



RIESAME E BILANCIO ETICO SA8000 ANNO 2025

Redatto da RSA8000	MARCELLA PINTORI
Verificato da LEGALE RAPPRESENTANTE	CARLO GALLONI
Approvato da RLSA8000	AURELIO MALMASSARI

INTRODUZIONE E SCOPO- Perché un bilancio SA 8000

Il Bilancio SA8000 è lo strumento attraverso il quale F.lli Galloni S.p.A. intende dare 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 in questa sede.

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 la F.lli Galloni S.p.A. all'implementazione di un sistema integrato di Gestione conforme alla norma SA8000 deriva dalla convinzione, da sempre presente in azienda, che debbono essere attuate politiche aziendali tese al miglioramento continuo e alla piena trasparenza delle proprie attività.

È attraverso questa trasparenza che la Società si apre anche alle critiche costruttive ed ai suggerimenti, da qualsiasi parte provengano, ricercando ulteriori indicazioni e stimoli verso un costante miglioramento dei propri Sistemi di Gestione.

Una copia del presente Bilancio è resa disponibile al Rappresentante dei Lavoratori SA8000, al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, a tutti i dipendenti mediante la bacheca interna.

Il presente documento sarà inoltre pubblicato sul sito internet aziendale.

Attualmente sono in essere le certificazioni e schemi volontari:

- UNI EN ISO 9001
- UNI EN ISO 22000
- UNI EN ISO 22005
- BRC
- IFS
- UNI EN ISO 14001
- UNI EN ISO 50001
- UNI EN ISO 45001
- MODELLO ORGANIZZATIVO 231/01

RESPONSABILITA'

La responsabilità di redazione del presente Riesame appartiene al Rappresentante della Direzione dell'azienda e Responsabile SA8000 (RDD – RSA), sulla base di quanto stabilito e rilevato all'interno delle attività proprie dell'SPT e degli audit interni annuali, sede in cui vengono stabilite le azioni più opportune per il raggiungimento di quanto definito nella Politica e nel Piano di Miglioramento aziendale. La Direzione (DIR) ha la responsabilità di rendere disponibili le risorse necessarie ed adeguate al raggiungimento degli scopi e degli obiettivi.

I PORTATORI DI INTERESSE (STAKEHOLDER)

In questo capitolo si presentano i portatori di interesse (stakeholder) che sono coinvolti nel Sistema di Responsabilità Sociale e le azioni sviluppate nei loro confronti.

Parti Interessate Interne

- Direzione
- Dipendenti

In relazione a questi le aspettative attese, come risultato della adozione della norma SA8000, possono così essere sintetizzate:

- preservare la credibilità e la reputazione dell'Azienda, allo scopo di dare evidenza oggettiva del 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 dei clienti e delle organizzazioni sociali, dimostrando il rispetto di principi etici e sociali;
- migliorare i rapporti con le Istituzioni Nazionali e con gli Enti del Territorio facilitando le relazioni con gli stessi deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza);
- vigilare sulla correttezza sociale dei propri fornitori;
- contribuire al miglioramento del clima aziendale attraverso la "mission aziendale formula uomo" tesa oltre che ad assicurare la massima tutela dei lavoratori a favorirne la partecipazione al progetto attraverso il coinvolgimento degli stessi al fine di aggiornare e se necessario migliorare le condizioni di lavoro e dell'ambiente in cui lo stesso viene svolto.

La politica della Responsabilità Sociale e il Bilancio SA8000 sono comunicati agli Stakeholders interni tramite affissione sulla bacheca interna.

il Rappresentante SA8000 ha inoltre assunto la responsabilità della Comunicazione con il Personale, pertanto i risultati dell'applicazione della Politica relativa alla Responsabilità Sociale e i risultati delle Verifiche Ispettive dell'Ente di Certificazione vengono comunicati al personale tramite gli incontri interni e la bacheca.

La Direzione

La Direzione, oltre ad attribuire risorse e mandati per la costruzione, monitoraggio e certificazione del sistema, promuove incontri 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.

I lavoratori

I lavoratori sono coinvolti nell'intero processo seguito dall'azienda per il mantenimento della certificazione SA8000 mediante incontri informativi e comunicazioni scritte, sia direttamente che tramite i loro rappresentanti eletti e coinvolti all'interno del Social Performance Team.

I lavoratori inoltre sono stati invitati a far pervenire eventuali reclami, suggerimenti e segnalazioni alla Direzione per il monitoraggio dei principi previsti dalla Politica SA8000 e il miglioramento della performance aziendale.

Parti Interessate Esterne

- Fornitori
- Clienti
- Organizzazioni sindacali e Consorzi
- Istituzioni pubbliche (Comune, Regione, INPS, INAIL, ASL)
- La collettività e il territorio

Le aspettative degli Stakeholder esterni, seppur differenti e dipendenti dai ruoli specifici che ognuno di essi assume nei confronti di F.Lli Galloni spa, possono essere sintetizzate nella consapevolezza di

interagire con una azienda la cui attenzione a concretizzare i benefici oltre che dei propri dipendenti anche a:

- 1) Realizzare prodotti buoni in linea con le aspettative della clientela per gusto e tradizione;
- 2) Realizzare prodotti sani provenienti da materie selezionate con cura volti ad un corretto bilanciamento della sapidità degli stessi senza perdere di vista le indicazioni dell'OMS sul contenuto ed il consumo del sale nell'alimentazione umana;
- 3) Realizzare un controllo sistemico sulla filiera di approvvigionamento preoccupandosi sia del controllo della sostenibilità della filiera che deve essere rispettosa oltre che del trattamento economico delle persone anche del benessere animale.
- 4) Realizzare un progetto teso oltre che ad obiettivi di responsabilità sociale quindi anche alla sicurezza, all'ambiente ed al territorio in cui risulta inserita, il tutto certificato da organismi indipendenti e continuamente dimostrata, anche tramite il presente Bilancio SA8000.

I fornitori

F.Lli Galloni S.p.A. ha strutturato un sistema di verifica e di sensibilizzazione sull'operato dei fornitori (per quanto possibile esteso anche alla catena di sub-fornitura) chiedendo agli stessi, come condizione per il mantenimento all'interno dell'Albo Fornitori, il rispetto delle norme e dei principi contenuti nella norma SA8000 e evidenze di tale rispetto. Il sistema prevede una definizione del livello di criticità e rischio attraverso una mappatura degli stessi e, in base a tale livello, strumenti specifici di verifica e analisi degli elementi e indicatori di effettivo rispetto.

Laddove il rischio di possibili non conformità a SA8000 si evidenziasse, l'azienda ha stabilito le modalità per richiedere l'adozione di azioni specifiche da parte dei fornitori stessi concordate per ridurre/cancellare le anomalie emerse.

I Clienti

I Clienti sono informati dell'adozione del sistema di gestione della responsabilità sociale secondo la norma SA8000 attraverso il sito internet aziendale e l'adesione da parte dell'azienda all'Osservatorio Partecipativo SAW.

Le organizzazioni sindacali

Le organizzazioni sindacali presenti sul territorio sono informate dell'adozione del sistema di responsabilità sociale, della politica e dei risultati ottenuti (bilancio) attraverso il sito internet aziendale. Sulla bacheca interna sono affissi i riferimenti delle principali OOSS presenti sul territorio, a disposizione di tutto il personale interno.

Gli Enti istituzionali

Gli Enti istituzionali precedentemente indicati sono partecipi dell'adozione del sistema di responsabilità sociale, della politica e dei risultati ottenuti contenuti all'interno del presente Bilancio SA8000 tramite la pubblicazione e l'accesso allo stesso sul sito internet aziendale e Osservatorio Partecipativo.

La collettività

F.Lli Galloni 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 ed alla tutela della salute dei lavoratori. Materiale utile al riguardo (documento della politica aziendale, certificazioni di prodotto e di sistema possedute, articoli di stampa) è disponibile in Azienda e sul sito internet aziendale.

RAPPRESENTANTE DELLA DIREZIONE, RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI, SOCIAL PERFORMANCE TEAM

Nell'anno 2022 è stato nominato alla carica di rappresentante della Direzione (RDD) e come Responsabile Aziendale SA8000 (RSA8000) la D.ssa Marcella Pintori, a cui viene conferita dalla Direzione specifica autorità e responsabilità per assicurare che le prescrizioni della presente Norma siano applicate, mantenute, monitorate e riesaminate.

Per la nomina del Rappresentante dei lavoratori per la SA8000 (RLSA), il personale aziendale ha nominato il Sig. AURELIO MALMASSARI, che copre anche il ruolo di RLS. Le figure, unitamente al concorso dell'RSPP ALDO VEZZONI, sono state aggiornate nel mese di Dicembre 2025 a seguito della non conformità minore in quanto il SPT non era paritetico, e si è provveduto all'elezione dei rappresentanti dei lavoratori indiretti, degli impiegati e dei lavoratori interni. La nomina non è stata imposta dall'azienda, ma è avvenuta in modo libero e indipendente, con la richiesta diretta a tutti gli interessati di manifestare una preferenza per eleggere un proprio rappresentante. La durata del mandato solitamente i membri del team rimangono in carica per 3 anni, dopodiché si procede a nuove elezioni o rinnovi.

Alla stregua di questo, il **Social Performance Team (SPT)** è così composto in modo equilibrato e paritetico da tre gruppi principali:

- **Rappresentanti dei lavoratori F.LLI GALLONI S.p.A.** - dipendenti eletti direttamente dal personale: **Aurelio Malmassari; Paolo Maggiali; Rosanna Garripoli;**
- **Rappresentanti del management F.LLI GALLONI S.p.A.:** figure scelte dalla direzione aziendale che solitamente ricoprono ruoli strategici legati a risorse umane, amministrazione o sicurezza: **Carlo Galloni, Marcella Pintori, Aldo Vezzoni.**
- **Rappresentanti dei lavoratori indiretti c/o F.LLI GALLONI S.p.A.:** figure scelte tra tutti i lavoratori che solitamente svolgono ruoli di servizi come sugnatori/stuccatori, facchini, e cleaning: **Simona Fornari.**

I ruoli e i compiti principali di questo gruppo di lavoro "misto" è quello di monitorare il rispetto dei requisiti etici in azienda:

- **Valutazione dei rischi:** identificare e prioritizzare le aree di potenziale non conformità allo standard SA8000.
- **Gestione segnalazioni:** accogliere e analizzare reclami relativi a salute, sicurezza, discriminazione o lavoro minorile.
- **Monitoraggio:** condurre verifiche periodiche per assicurare l'effettività degli impegni sociali assunti dall'organizzazione

Nonché che le procedure interne conferiscono specifica autorità e responsabilità per verificare e assicurare che le prescrizioni della presente Norma siano applicate, mantenute, monitorate e riesaminate, attraverso audit specifici. Particolare attenzione viene rivolta alla valutazione dei rischi. In caso di anomalie riscontrate, all'SPT compete di evidenziare alla Direzione i risultati ottenuti e proporre le relative azioni correttive.

POLITICA AZIENDALE DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE

È stata redatta e confermata dalla Direzione la politica aziendale SA8000, che è stata diffusa in ambito aziendale mediante affissione nell'area ristoro, e quindi visibile ai lavoratori e agli esterni impiegati in azienda, qui sotto riportata:

"L'obiettivo prioritario dell'Azienda è di comunicare ai propri stakeholder interni ed esterni tutte quelle azioni che la stessa ha intrapreso e che intende intraprendere che hanno avuto ed avranno riflessi sia di carattere sociale che ambientale e che non trovano posto tra le informazioni economico-finanziarie del bilancio e dei suoi documenti di accompagnamento.

Le stesse sono sempre analizzate, mirate e realizzate al fine di poter cogliere la completa soddisfazione delle esigenze e delle aspettative non solo dei propri clienti, ma di tutti i soggetti coinvolti nei processi aziendali, siano essi lavoratori, enti pubblici e collettività in generale. È per la realizzazione di questo traguardo che la F.lli Galloni S.p.A. vede nella norma SA8000 le giuste linee guida da applicare.

Gli obiettivi che la Direzione vuole ottenere attraverso l'attuazione della norma SA8000 sono:

- Rispettare tutte le leggi e le normative applicabili in materia di sicurezza e tutela del lavoratore
- Non utilizzare né sostenere lavoro infantile (inteso come lavoro svolto da persone di età inferiore ai 16 anni)
- Non ricorrere all'utilizzo del lavoro obbligato, garantendo al personale la piena libertà di scelta di proseguire o meno il rapporto di lavoro instaurato
- Garantire ai lavoratori luoghi di lavoro sicuri e salubri, adottando adeguate misure di prevenzione e protezione, minimizzando le possibilità che si verificano incidenti sul luogo di lavoro
- Garantire al personale il diritto alla contrattazione collettiva e la piena libertà di aderire a sindacati
- Non attuare né sostenere nessuna forma di discriminazione o coercizione sul lavoro, sia essa riguardante l'assunzione, la remunerazione, l'accesso alla formazione, promozione licenziamento o pensionamento; non interferire con eventuali pratiche o principi esercitati dal personale derivanti da razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica
- Non utilizzare né sostenere punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche, né abusi verbali
- Rispettare quanto previsto dai C.C.N.L. applicabili in materia di orario di lavoro
- Garantire l'erogazione del salario previsto dal C.C.N.L.
- Permettere alle parti interessate di effettuare incontri ai fini della valutazione di conformità ai requisiti della norma SA 8000
- Sviluppare il personale tramite formazione, informazione e addestramento, coinvolgendolo nelle scelte aziendali, perché le risorse umane sono considerate il vero motore della crescita aziendale
- Migliorare i processi di comunicazione con utenti, enti, fornitori, e con tutti i portatori di interesse, rendendo visibili all'esterno i propri impegni e i risultati raggiunti in campo sociale e della qualità, attraverso l'emissione e approvazione annuale del Bilancio Sociale.
- Garantire la possibilità a tutte le parti interessate, sia interne che esterne, di inoltrare reclami, suggerimenti e segnalazioni riguardo i principi qui espressi, sia all'azienda tramite i canali specifici (questionari aziendali, sito internet, pagina "contatti") che direttamente all'Ente di Certificazione (CISE) che al SAAS internazionale, i cui riferimenti e contatti si trovano all'interno del certificato SA8000 o appesi negli ambienti aziendali"

LE POLICY AZIENDALI SA8000 E IL BILANCIO SOCIALE

La F.lli Galloni S.p.A. conosciuta come azienda che mira all'eccellenza, attraverso la "mission formula uomo" comunica le azioni dalla stessa intraprese di natura extra-finanziaria, mirando a coinvolgere involontariamente ed attrarre followers di buone pratiche, generando effetti moltiplicatori ad alta valenza ambientale e sociale con indiscusse benefici e ricadute sul territorio su cui la stessa risulta inserita ed opera, ben conscia di essere soggetta ad una indiretta maggiore esposizione al rischio reputazionale.

Questa impostazione di bilancio sociale ha lo scopo quindi di produrre piccoli passi di sostenibilità volti ad obiettivi socio-ambientali sempre più rilevanti e complessi.

L'attenzione al territorio ed alle sue esigenze è massima ed anche azioni di filantropia trovano spazio nella sua mission formula uomo.

Di seguito viene presentato lo stato di attuazione e implementazione dei requisiti previsti dalla SA8000:14 all'interno dell'azienda, definendo per ogni requisito il principio, le politiche e modalità applicative in azienda, gli obiettivi prefissati, i risultati ottenuti.

LAVORO INFANTILE E MINORILE

CONTRASTO AL LAVORO INFANTILE E PROCESSO DI RECUPERO DI MINORI TROVATI AL LAVORO

F.lli Galloni S.p.A. non utilizza o da sostegno all'utilizzo di lavoro infantile o minorile. Tutto il personale dell'azienda viene assunto in conformità con quanto previsto dalla normativa nazionale vigente e deve aver raggiunto la maggiore età: al momento dell'assunzione vengono richieste le copie dei documenti di identità. Al riguardo l'azienda adotta tutte le modalità previste dalla normativa in vigore per tale tipo di rapporto e si preoccupa che il progetto vada a buon fine affidando la guida dello studente al responsabile di impianto al quale viene conferita la figura di tutor, affinché il praticante ex- studente possa completare con l'esperienza pratica il ciclo di studi acquisendo quelle capacità tecniche e professionali indispensabili per l'inserimento nel modo del lavoro.

F.lli Galloni S.p.A. verifica con gli strumenti a propria disposizione il rispetto del requisito anche presso i propri fornitori. L'azienda ha definito e formalizzato una procedura (PRC 01) da seguire qualora si ricorresse al proprio interno all'impiego di minori (superiori a 16 e inferiori a 18) a seguito di programmi di formazione lavoro. Per quanto riguarda la propria catena di fornitura, oltre a pretendere il rispetto del requisito tramite lettera di impegno scritto da parte dei fornitori, se tramite gli strumenti di indagine predisposti ne verificasse l'utilizzo, il Responsabile Acquisti concorderà le azioni più opportune con il fornitore per eliminare la problematica non escludendo in caso di rifiuto la sostituzione del fornitore stesso.

RISULTATI

F.lli Galloni S.p.A. non si è mai avvalsa di lavoro infantile o minorile, né ci risultano, in base ai risultati dei questionari/audit ad oggi, lavoratori minori impiegati presso i nostri fornitori. L'azienda ha comunque formalizzato una procedura (PRC 01) da seguire qualora si ricorresse a impiego di minori (superiori a 16 e inferiori a 18) a seguito di programmi di formazione lavoro, stages aziendali o altro, o se ne verificasse l'utilizzo da parte di fornitori. L'età media degli addetti è di **46** anni, il più giovane ha **21** anni, il più anziano **70**. Tutti i part-time concessi dall'utilizzo al personale sono volti a dare risposte a particolari richieste di carattere familiare.

REQUISITO	INDICATORE	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024	OBIETTIVO 2025	OBIETTIVO 2026
Lavoro infantile	n. lavoratori inf. 18 anni impiegati	0	0	0	0	0	0	0
	n. lavoratori inf. 16 rilevati nella catena di fornitura	0	0	0	0	0	0	0

LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

DIVIETO DI IMPIEGO DI LAVORO FORZATO O COATTO

Presso F.lli Galloni S.p.A. non sono effettuate o ammesse forme di pressione esplicite od occulte sui dipendenti o qualsiasi altro collaboratore, per forzare e obbligare al lavoro in azienda. Ogni lavoratore in qualsiasi momento può decidere di interrompere il rapporto di lavoro creato ed è a conoscenza delle modalità previste dal CCNL per cessare il rapporto di lavoro, conseguire TFR e corretta retribuzione a saldo. L'adesione al lavoro straordinario è sempre volontaria, i periodi di ferie ed i permessi sono sempre concordati nel rispetto e nell'equilibrio delle esigenze sia aziendali che del singolo lavoratore e delle mansioni da lui svolte. Presso l'azienda non si ricorre a personale o strumenti di vigilanza coatta rispetto l'operato dei dipendenti. Gli incontri formativi e i documenti che vengono affissi in bacheca mirano ad aumentare sia la conoscenza delle norme che regolamentano il rapporto di lavoro tra dipendenti e l'azienda, sia la consapevolezza e la responsabilità dei dipendenti nelle decisioni di gestione e programmazione dei turni di lavoro da svolgere. Le presenze così come le richieste di assenza vengono di prassi comunicate al Responsabile di Produzione e poi da questi all'Ufficio del Personale, ma tutti i dipendenti possono rivolgersi direttamente all'ufficio ed ai titolari per eventuali richieste personali. Anche rispetto alla catena di fornitura, oltre all'impegno scritto del requisito, tramite gli strumenti previsti il Responsabile Acquisti si sincera che il fornitore possa fornire prova di una corretta gestione e monitoraggio dei turni di lavoro e di riposo dei propri dipendenti, anche a fronte di eventuali picchi di lavoro, e sia sempre in grado di adottare soluzioni adeguate a risolvere o prevenire il problema.

RISULTATI

Ogni lavoratore è a conoscenza delle modalità previste rispetto a quanto sopra; non si riscontrano reclami o problematiche sollevate dai lavoratori riguardo eventuali straordinari svolti, le richieste di permessi/ferie/orari flessibili da parte dei dipendenti vengono discusse e concordate con il Responsabile del Personale. Non vi sono casi di prestiti economici da parte dell'azienda nei confronti dei propri dipendenti.

Esistono invece casi di dipendenti che hanno acceso prestiti con finanziarie che di fatto li impegnano con cessioni di parte dei salari e con il blocco del TFR.

A questo riguardo, negli incontri con il personale è stato comunicato che l'azienda se interpellata in anticipo è disponibile ad orientare il dipendente prima dell'accensione e/o il ricorso a pratiche di finanziamento presso le finanziarie o gli Istituti bancari di piazza al fine di verificare la congruità e la sostenibilità dell'operazione stessa. Al momento, comunque, le richieste fatte rispetto a quanto sopra non sono tali da preoccupare l'amministrazione aziendale in termini di indebitamento del proprio personale, anche rispetto all'effettivo valore delle retribuzioni corrisposte (che risulta essere sensibilmente più alto rispetto alla maggior parte delle aziende del comparto). La conferma della attenzione e della disponibilità dell'azienda a sopperire alle necessità straordinarie dei propri dipendenti è data dai dati che seguono che ne sono la dimostrazione puntuale.

Nei fatti l'azienda per l'annualità 2025 ha risposto positivamente alla totalità delle richieste di anticipo del TFR ricevute da parte del personale dipendente.

Rispetto al monitoraggio dei fornitori, dai questionari al momento non emergono problematiche sensibili rispetto a quanto sopra.

REQUISITO	INDICATORE	ANNO 2017	ANNO 2018	ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
Lavoro forzato	n. segnalazioni/NC riconducibili a episodi di lavoro forzato	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	n. dimissioni volontarie	1	4	4	3	5	3	2	4	4
	N° di richieste anticipazione TFR	4	7	8	8	3	6	9	6	5
	concessioni o anticipi su stipendi (cessione del quinto)	2	2	1	0	1	1	1	1	1

SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

DIRITTO ALLA SALVAGUARDIA DELLA SICUREZZA E LA SALUTE DEI LAVORATORI, RISORSE IMPEGNATE PER LA PREVENZIONE E LA FORMAZIONE DEGLI INFORTUNI

F.Lli Galloni S.p.A. è da sempre attenta alla sicurezza e alla salute dei suoi lavoratori: da tempo infatti gestisce attivamente la redazione e l'implementazione di tutte le procedure previste sia all'interno dell'art. 28 e 29 del D.lgs. 81/08 che all'interno del DVR, verifica la conoscenza e l'applicazione da parte degli artigiani interni del DUVRI consegnato, chiede evidenze aggiornate della formazione degli addetti di questi impiegati all'interno dei propri locali. L'organizzazione di tutta la catena produttiva e logistica della sede e il costante supporto di consulenti esterni ha permesso infatti di raggiungere ottimi risultati in termini di sicurezza e salute dei lavoratori, oltre che di funzionalità produttiva, rinnovando costantemente sia gli ambienti di lavoro che le macchine e i processi produttivi, costantemente all'avanguardia. Attua quindi una formazione puntuale ai dipendenti e mette a disposizione spazi di lavoro sicuri, grazie ad un'accurata valutazione dei rischi e delle conseguenti azioni per raggiungere la compliance prevista e la prevenzione di tutti i rischi connessi. La costituzione di un comitato H&S (coincidente con le figure previste dal D.Lgs 81/08) che valorizzi e verifichi l'effettiva applicazione di quanto previsto dal Medico competente e dall'RSPP permette il monitoraggio rispetto l'effettivo stato di implementazione delle prescrizioni e modalità adottate. Tutti i lavoratori sono stimolati e coinvolti alla segnalazione di qualsiasi elemento utile a migliorare il sistema, oltre che formati sui rischi e prevenzione. La formazione dei nuovi lavoratori avviene entro 30 gg. dall'inizio del rapporto di lavoro, sono definiti e conosciuti i responsabili e addetti alle emergenze, vengono svolte regolarmente le prove di evacuazione e di emergenza, sono presenti le cassette di pronto soccorso.

I prodotti e i materiali pericolosi sono gestiti in modo controllato e ricoverati in luogo sicuro e protetto, ogni prodotto all'interno del locale adibito allo stoccaggio è fornito della relativa scheda tecnica e di sicurezza. Periodicamente vengono valutati dal responsabile sicurezza e dal R&S aziendale con la partecipazione del responsabile della sicurezza lavoratori.

OBIETTIVI

- Non avere incidenti sul lavoro né casi di malattie professionali
- Avere tutto il personale formato, consapevole e soddisfatto delle risorse attribuite al presente requisito
- Rispettare il programma stabilito dal Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) in tema di esercitazioni il piano di sorveglianza sanitaria.
- Mantenere la certificazione volontaria UNI EN ISO 45001 inerente al sistema di gestione sicurezza sui luoghi di lavoro, e ISO 14001 per quanto riguarda riferiti all'ambiente

RISULTATI

Tutti gli impianti risultano aggiornati e tutte le tecnologie applicate rispettano tutti gli standard di sicurezza aziendale e personale. Tutti gli ambienti di lavoro risultano migliorati e il lavoro defaticato. L'impianto di via Roma, è stato ricostruito a seguito del sinistro del luglio 2016, con il completamento del reparto disosso. Nel corso del 2022 nel sito di Via Martiri della Libertà si è provveduto alla sostituzione di macchine nel reparto del disosso. Mentre per quanto riguarda l'impianto di via Don Minzoni si è provveduto alla sostituzione di tutte le macchine relative alla linea salagione, macchina lava prosciutti compresa.

Tutto ciò ha permesso l'introduzione delle più moderne attrezzature mirate al defaticamento ed al miglioramento della sicurezza e dell'ambiente di lavoro.

L'RSPP grazie alla collaborazione attiva dell'RLS e del responsabile dell'ufficio tecnico aziendale monitora costantemente la sicurezza di tutti gli addetti applicati alle varie fasi di lavorazione nei diversi impianti.

L'alto livello tecnologico e di sicurezza degli impianti realizzati tramite il programma di investimenti "industria 4.0" hanno permesso di migliorare sensibilmente l'ambiente di lavoro e le condizioni del lavoro.

Continua il focus in ottica "Industria 4.0" che ha permesso grazie al piano di formazione adottato di aggiornare il bagaglio professionale di tutte le maestranze che vengono applicate a tutti gli impianti della F.lli Galloni S.p.A. di Langhirano (PR).

Grazie all'adozione di questo piano, che ha trovato piena partecipazione e gradimento da parte di tutte le maestranze coinvolte, abbiamo ottenuto, oltre al miglioramento della sicurezza sul lavoro, anche un accrescimento culturale e professionale volto alla valorizzazione di un nuovo tipo di lavoro che vede sempre più centrale l'interazione uomo-macchina e che sarà caratteristica fondante del lavoro del futuro.

In campo ambientale lo stabilimento di via Roma è stato dotato, in linea con i dettami della certificazione UNI EN ISO 14001, di un impianto di trattamento dei reflui industriali che ci permetterà di conferire alla pubblica fognatura reflui pre-trattati e quindi con un carico inquinante decisamente ridotto. Il tutto pensato e realizzato secondo le direttrici dell'"*Agenda ONU 2030 Sustainable Development Goals*" focalizzate a sradicare la povertà, proteggere il pianeta e garantire la prosperità di tutti.

La politica aziendale è da sempre attenta al rispetto dei domini relativi a tematiche ambientali, sociali, economico ed istituzionali mirate non solo ad evitare il peggioramento della situazione attuale ma tese soprattutto a migliorarla.

Questi obiettivi rappresentano gli strumenti per poter proseguire nello sviluppo economico e sociale con l'obiettivo appunto di assicurare il soddisfacimento dei bisogni della generazione presente senza compromettere la possibilità di soddisfare quelli delle generazioni future. I fattori distintivi della F.lli Galloni S.p.A. riguardano aspetti di fondamentale importanza per lo sviluppo sostenibile collegati agli SDGs, quali l'affrontare i cambiamenti climatici attraverso la riduzione dell'inquinamento atmosferico controllando le emissioni in atmosfera, la riduzione dei consumi di acqua, la riduzione dei consumi di Forza Motrice derivante da combustibili fossili privilegiando la produzione di energia per autoconsumo da fonti rinnovabili, ridurre il carico inquinante e l'impatto ambientale dei reflui industriali, ridurre lo spreco alimentare e produttivo attraverso un recupero degli scarti e sfridi di lavorazione (economia circolare) che vengono avviati al recupero e trasformati in farine ad uso zootecnico o addirittura destinati alla produzione di alimenti focalizzati al mercato "pet foods". Il tutto con l'obiettivo primario quindi di promuovere il benessere per tutti a tutte le età.

Dall'analisi dell'anno 2025 si è rilevato n°1 infortunio sul lavoro in azienda.

Gli impianti produttivi risultano dotati di un sistema di allarme generale da utilizzare in caso di eventi straordinari come incendi, terremoti ed altri; lo stesso è dotato di avvisatori acustici posizionati in tutti i reparti produttivi e luoghi di collegamento dove lavorano, transitano o sostano lavoratori durante l'orario di lavoro e ove stazionano in fase pre-lavoro e post-lavoro. Anche per gli uffici è previsto lo stesso sistema di allarme. Le prove di evacuazione risultano effettuate nei tempi e con le scadenze regolamentari.

RIESAME e BILANCIO ETICO SA 8000

Tutti gli audit interni inerenti alla sicurezza condotti dall'RSPP e dai responsabili aziendali risultano conformi rispetto ai dettami normativi e rispetto alle normative UNI EN ISO 45001 e UNI EN ISO 14001 dei quali si è occupato l'ente di certificazione KIWA-CERMET.

Il Documento di valutazione dei Rischi (DVR) risulta in fase di aggiornamento per la parte relativa alla Legionella in data Aprile 2026 per tutti gli impianti.

I DUVRI vengono di volta in volta redatti a seconda del tipo di intervento e del luogo in cui lo stesso dovrà necessariamente avvenire, per eventuali manutenzioni a telai e bilancelle che necessitino di interventi particolari, comprese le saldature a caldo, è stato previsto in sede di realizzazione dell'impianto di via Roma idoneo locale con resistenza al fuoco REI 120.

Tutte le formazioni e gli aggiornamenti previsti per la sicurezza sono stati effettuati in base al Piano di Formazione emesso dal RSPP e dai consulenti esterni, e risultano aggiornate.

Sono state valutate e verificate in loco tutte le indicazioni previste dalla recente Advisory SAAS n. 18 e gli indicatori di performance previsti dalla norma tramite una check list Salute & Sicurezza. La situazione aziendale è risultata conforme e congrua alle prescrizioni previste. La verifica recentemente sostenuta rispetto a UNI EN ISO 45001 ha confermato lo stato di costante presidio degli aspetti legati al presente requisito.

Il mantenimento delle autorizzazioni all'esportazione verso paesi con rigidi protocolli sanitari come USA, Canada, Australia, Giappone e Cina rappresenta un'ulteriore evidenza del livello di controllo, pulizia e salubrità delle strutture, delle attrezzature e degli ambienti di lavoro.

REQUISITO	INDICATORE	ANNO 2018	ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025	OBIETTIVO 2026
Salute e sicurezza	Numero infortuni	1	0	1	0	1	4	0	1	0
	Ore attività di formazione sulla sicurezza	24	16	56	148	184	195	250	250	230
	n. Giorni di malattia	401	328	744	772	1209	802	1241	920	800
	Investimenti (€/anno) per la sicurezza	600.000	200.000	50.000	1.000.000	950.000	200.000	290.000	180.000	200.000

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

GARANZIA DI ESERCITARE I PROPRI DIRITTI IN MATERIA DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA MEDIANTE L'ADESIONE A OOSS

Nonostante attualmente all'interno di F.Lli Galloni S.p.A. non siano presenti rappresentanze sindacali (RSU o RSA), l'azienda non ostacola la possibilità di poterne eleggere ed è altresì favorevole all'adesione dei suoi lavoratori. Nelle apposite bacheche sono messi a disposizione di tutti i dipendenti i riferimenti dei principali gruppi sindacali presenti sul territorio e sulle stesse vengono affisse le comunicazioni che dalle OOSS pervengono in azienda. Nessuna pressione viene fatta dall'azienda rispetto alla volontà dei lavoratori di aderire a scioperi, manifestazioni o incontri promossi dalle OOSS. L'azienda permette gli incontri (sia esterni che interni dove richiesto) dei propri lavoratori con i rappresentanti delle OOSS. Per agevolare gli incontri interni tra i lavoratori, la propositività e aumentare la consapevolezza tra i dipendenti, sono stati definiti e messi a disposizione degli spazi aziendali per riunioni e incontri interni del personale. Il RLSA8000 ha il compito di portare all'attenzione del SPT le eventuali problematiche, gli spunti di miglioramento e le proposte che dovessero emergere da segnalazioni individuali o di reparto.

Attraverso gli strumenti definiti dalla normativa SA8000 viene monitorato il rispetto dei sopra citati requisiti anche lungo la catena di fornitura e sub fornitura prestando particolare attenzione a vertenze o problematiche sollevate dal sindacato nei confronti di propri fornitori o sub-fornitori.

OBIETTIVI

- Non avere segnalazioni/reclami/casi di discriminazione legati alla partecipazione dei dipendenti a Organizzazioni sindacali.
- Permettere sempre la presenza delle OOSS all'interno dell'azienda tramite incontri programmati dei rappresentanti territoriali con i dipendenti.
- Migliorare il livello di consapevolezza dei dipendenti in merito alla normativa e alla gestione del rapporto di lavoro, nonché il clima di cooperazione, coinvolgimento e senso di appartenenza, anche tramite la presentazione/proposizione di questionario di soddisfazione interna, raccolto nel mese di marzo 2025 e la rilevazione diretta del grado di questa.

RISULTATI

- È stato distribuito un questionario di consapevolezza ai lavoratori per verificare la percezione e il grado di conoscenza degli addetti riguardo ai principi SA8000 e la loro applicazione in azienda. Nessun reclamo/segnalazione, né da parte dei dipendenti né da parte dei sindacati risultano al momento pervenuti.
- Al momento risultano **15** dipendenti iscritti al sindacato e non risultano casi di richiesta di intervento delle OOSS, né vertenze e/o segnalazioni da parte dipendenti.
- la collaborazione con le OOSS presenti sul territorio è fattiva, anche tramite incontri per definire gli elementi propri di accordi contrattuali di secondo livello e per progetti di inserimento occupazionale.

REQUISITO	INDICATORE	ANNO 2017	ANNO 2018	ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
Libertà di associazione e contrattazione collettiva	% dipendenti iscritti a sindacato	17	16	15	15	20	13	10	11	15
	presenza RSU e RSA	/	/	/	/	/	/	/	/	/
	n. ore permessi sindacali/anno	/	/	/	/	/	/	/	/	/
	N. vertenze per violazioni sindacali	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	% partecipazione a scioperi	0	0	0	0	0	0	0	0	0

DISCRIMINAZIONE

L'AZIENDA NON SOSTIENE NÉ PERMETTE NESSUN TIPO DI DISCRIMINAZIONE

La F.Lli Galloni S.p.A. non adotta o supporta nessuna forma di discriminazione nell'assunzione, remunerazione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento in base a sesso, razza, ceti sociale o origine nazionale, casta, nascita, religione, disabilità, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazioni. I colloqui al momento dell'assunzione sono condotti da responsabili e le informazioni richieste hanno il solo scopo di verificare l'effettiva idoneità e disponibilità alla mansione. La gestione degli orari di lavoro, così come dei periodi di ferie, tiene conto di eventuali esigenze legate a pratiche religiose o origini nazionali. All'interno dell'azienda e della politica aziendale è esplicitato che non sono tollerati gesti offensivi o discriminatori. La modalità di retribuzione, aumenti di livello e incentivi sullo stipendio segue una logica esclusivamente meritocratica, viene proposta dai responsabili di funzione o direttamente richiesta dal lavoratore e discussa direttamente con la Direzione e il Responsabile del Personale.

OBIETTIVI

- Non avere segnalazioni / reclami inerenti al precedente punto.
- Migliorare il livello di consapevolezza delle forme di discriminazione che si possono esercitare in un contesto aziendale, e sensibilizzare l'attenzione degli addetti a individuare, riconoscere e segnalare eventuali casi, sia all'interno dell'azienda che da parte di fornitori.
- Monitorare il rispetto delle pari opportunità tra dipendenti sia a livello salariale che di carichi di lavoro; pretendere sempre il rispetto delle diversità.

RISULTATI

- Non sono stati registrati segnalazioni o reclami.
- La presenza di donne all'interno sia della produzione che degli uffici amministrativi e il range di età piuttosto ampio dimostrano un corretto rispetto e diversificazione delle caratteristiche personali e culturali degli addetti presenti.
- In azienda è presente tre dipendenti facenti parte delle categorie protette
- Il monitoraggio dei fornitori (tramite questionari e audit di II parte) non evidenzia criticità relative al requisito.

REQUISITO	INDICATORE	ANNO 2016		ANNO 2017		ANNO 2018		ANNO 2019		ANNO 2020		ANNO 2021		ANNO 2022		ANNO 2023		ANNO 2024		ANNO 2025			
		m	f	m	f	m	f	m	f	m	f	m	f	m	f	m	f	m	f	m	f		
discriminazione	Composizione dei dipendenti per sesso	39	14	39	13	39	13	39	12	39	12	40	13	40	12	41	16	39	12	46	14	47	11
	Incidenza lavoratori stranieri	10		10		10		15		11,5		15		10		8		8		13		17	
	categorie protette sul totale dell'organico	1		1		1		2		1		1		1		3		3		3		3	

PROCEDURE DISCIPLINARI

IN NESSUN CASO È TOLLERATO IL RICORSO O IL SOSTEGNO A PRATICHE DISCIPLINARI CHE COMPRENDANO PUNIZIONI CORPORALI E/O COERCIZIONI MENTALI O FISICHE, ABUSI VERBALI

L'azienda non ricorre ad alcun tipo di azione disciplinare che esuli da quelle previste dal CCNL o dalla norma di Responsabilità Sociale. Non utilizza né tantomeno sostiene punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche o abusi verbali, applicati da parte di responsabili nei confronti dei lavoratori o da lavoratori rispetto ad altri lavoratori. Tutti i lavoratori sono a conoscenza delle modalità per sporgere reclami o segnalazioni riguardo la violazione del presente principio (procedura gestione reclami e follow up), e della necessità di far emergere anomalie in questo senso. La procedura PRC PROCEDURE DISCIPLINARI, diffusa all'interno degli ambienti aziendali, ed affissa in apposita bacheca ha lo scopo di tradurre in termini operativi quanto previsto dal CCNL a tal proposito. Ai dipendenti è concesso il diritto di sapere per tempo di eventuali procedimenti a loro carico e di giustificare e/o difendersi nelle sedi previste, così come previsto e normato dal CCNL applicato. Qualsiasi eventuale anomalia in tal senso è gestita tramite azioni correttive, anche qualora venisse riscontrata a carico di fornitori o subfornitori, tramite informazioni dirette o indirette.

OBIETTIVI

Monitorare e in caso prevenire eventuali situazioni che possano portare a richiami e procedure disciplinari nei confronti del personale, aumentando la consapevolezza dei dipendenti sia rispetto tali situazioni che rispetto le modalità di ricorso a procedimenti previste dal CCNL e dai regolamenti aziendali.

Monitorare il corretto ricorso a eventuali procedure disciplinari stabilite dal CCNL Artt. 68 e 69. (richiamo verbale, lettere di richiamo, sospensioni, licenziamenti), in conformità con quanto definito all'interno del CCNL e nelle procedure SA8000.

RISULTATI

- Non si ravvisano casi di utilizzo di procedure disciplinari
- L'assenza di richiami formali (non ci fa ritenere al momento critico il presente punto).
- Il monitoraggio dei fornitori non evidenzia criticità relative al presente requisito.

REQUISITO	INDICATORE	ANNO 2016		ANNO 2017		ANNO 2018		ANNO 2019		ANNO 2020		ANNO 2021		ANNO 2022		ANNO 2023		ANNO 2024		ANNO 2025			
		L	A	L	A	L	A	L	A	L	A	L	A	L	A	L	A	L	A	L	A		
Pratiche disciplinari	N° e tipologia provvedimenti disciplinari nell'anno	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0			
	turnover (Licenziamenti-Assunzioni)	1		4		1	3	4	4	3	2	7	5	3	7	4	6	5	9	5	9	6	6
	- n. vertenze sindacali per mancato rispetto del presente criterio	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	

ORARIO DI LAVORO

L'AZIENDA SI IMPEGNA A FAR RISPETTARE GLI ORARI DI LAVORO PREVISTI DAL CCNL E DAI CONTRATTI INTERNI DEI LAVORATORI, CON ADEGUATI PERIODI DI RIPOSO, FERIE E PERMESSI.

F.lli Galloni S.p.A. rispetta quanto stabilito dal CCNL applicato per quanto riguarda orario di lavoro (sia ordinario che straordinario), festività e ferie. La produzione si sviluppa su di un unico turno di lavoro con orario spezzato, al mattino dalle 08,00 alle ore 12,00 e al pomeriggio dalle 13,00÷14,00 alle ore 17,00÷18,00, adeguamento concesso secondo disposizione previste dal DL a seguito dei suggerimenti scaturiti dall'elaborazione dei questionari.

Riguardo a ciascun lavoratore, quindi, l'ufficio personale raccoglie dati per verificare che:

- il lavoro ordinario non superi le 40 ore settimanali;
- il lavoro straordinario non superi le 2 ore giornaliere/10 ore settimanali e le complessive 80 ore annuali;
- siano garantiti almeno 2 giorni di riposo settimanale;
- siano retribuite le festività non godute;
- siano garantite le giornate annue di ferie previste a livello CCNL, frazionabili secondo quanto previsto dall' Art. 35 CCNL Industria Alimentare al momento in vigore in non più di tre periodi;
- tutti i lavoratori abbiano possibilità di richiedere permessi di 4/8h, sino ad un massimo di 40h annue.

Qualsiasi straordinario effettuato da ciascun lavoratore è volontario, è dovuto a necessità sporadiche contingenti, viene retribuito con gli incrementi previsti dal CCNL Art. 31 tabella 1. In caso di esubero, questo viene fatto rientrare nei limiti previsti attraverso un'adeguata calendarizzazione di recuperi: superata la vera straordinarietà del periodo, nel caso la situazione contingente avesse a ripetersi questa sarà monitorata dall' SPT ed eventualmente trattata con azioni correttive che possano eliminare o almeno contenere le cause che hanno portato all'esubero. Per quanto riguarda ferie e permessi non goduti, la situazione è monitorata sia dal responsabile personale che dal Consulente del Lavoro: in caso si ravvisino accumuli particolari si procede a concordare con il lavoratore e calendarizzare adeguati momenti di ferie e permessi sul periodo dell'anno più opportuno in base alle esigenze del lavoratore stesso e le esigenze di produzione.

Anche all'interno della propria catena di fornitura, attraverso gli strumenti opportuni il responsabile acquisti richiede e si accerta che vengano rispettati gli stessi principi, in conformità al CCNL applicato e agli indicatori di performance stabiliti dalla norma SA8000.

OBIETTIVI

- Mantenere sotto controllo le ore di lavoro straordinario, coordinando le richieste produttive aziendali con le aspettative ed esigenze del personale impiegato coinvolto.
- Non superare il limite massimo stabilito di ore di lavoro straordinario.
- Garantire che tutto il personale usufruisca di ferie e permessi maturati, secondo quanto pianificato e secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia.
- Concordare e permettere eventuali necessità di orario flessibile per giustificate ragioni da parte dei dipendenti, compatibilmente con le esigenze produttive.

RISULTATI

- Le ore di lavoro straordinarie effettuate dai dipendenti sono state monitorate mensilmente dal responsabile del personale che ne ha verificato la reale straordinarietà, per gestire eventuali necessità di produzione. Il ricorso allo straordinario in azienda si conferma sporadico e limitato, risultano sempre entro i margini previsti del CCNL. Tutte le ore di lavoro straordinario svolte vengono retribuite con la maggiorazione prevista dal CCNL. Le ore di straordinario effettuate vengono riportate in busta paga in modo chiaro, onde permettere agli interessati un controllo effettivo di quanto rilevato e pagato.
- Le richieste di part-time sono rimaste inalterate rispetto allo scorso anno per un totale di quattro. Tutte le applicazioni dello stesso riguardano il personale femminile applicato ai servizi amministrativi e commerciali.

REQUISITO	INDICATORE	ANNO 2016	ANNO 2017	ANNO 2018	ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
Orario di lavoro	ore di lavoro extra totali/ore totali lavorate (%)	3,31	2,97	3,18	2,43	1,7	3,05	3,54	3,55	2,38	2,32
	residui ferie/permessi media a fine anno (%)	30,56	28,16	32,43	30	17,79	22,04	22,97	25,19	25,57	21,52

RETRIBUZIONE

LE RETRIBUZIONI SONO SEMPRE ADEGUATE AL CCNL, ALL'INQUADRAMENTO E ALLE EFFETTIVE MANSIONI SVOLTE; QUESTE PERMETTONO AI LAVORATORI LA POSSIBILITA' DI AVERE UN REDDITO AGGIUNTIVO OLTRE AL SODDISFACIMENTO DELLE NECESSITA' FONDAMENTALI.

Per quanto concerne le retribuzioni, la F.Lli Galloni S.p.A. si impegna a corrispondere salari e contributi adeguati e nella maggioranza dei casi superiori a quanto previsto dal CCNL applicato.

Le buste paga, elaborate dal Consulente del Lavoro nel pieno rispetto di quanto previsto dal CCNL e dagli accordi integrativi di settore, permettono una chiara comprensione di tutti gli elementi che concorrono alla formazione degli stipendi corrisposti. Al momento dell'assunzione e all'interno del contratto vengono specificati gli elementi economici a cui il lavoratore ha diritto in base al suo inquadramento. Gli stipendi vengono corrisposti tramite bonifico o (a seguito di richiesta del lavoratore) tramite assegni bancari. Tutti i pagamenti risultano totalmente tracciati.

Anche all'interno della propria catena di fornitura, F.Lli Galloni S.p.A. si accerta che le retribuzioni dei lavoratori siano adeguate al CCNL applicato e agli accordi integrativi previsti, siano corrisposte nei tempi e nei modi adeguati (compreso l'effettivo pagamento dei contributi per ogni lavoratore), non vengano stipulati accordi di "sola manodopera" e programmi di falso apprendistato, non vi siano situazioni di lavoro subordinato mascherato.

In caso di anomalie riscontrate o segnalate rispetto al presente punto, l'SPT deve segnalare tempestivamente la situazione al responsabile acquisti e alla Direzione, per concordare l'azione di rimedio più opportuna.

OBIETTIVI

- Elaborare le buste paga nel pieno rispetto dei requisiti di legge, non ricevendo nessuna segnalazione, reclamo;
- Migliorare il livello di conoscenza e consapevolezza dei lavoratori nella lettura delle buste paga;
- Monitorare l'adeguatezza delle retribuzioni e la soddisfazione dei dipendenti, rispetto le possibilità aziendali e alle retribuzioni mediamente percepite dai lavoratori di aziende della stessa tipologia e settore, al riguardo è rilevante come l'inquadramento medio sia di 2° livello contrattuale.
- Tutti i rapporti di lavoro sono a tempo indeterminato si è fatto ricorso al lavoro a tempo determinato solo in occasione di nuove assunzioni al fine di valutare il periodo di prova del lavoratore e la durata dello stesso è stata nei limiti previsti dal CCNL.
- Tutti i rapporti avviati con periodo di prova sono stati successivamente a scadenza stabilizzati.
- Erogare i superminimi concordati e/o previsti dagli accordi di settore.

RISULTATI

- L'azienda aderisce al CCNL Alimentari Industria e all'Accordo Integrativo del settore, che permette di avere retribuzioni e benefit sensibilmente più alti rispetto al contratto e a favore dei dipendenti. Data la storicità delle assunzioni e la politica aziendale in tema di retribuzioni e riconoscimenti, i livelli di inquadramento risultano assolutamente più alti rispetto la media e a quanto previsto dai livelli di entrata del CCNL: il più basso al momento presente in azienda è un VI° livello (dove il livello di accesso previsto dal contratto è un VI°), sono presenti anche dei I° livelli e quadri, il livello medio (sia in produzione che in amministrazione) è un II° livello.
- L'anzianità aziendale è di lungo periodo, abbiamo figure con anzianità aziendale superiore ai 20 anni ed alcune addirittura ai 30 anni. Il turn over aziendale è dovuto alla sola quiescenza o a rare dimissioni volontarie.

- L'indicazione più sopra riportata permette di evincere un sensibile valore aggiunto tra la paga base prevista dal CCNL e le retribuzioni effettivamente percepite dai dipendenti, sintomo sia degli scatti e dei livelli da questi maturati nel lungo corso di permanenza in azienda, sia della capacità aziendale di riconoscere e retribuire in base alle mansioni e alla qualità del lavoro effettivamente svolto. Tutte le integrazioni previste dagli accordi di settore e i superminimi accordati sono stati regolarmente retribuiti.
- Il premio obiettivo 2025 come previsto dall'Accordo integrativo Provinciale viene regolarmente corrisposto con acconto a novembre e saldo previsto per giugno 2026.

REQUISITO	INDICATORE	ANNO 2016	ANNO 2017	ANNO 2018	ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
retribuzione	livello inquadramento aziendale medio	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

CONTROLLO DEI FORNITORI/SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI

L'AZIENDA HA PREDISPOSTO E ATTUA UN SISTEMA DI CONTROLLO DEL RISPETTO DEI REQUISITI SA8000 ANCHE ALL'INTERNO DELLA PROPRIA CATENA DI FORNITURA E SUBFORNITURA.

F.lli Galloni S.p.A. ha stabilito e mantiene attiva una procedura appropriata per la valutazione e selezione dei fornitori/subappaltatori e dove possibile ed opportuno dei sub-fornitori, sulla base della loro capacità di dare evidenza circa l'applicazione e il rispetto dei requisiti della SA8000. Attraverso la richiesta di impegno formale scritto all'interno della catena di fornitura e, per alcuni fornitori, l'inserimento di clausole contrattuali specifiche permette di chiarire a questi il grado di importanza che l'azienda attribuisce al rispetto dei requisiti. È stata definita una mappatura della catena di fornitura tramite l'attribuzione di livelli differenziati di criticità degli stessi, individuati in base ai rischi che, per tipologia di produzione, struttura, composizione e grado di influenza economica questi presentano. Successivamente, sono stati poi definiti gli adeguati strumenti di monitoraggio per avere evidenza dell'effettivo rispetto dei requisiti. All'interno delle riunioni dell'SPT, in base ai risultati di ritorno e rispetto alle informazioni possedute vengono decise, dove opportuno, ulteriori indagini e, in caso, eventuali azioni di rimedio da concordare con il fornitore stesso.

Rispetto al livello di sub-fornitura le modalità di analisi e monitoraggio sono, dove possibile, le medesime: attraverso l'azione dei fornitori diretti, l'azienda acquisisce le informazioni di base relative ai requisiti di SA8000 e verifica le evidenze di rispetto da parte di questi. Nei casi in cui non fosse possibile arrivare ad una conoscenza diretta e specifica delle condizioni praticate dai sub-fornitori tramite i fornitori stessi, l'azienda cerca di verificarne lo stato tramite informazioni recepite indirettamente dalle notizie di comparto o del territorio.

La tipologia produttiva dell'azienda non comprende la presenza di lavoratori a domicilio o telelavoro.

OBIETTIVI

- Adottare un sistema di monitoraggio dei fornitori e subfornitori in conformità ai requisiti dello standard SA 8000.
- Avere evidenza tramite informazioni di ritorno dirette e indirette del grado di conformità della propria catena di fornitura.
- evidenziare eventuali situazioni di violazione dei principi e concordare adeguate azioni di rimedio.

RISULTATI

In base a quanto definito nella procedura è stato definito l'elenco dei fornitori e, tramite la valutazione dei rischi effettuata dall'SPT, attribuite le criticità. Sono stati eseguiti audit sulla maggior parte dei fornitori critici tramite questionari specifici, richieste e ottenute le evidenze documentali ritenute più opportune per determinare il grado di gestione e rispetto delle condizioni di lavoro e sicurezza dei lavoratori impiegati dai fornitori. I risultati al momento appaiono positivi; sugli aspetti poi che dovessero presentare elementi di criticità nel proseguo, i fornitori verranno contattati per concordare un'azione di miglioramento conseguente.

Sono stati inseriti nel piano di monitoraggio i nuovi fornitori utilizzati nell'anno in corso. Ciò anche al fine, oltre che di monitorare la catena come indicato da SA8000, di rendere consapevoli i propri fornitori diretti della necessità di verificare e dare evidenza della conformità degli aspetti legati alla Norma dei loro fornitori.

REQUISITO	INDICATORE	ANNO 2017	ANNO 2018	ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
controllo catena di fornitura	% fornitori critici verificati su totale fornitori in base a procedura	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	N. subfornitori verificati	/	/	/	/	/	/	/	/	/
	n. azioni correttive concordate e verificate con efficacia	/	/	/	/	/	/	/	/	/

SISTEMA DI GESTIONE

L'AZIENDA HA STABILITO E MANTIENE ATTIVO UN SISTEMA DI GESTIONE CHE PERMETTA DI PIANIFICARE, MONITORARE E MIGLIORARE LE CONDIZIONI DI LAVORO E SICUREZZA IN BASE A QUANTO PREVISTO DALL'SA8000, AL FINE DI GARANTIRE UNA PIENA APPLICAZIONE DEI PRINCIPI CONTENUTI NELLA NORMA

Politica SA8000

la direzione ha definito una Politica che contiene:

- l'impegno a soddisfare tutti i requisiti della norma SA8000;
- l'impegno a essere conforme a quanto previsto dalle Leggi e strumenti nazionali e internazionali in materia di condizioni di lavoro, sicurezza, diritti dell'uomo;
- l'impegno al miglioramento continuo dei propri risultati.

Il documento viene diffuso all'interno ed all'esterno dell'azienda tramite i canali più immediati ed opportuni rispetto alle parti interessate.

Riesame della direzione

F.lli Galloni S.p.A. si impegna a effettuare almeno un riesame all'anno, con un monitoraggio semestrale da parte dell'SPT attraverso l'analisi dei rischi e la valutazione del grado di efficacia delle azioni di miglioramento concordate. I risultati di tali attività vengono diffusi a tutte le parti interessate, tramite la pubblicazione, l'affissione, gli incontri con i lavoratori.

RISULTATI

- La presente relazione è stata presentata dall' SPT e ratificata dalla Direzione.
- Il riesame e bilancio etico redatto sarà disponibile su richiesta per sindacati, clienti principali e fornitori e reso disponibile per tutti i lavoratori in copia cartacea presso gli archivi aziendali.

Definizioni di ruoli e responsabilità

All'interno della procedura PRC 9.2 e all'interno dell'organigramma aziendale sono definiti i ruoli, le responsabilità e le persone che compongono l'SPT (Social Performance Team).

Le figure Rappresentanti dei Lavoratori (RLSA8000) vengono liberamente elette dai lavoratori; i rappresentanti aziendali (RDD, RSPP, Responsabili di Funzione, medico competente, consulenti esterni) sono nominati dalla Direzione in base alle loro competenze specifiche e disponibilità.

Ogni responsabile individuato riceve una formazione specifica riguardo le responsabilità e funzioni specifiche del ruolo ricoperto.

OBIETTIVI

- Garantire la chiara definizione di ruoli, responsabilità e autorità dell'SPT

RISULTATI

È pubblicato l'Organigramma Nominativo, che riporta tutti i ruoli aziendali, comprese le funzioni che gestiscono i sistemi Qualità, Ambiente, Sicurezza e SA 8000. Negli incontri formativi sono state descritte le mansioni e i compiti dei componenti dell'SPT e in particolar modo di RDD e RLSA8000.

Programmi periodici di istruzione, formazione e sensibilizzazione per il personale

F.Lli Galloni S.p.A. garantisce programmi periodici di istruzione, formazione e sensibilizzazione per tutto il personale. Tutti i lavoratori sono stati formati sul tema della Responsabilità Sociale e degli elementi di applicazione diretta previsti dal Sistema di gestione.

Monitoraggio delle prestazioni ed efficacia del sistema SA8000

F.Lli Galloni S.p.A. garantisce un efficace sistema di monitoraggio da parte dell'SPT delle prestazioni del sistema SA8000 mediante:

- Coinvolgimento annuale di tutto il personale (escluso i Dirigenti) mediante confronti diretti con i RLSA8000
- Verifica stato segnalazioni, reclami e suggerimenti e stato applicazione azioni di rimedio da parte dell'SPT
- Verifica efficacia delle azioni
- Conduzione di almeno 1 audit interno annuale, anche a seguire dagli audit di parte terza effettuati dall'Ente di certificazione;
- Periodico monitoraggio degli indicatori
- Stato di verifica e valutazione della catena di fornitura
- Riesame annuale e azioni di miglioramento, efficacia delle azioni provenienti da precedenti riesami

OBIETTIVI

- verificare e garantire l'effettiva efficacia del sistema di gestione come pianificato nell'individuazione e risoluzione delle problematiche inerenti all'SA8000;
- agevolare la consapevolezza, diffusione e conoscenza del Sistema, dei risultati attesi e di quelli conseguiti da parte dei lavoratori e delle altre parti interessate.

RISULTATI

All'interno degli incontri previsti, si sono ribaditi i principali elementi su cui si basa il sistema di Responsabilità sociale d'impresa, anche in virtù del recente adeguamento alla SA8000:14.

Anche dalle risultanze delle interviste dirette condotte dall'Auditor dell'Ente di certificazione, gli addetti sembrano consapevoli degli elementi e dei principi in esso contenuti e sufficientemente motivati e coinvolti.

Nessun reclamo, suggerimento e segnalazione al momento è stato registrato, né all'interno dell'azienda né all'esterno.

Come precedentemente accennato, gli esiti e le azioni previste a seguito dell'audit di sorveglianza e adeguamento a SA8000:14 saranno motivo di riesame per valutarne e confermarne la conformità.

Gestione delle problematiche ed attuazione di azioni correttive

F.lli Galloni S.p.A. ha predisposto una procedura specifica (PRC 9.6) che prevede le modalità per l'inoltro di reclami, suggerimenti e segnalazioni e la relativa gestione. Le problematiche, siano esse evidenziate da reclami provenienti dall'interno o dall'esterno dell'azienda che provenienti da indagini e monitoraggi, vengono evidenziate all'interno del registro delle NC. Rispetto ad esse vengono definite e concordate le Azioni correttive specifiche, definendo anche le responsabilità, tempistiche di attuazione e verifica di efficacia.

OBIETTIVI

Garantire che a tutte le parti interessate, in particolare ai dipendenti, sia garantito un sistema anonimo di invio di segnalazioni e i reclami.

Garantire che tutte le problematiche impattanti su sistema di gestione siano registrate e siano definite azioni di rimedio efficaci.

RISULTATI

La procedura della gestione di segnalazioni, reclami e follow up è stata emessa e diffusa negli ambienti aziendali.

È stata predisposta una cassetta apposita per la raccolta di eventuali reclami o suggerimenti, nonché il relativo modello e Registro, la cui gestione è affidata a RSA e RLSA.

Ad oggi non sono pervenuti reclami o segnalazioni, se non suggerimenti.

COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA, COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE

F.lli Galloni S.p.A. ha predisposto e mantiene attive procedure documentate per comunicare a tutte le parti interessate rispetto agli strumenti a disposizione la propria situazione circa l'applicazione dell'SA8000, inclusi i risultati provenienti dal Riesame e bilancio etico.

I canali utilizzati per trasmettere tali dati all'esterno sono:

- portale e documenti predisposti dall'Ente di certificazione;
- sito internet aziendale;
- mailing a clienti e fornitori;

I canali utilizzati per comunicare e diffondere all'interno dell'azienda sono:

- incontri e verbali di formazione;
- affissione documenti in bacheca e ambienti aziendali;
- ordini e disposizioni di servizio;
- contatti diretti e confronti con RLSA8000, dipendenti e Responsabili di funzione;

OBIETTIVI

Promuovere e dare visibilità sia al percorso intrapreso dall'azienda in merito alla Responsabilità Sociale sia ai temi e alla cultura espressi all'interno dello Standard, nell'ottica di un sempre maggiore coinvolgimento delle parti interessate.

RISULTATI

Al momento l'azienda dispone di un sito internet attraverso il quale pubblicherà ogni informativa pertinente la certificazione SA 8000 bilancio etico compreso. Le informazioni riguardanti SA8000, così come il riesame e bilancio etico, verranno inviate alle parti interessate che ne faranno richiesta via mail. Le parti interessate possono comunque inviare segnalazioni e raccogliere informazioni anche tramite i canali garantiti dell'Ente di certificazione (CISE).

ACCESSO ALLE PARTI INTERESSATE

Ai fini di una completa trasparenza, F.lli Galloni S.p.A. garantisce l'accesso alle informazioni inerenti alla conformità al sistema SA8000 a tutte le parti interessate, compresa la disponibilità ad audit di terza parte degli enti di certificazione. Allo stesso modo, l'azienda richiede ai propri fornitori la possibilità di accesso ai dati necessari a la disponibilità a dimostrare l'evidenza di conformità e aderenza ai principi, sempre e comunque nel pieno rispetto della privacy dei lavoratori e dei dati sensibili contenuti nei documenti.

OBIETTIVI

Garantire l'accesso delle parti interessate (ivi compreso l'Ente di Certificazione), ai documenti e agli spazi aziendali per attestarne la conformità. Contribuire al sostegno delle proprie maestranze e sostenere le società del terzo settore in ambito sociale ricreativo e culturale al fine di contribuire al miglioramento della vivibilità del territorio.

RISULTATI

Si sono realizzati nel corso dell'anno 2025 i seguenti interventi:

- **in campo sociale:** l'azienda ha messo a disposizione una somma superiore a 50.000€ attraverso i fringe benefit che rappresentano benefici accessori alla retribuzione monetaria che l'azienda riconosce ai propri lavoratori. Si tratta di erogazioni in natura, sotto forma di beni, servi o agevolazioni, che l'azienda offre per migliorare le condizioni lavorative dei propri dipendenti o per incentivarli alla produttività e per fidelizzarli.
- **in campo ricreativo:** interventi a favore di varie associazioni sportive con diversi contributi economici;
- **in campo culturale:** interventi a favore della Fondazione Renata Tebaldi, Fondazione Toscanini, Parma io ci sto, e Sentiero dell'arte con diversi contributi economici.

Inoltre rimangono confermati l'assistenza all'infanzia con il rimborso di un tetto massimo di 290€ per il nido, e di 290€ al mese per la scuola materna, l'assicurazione volontaria per la salute, la gratuità dei pasti, l'alloggio gratuito ai custodi degli stabilimenti, e tutti gli altri interventi sia in campo sociale (Avis, Assistenza pubblica, sostegno alle comunità senegalesi, ecc.), in campo ricreativo e culturale come previsto per l'anno precedente.

Questo continuo processo di miglioramento e gratificazione nei confronti di tutto il personale, rende l'azienda virtuosa e molto competitiva, considerando anche che i livelli di inquadramento sono di gran lunga superiori alle stesse aziende del comparto.

Nell'annualità 2025 è stato effettuato l'audit di follow up nel mese di aprile, da parte dell'ente di certificazione CISE, e l'audit di rinnovo nel mese di settembre.

REGISTRAZIONI

Tutte le registrazioni sono gestite tramite quanto previsto dalle procedure relative al sistema di gestione integrato qualità, ambiente, sicurezza ed energia.

OBIETTIVI

Garantire la corretta gestione, archiviazione e rintracciabilità di tutti i documenti necessari a dare evidenza del rispetto dei requisiti previsti.

RISULTATI

Il sistema di gestione SA8000 è stato verificato nelle sue caratteristiche e nel suo livello di aggiornamento e implementazione in passaggi successivi:

- tramite il Self Assessment e recertification sul portale SAI e conseguente rating di compliance, i cui risultati sono stati positivi e in linea di massima confermati attraverso la successiva valutazione da parte dell'Ente di certificazione.
- tramite l'audit di rinnovo certificazione svolto dall'ente nel periodo di aprile-settembre 2025.
- tramite audit interni, che si sono concentrati su audit UNI EN ISO 45001 rispetto al focus e rischiosità che maggiormente interessavano, sono state verificate il puntuale rispetto di ogni riferimento normativo in termini di sicurezza del personale e dell'ambiente di lavoro. In data sono poi stati valutati gli aspetti ambientali conseguenti ai nostri insediamenti produttivi. Entrambi gli audit si sono conclusi positivamente e non hanno evidenziato criticità o rilievi di non conformità.

I passaggi sopra riportati hanno dato quindi risultati di implementazione e gestione che al momento si giudicano positivi.

I documenti presenti in azienda sono esaustivi e dimostrano una corretta gestione e formalizzazione degli elementi su cui si fondano i principi della SA8000.

Langhirano (PR), lì 31/12/2025