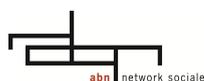


**Bilancio Sociale SA8000 e Riesame della Direzione**

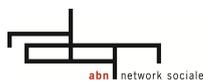
**Consorzio abn – a&b network sociale**

**Perugia, Agosto 2019**



## Sommario

<u>Premessa alla tredicesima edizione</u>	<u>p.3</u>
<u>1 Termini, riferimenti e definizioni</u>	<u>p.3</u>
<u>2 Introduzione</u>	<u>p.4</u>
<u>2.1 Il Consorzio abn e la sua Politica di Responsabilità Sociale SA8000</u>	<u>p.4</u>
<u>2.2 Alcune note metodologiche</u>	<u>p.6</u>
<u>3 Mappa delle 'parti interessate'</u>	<u>p.7</u>
<u>3.1 Le Cooperative Consorziare in abn</u>	<u>p.7</u>
<u>4 Dati 2018 secondo i requisiti della norma SA8000:2014</u>	<u>p.7</u>
<u>4.1 Lavoro infantile</u>	<u>p.10</u>
<u>4.1.1 Grado di raggiungimento degli obiettivi</u>	<u>p.12</u>
<u>4.1.2 Dati 2018 secondo i requisiti della norma SA8000:2014</u>	<u>p.12</u>
<u>4.2 Lavoro obbligato</u>	<u>p.12</u>
<u>4.2.1 Grado di raggiungimento degli obiettivi</u>	<u>p.15</u>
<u>4.2.2 Dati 2018 secondo i requisiti della norma SA8000:2014</u>	<u>p.15</u>
<u>4.3 Salute e sicurezza</u>	<u>p.16</u>
<u>4.3.1 Grado di raggiungimento degli obiettivi</u>	<u>p.16</u>
<u>4.3.2 Dati 2018 secondo i requisiti della norma SA8000:2014</u>	<u>p.20</u>
<u>4.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva</u>	<u>p.25</u>
<u>4.4.1 Grado di raggiungimento degli obiettivi</u>	<u>p.25</u>
<u>4.4.2 Dati 2018 secondo i requisiti della norma SA8000:2014</u>	<u>p.26</u>
<u>4.5 Discriminazione</u>	<u>p.27</u>
<u>4.5.1 Grado di raggiungimento degli obiettivi</u>	<u>p.27</u>
<u>4.5.2 Dati 2018 secondo i requisiti della norma SA8000:2014</u>	<u>p.28</u>
<u>4.5.3 Inserimenti lavorativi legge 381/1991 – Soglia minima e posizionamento delle coop di tipo B</u>	<u>p.29</u>
<u>4.6 Pratiche disciplinari</u>	<u>p.36</u>
<u>4.6.1 Grado di raggiungimento degli obiettivi</u>	<u>p.36</u>
<u>4.6.2 Dati 2018 secondo i requisiti della norma SA8000:2014</u>	<u>p.37</u>
<u>4.7 Orario di lavoro</u>	<u>p.39</u>
<u>4.7.1 Grado di raggiungimento degli obiettivi</u>	<u>p.39</u>
<u>4.7.2 Dati 2018 secondo i requisiti della norma SA8000:2014</u>	<u>p.41</u>
<u>4.8 Retribuzione</u>	<u>p.42</u>
<u>4.8.1 Grado di raggiungimento degli obiettivi</u>	<u>p.42</u>
<u>4.8.2 Dati 2018 secondo i requisiti della norma SA8000:2014</u>	<u>p.43</u>
<u>4.9 Sistema di Gestione del Consorzio abn</u>	<u>p.43</u>
<u>4.9.1 Politiche, Procedure e RegISTRAZIONI</u>	<u>p.43</u>
<u>4.9.1.1 Grado di raggiungimento degli obiettivi</u>	<u>p.45</u>
<u>4.9.2 Il Social Performance Team</u>	<u>p.45</u>
<u>4.9.3 Identificazione e valutazione dei rischi</u>	<u>p.45</u>
<u>4.9.4 Monitoraggio</u>	<u>p.47</u>
<u>4.9.5 Coinvolgimento e comunicazione</u>	<u>p.48</u>
<u>4.9.6 Gestione e risoluzione dei reclami</u>	<u>p.49</u>
<u>4.9.7 Verifica esterna, coinvolgimento parti interessate e percorsi formativi/informativi</u>	<u>p.50</u>
<u>4.9.8 Azioni correttive e preventive</u>	<u>p.50</u>
<u>4.9.9 Formazione e Capacity Building</u>	<u>p.51</u>
<u>4.9.10 Gestione dei fornitori e degli appaltatori</u>	<u>p.51</u>
<u>5 Obiettivi di miglioramento 2019-2020</u>	<u>p.52</u>



## Premessa alla quattordicesima edizione

Quella che si va a presentare è la quattordicesima edizione del Bilancio Sociale SA8000, la terza dopo l'adeguamento allo schema 2014 della norma SA8000.

**La novità che introduciamo con questa edizione del Bilancio SA8000 è l'approfondimento di alcuni aspetti per la valutazione da parte della Direzione della tenuta sotto controllo, l'aggiornamento e l'applicazione del Sistema di Gestione SA8000 (SGSA8000). Tutti gli elementi del presente documento che si qualificano anche come elementi del riesame annuale della Direzione sul SGSA8000, saranno evidenziati con carattere di colore blu.**

Il Sistema di Gestione SA8000, strutturato principalmente in funzione del passaggio allo standard 2014 della norma di riferimento, si fonda su una serie di procedure specifiche per la gestione della responsabilità sociale in azienda supportate da alcune procedure del Sistema di gestione integrato Qualità e Ambiente, considerate alcune analogie tra i diversi schemi, nonostante la SA8000 non rientri nella famiglia delle norme ISO. Sono inoltre in corso di stesura, ad ulteriore supporto delle procedure del SGSA8000 e come previsto da piano degli obiettivi di miglioramento 2018-2019, le "buone prassi SA8000", che definiscono, sulla base dei requisiti della norma SA8000, l'applicazione di comportamenti eticamente corretti da parte del personale del Consorzio abn.

Un altro obiettivo di miglioramento previsto sempre dal piano 2018-2019, volto a mantenere elevato, internamente all'organizzazione, il livello di attenzione sulla responsabilità sociale d'impresa e quindi a mantenere viva la conoscenza dei capisaldi della norma di riferimento, era la somministrazione di un questionario di apprendimento che ha messo in evidenza un buon livello di conoscenza della norma SA8000 e di come questa si concretizzi attraverso gli strumenti del SGSA8000.

Rispetto all'indagine annuale sulla responsabilità sociale condotta dal Consorzio abn nei confronti delle consorziate attraverso la somministrazione del questionario SA8000, soddisfa sicuramente l'ottenimento di 11 questionari compilati pur essendo il dato in contrazione rispetto al 2018 (12 questionari compilati).

Il documento parte come sempre dalla dichiarazione di intenti del Consorzio abn in tema di Responsabilità Sociale, una dichiarazione che enuncia in modo esplicito la presa in carico da parte del Consorzio abn di tutti i requisiti SA8000.

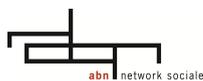
Tutto il capitolo 5, strutturato secondo i nove punti fondamentali della norma SA8000, riporta dati relativi ai lavoratori del consorzio e delle cooperative ed indica gli obiettivi periodici di responsabilità sociale del Consorzio definiti sulla base dei seguenti principali elementi:

- grado di raggiungimento degli obiettivi previsti per l'anno precedente;
- Identificazione e valutazione dei rischi SA8000 da parte del SPT;
- Performance sociali del Consorzio abn misurate sulla base di Indicatori di performance sociale;
- Stato di risoluzione di eventuali Non Conformità di Responsabilità Sociale;
- Grado di coinvolgimento delle parti interessate nel processo di conformità allo standard SA8000.

### 1. Termini, riferimenti e definizioni

Nel presente Bilancio SA8000 vengono utilizzate alcune sigle e si fa riferimento ad alcune leggi, tipologie di impresa o tipologie di rapporto di lavoro specifiche del 'mondo cooperativo', specialmente della cooperazione sociale.

Le definizioni vengono perciò riportate di seguito, in modo semplice e sintetico:



- Legge 381/91: Legge nazionale italiana istitutiva della cooperazione sociale.
- Cooperativa sociale di tipo A: Cooperativa che persegue la promozione umana e l'integrazione sociale dei cittadini mediante la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi.
- Cooperativa sociale di tipo B: Cooperativa di produzione di beni e servizi che persegue l'interesse generale della collettività, mediante l'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati.
- Socio lavoratore: lavoratore di Cooperativa legato alla stessa da un rapporto di mutualità e non solo dal contratto di lavoro. Può perciò partecipare all'assemblea dei soci, eleggere ed essere eletto in Consiglio di amministrazione, avvalersi del prestito sociale, ecc.
- Lavoratore dipendente: lavoratore di Cooperativa legato alla stessa soltanto dal contratto di lavoro.
- Lavoratore svantaggiato: socio o dipendente di Cooperativa sociale, riconosciuto svantaggiato per vari motivi (fisici, psichici, sensoriali, sociali, ecc,) ai sensi dell'art. 4 della L.381/91.
- Prestito sociale: possibilità offerta al socio di essere prestatore, mediante apposito e formale libretto (analogo a quello bancario o postale), in favore della Cooperativa, a tassi più vantaggiosi di quelli ordinari 'di mercato'.
- RLS: Rappresentante dei lavoratori per la salute e la sicurezza (ai sensi del D.Lgs 81/08).
- RSPP: Responsabile del servizio di protezione e prevenzione (ai sensi del D.Lgs 81/08).
- DIR: Direzione del Consorzio abn.
- RD: Rappresentante della Direzione per il Sistema di Gestione Integrato qualità-ambiente-responsabilità sociale.
- LG-SA8000: Linee guida consortili di abn sulla responsabilità sociale.
- DIL: Direttive consortili per l'inserimento lavorativo.
- Malattia professionale: evento dannoso alla persona che si manifesta in modo lento, graduale e progressivo, involontario e in occasione del lavoro.
- Infortunio: evento dannoso alla persona che si manifesta in occasione del lavoro, in modo violento e con conseguenze immediate
- Indice di gravità': numero di giornate di assenza per infortuni verificatisi in un certo periodo di tempo e/o in un determinato ambito.
- Indice di frequenza: quanti infortuni si sono verificati per ogni milione di ore lavorate in un determinato periodo e/o in un determinato ambito.
- SPT: Social Performance Team
- CSS: Comitato Salute e Sicurezza
- SGSA8000: Sistema di Gestione SA8000
- PR SGSA8000: Procedura Sistema Gestione SA8000

## 2. Introduzione

### 2.1 Il Consorzio abn e la sua Politica di Responsabilità Sociale SA8000

A seguire si enuncia la Politica di Responsabilità Sociale SA8000 in seconda revisione del 01/08/2019:

Il Consorzio abn - a&b network sociale - è un consorzio di cooperative, sociali e non sociali, costituito nel 1997 a Perugia, allo scopo di perseguire, in modo integrato, gli obiettivi di promozione umana e integrazione sociale dei cittadini previsti dalla Legge 381/91.



Attualmente abn opera in Umbria, Toscana, Campania, Lazio, Puglia, Sicilia, Friuli, Calabria, Emilia Romagna, Basilicata, tramite più di 40 cooperative consorziate, rappresentando oggi la più grande impresa sociale-rete su scala regionale ed una delle più rilevanti su scala nazionale.

Il presente documento, che integra il Documento di Politica Integrata Qualità-Ambiente-Etica, rappresenta lo specifico impegno del Consorzio abn ad adeguarsi ai requisiti proposti dallo schema SA8000:2014 e ad indirizzare comportamenti conformi allo standard da parte sia dei lavoratori sia dei fornitori che orbitano intorno al Consorzio abn.

La Direzione intende pertanto rafforzare la sinergia fra l'organizzazione, il personale e lavoratori interni e la catena delle parti interessate esterne, con particolare riferimento alle sue consorziate, attraverso la definizione di un Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale strutturato sui seguenti principi ed obiettivi:

- sensibilizzare le cooperative socie, attraverso il suo ruolo di General Contractor, e la comunità delle parti interessate, anche attraverso la diffusione della presente politica, al rispetto di alcuni requisiti fondamentali in materia di Responsabilità Sociale;
- definire obiettivi specifici di Responsabilità Sociale annualmente pianificati all'interno del Riesame della Direzione SA8000;
- sostenere la difesa dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale;
- rifuggire dal sostegno all'utilizzo di lavoro infantile e per contro sostenere la tutela dell'infanzia e dei minori attraverso la definizione di percorsi di formazione e/o accompagnamento nel mondo del lavoro comunque esclusivamente attraverso iniziative previste per legge;
- rifuggire dal sostegno all'utilizzo di lavoro forzato o obbligato, secondo quanto definito nella Convenzione ILO 29 e dal sostegno alla tratta di essere umani;
- garantire ai propri lavoratori e a tutto il personale un ambiente di lavoro sicuro e salubre attraverso l'adozione di misure di prevenzione di incidenti e danni alla salute che possano verificarsi durante le consuete attività lavorative;
- garantire la libertà dei lavoratori di aderire ai sindacati di propria scelta e di contrattare collettivamente con l'organizzazione senza che ciò comporti motivo ritorsioni e/o discriminazioni da parte del Consorzio abn;
- non attuare alcuna forma di discriminazione;
- non attuare alcuna forma di coercizione e abusi verbali nei confronti del personale;
- rispettare la legislazione vigente in materia di orario di lavoro;
- garantire un salario adeguato a soddisfare i bisogni primari del personale in conformità con il CCNL di riferimento;
- mantenere un adeguato livello di comunicazione con le parti interessate interne ed esterne anche al fine di raccogliere segnalazioni e reclami la cui risoluzione è fondamentale per mantenere conforme il Sistema allo standard SA8000;
- definire con la rete dei propri fornitori, le consorziate anzitutto, un percorso di condivisione dei punti cardini della Responsabilità Sociale con richiesta di un impegno formale al rispetto degli stessi.

Al fine di garantire tutto quanto sopra descritto e di assicurare non solo la conformità alla norma SA8000 ma anche alle leggi nazionali e alle altre leggi vigenti ed applicabili, la Direzione del Consorzio abn si impegna a:



- individuare il Rappresentante della Direzione per la Responsabilità Sociale che investito della responsabilità ed autorità necessarie opera per assicurare l'adeguata implementazione, l'aggiornamento ed il miglioramento continuo del Sistema in conformità alla norma SA8000;
- garantire la piena libertà del personale di eleggere il proprio rappresentante dei lavoratori SA8000 con il compito di mediare e facilitare le relazioni con la Direzione in merito al Sistema di Gestione e alla norma SA8000;
- dare incarico al Social Performance Team (SPT) per la valutazione dei rischi in riferimento agli elementi SA8000 il quale ha quindi il compito di monitorare efficacemente: la conformità allo standard, l'attuazione delle azioni pianificate per gestire i rischi identificati e l'efficacia delle azioni adottate;
- assicurare idonei percorsi di formazione a tutto il personale per un'efficace applicazione dello standard SA8000 verificandone periodicamente l'efficacia;
- garantire il trattamento di non conformità che possano emergere in fase di valutazione dei rischi da parte del SPT e/o in fase di audit sui processi aziendali, o su segnalazioni e reclami provenienti dalle parti interessate, sia interne che esterne, relativamente alla responsabilità sociale.

Eventuali comunicazioni e/o segnalazioni su situazioni non conformi alla corretta applicazione delle procedure del Sistema e quindi dello standard di riferimento, possono essere formalizzate nei seguenti modi:

- in forma verbale riferendo direttamente al Rappresentante dei Lavoratori SA8000 (per il personale interno);
- in forma anonima mediante l'inserimento di messaggi scritti nell'apposita 'cassetta' situata nella Segreteria generale (per il personale interno);
- in modo verbale o per iscritto (lettera, fax, e-mail) al Consorzio abn- indirizzo: via F.lli Cairoli 24, 06125 Perugia; e-mail: [qualita@consorzioabn.it](mailto:qualita@consorzioabn.it); tel. 075/5145161, fax: 075/5004584, all.att.ne di Maria Luisa Boco (per le parti interessate esterne);
- in modo verbale o per iscritto (lettera, fax, e-mail), allo stesso CISE di Forlì - indirizzo: Centro per l'Innovazione e lo Sviluppo Economico, Area Responsabilità Sociale delle Imprese, Corso della Repubblica, 5 - 47100 Forlì; e-mail [info@lavoroetico.org](mailto:info@lavoroetico.org) ; tel. 0543-38214, fax 0543-38219; all'att.ne di Barbara Faticoni o di Lia Margheritini; specificando il nome dell'azienda e dando qualche evidenza oggettiva sull'oggetto del reclamo (per il personale interno e le parti interessate esterne);
- inviando una segnalazione mediante il sito [www.sawnet.info/aziende](http://www.sawnet.info/aziende), indicando "abn" nello spazio "ricerca per ragione sociale" e quindi cliccando nell'icona raffigurante una busta da lettere (per il personale interno e le parti interessate esterne);
- inviando una segnalazione al SAI Social Accountability International (15 West 44th Street | New York, NY 10036 Tel. 212-684-1414 | Fax. 212-684-1515) scrivendo all'indirizzo e-mail [info@sa-intl.org](mailto:info@sa-intl.org).

La presente "Politica di Responsabilità Sociale" costituisce il riferimento generale per le scelte del consorzio in ambito di Responsabilità Sociale, viene perciò periodicamente riesaminata e, se necessario, aggiornata dalla direzione, che ne assicura la distribuzione a tutto il personale, la diffusione alle cooperative socie e alle "parti interessate", rendendola disponibile a tutti coloro che ne fossero interessati.

## 2.2 Alcune note metodologiche

Per la redazione del bilancio SA8000 2019, che prende in esame i dati delle consorziate per l'anno 2018, il Consorzio si è avvalso dei dati relativi a 11 cooperative, potremmo raggruppare così le consorziate che hanno risposto:

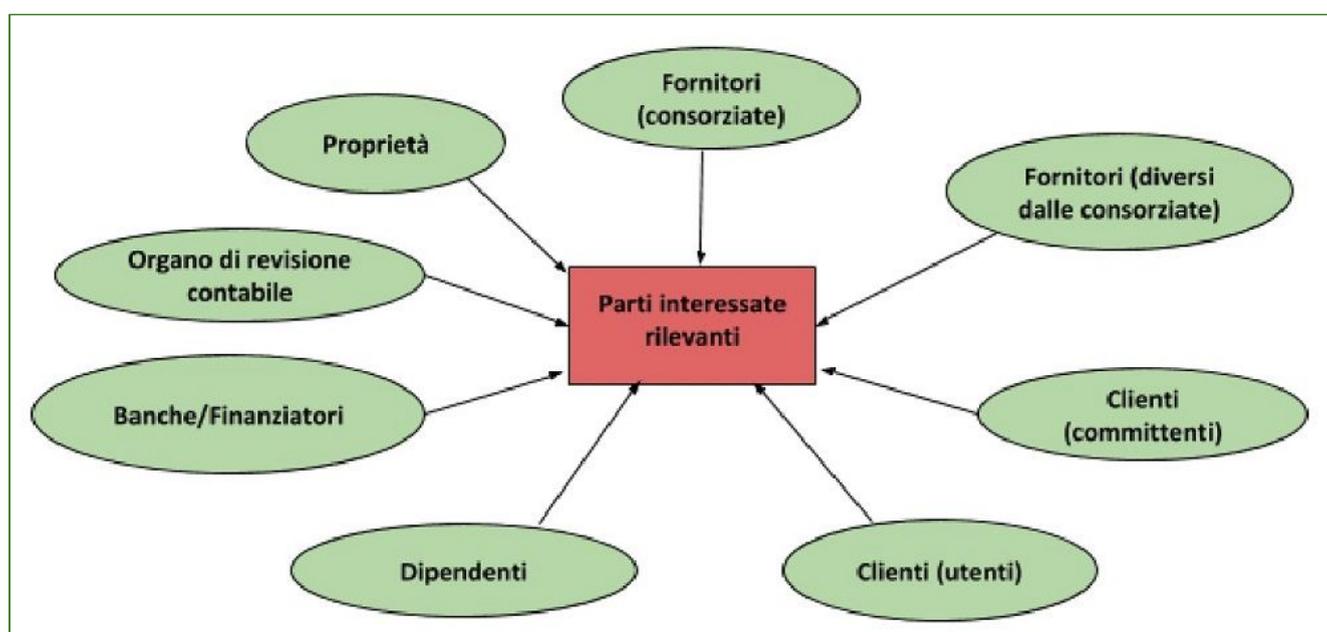
- le cooperative che da sempre condividono con il Consorzio intenti e strategie, che sono rappresentate nel Consiglio di amministrazione e che svolgono servizi a titolarità abn;

- le cooperative di più recente ingresso nella compagine sociale, di piccole dimensioni, molto responsabili dal punto di vista degli impegni assunti con il il Consorzio;
- le cooperative storiche del Consorzio, molto grandi dal punto di vista dell'organico, il cui legame al Consorzio è più formale che sostanziale.

### 3. Mappa delle 'parti interessate'

Data l'estensione territoriale e la rilevanza numerica delle Consorziato di abn, la varietà di stakeholder (o 'parti interessate') legati alle attività del Consorzio e delle sue Cooperative è molto ampia ed in costante evoluzione.

Rappresentiamo graficamente le parti interessate "rilevanti" del Consorzio abn, la cui mappatura è il frutto dell'analisi condotta sul contesto interno ed esterno in cui il Consorzio abn opera e dell'analisi dei rischi condotta sui tre ambiti per cui il Consorzio abn è certificato: qualità, ambiente e responsabilità sociale.



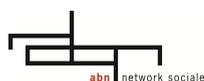
#### 3.1 Le Cooperative Consorziato in abn

Le cooperative oggi associate al Consorzio abn sono oggi complessivamente 44, la tabella a seguire ne dettaglia la collocazione geografica e principali attività:

Consorziate abn	Tipologia cooperativa	Attività svolte	Regione
B+	B	Ristorazione, edilizia, termoidraulica, servizi amministrativi, pulizie, facchinaggio	Umbria
BorgoRete	A	Servizi per: disabili, salute mentale, infanzia, adolescenza e giovani, dipendenza, tratta e povertà estrema	Umbria
Il poliedro	B	Pulizie, manut. Del verde,manut. Stradale, servizi ambientali, edilizia, facchinaggio, ristorazione, servizi di segreteria, servizi cimiteriali	Umbria
Sale in zucca	B	Ristorazione	Umbria

Il telaio	Non sociale	Gestione biblioteche, gestione beni artistici, pulizie, ippoterapia, allevamenti	Umbria
Incontro B	B	Pulizie	Umbria
Cosp Tecno Service	Non sociale	Pulizie, ausiliari scolastici, facchinaggio, servizi cimiteriali	Umbria
Filottete	B	Restauro, florovivaistica, ristorazione	Umbria
G.e.a.	B	Gestione parcheggi, manut. Del verde, pulizie, servizi cimiteriali	Umbria
Luigi Carli	B	Pulizie, vigilanza, ristorazione, gestione parcheggi, bidellaggio	Umbria
Idea 2000	B	Spazzamento strade, raccolta rifiuti, servizi di ristorazione	Toscana
Il Lavoro e non solo	B	Servizi di agricoltura	Sicilia
Consorzio Il lavoro Solidale	Consorzio	Fonti energetiche nuove e rinnovabili	Sicilia
Fontemaggiore	Non sociale	Ricerca e sperimentazione teatrale, produzione di spettacoli teatrali, radiotelevisivi cinematografici e musicali, attività sociali e culturali	Umbria
Sopra Il Muro	B	Gestione di impianti sportivi, servizi di facchinaggio, gestione canili comunali, parcheggi e cimiteri	Umbria
Irno 2000	A	Guardiania, trasporti scuolabus, regolamentazione traffico, pulizie	Campania
Parco solare	Non sociale	Fonti energetiche nuove e rinnovabili, risparmio energetico termoidraulica, impiantistica elettrica	Campania
Saccia	A	Pulizie, edilizia	Campania
Desy	B	Noleggio automezzi, progettazione impianti elettrici e fotovoltaici, gestione strutture ricettive, formazione soggetti svantaggiati, pubblicità	Campania
Services Italcoop	Mista	servizi di gestione, manutenzione e sistemazione del verde , servizio di pulizia e sanificazioni , gestione canile municipale , global service, progettazione e realizzazione impianti elettrici e fotovoltaici	Campania
Solenergia	Non sociale	Fonti energetiche rinnovabili, impiantistica elettrica, impianti idrici e termici	Campania
Consorzio Casentino	Consorzio	Servizi alle persone, servizi ambientali (raccolta differenziata, manut. verde, spazzamento stradale), pulizie, ristorazione, servizi di segreteria, trasporti	Toscana
Betadue	B	Manutenzione del verde, servizi ecologici, pulizie, gestione strutture ricettive, facchinaggio, manut. stradale, gestione isole	Toscana
L'albero del pane	A	Servizi per: disabili, anziani, giovani e adolescenza, infanzia	Toscana
Cir Coop. italiana ristorazione	Non sociale	Ristorazione	Emilia- Romagna
Cpl Concordia	Non sociale	Edilizia, fonti energetiche rinnovabili, impiantistica elettrica ed idrica, gestione e distribuzione energetica, information and communication technologies	Emilia Romagna
Settima Stella	B	Fonti energetiche rinnovabili	Sicilia

Ciarapani	B	Raccolta dei rifiuti	Calabria
Consorzio Manfredi	Consorzio	Trasporti, servizi cimiteriali, servizi alle persone, pulizie	Puglia
Coop. Service Noncello	B	Pulizie, manutenzione del verde, edilizia, fonti energetiche nuove e rinnovabili, risparmio energetico	Friuli
Stella	A	Fonti energetiche nuove e rinnovabili, risparmio energetico	Basilicata
Elettra	B	Servizi di pulizia, facchinaggio, servizi cimiteriali, gestione spazi verde, fonti energetiche rinnovabili	Calabria
Isola	B	Servizi di ristorazione	Umbria
La Torre	B	Servizi cimiteriali, ristorazione, pulizie, manutenzioni, servizi sanitari, raccolta rifiuti e portierato	Umbria
Perusia	A	Assistenza anziani, domiciliare ed ospedaliera, gestione centri di accoglienza	Umbria
Prossima	B	Servizi di pulizie e ristorazione	Umbria
Nuova Dimensione	A	Assistenza anziani, assistenza alla disabilità, servizi per prima infanzia ed adolescenza, turismo sociale	Umbria
B-Kalos	B	Assistenza anziani, assistenza alla disabilità	Umbria
Frontiera Lavoro	A	Servizi S.A.L. (Servizi Assistenza al Lavoro), servizi educativi, servizi di formazione	Umbria
Fiore Verde	A	Servizi per minori, ed anziani	Umbria
Babele	A	Turismo sociale, animazione sociale, attività educativo-terapeutiche, inserimento lavorativo, affido professional, formazione.	Umbria
Tarsminas	A	gestione parcheggi e aree di sosta l'installazione di parcometri e altre strumentazione di telegestione	Umbria
Umbria Verde	Non sociale	agricoltura	Umbria
Cooss Marche Onlus	A	Servizi alla persona: disabilità, anziani, infanzia	Marche



4. Dati 2018 secondo i requisiti della norma SA8000:2014

Grado di raggiungimento degli obiettivi previsti dalla XIII° ediz. del Bilancio SA8000

Si riporta di seguito lo stato di perseguimento degli obiettivi per il biennio 2018-2019 ed il grado di attuazione delle azioni previste.

OBIETTIVI	AZIONI	BUDGET	ESITI ATTESI	RESPONSABILE	COLLAB.	SCADENZA	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
<i>Obiettivi generali da raggiungere, mediante una o più azioni (indicare accanto)</i>	<i>Azione/i da porre in atto per il raggiungimento degli obiettivi</i>	<i>Risorse destinate allo svolgimento dell'azione</i>	<i>Traguardi, indicatori di 'performance rispetto allo standard'</i>	<i>Nome del responsabile del raggiungimento dell'obiettivo e/o dell'attuazione dell'azione</i>	<i>Eventuali collaboratori del responsabile</i>	<i>Tempistica di realizzazione</i>	<i>Considerazioni</i>

**Requisito norma di riferimento: tutti**

1.Sviluppare la massima consapevolezza da parte dei lavoratori di essere parte attiva del SGS8000	Redazione, verifica ed approvazione di un documento contenente "Buone Prassi SA8000"	Costi del Personale Interno	Validazione delle buone prassi SA8000 da parte della Direzione	RD	SPT/DIR	Luglio 2018	🕒 E' in corso di ultimazione il documento che sarà poi sottoposto a validazione da parte della Direzione e trasmesso ai dipendenti del Consorzio
	Diffusione/Informazione/formazione sul documento a tutti i lavoratori coinvolti	Costi del Personale interno	Applicazione dei comportamenti dettati dalle "Buone Prassi SA800" da parte dei lavoratori	Lavoratori	RD/DIR	Settembre 2018	📢 Essendo il documento ancora in corso di ultimazione non si è concretizzata la diffusione fra i lavoratori

**Requisito norma di riferimento: 3. "Salute e Sicurezza"**

2.Potenziamento delle squadre di emergenze antincendio e primo soccorso (oggi composte da personale B+)	Formazione dipendenti Consorzio abn"	Costi del personale interno e costi corso Primo Soccorso	Partecipazione ai corsi da parte di almeno 2 dipendenti	RSPP/MC	DIR	Giugno 2019	🕒 E' in corso di pianificazione il calendario della formazione che prevede per settembre 2019 l'organizzazione, fra le altre tipologie, di un corso antincendio ed un corso primo soccorso
---	--------------------------------------	--	---	---------	-----	-------------	--

3.Gestione degli aspetti di sicurezza legati alle attività dei concessionari Palazzo Campus	Richiesta compilazione scheda raccolta dati per la gestione degli aspetti di sicurezza legati alle attività dei concessionari	Costi del personale interno	Compilazione scheda/dichiarazione per tipologia attività svolta ed eventuale utilizzo di attrezzature/macchinari da parte dei concessionari	RD/RSPP	Responsabile Gestione Palazzo Campus	Dicembre 2018	🕒 Alcuni concessionari hanno reso la dichiarazione; altri no, alcuni perché di fatto hanno lasciato gli spazi di Palazzo Campus.
	Pianificazione di un incontro con i concessionari per la condivisione di un piano di emergenza	Costi del personale interno	Definizione di un piano di emergenza condiviso	RSPP	RD/Responsabile Gestione Palazzo Campus	Dicembre 2018	👉 I tentativi di pianificazione si sono per ora dimostrati vani. I concessionari hanno nel frattempo ricevuto il piano di emergenza del Consorzio. L'incontro sarà pianificato per il mese di settembre 2019

**Requisito norma di riferimento: 9 "Sistema di Gestione" 9.6 "Politiche, Procedure e registrazioni"**

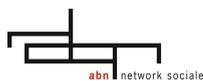
4. Disponibilità alle parti interessate della Politica di Responsabilità Sociale SA8000 e di specifiche procedure per il loro coinvolgimento alla conformità SA8000	Implementazione del nuovo sito aziendale	Come stabilito dal contratto con la società incaricata	Messa in rete del nuovo sito aziendale	Società incaricata (Tourtools)	DIR/Area Progettazione& Sviluppo	Luglio 2018	👍 E' online dal mese di marzo 2019 il nuovo sito del Consorzio abn
	Caricamento nel sito aziendale dei principali documenti SA8000 (schema della norma, Politica di RS SA8000, Bilancio Sociale SA8000, Procedura Gestione Reclami SA8000)	Costi del personale interno	Disponibilità al pubblico dei principali documenti e procedure del SGS8000		DIR	RD/SPT	Settembre 2018



Requisito norma di riferimento: 9 "Sistema di Gestione" 9.9 "Formazione e sviluppo delle capacità (Capacity Building)"							
5. Verificare la conoscenza e comprensione dei requisiti SA8000 da parte dei lavoratori	Predisposizione e somministrazione di test on-line da somministrare ai lavoratori sulla base dei percorsi di formazione/informazione e SA8000 effettuati	Costi del personale interno	Almeno l'80% dei test somministrati con esito positivo	RD	SPT	Maggio 2018	👍 Somministrato un questionario online sui capisaldi della norma SA8000; 11 test compilati su 16 somministrati; solo 2 i test che non hanno ottenuto punteggio pieno ma comunque con un risultato pari al 90,4% delle risposte esatte su quelle somministrate

Requisito norma di riferimento: 9 "Sistema di Gestione" 9.10 "Gestione dei fornitori e degli appaltatori"							
6. Accrescere la 'responsabilità sociale' delle consorziate e degli altri fornitori	Sottoscrizione dell'Impegno di Responsabilità Sociale secondo le Linee Guida proposte dal Consorzio abn	Compreso nei costi di RD	Sottoscrizione Impegno da parte almeno delle consorziate che svolgono servizi a titolarità del Consorzio abn	RD	DIR/SPT	Dicembre 2018	🕒 Si sono ulteriormente dilatati i tempi per la somministrazione a causa della ravvisata necessità di snellire ulteriormente l'impianto del documento. La richiesta di sottoscrizione sarà curata entro fine agosto 2019
	Accompagnamento al coinvolgimento dei fornitori delle consorziate sulla base delle Linee Guida Consortili sottoscritte dalle cooperative	Compreso nei costi di RD	Sottoscrizione Impegno SA8000 da parte di almeno 2 fornitori di 2 consorziate firmatarie del nuovo Impegno di Responsabilità Sociale	RD	DIR delle consorziate	Giugno 2019	🕒 E' in corso la richiesta di sottoscrizione dell'impegno da parte di alcuni fornitori di una delle tre consorziate che hanno già sottoscritto l'impegno nel 2015.

	Audit di monitoraggio presso le consorziate	Compreso nei costi di RD	audit diretti/telematici presso almeno il 50% delle consorziate firmatarie dell'impegno	RD	SPT	Dicembre 2019	🕒 E' stato condotto il monitoraggio presso una consorziata firmataria dei nuovi impegni già dal 2015. La fase di monitoraggio presso le consorziate coinvolte più di recente nel percorso di sottoscrizione, è rilanciata per il 2020
	Sottoscrizione impegno di Responsabilità sociale secondo la PR11 SGI "Fornitori e approvvigionamento"	Compreso nei costi di RD	Sottoscrizione Impegno di RS secondo il Mod36PR11 SGI da parte della società subappaltatrice Abn E&E	RD	SPT	Settembre 2018	🕒 La richiesta di sottoscrizione sarà curata entro fine agosto 2019
	Somministrazione questionario SA8000 alle consorziate su cui il Consorzio abn ha maggiore potere d'influenza	Compreso nei costi di RD	Restituzione di almeno 12 questionari	RD	DIR	Marzo 2019	👍 Sono 11 i questionari compilati, pur non avendo centrato l'obiettivo dei 12 questionari, il target si ritiene soddisfatto
	Audit di monitoraggio presso fornitori fascia B-D	Compreso nei costi di RD	Audit telematici per tutti i fornitori di fascia B-D che non hanno ancora risposto alla richiesta di compilazione questionario	RD	DIR	Dicembre 2018	🕒 è in corso un'azione di sollecito rispetto alla richiesta di compilazione questionario telematico per 4 dei 5 firmatari dell'Impegno SA8000 (ed ambientale). Contestualmente si procederà con un audit telematico anche del nuovo fornitore qualificato nel 2018 e firmatario anch'esso dell'impegno



## 4.1 Lavoro infantile

### 4.1.1 Grado di raggiungimento degli obiettivi

#### ➤ Consorzio abn

Rispetto al requisito 1 della norma SA8000 relativo a “**Lavoro Infantile**” il Consorzio abn è perfettamente in linea con il divieto posto dalla norma SA8000 e con la legislazione vigente in materia di lavoro infantile, inteso quindi come divieto di assumere lavoratori con età inferiore ai 15 anni. I lavoratori del Consorzio, hanno tutti età superiore ai 18 anni. Il Consorzio abn, al fine di contrastare possibili situazioni a rischio di assunzione minori, ha messo in uso e messo a disposizione delle proprie consorziate e degli altri fornitori la **PR04 SGSA8000 “Lavoro Infantile e Minorile”**.

#### ➤ Consorziate

Rispetto allo stesso requisito il Consorzio abn ha ottenuto 3 adesioni formali, attraverso il nuovo impegno di Responsabilità Sociale, che così recita: *“impegno al non utilizzo di lavoro infantile e al rispettare tutti i principi tutelativi in caso di impiego di giovani lavoratori in età scolare”*.

I **monitoraggi condotti tra il 2017 ed il 2019** sulle **3** firmatarie delle LG-SA8000 confermano la tendenza delle cooperative di assumere personale che abbia età minima di 19 anni e che ha quindi assolto l’obbligo scolastico e la cui presenza in organico è comunque molto poco rappresentativa. Infatti, dai questionari SA8000 emerge che una cooperativa non ha in organico lavoratori di età inferiore ai 25 anni e le altre due, complessivamente, raggiungono appena le 10 unità lavorative in fascia 19-25 anni.

Per il personale con età compresa fra i 16-18 anni contemplanano eventualmente forme diverse dall’assunzione vera e propria come per esempio l’attivazione di tirocini extra-curricolari che prevedono l’alternanza scuola lavoro e che vedono il coinvolgimento di più soggetti di “vigilanza” per la massima tutela dei diritti del giovane tirocinante.

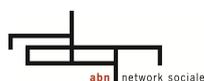
Le tre consorziate, a comprova dell’età anagrafica del personale per cui è in corso l’attivazione di un rapporto di lavoro, sia in fase di candidatura che in fase di selezione del personale, richiede copia dei documenti di identità e dei codici fiscali e, ad assunzione avvenuta, copia del titolo di studio posseduto.

### 4.1.2 Dati 2018 secondo i requisiti della norma SA8000:2014

Quanto espresso al punto 5.1.1 rispetto all’assenza di lavoro infantile, sia fra i lavoratori del Consorzio che fra i lavoratori delle consorziate prese in esame, è dimostrabile attraverso le tabelle sottostante.

Nessuna consorziata ha lavoratori di età inferiore ai 15 e lavoratori compresi nella fascia di età 15-18, a conferma di quanto rilevato negli scorsi anni e solo 56 lavoratori in fascia di età compresa fra i 19 e 25 anni; le cooperative continuano ad essere contesti lavorativi con ampia rappresentatività delle fasce più adulte della popolazione che ha un’occupazione lavorativa.

La forza lavoro analizzata si compone di 3320 unità lavorative; rispetto al dato in controtendenza del 2017, quando la forza lavoro maschile risultava più rappresentativa di quella femminile, torna nuovamente a farsi più importante la compagine femminile su quella maschile con 2010 unità contro i 1310 maschi presenti.



A pesare sulla nuova inversione di tendenza i dati relativi ad una cooperativa assente dall'indagine nel 2017 (cooperativa non sociale), la quale su un organico complessivo di 1336 lavoratori, conta la presenza di 902 lavoratrici, le quali rappresentano il 67,5% della forza lavoro totale.

Come nel 2017 la fascia d'età compresa tra i 46 e 55 anni si conferma come quella maggiormente rappresentativa con il 36%, a seguire i lavoratori con età superiore ai 55 anni con il 24,8%, quasi eguagliata dalla fascia di età compresa fra i 36 e 45 anni che rappresenta il 24,7%. I lavoratori compresi nella fasce di età 26-35 e 19-25, costituiscono, rispettivamente il 12,8% e l'1,7%; i lavoratori più giovani sono in ulteriore contrazione rispetto al 2018 quando, se pur dato già trascurabile, rappresentavano il 3% della forza lavoro analizzata per il 2017.

L'occupazione giovanile in Italia, secondo le elaborazioni Istat di dicembre 2018, nell'arco di un anno, vede l'aumento degli occupati nella fascia 15 - 24 anni (+ 36 mila rispetto a dicembre 2017); il dato appare in controtendenza con quanto rilevato fra le cooperative del Consorzio; non si registrano infatti lavoratori nella fascia di età 15 - 18 e la presenza di lavoratori compresi fra 19 e 25 anni è in costante diminuzione ormai da qualche anno. A livello nazionale si registra una flessione tra i 25-49enni (-135 mila) e un aumento pari a 300 mila unità lavorative fra gli ultra cinquantacinquenni.

Sia fra le donne che fra gli uomini occupati nelle consorziate abn, la fascia maggiormente rappresentativa è quella compresa fra i 46 e 55 anni, con il 37,6% della forza lavoro totale femminile ed il 33,3% della forza totale maschile. Se pur con oscillazioni poco significative, le lavoratrici con età superiore ai 55 anni costituiscono la seconda fascia più rappresentativa con il 25,6% mentre fra i maschi la seconda più importante in termini numerici è la fascia 36-45 con il 25,2% ma in realtà supera di appena 19 unità i lavoratori con età superiore a 55 anni (il 23,7% della forza totale maschile). Andiamo ora a vedere nel dettaglio come la forza lavoro presa in considerazione si colloca fra le diverse tipologie di cooperative che hanno risposto all'indagine SA8000:

Tabella 1: organico femminile per fasce d'età 2018

FEMMINE								
	MINORI DI 15	15-18	19-25	26-35	36-45	46-55	OLTRE 55	TOT 2018
CONSORZIO ABN	0	0	0	1	2	2	1	6
COOP A	0	0	2	19	13	11	2	47
COOP B	0	0	6	73	149	197	110	535
COOP MISTE (A e B)	0	0	11	68	149	189	109	526
COOP NON SOCIALE	0	0	11	60	179	359	293	902
TOT. Consorziate in abn	0	0	30	220	490	756	514	2010

Tabella 2: organico maschile per fasce d'età 2018

MASCHI								
	MINORI DI 15	15-18	19-25	26-35	36-45	46-55	OLTRE 55	TOT 2018
CONSORZIO ABN	0	0	0	2	2	2	0	6
COOP A	0	0	2	5	3	6	0	16
COOP B	0	0	10	75	131	170	114	500
COOP MISTE (A e B)	0	0	4	48	91	120	97	360
COOP NON SOCIALE	0	0	10	79	105	140	100	434
TOT. Consorziate in abn	0	0	26	207	330	436	311	1310

Tabella 3: organico complessivo (maschi e femmine) per fasce d'età 2018

MASCHI E FEMMINE								
	MINORI DI 15	15-18	19-25	26-35	36-45	46-55	OLTRE 55	TOT 2018
<b>CONSORZIO ABN</b>	0	0	0	3	4	4	1	12
<b>COOP A</b>	0	0	4	24	16	17	2	65
<b>COOP B</b>	0	0	16	148	280	367	224	1035
<b>COOP MISTE (A e B)</b>	0	0	15	116	240	309	206	886
<b>COOP NON SOCIALE</b>	0	0	21	139	284	499	393	1336
<b>TOT. Consorziati in abn</b>	0	0	56	427	820	1192	825	3320

La forza lavoro sopra dettagliata si riferisce a:

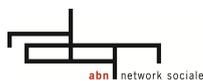
- 2 cooperative "A";
- 5 cooperative "B";
- 3 cooperative "miste";
- 1 cooperativa sociale.



L'unica cooperativa non sociale che ha risposto al questionario supera da sola l'organico delle 5 cooperative B che sono state analizzate, rappresentando più del 40% della forza lavoro totale su cui si è lavorato.

Il Consorzio abn, con i suoi 11 dipendenti alla data del 31/12/2018, conferma la maggiore rappresentatività delle fasce 36-45 e 46-55.

A partire dal 01/08/2018 il Consorzio abn ha messo fine ai contratti di distacco del personale, almeno per quanto riguarda le funzioni strutturali dell'organizzazione (segreteria generale, ufficio gare, ufficio contabilità e ufficio paghe e personale, ufficio qualità e ufficio progettazione sviluppo). Rispetto a queste funzioni, alcune delle quali sono passate sotto la titolarità di un'altra consorziata, si sono privilegiati strumenti diversi di contrattualizzazione con una regolamentazione più rigorosa dei tempi e modalità di erogazione/fruizione dei servizi oggetto dei contratti.



## 4.2 Lavoro obbligato

### 4.2.1 Grado di raggiungimento degli obiettivi

#### ➤ Il Consorzio abn

Rispetto al requisito 2 della norma SA8000 relativo a **“Lavoro Forzato o Obbligato”** puntualizziamo intanto che il Consorzio non ha soci persone fisiche ma solo soci soggetti giuridici, ad oggi sono 44 le cooperative associate, quindi il valore del “capitale sociale” del consorzio è il risultato delle quote sociali versate dalle cooperative associate e non dai singoli lavoratori, il cui rapporto di lavoro esula dalla tipologia di “socio lavoratore”.

Il consorzio abn stipula con ogni lavoratore un contratto individuale di lavoro firmato da entrambe le parti, a dimostrazione della piena condivisione ed accettazione delle condizioni contrattuali delineate, mettendo il lavoratore a conoscenza delle modalità di recesso dal rapporto di lavoro, che quest’ultimo può decidere di interrompere in qualunque momento, purché con il giusto preavviso, al datore di lavoro.

L’ufficio paghe (funzione in outsourcing) è depositario di tutta la documentazione prodotta in fase di assunzione, (stato di famiglia, curriculum vitae, verbale di colloquio se esistente, contratto d’assunzione, eventuali attestati di formazione etc.) ed ha cura di archiviare la sola copia dei documenti personali di identificazione o riconoscimento, carta d’identità, patente di guida passaporto etc., all’interno della cartella individuale del dipendente.

Il Consorzio abn non ricorre di norma a lavoro straordinario e le ore in più che possono rendersi necessarie in particolari momenti (scadenze contabili, scadenze di gare d’appalto, progetti etc.) possono essere recuperate secondo quanto stabilito dal CCNL di riferimento e come specificato nel Manuale del Sistema di Gestione SA8000.

#### ➤ Le consorziate

Rispetto allo stesso requisito il Consorzio abn conta **3 adesioni formali**, attraverso il nuovo impegno di Responsabilità Sociale, che così recita: *“rispetto del principio di ‘libertà’ al lavoro (no al lavoro forzato o obbligato) ed all’impegno a non sostenere la tratta di esseri umani”*.

I **monitoraggi condotti tra il 2017 ed il 2019** sulle **3** firmatarie delle LG-SA8000 dimostrano una situazione di conformità al requisito; le ore di lavoro extra-ordinario sono rese in modo assolutamente volontario dai lavoratori e le cooperative adottano lo strumento della “flessibilità in accantonamento”, le ore in più lavorate vengono recuperate nell’arco dei sei mesi successivi allo svolgimento di lavoro straordinario, come contemplato dal CCNL delle cooperative sociali. Una cooperativa stabilisce attraverso il regolamento interno dei soci, che le ore possono essere recuperate dai soci lavoratori nei 12 mesi successivi. Trascorsi i 6/12 mesi, le ore che non sono ancora state recuperate vengono retribuite secondo le maggiorazioni previste dal CCNL.

### 4.2.2 Dati 2018 secondo i requisiti della norma SA8000:2014

Il consorzio abn, avendo soci soggetti giuridici, non utilizza lo strumento del prestito sociale ma basa il suo legame “socio-economico” con le consorziate sulla quota sociale che ciascuna di esse sottoscrive.

Per quanto riguarda invece le consorziate, il prestito sociale viene ormai utilizzato in modo sistematico, almeno da alcune cooperative, come altro indicatore della piena volontarietà del lavoratore rispetto alla propria attività, oltre che come



indicatore della fiducia e del senso di appartenenza che i soci lavoratori nutrono rispetto alla propria cooperativa. Come lo scorso anno sono 4 le cooperative che dichiarano di aver attivato per il 2018 il prestito sociale. Di seguito si dettaglia il numero dei prestiti ed il valore economico complessivo messo a confronto con i dati rilevati nel 2017.

#### *Prestiti sociali 2017 e 2018*

Anno	N° Consorziati con prestito Sociale	N° prestiti	Importo totale
2017	4	89	1.185.261,73 €
<b>2018</b>	<b>4</b>	<b>88</b>	<b>973.567,28 €</b>

Quasi a parità di numero di prestiti sociali attivati nel 2018, si riduce l'importo complessivo degli stessi.

### 4.3 Salute e sicurezza

#### 4.3.1 Grado di raggiungimento degli obiettivi

##### ➤ Il Consorzio abn

Rispetto al requisito 3 della norma SA8000 relativo a **“Salute e sicurezza”** e di quanto specificato all'interno dell'Allegato Indicatori di performance, il Consorzio abn ha provveduto e provvede a:

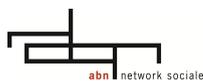
- mantenere tutta la documentazione relativa all'agibilità della sede, alla conformità degli impianti elettrici ed alla conformità di impianti quali ad esempio caldaie, ascensori, macchine del freddo etc;
- tenere sotto controllo le scadenze degli adempimenti legali per le verifiche periodiche sugli impianti (ascensori, caldaie, impianti di condizionamento etc.), per le attività di manutenzione su attrezzature e macchinari (presidi antincendio, ascensori, caldaie etc.), per le simulazioni emergenze antincendio, per le verifiche periodiche di messa a terra e impianti elettrici di messa a terra;
- alla nomina ufficiale del RSPP (Responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione), avvenuta da parte degli organi direttivi il 16/01/2015 ed alla nomina da parte dei lavoratori del RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza) avvenuta con assemblea dei lavoratori il 22/06/2018;
- alla nomina del proprio medico competente con lettera d'incarico firmata in data 22/02/2011.

Tutta la documentazione relativa alla cura degli adempimenti legali relativi alla sede del Consorzio abn ai fini della massima tutela della salute e sicurezza sono messi a disposizione di tutti i concessionari che oggi usufruiscono, per l'espletamento delle proprie attività, di uno spazio presso il Palazzo in cui ha sede il Consorzio abn. Infatti se il primo piano è occupato in gran parte dagli uffici del Consorzio abn e della cooperativa B+ il secondo e terzo piano di Palazzo Campus ospitano società esterne che hanno in essere un contratto di concessione per l'utilizzo dei locali.

La tabella seguente elenca i principali adempimenti legali di sicurezza (ed ambientali) che sono sotto la responsabilità del Consorzio abn:

Elenco adempimenti legali			
Argomento	Obbligo previsto	Frequenza adempimento	Documenti che ne scaturiscono
Concessione edilizia DIA	Ottenimento della concessione	-	Concessione edilizia DIA
Agibilità – abitabilità	Ottenimento del certificato di agibilità	-	Agibilità e abitabilità rilasciati dal Comune
Scarichi idrici	Domanda assimilazione acque reflue domestiche all'ATO Umbria. (D.Lgs. 152/06, DGRU 1171/2007, Del. Cons. Prov. 99/08)	-	Autorizzazione agli scarichi
	Planimetria degli scarichi	-	Disegno planimetrico
<b>Caldaie / centrale termica</b>			
1. Caldaia ARCA potenza nominal max 34,5 kw (per acqua sanitaria calda)	Libretti di centrale e di impianto (sopra i 35 kw) DPR 412/93 Prova fumi e manutenzione annuale e rapporti di controllo DPR 551/99; Controlli di efficienza energetica ai sensi del DPR 74 del 16 aprile 2013	-	Copia denuncia ISPESL e ricevuta raccomandata
		verifiche annuali	Libretto impianto (> 35kw) con annotazione verifiche periodiche.
		-	Contratto con il manutentore con validità 01/01/2017-31/12/2017
		manutenzione annuale (compresa prova fumi)	Originale rapporti di manutenzione.
		Ogni 4 anni (controllo di efficienza energetica)	Rapporto di efficienza energetica di tipo 1 e rilascio bollino
2. Caldaia Wolf MGK - 2 - 300 di potenza 550 kw	Libretti di centrale e di impianto (sopra i 35 kw) DPR 412/93 Prova fumi e manutenzione annuale e rapporti di controllo DPR 551/99; Controlli di efficienza energetica ai sensi del DPR 74 del 16 aprile 2013	-	Copia denuncia ISPESL e ricevuta raccomandata
		verifiche annuali	Libretto impianto (> 35kw) con annotazione verifiche periodiche.
		-	Contratto con l'installatore/manutentore
		manutenzione annuale (compresa prova fumi)	Originale rapporti di manutenzione.
		Controllo di efficienza energetica	Rapporto di efficienza energetica di tipo 1 e rilascio bollino
Azienda insalubre	Comunicazione scritta a ASL	-	Copia della comunicazione inviata
Rumore esterno	Analisi rumore esterno	-	Rapporti di valutazione da parte di enti preposti
Sicurezza	Documento di valutazione rischi Dlgs. 81/08	annuale	Documenti firmati in originale
	Dichiarazione di conformità impianto elettrico (L.46/90)	-	Originali delle dichiarazioni
	Dichiarazione di conformità impianto del gas (D.M. 37/2008, nuovo; L.46/90)	-	Originali delle dichiarazioni
	Dichiarazione di conformità impianto termoidraulico idrosanitario (L.46/90)	-	Originali delle dichiarazioni
	CPI Certificato prevenzione incendi – centrale termica	-	Certificato
	Ascensori	-	Per ogni ascensore: 1.Copia denuncia ISPESL e ricevuta AR (non più prevista)

		-	2. Contratto con ente per verifiche periodiche.
		-	3. Contratto con società manuttrice.
		-	4. Libretto dell'ascensore.
		Biennale	5. Rapporti di verifica periodica.
		semestrale	6. Rapporti di manutenzione
	Registro antincendio	Scadenze di legge (semestrale)	Registro antincendio e rapporti di verifica rilasciati da ditta apposita
	Esercitazione prevenzione incendi (verbale esercitazione pratiche come da DM. 10.03.98)	Annuale	Verbali firmati in originale delle esercitazioni fatte, oppure annotazione sul registro antincendio
	Denuncia impianti elettrici di messa a terra	-	Copia della denuncia all'ISPESL (con conformità 46/90) e ricevuta AR
	Verifica periodica impianti elettrici di messa a terra	-	Contratto con ente abilitato alla verifica periodica e rapporti di verifica dell'08/04/2009
		Biennale	Verbale di verifica impianti di messa a terra
	Denuncia dispositivi di protezione contro le scariche atmosferiche	-	Copia della denuncia all'ISPESL (con conformità 46/90) e ricevuta AR
	Verifica periodica dispositivi contro le scariche atmosferiche	-	Contratto con ente abilitato alla verifica periodica e rapporti di verifica
		Biennale	Verbale di verifica impianti di protezione contro le scariche atmosferiche
	Cassette Pronto Soccorso	semestrale	Eventuale reintegro cassette
<b>Manutenzione Fossa Himoff</b>	Manutenzione	annuale	Contratto manutenzione, rapporti manutenzione
<b>Ciller - 1. impianto di climatizzazione uffici e bar, gas R410a YORK Mod. YALE255 SE; 2. impianto di climatizzazione server gas 407c YORK Mod. YCSA/H 12 TP E.7</b>	Libretti di impianto obbligatori per impianti di refrigerazione, di condizionamento d'aria e pompe di calore contenenti sostanze in quantità superiori a 3 kg (Dpr 15/02/2006 n. 147)	verifiche annuali	Libretti impianto con annotazione verifiche periodiche
	Controlli di efficienza energetica ai sensi del DPR 74 del 16 aprile 2013	ogni 4 anni	Rapporto di efficienza energetica di tipo 2
	Adempimento previsto ai sensi dell'art. 16, comma 1 del D.P.R. del 27/01/2012 n.43	Comunicazione annuale ISPRA	Dichiarazione ai sensi del DPR 43/2012 da trasmettere telematicamente ad ISPRA entro il 31 maggio di ogni anno



Il Consorzio abn redige, ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs n. 81/2008, 1 DVR (Documento di Valutazione Rischi), per "Dirigenti, Responsabili, Progettisti, Amministrativi, Segretari- Direzione Tecnica -Formazione" prevalentemente centrato sulle attività che si svolgono presso gli uffici della sede e quindi sull'uso di videotermini e piccole attrezzature da ufficio.

Le attività di pianificazione e registrazione delle sorveglianze sanitarie sono in capo all'ufficio qualità del Consorzio abn, adibito peraltro anche alla pianificazione degli interventi formativi. Attraverso apposito software di gestione vengono inseriti i dati relativi alle prime visite dei lavoratori neoassunti caricati nella sezione "anagrafica" dello stesso sistema, così da dare input al sistema di notificare il fabbisogno per le successive visite periodiche.

Sono stati individuati gli addetti al Primo Soccorso ed alle emergenze antincendio, (anche presso la sede direzionale di Spoleto); i piani di evacuazione e piani di emergenza sono affissi in tutti i punti di passaggio dei lavoratori all'interno della sede e sintetizzano le azioni che il personale deve mettere in atto in caso di emergenza e che sono più ampiamente descritte nella Procedura per la gestione delle Emergenze.

Presenti all'interno della sede di Perugia (considerando l'intero edificio) 42 estintori, 12 idranti, 8 porte tagliafuoco (R.E.I.), 15 Porte Uscite di Emergenza, attrezzature su cui vengono condotti gli interventi di manutenzione periodica da parte di fornitore qualificato, nonché revisioni e collaudi.

Presenti 2 cassette del pronto soccorso, una nell'antibagno uomini e donne, una custodita all'interno della stanza di deposito del materiale di cancelleria; il controllo delle cassette viene effettuato con cadenza semestrale dal RLS della cooperativa B+ che è anche Addetto Emergenze Antincendio e Primo Soccorso; qualora necessario provvede al reintegro dei prodotti mancanti.

Per tutti gli eventuali infortuni vengono mantenute registrazioni presso l'Ufficio Paghe del Consorzio.

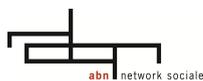
Tutti i lavoratori, anche portatori di handicap, possono accedere ai bagni così come all'acqua potabile.

Tutti i lavoratori ricevono al momento dell'assunzione la necessaria formazione di base e specifica a seconda delle attività a cui saranno preposti (si tratta prevalentemente di formazione di base obbligatoria sulla sicurezza, ai sensi del D.lgs 81/2008, essendo i lavoratori abn prevalentemente impegnati in attività amministrative e d'ufficio). Per tutti i lavoratori sono previsti programmi di formazione periodica (di aggiornamento, generale e specifica). Per il RLS, il RSPP, gli addetti alle emergenze antincendio e addetti al Pronto Soccorso è previsto un percorso formativo specifico come contemplato dalla normativa vigente.

Rispetto alla formazione obbligatoria sicurezza, generale e specifica, nel corso del 2018 il Consorzio abn non ha avuto necessità di mandare lavoratori in formazione; rispetto a due lavoratori, distaccati fino a fine luglio 2018 ed assunti poi direttamente dal Consorzio abn, si sono ricevuti gli attestati di aggiornamento periodico quinquennale effettuato quando i lavoratori erano ancora in forza alla cooperativa distaccante. Lo stesso vale per i due dipendenti part-time assunti lo scorso marzo 2019.

Il RLS ha condotto regolarmente l'aggiornamento periodico annuale per un totale di 4 ore.

Il Consorzio abn, in osservanza del requisito 9.2 della norma SA8000, ha costituito internamente il CSS (Comitato Salute e Sicurezza), il quale ha la responsabilità di condurre la valutazione periodica dei rischi specifici per la salute e sicurezza sul lavoro. Annualmente il CSS, previa riunione periodica di sicurezza, si riunisce per analizzare eventuali casi di infortunio, segnalazioni di mancati incidenti ed altri aspetti correlati. Sulla base di quanto ne emerge il CSS, insieme al RSPP, quale membro del CSS, valuta l'opportunità di aggiornare la tabella dei rischi con le relative azioni di miglioramento, in base a come la probabilità di accadimento di un incidente e/o la gravità dell'incidente stesso aumentano o diminuiscono.



Quanto appena detto vale per tutti gli adempimenti di salute e sicurezza che il Consorzio abn deve garantire anzitutto ai suoi dipendenti; ma, come detto, il Consorzio, in quanto proprietario dell'edificio che oggi ospita circa 60 fra società e liberi professionisti, ha una responsabilità anche nel garantire la salute e sicurezza degli "inquilini" di tutto il palazzo. Ma la maggiore efficacia delle azioni volte a garantire un luogo di lavoro "sicuro" dipende anche dal grado di consapevolezza delle persone sui comportamenti da adottare, anche e soprattutto in caso di emergenze.

L'ultimo incontro del CSS risale allo scorso marzo, incontro in occasione del quale si apprezza ancora l'assenza di infortuni fra i lavoratori del Consorzio; inoltre, a partire già da fine 2018, annualmente, tutti i lavoratori saranno coinvolti nella somministrazione di un questionario per indagare la percezione che ognuno ha rispetto al grado di tutela della salute e sicurezza che viene garantito in azienda.

Questo anche in risposta ad una raccomandazione fornita dall'ente di certificazione che valutava carente da questo punto di vista la procedura di riferimento del SGSA8000; infatti il questionario permette al lavoratore di segnalare eventuali casi di mancati incidenti, che se pur in una realtà piccola come quella del Consorzio dovrebbe essere elemento di facile individuazione, non è assolutamente scontato che sia dato "denunciato". Dai questionari raccolti ed analizzati sul finire del 2018 emerge una situazione del tutto sotto controllo, si raccoglie un grado di elevata soddisfazione rispetto al microclima e agli altri elementi che caratterizzano l'ambiente di lavoro e soprattutto non vengono segnalati episodi di mancati incidenti.

#### ➤ Le Consorziat

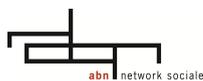
Rispetto allo stesso requisito il Consorzio abn conta **3 adesioni formali**, attraverso il nuovo impegno di Responsabilità Sociale, che così recita: "impegno ad effettuare la valutazione di tutti i rischi del luogo di lavoro al fine di garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre assicurando l'adeguata formazione periodica del personale sulla salute e sicurezza sul luogo di lavoro".

I **monitoraggi condotti tra il 2017 ed il 2019** sulle **3** firmatarie delle LG-SA8000 hanno permesso di verificare:

- la conduzione da parte del Datore di lavoro di tutti i rischi legati alle sedi di attività ed alle mansioni svolte dai lavoratori compresa la valutazione dei rischi per le donne in gravidanza e/o in allattamento;
- la redazione del DVR sulla base dei rischi individuati sul luogo di lavoro;
- la definizione di scadenziari per la tenuta sotto controllo dei fabbisogni formativi da parte in materia di salute e sicurezza;
- La regolare conduzione delle prove di emergenza presso le sedi svolgimento dei servizi ;
- La regolare consegna di DPI laddove la mansione svolta lo richiedano.

#### 4.3.2 Dati 2018 secondo i requisiti della norma SA8000:2014

La tabella sotto riportata permette di rilevare che tutte le cooperative, e non poteva essere diversamente alla luce dell'obbligatorietà legale, hanno provveduto alla nomina del RSPP, alla nomina del RLS da parte dei lavoratori, alla redazione del Documento di Valutazione dei Rischi, alla nomina degli addetti alle Emergenze Antincendio e degli addetti al Primo Soccorso. Rispetto al requisito sulla formazione di base sulla sicurezza all'atto dell'assunzione ed anche alla formazione periodica, per il 2018 9 cooperative dichiarano di aver effettuato formazione, specificando monte ore e



numero di lavoratori coinvolti, 1 cooperativa dichiara di non aver attivato corsi di formazione ed 1 non inserisce alcun dato né rispetto alle ore né rispetto al numero di partecipanti. Trattandosi in questo ultimo caso di una cooperativa che conta 415 addetti, è plausibile che semplicemente i dati non siano stati elaborati ai fini della compilazione del questionario SA8000, è molto improbabile che con un numero così importante di risorse, non si siano avuti nell'arco di un intero anno esigenze formative.

Il numero di ore di formazione erogate nel 2018 è in aumento, a fronte della diminuzione del numero di cooperative coinvolte (erano 12 nel 2017) ma in modo contenuto sul dato dell'anno precedente; ciò può dipendere ovviamente dalle tipologie di corsi erogati (prima formazione, aggiornamento periodico, formazione specifica per attività a basso, medio, alto rischio etc.) e dal monte ore previsto che varia a seconda del livello di rischio per la salute e sicurezza nello svolgimento di specifiche attività lavorative.

#### Principali adempimenti per la salute e sicurezza dei lavoratori

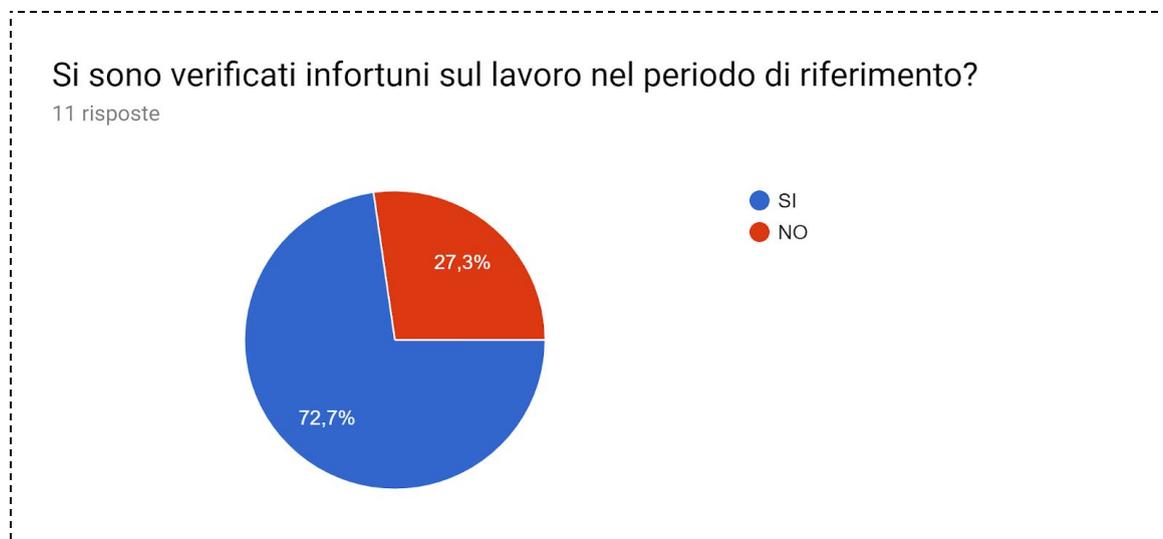
	Nomina RSPP	Elezione RLS	Documento Valutazione Rischi	Addetti Emergenze Antincendio	Addetti Primo Soccorso
<b>TOT. Consorziati</b>	11	11	11	11	11

#### Riepilogo formazione 2018

N° cooperative che hanno attivato formazione obbligatoria sicurezza	N° ore formazione erogata	N° lavoratori coinvolti
<b>10</b>	<b>6.853</b>	<b>1.079</b>

Continua ad essere pari a 0 il numero di infortuni nel Consorzio abn, il quale ha comunque attivato all'interno del proprio Sistema di Gestione SA8000 una procedura per la gestione di eventuali infortuni e/o mancati incidenti.

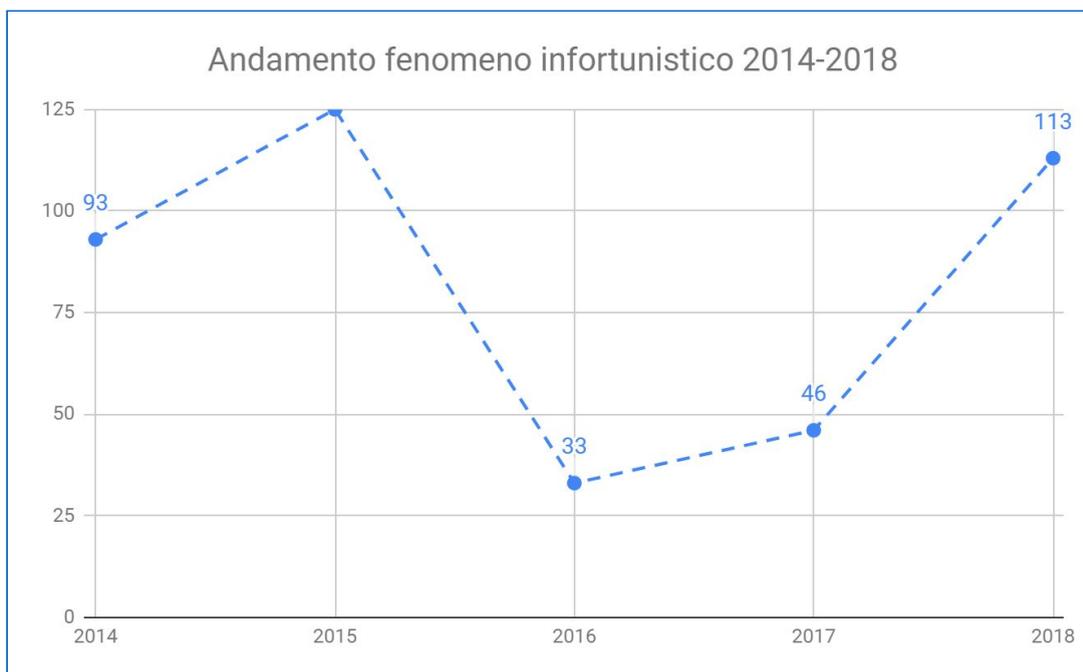
Le cooperative che hanno registrato infortuni nel 2018 sono 8.



Il numero totale degli infortuni per il 2018 è 113; a parità di cooperative che registrano infortuni, il dato del 2018 è più che raddoppiato rispetto al 2017. A pesare in modo significativo sono gli infortuni registrati dall'unica cooperativa non sociale che ha risposto all'indagine SA8000, con 61 infortuni che coprono quasi il 54% del numero totale degli infortuni accaduti nel 2018 nelle consorziate abn.

A seguire la rappresentazione grafica dell'andamento infortunistico fra le consorziate abn nell'ultimo quinquennio:

#### Andamento fenomeno infortunistico nelle consorziate abn

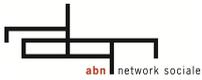


Direttamente proporzionale all'aumento degli infortuni nel 2018, l'aumento dei giorni di infortunio, 2328, diminuisce invece la media dei giorni per ciascun infortunio, 20,42 (nel 2017 era di 27,7 giorni).

Guardando all'andamento del fenomeno infortunistico nazionale, secondo i dati Inail, "nel 2018 le denunce di infortunio sul lavoro presentate all'Inail sono state 641.261, in aumento dello 0,9% rispetto alle 635.433 del 2017. I dati rilevati al 31 dicembre di ciascun anno evidenziano a livello nazionale un incremento sia dei casi avvenuti in occasione di lavoro, passati da 539.584 a 542.743 (+0,6%), sia di quelli in itinere, occorsi cioè nel tragitto di andata e ritorno tra l'abitazione e il posto di lavoro, che hanno fatto registrare un incremento pari al 2,8%, da 95.849 a 98.518.

Tra gennaio e dicembre del 2018 il numero degli infortuni sul lavoro denunciati è aumentato dell'1,0% nella gestione Industria e servizi (dai 497.220 casi del 2017 ai 502.156 del 2018) e dell'1,4% nel Conto Stato (da 104.393 a 105.898, tre quarti dei quali riguardano studenti delle scuole pubbliche statali). In Agricoltura si registra invece un calo dell'1,8% (da 33.820 a 33.207)<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Fonte Inail.it

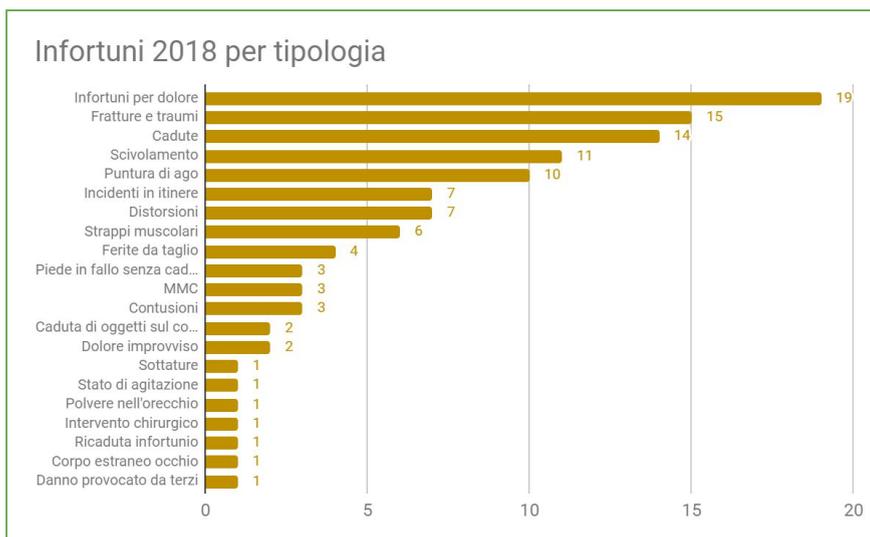
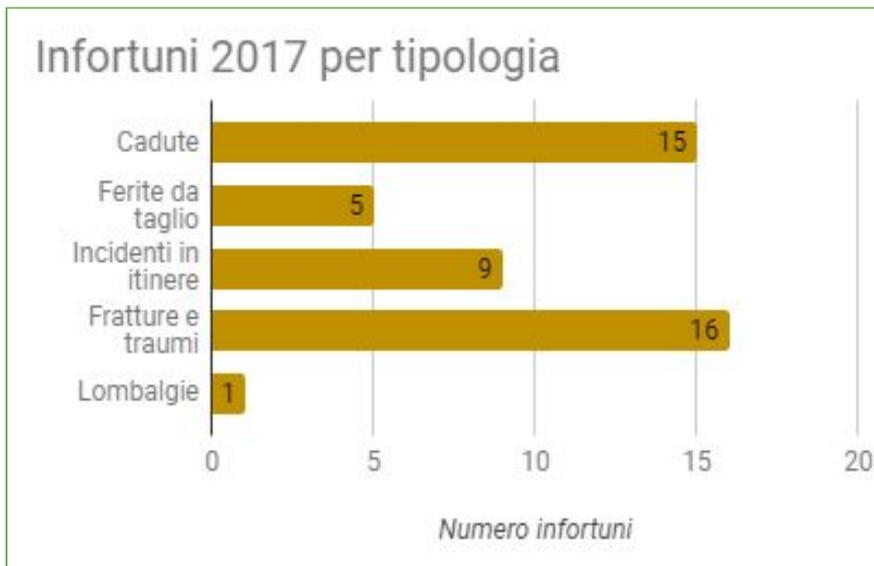


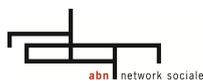
Il dato, in aumento, relativo agli infortuni avvenuti durante lo svolgimento del lavoro, è in linea con quanto registrato fra le consorziate abn; mentre quello relativo agli incidenti in itinere, sovravverte il dato nazionale, infatti si passa dai 9 del 2017 ai 7 del 2018 (-22,2%) e pesano sul dato complessivo degli infortuni con il 6,2% quando invece nel 2018 rappresentavano addirittura il 19,6% del numero totale degli infortuni.

Nel Consorzio abn gli incidenti in itinere hanno rappresentato la principale causa di infortunio sia nel 2015 che nel 2016, nel 2017 si collocava al terzo posto mentre nel 2018 occupa addirittura il sesto posto insieme agli infortuni per contusioni, dopo infortuni per dolore, fratture e traumi, cadute, scivolamenti e punture di ago.

A seguire la rappresentazione grafica degli infortuni 2018 nelle cooperative, messi a confronti con il 2017:

### Infortuni distinti per tipologie





Anche nel 2018 fratture e traumi continua a rappresentare una delle principali cause di infortunio, nel 2017 erano 16, nel 2018 sono 15. Le cadute passano dal secondo al terzo posto come causa più diffusa di infortunio, anche in questo caso con un'oscillazione minima tra il 2017 ed il 2018.

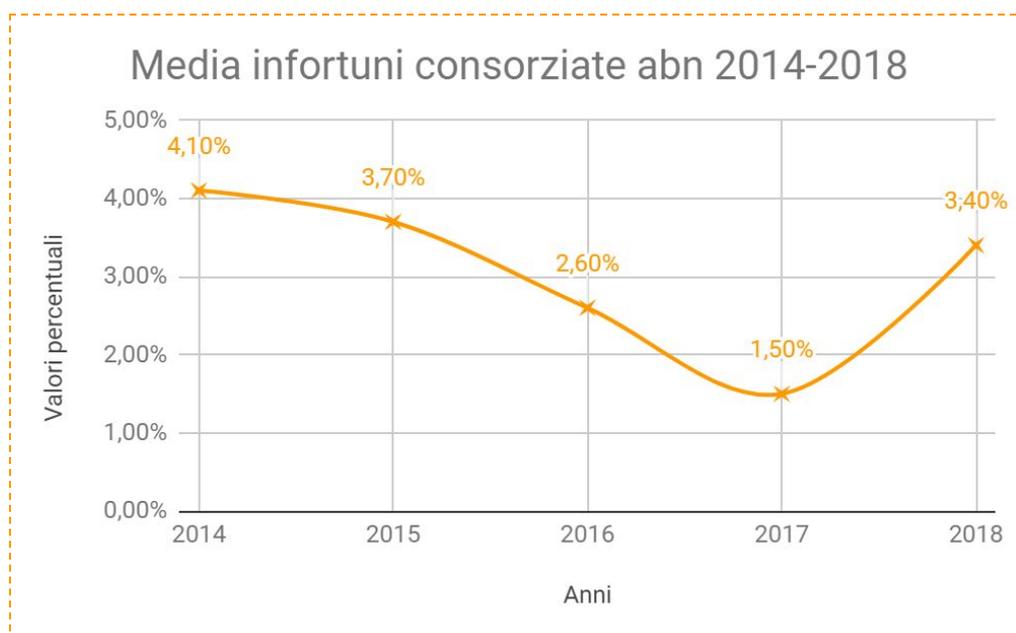
A colpire maggiormente è la varietà di cause che nel 2018 sono state alla base di infortuni sul lavoro; al primo posto si collocano gli infortuni cosiddetti "da dolore", tornano gli infortuni da punture di ago, fenomeno che può essere facilmente associato, almeno in alcuni casi, al mancato rispetto delle procedure operative da parte dei lavoratori, come si è avuto modo di verificare presso una consorziata. Se pur trascurabile, presente nel 2018 anche un infortunio per scottatura che era invece assente nel 2017. E molte altre ancora le tipologie di infortunio occorsi nel 2018, come si evince dal grafico.

Il 47,7% degli infortuni riguardano la sola cooperativa non sociale che ha risposto al questionario, il 43,5% sono denunciati da 4 cooperative B, solo il 10,9% sono imputabili a cooperative A.

La media degli infortuni, in modo direttamente proporzionale all'aumento degli eventi nel 2018, si riporta su un valore più vicino a quello del 2015 (3,7%):

Anno 2018:  $n^{\circ}$  infortuni (113)/ $n^{\circ}$  lavoratori (3.320)  $\times$  100 = 3,4%

*Valore medio degli infortuni tra il 2014 e 2018*



Dopo un costante calo registrato dal 2014 al 2017 del numero degli infortuni, il valore torna a salire ed in modo piuttosto importante e questo nonostante il profuso impegno delle consorziate nelle attività di informazione/formazione nei confronti dei lavoratori. Questo a significare che le cause all'origine del manifestarsi degli eventi infortunistici vanno probabilmente ricercate in altri fattori, quali ad esempio distrazioni, condizioni lavorative non idonee, negligenza da parte dei lavoratori, ad es. mancato utilizzo dei DPI, mancato rispetto delle procedure di lavoro, come in alcuni casi verificato.



Con i dati analizzati e relativi al periodo 01/01/2018-31/12/2018 emerge rispetto alla situazione infortunistica un INDICE DI FREQUENZA pari a 37,35 ed un INDICE DI GRAVITA' pari a 0,76<sup>2</sup>. Le variabili sono ovviamente in aumento sul 2017; i valori si avvicinano agli indici di frequenza e gravità registrati nel 2014, quando erano rispettivamente il 47,9 e 0,99.

Il Consorzio abn non ha registrato casi di malattia professionale, una sola fra le consorziate abn registra malattie professionali nel 2018 per le seguenti tipologie:

Tipologia malattia professionale	Casi registrati
Posture incongrue e movimenti ripetitivi	4
Agenti chimici, polveri e fibre	1
Strumenti vibranti	1

A livello nazionale, secondo i dati Inail<sup>3</sup>, “dopo la diminuzione registrata nel corso di tutto il 2017, in controtendenza rispetto al costante aumento degli anni precedenti, nel 2018 le denunce di malattia professionale protocollate dall’Inail sono tornate ad aumentare. Allo scorso 31 dicembre, infatti, l’incremento si è attestato al +2,5%. (\*). Le patologie del sistema osteo-muscolare e del tessuto connettivo (36.637 casi), insieme a quelle del sistema nervoso (6.681, con una prevalenza della sindrome del tunnel carpale) e dell’orecchio (4.574), hanno continuato a rappresentare anche nel 2018 le prime tre malattie professionali denunciate, seguite dalle patologie del sistema respiratorio (2.613) e dai tumori (2.461). Queste cinque malattie rappresentano quasi il 90% del totale dei casi denunciati all’Inail”.

Possiamo dire che la tipologia più rappresentativa per l’unica consorziate che registra patologie professionali, rientra a pieno titolo nelle malattie a carico del sistema osteo-articolare che derivano proprio dall’assunzione prolungata e ripetitiva di posture e movimenti.

#### 4.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

##### 4.4.1 Grado di raggiungimento degli obiettivi

###### ➤ Il Consorzio abn

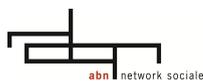
Rispetto al requisito 4 della norma SA8000 relativo a “**Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva**” il Consorzio abn osserva i principali assunti del requisito contemplato nel testo della norma SA8000 al punto 4.

Facendo riferimento ai 10 dipendenti che oggi il Consorzio conta, nessuno tra loro è iscritto al sindacato, elemento che conferma una tendenza ormai radicata all’interno dell’azienda nell’affidarsi al confronto diretto tra alta direzione e lavoratori per eventuali criticità, senza per nulla avvertire la necessità di ricorrere alla mediazione sindacale.

<sup>2</sup> *Indice di frequenza = n° infortuni x 1.000.000/n° ore lavorate*

*Indice di Gravità = n° giorni infortuni x 1.000/n° ore lavorate*

<sup>3</sup> *Fonte Inail.it*



Questo ha fatto sì che il Social Performance Team costituitosi lo scorso Marzo 2017, non richiedesse al suo interno la presenza di rappresentanti sindacali; oggi l'organo è infatti costituito da un membro della Direzione, dal RLSA8000 e dal Rappresentante della Direzione per il SGSA8000.

La Direzione garantisce comunque la massima libertà dei suoi dipendenti a rivolgersi ai sindacati qualora essi ne avvertano l'esigenza ed anzi il Consorzio abn è stato esso stesso in più di un'occasione partecipe di processi di contrattazione con le parti sindacali firmatarie del CCNL applicato per affrontare e risolvere questioni contrattuali di particolare rilevanza.

#### ➤ Le Consorziare

Rispetto allo stesso requisito il Consorzio abn conta **3 adesioni formali**, attraverso il nuovo impegno di Responsabilità Sociale, che così recita: *“rispetto della libertà di associazione a qualsiasi organizzazione da parte dei lavoratori ed alla contrattazione collettiva espressa dai lavoratori.”*

I **monitoraggi condotti tra il 2017 ed il 2019** sulle **3** firmatarie delle LG-SA8000, mettono in evidenza 3 realtà sindacalizzate come confermato dai dati del questionario a prova della piena libertà dei lavoratori di aderire a sindacati di loro scelta. Analizzando i dati 2018 delle tre cooperative, si rileva un peso diverso che gli iscritti al sindacato hanno sulla forza lavoro complessiva di ciascuna cooperativa; una conta 122 iscritti su un organico di 279 lavoratori (43,7%), una ha 13 iscritti su 166 lavoratori (appena il 7,8) e la terza 20 iscritti su 166 unità lavorative (il 12%).

#### 4.4.2 Dati 2018 secondo i requisiti della norma SA8000:2014

Delle 11 consorziate che hanno risposto all'indagine SA8000, 7 registrano iscritti al sindacato, 2 dichiarano di non avere iscritti e 2 non specificano alcun dato; una di queste ultime lo scorso anno dichiarava iscritti al sindacato, perciò è probabile che semplicemente non abbia riportato il dato nel questionario. Complessivamente le consorziate abn hanno 627 iscritti, il 18,8% della forza lavoro totale; il valore è in leggero calo rispetto al dato 2017 quando gli iscritti erano il 19,9% di tutti i lavoratori ma il dato potenzialmente potrebbe essere più alto alla luce del fatto che due consorziate, peraltro con un organico abbastanza significativo, hanno con molta probabilità iscritti al sindacato ma non li hanno dichiarati.

A pesare in modo decisivo sul dato complessivo sono gli iscritti della cooperativa non sociale che ha preso parte all'indagine, con i suoi 461 iscritti (il 34,5% dell'intero organico), rappresenta il 73,5% di tutti gli iscritti.

*Vertenze sindacali, scioperi e numero di lavoratori iscritti al sindacato consorziate 2018*

Totale Consorziare	Iscritti al sindacato	Vertenze sindacali	Scioperi partecipati (verso consorziata/esterni)
11	627 (7 cooperative coinvolte)	8 (1 cooperativa coinvolta)	0



## 4.5 Discriminazione

### 4.5.1 Grado di raggiungimento degli obiettivi

#### ➤ Il Consorzio abn

Rispetto al requisito 5 della norma SA8000 relativo a “**Discriminazione**” il Consorzio Abn:

- garantisce pari condizioni contrattuali e retributive a tutti i lavoratori che svolgono le stesse mansioni, con le stesse qualifiche e competenze professionali e con la medesima anzianità lavorativa, nel rispetto delle normative in vigore;
- garantisce pari opportunità formative ai lavoratori che svolgono le stesse funzioni e mansioni;
- assicura che eventuali indennità e ‘premi’ ai lavoratori siano corrisposti sulla base di criteri generali, predeterminati e noti a tutto il personale;
- riconosce e retribuisce i periodi di ‘maternità’ delle lavoratrici, secondo le prescrizioni della legge e del CCNL;
- Considera ed accoglie, compatibilmente con l’organizzazione del lavoro, le richieste dei lavoratori di poter celebrare le principali festività religiose e osservare le principali pratiche religiose (i lavoratori in abn, ad oggi, sono tutti italiani e condividono stesse festività e pratiche religiose);
- adotta e fa conoscere a tutto il personale un meccanismo, ritenuto funzionale ed affidabile dal personale stesso, per l’inoltro dei reclami da parte dei lavoratori che si sentono discriminati oppure oggetto di coercizioni, molestie, mobbing, ecc.

Il Consorzio mette a disposizione del personale interno, delle parti interessate che condividono con il Consorzio abn la sede e di tutti gli altri principali stakeholder (consorziate, fornitori, clienti e concessionari degli uffici del palazzo Campus), la **PR03 SGSA8000 “Reclami SA8000”**, in cui sono dettagliate le modalità per formalizzare un reclamo al Consorzio abn, anche rispetto al requisito specifico.

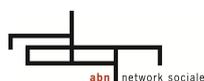
#### ➤ Le Consorziate

Rispetto allo stesso requisito il Consorzio abn conta **3 adesioni formali**, attraverso il nuovo impegno di Responsabilità Sociale, che così recita: “impegno a rifiutare qualunque forma di discriminazione rispetto ad assunzione, retribuzione, formazione cessazione di rapporto o pensionamento, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione”.

I **monitoraggi condotti tra il 2017 ed il 2019** sulle **3** firmatarie delle LG-SA8000 evidenziano una situazione di assoluta conformità a quanto dichiarato con la sottoscrizione dell’impegno SA8000.

Una delle tre cooperative, quella più grande dal punto di vista degli occupati, risulta essere molto variegata dal punto di vista delle etnie e la Direzione garantisce la massima libertà dei lavoratori stranieri ad osservare principi e pratiche legati razza, religione, genere, disabilità etc. Il numero di stranieri nelle altre due consorziate è praticamente trascurabile, coincidenza vuole che entrambe abbiano 166 unità lavorative e che entrambe contino 162 lavoratori italiani e solo 4 lavoratori stranieri (appena il 3,4%).

Per le tre cooperative non si rilevano atti di discriminazione documentati.



#### 4.5.2 Dati 2018 secondo i requisiti della norma SA8000:2014

Il Consorzio abn e tutte le cooperative sociali consorziate hanno come propria 'mission' l'inclusione sociale e lavorativa e quindi la lotta alle principali discriminazioni diffuse a livello sociale e culturale, nonché la promozione delle pari opportunità fra uomini e donne.

Il consorzio abn non ha registrato nel periodo 01/01/2018-31/12/2018 maternità.

Le cooperative che hanno registrato maternità nel corso del 2018 sono 8; prendendo in considerazione l'organico femminile in età fertile, 740 donne (fasce d'età 19-25; 26-35; 36-45), quelle in maternità rappresentano il 4,8%. Pur aumentando il numero di maternità, passando dalle 14 del 2017 alle 36 del 2018, il dato è in calo sul 2017, quando le donne in maternità rappresentavano il 6,2% del totale delle donne in età fertile (632).

Il dato in contrazione è in linea con il calo demografico registrato a livello nazionale: *"sempre meno residenti in Italia, dove gli stranieri invece aumentano e rappresentano l'8,7% della popolazione; e ancora meno nascite. Per il quarto anno consecutivo, segnala l'Istat, cala la popolazione in Italia: al 1 gennaio è pari a 60 milioni 391 mila, oltre 90 mila in meno sull'anno precedente (-1,5 per mille). Scendono i cittadini italiani (55 milioni 157 mila unità, -3,3 per mille), mentre gli stranieri residenti sono 5 milioni 234 mila (+17,4 per mille). Nel 2018 ci sono state 449 mila nascite, ossia 9 mila in meno del precedente minimo registrato nel 2017"*<sup>4</sup>. Lo stesso articolo de "La Repubblica" a cui si è fatto riferimento, riporta anche le rilevazioni Istat rispetto alla fecondità fra le donne: *"In generale, rileva l'Istat, a parità di fecondità totale espressa, tra il 2017 e il 2018 cresce la fecondità nelle età superiori ai 30 anni e diminuisce in quelle inferiori. Nelle età superiori ai 40 anni i tassi di fecondità continuano a salire fino a ottenere, con 90,5 figli per mille donne, il massimo livello dal 1970. In tale segmento di età la fecondità supera, ormai da tempo, quella che si osserva tra le donne con meno di 20 anni e si accinge a eguagliare quella espressa dalle donne di 20-24 anni. Le donne di 30-34 anni, a loro volta, confermano di avere la più alta propensione ad avere figli, primato stabilmente tenuto già dal 1998, in precedenza al quale spettava alle 25-29enni"*<sup>5</sup>.

Tutte le cooperative dichiarano di retribuire la maternità secondo quanto previsto dal CCNL e a dichiararlo sono anche le cooperative che nel 2018 non hanno avuto maternità.

*Lavoratrici in maternità nelle consorziate in abn nel 2018*

Cooperative con maternità	N° maternità	Totale mensilità pagate
8	36	141 (+35 maternità facoltative)*

*\* Il dato è incompleto in quanto due delle cooperative che registrano maternità non riportano il dato relativo alle mensilità pagate.*

Un secondo fondamentale fronte di contrasto della discriminazione è costituito dall'inserimento lavorativo di persone 'svantaggiate' (ai sensi della L. 381/91), finalità primaria della cooperazione sociale di tipo B, ma presente in abn anche nella cooperazione sociale di tipo A e nella cooperazione non sociale.

<sup>4</sup> Fonte Repubblica.it - articolo del 07/02/2019

<sup>5</sup> Fonte Repubblica.it - articolo del 07/02/2019



La tabella sottostante ci mostra la ripartizione in soci svantaggiati e dipendenti svantaggiati; dei 3320 lavoratori presi in esame, i soggetti svantaggiati (soci lavoratori e dipendenti) sono 493 (solo 36 in meno rispetto al 2017) a cui si aggiungono i 129 lavoratori (+239,5% sul dato del 2017 quando erano solo 38) assunti ai sensi della L. 68/1999. A far impennare il dato è il numero dei lavoratori appartenenti a categorie protette di una consorziata che lo scorso anno non ha preso parte all'indagine SA8000 e che da sola rappresenta quasi il 70% dei lavoratori appartenenti appunto a categorie protette.

Mettendo in relazione il numero di soggetti svantaggiati con l'organico delle sole cooperative B (5) e dell'unica cooperativa mista che ha soggetti svantaggiati, viene ampiamente coperta la soglia minima del 30% prevista per legge, rappresentando i soggetti svantaggiati il 39,8% dei lavoratori impiegati nelle consorziate prese in considerazione.

Di seguito la forza lavoro con svantaggio ripartita per tipologia contrattuale e per genere:

*Lavoratori con svantaggio ai sensi della L. 381/1991 e L.68/1999 - 2018.*

	<b>soci con svantaggio</b>	<b>dipendenti con svantaggio</b>	<b>lavoratori L 68/1999</b>	<b>Totale</b>
<b>donne</b>	145	58	57	<b>260</b>
<b>uomini</b>	231	59	72	<b>362</b>
<b>totale</b>	<b>376</b>	<b>117</b>	<b>129*</b>	<b>622</b>

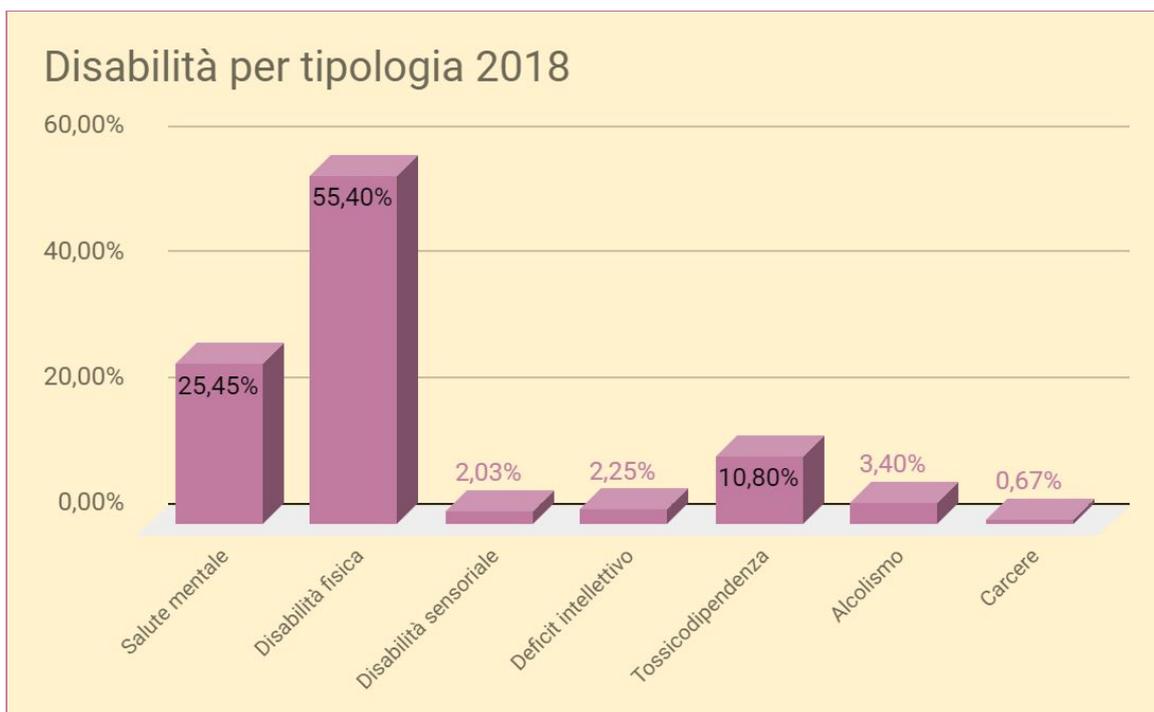
*\*Si sono presi in considerazione anche i 4 lavoratori assunti ai sensi della L. 68/99 della cooperativa non sociale che è invece, ovviamente esclusa, dal calcolo dei soggetti svantaggiati.*

Per tutte le tipologie contrattuali sopra indicate, lo svantaggio è maggiormente diffuso fra i maschi con una rappresentatività pari al 58% sul totale; solo fra i dipendenti il divario tra donne e uomini è praticamente nullo.

#### **4.5.3 Inserimenti lavorativi legge 381/1991 – Soglia minima e posizionamento delle coop di tipo B**

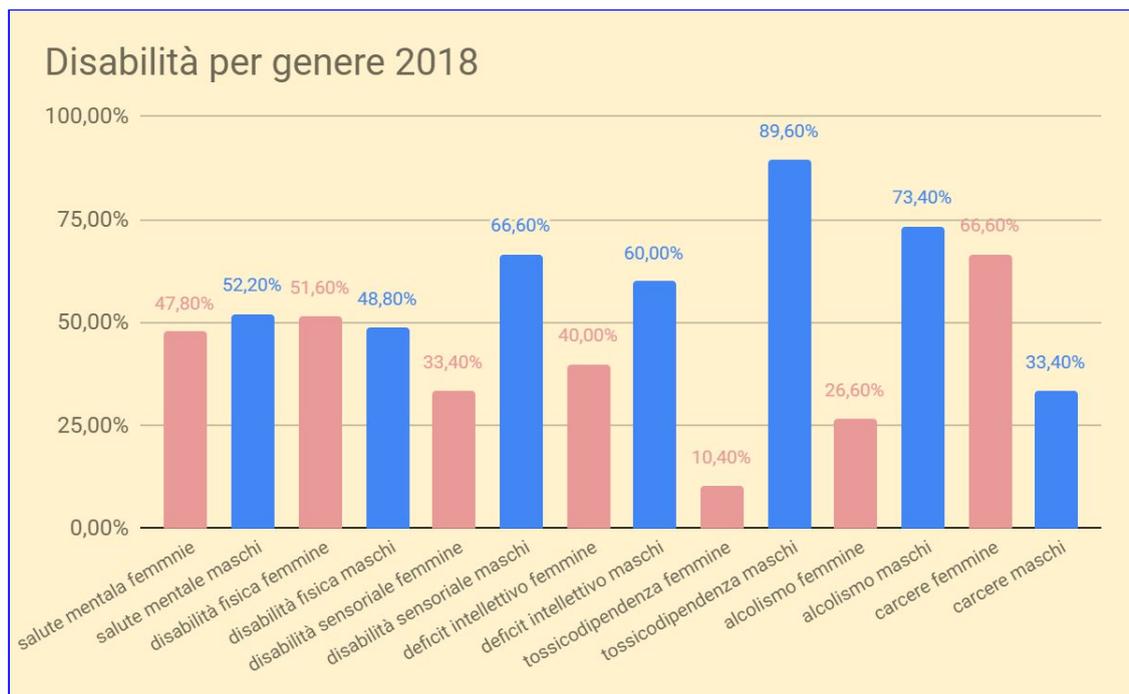
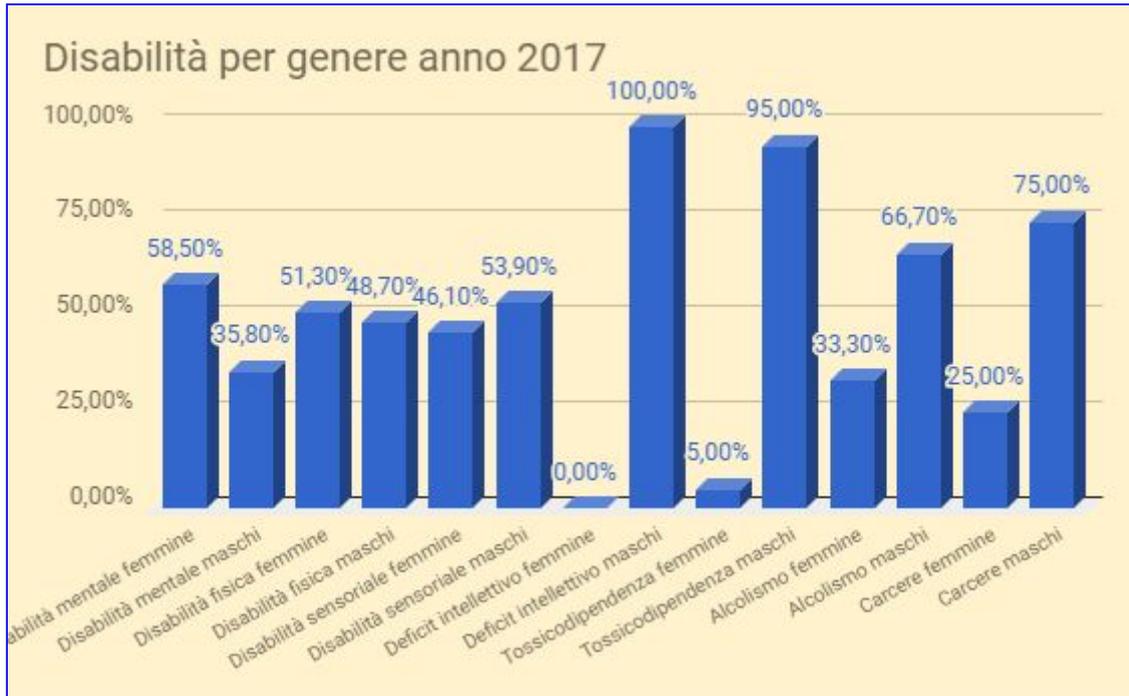
Rispetto alle tipologie che caratterizzano gli inserimenti lavorativi, il tipo di svantaggio maggiormente diffuso nel 2018, risulta essere la disabilità fisica, seguita dalla salute mentale, dalla tossicodipendenza e dall'alcolismo fotografando quindi una situazione analoga al 2017. Si sovverte invece l'ordine di importanza tra deficit intellettuale, disabilità sensoriale e carcere. Infatti, se pur in modo assolutamente trascurabile, nel 2018 è maggiormente diffuso il deficit intellettuale (che nel 2017 era fanalino di coda) rispetto alla disabilità sensoriale. La tipologia meno rappresentativa nel 2018 è il carcere.

*Tipologie di svantaggio secondo l'art. 4 della L.381/1991 – anni 2017 - 2018*



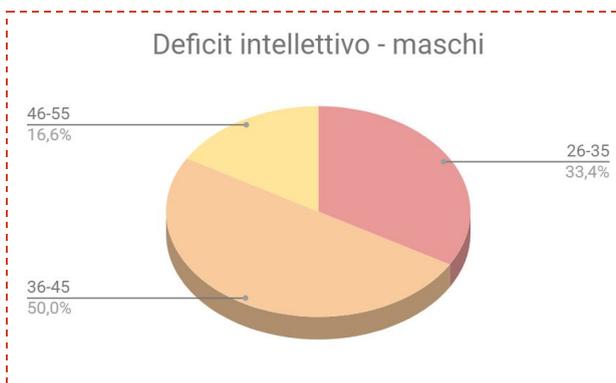
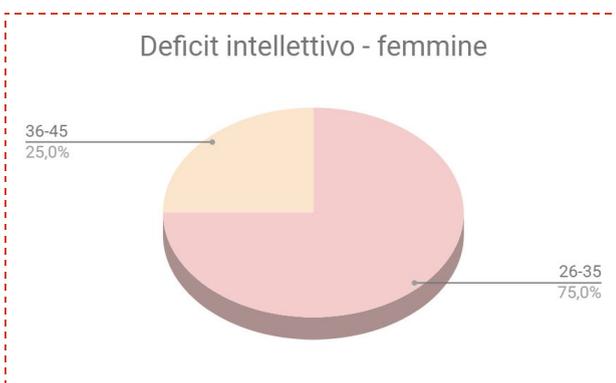
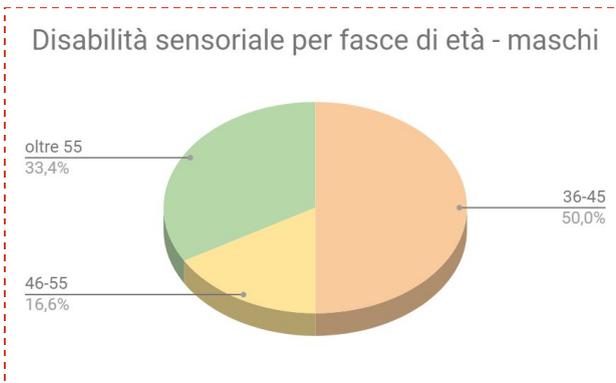
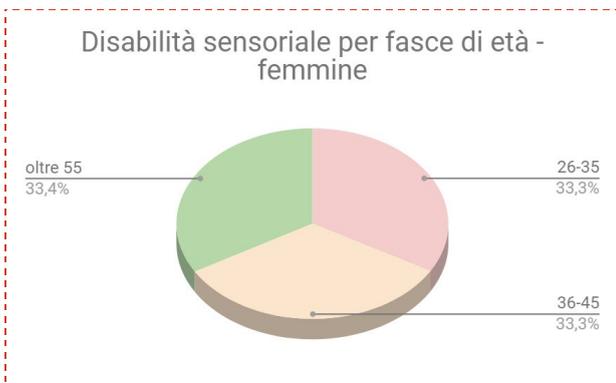
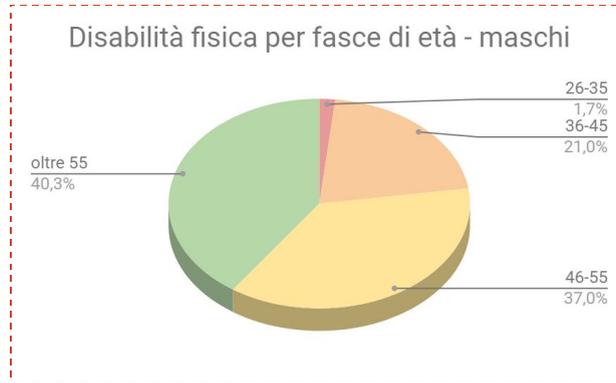
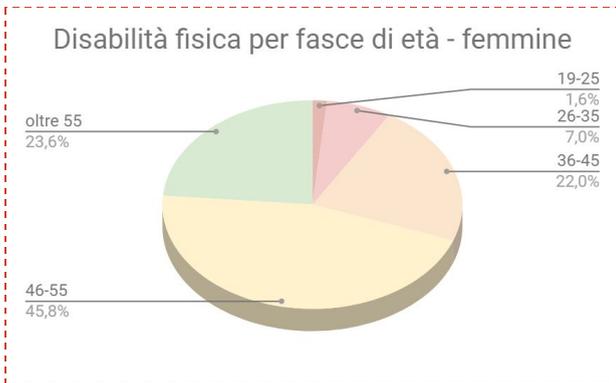
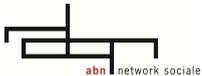
A seguire la rappresentazione delle disabilità per genere:

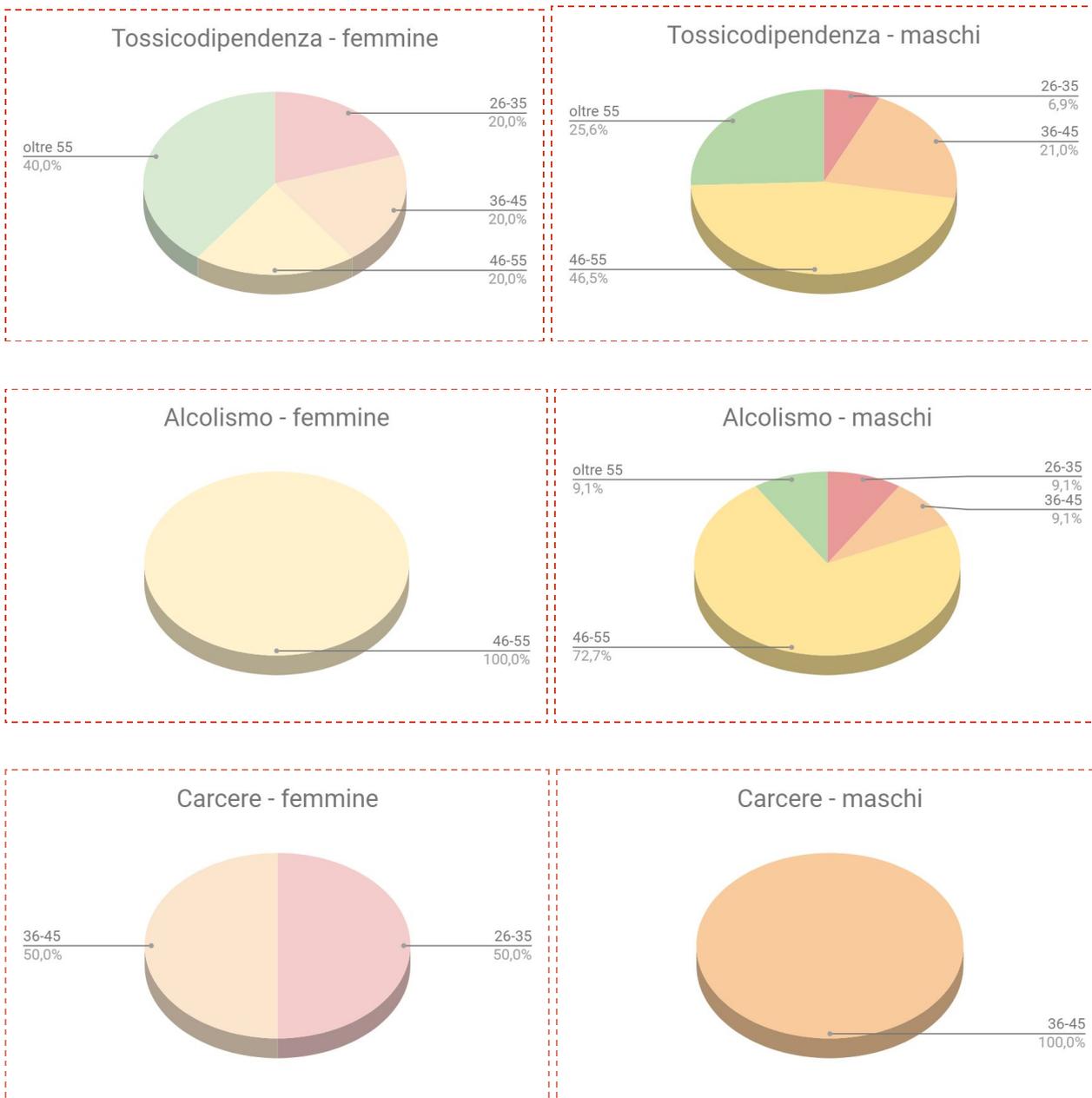
*Tipologie di svantaggio per genere - anno 2018*



Più diffusa tra le donne solo la disabilità fisica ed il carcere, per tutte le altre tipologie di svantaggio la maggiore rappresentatività è nel genere maschile. La tipologia per la quale si registra il maggiore divario tra maschi e femmine è la tossicodipendenza, con quasi il 90% dei soggetti L.381 presente fra i maschi; importante anche la differenza nell'alcolismo e nel carcere, ugualmente più radicate nei maschi. Quelle invece in cui il divario è poco significativo sono la salute mentale e la disabilità fisica.

Di seguito si illustra graficamente come nei due generi si manifestano le diverse tipologie di svantaggio nelle diverse fasce di età:





Per quasi tutte le tipologie di svantaggio, ad esserne interessati maggiormente sono i lavoratori con età compresa fra i 36 e 55 anni; per l'alcolismo, nelle femmine, si registrano soggetti con svantaggio nella sola fascia di età 46-55 e lo stesso accade per il carcere nei maschi, ma il dato è assolutamente trascurabile essendo uno soltanto il lavoratore presente per questa tipologia di svantaggio.

Le cooperative segnalano altre tipologie di svantaggio oltre quelle più diffuse: emarginazione sociale e ludopatia (dipendenza da gioco d'azzardo). Quest'ultima, fenomeno ormai in evidente crescita al livello nazionale, si qualifica come quinta tipologia di svantaggio più diffusa fra le consorziate abn insieme al deficit sensoriale e ad esserne colpite sono prevalentemente femmine.

Un altro importante fronte di analisi è quello relativo alla nazionalità dei lavoratori impiegati nelle consorziate abn. A seguire la rappresentazione grafica della presenza di lavoratori stranieri nella compagine societaria del Consorzio abn.

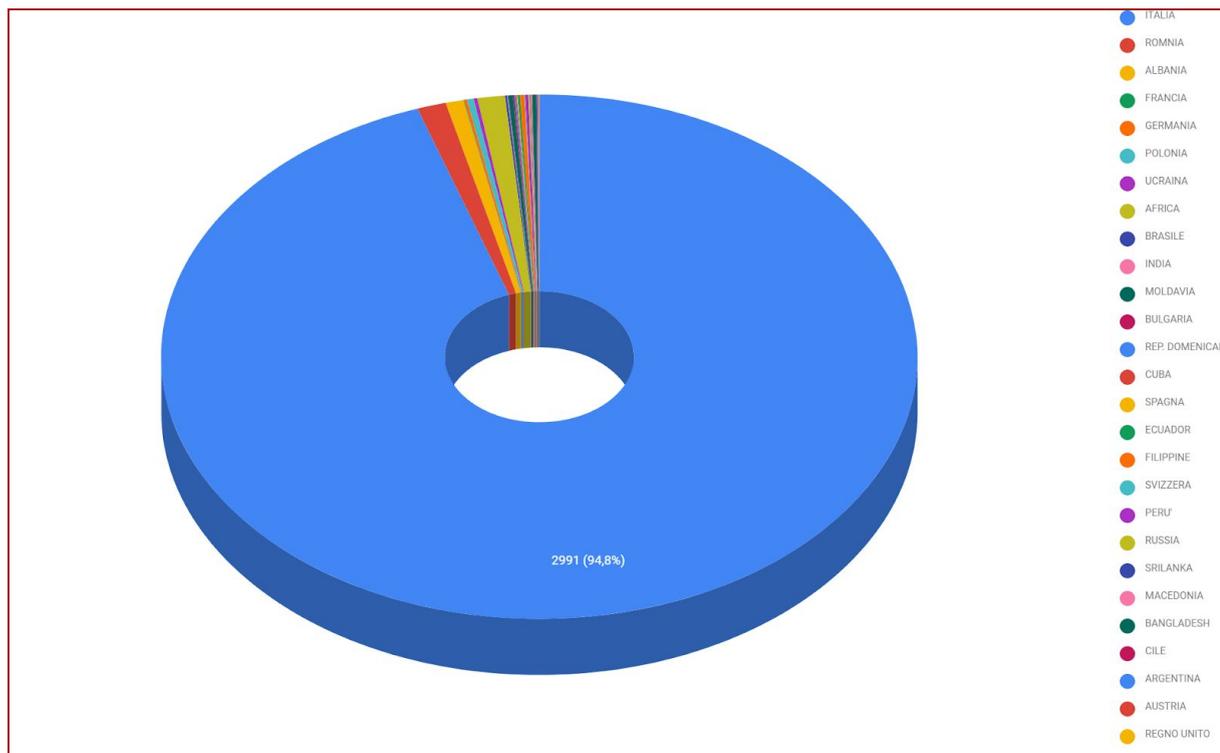
*Collocazione geografica dei lavoratori nelle cooperative abn - 2018*



La compagine delle consorziate abn si colloca in oltre 25 paesi nel mondo, la mappa è molto più variegata rispetto a quanto rilevato nel 2017, ciò è probabilmente dovuto al fatto che per il 2018 hanno risposto all'indagine SA8000 alcune cooperative di medie dimensioni dal punto di vista dell'organico e che hanno dato occupazione a lavoratori stranieri.

Si specifica che si è lavorato su 3156 lavoratori dal momento che una cooperativa per 164 lavoratori non ha specificato la nazionalità e pertanto non è stato possibile prenderli in considerazione.

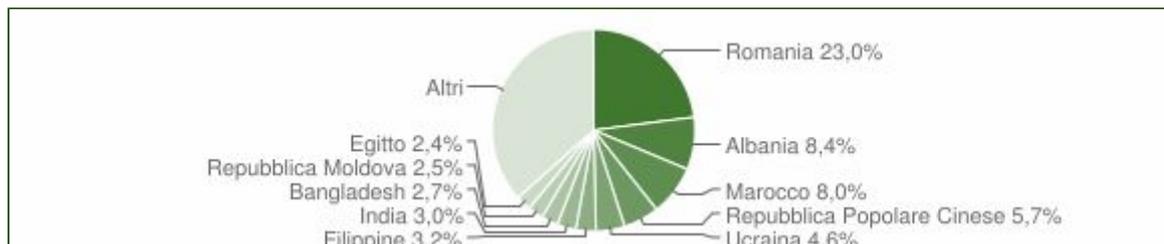
Nella figura a seguire vediamo in termini di rappresentatività come le comunità straniere si collocano nel mondo abn.



La compagine straniera rappresenta in abn il 5,2% dell’organico complessivo (decurtato come detto dei 164 lavoratori che sono stati indicati genericamente come lavoratori stranieri), in aumento rispetto al 2017 quando rappresentavano il 3,9%. Andando ad analizzare nello specifico come i lavoratori stranieri pesano sulla compagine complessiva, si evidenzia ancora una volta un peso importante della comunità rumena, che rappresenta il 23,4% di tutti i lavoratori stranieri. La comunità albanese che pesa sulla forza lavoro straniera con il 14,4%, viene scavalcata da quella africana che costituisce il 22,3%, un divario minimo con la comunità rumena.

I dati sulla presenza di stranieri presenti nel nostro paese confermano, in parte, la situazione occupazionale dei lavoratori stranieri fra le consorziate abn: *“la comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla Romania con il 23,0% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dall’Albania (8,4%) e dal Marocco (8,0%)*<sup>6</sup>.

Rappresentazione grafica della presenza di stranieri in Italia ad inizio 2019<sup>7</sup>



<sup>6</sup> Fonte Tuttitalia.it

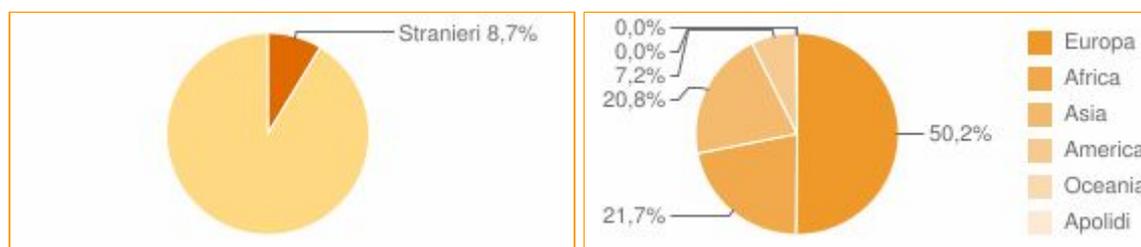
<sup>7</sup> Fonte Tuttitalia.it

Rispetto ai lavoratori provenienti dai paesi dell’Africa, che come detto in abn rappresenta la seconda comunità straniera più importante, si conferma il dato nazionale rispetto alla maggiore presenza di lavoratori africani provenienti dal Marocco.

A seguire, sempre attingendo da Tuttitalia.it, si riporta l’andamento, in crescita costante, della popolazione straniera in Italia, con solo riferimento ai cittadini con residenza straniera.



“Gli stranieri residenti in Italia al 1° gennaio 2019 sono 5.255.503 e rappresentano l’8,7% della popolazione residente”<sup>8</sup>.



## 4.6 Pratiche disciplinari

### 4.6.1 Grado di raggiungimento degli obiettivi

#### ➤ Il Consorzio abn

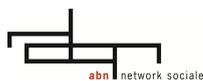
Rispetto al requisito 6 della norma SA8000 “**Pratiche disciplinari**” il Consorzio Abn sanziona le eventuali infrazioni commesse dai lavoratori servendosi unicamente delle sanzioni formali previste dal CCNL di riferimento, nel pieno rispetto quindi della dignità umana dei lavoratori e della loro integrità psico-fisica ed emotiva.

Il Consorzio abn, perfettamente in linea con quanto emerso negli anni precedenti, non ha intrapreso provvedimenti disciplinari nel 2018. Comunque il Consorzio abn dispone di un sistema di gestione documentato di eventuali sanzioni comminate ai lavoratori e laddove se ne registrassero, il denaro proveniente da tali sanzioni sarebbe destinato agli enti previdenziali di competenza.

#### ➤ Le consorziate

Rispetto allo stesso requisito il Consorzio abn conta **3 adesioni formali**, attraverso il nuovo impegno di Responsabilità Sociale, che così recita: “*impegno a trattare il personale con dignità e rispetto*”.

<sup>8</sup> Fonte Tuttitalia.it



I **monitoraggi condotti tra il 2017 ed il 2019** sulle **3** firmatarie delle LG-SA8000 evidenziano una situazione di conformità sia rispetto al requisito della norma sia rispetto a quanto previsto dal CCNL.

In occasione dei monitoraggi si è preso visione a campione di alcuni provvedimenti disciplinari a carico dei lavoratori ai quali è stata data assoluta libertà di presentare opportune giustificazioni alla contestazione formalizzata dalla cooperativa. I provvedimenti presi in esame si sono chiusi con l'applicazione di una multa nei confronti dei lavoratori coinvolti ed il denaro proveniente da tali provvedimenti è stato versato agli enti previdenziali competenti.

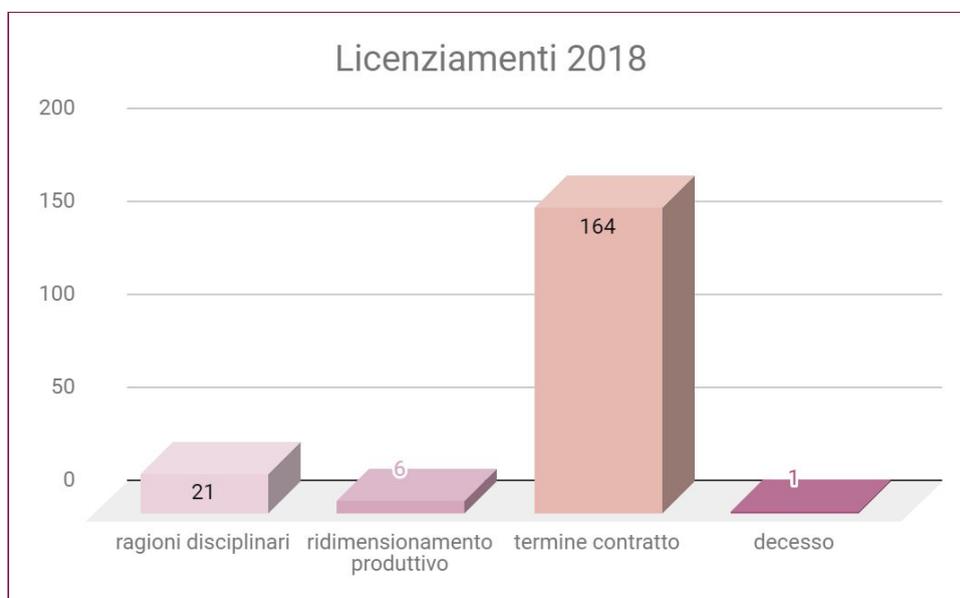
#### 4.6.2 Dati 2018 secondo i requisiti della norma SA8000:2014

In linea con quanto emerso gli scorsi anni, la principale causa di licenziamento nel 2018 è la decadenza dei “contratti a termine”, (tipologia nella quale inseriamo anche i licenziamenti per “cambio appalto”) che pesa per l’85,4% sul totale dei licenziamenti, nel 2017 erano il 90,5%, quindi il dato è in leggera flessione ma come per il 2017 si registra almeno un licenziamento per termine contratto in tutte le consorziate prese in esame nel 2018.

Il dato che si apprezza positivamente è che a fronte di un organico complessivo più alto su cui si è lavorato nel 2018 rispetto a quello del 2017 (3061 lavoratori), il numero dei licenziamenti nel 2018 è in calo del 21%.

A differenza di quanto registrato nel 2017 non si sono registrati licenziamenti per scarso rendimento; facendo rientrare i 13 licenziamenti per “giusta causa” nel dato relativo ai licenziamenti per “ragioni disciplinari”, quest’ultima tipologia si qualifica come secondo principale motivo di licenziamento, con 21 casi complessivi, rappresentando l’11% di tutti i licenziamenti.

#### Licenziamenti nelle consorziate abn nel 2018



Il Consorzio abn registra nel 2018 3 licenziamenti per termine contratto, 5 assunzioni (2 maschi e 3 femmine); assenti i dimissionari volontari.



Sul fronte delle assunzioni nelle consorziate abn, si inverte nuovamente il trend tra assunzioni al femminile ed assunzioni al maschile; torna infatti a salire il numero delle donne assunte (503) sui maschi assunti (445). Nel processo di assunzione sono coinvolte 10 cooperative su 11 esaminate.

Complessivamente quasi raddoppia il numero di assunzioni effettuate nel 2018 rispetto al 2017, in percentuale l'aumento è pari al 91,2%. A pesare in modo significativo sono le assunzioni di tre consorziate il cui numero di assunzioni è direttamente proporzionale all'organico complessivo di ciascuna. Da sole, le tre consorziate, coprono quasi il 79% delle assunzioni complessive.

I dati in crescita delle assunzioni fra le consorziate abn trovano conferma nei dati nazionali rispetto alle assunzioni nel mondo privato: *“nel 2018 le assunzioni dei datori privati sono state 7.424.293 (+5,1% sul 2017), a fronte di 6.993.047 cessazioni (+6% sull'anno precedente), con un saldo positivo di 431.246 contratti (-7,4% rispetto a +465.587 del 2017). Emerge dall'Osservatorio Inps sul precariato. La variazione netta sui rapporti di lavoro a tempo indeterminato (assunzioni più trasformazioni meno cessazioni) risulta pari a +200.450 contratti; su quelli a termine +52.008. Si conferma il boom delle trasformazioni da tempo determinato a indeterminato nell'anno (+76,2%)”<sup>9</sup>.*

#### Assunzioni delle lavoratrici e dei lavoratori nel corso del 2018

	n° maschi	n° femmine
<b>Lavoratori assunti Consorzio abn</b>	2	3
<b>Lavoratori assunti Consorziate</b>	445	530
<b>Totale</b>	448	532

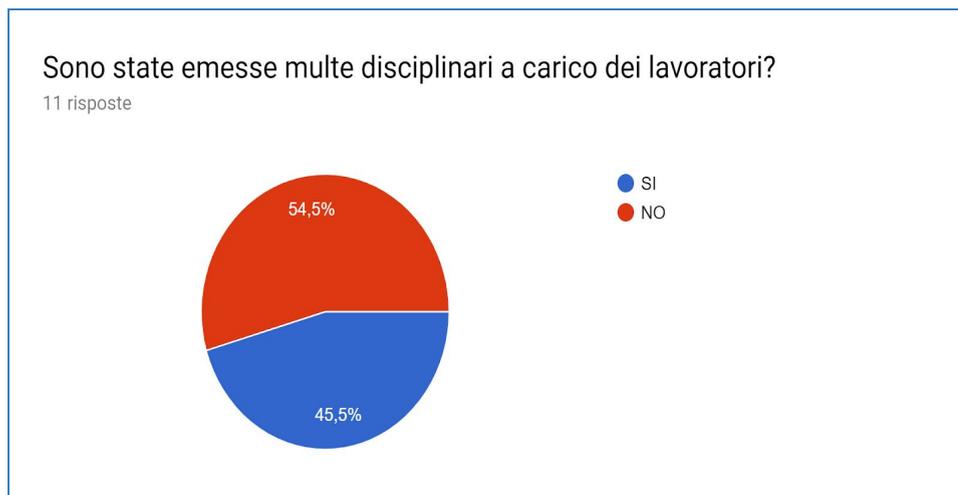
In leggero aumento, ma in maniera poco significativa, il numero dei dimissionari nelle consorziate abn; sono complessivamente 289 e sono coinvolte tutte le consorziate. Diverse le cause che determinano l'uscita volontaria dalla cooperativa: pensionamento, nuove opportunità lavorative (anche presso enti pubblici), motivi personali/familiari. Alcune consorziate indicano fra le motivazioni anche la fine dei contratti a termine e il passaggio dei lavoratori ad altre cooperative per perdita appalti, che rientrerebbero più opportunamente fra i licenziamenti, non essendo scelte prese dal lavoratore.

#### Dimissioni volontarie da parte delle lavoratrici e dei lavoratori nel corso del 2018

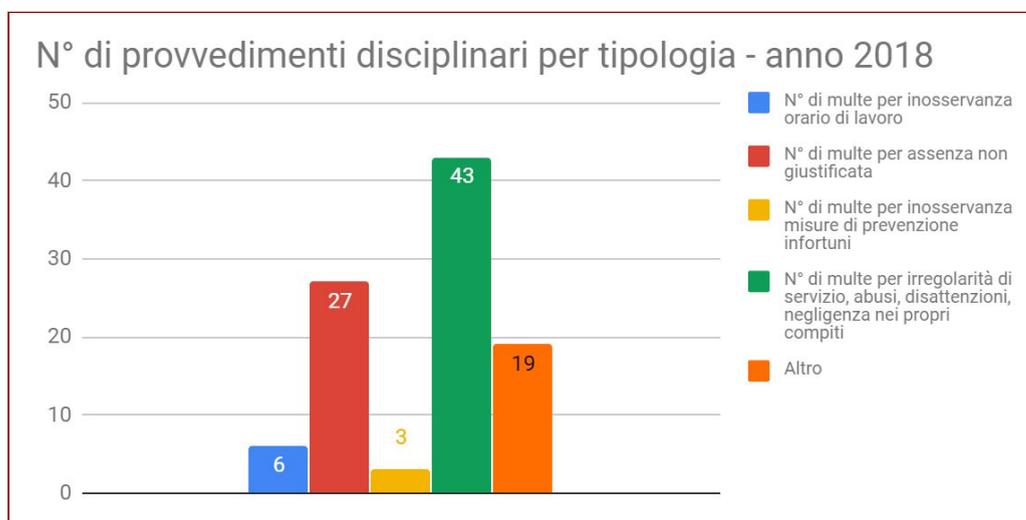
	N° lavoratori dimissionari
<b>Consorzio abn</b>	0
<b>Consorziate</b>	289
<b>Totale</b>	289

Rispetto all'applicazione di provvedimenti disciplinari nei confronti dei lavoratori nel 2018 accade questo:

<sup>9</sup> Fonte Repubblica.it

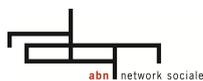


### Sanzioni disciplinari per tipologia anno 2018



Rispetto al 2017, sono in diminuzione i provvedimenti per inosservanza dell'orario di lavoro, e quelle relative all'inosservanza delle misure di sicurezza sul lavoro; aumentano invece le multe emesse e quelle per irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni e negligenza. Queste ultime mantengono stabilmente il primato fra le diverse tipologie di provvedimenti con il 43,9% del totale di multe notificate. Le cooperative che indicano provvedimenti nella categoria "altro" non dettano le motivazioni, sono 2 in questo caso le cooperative coinvolte.

Tutte le consorziate dichiarano che il denaro proveniente da tali sanzioni è stato destinato agli previdenziali di competenza.



## 4.7 Orario di lavoro

### 4.7.1 Grado di raggiungimento degli obiettivi

#### ➤ Il Consorzio abn

Rispetto al requisito previsto dal punto 7 della norma relativo a **“Orario di lavoro”** il Consorzio Abn:

- stipula con ogni lavoratore un contratto individuale scritto, firmato da entrambi i contraenti, che specifica – se la tipologia contrattuale lo prevede - anche il monte orario settimanale, secondo le prescrizioni di legge e del CCNL;
  - utilizza, per le tipologie contrattuali che lo prevedono, un documento di registrazione oraria, firmato dal lavoratore e vistato mensilmente dagli organi direttivi, corrispondente a quanto riportato nei libri presenze e libri paga. A seconda delle diverse esigenze legate alla tipologia di attività svolte, i lavoratori possono utilizzare o il foglio ore cartaceo o il badge elettronico;
  - assume lavoratori a tempo determinato (oggi dei 10 dipendenti uno solo è assunto con contratto a termine), per le sole ragioni indicate dal CCNL, ma in numero non superiore al 30% del personale assunto a tempo indeterminato (non entrano nel computo gli inserimenti lavorativi di persone ‘svantaggiate’ ed altre situazioni indicate dal CCNL);
  - può richiedere al proprio personale lavoro straordinario – quindi superiore alle 38 ore ordinariamente stabilite dai CCNL per i ‘tempi pieni’ - ma soltanto in casi eccezionali (ossia non prevedibili), per un periodo breve e determinato, senza alcuna imposizione (il lavoro straordinario perciò è volontario), affinché non risultino più di 48 ore medie settimanali (ovviamente se non vi sono periodi di malattia, ferie, ecc. poiché questi abbassano ancora di più la media) e comunque per un tetto annuo non superiore a 100 ore di lavoro straordinario. A tal proposito si specifica che il Consorzio abn non ricorre di norma a lavoro straordinario ma che comunque l’azienda garantisce, qualora situazioni particolari richiedano il ricorso a lavoro extra-ordinario, la possibilità di recuperare le ore in più lavorate nei sei mesi successivi allo svolgimento di lavoro straordinario; qualora le ore non siano state recuperate in questo arco di tempo, per l’eventuale lavoro straordinario è prevista una maggiorazione del 15% sulla retribuzione ordinaria ed una maggiorazione del 30% per l’eventuale lavoro festivo.
  - concede almeno undici ore consecutive di riposo tra un giorno lavorativo e l’altro, con l’eccezione delle attività caratterizzate dall’essere frazionate nel corso della giornata (cfr. art. 7 del D.Lgs n° 66 del 08/04/2003);
  - assicura a ciascun lavoratore il riposo settimanale di almeno un giorno;
  - garantisce che tutti i lavoratori usufruiscano del periodo minimo di ferie annue previsto dalla legge e dal CCNL (il D.Lgs n° 66 del 08/04/2003 prevede almeno 4 settimane di ferie all’anno, di cui 2 settimane a scelta del lavoratore nel corso dell’anno stesso - periodo di maturazione - e le altre due settimane entro i 18 mesi successivi);
  - monitora la percentuale di incidenti sul lavoro, confrontandola con la media del settore (il numero e la percentuale di incidenti possono essere indicatori indiretti della gravosità del lavoro svolto, dovuto a un numero eccessivo di ore lavorate). Il Consorzio abn non registra infortuni ormai da diversi anni, come formalizzato anche all’interno della relazione annuale del RSPP e non si sono verificati episodi di “quasi infortuni” o “incidenti” (senza infortunio) o “mancati incidenti”, come emerge anche dalla domanda sul questionario salute e sicurezza somministrato.
- Il SPP si è proposto pertanto di mantenere, in generale, il quadro delle misure di prevenzione e protezione già in atto e previste dai DVR vigenti e di applicare adeguate azioni di vigilanza e controllo come di legge, in modo da mantenere adeguata allerta sull’eventuale presenza di condizioni favorevoli al verificarsi di infortuni o incidenti di qualunque genere.

### ➤ Le consorziate

Rispetto allo stesso requisito il Consorzio abn conta **3 adesioni formali**, attraverso il nuovo impegno di Responsabilità sociale che così recita: *“impegno a rispettare i limiti previsti dai contratti di lavoro o comunque dalla legislazione vigente per l’orario di lavoro dei propri lavoratori”*.

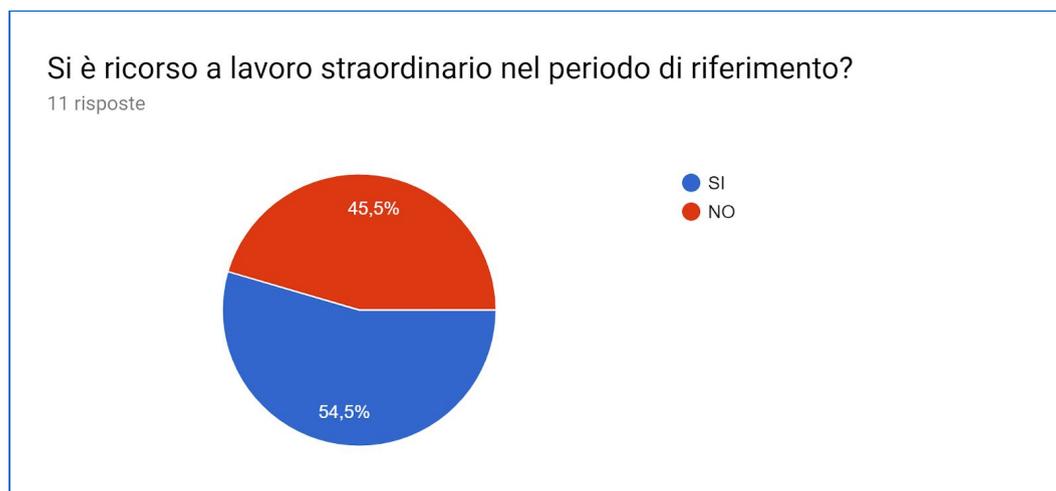
I **monitoraggi condotti tra il 2017 ed il 2019** sulle **3** firmatarie delle LG-SA8000 evidenziano una situazione sotto controllo rispetto al lavoro straordinario.

A campione sono state visionate alcune buste paga per tre lavoratori delle consorziate; in due non emergono ore di lavoro straordinario; nell’altra risulta un monte ore straordinario come “flessibilità in accantonamento”.

#### 4.7.2 Dati 2018 secondo i requisiti della norma SA8000:2014

Gran parte delle imprese consorziate in abn hanno come riferimento il CCNL delle cooperative sociali. Ciò significa che i contratti full-time prevedono circa 38-40 ore settimanali.

#### Situazione rispetto al ricorso a lavoro straordinario 2018



6 consorziate hanno fatto ricorso a lavoro straordinario nel 2018 per un monte ore complessivo pari a 22.389,5; ad incidere in modo significativo, il numero di ore registrato dalle stesse tre consorziate che hanno “gravato” in modo prevalente anche sul numero dei licenziamenti e delle assunzioni nel corso del 2018. Infatti coprono l’87% delle ore totali di lavoro straordinario. Il dato è decisamente in calo rispetto all’impennata che aveva avuto nel 2017, quando sul dato pesava come un macigno il numero di ore di lavoro registrato da una sola consorziata che da sola rappresentava il 40% dell’organico complessivo con 1200 unità lavorative.

I lavoratori che hanno reso lavoro straordinario nel 2018 sono 368, pertanto la media è di 60,84 ore nell’anno per ciascun lavoratore, il valore è quindi al di sotto della soglia annua massima consentita.

### Andamento lavoro straordinario periodo 2014-2018



La retribuzione complessiva erogata per le ore di lavoro straordinario nel 2018 è pari a 220.788,24 euro. Le cooperative motivano così il ricorso al lavoro straordinario: aumento della produzione ed assenza non programmata del personale. Non emergono tra le canoniche motivazioni le sostituzioni per maternità, malattie ed infortuni.

Il lavoro straordinario viene retribuito con una maggiorazione che va da un minimo del 15% ad un massimo del 30%.

Il lavoro festivo viene retribuito con una maggiorazione che va da un minimo del 15% ad un massimo del 50%; il lavoro notturno con una maggiorazione che va dal 10% al 50%. Una consorziata rispetto al lavoro notturno specifica che viene riconosciuta una indennità di 6,20 € per notti con meno 4 h; una indennità di 12,39 € per 4 notti nel mese superiori a 4 ore; se le notti nel mese sono 5 si applica una maggiorazione del 10% sul totale ore lavorate.

#### Lavoro straordinario e retribuzione nel 2018

N° ore straordinario	Retribuzione complessiva per straordinario	N° lavoratori coinvolti	N° Cooperative che hanno fatto ricorso allo straordinario
22.389,5	220.788,24	368	6

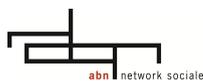
## 4.8 Retribuzione

### 4.8.1 Grado di raggiungimento degli obiettivi

#### ➤ Il Consorzio abn

Rispetto ai requisiti previsti dal punto 8 relativo **“Retribuzione”** il Consorzio abn risulta assolutamente regolare rispetto alle posizioni lavorative, retributive e contributive di tutto il proprio personale, nella totale assenza di ‘lavoro nero’, come da prescrizioni del CCNL di riferimento e come da norma SA8000.

Il Consorzio abn alla data del 31/12/2018 risulta avere attivi contratti per dipendenti e contratti per co.co.co.



Il Consorzio distribuisce una busta paga chiara negli elementi fondamentali e comunque è disponibile, attraverso il personale dell'ufficio competente, a fornire qualunque chiarimento richiesto. **La busta paga oggi è consultabile dai lavoratori in modalità elettronica attraverso l'accesso al portale HR Zucchetti. Per ogni dipendente è stato infatti attivata una sezione dedicata a cui ognuno accede con credenziali riservate per la consultazione dei cedolini mensili e altra eventuale documentazione relativa alla propria posizione lavorativa.**

Il Consorzio abn non opera deduzioni e trattenute dagli stipendi a puro scopo disciplinare o discriminatorio retribuendo eventuali ore di straordinario in maniera maggiorata, secondo le indicazioni del CCNL. Garantisce il pagamento degli stipendi mediante assegno o bonifico bancario e rispetta tempi fissi e regolari per la consegna della busta paga e della relativa retribuzione.

#### ➤ **Le consorziate**

Rispetto allo stesso requisito il Consorzio abn conta **3 adesioni formali**, attraverso il nuovo impegno di responsabilità sociale, che così recita: *"impegno a garantire un salario dignitoso ai propri lavoratori ed il rispetto di quanto previsto dai contratti di lavoro in materia di lavoro straordinario"*.

I **monitoraggi condotti tra il 2017 ed il 2019** sulle **3** firmatarie delle LG-SA8000 hanno permesso di verificare che, su un'indagine comunque a campione, le cooperative garantiscono il pagamento del salario minimo legale secondo i livelli di inquadramento del CCNL applicato. Si appura che non ci sono trattenute sul salario per motivi disciplinari e che le buste paga dettagliano in modo chiaro ed esaustivo la composizione del salario e delle eventuali indennità.

Lo stipendio viene accreditato tramite bonifico bancario o assegno; una delle due cooperative non sempre riesce a corrispondere lo stipendio in modo puntuale a causa dei mancati incassi per gli appalti pubblici. Si è raccomandato alla cooperativa di avvisare i lavoratori dei possibili ritardi di accredito che possano verificarsi per talune mensilità.

#### **4.8.2 Dati 2018 secondo i requisiti della norma SA8000:2014**

Per quanto riguarda la retribuzione, le Consorziate in abn si attengono al CCNL di riferimento (che per lo più è il CCNL Cooperative sociali) ed è già stata ampiamente analizzata la tematica del lavoro straordinario.

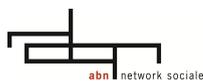
Delle 11 cooperative prese in considerazione, sono 8 quelle che ricorrono a personale volontario di supporto alle attività svolte. Sono 91 i soci volontari, più del doppio rispetto al 2017 (40), quando, nonostante la forza lavoro esaminata fosse ben più corposa di quella analizzata nel 2016, il dato in aumento dei soci volontari sul 2015 era assolutamente trascurabile.

Si riduce il divario per genere nei soci volontari, con 49 femmine e 42 maschi.

#### **4.9 Sistema di Gestione del Consorzio abn**

##### **4.9.1 Politiche, Procedure e RegISTRAZIONI**

Il Consorzio abn ha implementato lo scorso Marzo 2017, in risposta all'adeguamento all'edizione 2014 della norma, il **Sistema di Gestione SA8000**, il quale ha come documento portante il **Manuale di Gestione SA8000**, documento che descrive Politiche e Procedure per garantire la conformità allo standard SA8000: 2014. **Il Manuale ha subito una revisione**



per effetto di quanto accaduto a partire da agosto 2018, quando, come detto nella premessa del presente documento, il Consorzio abn ha posto fine al meccanismo dei distacchi di personale, rispondendo in questo modo anche ad una delle raccomandazioni fornite dall'ente di certificazione lo scorso anno, almeno per quanto riguarda le funzioni strutturali dell'organizzazione. Questo ha determinato il passaggio della Segreteria Generale e dell'Ufficio Paghe sotto la titolarità della consorziata B+ che di fatto si va a qualificare come fornitore del Consorzio abn. Mentre rimangono in capo al Consorzio abn: ufficio documentazione e gare, ufficio qualità, ufficio progettazione e sviluppo e gestione del personale. Tutti questi processi sono gestiti con dipendenti abn e, fatta eccezione per la gestione del personale, gli altri processi si qualificano come servizi consortili.

Il Sistema SA8000 vive autonomamente ma si completa con le procedure e strumenti definiti all'interno del Sistema di Gestione Integrato strutturato sia sulla norma SA8000:2014 sia sulle norme UNI EN ISO 9001:2015 e UNI EN ISO 14001:2015.

Questo significa che:

- la documentazione del SGI e del SGSA8000 è gestita in modo controllato in accordo con l'apposita PR01 del SGI;
- il periodico Riesame della Direzione dei Sistemi viene condotto secondo la PR02 del SGI; i temi, le analisi e gli approfondimenti affrontati nel periodico riesame della DIR per il SGSA8000, confluiscono nel presente documento
- le non conformità, le azioni di rimedio, le azioni correttive e preventive, sono gestite secondo la PR03 del SGI;
- gli audit interni sono programmati e condotti come previsto dalla PR04 del SGI;
- la formazione è pianificata, organizzata e registrata come indicato nella PR05 del SGI;
- la comunicazione interna ed esterna è gestita secondo la PR07 del SGI, che regola anche le modalità di presentazione di eventuali reclami da parte dei lavoratori (ad oggi non ve ne sono stati) e le modalità di interazione con le 'parti interessate' esterne;
- l'identificazione, il monitoraggio e l'aggiornamento delle legislazioni segue la PR09 del SGI;
- La gestione amministrativa del personale è regolamentata dalle PO03 "Gestione Amministrativa del Personale" e PO4 "Adempimenti sicurezza" del SGI;
- la gestione dei Reclami SA8000 provenienti dalle parti interessate interne ed esterne (come definite nell'allegato al MGI "Elenco Parti interessate" avviene secondo quanto previsto dalla **PR03 SGSA8000 "Reclami SA8000"**;
- l'identificazione e valutazione dei rischi SA8000 da parte del Social Performance Team viene condotta e periodicamente aggiornata secondo la **PR02 SGSA8000 "Identificazione valutazione dei rischi SA8000"**;
- Compiti e responsabilità del SPT vengono stabiliti all'interno della **PR01 SGSA8000 "Il SPT, membri, compiti e durata in carica"**;
- Il trattamento di situazioni a rischio di assunzione minori e/o giovani lavoratori è regolamentato dalla **PR04 SGSA8000 "Lavoro infantile e minorile"**;
- il rapporto con fornitori e sub-fornitori, le modalità di qualifica, il monitoraggio sul loro grado di rispetto dei requisiti SA8000, sono infine disciplinate dalla PR11 SGI.
- Il Rapporto con le consorziate, fornitori privilegiati del Consorzio abn, in tema di Responsabilità Sociale, comprese le attività di monitoraggio sul loro grado di rispetto dei requisiti SA8000 è disciplinato dalle Linee Guida Consortili di Responsabilità Sociale.



#### 4.9.1.1 Grado di raggiungimento degli obiettivi

##### Il Consorzio abn e la Politica SA8000

Rispetto al requisito 9 della norma SA8000 relativo a “**Sistema di Gestione**” il Consorzio abn emette, condivide e riesamina periodicamente un documento di Politica di Responsabilità Sociale SA8000.

Il documento esprime la volontà della DIR di impegnarsi a soddisfare i requisiti della norma di riferimento e a perseguire il miglioramento continuo dell'efficacia del SGSA8000. In particolare la Politica esprime l'impegno a:

- garantire la conformità rispetto a tutti i requisiti dello standard SA8000;
- conformarsi alle leggi nazionali e a tutte le leggi vigenti ed applicabili in materia di lavoro, salute e sicurezza nel luogo di lavoro;
- garantire il miglioramento continuo del SGSA8000.

Il documento ha subito una revisione lo scorso primo agosto ma solo in riferimento al numero delle consorziate abn; il documento è reso disponibile a tutto il personale con affissione in bacheca ed è condiviso all'interno del Cloud aziendale.

La Politica è condivisa con tutte le principali parti interessate e comunque resa sempre disponibile a chi ne faccia richiesta.

E' in corso di attivazione all'interno del sito del Consorzio abn, come da obiettivi 2019-2020, una sezione “download” affinché gli utenti che navigano nel sito abbiano la possibilità di scaricare/visionare i seguenti principali documenti del SGSA8000: politica SA8000, bilancio sociale SA8000 e modulo per la formalizzazione, se del caso, dei reclami SA8000.

#### 4.9.2 Il Social Performance Team

La Direzione del Consorzio abn ha incaricato il Social Performance Team, composto da un membro della Direzione, dal Rappresentante della Direzione e dal Rappresentante dei Lavoratori SA8000.

L'elezione del RLSA8000, condotta tra i lavoratori, i quali liberamente hanno deciso la partecipazione a tale processo, è avvenuta con il coinvolgimento dei soli lavoratori del Consorzio abn, senza interpellare associazioni di categoria essendo il Consorzio abn organizzazione non sindacalizzata.

Il Consorzio abn ha predisposto una procedura documentata (PR01 SGSA8000 *Il Social Performance Team - membri, compiti e durata in carica*) che specifica il funzionamento del SPT e che definisce in particolare:

- composizione e durata in carica;
- il ruolo dei membri che lo compongono;
- le modalità operative;
- gli impegni di tempo per lo svolgimento delle funzioni che gli sono state attribuite;
- flussi di comunicazione con le altre funzioni aziendali.

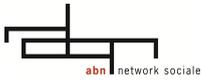
L'ultimo incontro fra i membri del SPT formalizzato lo scorso aprile ha avuto come principale oggetto di discussione le raccomandazioni formalizzate dall'ente di certificazione in occasione dell'audit del 2018 che oggi; alcune di queste e le modalità con cui sono state gestite, hanno trovato disamina già nei precedenti paragrafi, altre saranno analizzate nei successivi paragrafi di pertinenza.

#### 4.9.3 Identificazione e valutazione dei rischi

Il SPT ha predisposto una procedura documentata ed autorizzata dalla Direzione, per la valutazione dei rischi rilevanti in riferimento a tutti gli elementi SA8000.

Tale procedura è così strutturata:

- definisce la metodologia che il SPT adotta nella conduzione della individuazione e analisi dei rischi;



- per ciascun elemento SA8000 vengono individuati minacce/pericoli potenziali e reali;
- per le minacce/pericoli individuati, il prodotto tra la probabilità di accadimento e la gravità del pericolo, determinano il rischio dell'evento, ossia le conseguenze che tale evento può avere sugli obiettivi prefissati;
- sulla base dei rischi risultati più gravi (rischio medio o alto) vengono definite le azioni di rimedio e pianificate le attività di monitoraggio al fine di verificare l'efficacia delle azioni intraprese.

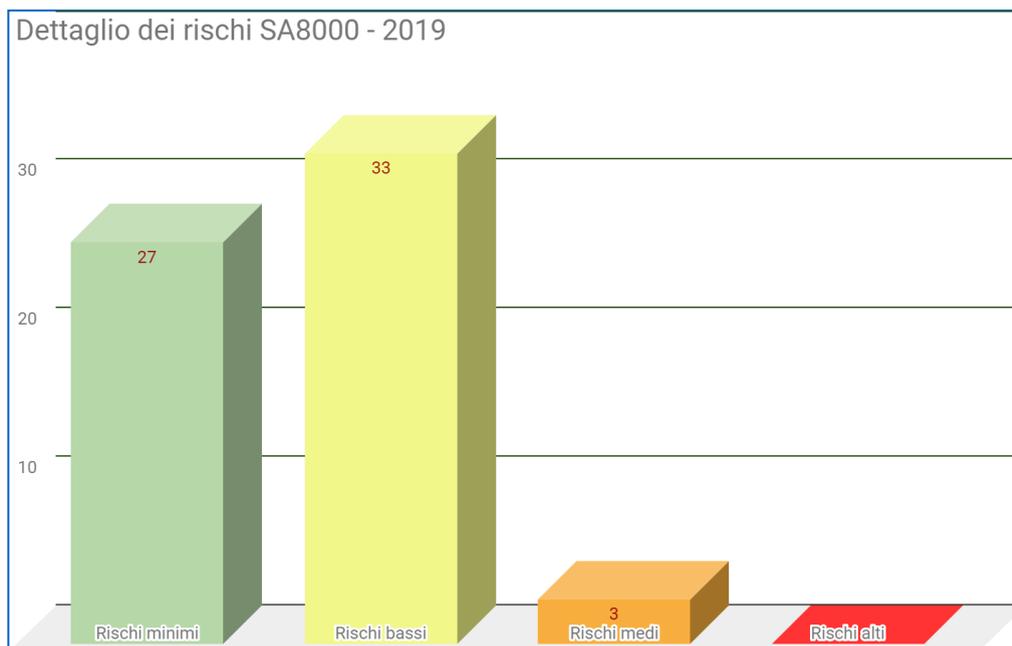
Il SPT si impegna a rivedere la valutazione dei rischi almeno annualmente in occasione del Riesame della Direzione e comunque ad aggiornarla in caso di sostanziali modifiche all'interno dell'organizzazione o all'esterno rispetto alla catena dei fornitori, che possano determinare un cambiamento nella valutazione dei rischi.

Una delle raccomandazioni formalizzate in occasione dell'audit 2018 da parte dell'ente di certificazione, suggeriva di meglio rintracciare gli indicatori dell'allegato "indicatori di Performance" rispetto ai fattori numerici che permettono di determinare il livello di rischio (basso-medio- alto) per ciascun, reale o potenziale, rischio SA8000.

Nel tentativo di rispondere alla raccomandazione il SPT ha anzitutto definito formalmente all'interno del documento di valutazione rischi SA8000, la metodologia applicata per l'attribuzione del valore numerico del rischio associato a tutte le possibili minacce SA8000 in correlazione agli indicatori minimi definiti nell'allegato "Indicatori di Performance".

In seconda battuta ha definito, in prossimità di ciascun indicatore di Performance dettato dall'allegato, il valore di tollerabilità e gli episodi eventualmente registrati rispetto alla minaccia/pericolo.

Si riporta di seguito la rappresentazione grafica di come si qualificano attualmente nel Consorzio abn i rischi SA8000:



Si dettagliano di seguito le azioni intraprese o in corso di applicazione per i 3 rischi medi individuati:

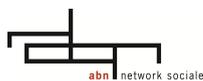
Rischio n.1:

Minaccia/pericolo - superamento del numero massimo di presenze previste nel Palazzo abn a che possa mettere a rischio la sicurezza i tutti i presenti.

Valore del rischio - 6 (probabilità accadimento 2, gravità 3)

Azione correttiva:

1 Incontro con le società concessionarie del Palazzo per raccolta dati presenze, condivisione piano di emergenza, diffusione buone pratiche di sicurezza;



2 implementazione dell'impianto audio di diffusione sonora attualmente presente solo al primo piano di Palazzo Campus da portare su tutto lo stabile, utile a segnalare una situazione anomala o di pericolo, una prova di evacuazione in atto o comunque qualunque episodio che metta a rischio la sicurezza dei presenti, anche quelli che si siano introdotti in modo occasionali nello stabile.

Le azioni individuate non pongono rimedio in modo diretto alla minaccia e non permettono di gestire pienamente la raccomandazione formalizzata dall'ente rispetto alla rilevazione giornaliera delle presenze nello stabile.

Infatti a palazzo Campus ogni piano ha diversi varchi di accesso e considerato ogni varco ha una duplice funzione di ingresso e di uscita avere un conteggio preciso delle presenze sempre reale sarebbe possibile solo con applicazione di tornelli in entrata e in uscita collegati ad un sistema elettronico. Tali tornelli dovrebbero avere dei corridoi obbligati con transenne tubolari per far sì che i visitatori e lavoratori di campus passino nei percorsi dedicati azionando dei contatori in entrata e in uscita. Ad oggi un simile sistema significherebbe per il Consorzio un importante investimento economico per non parlare dell'impossibilità fisica per la predisposizione del tornelli, a discapito peraltro degli spazi richiesti dalle norme di sicurezza per gestire un eventuale esodo.

#### Rischio 2:

Minaccia/pericolo - incapacità del Consorzio abn di rendere pubblico il proprio impegno SA8000.

Valore del rischio - 6 (probabilità accadimento 2, gravità 3)

Azione correttiva - Attivazione nel sito internet di una sezione "download" per il caricamento di: Politica SA8000, Bilancio SA8000 e procedura gestione reclami SA8000.

#### Rischio 3:

Minaccia/pericolo - mancata intercettazione di alcuni rischi SA8000: violazione dei requisiti normativi da parte dei fornitori

Valore del rischio - 8 (probabilità accadimento 2, gravità 4)

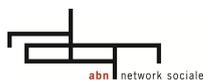
Azione correttiva - Ripresa del percorso di somministrazione delle LGSA8000 e richiesta di sottoscrizione impegno alle consorziate che svolgono servizi a titolarità abn.

#### **4.9.4 Monitoraggio**

Il SPT ha la responsabilità di monitorare i processi all'interno del Consorzio abn per tenere sotto controllo i seguenti elementi:

- la conformità delle attività svolte in riferimento allo standard SA8000;
- la necessità di intraprendere azioni di rimedio ad eventuali NC SA8000, di concerto con la Dir e le funzioni eventualmente interessate;
- l'applicazione e l'efficacia delle azioni di rimedio pianificate;
- l'esigenza, anche sulla base delle NC emerse, di rivedere ed aggiornare la mappa dei rischi individuati.

Le attività di monitoraggio SA8000 sui processi interni sono di norma attività congiunte con l'Auditor per la Qualità e l'Ambiente (che oggi coincide con RD, membro del SPT); viene pertanto definito un programma annuale di audit in conformità alla PR 04 SGI *Audit*, in cui vengono definiti i criteri per la raccolta delle evidenze della conformità agli standard ISO 9001, ISO 14001 e SA8000. La verifica SA8000 viene effettuata sulla base del Mod03PR04 SGI *Check-list di*

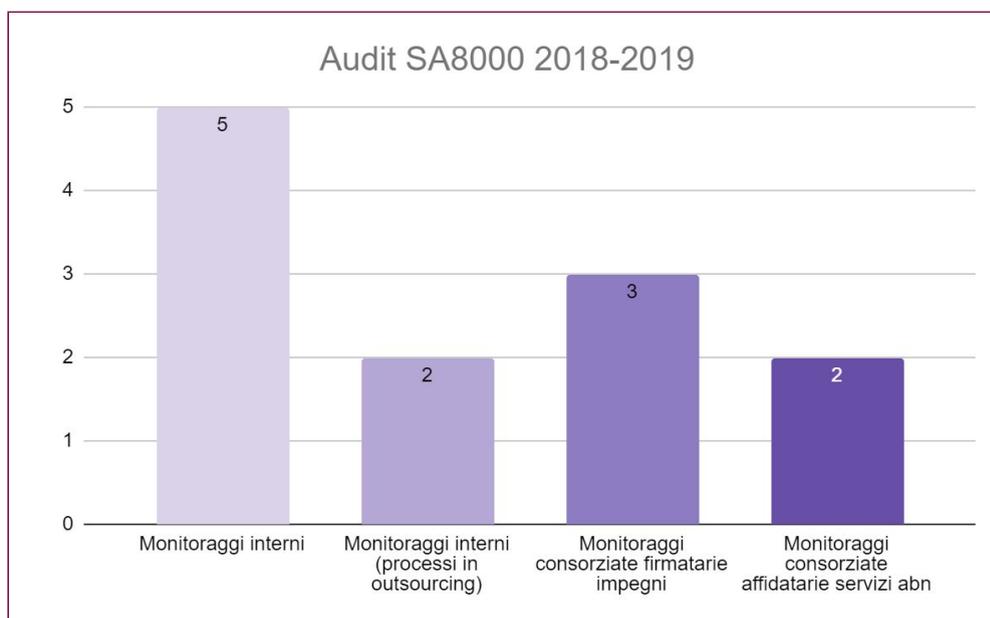


*Responsabilità Sociale-funzioni interne* e risultati emersi nel corso degli audit condotti sono relazionati nel Mod02PR04 SGI Piano e rapporto di Audit.

Annualmente, previo riesame della Direzione, il SPT si riunisce per analizzare i seguenti elementi:

- i risultati degli audit condotti sui processi interni e presso i fornitori;
- lo stato di avanzamento e di applicazione delle azioni di rimedio pianificate e l'efficacia delle stesse;
- lo stato di avanzamento del Sistema in relazione agli obiettivi di miglioramento definiti;
- il livello delle performance dei processi in relazione agli indicatori di Performance Sociale in relazione ai requisiti SA8000.

Il Consorzio abn ha condotto, dal 01/01/2018 ad oggi, i seguenti monitoraggi SA8000 (alcuni dei quali condotti in maniera integrata con la verifica dei requisiti qualità, ambiente e sicurezza):



Dai monitoraggi condotti non sono emerse criticità particolari sul fronte della responsabilità sociale di impresa.

Rispetto ai fornitori diversi dalle consorziate, il Consorzio abn ha ottenuto 4 adesioni all'impegno SA8000 su 7 fornitori coinvolti e dopo un ciclo di monitoraggi condotti nel 2017, è in corso un nuovo ciclo con la somministrazione di un questionario di monitoraggio telematico che vede nuovamente coinvolti tutti i firmatari degli impegni SA8000.

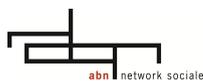
Ad inizio 2019 sono stati emessi i seguenti piani di monitoraggio:

- Programma annuale audit (interni) Mod01PR04;
- Calendario audit consorziate, Mod05PR04.

#### 4.9.5 Coinvolgimento e comunicazione

I processi di comunicazione interna ed esterna sono regolamentati dall PR07 SGI *Gestione delle comunicazioni interne ed esterne*, la quale prende in considerazione anche le comunicazioni attinenti il SGSA8000. Gli strumenti utilizzati per le comunicazioni verso le parti interessate interne e verso le parti interessate esterne (principalmente clienti, consorziate e altri fornitori) come descritti nella PR07 sono volte a fornire informazioni sulla conformità del SGSA8000 rispetto ai requisiti della norma stimolando un "senso di appartenenza" a tale sistema di tutte le parti interessate.

Tutte le comunicazioni verso le parti interessate esterne ed interne sono gestite attraverso gli strumenti di seguito elencati:



- ❖ *Mod02PR07 Diffusione esterna*, in cui vengono registrate, fra le altre azioni di comunicazione, anche quelle relative all'invio di documenti Responsabilità Sociale del Consorzio abn (Politica SA8000, Bilancio SA8000, Linee Guida Consortili SA8000 etc.);
- ❖ *Mod04PR07 Piano di comunicazione esterna ed interna* che viene emesso annualmente e che permette la registrazione di tutte le azioni di comunicazione con dettaglio dell'oggetto della comunicazione (non solo di responsabilità sociale), dei destinatari, della data e delle modalità di distribuzione dei documenti;
- ❖ *Sito internet abn*: il sito, come da valutazione obiettivi 2018-2019 è ancora in corsi di perfezionamento, questo significa che è in corso l'implementazione di una sezione "download" dalla quale sarà possibile scaricare i principali documenti del SGSA8000: bilancio SA8000, Politica SA8000 e procedura di riferimento per la formalizzazione di eventuali reclami SA8000.

Per il dettaglio di tutte le parti interessate del Consorzio abn si rimanda all'allegato 2 del MGI *Elenco Parti Interessate*.

Il bilancio SA8000 rappresenta sicuramente il principale documento oggetto di corrispondenza SA8000, sia internamente che esternamente, in quanto si qualifica, oltre che come documento di analisi degli elementi di responsabilità sociale delle consorziate, come consuntivo della tenuta sotto controllo e dell'aggiornamento del SGSA8000 del Consorzio abn.

#### 4.9.6 Gestione e Risoluzione dei Reclami

Il Consorzio abn ha definito una procedura specifica che definisce le modalità di raccolta, registrazione e gestione dei reclami di Responsabilità Sociale SA8000.

Tale procedura si applica sia ai reclami interni provenienti dal personale impiegato, sia ai reclami provenienti dalle parti interessate esterne.

La procedura è conosciuta e resa disponibile a tutti i lavoratori e messa a disposizione dei soggetti esterni (con particolare riferimento ai fornitori del Consorzio abn) attraverso le seguenti modalità:

- alle consorziate con invio della procedura completata la fase di ammissione e, di norma, contestualmente alla richiesta di sottoscrizione delle Linee Guida di Responsabilità sociale;
- a tutti gli altri fornitori con invio della procedura durante il percorso di qualifica e di richiesta di sottoscrizione dell'Impegno di Responsabilità Sociale.

Il Consorzio abn garantisce, attraverso la scrupolosa applicazione della procedura, che i risultati dei reclami relativi alle NC rispetto al SGSA8000, allo standard SA8000 e alla mancata osservanza di politiche e procedure, siano resi disponibili ai soggetti che hanno formalizzato il reclamo.

A seguire sono descritte le modalità con cui le parti interessate possono formalizzare reclami e suggerimenti SA8000: personalmente o tramite posta (Consorzio abn, via F.lli Cairoli 24, 06125 Perugia – Tel. [075/514511](tel:075514511), Fax [075/5004584](tel:0755004584), e-mail: [qualita@consorzioabn.it](mailto:qualita@consorzioabn.it); all'att.ne del SPT del Consorzio abn

- mediante la cassetta "reclami SA8000" posta presso la segreteria del Consorzio abn
- direttamente alla Direzione o Rappresentante dei Lavoratori SA 8000

Qualora la parte interessata non dovesse sentirsi idoneamente rappresentata e tutelata dalle figure previste dal Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, ha facoltà di rivolgersi direttamente:

- a. Organismo di Certificazione CISE, Area Responsabilità Sociale delle Imprese – C.so della Repubblica 5, 47100 Forlì, telefono [+39 0543 38214](tel:+39054338214), fax +39 0543 38219, e-mail [info@lavoroetico.org](mailto:info@lavoroetico.org)
- b. Ente di Accreditamento SAAS - Social Accountability Accreditation Service - 15 West 44th Street, 6th Floor- New York, NY 10036, telefono (212) 684-1414, fax: (212) 684-1515, e-mail: [saas@saasaccreditation.org](mailto:saas@saasaccreditation.org)



Nel corso del 2018 e prima parte del 2019 al Consorzio abn non sono stati notificati reclami SA8000, né da parte dei dipendenti né da parte delle parti interessate esterne e questo anche rispetto a quei pochi servizi che sono ancora sotto la titolarità abn e gestiti operativamente dalle consorziate.

#### 4.9.7 Verifica esterna, coinvolgimento parti interessate

Le parti interessate del Consorzio abn sono identificate nell' All. 2 al MGSA8000 *Elenco parti interessate* e possono essere coinvolte nel processo di conformità allo standard SA8000 nei seguenti modi:

- consultazione durante audit interni ed esterni;
- riunioni per discutere aspetti di conformità a SA8000;
- co-formazione dei lavoratori e/o della Direzione aziendale su aspetti di conformità SA8000;
- relazione su reclami e relative risoluzioni su aspetti di conformità SA8000;
- collaborazione in indagini presso i lavoratori dell'organizzazione su aspetti di conformità SA8000;
- coinvolgimento nel riesame condotto dal Consorzio abn per la verifica dello stato di avanzamento del SGSA8000 e della conformità allo standard di riferimento.

Il documento è stato rafforzato, in risposta ad una raccomandazione notificata dall'ente di certificazione, da una mappatura più puntuale degli interlocutori con cui il Consorzio si interfaccia, per le diverse parti interessate, con indicazione del referente con cui ci si interfaccia, del suo ruolo nell'organizzazione, del numero telefonico e dell'indirizzo email.

In particolar modo il Consorzio abn si rivolge e coinvolge nel processo di conformità SA8000 le cooperative socie, categoria "privilegiata" di fornitori attraverso le seguenti azioni specifiche:

- coinvolgimento nel riesame della Direzione per la verifica degli aspetti di Responsabilità Sociale;
- percorsi di informazione/formazione SA8000 rivolti alle cooperative socie firmatarie degli impegni di responsabilità Sociale attraverso le Linee Guida Consortili e/o cooperative che svolgono servizi a titolarità del Consorzio.

#### 4.9.8 Azioni correttive e preventive

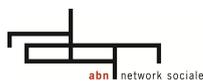
I monitoraggi interni, gli audit di II° e III° e i reclami SA8000 provenienti dalle parti interessate del Consorzio abn sono strumenti atti a far emergere eventuali NC rispetto al Sistema di Gestione SA8000 e quindi rispetto allo standard di riferimento.

La definizione di AC e AP per la risoluzione di NC SA8000, la loro applicazione e la verifica della loro efficacia sono regolamentati dalla PR03 *Gestione NC, AC, AP*.

Tutti gli elementi relativi alle NC SA8000 vengono raccolti nel Mod01PR03 *Segnalazione NC e richiesta AC/AP* per ogni NC specifica rilevata.

RD dà evidenza della verifica dell'attuazione e dell'efficacia delle AC nel Mod02PR03 *Registro NC, AC e AP*, dove accanto ad ogni azione è previsto anche uno spazio per eventuali commenti e considerazioni.

Dalla valutazione delle NC o di altri dati e informazioni rilevanti, per analogia con criticità verificatesi o per analisi di tendenza, RD – in accordo con Dir - può attivare Azioni preventive, al fine di prevenire NC potenziali in ambito di responsabilità Sociale. Le AP sono riportate nello stesso registro di NC e AC (Mod02PR03), RD ne segue e registra tutto l'iter, sino alla verifica dell'efficacia, come nel caso delle AC.



Rispetto agli audit condotti, come dettagliati al paragrafo 4.9.4 e consultando il registro delle NC, nel corso del 2018 e nella prima parte del 2019, si registrano 2 NC in materia di sicurezza ed entrambe sono di diretta responsabilità del Consorzio e riguardano degli adempimenti legali cui è soggetto per la sede legale, con diversi livelli di importanza. Le NC sono state prese in carico e tempestivamente gestite e gli esiti sono stati registrati nel registro NC.

#### 4.9.9 Formazione e Capacity Building

Il Consorzio abn, al fine di garantire la consapevolezza e la conoscenza dei requisiti dello standard SA8000, nonché le politiche e le procedure che strutturano il SGSA8000, la cui applicazione assicura la conformità alla norma SA8000, coinvolge tutti i lavoratori in periodici interventi di formazione/aggiornamento.

Gli eventuali neo-assunti ricevono in fase di ingresso nel Consorzio una formazione avente ad oggetto:

- i requisiti della norma SA8000;
- il Manuale SGSA8000;
- le politiche e le procedure del SGSA8000;

La formazione SA8000 verso i neo-assunti avviene di norma all'interno di un percorso più ampio in cui sono affrontate anche le norme ISO 9001 e ISO 14001 e le politiche e procedure del SGI.

I percorsi di aggiornamento vedono coinvolti tutti i lavoratori che abbiano già fatto un percorso base sulla norma SA8000 e sul SGSA8000 ed i cui eventuali aggiornamenti e cambiamenti richiedano un adeguamento del SGSA8000 e quindi un aggiornamento da parte dei lavoratori.

L'individuazione dei fabbisogni, la gestione dei percorsi di formazione e le registrazioni degli incontri formativi SA8000 seguono i criteri della PR05 *Formazione del Personale* e tutti gli interventi di formazione pianificati in materia di Responsabilità Sociale sono inseriti nel *Piano annuale di Formazione* (PR05 SGI).

L'obiettivo che la Direzione del Consorzio si prefigge è la finalizzazione della consapevolezza del personale ad un'attenta gestione degli aspetti di Responsabilità Sociale che sia di supporto al miglioramento continuo del Sistema e ad una crescita professionale, del singolo ma di tutta l'organizzazione, anche rispetto alle performance sociali.

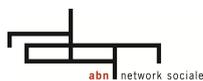
Il piano di formazione 2018, rispetto ai percorsi formativi/informativi pianificati sul tema SA8000, non si è concretizzato completamente; si riporta di seguito il consuntivo degli specifici percorsi formativi:

**Il Sistema di Gestione SA8000:** il personale assunto a metà 2018 dal Consorzio abn non rientra nella canonica definizione di neo-assunzioni" trattandosi di lavoratori che hanno avuto in essere con il Consorzio abn un rapporto come lavoratori distaccati e che hanno già effettuato la formazione sul SGSA8000. Non si è pertanto avuta necessità di attivare percorsi di formazione per lavoratori neo-assunti né percorsi di aggiornamento per variazioni importanti intervenute nel SGSA8000.

**La norma SA8000:2014:** definizioni, requisiti, coinvolgimento e gestione dei fornitori ed appaltatori: il percorso era rivolto, da un lato, alle direzioni delle tre consorziate firmatarie degli impegni SA8000, dall'altro Direzioni e rappresentanti di Direzione delle cooperative socie che svolgono servizi per il Consorzio abn e/o firmatarie degli Impegni SA8000.

Rispetto al primo gruppo di destinatari, in occasione dell'audit diretto SA8000 presso una delle tre consorziate sono stati affrontati, con presidente e Vicepresidente, in modo più analitico i requisiti della norma per individuare anche strumenti pertinenti che la cooperativa possa applicare per tenere sotto controllo gli aspetti più "critici" in tema di responsabilità sociale.

E' stato emesso in data 01/02/2019 il piano annuale della formazione che contempla anche i percorsi specifici in tema di responsabilità sociale.



#### 4.9.10 Gestione dei fornitori e degli appaltatori

##### ➤ Il Consorzio abn

A proposito dei **fornitori, subappaltatori e subfornitori** il Consorzio abn è impegnato a:

- redigere un elenco dei propri fornitori/subappaltatori (almeno di quelli non ‘sporadici’); i primi fornitori sono ovviamente le cooperative consorziate che svolgono lavori e servizi a titolarità del Consorzio abn, a seguire poi tutti gli altri fornitori ai quali il consorzio abn sottopone, in fase di “incarico”, un questionario di qualifica (se e quali certificazione l’azienda possiede, se e come l’azienda gestisce i reclami dei clienti, se l’azienda è disponibile a verifiche da parte del Consorzio abn etc.), che sulla base dei punteggi ottenuti consente di collocare il fornitore all’interno di una determinata fascia di qualifica (si va da una fascia I°, per chi ha punteggio più elevato, fino ad una fascia V° per chi ha ottenuto punteggio inferiore);
- raccogliere informazioni sul loro grado di rispetto dei diritti dei lavoratori, secondo i requisiti della norma SA8000, chiedere ai propri fornitori/subfornitori un impegno scritto sul rispetto di tali diritti, effettuare una valutazione periodica (almeno annuale) sul grado di ‘responsabilità etica’ dei propri fornitori/subappaltatori. In relazione a questi aspetti il Consorzio abn intende spingere, con il dovuto supporto alle imprese da coinvolgere, affinché le consorziate più vicine ad abn rendano tale “contaminazione” più sostanziale, reale e continuativa nei confronti dei propri fornitori.

Nei confronti delle cooperative socie la verifica della conformità allo standard SA8000 avviene attraverso le seguenti tipologie di monitoraggio:

- verifica specifica dell’applicazione dei requisiti SA8000 come definiti all’interno delle LGSA8000 per le cooperative firmatarie dell’impegno di Responsabilità Sociale;
- verifica della conformità SA8000 in occasione di audit presso i servizi a titolarità del Consorzio abn e svolti dalle consorziate, secondo i criteri specificati nel Mod03PR04 SGI *Check-list di Responsabilità Sociale-fornitori*.

Nei confronti degli altri fornitori il Consorzio abn si comporta secondo quanto definito nella PR11 SGI *Fornitori e Approvvigionamenti*.

Il Consorzio abn, orientato verso la scelta di fornitori “eticamente” responsabili, sottopone anche a queste classi di fornitori, la richiesta di un impegno formale al rispetto dei requisiti dello schema SA8000, chiedendo inoltre, come accade per le consorziate, la disponibilità a:

- accogliere le attività di monitoraggio (diretto e/o telematico) come contemplate nella procedura) pianificate dal Consorzio abn al fine di verificare il rispetto dei criteri contenuti nell’impegno;
- ad attivare le opportune azioni di rimedio ad eventuali NC che potrebbero emergere in fase di verifica da parte del Consorzio abn che si rende disponibile a collaborare con la consorziata nell’individuazione dell’AC più idonea sulla base dei rischi significativi individuati;
- a privilegiare, nella scelta dei propri fornitori, quelli maggiormente sensibili a tematiche di responsabilità sociale.

In fase di richiesta di sottoscrizione dell’impegno di Responsabilità Sociale, che siano i fornitori le consorziate o altre tipologie di fornitori, il Consorzio abn motiva la propria richiesta comunicando esso stesso il proprio impegno nei confronti dei requisiti SA8000 inviando:

- la Politica di Responsabilità Sociale SA8000 che dettaglia gli impegni e i traguardi in materia di Responsabilità Sociale;
- la PR03 SGSA8000 *Gestione Reclami Responsabilità Sociale SA8000* che permette al fornitore di conoscere il percorso necessario in caso di NC SA8000 rilevato a carico del Consorzio.



### ➤ Le consorziate

Premesso che il Consorzio abn ha redatto le LGSA8000 e quindi l'impegno di Responsabilità Sociale secondo i criteri dello standard SA8000:2014, si è chiesto alle cooperative un impegno formale relativamente al requisito 9.10 **"Gestione dei fornitori e degli appaltatori"**.

Rispetto al requisito specifico il Consorzio abn conta **2 adesioni formali**, attraverso l'impegno di Responsabilità Sociale, che così recita: *"impegno ad iniziare un percorso di sensibilizzazione in materia di responsabilità sociale d'impresa nei confronti della catena dei propri fornitori ed appaltatori"* attraverso le seguenti tre azioni specifiche:

- L'invio ai propri fornitori ed appaltatori della **Scheda di applicazione dello Standard SA8000** da parte del Consorzio abn per renderne note la ricaduta e contaminazione sulle cooperative socie;
- La richiesta di impegno formale ai propri fornitori ed appaltatori ai principi fondanti della responsabilità sociale d'impresa (**Mod09LGSA8000 – Impegno di Responsabilità Sociale – fornitori consorziate**);
- La conduzione periodica del monitoraggio dei fornitori ed appaltatori che hanno sottoscritto l'impegno di Responsabilità sociale (**Mod10LGSA8000 – Monitoraggio telematico di Responsabilità Sociale – fornitori consorziate**; **Mod11LGSA8000 – Monitoraggio diretto di Responsabilità Sociale – fornitori consorziate**).

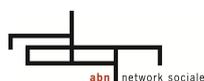
I **monitoraggi condotti tra il 2017 ed il 2019** sulle **3** firmatarie delle LG-SA8000, con specifico riferimento alle sole due consorziate che aderiscono allo specifico requisito, dimostrano che il percorso di sensibilizzazione verso i fornitori non è ancora iniziato. La principale causa è da ricercarsi nella difficoltà del responsabile dell'azione di dedicare risorse in termini di tempo a questo specifico compito, che di fatto non viene considerato prioritario rispetto alla tenuta sotto controllo degli aspetti di responsabilità sociale dell'impresa se pur variabile importante sul fronte del processo di qualifica fornitore. Il Consorzio abn garantisce alle cooperative firmatarie dell'impegno SA8000, laddove necessario e funzionale, un supporto più concreto e strategico nelle azioni di sensibilizzazione da mettere in atto nei confronti della catena di fornitori/appaltatori delle consorziate stesse.

## 5. Obiettivi di miglioramento 2019-2020

Si riporta nel dettaglio lo schema degli obiettivi 2019-2020:

OBIETTIVI	AZIONI	BUDGET	ESITI ATTESI	RESPONSABILE	COLLAB.	SCADENZA
<i>Obiettivi generali da raggiungere, mediante una o più azioni (indicate accanto)</i>	<i>Azione/i da porre in atto per il raggiungimento degli obiettivi</i>	<i>Risorse destinate allo svolgimento dell'azione</i>	<i>Traguardi, indicatori di 'performance rispetto allo standard'</i>	<i>Nome del responsabile del raggiungimento dell'obiettivo e/o dell'attuazione dell'azione</i>	<i>Eventuali collaboratori del responsabile</i>	<i>Tempi di realizzazione</i>

**Requisito norma di riferimento: tutti**



<b>1.Sviluppare la massima consapevolezza da parte dei lavoratori di essere parte attiva del SGSA8000</b>	Redazione, verifica ed approvazione di un documento contenente "Buone Prassi SA8000"	Costi del Personale Interno	Validazione delle buone prassi SA8000 da parte della Direzione	RD	SPT/DIR	Ottobre 2019
	Diffusione/Informazione/formazione sul documento a tutti i lavoratori coinvolti	Costi del Personale interno	Applicazione dei comportamenti dettati dalle "Buone Prassi SA800" da parte dei lavoratori	Lavoratori	RD/DIR	Dicembre 2019

**Requisito norma di riferimento: 3. "Salute e Sicurezza"**

<b>2.Potenziamento delle squadre di emergenze antincendio e primo soccorso (oggi composte da personale B+)</b>	Formazione dipendenti Consorzio abn"	Costi del personale interno e costi corso Primo Soccorso	Partecipazione ai corsi da parte di almeno 2 dipendenti	RSPP/MC	DIR	Settembre 2019
<b>3.Gestione degli aspetti di sicurezza legati alle attività dei concessionari Palazzo Campus</b>	Richiesta compilazione scheda raccolta dati per la gestione degli aspetti di sicurezza legati alle attività dei concessionari	Costi del personale interno	Compilazione scheda/dichiarazione per tipologia attività svolta ed eventuale utilizzo di attrezzature/macchinari da parte dei concessionari	RD/RSPP	Responsabile Gestione Palazzo Campus	Settembre 2019
	Pianificazione di un incontro con i concessionari per la condivisione di buone prassi di sicurezza e di un piano di emergenza	Costi del personale interno	Definizione di un piano di emergenza condiviso	RSPP	RD/Responsabile Gestione Palazzo Campus	Settembre 2019

**Requisito norma di riferimento: 9 "Sistema di Gestione"**

**9.6 "Politiche, Procedure e registrazioni"**

<b>4. Disponibilità alle parti interessate della Politica di Responsabilità Sociale SA8000 e di specifiche procedure per il loro coinvolgimento alla conformità SA8000</b>	Attivazione nel sito aziendale di una sezione dedicata al caricamento dei principali documenti del SGSA8000	Costi del personale interno	Disponibilità al pubblico dei principali documenti e procedure del SGSA8000	DIR	RD/SPT	Settembre 2019
--	---	-----------------------------	---	-----	--------	----------------

**Requisito norma di riferimento: 9 "Sistema di Gestione"**
**9.10 "Gestione dei fornitori e degli appaltatori"**

6. Accrescere la 'responsabilità sociale' delle consorziate e degli altri fornitori	Sottoscrizione dell'Impegno di Responsabilità Sociale secondo le Linee Guida proposte dal Consorzio abn	Compreso nei costi di RD	Sottoscrizione Impegno da parte almeno delle consorziate che svolgono servizi a titolarità del Consorzio abn	RD	DIR/SPT	Ottobre 2019
	Audit di monitoraggio presso le consorziate	Compreso nei costi di RD	audit diretti/telematici presso almeno il 50% delle consorziate firmatarie dell'impegno	RD	SPT	Giugno 2020
	Somministrazione questionario SA8000 alle consorziate su cui il Consorzio abn ha maggiore potere d'influenza	Compreso nei costi di RD	Restituzione di almeno 11 questionari	RD	DIR	Marzo 2019
	Audit di monitoraggio presso fornitori fascia B-D	Compreso nei costi di RD	Audit telematici per tutti i fornitori di fascia B-D	RD	DIR	Settembre 2019