

8° RIESAME

del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale

Rif.to: Norma SA8000



30 giugno 2010

Il 4/5 febbraio 2010 con la verifica del gruppo ispettivo della Bureau Veritas è stato rinnovata la certificazione secondo la norma SA8000:2008. Sono state effettuate alcune osservazioni, e si evidenzia, come più volte riportato anche dai nostri riesami e dalla valutazione del clima interno, una carenza nella conoscenza della norma da parte della base sociale.

Pertanto, in questi mesi la nostra attività si è concentrata sulla informazione e formazione dei soci per dare maggiore stimolo per ottenere la soluzione del problema, mentre per quello che concerne il raggiungimento degli obiettivi previsti nel 7° riesame del 31/12/09 sono state attivate le seguenti azioni:

1. E' stato completamente rinnovato il sito internet (www.cooplar.it) con i dati delle cooperative, e news di interesse generale. Il sito è stato reso più facilmente fruibile e con una parte dedicata all'informazione e alla pubblicazione di notizie di interesse generale. Modificata anche la parte intranet con spazi specifici per le singole cooperative. Per quanto riguarda gli stakeholder è stato effettuato l'invio del Riesame e l'informazione delle attività sociali della cooperativa.
 2. **LAVORO MINORILE:** la cooperativa, per statuto, non si avvale del lavoro dei minori. E' sempre attiva una campagna di informazione: anche per questo anno sono state inviate a tutti i fornitori le comunicazioni in cui si evidenziano i punti di rilievo della norma, con particolare riferimento al lavoro minorile e alla sicurezza nei luoghi di lavoro.
 3. **SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO:** Viene portato avanti il programma di formazione e aggiornamento per i dipendenti. E' in corso l'attività di informazione dei preposti alla sicurezza dei cantieri.
 4. **Formazione Continua e riqualificazione:** è terminato il corso di qualifica per A.D.B. in convenzione con IRECOOP Toscana e con il contributo della Provincia di Arezzo. Hanno ottenuto la qualifica n. 19 soci (6 della Coop.L.AR. e 10 della IDEA 2000 e 3 esterni). Questo permetterà al diversificazione, maggior possibilità di collocamento e maggiore professionalità da parte di questi operatori. Sono state attivati i corsi di aggiornamento per gli Educatori, Pronto Soccorso e HACCP.
 5. **FORMAZIONE:** I membri della Direzione hanno partecipato ad attività formative e tutti gli addetti che hanno rapporti con il personale sono stati informati sui principi della norma e sulle modalità attuative. In questo periodo sono state effettuate le consuete procedure formative di inserimento lavorativo e di aggiornamento.
 6. **MIGLIORAMENTO CONTINUO:** sono in fase di controllo i risultati degli indicatori individuati durante l'implementazione della procedura. E' stato somministrato ai dipendenti un nuovo test di valutazione della sicurezza sui luoghi di lavoro a cui sono state aggiunte alcune domande sulla conoscenza della norma. Si attendono le risposte per l'analisi dei risultati.
-

7. COMUNICAZIONE:

La comunicazione ha cercato di evidenziare la Responsabilità Sociale quale aspetto centrale e positivo perseguito dalle cooperative. L'obiettivo è quello di sensibilizzare i dipendenti sulla conoscenza e sulla validità delle procedure.

Tutti i lavoratori sono stati informati sulle funzioni del Rappresentante per la SA8000 e le stesse informazioni sono state date, tramite consegna di modello informativo, a tutti i dipendenti.

I fornitori: l'Azienda ha inviato a tutti i suoi fornitori un documento per la sensibilizzazione sui principi della Responsabilità Sociale, nel quale è evidenziato l'impegno, da parte del fornitore, di rispettare i requisiti della Norma SA8000 e a rendersi disponibile per eventuali monitoraggi sul rispetto degli stessi da parte dell'organizzazione, pena l'esclusione dall'elenco fornitori.

Sono state individuate le seguenti parti interessate (stakeholder) alle proprie prestazioni sui temi SA8000.

Stakeholder interni

- Soci
- Dipendenti e Collaboratori
- Consulenti ed esperti
- Tirocinanti
- Operatori del Servizio Civile
- Organi sociali
- Struttura Gestionale

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

- facilitare il dialogo Aziendale e il confronto con i Lavoratori
- migliorare il clima Aziendale, tramite una maggiore tutela dei lavoratori, favorire le pari opportunità, e il coinvolgimento dei soci nel raggiungere obiettivi di miglioramento nelle condizioni di lavoro

Stakeholder esterni

- Fornitori
- Clienti/Utenti e loro familiari
- Enti Previdenziali e Assistenziali
- Organizzazioni Sindacali locali
- Pubblica Amministrazione
- Istituzioni locali
- Partners

Le aspettative degli Stakeholder esterni, seppur variegata e dipendenti dai ruoli specifici che ognuno di essi assume nei confronti delle cooperative, sono sintetizzate nella consapevolezza di interagire con una azienda la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e continuamente dimostrata tramite il presente Riesame. Le loro aspettative si possono quindi riassumere in:

- ◆ dare evidenza oggettiva del rispetto dei diritti umani dei lavoratori, mediante un sistema di gestione, informazione e controllo.
-

- ◆ migliorare i rapporti con le istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza)

Tutte le parti interessate possono contribuire al Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale comunicando mediante il modulo SA9 disponibile anche sul sito internet della Coop.L.AR.:

- ◆ Segnalazioni nel merito rispetto alle prestazioni sociali;
- ◆ Segnalazioni sulla chiarezza e sul metodo espositivo utilizzato nel Riesame della Direzione, nel Bilancio Sociale, nelle comunicazioni sociali in genere.

OBIETTIVI E VERIFICA 2010:

Campagna di Sensibilizzazione sulla sicurezza sui luoghi di lavoro

AZIONE	RESPONSABILITÀ	TEMPI PREVISTI
Nell'ambito della campagna di aggiornamento e formazione della Cooperativa viene promossa una Campagna di sensibilizzazione verso tutti i lavoratori per l'uso dei CPI e sulla formazione contro lo sfruttamento del lavoro minorile tramite consegna e promozione di materiale informativo	Direzione	Dicembre 2010 (Costante
E' tra le priorità della direzione la formazione e l'informazione per la sicurezza sui luoghi di lavoro e la divulgazione delle norme sulla R.S. Sono stati individuati quali indicatori: il numero e la tipologia di infortuni. Le giornate di assenza per infortunio. Saranno effettuate VII per verificare lo stato di apprendimento, distribuiti questionari per la verifica della conoscenza e l'uso dei DPI. Continua la programmazione delle VII nei cantieri.		

LAVORO OBBLIGATO

La Cooperativa non obbliga nessun lavoratore a lavorare contro la propria volontà. I lavoratori non lasciano in deposito all'azienda importi in denaro ne documenti personali in originale. Le cooperative non hanno mai concesso prestiti ai propri dipendenti, con la sola esclusione di anticipi sul TFR

OBIETTIVI 2010:

Intraprendere azioni di informazione presso il personale interno e stakeholders interessati

SALUTE E SICUREZZA

In convenzione con i consulenti si procede con l'analisi dei rischi attualmente presenti in azienda e nei vari cantieri. E' stata impostata una nuova procedura per cui ogni nuovo cantiere attivato ha pronto il piano di valutazione dei rischi che viene redatto in fase di sopralluogo.

Tutti i nuovi assunti ricevono un'apposita modulistica didattico/informativa appositamente predisposta in materia di sicurezza e salute, riguardante aspetti comportamentali da tenere nello svolgimento del proprio lavoro. Vengono effettuati, almeno due volte l'anno, corsi di formazione e aggiornamento sulla sicurezza a cui partecipano i lavoratori interessati.

Sono consegnate al personale che ne fa uso, le schede dei prodotti in modo da informare gli addetti sul corretto uso e prevenire eventuali rischi e/o intossicazioni.

OBBIETTIVO 2010:

Riorganizzazione complessiva del sistema della sicurezza aziendale

AZIONE	RESPONSABILITÀ	TEMPI PREVISTI
Piano di formazione e aggiornamento ai dipendenti per il 2010	Direzione	Effettuato
Monitorare il parco macchine e attrezzature, verificare la conoscenza e il corretto uso da parte degli addetti. Sostituzione e rinnovo attrezzature obsolete	RSPP	Dicembre 2010
La direzione ha iniziato l'elaborazione di una nuova politica sulla informazione e prevenzione degli infortuni sul lavoro	Direzione RSPP RASI RDL	Dicembre 2010
La direzione ha predisposto una procedura per lo studio e l'analisi degli infortuni in azienda per valutarne le cause con lo scopo di una migliore prevenzione	Direzione RSPP RDL RASI RL	Analisi dei dati e valutazione delle problematiche e emerse dall'analisi degli infortuni

Obiettivo riduzione infortuni sul lavoro anno 2010:

Nel 2009 si sono verificati 13 infortuni, 4 in Coop.LAR. e 9 in IDEA 2000. Con un incremento rilevante sia di incidenza che di frequenza. Stiamo analizzando i vari settori per verificare se continua una incidenza così alta, non consueta per le nostre cooperative, o di un caso straordinario.

Nel primo semestre del 2010 ci sono stati 3 infortuni, 1 in Cooplar e 2 in IDEA 2000, quindi un buon risultato sotto la media degli anni precedenti.

Prosegue il piano di formazione e informazione del personale per il 2010.

E' stata istituita una procedura per il controllo degli infortuni con il fine di valutarne gli effetti e le cause in modo da migliorare gli interventi di prevenzione.

INDICATORE	Infortuni 2008	Stato al 31/12/09	OBIETTIVO anno 2010
N° infortuni	10	13	10
Ore perse malattia/infortunio	915	1504	1100

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Nelle Cooperative non vi sono evidenze di discriminazioni o altri atteggiamenti ostili alla presenza di Sindacati.

Da un punto di vista di inquadramento lavorativo la maggioranza dei Lavoratori sono assunti con contratto Part-time, ciò è dovuto principalmente alla tipologia dei servizi effettuati, ma vi è la massima libertà nel richiedere aumenti di orario fino alla soluzione Full-time, naturalmente secondo le disponibilità offerte dalle attività della cooperativa. Le Cooperative non hanno mai fatto ricorso a forme contrattuali flessibili (interinale).

Alla stesura della presente non vi sono ne contenziosi ne cause pendenti in azienda

OBIETTIVO 2010:

AZIONE	RESPONSABILITÀ	TEMPI PREVISTI
Sviluppare le competenze del Rappresentante dei Lavoratori in merito alla SA 8000	Rappresentate Direzione SA 8000	Dicembre 2010
Divulgare maggiormente i principi e gli strumenti della normativa SA 8000	Rappresentate Direzione SA 8000	Dicembre 2010

Obiettivo prefissato da alcuni anni per il perseguimento dello scopo sociale della cooperativa è quello di consolidare gli strumenti per garantire le pari opportunità nei rapporti interni ed esterni. Le azioni prefissate sono di mantenere e incentivare il rapporto di lavoro con personale femminile con contratto part-time e agli over 45 anni.

Nella seguente tabella si evidenzia il trend al 31/12/09:

AZIONE	DATO 2007	DATO 2008	DATO 2009	RESPON-SABILITÀ	TEMPI PREVISTI
Mantenere la media di occupazione femminile con particolare riguardo ai contratti part-time	113	118	118	Dire-zione	Dicembre 2010
Mantenere o aumentare la percentuale dei lavoratori over 45 anni	70	80	75	Dire-zione	Dicembre 2010
Sviluppare nuove iniziative per l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.	31	31	30	Dire-zione	Dicembre 2010

Dai dati si evidenzia una riduzione dopo tre anni consecutivi di crescita. Il dato è sicuramente imputabile al momento di crisi generale ed in particolare nell'area casentinese.

Anche per il primo semestre del 2010 è da rilevare una diminuzione della forza lavoro con -3 dipendenti.

Continua, per ora, l'erogazione della cassa integrazione in deroga dovuta alla chiusura dell'attività della SCA, dove operavano circa 25 addetti. La nuova proprietà Cartiera Carma, che ha iniziato l'attività con buoni risultati, sta impiegando in media, saltuariamente, 4 dei nostri addetti.

PRATICHE DISCIPLINARI:

Presso le cooperative non sono attive pratiche disciplinari. Sono attive forme di comunicazione costante con il personale (Facilitata dalla tipologia del lavoro con varie e continue modifiche, quindi con contatto diretto di gran parte dei soci-lavoratori con organizzazione e direzione), eventuali

controversie si risolvono in fase preliminare in quanto il RL ha la possibilità di affrontarle direttamente sul nascere e chiarire il problema.

OBIETTIVO 2010:

Mantenere a 0 il numero di pratiche disciplinari - Proseguire con la definizione del calendario ferie, pratica che ha contribuito alla riduzione dei contrasti che nascevano su questo argomento nei luoghi di lavoro.

ORARIO DI LAVORO

L'orario delle Cooperative si articola su 38 ore settimanali diviso, per alcune tipologie di attività, in turnazione. Lo straordinario ha carattere di eccezionalità, non viene effettuato per incrementi di produzione (per nuove commesse si procede a nuove assunzioni, o a variare eventuali part-time con aumento di orario contrattuale), ma solo per cause eccezionali dovute ad accadimenti che richiedono interventi immediati e prolungati. Il lavoro straordinario, in ogni caso, viene richiesto, effettuato e remunerato in conformità alla legislazione vigente, al CCNL e agli accordi integrativi aziendali. La tipologia delle commesse in essere delle cooperative, spesso di carattere straordinario e soggette a repentine variazioni, rendono difficoltosa una gestione degli orari, per cui frequentemente al personale viene chiesto, per sostituire colleghi per ferie, malattie, o per lavori urgenti e/o straordinari, di fare del lavoro oltre gli orari contrattualmente previsti. Per limitare e prevenire che eventuali ore straordinarie superino le 12 ore previste da contratto, è stato predisposto un controllo giornaliero sulle commesse più soggette a queste situazioni e più difficilmente controllabili da parte dei RL.

OBIETTIVO 2010:

Anche per il 2010 si ritiene opportuno tenere sotto controllo questi indicatori, migliorando l'efficienza dell'orario lavorativo, riducendo al minimo indispensabile le ore di straordinario

AZIONE	RESPONSABILITÀ	TEMPI PREVISTI
Mantenere al 4 % la percentuale di lavoro straordinario	Direzione	Dicembre 2010

RETRIBUZIONE

La retribuzione per le cooperative si applica il contratto delle coop. Sociali rinnovato nel 2008 con la definizione di nuove declaratorie delle mansioni, già aggiornate in busta paga. Le relative tabelle con i nuovi importi definiti

e le nuove declaratorie sono pubblicate sul nostro, a disposizione dei soci, sito nell'area riservata. Gli stipendi vengono regolarmente pagati entro il 30 del mese successivo.

Dalla verifica ispettiva del 4-5 febbraio sono emerse alcune osservazioni sui livelli attribuiti ai lavoratori a seconda della mansione principale svolta effettivamente e in alcuni dipendenti, assorbiti nel passaggio dei servizi dalla Cooperativa Proposta Servizi alla IDEA 2000, era stato riscontrato una disparità di trattamento sugli scatti di anzianità che, in alcuni lavoratori, non erano stati inseriti nelle retribuzioni per un mero errore di inserimento dell'ufficio paghe. Sono stati verificati tutti i livelli, adeguando quelli che sono risultati non coerenti alle effettive mansioni svolte. Mentre l'ufficio paghe ha corretto le anagrafiche inserendo e recuperando le voci mancanti. A fine anno sarà effettuata una ulteriore verifica sui livelli degli operatori in funzione delle mansioni svolte..

FORMAZIONE

Sul lato della formazione e dello sviluppo delle competenze e delle professionalità dei propri collaboratori, le Cooperative hanno in essere un sistema consolidato grazie all'implementazione del sistema di gestione per la qualità. Ai nuovi soci viene consegnato tutto il materiale informativo necessario e viene effettuato un corso di avvio al lavoro direttamente seguito dal responsabile della sicurezza e dai responsabili dei lavori. Semestralmente vengono fatti degli aggiornamenti di gruppo o distribuito del materiale informativo secondo i vari settori di intervento.

OBIETTIVO 2010:

Incentivare a tutti i i livelli, sia internamente che esternamente una politica di informazione sulla sicurezza sui luoghi di lavoro e l'uso dei DPI. Internamente è stata attivata una campagna di formazione e aggiornamento da effettuarsi trimestralmente sulla sicurezza, pronto soccorso e antincendio da attuarsi con personale interno e consulenti esterni su tutto il personale in funzione delle loro mansioni e qualifiche.

AZIONI EFFETTUATE	N. PARTECIPANTI	VERIFICA RISULTATI
Corso di formazione per operatori impiegati in servizi di pulizia civili ed industriali (modalità operative e di intervento)	8 addetti ore 4 cadauno <u>Ore totali 32</u> Anno 2010	Rag. Boschini Fabio (Responsabile tecnico cooperativa)
Corso di formazione per operatori impiegati in servizi di pulizia civili ed industriali (modalità operative e di intervento)	4 addetti ore 4 cadauno <u>Ore totali 16</u> Anno 2010	Rag. Boschini Fabio (Responsabile tecnico cooperativa)

Corso di Formazione per Operatore Socio-Sanitario con Formazione Complementare in Assistenza Sanitaria	1 addetto <u>Ore totali 400</u> Anno 2009	Polo aziendale di Formazione Azienda USL 8 di Arezzo
Corso di Aggiornamento "Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.) ai sensi del D.Lgs. 81/08	1 addetto <u>Ore totali 4</u> Anno 2009	Confartigianato Imprese Arezzo Geos P.M.I Service s.r.l. Arezzo
Corso di formazione "La progettazione delle attività educative in una attività per minori"	8 addetti ore 24 cadauno <u>Ore totali 192</u> Anno 2010	Athena - Montevarchi (AR) - c/o Fondazione Kepha Onlus - Poppi (AR)

Responsabilità: RASI, RL, RDL, RSS, RA

FORNITORI E RISORSE ESTERNE

La Direzione, il RASI ed il RA hanno definito le linee guida che definiscono le criticità e le verifiche da effettuare sui fornitori come previsto dal SQRA. Le principali categorie merceologiche dei fornitori delle Cooperative sono classificate in:

- Consulenze tecniche
- Piccole aziende artigiane e commerciali
- Professionisti per la manutenzione di locali e macchine per i servizi
- Ingrosso per abiti da lavoro, dispositivi antinfortunistica, e prodotti per le pulizie
- fornitori mense
- aziende fornitrici servizi

Per la maggior parte i fornitori sono localizzati sul territorio Casentinese.

Normalmente i fornitori vengono scelti attraverso trattativa privata e quindi valutati annualmente in base all'efficienza/qualità dei servizi/forniture effettuate. Nella stessa modalità viene effettuata, tenendo conto dei relativi parametri, la valutazione secondo la norma SA8000.

Per il 2010 si conferma il parametro di valutazione di criticità per i fornitori che, per completezza si riporta in calce:

1. imprese artigiane o familiari del territorio che hanno rapporti con pochi fornitori locali (situazione non a rischio)
2. piccole imprese fornitrici di servizi e consulenze (basso rischio)
3. società di media importanza che si avvalgono di forniture da parte di grosse imprese. (medio rischio)
4. Grandi società che hanno rapporti e/o forniture da grandi imprese anche operanti all'estero. (medio rischio)
5. Grandi società che hanno rapporti e/o forniture da multinazionali operanti e/o acquistano in aree del terzo mondo a rischio di soprusi nei confronti dei lavoratori e dei minori. (alto rischio)

OBIETTIVO 2010:

Proseguire i controlli sui fornitori in ottica di responsabilità sociale

DECISIONE / OBIETTIVO	RESPONSABILITÀ	TEMPI PREVISTI
Verificare n. 2 fornitori di grado di criticità medio-alto, come definito nel riesame al 31/12/09	Direzione/RA	Dicembre 2010

RASI

RL

DG

RDL