in genere. la società potrà inoltre avere ad oggetto: - il commercio all'ingrosso e al dettaglio di salumi in genere, stagionati e non, nonché il commercio carni fresche e congelate in genere

Le principali attività svolte nella sede di Collecchio sono:

- riconfezionamento di prodotti a base di carne (affettamento di salumi);
- lavorazione insaccati stagionati.

2. IDENTIFICAZIONE DEGLI STAKEHOLDER E DELLE LORO ASPETTATIVE

Gli stakeholders principali di CERTOSA SALUMI sono rappresentati dai seguenti:

- soci azionari;
- dipendenti e collaboratori;
- fornitori;
- clienti;
- rappresentanze sindacali.


L'aspettativa attesa nei confronti degli stakeholders è la tutela dell'immagine aziendale, in relazione ai requisiti di responsabilità etica e sociale.

L'azienda si avvale attualmente dell'apporto di 26 dipendenti; all'interno dell'azienda opera inoltre quotidianamente personale delle società appaltatrici dei servizi legate ad alcune fasi di produzione.

Il Sistema di Gestione SA 8000 è applicato nei confronti di TUTTO il personale operante in azienda e la Direzione Certosa Salumi si impegna affinché i principi SA 8000 siano applicati anche dalle società appaltatrici.

3. POLITICA SA8000

CERTOSA SALUMI consapevole dell'importanza dell'implementazione di un sistema di responsabilità sociale, definito secondo i parametri dello standard SA8000:2014, ha scelto di iniziare e sviluppare un percorso di adeguamento alla norma, con il coinvolgimento dei lavoratori e di tutte le parti interessate.

	Bilancio della Responsabilità Sociale	<i>Pagina: 4 di 14</i>
	Anno di riferimento 2018	<i>Rev. 0 del 10/04/2019</i>

La Direzione di CERTOSA SALUMI, consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nell'ambito della comunità economica e sociale, si impegna, dunque, a garantire che tutte le attività dell'organizzazione vengano svolte nel rispetto dei requisiti della norma SA8000 e delle leggi nazionali vigenti ed applicabili al proprio settore di attività, nonché alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali internazionali ed alle loro interpretazioni (Convenzioni ILO, Raccomandazioni Convenzioni/Principi Guida delle Nazioni Unite in tema di discriminazione e diritti umani).

Per CERTOSA SALUMI ciò significa quanto esplicitato nei seguenti punti.

Lavoro Infantile

Assicurare un'adeguata protezione ai minori; come principio fondamentale: non assumere bambini o favorire l'impiego di lavoro minorile se non nell'ambito di programmi di formazione dei giovani approvati dalle autorità. A tale scopo, tutto il personale aziendale ed i fornitori più importanti sono informati.

Lavoro Forzato o Obbligato

Esigere che tutti i dipendenti siano assunti in azienda di loro spontanea volontà; non applicare alcuna forma di coercizione per l'assunzione del personale e non sostenere alcun tipo di lavoro forzato o obbligato.

Salute e Sicurezza

Fornire un ambiente di lavoro pulito e sicuro; predisporre misure preventive adeguate per ridurre i rischi di incidenti e di infortuni causati dalle attività lavorative, minimizzando, per quanto è possibile, le cause dei rischi connessi con l'ambiente di lavoro e prevedendo opportune periodiche valutazioni dei rischi.

Fornire al personale adeguata formazione periodica ed efficace su salute e sicurezza incluse le istruzioni specifiche alla mansione svolta.

Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

Rispettare il diritto di tutto il personale di formare organizzazioni sindacali di propria scelta, di aderirvi e di contrattare collettivamente. Assicurare che le rappresentanze del personale (ove nominate) non siano soggette a discriminazioni e abbiano accesso ai propri iscritti sul luogo di lavoro.

Discriminazione

Offrire pari opportunità a tutti i dipendenti e non attuare o favorire discriminazioni nelle assunzioni, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, nello sviluppo della carriera, nel pensionamento in base all'origine etnica, alla nazionalità, allo stato sociale, alla religione, all'inabilità fisica, al sesso, all'età, all'orientamento sessuale, all'appartenenza ad organizzazioni sindacali o all'affiliazione politica.


Pratiche Disciplinari

Non attuare o sostenere alcun tipo di coercizione fisica o mentale, alcun abuso verbale, alcuna forma di punizione corporale o tramite l'assegnazione di lavori pesanti; non consentire un comportamento, inclusi i gesti, il linguaggio ed il contatto fisico, che implichi coercizione, minaccia, abuso o sfruttamento.

Sviluppare e mantenere eque procedure per la gestione delle lamentele dei dipendenti e delle pratiche disciplinari.

Orario di Lavoro

Garantire al proprio personale orari di lavoro conformi ed adeguati alla legislazione vigente in materia ed allo standard di settore; non richiedere straordinari non volontari o comunque superiori alle 12 ore settimanali (fatto salvo per rispondere a esigenze di mercato).

	Bilancio della Responsabilità Sociale	<i>Pagina: 5 di 14</i>
	Anno di riferimento 2018	<i>Rev. 0 del 10/04/2019</i>

Retribuzione

Assicurare che gli stipendi siano pari o superiori al minimo legale o contrattuale e che siano sempre sufficienti a soddisfare i bisogni primari e fornire un guadagno aggiuntivo.

Garantire al proprio personale una retribuzione adeguata alle mansioni ricoperte, ostacolando in tutti i modi possibili il "lavoro in nero". A tale scopo vengono seguite le indicazioni del CCNL di riferimento e, se possibile, gli stipendi erogati ai dipendenti risultano superiori allo stesso.

Retribuire il lavoro straordinario con una maggiorazione, secondo le indicazioni del CCNL di riferimento.

Assicurare che non vengano adottati accordi di falso apprendistato finalizzati a sottrarre CERTOSA SALUMI dagli obblighi fissati dalle leggi e dai regolamenti in tema di lavoro e sicurezza sociale.

Formazione Etica

Attuare un adeguato piano di formazione per tutto il personale in tema di Responsabilità Sociale, che tenga conto della valutazione dei rischi.

Gestione dei Fornitori

Stabilire e mantenere procedure appropriate per valutare e selezionare i principali fornitori e subfornitori in base alla loro capacità di soddisfare gli standard CERTOSA SALUMI in materia di politica e principi sociali e di dimostrare ragionevolmente che questi standard sono costantemente soddisfatti. A tale scopo vengono inviati questionari valutativi ai fornitori e, ove necessario, effettuate verifiche ispettive.

Monitoraggio e Miglioramento

Tenere sotto controllo l'attuazione delle politiche e dei requisiti dello standard SA8000, adottando adeguati trattamenti / azioni correttive e/o preventive dei rilievi.


Predisporre idonei strumenti volti al coinvolgimento delle parti interessate.

Dare visibilità alle azioni intraprese in tema di Responsabilità Sociale, garantendo l'accessibilità al proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale alle parti interessate.

Definire nuovi obiettivi per la Responsabilità Sociale misurabili e quantificabili, nell'ottica del miglioramento continuo delle proprie performance.

È possibile inviare eventuali segnalazioni / reclami ai seguenti indirizzi:

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - All'Organismo di Certificazione: C.I.S.E. Centro per l'Innovazione e lo Sviluppo Economico Corso della Repubblica 5, 47100 Forlì - Italy Tel: 05433 8214 – Fax: 05433 8219 E-mail: info@lavoroetico.org | <ul style="list-style-type: none"> - All'Organismo di Accreditamento: SAAS Social Accountability Accreditation Services 15 West 44th Street, 6th Floor New York, NY 10036 Tel: (212) 391-2106 – Fax: (212) 684-1515 E-mail: saas@saasaccreditation.org |
|---|---|

	Bilancio della Responsabilità Sociale	<i>Pagina: 6 di 14</i>
	Anno di riferimento 2018	<i>Rev. 0 del 10/04/2019</i>

4. SISTEMA DI GESTIONE

CERTOSA SALUMI ha avviato un percorso volto all'ottenimento della certificazione SA8000: la certificazione è stata ottenuta nel mese di giugno 2016; la prima sorveglianza è stata effettuata il 19.12.2016; l'ultima sorveglianza è stata effettuata il 6/12/2018. A giugno 2019 è previsto l'audit di rinnovo.

In conformità allo Standard Internazionale Social Accountability 8000, elaborato da Social Accountability International - Edizione Giugno 2014, CERTOSA SALUMI ha predisposto un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, basato su un sistema documentale composto dai seguenti:

- Manuale di Responsabilità Sociale.
- Procedure documentate.
- Modulistica operativa di registrazione delle attività.

È stato costituito il Social Performance Team definendone compiti e responsabilità (es. identificazione e valutazione dei rischi, monitoraggio, gestione delle comunicazioni, delle non conformità e risoluzione dei reclami, gestione e monitoraggio dei fornitori), mediante l'applicazione di apposite procedure.

È stato previsto inoltre di redigere un codice di comportamento con lo scopo di distribuirlo a tutti i lavoratori.

La Direzione almeno ogni anno riesamina tutti i documenti di sistema: il riesame avviene in occasione del riesame annuale della direzione e in occasione della redazione o aggiornamento annuale del Bilancio SA8000. L'eventuale revisione della politica e del sistema in genere è sempre finalizzata al miglioramento continuo prendendo in considerazione i cambiamenti nella legislazione, nel proprio codice etico, negli audit, nelle segnalazioni da parte degli operatori e ogni altro requisito aziendale. Le attività aziendali che hanno rilevanza sulla Responsabilità Sociale vengono controllate a mezzo di procedure, che definiscono le regole alle quali il personale deve attenersi. Gran parte di tali procedure sono integrate con gli altri schemi di gestione (Qualità, BRC e IFS). Esse definiscono inoltre le modalità di raccolta, conservazione e aggiornamento dei dati e le azioni necessarie per assicurare il miglioramento continuo. Tutto il Personale ha la possibilità di accedere alla Documentazione relativa al Sistema tramite l'intranet aziendale o facendo riferimento ai propri referenti aziendali. L'Azienda ha definito modalità per tenere sotto controllo la corretta applicazione di tali procedure; tra queste c'è l'effettuazione di verifiche effettuate da consulenti esterni opportunamente addestrato. L'Azienda definisce inoltre ogni anno gli Obiettivi da conseguire: la loro attuazione è monitorata e i risultati sono esaminati durante il Riesame della Direzione.



5. BILANCIO IN RELAZIONE AD OGNI SINGOLO REQUISITO

Il seguente Bilancio Sociale fa riferimento ai dati al 31/12/2018

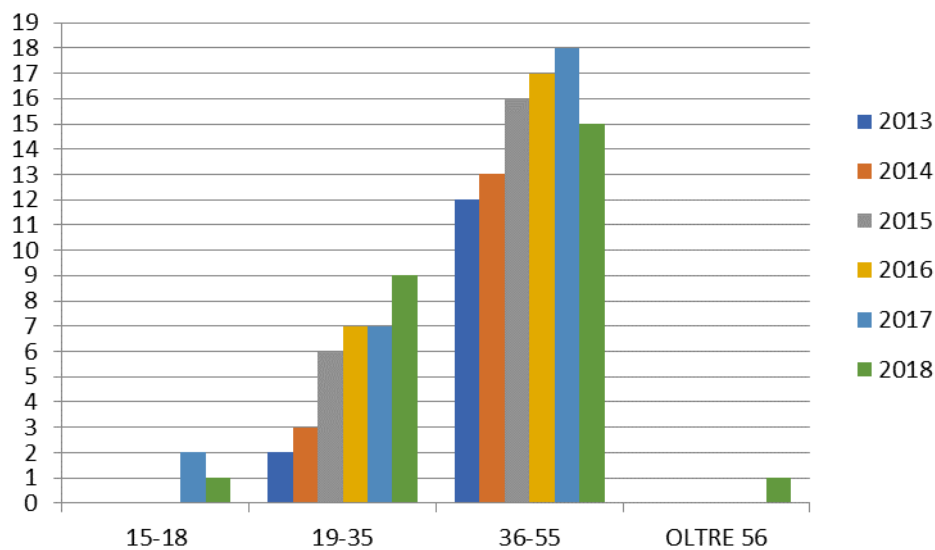
5.1 LAVORO INFANTILE


Non si registrano nell'organico attuale ed in forza alla data presente casi di lavoro infantile (bambini) o giovanile (minorenni).

Nel 2018 ha lavorato solo un dipendente di età inferiore a 18 anni (fascia di età 15-18) ; in tale periodo sono state comunque adottate le misure previste dalla procedura del lavoro infantile

FASCE DI ETÁ	NR. DIPENDENTI					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
15-18	0	0	0	0	2	1
19-35	2	3	6	7	7	9
36-55	12	13	16	17	18	15
OLTRE 56	0	0	0			1
TOTALE	14	16	22	24	27	26

Obiettivo anno 2019 mantenimento.



	Bilancio della Responsabilità Sociale	<i>Pagina: 8 di 14</i>
	Anno di riferimento 2018	<i>Rev. 0 del 10/04/2019</i>

5.2 LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

A seguito delle indagini interne condotte dal consulente del Gruppo Gelati e da RLSA Aziendale è emerso quanto segue:

- ✓ non si rilevano forme di coercizione per indurre il lavoratore a lavoro forzato o obbligato.
- ✓ non si rilevano trattenute di salario, indennità retributive, documenti di identità in originale del personale, al fine di vincolare il lavoratore ovvero incassi di somme di denaro eseguite dal personale al momento dell'assunzione.

L'indagine è stata eseguita mediante somministrazione di quesiti in occasione della formazione SA8000 di e a mezzo di interviste.

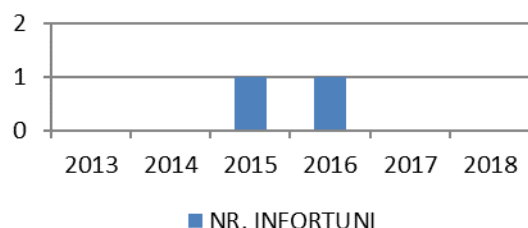
Le indagini proseguono anche nel 2019.

5.3 SALUTE E SICUREZZA

CERTOSA SALUMI opera in conformità al D. Lgs. 81/08 (si rimanda alla documentazione correlata) sia per quanto concerne la valutazione del rischio che per quanto riguarda la formazione in tema di salute e sicurezza. Ha inoltre ottenuto la certificazione BS OHSAS 18001 "Sistemi di Gestione della Salute e della Sicurezza sul Lavoro" rilasciata da CSQA organismo di certificazione accreditato.

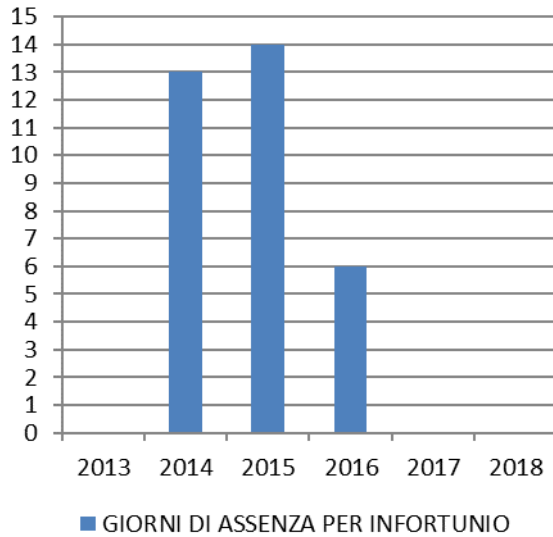
Nell'anno 2018 si è verificato solamente un infortunio in itinere (che non viene pertanto considerato nel presente report) non ci sono stati gg di assenza per infortunio con situazione pertanto migliorata rispetto agli anni precedenti ed in linea con il 2017.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
NR. INFORTUNI	0	0	1	1	0	0





	2013	2014	2015	2016	2017	2018
GIORNI DI ASSENZA PER INFORTUNIO	0	13	14	6	0	0



Obiettivo anno 2019: mantenere il sistema di sicurezza in modo da minimizzare gli infortuni anche attraverso una gestione dei quasi infortuni

5.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

CERTOSA SALUMI rispetta il diritto del personale di aderire a sindacati di propria scelta ed il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva. Nel 2018 il numero di iscritti è pari a 26 (contro i 27 dell'anno precedente)



NR. ISCRITTI AL SINDACATO	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Sì	2	2	3	6	12	10
No	12	14	19	18	15	16
TOTALE	14	16	22	24	27	26



I contratti sono stipulati secondo quanto previsto dal CCNL di categoria e alla legislazione vigente.

Obiettivo anno 2018: mantenimento.

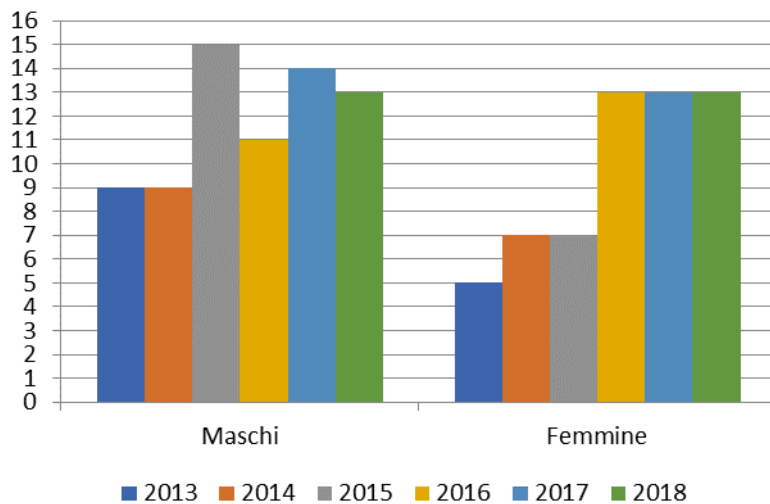
5.5 DISCRIMINAZIONE

CERTOSA SALUMI si è impegnata a garantire pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione.

CERTOSA SALUMI si è impegnata non porre in essere azioni discriminatorie nei confronti del personale.


L'organico è così composto da pari presenza di maschi e femmine:

GENERE	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Maschi	9	9	15	11	14	13
Femmine	5	7	7	13	13	13
TOTALE	14	16	22	24	27	26



GENERE	2016	%	2017	%	2018	%
Maschi	11	46%	14	52%	13	50%
Femmine	13	54%	13	48%	13	50%
TOTALE	24		27		26	

2018	DIRIGENTE	IMPIEGATO	OPERAIO
Maschi	0	3	10
Femmine	0	10	3

	Bilancio della Responsabilità Sociale	<i>Pagina: 12 di 14</i>
	Anno di riferimento 2018	<i>Rev. 0 del 10/04/2019</i>

Obiettivo anno 2019: mantenimento.

Presso CERTOSA SALUMI opera alle dipendenze anche personale straniero; inoltre l'azienda si avvale di personale esterno di varia nazionalità.

NAZIONALITÀ	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Italiana	14	16	21	23	25	24
Straniera	0	0	1	1	2	2

CERTOSA SALUMI si impegna non interferire con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione religiosa.

Obiettivo anno 2019: mantenimento.


5.6 PRATICHE DISCIPLINARI

A seguito delle interviste e delle indagini interne è emerso quanto segue:

- ✓ i lavoratori non sono stati oggetto di punizioni corporali o forme di coercizione fisica / mentale.

L'indagine è stata eseguita mediante somministrazione di quesiti in occasione della formazione SA8000.

Obiettivo anno 2019: mantenimento.

	Bilancio della Responsabilità Sociale	<i>Pagina: 13 di 14</i>
	Anno di riferimento 2018	<i>Rev. 0 del 10/04/2019</i>

5.7 ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro risponde a quanto regolamentato dalla contrattazione collettiva / contratti di appalto certificati col Ministero / contratti di collaborazione.

Le ore di straordinario svolte sono lievemente aumentate rispetto al 2017

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	%	%
NR. ORE LAVORATIVE	22757	24682	30647,5	36765,5	34920	36792		
NR. ORE DI STRAORDINARIO	2772,5	2725,5	4276,5	4326,5	2423	2846		
NR. DIPENDENTI	14	16	22	24	27	26		

I dipendenti con maggiori responsabilità hanno straordinari forfettizzati

Obiettivo anno 2019: mantenimento dell'orario di lavoro a quanto regolamentato contrattualmente; non eccedere le 12 ore settimanali / lavoratore.

5.8 RETRIBUZIONE

CERTOSA SALUMI corrisponde ai dipendenti una retribuzione in linea col CCNL di categoria rispettando i minimi tabellari forniti dal consulente del lavoro.

Le retribuzioni percepite sono in grado quindi di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori e di fornire loro un qualche guadagno discrezionale.

Le retribuzioni vengono regolarmente pagate mensilmente tramite bonifico bancario (tracciato elettronicamente).

Obiettivo anno 2019: mantenimento.


5.9 FORMAZIONE

CERTOSA SALUMI si è attivata per svolgere attività formativa in tema di salute e sicurezza in ottemperanza al D. Lgs. 81/08 e continua nell'investimento verso il personale in ore di formazione coinvolgendo i lavoratori secondo esigenza.

Nell'anno 2018 è stata svolta formazione generica e specifica in ottemperanza al D.Lgs 81/08 , formazione in materia di primo soccorso e formazione gestione emergenze, oltre alla formazione neoassunti.

In materia SA 8000 è stato effettuato (come da Piano di formazione in materia SA 8000):

- formazione specifica da parte del consulente esterno ai membri del SPT
- formazione ai referenti delle ditte esterne impegnate in Certosa Salumi

 certosa salumi	Bilancio della Responsabilità Sociale	<i>Pagina: 14 di 14</i>
	Anno di riferimento 2018	<i>Rev. 0 del 10/04/2019</i>

- formazione specifica per i nuovi assunti

Obiettivo anno 2019:

- mantenimento dell'attività formativa in tema di salute e sicurezza con attuazione di un piano specifico di formazione
- attuazione di attività formativa in tema SA8000 come da Piano annuo