



BILANCIO RESPONSABILITÀ SOCIALE

SA8000:2014

del 31.03.2020

RULIANO S.p.A.



Riano di Langhirano(PR)

INDICE

1.INTRODUZIONE- Perché un bilancio SA8000	3
2.PRESENTAZIONE RULIANO S.p.A.	4
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	6
3.POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE	7
4.FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	7
5.PERFORMANCE AZIENDALI	9
5.1Lavoro infantile e minorile	9
5.2Lavoro forzato o obbligato	10
5.3Salute e sicurezza	12
5.3.1Infortuni e malattie	12
5.3.2Sicurezza nei luoghi di lavoro	12
5.3.3Condizioni igieniche	13
5.4Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva	13
5.5 Discriminazione	14
5.6 Pratiche disciplinari	15
5.7 Orario di lavoro	15
5.8Retribuzione	16
5.9Sistema di gestione	17
5.9.1Attività di formazione e sensibilizzazione	18
5.9.2Pianificazione e implementazione	18
5.10Controllo Fornitori/Sub appaltatori	18
6.RECLAMI E SUGGERIMENTI	19
7.CONTRIBUTI AL MIGLIORAMENTO	20



1. INTRODUZIONE – Perché un bilancio SA8000

Il presente documento rappresenta il BILANCIO RESPONSABILITÀ SOCIALE della Ruliano S.p.A., riferito all'anno 2019, e contenente una valutazione sull'adozione da parte dell'azienda di un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, ai sensi della Norma SA8000:2014. Il BILANCIO RESPONSABILITÀ SOCIALE è lo strumento volontario attraverso il quale Ruliano S.p.A. concretizza 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 Ruliano S.p.A. all'implementazione del proprio Sistema di Gestione conforme alle norme, ISO 14001, ISO 18001, ISO

22000, BRC, IFS e nell'ultimo anno, anche alla norma SA8000, deriva dalla piena convinzione che debbono essere attuate politiche aziendali tese al miglioramento continuo in tutti i settori dell'azienda e alla piena trasparenza delle proprie attività.

È attraverso questa trasparenza che la Società sia presta anche alle critiche costruttive e dai 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 è stata resa disponibile al nuovo Social Performance Team, al Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale, al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, a tutti i dipendenti mediante apposizione in sala ristoro. Il documento inoltre sarà inviato alle parti interessate che ne facciano richiesta (organizzazioni sindacali, enti pubblici,).

La conoscenza del documento è assicurata da comunicati aziendali e dalla pubblicazione sul sito.



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

2. PRESENTAZIONE RULIANO S.p.A.

L'attività svolta dalla Ruliano S.p.A. consiste nella lavorazione, stagionatura e vendita di Prosciutto "Parma DOP" e nella commercializzazione di altri salumi. Dall'anno 2011 la Ruliano S.p.A. produce anche "culacce" e "fiocchi".

La Ruliano S.p.A. opera sul mercato dal 1982 ed ha assunto la configurazione societaria attuale nel 2001. L'azienda possiede unicamente il sito produttivo citato, completamente attivato nel primo semestre dell'anno 2005.

La produzione è organizzata su un unico turno giornaliero, con orari 8-12 e 14-18, su cinque giorni lavorativi alla settimana.

Denominazione organizzazione	Ruliano S.p.A.
Sede legale e operativa	Strada Pranelon.6- 43013 Riano di Langhirano- PR
Telefono	0521-357125
Fax	0521-357132
E-mail generale	ruliano@ruliano.it
Sito web	www.ruliano.it
Numero addetti	35
Sistema di gestione qualità	
Sistema di gestione ambiente	certificaton. secondo la norma UNI EN ISO 14001:2015
Registrazione EMAS	n.registrazione IT-000877 del 16/05/2014
Sistema di gestione sicurezza	certificaton. 6569 secondo la norma OHSAS 18001:2007
Sistema di gestione sicurezza alimentare	n.registrazione 6570 secondo la norma ISO 22000:2005
Rintracciabilità di filiera	certificaton. 4481 secondo la norma UNI EN ISO 22005:2014

2.1 La Direzione

La Direzione è stata la prima promotrice dell'adozione del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale. In quest'ottica la Direzione ha promosso un incontro 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

Ruliano 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 vengono coinvolti mediante interviste incontri informali allo scopo di individuare criticità e miglioramenti.

Ad oggi non si evidenziano criticità.

La Direzione di Ruliano S.p.A. Ha stabilito che tutti i lavoratori saranno coinvolti in iniziative per il miglioramento del clima aziendale, tramite la somministrazione di un questionario studiato ad hoc, 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.

È stata inoltre implementata una procedura di gestione dei reclami da parte del personale, con la possibilità di inoltrare in forma anonima.

2.3 Le organizzazioni sindacali

Le organizzazioni sindacali sono state informate dell'adozione del sistema di responsabilità sociale e della politica. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale è stato eletto dai lavoratori in data 04/02/2013. L'incarico è stato formalizzato in data 06/03/2013.

2.4 I fornitori

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



La Ruliano 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. L'azienda si rivolge a fornitori storici fidati, con i quali c'è un rapporto di collaborazione basato sulla fiducia e rispetto reciproco.

Pertanto, non sono emerse criticità.

E' importante come si siano avuti fino ad oggi risultati importanti riguardo i feed-back ricevuti dai vari fornitori, in merito alle risposte e adesioni avute circa la Dichiarazione di impegno ai principi della SA8000; i vari riscontri si sono avuti sia dai vari fornitori di materie prime, che di trasporti, che fornitori i servizi, trasmettendo il loro consenso alla nuova politica della Ruliano S.p.A. in merito alla sa8000.

Per l'anno 2019-2020 si decide di ricorrere ai fornitori esterni tipo artigiani per specifiche attività come ad esempio la sugnatura e di assumere il personale necessario

2.5 I Clienti

Ruliano 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.

2.6 Gli Enti istituzionali

Gli Enti istituzionali (Comune, IPQ, Consorzio del prosciutto di Parma, AUSL, ...) sono stati informati dell'adozione del sistema di responsabilità sociale, della Politica, tramite invio della presentazione in powerpoint per posta elettronica

2.7 La collettività

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

La Politica Aziendale sarà sempre disponibile sul sito web a disposizione di una libera e trasparente consultazione, a partire dalla fine dell'anno dopo l'aggiornamento del sito internet.



3. POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

In data 31/01/2018 la Direzione di Ruliano S.p.A. ha definito la Politica aziendale in tema di Responsabilità Sociale ed è stata correttamente esposta in azienda ed è stata messa a disposizione delle parti interessate sul sito aziendale. In sede di riesame è stata rivista ed adeguata alla nuova norma SA8000:2014

Ruliano S.p.A. ha deciso di diffondere la propria politica ai lavoratori e a tutti gli stakeholders (quali clienti, fornitori, istituzioni, consumatori, associazioni, ecc.) affinché sia resa evidente la propria volontà di realizzare prodotti che assicurino la soddisfazione dei propri clienti, e il risultato economico aziendale, ma nel rispetto dei requisiti della norma SA 8000 e del benessere collettivo.

Nello specifico Ruliano S.p.A. si impegna a rispettare i seguenti principi: rispetto della libertà e della dignità dei dipendenti/collaboratori, divieto di impiego di lavoro infantile, forzato e obbligato, rispetto del diritto alla sicurezza e salute sul luogo di lavoro, rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva, diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto, diritto ad un salario uguale tra uomo e donna e assenza di discriminazione e ad assicurare un adeguato sistema di monitoraggio periodico delle attività e dei risultati del sistema di gestione della responsabilità sociale.

4. FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA

Per garantire che la Politica di Responsabilità Sociale sia effettivamente documentata, implementata, mantenuta attiva, comunicata e resa accessibile in forma comprensibile a tutto il personale e collaboratori, inclusi gli amministratori, i dirigenti, i supervisor, l'azienda si impegna a porre in essere le seguenti azioni:

- mantenere attivo il Sistema di Responsabilità Sociale conforme alla norma SA 8000;
- affiggere in sala ristoro, in visione a tutto il personale, una copia della Politica;
- dare evidenza della Politica nelle forme più opportune a tutte le altre parti interessate;
- ad effettuare riunioni periodiche tra Direzione aziendale, il Responsabile del Sistema di Gestione Responsabilità Sociale e il Rappresentante dei lavoratori per la Responsabilità Sociale.

Le figure di riferimento nella gestione del sistema sono infatti:

- La Direzione e il Responsabile del Sistema di Gestione Responsabilità Sociale, il quale si occupa dell'implementazione di tutti i requisiti della norma, quindi della conformità del Sistema SA8000 nel suo complesso;
- Il Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale, il quale si interfaccia con il Responsabile del Sistema di Gestione Responsabilità Sociale per tutte le questioni relative ai requisiti SA 8000 che riguardano i lavoratori.
- Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, il quale si interfaccia con il Rappresentante della Direzione per tutte quelle questioni di prevenzione e sicurezza sul lavoro che riguardano i lavoratori.

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

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

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

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

- Aggiornamento formativo ed informativo del personale;
- Effettuazione di verifiche ispettive interne per stabilire se il SGRS è stato efficacemente attuato ed è conforme a:
 - quanto pianificato;
 - alla politica aziendale;
 - alla normativa di riferimento;
- Revisione della documentazione, se opportuna, ivi compresa la Dichiarazione 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 programmare gli eventuali interventi correttivi/migliorativi;
- Monitoraggio sui fornitori affinché si dotino di un sistema 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 Ruliano S.p.A. non utilizza e non dà sostegno all'utilizzo del lavoro infantile.

Tutto il personale della La Ruliano 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 Ruliano S.p.A. ha stabilito e mantiene attiva la propria politica sul lavoro infantile ed ha proceduto ai propri comportamenti nel manuale del sistema SA8000: 2014.

L'azienda non ha e quindi non espone bambini e giovani lavoratori a situazioni pericolose, rischio se o nocive per la salute, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro.

Riportiamo la composizione, per fasce di età, dell'organico dal 2015 al 2019:

Fasce di età	2015	2016	2017	2018	2019
18-	2	4	3	4	2
31-	7	5	6	7	10
41-	10	12	12	12	12
51-	2	4	7	4	4
Oltre	0	0	1	3	1
TO	21	25	29	30	29



Come mostrato in tabella, gli adulti impiegati hanno quasi tutti età inferiore ai 60 anni .

Il bilancio sociale è stato revisionato per quello che concerne la situazione del sistema di gestione, riesaminato appunto dopo la prima verifica dell'ente certificatore, Invece per tutte le tabelle riportate in questo documento si è deciso di non aggiornarle dal punto di vista dei vari dati che sono da intendere aggiornati annualmente, così da essere maggiormente significativi, considerato proprio il fatto che le revisioni maggiormente rilevanti sono quelle di sistema.

OBIETTIVO 2020: mantenere i contributi a sostegno di bambini in situazioni particolarmente difficili, attraverso aiuti a favore di enti umanitari.

5.2 Lavoro forzato o obbligato

Ruliano S.p.A., 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, anche inottemperanza alle leggi vigenti.

Tutti i dipendenti prestano la loro opera in assoluta libertà.

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

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

Il personale dello studio esterno incaricato nella gestione delle paghe inoltre, fornisce assistenza e di informazione continua a tutti gli addetti.

Ruliano S.p.A., in ottemperanza a quanto previsto dalla legislazione cogente e contrattuale in materia, provvede a derogare anticipi sul TFR nei casi concessi e quando tale richiesta sia eseguita in modo formale, ma mai utilizza prestiti in denaro per "legare" i dipendenti.

Prestiti	2015	2016	2017	2018	2019
N. prestiti richiesti	2	0	0	0	0
N. prestiti concessi	2	0	0	0	0
N. richieste anticipo TFR	2	2	3	0	1
N. richieste di anticipo TFR accettate	2	2	3	0	1
Cessione un quinto stipendio					1

Come si vede in tabella non risulta effettuato alcun prestito al personale dipendente negli ultimi anni.



Di seguito si riporta noi dati relativi alla rotazione del personale:

Turnover	2015	2016	2017	2018	2019
N. di lavoratori usciti	5	2	2	3	6
N. di lavoratori entrati	4	7	5	4	6
N. di lavoratori totali	21	25	29	30	29
Indice di rotazione	47,6	17,6	24,00	25,00	26,50

Con questo indicatore (dato dalla formula $(LAV.ENTRATI + LAV.USCITI) / N. LAV. * 100$) s'intende il ciclo di rinnovo o la sostituzione del personale, cioè la misura del tasso in cui una data impresa incrementa o perde il proprio personale.

La velocità di rotazione/ricambio (turnover) può essere alta, quando vengono assunte diverse persone nuove in azienda e ne escono altrettante, bassa quando il ciclo di assunti-dimessi è minore.

Come si può notare il turnover negli anni è diminuito e questo dimostra che all'interno dell'azienda aumenta la stabilità del personale. E' stato preso in considerazione il turnover dell'anno 2019, con riferimento al cambiamento avutosi e ancora in atto ad oggi in un'ottica di miglioramento gestionale.

Un altro dato che conferma la predisposizione alla fidelizzazione del proprio personale è l'anzianità di servizio all'interno dell'azienda; la situazione degli ultimi anni è di seguito riportata:

Fidelizzazione	2015	2016	2017	2018	2019
nr. Lavoratori anzianità inf. 3 anni	6	9	12	10	13
nr. Lavoratori anzianità tra 3 e 5 anni	6	7	4	4	6
nr. Lavoratori anzianità tra 5 e 10 anni	4	5	4	7	9
nr. Lavoratori anzianità sup. 10 anni	5	5	9	9	7



Consapevoli che l'esperienza del personale costituisce un valore aggiunto al proprio know-how aziendale l'obiettivo che si prefissa l'azienda è puntare a fidelizzare i propri dipendenti cercando di ridurre al minimo la rotazione del personale anche perché per quanto riguarda proprio l'attività stessa dell'azienda ovvero la lavorazione e produzione di prosciutti c'è bisogno di impostare il lavoro degli stessi dipendenti ad un comparto e settore ben stabilito: ovvero la manualità e l'esperienza deve essere seguita e garantita sempre dalla stessa persona sia che essa sia designata alla salagione (la stessa mano e lo stesso quantitativo di sale), sia alla puntatura mediante osso di cavallo (per sentire e avere lo stesso metro di giudizio per la selezione olfattiva ed interna dei prosciutti), ecc...

OBIETTIVO 2020: mantenere la stabilità, mantenendo l'indice di rotazione del personale inferiore al 10%.

5.3 Salute e sicurezza

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.

Il Documento di Valutazione dei Rischi e di piani di emergenza per ogni sede è aggiornato regolarmente. È 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.

5.3.1 Infortuni e malattie

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

Il trend di infortuni relativi al Numero di lavoratori degli ultimi anni è riportato in tabella:

Infortuni	2015	2016	2017	2018	2019
N. di lavoratori in	21	25	29	30	29
N. di lavoratori in malattia	180	112	266	119	
Numero giorni assenza per infortunio	0	56	56	0	0

Analizzando il trend infortunistico registrato presso Ruliano Spa è possibile notare che al momento non sussistono situazioni critiche, né al momento sono state individuate criticità strutturali o impiantistiche tali da suggerire la pianificazione di interventi mirati ed urgenti.

5.3.2 Sicurezza nei luoghi di lavoro

Ruliano S.p.A. assicura il massimo impegno nel garantire la salute e sicurezza sui propri luoghi di lavoro.

A tale scopo l'azienda si impegna a rispondere agli obblighi stabiliti dal D.Lgs.81/2014 e ad attuare la valutazione dei rischi e la predisposizione di piani di miglioramento, mettendo in atto i provvedimenti volti ad assicurare l'incolumità dei lavoratori e la prevenzione delle malattie professionali.

L'azienda provvede a mantenere aggiornato il Documento di valutazione dei rischi in relazione alle novità delle aree di lavoro, integrandolo con le valutazioni di rischi specifici. 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. L'azienda al momento presenta diversi studi di valutazione del rischio ovvero quello per la movimentazione traino spinta, rischi movimentazione manuale dei carichi, rischio chimico, valutazione rischio esplosione e stress lavoro correlato, rischio rumore

5.3.3 Condizioni igieniche

L'azienda costantemente verifica 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 monitorate secondo il Piano Pulizie previsto dal Piano di autocontrollo igienico-sanitario aziendale. L'azienda ha assunto direttamente un addetta alle pulizie, proprio per tale scopo non rivolgendosi a cooperative esterne. Inoltre oltre al piano di autocontrollo igienico-sanitario aziendale, l'azienda è abilitata per export USA, AUSTRALIA, RUSSIA, CANADA, GIAPPONE, KOREA DEL SUD, BRASILE, i cui prerequisiti sono ancora più severi in questo ambito.

OBIETTIVO 2020: mantenimento della certificazione OHSAS18001:2007 e conseguimento degli obiettivi del Sistema di Gestione per la Sicurezza dei lavoratori.

5.4 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 Ruliano S.p.A. non sono stati eletti rappresentanti sindacali per i lavoratori.

Di seguito viene riportato il numero di Lavoratori aderenti a sindacati sul totale:

Sindacati	2015	2016	2017	2018	2019
Numero lavoratori aderenti a sindacati	3	3	3	4	4
Numero lavoratori in organico	21	25	29	30	29

Ruliano S.p.A. si impegna a mantenere i contatti con le Organizzazioni Sindacali al fine di garantire la comunicazione delle performance del sistema di gestione nonché di eventuali variazioni che dovessero intervenire nella politica della responsabilità sociale. Tale Attività sarà svolta mediante l'invio di comunicazioni e mediante i documenti pubblicati nel sito aziendale. Inoltre rimane comunque la partecipazione e consulenza da parte di un rappresentante dei sindacati indicata come Agata, la quale monitora e segue la Ruliano in tutte le sue richieste e assemblee sindacali.



Obiettivi di Miglioramento

La Direzione si propone di continuare a rispettare e garantire il diritto di tutto il personale di formare ed aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva nei modi e nei tempi definiti dalla legge (favorire gli incontri dei lavoratori come anche eventuali incontri con le organizzazioni sindacali).

OBIETTIVO 2020: Diffondere presso i dipendenti le informazioni in merito ai diritti in materia sindacale.

5.5 Discriminazione

Ruliano 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 seguire principio 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.

Dalla successiva tabella è possibile notare come nel tempo si sia ridotto il divario tra i due sessi.

Sesso	2015	2016	2017	2018	2019
Numero lavoratori femmine	10	9	11	10	12
Numero lavoratori maschi	12	15	18	20	17
Numero lavoratori in organico	21	25	29	30	29



Attualmente in azienda sono presentin. 3 lavoratori stranieri.

Nazionalità	2015	2016	2017	2018	2019
Numero lavoratori italiani	19	23	27	27	26
Numero lavoratori altre nazionalità	2	2	2	3	3
Numero lavoratori in organico	21	25	29	30	29

Tutti i dipendenti stranieri parlano correttamente ed intendono molto bene la lingua italiana, l'azienda espone abitualmente i cartelli di maggiore rilevanza in versione multilingue.

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.

OBIETTIVO 2020: Continuare a rispettare parità di diritti.

5.6 Pratiche disciplinari

I provvedimenti disciplinari sono al momento un fenomeno inesistente. Nel corso del 2019 non sono state avviate pratiche disciplinari, ma si è verificato un contenzioso con un dipendente oramai in corso di soluzione.

L'obiettivo principale è quindi il mantenimento dell'attuale situazione di non utilizzazione di pratiche disciplinari nei confronti dei propri dipendenti ad esclusione dei provvedimenti disciplinari riguardanti la sicurezza.

OBIETTIVO 2020: Continuare a non utilizzare, salvo gravi casi, provvedimenti disciplinari.

5.7 Orario di lavoro

Ruliano 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 linea con il CCNL e con la norma, e in ogni caso non vengono superate le 8 ore settimanali nel rispetto dei limiti e degli adempimenti imposti dalla legge.

L'orario di lavoro è di 40 ore settimanali per ogni reparto di lavorazione, in tabella si riporta noi dati monitorati per quest'aspetto, relativi agli ultimi anni:

Ore lavorate	2015	2016	2017	2018	2019
Ore di straordinario	1152,5	219,50	1297	1984,50	1867.33
Ore di lavoro complessive non straordinarie	40136,50	4535,00	50746,50	55823,50	44092.87
Numero ore totali lavorate in un anno	41290,00	45576,00	52043,50	57808,50	46960.20
Personale dipendente	21,00	17,00	29,00	30,00	29
Rapporto ore lavorate/n° dipendenti	1.201,33	1.513,00	1794,58	1.926,95	1313.15

Considerando il fatto che in media un lavoratore nell'arco dell'anno effettua circa 220 giorni di lavoro (al netto delle ferie) per 8 ore al giorno, il totale di ore lavorabili in un anno sono circa 1760. 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.

Le ore di straordinario sono principalmente effettuate dal personale di riferimento (caporeparto, capo linea), per la corretta gestione della linea di lavoro.

Viene posta attenzione alla corretta gestione della retribuzione di straordinari con le maggiorazioni dovute, secondo quanto indicato nel CCNL.

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

OBIETTIVO 2020: Limitare l'utilizzo del lavoro straordinario.

5.8 Retribuzione

L'azienda corrisponde ai dipendenti una retribuzione in linea con il CCNL applicato, rispettando i livelli contrattuali e le modalità (assegno bancario o bonifico bancario) richieste da ogni singolo lavoratore.

Occorre sottolineare che Ruliano S.p.A. corrisponde ai tutti i propri lavoratori una retribuzione superiore ai minimi contrattuali e comunque sempre tale da garantire il soddisfacimento dei bisogni primari del personale e a fornire un qualche guadagno discrezionale.

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 anni. Come si può facilmente notare la tipologia di contratto più utilizzata è quella "indeterminato fulltime".

Contratti	2015	2016	2017	2018	2019
Tempo indeterminato Full time	16	19	22	23	24
Tempo indeterminato Part time	2	2	2	2	2
Tempo determinato Full time	3	3	1	3	0
Tempo determinato Part time	0	1	4	2	1
Apprendistato					2
Numero lavoratori in organico	21	25	29	30	29

OBIETTIVO 2020: Garantire la trasparenza informativa e formazione al personale per una maggior comprensione delle voci che costituiscono la busta paga.



5.9 Sistema di gestione

Ruliano S.p.A. ha implementato un Sistema di Responsabilità Sociale SA8000 con l'intento di integrarlo con il proprio Sistema di Gestione aziendale, già certificato secondo le Norme internazionali ISO 14001:2015, EMAS, 18001:2007, iso 22000:2005, iso 22005:2014, BRC ed IFS, per dare maggiore visibilità a tutte le Parti Interessate del Sistema di Gestione, degli obiettivi raggiunti e migliorare continuamente.

All'integrazione fra i Sistemi sarà 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. A partire dal prossimo anno, ottenuta la certificazione del sistema ai sensi della Norma SA8000, il Riesame della Direzione sarà svolto assieme all'elaborazione del Bilancio Sociale, in modo che la raccolta dati possa evidenziare il raggiungimento degli obiettivi fissati e la definizione di ulteriori obiettivi.

Gli indicatori utilizzati nel riesame interno costituiscono la struttura portante del presente documento che la direzione aziendale ha scelto come forma privilegiata di comunicazione dei dati e delle informazioni riguardanti la performance aziendale ai requisiti della norma.

Tutte le modifiche di sistema e miglioramenti ritenuti necessari devono essere implementate.

5.9.1 Attività di formazione e sensibilizzazione

Nel corso del 2019 sono stati realizzati dei momenti 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.

La valutazione dell'efficacia dell'incontro di formazione si è tenuta ad un mese dall'incontro, in occasione dell'Audit da parte dell'Ente di certificazione e si è vista buona partecipazione.

5.9.2 Pianificazione ed implementazione

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

- √ una chiara definizione di ruoli, responsabilità e autorità descritti nell'organigramma, nel Manuale Resp. Sociale (Manuale SGRS) e nell'elenco competenze descritto nel SGQ,
- √ la formazione del personale di nuova assunzione o temporaneo, secondo le modalità descritte nel Manuale SGRS,
- √ la formazione periodica e programmi di sensibilizzazione per il personale esistente,
- √ 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 Audit interni secondo le modalità riportate nella procedura P03 Verifiche ispettive interne.

5.10 Controllo Fornitori/Sub appaltatori

L'azienda ha definito ed implementato una procedura di valutazione della capacità dei Fornitori e subfornitori di soddisfare i requisiti dello standard SA 8000.

Ruliano S.p.A. ha stabilito, attraverso un apposita procedura, le modalità per la selezione e la qualifica di fornitori e subfornitori, anche sulla base della loro capacità di rispettare i requisiti della norma SA8000. Tramite l'informazione agli stessi sul percorso intrapreso dall'azienda in materia di Responsabilità Sociale, è stato a tutti richiesto di compilare un questionario informativo sulle caratteristiche di interesse della SA 8000 ed un formale impegno a conformarsi ai requisiti della norma.

Al momento il percorso è stato terminato e l'obiettivo è stato quello di inviare ed ottenere restituita tale documentazione da tutti i fornitori.

Fornitori	2015	2016	2017	2018	2019
Numero di questionari inviati	0	0	0	0	0
Numero di questionari ritornati	0	0	0	0	0
Numero di lettere di impegno inviate	0	0	25	0	0
Numero di lettere di impegno ritornate	0	0	20	0	0
Numero di Audit effettuati	0	0	1	1	1

Peri fornitori critici o potenzialmente tali, oltre l'impegno scritto sono previsti colloqui e/o Audit presso la loro sede, finalizzati a verificare il rispetto della norma. Audit presso i clienti, verranno attuati a partire dal mese di aprile 2020. Ruliano S.p.A. si impegna ad effettuare almeno 1 Audit in questo anno di certificazione.

I fornitori sono stati suddivisi per tipologia e vengono valutati periodicamente a seconda che rientrino, sulla base di criteri descritti in procedura, tra i fornitori considerati critici o tra i non critici. I fornitori Critici verranno inoltre invitati ad iscriversi sul sito dell'Osservatorio S.A.W.

OBIETTIVO 2020: Garantire che tutti i fornitori abbiano sottoscritto l'impegno SA8000 e monitorare i fornitori ritenuti critici o potenzialmente tali rispetto ai requisiti SA8000, anche con l'esecuzione di Audit presso le loro sedi.

6. RECLAMI E SUGGERIMENTI

La Direzione ha predisposto una procedura attraverso la quale il personale può

Presentare reclami o suggerimenti informata o no, segnalare Non Conformità inerenti all'applicazione della norma SA8000. Le modalità di inoltro dei reclami sono state rese disponibili a tutto il personale attraverso l'affissione della 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 e alla gravità della situazione creata.

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.

7. 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.

Ruliano S.p.A. è disponibile per ricevere segnalazioni e suggerimenti da ogni parte interessata.

La direzione

Responsabile del Sistema
per la Responsabilità Sociale

Rappresentante dei Lavoratori
per la Responsabilità Sociale



Politica della Responsabilità Sociale SA8000:2014

L'azienda Ruliano S.p.A., è consapevole che la propria azione imprenditoriale, finalizzata al soddisfacimento delle esigenze dei clienti, può avere degli impatti importanti sul territorio in cui opera. Da sempre l'azienda ha ritenuto di fondamentale importanza il benessere e la soddisfazione dei propri collaboratori e della collettività in generale.

Per questo motivo Ruliano S.p.A. si è voluta dotare di un Sistema di Gestione capace di assicurare al proprio interno condizioni di responsabilità sociale.

Si è deciso di scegliere un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale (SGRS) certificabile da organismi esterni ed imparziali e conforme alla norma internazionale SA 8000.

La Direzione di Ruliano S.p.A. si impegna a conformarsi a tutti i requisiti della norma SA8000 di seguito elencati:

- Non utilizzare e non dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile come definito dalla norma (impegnandosi altresì ad applicare le azioni di rimedio scritte in procedura nel caso si dovesse verificare l'esistenza di lavoro minorile in azienda);
- Non ricorrere al lavoro forzato e non sostenerne l'utilizzo;
- Garantire ai lavoratori un luogo di lavoro sicuro e salubre, adottando adeguate misure di prevenzione, effettuando un'attenta valutazione e gestione del rischio ed elaborando un programma di formazione adeguato in conformità alla normativa vigente;
- Garantire ai propri lavoratori la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva;
- Non attuare o dare sostegno alla discriminazione in materia di assunzione, remunerazione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età;
- Non utilizzare o dare sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abusi verbali, applicando procedure disciplinari secondo quanto previsto dalla legge;
- Rispettare le leggi e gli standard applicabili all'orario di lavoro, in materia di settimana lavorativa, straordinari e riposo settimanale;
- Garantire che lo stipendio non sia minore ai minimi salariali stabiliti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

L'azienda Ruliano S.p.A. si impegna altresì a:

- Condividere tale Politica con i suoi fornitori, appaltatori e sub-fornitori che verranno selezionati e controllati sotto il profilo della Responsabilità Sociale;
- Intraprendere delle azioni di miglioramento continuo del SGRS;
- Definire regole e obiettivi interni che, nell'ambito della Responsabilità Sociale d'Impresa, inneschino la leva del continuo miglioramento;
- Rispettare tutta la normativa a livello locale, nazionale e comunitario nonchè qualsiasi altro accordo sottoscritto in materia di lavoro.

La presente politica viene periodicamente aggiornata, resa nota e condivisa con il personale e con tutti gli altri stakeholder (partner, clienti, fornitori).



Di seguito si riportano i riferimenti del C.I.S.E., l'organismo di certificazione che abbiamo scelto, del SAI, l'Ente che ha elaborato lo standard, e del SAAS, Ente di accreditamento degli organismi di certificazione in ambito SA8000:

CISE - Centro per l'Innovazione e lo Sviluppo Economico Corso della Repubblica, 5 - 47121 Forlì (FC) tel. +39.0543.38214 fax +39.0543.38219 info@lavoroetico.org

SAI - Social Accountability International

15 West 44th Street | New York, NY 10036 Phone: 212-684-1414 | Fax. 212-684-1515 Email: info@sa-intl.org

SAAS - Social Accountability Accreditation Services 15 West 44th Street, 6th Floor New York, NY 10036
tel: (212) 391-2106 fax: (212) 684-1515 saas@saasaccreditation.org

Riano di Langhirano, 31 gennaio 2018

La Direzione

Daniele Montali

Social Responsibility Policy **SA8000: 2014**

The company Ruliano S.p.A. is aware that its business activities, aimed at meeting customer needs, can have important impacts on the territory in which it operates. The company has always considered very important the welfare and satisfaction of its employees, as well as of the community in general.

For this reason, Ruliano S.p.A. has adopted a Management System capable of ensuring social responsibility, internally.

Ruliano S.p.A. chose a Social Responsibility Management System (SGRS) that can be certified by external and unbiased bodies, and which complies with the international standard SA 8000.

The Management of Ruliano S.p.A. undertakes to comply with all the requirements of the SA8000 Standard listed below:

- Do not use or support the use of child labor, as defined by the standard (by committing to applying the corrective actions written in the procedure, should child labor occur in the company);
- Do not use forced labor and do not support it;
- Ensure a safe and healthy workplace for workers, by taking appropriate preventive measures, by carefully evaluating and managing risk, and by developing an adequate training program in accordance with current legislation;
- Ensure workers freedom of association, and the right to collective bargaining;
- Do not implement or support discrimination on the grounds of recruitment, remuneration, access to training, promotion, dismissal or retirement, on the basis of race, class, national origin, religion, disability, sex, sexual orientation, union membership, political affiliation, age;
- Do not use or support the use of corporal punishment, mental or physical coercion, verbal abuse, applying disciplinary procedures as provided for by law;
- Observe applicable laws and standards on working hours, on working week, overtime and weekly rest;
- Ensure that the salary is not lower than the minimum wages set by the National Collective Employment Contract.

The company Ruliano S.p.A. also undertakes to:

- Share this Policy with its suppliers, contractors and sub-suppliers that will be selected and controlled as far as Social Responsibility is concerned;
- Undertake continuous improvement actions of the SGRS;
- Define internal rules and objectives that, in the area of Corporate Social Responsibility, trigger the continuous improvement;

- Comply with all local, national and community legislation, as well as with any other labour agreements signed.

This policy is periodically updated, made known, and shared with staff and with all other stakeholders (partners, customers, suppliers).

Below, please find the references of C.I.S.E., the certification body we have chosen, SAI, the standard-setting body, and SAAS, the accreditation body of SA8000 certification bodies:

CISE - Center for Innovation and Economic Development Corso della Repubblica, 5 - 47121 Forlì (FC) tel. +39.0543.38214 fax +39.0543.38219 info@lavoroetico.org

SAI - Social Accountability International

15 West 44th Street | New York, NY 10036 Phone: 212-684-1414 | Fax: 212-684-1515

Email: info@sa-intl.org

SAAS - Social Accountability Accreditation Services 15 West 44th Street, 6th Floor New York, NY 10036

Tel: (212) 391-2106 fax: (212) 684-1515 saas@saasaccreditation.org

Riano di Langhirano, January 31, 2018

The Management
Daniele Montali