

Bilancio SA8000:2008

2010

30 luglio 2011

**Il Presidente
Fabio Pini**

Indice

| | |
|------------------------------------------------------------------|----------------|
| Leggi di Riferimento per la Cooperativa | pag. 03 |
| Requisiti della norma SA8000 | |
| Lavoro minorile | pag. 04 |
| Lavoro obbligato | pag. 04 |
| Salute e sicurezza | pag. 05 |
| Libertà di associazione e diritti alla contrattazione collettiva | pag. 06 |
| Discriminazione | pag. 07 |
| Orario di lavoro | pag. 07 |
| Retribuzione | pag. 10 |
| Sistema di gestione | pag. 10 |

Leggi di Riferimento per la Cooperativa

- + L. n. 300 del 20/05/70 "Statuto del lavoratore";
- + L. n. 381 del 08/11/91 "Disciplina delle Cooperative Sociali";
- + L. n. 59 del 31/01/92 " Nuove norme in materia di Cooperative Sociali";
- + L. n. 142 del 03/04/01 " Revisione della legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore";
- + L. n. 220 del 02/08/02 "Norme in materia di riordino della vigilanza negli enti cooperativi ai sensi dell'articolo 7 comma 1 della L. n. 142 del 03/04/01";
- + D. lgs. n. 6 del 17/01/06 " riforma organica della disciplina delle società di capitali e società cooperative in attuazione della L. n. 366 del 03/10/01";
- + Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per i lavoratori delle Cooperative del settore Socio-assistenziale-educativo, ultima regione luglio 2008;
- + L. n. 30/2003 "Legge Biagi";
- + Legge n. 53/2000 articolo 9;
- + D.L. n. 66/2003;
- + D.lgs. n. 81/2008; e D.lgs n. 105/09;
- + D.lgs n. 196 del 30 giugno 2003 "Codice sulla Privacy";
- + L. R. n°32 del 26/07/2002 a oggetto "Testo Unico della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione orientamento, formazione e lavoro";
- + D. lgs. 163 del 12 aprile 2006 "Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE";
- + L. n. 977/1967, e modificata dal D. Lgs. 345/1999 recepimento direttiva CEE 94/33 "Lavoro Minorile";
- + L. n. 223/1991 "Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamento di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del Lavoro".
- + D. Lgs. n. 76/2003: "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30".

Requisiti della norma SA8000

Lavoro Minorile

Definizioni:

Bambino: è il minore di età inferiore ai 15 anni, o ancora soggetto all'obbligo scolastico.

(L. 977/1967, e modificata dal D. Lgs. 345/1999 recepimento direttiva CEE 94/33);

Adolescente: è il minore di età compresa tra i 15 anni ed i 18 anni, che non è più soggetto all'obbligo scolastico (L. 977/1967, e modificata dal D. Lgs. 345/1999 recepimento direttiva CEE 94/33);

Lavoro Minorile: lavoro prestato da un bambino (norma SA 8000).

La Cooperativa ritiene indispensabile per l'inizio di un rapporto di lavoro la maggiore età, quindi **non intende utilizzare e favorire l'utilizzo di lavoro infantile**. La Direzione ha definito delle procedure da utilizzare, in seguito all'individuazione della presenza di tali situazione presso nostri fornitori.

La Cooperativa nella sua pur breve storia non ha mai avuto personale con età inferiore ai 18 anni.

Composizione della struttura operativa per fasce d'età al 31 dicembre 2010:

| | soci | Non soci | collaboratori | Volontari |
|------------------------|------|----------|---------------|-----------|
| <i>Fino a 15 anni</i> | 0 | 0 | 0 | 0 |
| <i>Da 16 a 18 anni</i> | 0 | 0 | 0 | 0 |
| <i>Da 19 a 30 anni</i> | 0 | 13 | 0 | 0 |
| <i>Da 31 a 40 anni</i> | 5 | 18 | 3 | 0 |
| <i>Da 41 a 50 anni</i> | 2 | 10 | 0 | 0 |
| <i>Da 51 a 60 anni</i> | 1 | 5 | 0 | 0 |
| <i>Oltre 61 anni</i> | 0 | 0 | 0 | 0 |

Lavoro Obbligato

Tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente. L'azienda non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale, inoltre i lavoratori concorrono direttamente nelle scelte dei turni di lavoro.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

Salute e Sicurezza

La questione della sicurezza è stata posta con forza al centro dell'attenzione dell'attività di organizzazione del lavoro, al fine di garantire ai lavoratori e a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali, un luogo di lavoro sicuro e salubre.

Iniziative e misure diverse sono state adottate per prevenire incidenti, danni alla salute e altre cause di pericolo. Le misure principali adottate sono:

- è stato nominato un responsabile della salute e sicurezza dei lavoratori;
- è stata fatta attenzione alla realizzazione di un ambiente sicuro;
- è stato introdotto un manuale sulla sicurezza;
- predisposto un corso di formazione per i nuovi assunti.

Da segnalare che nel mese di giugno 2010 i dipendenti hanno nominato il loro Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Infortuni e malattie nei luoghi di lavoro

Nelle breve storia della cooperativa soltanto una dipendente ha avuto un infortunio sul posto di lavoro, nel 2009 una delle educatrici ha subito un leggero infortunio al pollice, con la conseguenza di una settimana di riposo.

Nuovi obiettivi 2011:

- 1) Migliorare la condizione di lavoro per le lavoratrici del servizio di Sostegno Scolastico, che data la natura del loro impiego sono sottoposte a un maggior stress. - Coordinatore del servizio e Responsabile delle Risorse Umane. Entro giugno 2011
- 2) Fare un miglioramento sulla sicurezza sul posto di lavoro della Cooperativa - R.S.P.P ed il R.S.L. dei lavoratori. Tempi: entro dicembre 2011.

Azioni al 31 Luglio:

- 1) iniziato un percorso di affiancamento con una Psicologa con lo scopo di assistere le operatrici nelle situazioni più complesse.

- 2) Fatti incontri con il Comune di San Miniato con lo scopo di migliorare la struttura bibliotecaria. Fatti interventi sul sigillato i vetri con pellicole trasparenti, migliorata la segnaletica all'interno del locale.

Al Ciaf di Stabbia sono state ristrutturare le 2 stanze, in particolare è stato controllato e rifatto il l'impianto elettrico, e la griglia di aerazione.

Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

Obiettivo 2010: Migliorare il rapporto contrattuale dei dipendenti, aumentando il numero dei contratti a tempo indeterminato rispetto a quelli a tempo determinato ed ai contratti a progetto. Responsabile Progettazione e Risorse umane - Tempi: entro l'anno 2010. Obiettivo raggiunto se si aumentano almeno il 5% del numero di contratti attivi a fine 2009.

Azione: nel corso dell'anno sono stati trasformati 17 contratti da tempo determinato a tempo indeterminato, inoltre assunti 2 nuovi dipendenti a tempo indeterminato. I nuovo rapporto delle persone a tempo indeterminato passa dal 42% al 66%.

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

Tipologia dei contratti aziendali

Dal 2002 tutti i contratti di lavoro sono conclusi richiamando i contratti collettivi di categoria. I contratti esistenti sono stati nuovamente aggiornati nel rispetto delle disposizioni dei contratti collettivi di categoria, assicurando in questo modo una maggiore uniformazione della tipologia di contratti di lavoro utilizzati in azienda.

Obiettivo 2011:

Accordo con funzione pubblica CGIL per la mensilizzazione ed introduzione della banca ore Tempi entro il gennaio 2011 - Responsabile della risorse umane ed il Responsabile Amministrativo.

Azione al 30 luglio 2011: firmato accordo con la CGIL per la mensilizzazione e la regolamentazione della Banca Ore.

Discriminazione

Obiettivo 2010: Fare un controllo sul grado di soddisfazione dei lavoratori della Cooperativa - Responsabile Risorse Umane. Tempi: entro luglio 2010. Raggiungimento dell'obiettivo se la valutazione del monitoraggio riporta un grado di soddisfazione nella scala da 1-5 pari almeno a 3.

Azione: è stata incaricata una psicologa per la realizzazione del documento di monitoraggio.

L'azienda garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione.

- Nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire.
- Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza. Le stesse fonti normative disciplinano promozioni, licenziamenti e pensionamenti.
- L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali. Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute e sicurezza e responsabilità sociale.
- Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi.
- L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

Orario di Lavoro

I giorni lavorativi vanno dal lunedì al venerdì, l'orario di apertura varia da struttura a struttura. La durata dell'attività lavorativa è fissata in 38 ore settimanali ed è determinata dalla norme dei contratti collettivi nazionali del settore.

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.

Il lavoro straordinario o supplementare è effettuato solo in occasione di circostanze eccezionali e di breve durata. E' sempre concordato dal responsabile con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale.

In linea con quanto stabilito da CCNL il lavoro straordinario è remunerato con una maggiorazione del 15% per i dipendenti a tempo pieno, e del 27% per i dipendenti a part-time fino alle 38 ore settimanali.

Tabelle riepilogative delle ore

| Ore Lavorate | | | | | |
|---------------------|------------|------------|---------------|------------|------------|
| | Livello A1 | Livello B1 | Livello C2/D1 | Livello D2 | Livello E1 |
| Anno 2010 | 4.372 | 7.593,57 | 22.998,67 | 3.871,50 | 3.493,5 |
| % per livello | 10,33% | 17,94% | 54,33% | 9,15% | 8,25% |
| Anno 2009 | 4673,00 | 5146,50 | 17414,83 | 5858,00 | 2758,00 |
| % per livello | 13,26% | 14,60% | 49,40% | 14,92% | 7,82% |

| Ore di Straordinario o lavoro supplementare | | | | | |
|----------------------------------------------------|------------|------------|---------------|------------|------------|
| | Livello A1 | Livello B1 | Livello C2/D1 | Livello D2 | Livello E1 |
| Anno 2010 | 144,25 | 745,33 | 2.943,93 | 41 | 66 |
| % per livello | 3,66% | 18,91% | 74,71% | 1,04% | 1,67% |
| Anno 2009 | 24 | 669,36 | 2739,174 | 65,5 | 146,5 |
| % per livello | 0,66% | 18,37% | 75,16% | 1,80% | 4,02% |

| giorni di assenza per malattia | | | | | |
|---------------------------------------|------------|------------|---------------|------------|------------|
| | Livello A1 | Livello B1 | Livello C2/D1 | Livello D2 | Livello E1 |
| Anno 2010 | 25 | 4 | 274 | 3 | 40 |
| % per livello | 7,23% | 1,16% | 79,19% | 0,87% | 11,56% |
| Anno 2009 | 28 | 28 | 491,75 | 31 | 0 |
| % per livello | 4,38% | 4,38% | 76,99% | 19,25% | 0 |

| giorni di assenza per maternità | | | | | |
|----------------------------------------|------------|------------|---------------|------------|------------|
| | Livello A1 | Livello B1 | Livello C2/D1 | Livello D2 | Livello E1 |
| Anno 2010 | 0 | 23 | 1.245 | 556 | 0 |
| % per livello | 0 | 1,26% | 68,26% | 30,48% | 0 |
| Anno 2009 | 0 | 46 | 947 | 445 | 0 |
| % per livello | 0 | 3,20% | 65,86% | 30,95% | 0 |

| giorni di assenza per infortunio | | | | | |
|----------------------------------|------------|------------|---------------|------------|------------|
| | Livello A1 | Livello B1 | Livello C2/D1 | Livello D2 | Livello E1 |
| Anno 2010 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| % per livello | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Anno 2009 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 |
| % per livello | 0 | 0 | 100% | 0 | 0 |

| Ore Permessi Studio | | | | | |
|---------------------|------------|------------|---------------|------------|------------|
| | Livello A1 | Livello B1 | Livello C2/D1 | Livello D2 | Livello E1 |
| Anno 2010 | 0 | 0 | 29 | 0 | 0 |
| % per livello | 0 | 0 | 100 | 0 | 0 |
| Anno 2009 | 0 | 0 | 110 | 0 | 3 |
| % per livello | 0 | 0 | 97,35% | 0 | 2,65% |

Schema dei giorni di assenza dal lavoro anno 2010:

| Causa | 2010 | | | 2009 | | |
|------------|------|----------|--------|------|----------|----------|
| | Soci | Non Soci | Totale | Soci | Non Soci | Totale |
| Malattia | 40 | 306 | 346 | 59 | 579,75 | 638,75 |
| Maternità | 226 | 1.598 | 1.824 | 91 | 1.347 | 1.438 |
| Infortunio | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 |
| Totale | 266 | 1.904 | 2.170 | 150 | 1.928,75 | 2.078,75 |

Percentuale delle ore di assenza diviso tra soci e non soci

| Causa | 2010 | | | 2009 | | |
|------------|--------|----------|--------|------|----------|--------|
| | Soci | Non Soci | Totale | Soci | Non Soci | Totale |
| Malattia | 11,56% | 88,44% | 100 | 9,24 | 90,76 | 100 |
| Maternità | 12,39% | 87,61% | 100 | 6,33 | 93,67 | 100 |
| Infortunio | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 100 |

Retribuzione

L'azienda corrisponde ai lavoratori una retribuzione stabilita nel Contratto Collettivo delle "Cooperative sociali per i lavoratori e lavoratrici del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo".

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

I prospetti che accompagnano le buste paga indicano le varie voci che compongono il compenso. Non viene attuata alcuna trattenuta a scopo disciplinare.

Tipologia delle forme contrattuali.

Le forme contrattuali utilizzate in azienda durante l'anno 2009 sono:

- contratto a tempo indeterminato;
- contratto a tempo determinato;
- contratto a progetto;
- contratto a chiamata;
- Contratto d'apprendistato.
- Contratto d'inserimento lavorativo;

Per consentire a tutti i lavoratori di riscontrare le ore registrate dai propri responsabili sui registri delle presenze, prima dell'emissione della busta paga, è stato elaborato un modulo apposito dove ognuno registra le proprie ore e lo consegna firmato a fine mese. I responsabili sono tenuti a farlo pervenire presso L'ufficio del personale alla fine di ogni mese.

Sistema di gestione

Obiettivo 2010: Ottenimento certificazione ISO 9001 per l'area infanzia, per una migliore organizzazione del sistema interno ai nidi, Tempi entro il primo semestre 2010 Responsabile della Qualità. Obiettivo raggiunto se all'Ente viene rilasciata la Certificazione ISO 9001 entro i tempi stabiliti.

Azione: ottenuta certificazione ISO 9001:2008 in data 04/06/2010, Ente certificatore TUV Italia.

Obiettivo emerso a giugno 2010: sono stati riallineati i contratti delle dipendenti presso i nidi "Pappa e ciuccio" e "il lupo e il grillo" al fine di garantire la mensilizzazione. Inoltre in via

sperimentale è stata introdotta la Banca ore. Responsabile Consiglio d'Amministrazione. Monitoraggio verifica mensile della banca ore e controllo finale a gennaio 2011 con relativo riassunto esposto all'Assemblea dei Soci

Politica

La Direzione ha modificato sia la politica sociale che la mission aziendale in data 16 aprile 2009, andando a conformarle allo standard della norma SA8000:2008.

Tali documenti sono presso tutti i siti aziendali ed inseriti nel Bilancio Sociale che viene distribuito ai propri Stakerholder.

Riesame della Direzione

Nel 2010 la Direzione ha revisionato le seguenti procedure: "Mission" , "Politica aziendale".

Rappresentanti dell'azienda

All'avvio del processo di definizione del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, la carica di Rappresentante SA8000 per la Direzione è stata assunta dal Presidente Fabio Pini.

Nel corso del 2010 i lavoratori hanno fatto una nuova assemblea che alla fine ha portato alla nomina della Signora Paola Fondato come nuova Rappresentante dei Lavoratori per la norma SA8000.

Controllo dei fornitori

La Cooperativa ha fatto la terza revisione in data 26 novembre 2009 identificata con Revisione 03. La Direzione ha revisionato anche la lettera che serve a capire il grado di conformità alla norma SA8000 del nuovo fornitore.

Problematiche ed azioni correttive

E' stata introdotta la procedura dei "reclami e pratiche disciplinari" in rispetto della norma SA8000. E' stata affissa in tutte le strutture aziendali, inoltre nelle strutture "Trovamici di Empoli" e Asilo Nido "Pappa e Ciuccio" è stata posizionata una cassetta delle lettere dove i lavoratori possono inserire anonimamente i propri reclami. La chiave della cassetta è tenuta dal Rappresentante dei lavoratori SA8000, che la controlla giornalmente. Per i lavoratori che non svolgono il loro lavoro

presso il nido è stata messa una cassetta anche presso la sede legale della cooperativa.

Comunicazione

La cooperativa ha predisposto una procedura per la realizzazione del Bilancio Sociale SA8000 e la sua diffusione all'esterno. Nel 2010 è stato incaricato un informatico per la realizzazione del sito internet per migliorare la comunicazione con l'esterno.

Obiettivo 2011: Migliorare la comunicazione dei risultati conseguiti attraverso il rispetto dei parametri disposti dalla normativa SA8000:2008. - Alta Direzione. Entro il 2011.

Azione al 30 luglio: il sito è in fase di realizzazione i consulente ha previsto la pubblicazione entro dicembre 2011.