



BILANCIO SOCIALE 2023

Pagina 1 di 36

BILANCIO SOCIALE 2023

A Norma SA8000:2014

Copia N.

Assegnata a:

Distribuzione: controllata

non controllata

Questo Manuale è di proprietà
Del SALUMIFICIO VITALI S.P.A.
Ogni divulgazione e riproduzione o cessione di contenuti
a terzi deve essere autorizzata dalla stessa Società.

MQ	Approvato (1)	Emesso (2)
Data	10/01/2024	10/01/2024
Firma		

(1) DG – Direzione Generale (2) RSRS – Responsabile sistema di responsabilità sociale



0	INTRODUZIONE E POLITICA	3
1	DESCRIZIONE DELL'AZIENDA	4
1.1	STRUTTURA TECNICA - ORGANIZZATIVA PER L'EROGAZIONE DEL SERVIZIO DI FORMAZIONE	4
1.2	ATTREZZATURE TECNICHE IN DOTAZIONE	5
1.3	DESCRIZIONE DEL PROCESSO PRODUTTIVO.....	5
1.4	SEDE AZIENDALE E DESCRIZIONE DELLA STRUTTURA LOGISTICA.....	7
1.4.1	Sicurezza e qualità.....	8
2	POLITICA DELLA RESPONSABILITA SOCIALE	9
2.1	IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE	11
2.2	DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE	13
3	PRESENTAZIONE DEL BILANCIO IN RELAZIONE AD OGNI SINGOLO REQUISITO	15
3.1	LAVORO INFANTILE	15
3.1.1	OBIETTIVI	15
3.2	LAVORO OBBLIGATO	16
3.3	SALUTE E SICUREZZA.....	17
3.3.1	Infortuni e malattie nei luoghi di lavoro	17
3.3.2	Malattie professionali	18
3.3.3	Attività di formazione e prevenzione	18
3.4	LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.....	19
3.4.1	Lavoratori e sindacati	19
3.4.2	SCIOPERI	20
3.4.3	Contenziosi	20
3.5	DISCRIMINAZIONE.....	20
3.5.1	Presenza femminile in azienda	21
3.5.2	Lavoratori stranieri in azienda	21
3.5.3	Lavoratori disabili	22
3.6	PRATICHE DISCIPLINARI	22
3.6.1	Reclami	22
3.7	ORARIO DI LAVORO	22
3.8	RETRIBUZIONE.....	24
3.8.1	Tipologia delle forme contrattuali	24
3.8.2	Retribuzioni.....	25
3.8.3	Premi di produzione.....	25
3.9	SISTEMA DI GESTIONE.....	25
3.9.1	Formazione ed addestramento – sensibilizzazione alla norma SA8000.....	26
3.9.2	Responsabile SA8000 dei lavoratori	26
3.9.3	Comunicazione e interventi sul territorio	26
3.9.4	Riesame della direzione	26
3.9.5	Fornitori-subfornitori.....	27
3.9.6	Reclami o suggerimenti.....	27
3.9.7	Giudizio degli stakeholder sulla gestione sociale dell'organizzazione	27
3.10	RIEPILOGO OBIETTIVI	28
3.10.1	Consuntivo obiettivi 2016	28
3.10.2	Obiettivi 2017	31



0 INTRODUZIONE E POLITICA

Il SALUMIFICIO VITALI S.P.A. crede nel valore aggiunto che le persone apportano all'azienda ed è per questo motivo che ha deciso di certificarsi ai sensi della norma SA 8000.

Tale certificazione garantisce il rispetto di tutti quei valori che devono essere sempre tenuti in considerazione per porre in essere un corretto comportamento fra datore di lavoro e dipendente.

L'azienda crede che la responsabilità sociale sia elemento d'arricchimento della competitività, nella convinzione che i sistemi produttivi debbano competere nei mercati elevando la qualità in tutte le sue accezioni, non ultima quella che attiene alle relazioni interne ed esterne all'azienda.

La Responsabilità Sociale è una modalità di conduzione dell'attività imprenditoriale che persegue la ricerca di profitto attraverso modalità dialoganti e che, conseguentemente, si dota di strumenti di trasparenza e di apertura rispetto ai portatori di interesse, gli stakeholders.

La nostra azienda si impegna così a creare una serie di legami importanti fra dipendenti e direzione in modo da creare un rapporto chiaro e limpido tra le parti: solo in questo modo la persona si sentirà non solo parte di un'azienda ma di un intero sistema di cui può conoscere ogni aspetto.

La vera responsabilità nasce dalla concretezza delle pratiche, degli accordi, delle relazioni, che vedono impegnati all'unisono i dirigenti, i collaboratori, i datori di lavoro, il territorio, il governo centrale e i governi locali.

Gli obiettivi e gli intendimenti della politica per la responsabilità sono declinati all'interno di questo importante documento e possono essere sintetizzati in:

- garanzia dei diritti dei lavoratori;
- tensione dell'azienda e dei lavoratori all'onesta ed all'integrità;
- condivisione degli obiettivi aziendali;
- gestione congiunta delle risorse umane;
- utilizzo del sistema di gestione per il miglioramento continuativo dei rapporti tra l'azienda ed il proprio Personale;

Il Bilancio Sociale è stato redatto con i criteri e la metodologia che contribuiscono alla completezza della comunicazione esterna verso l'insieme degli interlocutori di riferimento (stakeholder), al fine di evidenziare la trasparenza dell'operato sociale e la coerenza dei comportamenti aziendali con la missione sociale prefissata. Tale comunicazione diviene tanto più necessaria quanto delicato è il periodo economico vissuto dalle aziende, che rende più difficile il presidio dei rapporti con i propri lavoratori.



1 DESCRIZIONE DELL'AZIENDA

Il SALUMIFICIO VITALI S.P.A. nasce nel secondo dopoguerra, quando il fondatore dell'azienda, Benito Vitali, decise di avviare una macelleria. Si trattava di una piccola bottega in un piccolo paese dell'Appennino bolognese, dove il giovane Benito mise in pratica quanto aveva appreso negli anni precedenti lavorando come norcino. In pochi anni Benito trasformò la macelleria in un piccolo macello e salumificio e negli anni 80 ampliò la propria attività acquistando uno stabilimento interamente dedicato alla stagionatura del prosciutto crudo. Negli anni il prosciuttificio è cresciuto ed oggi la tradizione di allora si coniuga perfettamente con stabilimenti moderni, efficienti e tecnologicamente all'avanguardia.

Ad oggi l'azienda è costituita da due stabilimenti uno situato a Serramazzoni e l'altro a Castel D'Aiano.

1.1 STRUTTURA TECNICA - ORGANIZZATIVA PER L'EROGAZIONE DEL SERVIZIO DI FORMAZIONE

CASTEL D'AIANO

L'opificio si sviluppa su tre piani (piano terra, primo piano e secondo piano) più una piccola porzione di seminterrato dove si trovano solo gli spogliatori degli addetti al reparto di disossatura.

Al piano terra si trova il reparto salatura composto da un locale di arrivo prodotto fresco con adiacenti numero 2 celle di stoccaggio del prodotto in attesa di essere avviato alla salatura, dalla sala di salatura e dissalatura e da numero 6 celle di sale. Nel reparto si trovano inoltre l'impianto di lavaggio carrelli, il deposito dei prodotti per le pulizie e il deposito di aromi e spezie.

A fianco del reparto di salatura si trovano la stanza adibita all'attività di toelettatura e numero 9 celle di riposo/pre-riposo.

L'altra ala del piano terra è invece occupata dal reparto di disossatura e confezionamento con adiacenti numero 3 celle per il prodotto disossato, il magazzino delle cosce stagionate, la cella per la raccolta di ossa e scarti, i depositi imballaggi e il locale spedizione.

Tra le due ali del piano terra si sviluppano gli uffici commerciali e, subito a fianco, lo spogliatoio degli addetti ai reparti di salatura e stagionatura.

Il primo piano è quasi completamente adibito a stanza di stagionatura. Inoltre vi si trovano anche il locale di sugnatura e due celle di riposo. Sempre al primo piano, ci sono gli uffici amministrativi.

Infine il secondo piano è adibito a stanze di pre-stagionatura. Vi sono inoltre le due stufe/asciugatoi.

SERRAMAZZONI

L'opificio si sviluppa su tre piani (piano terra, primo piano e secondo piano).

Il piano terra, oltre che uffici e spogliatoi, comprende la zona di scarico del prodotto fresco, la sala di salatura e dissalatura delle cosce, la zona di lavaggio carrelli, una cella di arrivo del prodotto fresco, 5 celle di sale e 3 celle di riposo, il deposito aromi e spezie.

L'altra ala del piano terra ospita invece l'officina, un deposito bancali e la zona di spedizione del prodotto.

Il primo piano è composto da due magazzini di pre-stagionatura, due stufe/essiccatoi e da due celle di riposo, oltre che dalla sala adibita alla lavorazione di messa in rete.

Il secondo piano è composto dai reparti di lavaggio del prodotto, sugnatura, pulitura e confezionamento con due celle per il prodotto finito, il magazzino delle cosce stagionate, il deposito imballaggi primari e secondari e il locale di carico e spedizione.



FASE 6: seconda salatura e FASE 7: stoccaggio in celle di primo sale

Consiste nel togliere il sale residuo del primo sale e procedere ad una seconda salatura.

Anche in questo caso è la macchina salatrice/dissaltrice ad eseguire la lavorazione, mentre il lavoratore provvede a rifinire la salatura eseguita dalla macchina.

A conclusione delle lavorazioni di secondo sale le cosce vengono poste in apposite celle.

FASE 8: dissalatura

Consiste nel togliere il sale residuo, sempre con l'utilizzo della macchina salatrice/dissaltrice.

FASE 9: pre-riposo

Consiste in:

- ✓ sistemazione nella cella "pre-riposo";
- ✓ immagazzinamento per un tempo definito.

FASE 10: tolettatura

Consiste in:

- ✓ Ulteriore pulitura dell'osso sferico e dell'anchetta.
- ✓ sistemazione nella cella di "RIPOSO"
- ✓ Tale attività è stata esternalizzata (esiste contratto di appalto)

FASE 11: riposo

Consiste nell'immagazzinamento per un tempo definito delle cosce

FASE 12: lavaggio

Consiste nel lavaggio dei prosciutti per togliere il sale residuo di affioramento ed eventuali muffe, introducendo i bancali contenenti i prosciutti nel tunnel dell'apposita macchina lava carrelli.

FASE 13: asciugatura

Consiste nella permanenza per un tempo definito nella cella di asciugatura per togliere l'umidità rimasta col lavaggio

FASE 14: pre-stagionatura

Consiste nella permanenza per un tempo definito

***FASE 15: sugnatura***

Consiste nel cospargere la parte magra del prosciutto con un composto: lo stucco. Tale operazione viene eseguita esclusivamente da ditte esterne (esiste contratto di appalto)

FASE 16: stagionatura

Consiste nella permanenza per un tempo definito nei locali di stagionatura

FASE 17: disosso e confezionamento dei prodotti

Il prosciutto viene preparato (pulito/disossato), confezionato, pesato e etichettato.

FASE 18: spedizione

Consiste nella spedizione mediante operazioni di carico su automezzi appositi.

1.4 SEDE AZIENDALE E DESCRIZIONE DELLA STRUTTURA LOGISTICA

Il SALUMIFICIO VITALI S.p.A. consta di due sedi:

1. sede legale ed operativa sita in via Passo Brasa, 28 - 40034 - Castel d'Aiano (MO);
2. sede operativa sita in Via per Marano, 2731 – 41028 - Serramazzoni (MO).

Entrambe risultano essere così costituite:

- Zona conferimento cosce di carne fresca;
- Zona salatura;
- Celle frigorifere;
- Celle di stoccaggio per stagionatura



1.4.1 **SICUREZZA E QUALITÀ**

Il SALUMIFICO VITALI ha sempre dimostrato un'attenzione particolare per la gestione della sicurezza, in linea con le evoluzioni previste dalla normativa italiana e l'attuale **Testo Unico 81/2008**.

In tale ottica, i tecnici preposti ed i lavoratori sono stati costantemente formati ed informati mediante corsi di formazione specifici mirati all'acquisizione dei requisiti e delle competenze specifiche in materia di sicurezza.

Secondo quanto previsto dal programma annuale di formazione, vengono effettuate specifiche riunioni per la "Formazione e informazione dei lavoratori" (di cui vengono redatti appositi verbali predisposti conformemente a quanto stabilito anche dalle procedure di gestione della qualità ai sensi della norma UNI EN ISO 9001:2008) con trattazione di specifiche problematiche inerenti all'individuazione dei rischi legati:

- ✓ alla natura del lavoro espletato (**Documento di valutazione dei rischi**);
- ✓ alle modalità da seguire per la riduzione/eliminazione dei fattori di rischio legati all'attività svolta;
- ✓ al **corretto utilizzo dei D.P.I** impiegati durante le fasi lavorative e i rischi da cui ogni dispositivo protegge;
- ✓ formazione specifica sull'utilizzo corretto delle attrezzature presenti nell'istituto con individuazione e miglioramento di elementi critici riscontrati;
- ✓ corretta movimentazione dei carichi a cui ogni lavoratore è sottoposto;
- ✓ alla conoscenza adeguata e al corretto utilizzo dei prodotti impiegati nelle attività di sanificazione ambientale;

Ai sensi del T.U. 81/2008 è stata inoltre espletata la procedura per l'individuazione dei Responsabili dei Lavoratori per la Sicurezza all'interno dell'Istituto, con specifiche mansioni di controllo del personale e suggerimenti per il superamento dei rischi individuati nel Documento di Valutazione dei Rischi.

L'Organizzazione è in possesso delle seguenti certificazioni rilasciate dall'istituto di certificazione della qualità DNV GL:

1. IFS
2. BRC
3. ISO 22000
4. ISO 22005
5. BIOLOGICO
6. ISO 14001
7. ISO 50001
8. ISO 45001
9. SA 8000
10. D. Lgs. 231/01
11. Carbon Footprint di prodotto
12. PEF



L'oggetto della certificazione della qualità aziendale è:

Produzione, stagionatura, disossatura e confezionamento di prosciutto crudo di Modena D.O.P., prosciutto crudo di provenienza nazionale e comunitaria, vendita di carni stagionate.

2 POLITICA DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Il SALUMIFICIO VITALI S.p.A, ritenendo di fondamentale importanza il benessere e la soddisfazione dei propri collaboratori e della collettività in generale e dunque riconoscendo l'importanza di una corretta e trasparente gestione del proprio "patrimonio umano", ha deciso di adottare ed implementare un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale (SGRS) certificabile da organismi esterni ed imparziali e conforme alla norma internazionale SA 8000:2014 che dia testimonianza della sensibilità della Direzione, dei fornitori, del personale dipendente e di tutti i collaboratori esterni all'istituto, al rispetto dei principi di Responsabilità Sociale sanciti dalla norma SA8000.

Nello specifico la Direzione, consapevole della valenza ed incidenza della correttezza nelle relazioni umane, ritiene indispensabile adottare un comportamento eticamente indiscusso anche e soprattutto nei confronti di tutti i collaboratori dell'azienda grazie ai quali riesce a perseguire i propri obiettivi aziendali. L'azienda punta alla qualità dei prodotti offerti sul mercato quale risultato della sinergia della saggezza di antichi mestieri svolti da persone dediti al proprio lavoro e della correttezza e rispetto dei diritti umani da parte della direzione aziendale nei confronti dei propri dipendenti per il lavoro svolto.

Il SALUMIFICIO VITALI S.p.A si impegna pertanto a rispettare le regole dell'etica del lavoro e ricusa tutte le condizioni di lavoro caratterizzate dalla disumanità, dallo sfruttamento e dalla discriminazione.

Con la presente Politica, la Direzione comunica all'interno e all'esterno dell'azienda che intende operare con metodi efficienti e trasparenti per garantire il continuo miglioramento di un Sistema di Gestione aziendale socialmente ed economicamente sostenibile.

L'azione del SALUMIFICIO VITALI S.p.A è:

1. Considerare il proprio personale come una risorsa strategica, garantendo il rispetto dei loro diritti e promuovendone lo sviluppo professionale e personale;
2. Considerare i propri fornitori come partner, non solo per la realizzazione delle attività ma anche in merito alla Responsabilità Sociale;
3. Considerare i propri Clienti come elemento fondamentale del successo aziendale, lavorando per la loro soddisfazione anche riguardo ai requisiti di Responsabilità Sociale.

Il Sistema per la gestione della Responsabilità Sociale rappresenta lo strumento attraverso cui il SALUMIFICIO VITALI S.p.A profonde massimo impegno:

- ✓ al rispetto della normativa vigente nazionale, delle convenzioni e delle raccomandazioni dell'ILO e dell'ONU;
- ✓ al rigetto di pratiche che violino i diritti umani in generale e quelli del lavoratore in particolare (procedure disciplinari che comprendano punizioni corporali e/o coercizioni mentali o fisiche, lavoro minorile, traffico umano, discriminazioni sul posto di lavoro);
- ✓ alla promozione e al miglioramento delle condizioni di sicurezza e di benessere fisico e psichico dei propri collaboratori con azioni sia preventive che correttive;
- ✓ alla libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva;



- ✓ alla repulsione di qualsiasi atto che possa causare discriminazione ai danni dei lavoratori stessi;
- ✓ ad una corretta applicazione di pratiche disciplinari chiaramente stabilite ed attuate conformemente a quanto stabilito dalla normativa vigente;
- ✓ ad un adeguato riconoscimento ai lavoratori delle retribuzioni e orari di lavoro, coerenti con quanto stabilito dal Contratto di riferimento nazionale;
- ✓ alla selezione, controllo e coinvolgimento di tutti i fornitori di beni, attività e servizi e il loro impegno nei confronti della responsabilità sociale conformandosi a tutti i requisiti della norma di riferimento;
- ✓ nella diffusione dei concetti generali relativi alla responsabilità sociale di impresa verso tutti i soggetti interessati e delle performance del proprio sistema di responsabilità sociale.
- ✓ avviare iniziative a carattere sociale per il miglioramento delle condizioni di vita dei propri lavoratori e per la comunicazione all'esterno dell'azienda dei principi della norma SA8000.
- ✓ l'impegno al rispetto dei requisiti fissati dallo Standard normativo SA 8000:2014 e al costante monitoraggio e miglioramento del proprio Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, in linea con le indicazioni delle Parti Interessate, con le evoluzioni normative e regolamentari e, più in generale, al passo con le trasformazioni del contesto Sociale, Culturale ed economico nel quale opera il SALUMIFICIO VITALI S.p.A. definendo obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento;
- ✓ la capacità di migliorare costantemente i propri servizi e di ricercare contemporaneamente una sempre maggiore efficienza nel pieno rispetto dei principi dell'etica del lavoro;
- ✓ l'impegno ad assicurare la disponibilità delle risorse adeguate;
- ✓ assicurare il riesame periodico della Politica della Responsabilità Sociale in relazione alle evoluzioni dei dipendenti, modifiche gestionali interne e modifiche legislative e normative;

L'azienda si rende disponibile al dialogo con le parti interessate in merito alle tematiche sulla Responsabilità sociale valutando anche la partecipazione ad eventuali iniziative proposte a livello locale.

In caso di verifiche ispettive annunciate o non annunciate finalizzate alla certificazione della propria conformità ai requisiti dello standard SA8000 l'azienda assicura l'accesso nei propri locali e il supporto necessario ai valutatori per lo svolgimento dell'audit.

La collaborazione di tutte le parti interessate all'azienda, interne ed esterne, costituisce il presupposto per la periodica attività di monitoraggio e il continuo miglioramento del Sistema di gestione della Responsabilità Sociale.

La presente politica Responsabilità Sociale viene periodicamente aggiornata, resa nota e condivisa in forma comprensibile con tutte le parti interessate tramite incontri periodici di informazione e formazione, per tutti i dipendenti e, tramite la diffusione sul sito internet dell'azienda, per la comunicazione all'esterno affinché tutto ciò possa contribuire a migliorare le condizioni generali di gestione e valorizzazione del patrimonio umano.



2.1 IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE

Le parti interessate richiamate all'interno di questo Bilancio SA8000 possono essere suddivise in due differenti gruppi:

1. stakeholder interni

- Dipendenti
- Dipendenti in appalto

In relazione a questi le aspettative attese come risultato dell'adozione della norma SA 8000 possono così essere sintetizzate:

- Preservare la credibilità e la reputazione dell'azienda, allo scopo di dare evidenza oggettiva al rispetto dei diritti umani dei lavoratori, mediante un sistema di gestione della responsabilità sociale, con il fine di confermare la rispettabilità della Azienda;
- Generare maggiore fiducia da parte degli utenti e delle organizzazioni sociali, dimostrando il rispetto di principi etici e sociali;
- Migliorare i rapporti con le istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza);
- Controllare la correttezza sociale dei propri fornitori;
- Migliorare il clima aziendale tramite maggiore tutela dei lavoratori e coinvolgimento degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro.

2. stakeholder esterni

- Fornitori
- Gli enti locali del territorio: il Comune, la Provincia,
- Le associazioni di cittadini e cittadine, gli enti e i privati
- Le imprese anche individuali e gli enti fornitori di opere, beni e servizi
- I media locali
- Enti di controllo/certificazione
- Associazioni di categoria
- Le organizzazioni sindacali
- Associazioni non governative

Ciascun gruppo ha una serie di aspettative, esigenze, bisogni ed interessi diversi nei confronti dell'azienda. L'organizzazione ha provveduto ad informare buona parte dei propri stakeholder attraverso l'invio di una informativa nella quale è esplicitato il percorso di certificazione dell'Istituto.

Rispetto agli stakeholder interni la responsabilità sociale dell'impresa si manifesta e si afferma nel garantire il rispetto delle regole, nel coinvolgimento e nella fiducia reciproca, in un clima aziendale idoneo a favorire la maggior tutela possibile dei dipendenti e dei collaboratori, nella volontà di favorire la crescita di competenze di ciascuno.



Rispetto agli stakeholder esterni la responsabilità sociale si esplicita in maniera variegata e in relazione ai ruoli che ciascuno di essi assume e che può essere sintetizzata nella consapevolezza di interagire con un'impresa la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e resa esplicita anche attraverso il Bilancio SA 8000.

Le aspettative degli stakeholders interni sono:

- La continuità dell'attività dell'organizzazione a vantaggio di tutti gli stakeholders interni
- Il miglioramento delle condizioni di lavoro
- Opportunità occupazionale

Le aspettative del territorio, e degli stakeholders esterni in genere sono:

- L'offerta di servizi che rispondano ad esigenze specifiche del territorio
- Opportunità occupazionale
- Il rispetto delle normative vigenti e delle eventuali convenzioni sottoscritte

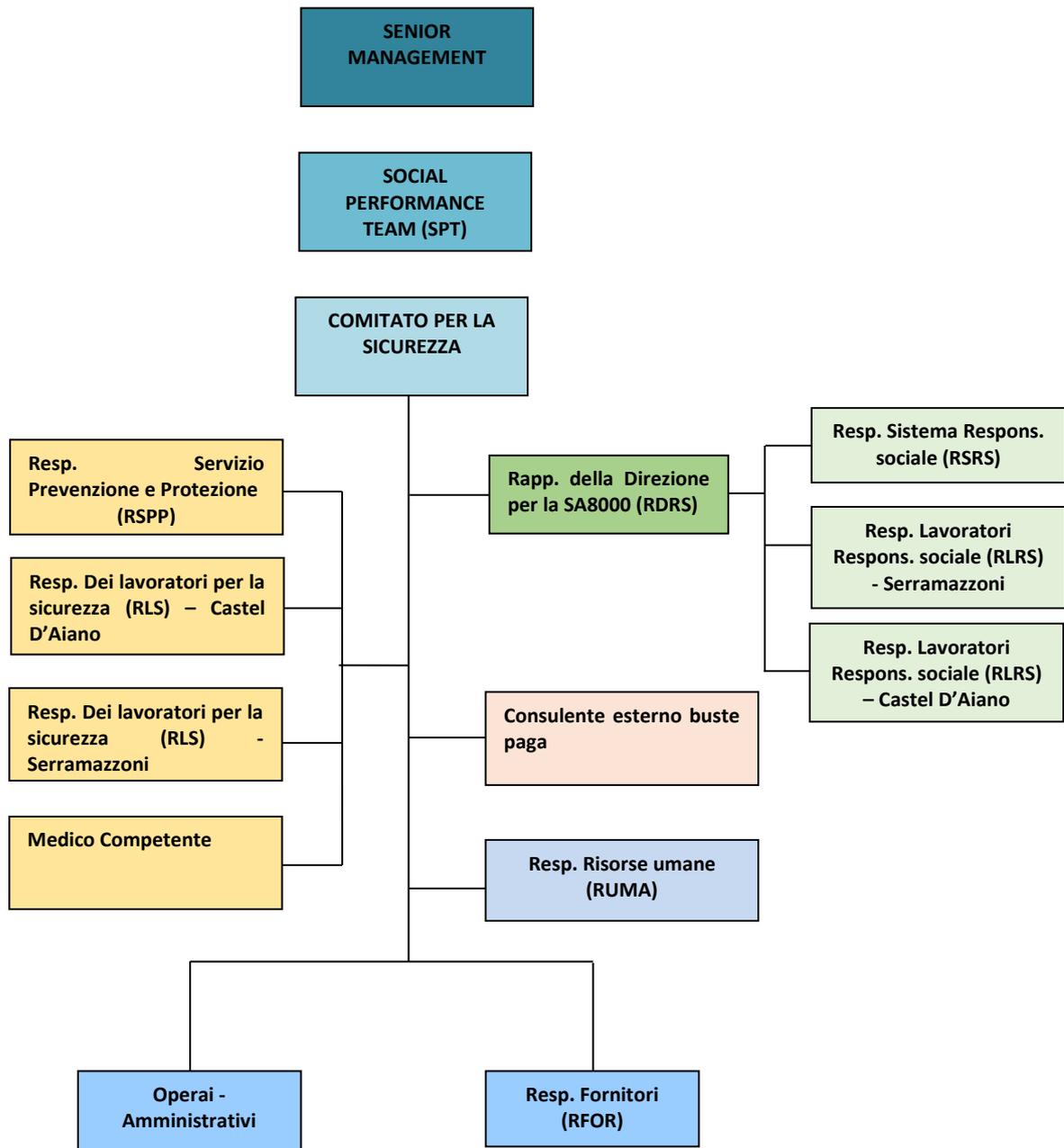
I Fornitori del SALUMIFICIO VITALI S.P.A. appartengono essenzialmente a due tipologie

- a) fornitori di materie prime, sussidiarie e di consumo.
- b) Fornitori a cui sono affidati in appalto le attività di sugnatura e tolettatura;
- c) prestatori di consulenza (soggetti individuali o organizzazioni);

Ai fornitori il SALUMIFICIO VITALI S.P.A. richiede un impegno a confrontarsi ai requisiti della norma SA8000 e ad implementare azioni di miglioramento nel corso del tempo.

2.2 DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE

Il SALUMIFICIO VITALI S.P.A. risulta essere così organizzato:





BILANCIO SOCIALE 2023

Pagina 14 di 36

Il presente Bilancio SA 8000 é lo strumento di cui il SALUMIFICIO VITALI ha deciso di dotarsi con lo scopo di fornire agli Stakeholders e a chiunque sia interessato, un mezzo sintetico di evidenziazione del rispetto dei singoli requisiti della Norma SA 8000 adottata in azienda. La redazione del Bilancio SA 8000 ha cadenza annuale così da evidenziare l'andamento temporale del trend dei parametri interni presi in considerazione, l'oggetto della disamina del presente Bilancio è l'anno 2023.

Il presente Bilancio SA 8000 è sottoscritto dal Rappresentante aziendale SA8000, dai Rappresentanti per la Responsabilità Sociale dei Lavoratori ed è reso disponibile agli Stakeholders ed al pubblico attraverso la sua pubblicazione sul sito internet aziendale (www.salumificiovitali.com).

3 PRESENTAZIONE DEL BILANCIO IN RELAZIONE AD OGNI SINGOLO REQUISITO

3.1 LAVORO INFANTILE

Il SALUMIFICIO VITALI S.P.A. esclude l'utilizzo di lavoro infantile e di quello minorile.

Nell'organizzazione aziendale non è ammessa l'assunzione di personale di età inferiore a 18 anni.

All'interno del processo di controllo della catena dei fornitori particolare attenzione viene riservata all'individuazione di lavoro infantile nelle ditte esterne che operano nelle sedi aziendali, tramite anche le segnalazioni del personale.

Si indica nella tabella qui di seguito, la composizione dell'organico alla data del 31/12/2023, per fasce di età.

SITO DI CASTEL D'AIANO:

Composizione età media	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Stranieri	Uomini	Donne	Stranieri	Uomini	Donne	Stranieri
Fino a 14	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15-18	0	0	0	0	0	0	0	0	0
19-32	13	1	0	10	1	2	6	1	2
33-40	2	5	2	5	3	1	2	0	2
41-50	11	0	3	7	1	2	5	3	6
51-60	3	1	0	5	1	2	1	1	2
oltre	0	1	0	1	1	0	0	0	0
TOTALE	29	8	5	28	7	7	14	5	12

SITO DI SERRAMAZZONI:

Composizione età media	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Stranieri	Uomini	Donne	Stranieri	Uomini	Donne	Stranieri
Fino a 14	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15-18	0	0	0	0	0	0	0	0	0
19-32	3	0	0	2	0	0	1	0	1
33-40	3	0	1	1	0	2	0	0	2
41-50	3	0	1	2	0	3	0	0	1
51-60	3	0	0	3	0	0	2	0	1
oltre	1	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE	13	0	2	8	0	5	3	0	5

3.1.1 OBIETTIVI

OBIETTIVO 2024	STRATEGIE	INDICATORI	VALORE ATTESO	TEMPO	RESP.	RISORSE
Mantenimento della situazione in essere, ovvero non utilizzare lavoro infantile e giovani lavoratori	Formare e comunicare a tutto il personale, con particolare riferimento ai nuovi assunti, la politica aziendale e i principi SA8000	Formazione prevista da programma di addestramento	1	Dicembre 2024	Direzione SPT	2 gg uomo

**3.2 LAVORO OBBLIGATO**

Il SALUMIFICIO VITALI S.P.A. non ricorre al lavoro obbligato e non ne sostiene l'utilizzo. Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività per l'azienda. I collaboratori non sono costretti a lasciare in deposito all'azienda né importi in denaro né documenti personali in originale.

Il SALUMIFICIO VITALI S.P.A. organizza sessioni formative con tutti i suoi dipendenti riguardanti i diritti e obblighi dei soci e dei dipendenti le modalità di gestione del rapporto di lavoro, e si astiene dal trattenere parte del salario, indennità, proprietà o documenti al fine di forzare il personale a continuare a lavorare per l'azienda.

Depositi - anticipi stipendio

Il SALUMIFICIO VITALI S.P.A. non richiede al personale di nuova assunzione o già operante di lasciare depositi cauzionali, documenti d'identità in originale, né qualsiasi cosa che possa rendere assoggettato il dipendente all'Azienda.

Il SALUMIFICIO VITALI S.P.A. non ha mai concesso prestiti ai propri dipendenti.

Modalità di assunzione

Il personale del SALUMIFICIO VITALI S.P.A., al momento dell'assunzione, riceve e sottoscrive per accettazione la documentazione relativa al rapporto di lavoro ed al trattamento economico-normativo applicato, il regolamento aziendale e il codice etico SA8000.

I neo-assunti sono inseriti nel piano annuale di formazione-addestramento che comprende l'informativa sulla certificazione etica SA 8000, nonché in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Contenziosi in azienda

Attualmente non sono presenti contenziosi pendenti.

Lavoro straordinario

Il ricorso al lavoro straordinario è sempre volontario ed è il risultato dell'incontro tra la domanda aziendale, se si presenta la necessità e la disponibilità del lavoratore.

Indagine sul "clima interno"

Al fine di conoscere e far emergere da parte del personale interno sensazioni e considerazioni degli stessi in merito al rapporto tra la direzione e i singoli dipendenti, vengono organizzati dal RSGS periodicamente degli incontri con i dipendenti e operai durante i quali sono analizzati molteplici argomenti, fra i quali emerge quello relativo al clima interno aziendale. Se tale aspetto evidenzia alcune criticità le stesse vengono analizzate per individuare una serie di iniziative volte a migliorare gli aspetti critici.

OBIETTIVO 2024	STRATEGIE	INDICATORI	VALORE ATTESO	TEMPO	RESP.	RISORSE
Ridurre il numero complessivo di ore di straordinari	Continuare con le nuove assunzioni che nel corso del 2023 sono state numerose.	Percentuale ore straordinario su ore ordinarie lavorate per singolo dipendente	<10% per ciascun dipendente	Annuale	Direzione	7 gg/uomo

**3.3 SALUTE E SICUREZZA**

Il SALUMIFICIO VITALI S.P.A. garantisce un luogo di lavoro sicuro e salubre e adotta misure adeguate a prevenire incidenti e danni alla salute che possono verificarsi durante lo svolgimento del lavoro o in conseguenza di esso, minimizzando, per quanto sia ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro.

Si pone attenzione alla prevenzione dei rischi ed alla formazione del personale in materia di sicurezza e salute, anche per i nuovi dipendenti o per quelli assegnati ad altri compiti. L'Azienda garantisce al personale l'uso di bagni puliti e d'acqua potabile, nel rispetto delle più comuni norme d'igiene.

A tal fine il SALUMIFICIO VITALI S.P.A. ha provveduto ad adempiere a tutti gli obblighi prescritti dalla legislazione vigente, adeguandosi al Testo unico sulla sicurezza (D.Lgs. 81/08).

L'azienda ha nominato un rappresentante della direzione per la sicurezza (RSPP) che è responsabile della salute e della sicurezza di tutto il personale e dell'implementazione di quanto previsto in materia di salute e sicurezza dalla SA 8000:2014, come risulta dal documento di valutazione dei rischi.

Il SALUMIFICIO VITALI S.P.A. garantisce ai propri dipendenti un ambiente di lavoro salubre e sicuro e adotta tutte le misure necessarie per prevenire incidenti e danni alla salute. A questo scopo:

- ha nominato un Responsabile per la prevenzione e la sicurezza;
- ha eletto un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- ha redatto un Documento di valutazione dei rischi in conformità alla normativa vigente;
- ha dotato i propri locali di estintori e segnaletica;
- ha dotato i propri locali di cassette di primo soccorso.
- ha dotato il personale addetto degli adeguati DPI

Il SALUMIFICIO VITALI S.P.A. effettua, inoltre, attività di regolare formazione in materia di sicurezza e di salute e si preoccupa che tale formazione venga ripetuta in presenza di nuove assunzioni e cambi mansione.

Il SALUMIFICIO VITALI S.P.A. garantisce al personale l'uso di bagni puliti e d'acqua potabile, nel rispetto delle più comuni norme d'igiene.

3.3.1 INFORTUNI E MALATTIE NEI LUOGHI DI LAVORO

Nel corso dell'anno 2023 sono stati registrati 6 infortuni sul luogo di lavoro.

ANNO	N. INFORTUNI	TIPOLOGIA INFORTUNIO	GIORNATE GODUTE	ORE PERSE
2015	1	Trauma ad uno zigomo	5	40
2016	2	n. 1 Contusione rachide sacro e n. 1 ferita da taglio	38	304
2017	2	n.1 trauma da schiacciamento piede sinistro. n. 1 ferita da taglio	33	264
2018	5	n. 2 ferita da taglio n. 2 scivolamento n. 1 frattura composta	90	720
2019	6	n. 1 scivolamento n. 2 ferita da taglio n. 2 urto al piede n. 1 trauma alla spalla	126	1008



2020	4	n. 2 ferita da taglio n. 1 ustione n. 1 scivolamento	54	432
2021	10	n. 3 ferita da taglio n. 1 trauma alla schiena n. 2 scivolamento n. 4 schiacciamento	175	1400
2022	4	n. 1 urto alla caviglia n. 1 ferita da taglio n.1 trauma da schiacciamento dita della mano n. 1 schiacciamento piede	155	1240
2023	6	n.3 ferita da taglio n.1 ferita da incastro n.1 trauma da caduta	253	2024

3.3.2 **MALATTIE PROFESSIONALI**

Alla data odierna analizzando le varie casistiche di malattia è possibile affermare che non vi è la presenza di casi di malattia professionale.

3.3.3 **ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E PREVENZIONE**

I buoni indici di salute e sicurezza sono strettamente legati alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione, all'organizzazione di corsi di formazione e all'acquisto e distribuzione di dispositivi di protezione individuali.

L'Azienda nel corso dell'anno 2023 ha pianificato gli interventi formativi e di addestramento in materia di sicurezza e salute relativamente agli aspetti comportamentali da seguire nello svolgimento del lavoro secondo quanto previsto in materia.

ANNO	N. PARTECIPANTI	TEMI OGGETTO DELLE ATTIVITA' DI FORMAZIONE
2015	52	Informazione/formazione sulla sicurezza - DPI – gestione emergenze – rischi specifici delle postazioni di lavoro
2016	90	Informazione/formazione sulla sicurezza - DPI – gestione emergenze – rischi specifici delle postazioni di lavoro
2017	36	Informazione/formazione sulla sicurezza - DPI – gestione emergenze – rischi specifici delle postazioni di lavoro
2018	73	Informazione/formazione sulla sicurezza - DPI – gestione emergenze – rischi specifici delle postazioni di lavoro
2019	84	Informazione/formazione sulla sicurezza - DPI – gestione emergenze – rischi specifici delle postazioni di lavoro
2020	135	Informazione/formazione sulla sicurezza - DPI – gestione emergenze – rischi specifici delle postazioni di lavoro
2021	160	Informazione/formazione sulla sicurezza - DPI – gestione emergenze – rischi specifici delle postazioni di lavoro

**CASTEL D'AIANO**

SIGLA	NUMERO DIPENDENTI ISCRITTI				RAPPRESENTANTI SINDACALI			
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
FLAI CIGL	3	3	3	2	0	0	0	0

3.4.2 SCIOPERI

Alla data attuale questa di seguito indicata è la situazione degli scioperi effettuati presso il SALUMIFICIO VITALI da parte dei lavoratori di cui vi è l'evidenza delle comunicazioni alla direzione da parte delle rappresentanze sindacali.

ANNO	NUMERO	ORE SCIOPERO
2016	0	0
2017	0	0
2018	0	0
2019	0	0
2020	0	0
2021	0	0
2022	0	0
2023	0	0

3.4.3 CONTENZIOSI

Alla data odierna non si registrano contenziosi aperti in merito a retribuzione lavorativa.

ANNO	NUMERO	TIPOLOGIA
2016	0	
2017	0	
2018	0	
2019	0	
2020	0	
2021	0	
2022	0	
2023	0	

OBIETTIVO 2024	STRATEGIE	INDICATORI	VALORE ATTESO	TEMPO	RESP.	RISORSE
Mantenimento della situazione in essere, ovvero garantire la libertà di associazione	Formare e comunicare al personale la politica aziendale e i principi SA8000	n. incontri	1	Annuale	Direzione RSRS,	2 gg uomo

3.5 DISCRIMINAZIONE

Il SALUMIFICIO VITALI S.P.A. non attua, né dà sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione dei propri dipendenti, nella promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso,

orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinione politiche, età ed ogni altra condizione che potrebbe comportare discriminazione.

La Direzione si impegna ad ostacolare qualsiasi forma di discriminazione all'interno dell'azienda e a prendere idonei provvedimenti attraverso l'apertura di azioni correttive e preventive nel caso fossero segnalate da qualsiasi funzione aziendale.

3.5.1 **PRESENZA FEMMINILE IN AZIENDA**

La distribuzione del genere è esplicitata dal grafico sottostante:

SITO DI CASTEL D'AIANO:

Composizione età media	2021		2022		2023	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Fino a 14	0	0	0	0	0	0
15-18	0	0	0	0	0	0
19-32	1	13	1	12	1	8
33-40	5	4	3	6	0	4
41-50	0	14	1	9	3	11
51-60	1	3	1	7	1	3
oltre	1	0	1	1	0	0
TOTALE	8	34	7	35	5	26

SITO DI SERRAMAZZONI:

Composizione età media	2021		2022		2023	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Fino a 14	0	0	0	0	0	0
15-18	0	0	0	0	0	0
19-32	0	3	0	2	0	2
33-40	0	4	0	3	0	1
41-50	0	4	0	5	0	2
51-60	0	3	0	3	0	3
oltre	0	1	0	0	0	0
TOTALE	0	15	0	13	0	8

Come si può riscontrare dalle suddette tabelle la presenza femminile rappresenta solo il 16,2% dell'intero organico. Ciò è giustificato dalla tipologia di mansioni svolte all'interno dei vari reparti e le sole mansioni svolte da donne sono riconducibili ad attività d'ufficio ed amministrative.

A tutela, per chiunque sia oggetto di discriminazione, del diritto di difendersi e denunciare la discriminazione subita, è stata introdotta la procedura di raccolta dei reclami anonimi da parte del personale che ha favorito il miglioramento del clima aziendale. Fino ad ora non è stato avanzato alcun reclamo in relazione al requisito discriminazione.

3.5.2 **LAVORATORI STRANIERI IN AZIENDA**

Qui di seguito è indicata la situazione di lavoratori stranieri coinvolti nelle attività aziendali

ANNO	NUMERO	NAZIONALITÀ
2015	8	Albanese, Marocchina, Peruviana, Moldava
2016	8	Albanese, Marocchina, Peruviana, Moldava



2017	8	Albanese, Marocchina, Peruviana, Moldava
2018	7	Albanese, Marocchina, Peruviana, Moldava
2019	7	Albanese, Marocchina, Peruviana, Srilankese, Ghanese
2020	8	Albanese, Marocchina, Peruviana
2021	7	Albanese, Marocchina, Peruviana
2022	12	Albanese, Marocchina, Peruviana, Ucraina
2023	12	Albanese, Marocchina, Peruviana, Ucraina

OBIETTIVO 2024	STRATEGIE	INDICATORI	VALORE ATTESO	TEMPO	RESP.	RISORSE
Garantire una corretta comunicazione con i dipendenti stranieri	Garantire che tutte le documentazioni comuni siano disponibili nelle varie lingue degli stranieri presenti se non conoscono la lingua italiana	Affissione e distribuzione documentazioni	Tutte, se necessario	Dicembre 2024	Direzione	7 gg/uomo

3.5.3 **LAVORATORI DISABILI**

Il SALUMIFICIO VITALI ottempera a quanto previsto dalla legge in materia di inserimento di persone portatori di handicap o invalidi. Alla data odierna non risulta assunto alcun lavoratore disabile.

3.6 **PRATICHE DISCIPLINARI**

Le sole procedure disciplinari perpetrabili, da parte del SALUMIFICIO VITALI S.P.A. verso i propri dipendenti, sono quelle previste dal CCNL.

L'articolo del CCNL afferente i provvedimenti disciplinari è consultabile dai lavoratori presso gli uffici amministrativi, nonché è stato distribuito in formato elettronico con il CCNL e distribuito in occasione dei momenti formativi pianificati.

Le procedure disciplinari applicabili sono quelle previste dallo Statuto dei lavoratori e dal contratto nazionale. Gli importi di eventuali sanzioni disciplinari inflitte sono versati all'INPS conformemente a quanto stabilito dal contratto nazionale di riferimento.

Nell'anno 2023 sono stati attuati due provvedimenti disciplinari nei confronti di due dipendenti.

3.6.1 **RECLAMI**

Alla data odierna non sono stati raccolti reclami da parte dei dipendenti, né tantomeno il RLRS è venuto a conoscenza di abusi fisici, verbali o di carattere sessuale da azienda a lavoratore o fra lavoratori stessi.

3.7 **ORARIO DI LAVORO**

Il SALUMIFICIO VITALI S.P.A. rispetta tutte le normative vigenti applicabili in materia di orario di lavoro ed in particolare del CCNL applicato. Nello specifico presso il SALUMIFICIO VITALI S.p.A. la settimana lavorativa risulta costituita da un massimo di 40 ore settimanali (in base ai contratti) svolte nell'arco di 5 giorni settimanali.

Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.



Per quanto concerne le ferie queste sono pianificati in base ai periodi di attività scolastica e in base alle esigenze dei singoli lavoratori, fermo restando che in caso di necessità la direzione è sempre disponibile ad tenendo conto delle esigenze degli operatori e a concedere variazioni del piano ferie limitatamente alle esigenze aziendali.

L'orario di lavoro e i turni assegnati sono messi a disposizione del personale presso la segreteria.

Il conteggio delle ore avviene tramite un registro presenze disponibile presso gli uffici amministrativi e comunicati al consulente esterno del lavoro per la predisposizione dei prospetti paga. Le ore straordinarie vengono regolarmente retribuite, e per le situazioni di accumulo di ore straordinarie rilevanti rispetto ai limiti stabiliti dal CCNL sono previste misure di rientro e di gestione delle stesse.

L'azienda garantisce che il lavoro straordinario sia volontario ed eccezionale in ragione delle esigenze di servizio e che comunque non ecceda i limiti di legge. Attualmente non esiste nessun reclamo o segnalazione per imposizione aziendale di lavoro straordinario.

CASTEL D'AIANO

ANNO	H LAVORO ORDINARIO	H LAVORO STRAORDINARIO
2015	45773	2944
2016	48688	4744
2017	49181	3142
2018	47299	4619
2019	33597	2067
2020	41665	2379
2021	49779	2656
2022	43430	2909
2023 (no uffici)	47065	2515

SERRAMAZZONI

ANNO	H LAVORO ORDINARIO	H LAVORO STRAORDINARIO
2015	6620	1229
2016	7260	578
2017	7680	560,5
2018	10976	1446
2019	12034	1291
2020	8059	582
2021	17105	1018
2022	15452	920
2023	14366	449

Le ore di straordinario e il numero di ferie non godute sono giustificate dalla mole di lavoro che si concentra in determinati periodi dell'anno come l'estate e la fine dell'anno.

I dati del 2023 si mantengono in linea con gli anni precedenti.

OBIETTIVO 2024	STRATEGIE	INDICATORI	VALORE ATTESO	TEMPO	RESP.	RISORSE
Migliorare la situazione in essere, ovvero garantire la corretta retribuzione e riducendo il numero di ferie non godute	Continuare ad attuare il piano di rientro ferie	N dipendenti coinvolti	10	Dicembre 2024	RUMA RSRS	7 gg uomo

**3.8 RETRIBUZIONE**

La retribuzione erogata ai lavoratori è in linea con quanto previsto dal CCNL per la categoria di appartenenza.

La retribuzione è elargita mediante bonifico bancario sul conto corrente della banca designata dal lavoratore all'atto dell'assunzione.

Il SALUMIFICIO VITALI S.P.A. provvede a rispettare le scadenze per ottemperare agli adempimenti contributivi e assistenziali dei singoli dipendenti. Nella busta paga dei dipendenti sono specificate le voci retributive, nonché l'inquadramento nell'organico aziendale.

3.8.1 TIPOLOGIA DELLE FORME CONTRATTUALI

Tutti i contratti di lavoro sono conclusi richiamando il contratto collettivo di riferimento INDUSTRIA ALIMENTARE CCNL 2014.

Le forme contrattuali utilizzate sono le seguenti:

- ✓ Contratto a tempo indeterminato;
- ✓ Contratto a tempo determinato;
- ✓ Contratto di tirocinio
- ✓ Contratto di appalto

Qui di seguito sono elencate le varie tipologie di contratto presenti.

CASTEL D'AIANO

ANNO	TEMPO IND.	TEMPO DET.	SOMMINIST	APPREND.	AMM.	Tirocini	Appalti
2015	25	2	0	1	4	0	DISOSSO: 4 SUGNATURA: 2/3 TOELETTATURA: 5/6 UNA VOLTA A SETTIMANA
2016	28	1	0	3	4	1	DISOSSO: 6 SUGNATURA: 2/3 TOELETTATURA: 5/6 UNA VOLTA A SETTIMANA
2017	28	1	0	2	4	0	DISOSSO: 7 SUGNATURA: 2/3 TOELETTATURA: 5/6 UNA VOLTA A SETTIMANA
2018	25	1	0	3	4	2	DISOSSO: 7 SUGNATURA: 2/3 TOELETTATURA: 5/6 UNA VOLTA A SETTIMANA
2019	33	0	2	4	4	0	DISOSSO: 7 SUGNATURA: 2/3 TOELETTATURA: 5/6 UNA VOLTA A SETTIMANA
2020	31	6	5	2	4	0	SUGNATURA: 2/3 TOELETTATURA: 5/6 UNA VOLTA A SETTIMANA
2021	25	3	0	5	4	0	SUGNATURA: 2/3 TOELETTATURA: 5/6 UNA VOLTA A SETTIMANA



BILANCIO SOCIALE 2023

Pagina 25 di 36

2022	27	4	0	2	4	0	SUGNATURA: 2/3 TOELETATURA: 5/6 UNA VOLTA A SETTIMANA
2023	27	3	0	4	4	0	SUGNATURA: 2/3 TOELETATURA: 5/6 UNA VOLTA A SETTIMANA

SERRAMAZZONI

ANNO	TEMPO IND.	TEMPO DET.	SOMMINIST	APPREND.	Tirocini	Appalti
2015	4	0	0	0	0	SUGNATURA:2
2016	4	0	0	0	0	SUGNATURA: 2
2017	4	1	0	0	0	SUGNATURA: 2
2018	6	0	0	0	0	SUGNATURA: 2
2019	6	0	0	1	0	SUGNATURA: 2
2020	8	5	4	2	0	SUGNATURA: 2
2021	7	3	2	1	0	0
2022	6	1	1	1	0	0
2023	6	1	0	1	0	0

3.8.2 RETRIBUZIONI

Le retribuzioni medie pagate ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dal CCNL di riferimento e sono ben superiori, sebbene in misura diversa a seconda delle funzione svolte, alla soglia della povertà prevista a livello nazionale e sono in grado di soddisfare le necessità fondamentali dei lavoratori e di garantire una parte di reddito aggiuntiva per fini discrezionali.

3.8.3 PREMI DI PRODUZIONE

Il SALUMIFICIO VITALI S.P.A. riconosce dei premi produzione in busta paga così come previsto da CCNL. Tale riconoscimento viene attribuito in base all'impegno del singolo dipendente, in accordo con quanto segnalato dal responsabile di produzione per i premi agli addetti ai reparti produttivi, dal responsabile commerciale per i premi agli addetti all'ufficio commerciale e dal responsabile amministrativo per i premi agli addetti all'ufficio amministrativo. A fine anno si valuta insieme ai suddetti responsabili, la possibilità di riconoscere il premio a qualche dipendente che si è particolarmente distinto per impegno e risultati raggiunti. Inoltre, vi è anche la possibilità di riconoscere tale primauté mensilmente per premiare nell'immediato l'impegno e i risultati del dipendente in un determinato periodo.

Il riconoscimento del premio è dunque determinato sulla base di risultati effettivamente raggiunti.

3.9 SISTEMA DI GESTIONE

Il SALUMIFICIO VITALI S.P.A. si è dotato di un Sistema di gestione della Responsabilità Sociale integrato alla qualità, sicurezza e ambiente conforme alla norma SA8000 Ed. 2014 e documenti internazionali da essa richiamati (convenzioni e raccomandazioni ILO) che hanno visto il coinvolgimento della Direzione e del personale.

Il sistema viene gestito attraverso un'articolata documentazione che include il Manuale, le relative procedure, modulistiche e registrazioni previste.



Il SALUMIFICIO VITALI S.P.A., per dare maggiore visibilità a tutte le parti interessate al Sistema di Responsabilità Sociale:

- ✓ Si sforza di coinvolgere i propri fornitori e clienti nell'impegno etico assunto attraverso la comunicazione degli stessi attraverso la pubblicazione del Bilancio Sociale con le performances annuali;
- ✓ attua un sistema di Responsabilità Sociale SA8000:2014 in sinergia col proprio Sistema di Qualità, sicurezza e ambiente;
- ✓ è supportata dal Rappresentante della Direzione e dal Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000 nell'attuazione del Sistema Responsabilità Sociale.

3.9.1 FORMAZIONE ED ADDESTRAMENTO – SENSIBILIZZAZIONE ALLA NORMA SA8000

Nel 2021 sono stati pianificati, per tutto il personale in forza e neo-assunto, corsi interni-esterni su varie tematiche fra le quali salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e sensibilizzazione alla norma SA8000, relativamente alla quale è stato distribuito a tutto il personale un opuscolo informativo sulla norma.

I dati della formazione sono disponibili presso la sede amministrativa dell' SALUMIFICIO VITALI S.P.A. di Castel D'Aiano e viene pianificata annualmente .

3.9.2 RESPONSABILE SA8000 DEI LAVORATORI

A partire da Maggio 2016 tramite elezione è stata introdotta la figura del Rappresentante dei lavoratori per la SA 8000; l'elezione si è perfezionata con lettera di incarico e distribuzione dell'informazione a tutto il personale con apposita circolare e momenti di informazione. L'RLRS continua tutt'ora a portare avanti i propri compiti garantendo che i principi della norma siano rispettati nei confronti dei lavoratori.

3.9.3 COMUNICAZIONE E INTERVENTI SUL TERRITORIO

Il SALUMIFICIO VITALI S.P.A. effettua la propria comunicazione attraverso differenti canali: per i lavoratori vengono effettuati appositi corsi di formazione ed informazioni, mentre per gli altri stakeholders vengono effettuate pubblicazioni sul sito internet dell'azienda, nonché attraverso l'invio di lettere informative.

3.9.4 RIESAME DELLA DIREZIONE

La Direzione del SALUMIFICIO VITALI S.P.A. riesamina periodicamente, e comunque almeno una volta all'anno, la propria Politica di Responsabilità Sociale per quel che riguarda in particolare:

- ✓ l'adeguatezza
- ✓ l'appropriatezza
- ✓ l'efficacia

In tale occasione è oggetto di valutazione anche:

- l'efficacia delle procedure aziendali;
- le opportunità di modifica e di miglioramento degli obiettivi, della Politica per la Responsabilità Sociale e del Sistema di Gestione;
- la situazione dei reclami, delle azioni correttive/preventive, delle attività di formazione e di comunicazione;
- lo stato degli obiettivi stabiliti nel precedente riesame

3.9.5 FORNITORI-SUBFORNITORI

Il SALUMIFICIO VITALI S.P.A. ha stabilito le modalità per la selezione e la qualifica di fornitori/subappaltatori e subfornitori, sulla base della loro capacità di rispettare i requisiti della norma SA 8000. E' stato richiesto ai fornitori, previa informazione sulla Responsabilità Sociale, l'impegno a conformarsi ai requisiti della norma, attraverso una dichiarazione di autocertificazione, la disponibilità alla compilazione di un questionario da restituire all'azienda, nonché a ricevere verifiche.

Il SALUMIFICIO VITALI S.P.A., sulla scorta delle informazioni ricevute tramite il questionario, ha creato un albo fornitori qualificati poiché in possesso dei requisiti fondamentali e coerenti con i principi della norma SA8000 costantemente monitorati come da procedura di sistema.

3.9.6 RECLAMI O SUGGERIMENTI

È stato predisposto in procedura l'iter attraverso il quale il personale può effettuare reclami o suggerimenti, in forma anonima o no, relativamente a cause di non conformità inerenti l'applicazione della Norma SA 8000 e la Sicurezza. Le modalità di inoltro dei reclami sono rese disponibili a tutto il personale attraverso la distribuzione di un regolamento aziendale.

Alla data odierna non si registrano reclami da parte del personale interno, da parte di fornitori clienti e parti d'interesse.

3.9.7 GIUDIZIO DEGLI STAKEHOLDERS SULLA GESTIONE SOCIALE DELL'ORGANIZZAZIONE

Il SALUMIFICIO VITALI S.P.A. ritiene che il Bilancio SA 8000 sia uno strumento attraverso il quale rendere visibili all'esterno gli impegni etici assunti come massima espressione di trasparenza. E' per questo che il bilancio deve essere condiviso dagli attori principali del sistema etico rappresentati dal rappresentante SA8000 dei lavoratori che lo visiona e lo sottoscrive prima che sia pubblicato sul sito aziendale

OBIETTIVO 2024	STRATEGIE	INDICATORI	VALORE ATTESO	TEMPO	RESP.	RISORSE
Portare a conoscenza dei lavoratori il ruolo del SPT	Incrementare gli incontri formali e informali tra responsabili di sistema e lavoratori	N. incontri	2	Dicembre 2024	SPT RSRS	5 gg/uomo



BILANCIO SOCIALE 2023

Pagina 28 di 36

3.10 RIEPILOGO OBIETTIVI

3.10.1 CONSUNTIVO OBIETTIVI 2022

N°	OBIETTIVO	STRATEGIE DI PERSEGUIMENTO	INDICATORI	TEMPI	VALORE ATTESO	VALORE RISCONTRATO	FUNZIONI COINVOLTE	RESPONS	RISORSE
01 Lavoro infantile	Mantenimento della situazione in essere, ovvero non utilizzare lavoro infantile e giovani lavoratori	Formare e comunicare al personale la politica aziendale e i principi SA8000	N incontri	annualmente	1 incontro per stabilimento	1 incontro per stabilimento – 10/03/2022 (Castel D'Aiano) e 11/03/2022 (Serramazzone)	SPT	RSRS	0,5 gg uomo
02 Lavoro forzato	Ridurre il numero complessivo di ore di straordinari	Prevedere nuove assunzioni e riorganizzazione dei turni di lavoro, ampliamento del sito di Serramazzone dei turni di lavoro	Percentuale ore straordinario su ore ordinarie lavorate	annualmente	Disosso <7% Fresco <7% Serramazzone <7%	Disosso 5% Fresco 7,5% Serramazzone 4,5%	Direzione SPT	RUMA	7 gg uomo
03 Salute e sicurezza	Corretta gestione delle emergenze - Incentivare la partecipazione di più risorse possibili al corso di formazione biennale BLS (Castel D'Aiano)	Sensibilizzare il personale all'importanza della partecipazione al corso	N di risorse che partecipano al corso	Giugno 2022	15 partecipanti	11 partecipanti	Comitato sicurezza	RSPP	€ 2.000
	Corretta gestione delle emergenze – potenziare i presidi per la gestione delle emergenze anche nello stabilimento di Serramazzone	Dotarsi di un defibrillatore semiautomatico esterno da installare presso lo stabilimento di Serramazzone	Consegna defibrillatore e successiva organizzazione del corso di formazione	Giugno 2022	Consegna entro giugno 2022 e partecipazione al corso di almeno 3-4 risorse	Consegnato ad aprile 2022	Comitato sicurezza	RSPP	€ 2.000
04 Libertà di associazione	Mantenimento della situazione in essere, ovvero garantire la libertà di associazione	Formare e comunicare al personale la politica aziendale e i principi SA8000	N incontri	annualmente	1 incontro per stabilimento	1 incontro per stabilimento – 10/03/2022 (Castel D'Aiano) e 11/03/2022 (Serramazzone)	RDRS	RSRS	2 gg uomo
05	Mantenere la situazione in essere per quanto riguarda il	Garantire che anche i dipendenti stranieri siano	Affissione e distribuzione	Dicembre 2022	1 incontro all'anno in cui	1 incontro per stabilimento –	Direzione RLS SA8000	RSRS	-



BILANCIO SOCIALE 2023

Pagina 29 di 36

Discriminazione	coinvolgimento dei dipendenti stranieri in tutte le attività di informazione e formazione organizzate	coinvolti nelle attività dell'azienda	documentazione / attività di formazione		tutti sono presenti	10/03/2022 (Castel D'Aiano) e 11/03/2022 (Serramazzoni)			
06 Procedure disciplinari	Mantenere modi e linguaggi particolarmente attenti, corretti e rispettosi, con l'obiettivo di essere da esempio ai propri dipendenti, ed indurli ad ottimizzare il livello della comunicazione tra loro.	Distribuire il contratto collettivo nazionale	Nuovi dipendenti	-	-	-	Direzione RSRS SPT	RSRS	5 gg uomo
07 Orario di lavoro	Migliorare la situazione in essere, ovvero garantire la corretta retribuzione e riducendo il numero di ferie non godute	Continuare ad attuare il piano di rientro ferie	N dipendenti coinvolti	Dicembre 2022	8-10	10	RUMA RSRS	DIR	7 gg uomo
08 Retribuzione	Mantenimento della situazione in essere, ovvero garantire la corretta retribuzione	-	-	-	-	-	RUMA RSRS	-	10 gg/anno
09 Sistema di gestione	Sensibilizzare i lavoratori ai principi e obiettivi sanciti dalla politica sociale aziendale e portare a loro conoscenza il ruolo del SPT	Divulgazione della politica e obiettivi disponibili nelle varie lingue degli stranieri presenti	Affissione e distribuzione documentazione	-	Documentazione affissa in bacheca	-	RSRS SPT	RSRS	5 gg uomo
		Durante l'audit interno annuale relativo ai principi della norma SA8000 effettuare, oltre che ai controlli documentali, anche verifiche on-site che coinvolgano maggiormente i dipendenti sui requisiti ed i principi cardine della norma	Numero di non conformità emerse nell'audit interno on site	Dicembre 2022	0	0	RSRS SPT	RSRS	-
	Portare a conoscenza dei lavoratori il ruolo del SPT	Incrementare gli incontri formali e informali tra responsabili di sistema e lavoratori	N. incontri	Dicembre 2022	2	1	SPT RSRS	RSRS	5 gg uomo



BILANCIO SOCIALE 2023

Pagina 30 di 36

	Reperimento di nuove risorse durature che entrino a far parte dell'organico in modo stabile e continuativo	Pianificare, in collaborazione con le agenzie interinali, nuove attività formative ACADEMY	N attività pianificate	Dicembre 2022	1	0	Direzione RUMA RSRS	RUMA	7 gg/anno
--	--	--	------------------------	---------------	---	---	---------------------	------	-----------



BILANCIO SOCIALE 2023

Pagina 31 di 36

3.10.2 **OBIETTIVI 2023**

N°	OBIETTIVO	STRATEGIE DI PERSEGUIMENTO	INDICATORI	TEMPI	VALORE ATTESO	VALORE RISCONTRATO	FUNZIONI COINVOLTE	RESPONS.	RISORSE
01 Lavoro infantile	Mantenimento della situazione in essere, ovvero non utilizzare lavoro infantile e giovani lavoratori	Formare e comunicare al personale la politica aziendale e i principi SA8000	N incontri	annualmente	1		SPT	RSRS	1 gg uomo
02 Lavoro forzato	Ridurre il numero di ore di straordinari considerando i dati per singolo dipendente	Continuare con le nuove assunzioni e riorganizzazione dei turni di lavoro	Percentuale ore straordinario su ore ordinarie lavorate per singolo dipendente	annualmente	<13% per ciascun dipendente		Direzione SPT	RUMA	7 gg uomo
03 Salute e sicurezza	Corretta gestione delle emergenze - Incentivare la partecipazione di più risorse possibili al corso di formazione biennale BLSA (Castel D'Aiano)	Sensibilizzare il personale all'importanza della partecipazione al corso	N di risorse che partecipano al corso	Giugno 2024	15		Comitato sicurezza	RSPP	€ 2.000
04 Libertà di associazione	Mantenimento della situazione in essere, ovvero garantire la libertà di associazione	Formare e comunicare al personale la politica aziendale e i principi SA8000	N incontri	annualmente	1		RDRS	RSRS	2 gg uomo
05 Discriminazione	Mantenere la situazione in essere per quanto riguarda il coinvolgimento dei dipendenti stranieri in tutte le attività di	Garantire che anche i dipendenti stranieri siano coinvolti nelle attività dell'azienda	Affissione e distribuzione documentazione / attività di formazione	Dicembre 2023	1 incontro all'anno in cui tutti sono presenti		Direzione RLS SA8000	RSRS	-



BILANCIO SOCIALE 2023

Pagina 32 di 36

	informazione e formazione organizzate								
06 Procedure disciplinari	Mantenere modi e linguaggi particolarmente attenti, corretti e rispettosi, con l'obiettivo di essere da esempio ai propri dipendenti, ed indurli ad ottimizzare il livello della comunicazione tra loro.	Distribuire il contratto collettivo nazionale	Nuovi dipendenti	-	-		Direzione RSR SPT	RSRS	5 gg uomo
07 Orario di lavoro	Migliorare la situazione in essere, ovvero garantire la corretta retribuzione e riducendo il numero di ferie non godute	Continuare ad attuare il piano di rientro ferie	N dipendenti coinvolti	Dicembre 2023	10		RUMA RSR	DIR	7 gg uomo
08 Retribuzione	Mantenimento della situazione in essere, ovvero garantire la corretta retribuzione	-	n. ore lavorate	-	-		RUMA RSR	-	10 gg/anno
09 Sistema di gestione	Sensibilizzare i lavoratori ai principi e obiettivi sanciti dalla politica sociale aziendale e portare a loro conoscenza il ruolo del SPT	Divulgazione della politica e obiettivi disponibili nelle varie lingue degli stranieri presenti	Affissione e distribuzione documentazione	-	Documentazione affissa in bacheca		RSRS SPT	RSRS	5 gg uomo
		Durante l'audit interno annuale relativo ai principi della norma SA8000 effettuare, oltre che ai controlli documentali, anche verifiche on-site che coinvolgano maggiormente i dipendenti sui requisiti	Numero di non conformità emerse nell'audit interno on site	Dicembre 2023	1		RSRS SPT	RSRS	-



BILANCIO SOCIALE 2023

Pagina 33 di 36

		ed i principi cardine della norma							
	Portare a conoscenza dei lavoratori il ruolo del SPT	Incrementare gli incontri formali e informali tra responsabili di sistema e lavoratori	N. incontri	Dicembre 2023	2		SPT RSRS	RSRS	5 gg uomo
	Reperimento di nuove risorse durature che entrino a far parte dell'organico in modo stabile e continuativo	Pianificare, in collaborazione con le agenzie interinali, nuove attività formative ACADEMY	N attività pianificate	Dicembre 2023	1		Direzione RUMA RSRS	RUMA	7 gg/anno

3.10.1 **OBIETTIVI 2024**

N°	OBIETTIVO	STRATEGIE DI PERSEGUIMENTO	INDICATORI	TEMPI	VALORE ATTESO	VALORE RISCONTRATO	FUNZIONI COINVOLTE	RESPONS.	RISORSE
01 Lavoro infantile	Mantenimento della situazione in essere, ovvero non utilizzare lavoro infantile e giovani lavoratori	Formare e comunicare al personale la politica aziendale e i principi SA8000	N incontri	annualmente	1		SPT	RSRS	1 gg uomo



BILANCIO SOCIALE 2023

Pagina 34 di 36

02 Lavoro forzato	Ridurre il numero di ore di straordinari considerando i dati per singolo dipendente	Continuare con le nuove assunzioni e riorganizzazione dei turni di lavoro	Percentuale ore straordinario su ore ordinarie lavorate per singolo dipendente	annualmente	<10% per ciascun dipendente		Direzione SPT	RUMA	7 gg uomo
03 Salute e sicurezza	Corretta gestione delle emergenze - Incentivare la partecipazione di più risorse possibili al corso di formazione biennale BLSD (Castel D'Aiano)	Sensibilizzare il personale all'importanza della partecipazione al corso	N di risorse che partecipano al corso	Giugno 2024	15		Comitato sicurezza	RSPP	€ 2.000
04 Libertà di associazione	Mantenimento della situazione in essere, ovvero garantire la libertà di associazione	Formare e comunicare al personale la politica aziendale e i principi SA8000	N incontri	annualmente	1		RDRS	RSRS	2 gg uomo
05 Discriminazione	Mantenere la situazione in essere per quanto riguarda il coinvolgimento dei dipendenti stranieri in tutte le attività di informazione e formazione organizzate	Garantire che anche i dipendenti stranieri siano coinvolti nelle attività dell'azienda	Affissione e distribuzione documentazione / attività di formazione	Dicembre 2024	1 incontro all'anno in cui tutti sono presenti		Direzione RLS SA8000	RSRS	-
06 Procedure disciplinari	Mantenere modi e linguaggi particolarmente attenti, corretti e rispettosi, con l'obiettivo di essere da esempio ai propri dipendenti, ed indurli ad ottimizzare il livello della comunicazione tra loro.	Distribuire il contratto collettivo nazionale	Nuovi dipendenti	-	-		Direzione RSRS SPT	RSRS	5 gg uomo



BILANCIO SOCIALE 2023

Pagina 35 di 36

07 Orario di lavoro	Migliorare la situazione in essere, ovvero garantire la corretta retribuzione e riducendo il numero di ferie non godute	Continuare ad attuare il piano di rientro ferie	N dipendenti coinvolti	Dicembre 2024	10		RUMA RSRS	DIR	7 gg uomo
08 Retribuzione	Mantenimento della situazione in essere, ovvero garantire la corretta retribuzione	-	n. ore lavorate	-	-		RUMA RSRS	-	10 gg/anno
09 Sistema di gestione	Sensibilizzare i lavoratori ai principi e obiettivi sanciti dalla politica sociale aziendale e portare a loro conoscenza il ruolo del SPT	Divulgazione della politica e obiettivi disponibili nelle varie lingue degli stranieri presenti	Affissione e distribuzione documentazione	-	Documentazione affissa in bacheca		RSRS SPT	RSRS	5 gg uomo
		Durante l'audit interno annuale relativo ai principi della norma SA8000 effettuare, oltre che ai controlli documentali, anche verifiche on-site che coinvolgano maggiormente i dipendenti sui requisiti ed i principi cardine della norma	Numero di non conformità emerse nell'audit interno on site	Dicembre 2024	1		RSRS SPT	RSRS	-
	Portare a conoscenza dei lavoratori il ruolo del SPT	Incrementare gli incontri formali e informali tra responsabili di sistema e lavoratori	N. incontri	Dicembre 2024	2		SPT RSRS	RSRS	5 gg uomo
	Reperimento di nuove risorse durature che entrino a far parte dell'organico in modo stabile e continuativo	Pianificare, in collaborazione con le agenzie interinali, nuove attività formative ACADEMY	N attività pianificate	Dicembre 2024	1		Direzione RUMA RSRS	RUMA	7 gg/anno



BILANCIO SOCIALE 2023

Pagina 36 di 36

Data __10/01/2024__

Il Rappresentante della Direzione SA 8000

Il Rappresentante dei lavoratori SA 8000