

Bilancio SA8000:2008

2011

31 luglio 2012

**Il Presidente
Fabio Pini**

Indice

Leggi di Riferimento per la Cooperativa pag. 03

Requisiti della norma SA8000

Lavoro minorile	pag. 04
Lavoro obbligato	pag. 05
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. 09
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 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".
- + L. R. 41/2005 "Sistema integrato di interventi e servizi per la tutela dei diritti di cittadinanza Sociale".

Requisiti della norma SA8000

Lavoro Minorile

La legislazione italiana, in merito alla Tutela dei minori sul lavoro, effettua un collegamento funzionale tra l'assolvimento dell'obbligo scolastico e l'accesso al lavoro. In questo contesto si segnala che l'art. 1 c. 622 della legge 296/07 (Legge Finanziaria del 2007) riporta... "L'istruzione impartita per almeno dieci anni è obbligatoria ed è finalizzata a consentire il conseguimento di un titolo di studio di scuola secondaria superiore o di una qualifica professionale di durata almeno triennale entro il diciottesimo anno di età. L'età per l'accesso al lavoro è conseguentemente elevata da quindici anni a sedici anni". I minori quindicenni, sulla base dell'attuale innalzamento dell'obbligo scolastico a 16 anni, rientrerebbero tra coloro che pertanto non possono lavorare.

Definizioni:

Bambino: è il minore di età inferiore ai 16 anni, o ancora soggetto all'obbligo scolastico.

(L. 296/07);

Adolescente: è il minore di età compresa tra i 16 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 2011:

	soci	Non soci	collaboratori	Volontari
<i>Fino a 16 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	8	1	0
<i>Da 31 a 40 anni</i>	5	22	4	0
<i>Da 41 a 50 anni</i>	2	13	1	0
<i>Da 51 a 60 anni</i>	1	4	0	0
<i>Oltre 61 anni</i>	0	1	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 e dell'eventuale straordinario.

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

Salute e Sicurezza

Obiettivi 2011:

Obiettivo	Responsabile	Tempi	Target di valutazione	Azione	Valutazione
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	Responsabile delle Risorse Umane e Coordinatore del servizio	Entro febbraio 2011	Obiettivo realizzato se viene realizzato un percorso di formazione/affiancamento con una psicologa	Nel mese di febbraio è stato attivato un percorso di formazione con lo scopo di sostenere le operatrici nelle situazioni lavorative del Sostegno Scolastico.	L'azione ha permesso alle operatrici di riflettere sul proprio operato professionale e a confrontarsi sulla metodologie adottate in relazione alle diverse tipologie di disabilità lavorativa. Questo, insieme all'acquisizione di nuove competenze, ha portato un beneficio a livello psicologico.
Apportare migliorie sul luogo di lavoro Ciaf di Stabbia	R.S.P.P e R.S.L. dei Lavoratori	Entro dicembre 2011	Obiettivi realizzati se vengono apportate migliorie sul luogo di lavoro specificato	Febbraio 2011: ristrutturazione di n°2 stanze.	La ristrutturazione ha permesso di rinnovare l'impianto elettrico e la griglia di areazione.
Apportare migliorie sul luogo di lavoro biblioteca di Ponte a Egola	R.S.P.P e R.S.L. dei Lavoratori	Entro dicembre 2011	Obiettivi realizzati se vengono apportate migliorie sul luogo di lavoro specificato	Incontri con il Comune di San Miniato. Marzo 2011: eseguiti interventi per sigillare vetri con pellicole trasparenti e migliorata la segnaletica all'interno del locale	La ristrutturazione ha permesso una migliore vivibilità degli ambienti e una razionalizzazione delle informazioni



La questione della sicurezza è stata posta in primo piano 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.

Nel corso del 2011 i dipendenti hanno svolto 52 ore di formazione nell'ambito della sicurezza, tra pronto soccorso e prevenzione antincendio.

Infortunati e malattie nei luoghi di lavoro

Nella breve storia della cooperativa soltanto ci sono stati soltanto 2 infortuni, tra l'altro uno riguardo un incedente con l'autovettura mentre la lavoratrice si prestava ad arrivare sul posto di lavoro. Nell'anno 2011 non ci sono stati infortuni sul posto di lavoro.

Da segnalare che fino al mese di luglio i dipendenti hanno svolto 71 ore di formazione , tra pronto soccorso e corso di HACCP.

Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

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: firmato accordo con la CGIL per la mensilizzazione e la regolamentazione della Banca Ore.

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.

Al 31 dicembre sono 11 i dipendenti iscritti alla Funzione Pubblica CGIL.

Discriminazione

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.

Obiettivi 2012:

Obiettivo	Responsabile	Tempi	Target di valutazione	Azione	Valutazione
Predisposizione di una strumentazione adeguata che permetta una comunicazione costante tra azienda e personale nel caso di assenza forzata dall'impegno lavorativo	Responsabile delle Risorse Umane e Coordinatore del servizio	Entro 1 mese dalla certificazione di assenza forzata	Obiettivo realizzato se nella situazione concreta viene rispettata l'assistenza	Nel mese di gennaio, in seguito a un ricovero, un nostro socio/consigliere è stato dotato di un pc portatile per permettergli di rimanere in contatto con la cooperativa. Questa situazione si è protratta anche nei mesi di convalescenza domiciliare.	L'azione ha portato dei benefici ad entrambe le parti: il socio ha continuato ad essere coinvolto nella vita aziendale, anche in momenti decisionali attraverso Skype, e questo gli ha permesso di vivere il rientro limitando lo stress per mancanza di informazioni adeguate; la cooperativa, quando possibile, ha potuto continuare ad avvalersi della sua professionalità e competenza.

Orario di Lavoro

I giorni lavorativi vanno dal lunedì al venerdì, solo in alcuni servizi è previsto il sabato mattina, 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 settimane 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 di assenza per malattia					
	Livello A1	Livello B1	Livello C2/D1	Livello D2	Livello E1
Anno 2012	68	50,25	706,50	61	357
% per livello	5,47%	4,04%	56,85%	4,91%	28,73%
Anno 2011	151	20	1372	21	40
% per livello	9,41%	1,24%	85,55%	1,30%	2,50%

giorni di assenza per infortunio					
	Livello A1	Livello B1	Livello C2/D1	Livello D2	Livello E1
Anno 2011	0	0	0	0	0
% per livello	0	0	0	0	0
Anno 2010	0	0	0	0	0
% per livello	0	0	0	0	0

Ore Permessi Studio

	Livello A1	Livello B1	Livello C2/D1	Livello D2	Livello E1
Anno 2011	0	0	55	7	0
% per livello	0	0	89%	12%	0
Anno 2010	0	0	29	0	0
% per livello	0	0	100	0	0

Schema dei giorni di assenza dal lavoro anno 2011:

Causa	2010			2011		
	Soci	Non Soci	Totale	Soci	Non Soci	Totale
Malattia	40	306	346	117	319,50	436,50
Maternità	226	1598	1.824	8	1208	1.216
Infortunio	0	0	0	0	0	0
Totale	266	1.904	2.170	125	1.928,75	1652,50

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 2011 sono:

- contratto a tempo indeterminato;
- contratto a tempo determinato;
- contratto a progetto;

- contratto a chiamata;
- 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.

Obiettivi 2012:

Obiettivo	Responsabile	Tempi	Target di valutazione	Azione	Valutazione
Attività di tutoraggio per un Inserimento Lavorativo Terapeutico-Riabilitativo in convenzione con AUSL11 di Empoli	Responsabile delle Risorse Umane	Entro il dicembre 2012	Obiettivo superato con l'avvio di 1 inserimento lavorativo terapeutico-riabilitativo	Nel gennaio 2012 è stato attivato un inserimento con convenzione biennale	L'inserimento, alla prima valutazione intermedia di aprile 2012, ha rilevato la soddisfazione di entrambi. Al tirocinante è stato incrementato l'orario di attività (da 8 a 12 ore settimanali) con l'arricchimento di mansioni da svolgere.
Attivazione di un percorso "Giovanisi" per l'autonomia dei giovani promosso dalla Regione Toscana	Responsabile delle Risorse Umane	Termine giugno 2012	Obiettivo superato con 1 percorso attivato	Non è stato attivato un percorso "Giovanisi", ma un tirocinio con il Centro per l'Impiego di Empoli, nel mese di febbraio 2012 con convenzione semestrale.	Il percorso, attivato presso l'asilo nido "pappa e Ciuccio" di Stabbia-Cerreto Guidi, si è rivelato molto positivo. La tirocinante ha dimostrato sensibilità, correttezza, e buona partecipazione al lavoro di gruppo.

Sistema di gestione

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

Azione: il sito è stato pubblicato nel mese di dicembre 2011.

Azione entro il 31 luglio 2012: progetto di modifica del sito, la Direzione ritiene che sia positivo inserire una sezione riservata ai 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 2011 la Direzione non ha riesaminato nessuna procedura, ma nel mese di gennaio 2012 è stata fatta la Rev04 alla procedura "bilancio sociale".

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.

Dal 2010 i lavoratori hanno nominato la Signora Paola Fondato come nuova Rappresentante dei Lavoratori per la norma SA8000.

Controllo dei fornitori

La Cooperativa ha in questo momento in uso la procedura Rev 03. La Direzione ha revisionato anche la lettera che serve a capire il grado di conformità alla norma SA8000 del nuovo fornitore, è stata uniformata con quella dell'ISO 9001:2008.

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 2011 è stato realizzato e pubblicato un sito internet per migliorare la comunicazione con l'esterno.

Nel mese di luglio 2012 è stata spedita una email a tutti i committenti e fornitori per spiegare il nostro impegno nella SA8000.