

**Bilancio Sociale SA8000 e Riesame della Direzione**

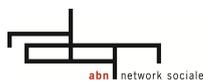
**Consorzio abn – a&b network sociale**

**Perugia, Luglio 2020**



## Sommario

<u>Premessa alla tredicesima edizione</u>	<u>p.3</u>
<u>1 Termini, riferimenti e definizioni</u>	<u>p.4</u>
<u>2 Introduzione</u>	<u>p.5</u>
<u>2.1 Il Consorzio abn e la sua Politica di Responsabilità Sociale SA8000</u>	<u>p.5</u>
<u>2.2 Alcune note metodologiche</u>	<u>p.7</u>
<u>3 Mappa delle 'parti interessate'</u>	<u>p.7</u>
<u>3.1 Le Cooperative Consorziare in abn</u>	<u>p.8</u>
<u>4 Dati 2019 secondo i requisiti della norma SA8000:2014</u>	<u>p.10</u>
<u>4.1 Lavoro infantile</u>	<u>p.12</u>
<u>4.1.1 Grado di raggiungimento degli obiettivi</u>	<u>p.12</u>
<u>4.1.2 Dati 2019 secondo i requisiti della norma SA8000:2014</u>	<u>p.12</u>
<u>4.2 Lavoro obbligato</u>	<u>p.15</u>
<u>4.2.1 Grado di raggiungimento degli obiettivi</u>	<u>p.15</u>
<u>4.2.2 Dati 2019 secondo i requisiti della norma SA8000:2014</u>	<u>p.16</u>
<u>4.3 Salute e sicurezza</u>	<u>p.17</u>
<u>4.3.1 Grado di raggiungimento degli obiettivi</u>	<u>p.17</u>
<u>4.3.2 Dati 2019 secondo i requisiti della norma SA8000:2014</u>	<u>p.22</u>
<u>4.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva</u>	<u>p.28</u>
<u>4.4.1 Grado di raggiungimento degli obiettivi</u>	<u>p.28</u>
<u>4.4.2 Dati 2019 secondo i requisiti della norma SA8000:2014</u>	<u>p.28</u>
<u>4.5 Discriminazione</u>	<u>p.29</u>
<u>4.5.1 Grado di raggiungimento degli obiettivi</u>	<u>p.29</u>
<u>4.5.2 Dati 2019 secondo i requisiti della norma SA8000:2014</u>	<u>p.30</u>
<u>4.5.3 Inserimenti lavorativi legge 381/1991 – Soglia minima e posizionamento delle coop di tipo B</u>	<u>p.31</u>
<u>4.6 Pratiche disciplinari</u>	<u>p.38</u>
<u>4.6.1 Grado di raggiungimento degli obiettivi</u>	<u>p.38</u>
<u>4.6.2 Dati 2019 secondo i requisiti della norma SA8000:2014</u>	<u>p.38</u>
<u>4.7 Orario di lavoro</u>	<u>p.43</u>
<u>4.7.1 Grado di raggiungimento degli obiettivi</u>	<u>p.43</u>
<u>4.7.2 Dati 2019 secondo i requisiti della norma SA8000:2014</u>	<u>p.44</u>
<u>4.8 Retribuzione</u>	<u>p.46</u>
<u>4.8.1 Grado di raggiungimento degli obiettivi</u>	<u>p.46</u>
<u>4.8.2 Dati 2019 secondo i requisiti della norma SA8000:2014</u>	<u>p.47</u>
<u>4.9 Sistema di Gestione del Consorzio abn</u>	<u>p.47</u>
<u>4.9.1 Politiche, Procedure e RegISTRAZIONI</u>	<u>p.47</u>
<u>4.9.1.1 Grado di raggiungimento degli obiettivi</u>	<u>p.48</u>
<u>4.9.2 Il Social Performance Team</u>	<u>p.49</u>
<u>4.9.3 Identificazione e valutazione dei rischi</u>	<u>p.49</u>
<u>4.9.4 Monitoraggio</u>	<u>p.52</u>
<u>4.9.5 Coinvolgimento e comunicazione</u>	<u>p.53</u>
<u>4.9.6 Gestione e risoluzione dei reclami</u>	<u>p.54</u>
<u>4.9.7 Verifica esterna, coinvolgimento parti interessate e percorsi formativi/informativi</u>	<u>p.54</u>
<u>4.9.8 Azioni correttive e preventive</u>	<u>p.55</u>
<u>4.9.9 Formazione e Capacity Building</u>	<u>p.55</u>
<u>4.9.10 Gestione dei fornitori e degli appaltatori</u>	<u>p.56</u>
<u>5 Obiettivi di miglioramento 2020-2021</u>	<u>p.58</u>



## Premessa alla quindicesima edizione

Quella che si va a presentare è la quindicesima edizione del Bilancio Sociale SA8000.

Si conferma per il 2020 la novità introdotta nella precedente edizione, ossia 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 riesame della Direzione e l'appuntamento annuale con l'elaborazione dei dati SA8000 provenienti dalle consorziate, arrivano nella fase successiva all'emergenza epidemiologica per nuovo Coronavirus, che ha obbligato l'intero paese a vivere, sia dal punto di vista lavorativo che dal punto di vista della libertà privata di ognuno di noi, una lunga fase di "lockdown" nel periodo marzo - maggio 2020, i cui effetti a dir poco negativi, si fanno sentire in modo significativo, oltre che in ambito economico-finanziario, anche nella sfera socio-psicologica.

La Direzione del Consorzio abn, in maniera responsabile e condivisa con i dipendenti, ha risposto in maniera immediata alle pesanti ma necessarie misure restrittive emanate dal governo a partire dal DPCM del 09/03/2020, bloccando le attività lavorative in ufficio e legittimando lo svolgimento del lavoro in modalità "agile".

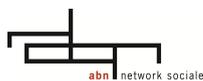
Tale condizione lavorativa, caratterizzata per un brevissimo periodo dalla cassa integrazione parziale, giustificata dal fatto che, pur potendo svolgere parte delle attività in smart working, altre attività si sono dovute necessariamente congelare (attività formative e rendicontative, legate a progetti, attività di audit sul campo, raccolta dati etc.), si è conclusa lo scorso 11 maggio per effetto del DPCM del 26/04/2020. Dopo attenta analisi, condotta insieme gli addetti ai lavori, sulle misure preventive di sicurezza da mettere in atto, lo staff tecnico si è tempestivamente messo al lavoro per l'implementazione di tutte le misure previste dal "Protocollo Operativo di Sicurezza anti Covid-19". Le stesse sono state diffuse e condivise con i dipendenti ed i concessionari di Palazzo Campus per una ripresa in sicurezza delle attività in ufficio.

La Direzione del Consorzio abn ha saputo comprendere le difficoltà, soprattutto per genitori con figli in età scolare, di conciliare vita lavorativa e privata in un momento così particolare, al punto che ha qualificato lo smart working come modalità di lavoro privilegiata e da privilegiare, anche alla luce della capacità che i dipendenti hanno dimostrato nel riuscire a mantenere elevato il livello delle proprie prestazioni lavorative operando da remoto.

Nel momento in cui questo documento arriva alla sua stesura, possiamo dire che, pur con tutte le difficoltà che il Coronavirus ha inevitabilmente determinato ed i cui effetti perdurano nel tempo, l'organizzazione si presenta, almeno dal punto di vista della capacità di fare gruppo, sana, solida e capace di riorganizzare le proprie risorse.

Rispetto alle Consorziate che hanno partecipato all'indagine SA8000, il dato va ben oltre le aspettative. Tenendo conto del periodo di lockdown e delle tante priorità che le cooperative hanno sicuramente dovuto gestire alla ripartenza dei servizi, poter lavorare sui dati di 9 cooperative (solo 2 in meno rispetto al 2019), dimostra che le consorziate, pur nelle difficoltà del momento, vivono la compilazione del questionario come elemento di impegno e responsabilità nei confronti del Consorzio abn.

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:

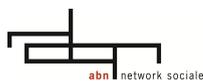
- grado di raggiungimento degli obiettivi previsti per l'anno precedente;
- Identificazione e valutazione dei rischi SA8000 da parte del SPT;
- Performance sociali del Consorzio abn misurate sulla base di Indicatori di performance sociale;
- Stato di risoluzione di eventuali Non Conformità di Responsabilità 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.
- RLSA8000: Rappresentante dei Lavoratori SA8000
- 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 terza revisione del 22/06/2020:

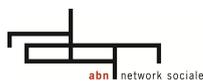
Il Consorzio abn - a&b network sociale - è un consorzio di cooperative, sociali e non sociali, costituito nel 1997 a Perugia, allo scopo di perseguire, in modo integrato, gli obiettivi di promozione umana e integrazione sociale dei cittadini previsti dalla Legge 381/91.

Attualmente abn opera in Umbria, Toscana, Campania, Lazio, Puglia, Sicilia, Friuli, Calabria, Emilia Romagna, Basilicata, tramite oltre 30 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, sia in condizioni di normalità sia in condizioni anomale determinate dal verificarsi di eventi



straordinari e con carattere di temporaneità, che obbligano a valutare e rivalutare i rischi per la salute e sicurezza;

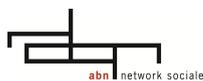
- garantire la libertà dei lavoratori di aderire ai sindacati di propria scelta e di contrattare collettivamente con l'organizzazione senza che ciò comporti motivo ritorsioni e/o discriminazioni da parte del Consorzio abn;
- non attuare alcuna forma di discriminazione;
- non attuare alcuna forma di coercizione 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

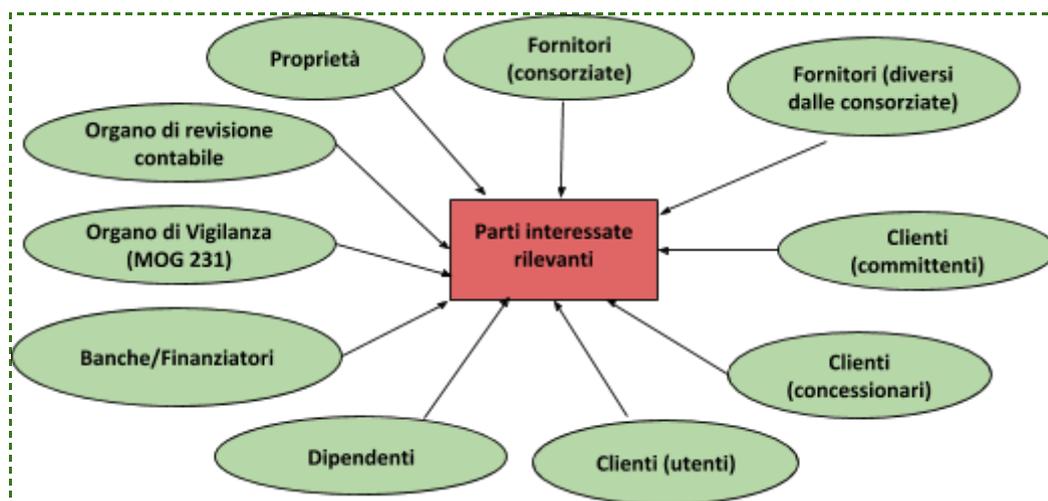
Per la redazione del bilancio SA8000 2020, che prende in esame i dati delle consorziate per l'anno 2019, il Consorzio si è avvalso dei dati relativi a 9 cooperative, potremmo raggruppare così le consorziate che hanno risposto:

- 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 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 Consorziate 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 Consorziate in abn

Le cooperative oggi associate al Consorzio abn sono oggi complessivamente 35, 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
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

Parco solare	Non sociale	Fonti energetiche nuove e rinnovabili, risparmio energetico termoidraulica, impiantistica elettrica	Campania
Saccia	A	Pulizie, edilizia	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
Ciarapani	B	Raccolta dei rifiuti	Calabria
Consorzio re Manfredi	Consorzio	Trasporti, servizi cimiteriali, servizi alle persone, pulizie	Puglia
Consorzio Il Lavoro Solidale	Consorzio	Fonti Energetiche Rinnovabili	Sicilia
Coop. Service Noncello	B	Pulizie, manutenzione del verde, edilizia, fonti energetiche nuove e rinnovabili, risparmio energetico	Friuli
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
Nuova Dimensione	A	Assistenza anziani, assistenza alla disabilità, servizi per prima infanzia ed adolescenza, turismo sociale	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 2019 secondo i requisiti della norma SA8000:2014

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

Si riporta di seguito lo stato di perseguimento degli obiettivi per il biennio 2019-2020 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 (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>Tempistica di realizzazione</i>	<i>Considerazioni</i>
--	--	---	--	--	---	------------------------------------	-----------------------

##### **Requisito norma di riferimento: tutti**

<b>1.Sviluppare la massima consapevolezza da parte dei lavoratori di essere parte attiva del SGS8000</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	⚠ L'obiettivo non è da ritenersi prioritario alla luce di una comprovata conformità del SGS8000 che le buone prassi andrebbero solo a rafforzare.
	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	🗨 Il documento deve ancora essere portato a completamento.

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

<b>2.Potenziamento delle squadre di emergenze antincendio e primo</b>	Formazione dipendenti Consorzio abn"	Costi del personale interno e costi corso	Partecipazione ai corsi da parte di almeno 2 dipendenti	RSPP/MC	DIR	Settembre 2019	🗨 La partecipazione del personale abn al corso di formazione dipende dalla calendarizzazione di incontri formativi organizzati dalla
---	--------------------------------------	---	---	---------	-----	----------------	--



soccorso (oggi composte da personale B+)		Primo Soccorso					consorziate B+ non potendo organizzare un corso in aula per solo 2 discenti.
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/RSP	Responsabile Gestione Palazzo Campus	Settembre 2019	👍 Pur non avendo ancora completato la raccolta delle dichiarazioni, c'è stata una positiva risposta da parte dei concessionari con 15 dichiarazioni rilasciate nel 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	RSP	RD/Responsabile Gestione Palazzo Campus	Settembre 2019	👍 due gli incontri organizzati nel 2019 con la partecipazione complessivamente di 21 concessionari di Palazzo Campus.

<b>Requisito norma di riferimento: 9 "Sistema di Gestione"</b>							
<b>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	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	👍 Attivata la sezione "download center" nel sito aziendale, in cui, fra gli altri documenti, sono stati caricati il bilancio SA8000, la Politica SA8000, il modulo di reclamo SA8000 ed il certificato corrente.

<b>Requisito norma di riferimento: 9 "Sistema di Gestione"</b>							
<b>9.10 "Gestione dei fornitori e degli appaltatori"</b>							
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	👍 Il percorso deve essere ripreso anche se alla luce dei pochi appalti gestiti dal Consorzio, saranno ben poche le cooperative coinvolte oltre a quelle già formalmente impegnate.
	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	👍 Non avendo ancora ripreso il percorso di somministrazione delle linee guida SA8000, è rimandata anche la fase di monitoraggio.



	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 2020	👍 Pur avendo ottenuto la restituzione di 9 questionari, l'obiettivo si ritiene soddisfatto alla luce dell'emergenza Covid-19 che aveva abbassato le aspettative rispetto al target stabilito.
	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	☒ Nel corso del 2019 sono 4 i fornitori coinvolti nel monitoraggio, 2 fornitori hanno risposto all'indagine, per gli altri è in atto un'azione di monitoraggio

#### 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”**.

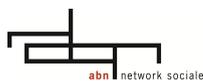
###### ➤ Consorziate

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. Peraltro si conferma il dato degli ultimi anni rispetto alla poca rappresentatività in queste tre cooperative di lavoratori in fascia di età 19-25 anni; 13 in tutto i lavoratori assunti con età compresa fra i 19 e 25 anni su un organico complessivo per le 3 consorziate di 607 unità lavorative.

Per il personale con età compresa fra i 16-18 anni, come previsto anche dalla procedura del SGSA8000 del Consorzio, si contemplano 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 2019 secondo i requisiti della norma SA8000:2014

Quanto espresso al punto 4.1.1 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 86 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 3.976 unità (pur calando le cooperative analizzate, cresce il dato dell'organico analizzato, erano 3320 unità lavorative per il 2018); si conferma il dato del 2018, ossia la maggiore rappresentatività del genere maschile nel mondo cooperativo, con 2.218 unità lavorative, 289 in più delle donne (1.929).

Una sola cooperativa da sola copre più della metà dell'organico maschile con un forte sbilanciamento interno per genere; i maschi rappresentano infatti l'84,7% di tutta la forza lavoro impiegata. Tale "anomalia" non è da imputare tanto ad una forma di discriminazione di genere quanto alla tipologia di attività prevalente che svolge: cogenerazione, fonti energetiche rinnovabili, biometano e gas.

Si apprezza come negli anni precedenti, la maggiore consistenza dei lavoratori con età compresa tra i 46 e 55 anni, rappresentano il 34,45% dell'organico esaminato. Le tre fasce di età 36-45, 46-55 e oltre 55 anni, insieme costituiscono l'82,5%. Segno ancora di un'età media elevata nelle cooperative.

I lavoratori compresi nelle fasce 19-25 e 26-35 anni costituiscono complessivamente appena il 17,45% con una netta prevalenza dei lavoratori con età compresa fra i 26 e 35 anni che costituiscono, per le due categorie analizzate, l'82%.

Questi i dati Istat elaborati a fine anno sull'occupazione, disoccupazione e inattività in Italia:

*"A dicembre 2019, l'occupazione risulta in calo rispetto al mese precedente, mentre l'inattività cresce e il numero di disoccupati aumenta lievemente a fronte di un tasso di disoccupazione che rimane stabile.*

*Gli occupati diminuiscono di 75 mila unità (-0,3%) e il tasso di occupazione scende al 59,2% (-0,1 punti percentuali). La flessione dell'occupazione interessa uomini e donne, gli individui tra 25 e 49 anni (-79 mila), i lavoratori dipendenti permanenti (-75 mila) e gli indipendenti (-16 mila). Gli occupati aumentano tra i 15-24enni (+6 mila) e tra i dipendenti a termine (+17 mila), rimanendo sostanzialmente stabili tra gli ultracinquantenni. La lieve crescita delle persone in cerca di lavoro si registra tra gli uomini (+2,2%, pari a +28 mila unità) e tra gli under50, a fronte di una diminuzione tra le donne (-2,2%, pari a -27 mila unità) e gli ultracinquantenni. Il tasso di disoccupazione risulta tuttavia stabile al 9,8%; rimane invariato anche il tasso di disoccupazione giovanile (28,9%). La crescita degli inattivi riguarda sia gli uomini sia le donne e tutte le fasce d'età a esclusione dei giovanissimi tra i 15 e i 24 anni. Il tasso di inattività sale al 34,2% (+0,1 punti percentuali). Nel quarto trimestre 2019, l'occupazione risulta in lieve crescita (+0,1%, pari a +13 mila unità) tra le donne (+19 mila) e i dipendenti (+43 mila); segnali positivi si osservano anche per i 25-34enni (+12 mila) e gli over 50 (+48 mila). In calo dello 0,6% gli indipendenti (-30 mila). Nello stesso trimestre diminuiscono lievemente sia le persone in cerca di occupazione sia gli inattivi tra i 15 e i 64 anni (-32 mila unità). Rispetto a dicembre 2018 la crescita dell'occupazione(+0,6%, pari a +136 mila unità), coinvolge donne, uomini e tutte le classi d'età ad eccezione dei 35-49enni per i quali la diminuzione è imputabile al decrescente peso demografico. Aumentano anche i lavoratori dipendenti (+207 mila unità), soprattutto permanenti (+162 mila), mentre gli occupati indipendenti diminuiscono di 71 mila unità. Nell'arco dei dodici mesi, l'aumento degli occupati si accompagna a un calo dei disoccupati (-5,3%, pari a -143 mila unità) e degli inattivi tra i 15 e i 64 anni (-0,9%, pari a -115 mila)".*

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 2019

FEMMINE								
	MINORI DI 15	15-18	19-25	26-35	36-45	46-55	OLTRE 55	TOT 2018
CONSORZIO ABN	0	0	0	0	4	3	0	7
COOP A	0	0	1	15	4	11	2	33
COOP B	0	0	5	33	68	97	65	268
COOP MISTE (A e B)	0	0	7	64	135	19	111	336
COOP NON SOCIALE	0	0	22	131	256	406	306	1.121
<b>TOT. Consorziato in abn</b>	0	0	35	243	463	533	484	<b>1.758</b>

Tabella 2: organico maschile per fasce d'età 2019

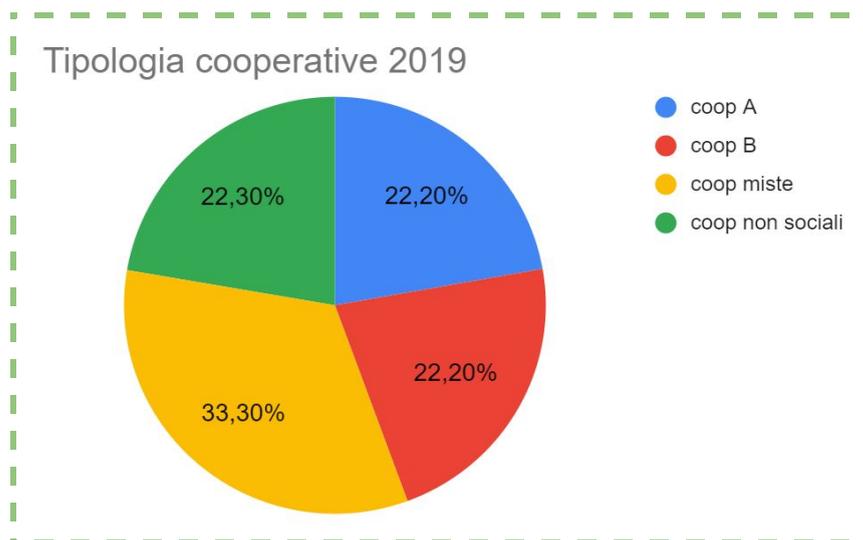
MASCHI								
	MINORI DI 15	15-18	19-25	26-35	36-45	46-55	OLTRE 55	TOT 2018
CONSORZIO ABN	0	0	0	0	2	4	0	6
COOP A	0	0	0	5	3	4	0	12
COOP B	0	0	6	27	45	51	44	173
COOP MISTE (A e B)	0	0	3	46	84	123	113	369
COOP NON SOCIALE	0	0	42	317	474	547	284	1.664
<b>TOT. Consorziato in abn</b>	0	0	51	395	606	725	441	<b>2.218</b>

Tabella 3: organico complessivo (maschi e femmine) per fasce d'età 2019

MASCHI E FEMMINE								
	MINORI DI 15	15-18	19-25	26-35	36-45	46-55	OLTRE 55	TOT 2018
CONSORZIO ABN	0	0	0	3	4	4	1	12
COOP A	0	0	1	20	7	15	2	45
COOP B	0	0	11	60	113	148	109	441
COOP MISTE (A e B)	0	0	10	110	219	142	224	705
COOP NON SOCIALE	0	0	64	448	730	953	590	2.785
<b>TOT. Consorziato in abn</b>	0	0	86	638	1.069	1.258	925	<b>3.976</b>

La forza lavoro sopra dettagliata si riferisce a:

- 2 cooperative "A";
- 2 cooperative "B";
- 3 cooperative "miste";
- 2 cooperative non sociali.



E' evidente come l'organico delle 2 cooperative non sociali che hanno partecipato all'indagine, abbia una significatività predominante rispetto alle unità lavorative che complessivamente caratterizzano le cooperative "A", "B" e miste, rappresentando il 70% della forza lavoro totale analizzata.

Il Consorzio abn, con i suoi 13 lavoratori (10 dipendenti e 3 co.co.co) alla data del 31/12/2019, conferma l'assoluta rappresentatività delle fasce 36-45 e 46-55; infatti i lavoratori sono tutti compresi in queste due fasce di età.

## 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 che il Consorzio non ha soci persone fisiche ma solo soci soggetti giuridici, ad oggi sono 35 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 ha subito negli anni una forte contrazione della compagine sociale, contando nel periodo 2017-2020, l'uscita di 21 consociate per le quali sono venuti meno, secondo quanto previsto dallo Statuto del Consorzio, i requisiti che ne avevano legittimato l'ingresso.

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 e personale (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 2019 secondo i requisiti della norma SA8000:2014

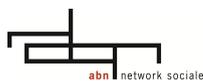
Il consorzio abn, avendo soci soggetti giuridici, non utilizza lo strumento del prestito sociale ma basa il suo legame “socio-economico” con le consorziate sulla quota sociale che ciascuna di esse sottoscrive.

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 2019 il prestito sociale, 3 sono le stesse che dichiaravano di averlo attivo anche nel 2018. Di seguito si dettaglia il numero dei prestiti ed il valore economico complessivo messo a confronto con i dati rilevati nel 2018.

##### *Prestiti sociali 2018 e 2019*

Anno	N° Consorziate con prestito Sociale	N° prestiti	Importo totale
2018	4	88	973.567,28 €
2019	4	394	845.718,58 €

Il dato relativo al numero dei prestiti è fortemente sbilanciato rispetto al 2018 a parità di cooperative che lo applicano; influisce il numero di prestiti attivati da una sola consorziata che non aveva risposto all’indagine del 2018. L’80% dei prestiti è imputabile a questa cooperativa (non sociale) che da sola, come già detto, costituisce quasi il 37% della compagine sociale presa in considerazione per il 2019. Se da un lato cresce in modo esponenziale il numero dei prestiti



(347,7%), diminuisce in modo inversamente proporzionale il valore economico dei prestiti, che si riduce del 13%. L'importo medio di ogni singolo prestito è stato di 2.146 euro.

### 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 04/10/2019.

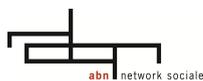
Tutta la documentazione relativa alla cura degli adempimenti legali relativi alla sede del Consorzio abn ai fini della massima tutela della salute e sicurezza sono messi a disposizione di tutti i concessionari che oggi usufruiscono, per l'espletamento delle proprie attività, di uno spazio presso il Palazzo 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>Caldaje / 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 manutentrice.
		-	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 videoterminali 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; 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 e Personale del Consorzio.

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

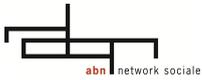
Tutti i lavoratori ricevono al momento dell'assunzione la necessaria formazione di base e specifica a seconda delle attività a cui saranno preposti (si tratta prevalentemente di formazione di base obbligatoria sulla sicurezza, ai sensi del D.lgs 81/2008, essendo i lavoratori abn prevalentemente impegnati 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 2019 il Consorzio abn non ha avuto necessità di mandare lavoratori in formazione/aggiornamento periodico sicurezza.

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

Rispetto invece alla formazione non obbligatoria e non programmata in tema di salute e sicurezza, come accennato in premessa, il Consorzio abn ha coinvolto nei mesi di aprile e maggio 2020, attraverso Google "Meet", tutti i dipendenti ma anche i lavoratori della consorziata B+ e delle principali parti interessate che condividono il piano con il Consorzio abn (Abn E&E e Consorzio Concessioni Reti Gas), in due diversi incontri formativi per illustrare le misure preventive di salute e sicurezza da osservare nel luogo di lavoro alla ripartenza delle attività in ufficio.

In occasione di questi incontri formativi sono stati discussi i contenuti del "Protocollo Operativo di Sicurezza anti Covid-19", implementato e validato dal RSPP, dal Presidente del Consorzio abn, dal RLS e non ultimo, dal Medico Competente. In osservanza delle prescrizioni del Protocollo Nazionale Condiviso del 14//03/2020 ed aggiornato il 24/04/2020, è stato costituito il Comitato anti Covid - 19, formato dai soggetti poc'anzi richiamati e che avrà il compito di vigilare sull'attuazione delle misure definendo e promuovendo, qualora necessario, ulteriori strumenti ed azioni di prevenzione.



Le misure preventive implementate sono state sintetizzate all'interno di informative fornite, affisse e condivise, non solo con il personale del Consorzio e dei soggetti più vicini al Consorzio ma anche con i concessionari e coworker di Palazzo Campus, con una puntuale e costante corrispondenza sulla base dell'evoluzione della normativa per Covid-19 che ha ovviamente orientato il periodico adeguamento delle misure al fine di rispondere con coerenza alle prescrizioni del Presidente del Consiglio dei Ministri e dell'Istituto Superiore della Sanità.

Queste le principali misure da osservare da parte dei dipendenti del Consorzio abn, dei concessionari e dei coworker:

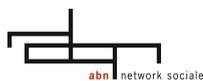
- Misurazione della temperatura prima di accedere ai locali di Palazzo Campus con assoluto divieto di accedere in caso di temperatura corporea superiore ai 37,5°);
- disinfezione frequente delle mani con soluzione disinfettante messa a disposizione del Consorzio;
- sanificazione frequente delle superfici soprattutto in caso di promiscuità nell'utilizzo delle strumentazioni da lavoro;
- obbligo di utilizzare la mascherina negli spazi comuni ed in tutti i casi in cui non sia possibile rispettare il distanziamento sociale di un metro;
- aerazione frequenti degli ambienti;
- non utilizzo degli ascensori se non per casi di reale necessità.

A rafforzamento di queste misure, tutti i dipendenti del Consorzio, quotidianamente, prima di recarsi in ufficio, sono chiamati a compilare un questionario attraverso un applicativo chiamato "health check" il quale, attraverso domande mirate, indaga sulla condizione fisica dei lavoratori (hai mal di gola, problemi respiratori, tosse, etc) attribuendo un punteggio ad ogni risposta. Il punteggio complessivo che ne scaturisce andrà a definire il livello di compatibilità con l'attività lavorativa (compatibilità alta-media-bassa).

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. Il ruolo del CSS si rafforza ulteriormente alla luce dell'emergenza Covid-19 e del ruolo che può giocare rispetto alla costante azione di monitoraggio sul rispetto delle misure approvate ed implementate per contrastare la diffusione del virus negli ambienti del Consorzio abn.

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, come quella sanitaria che sta caratterizzando questa prima parte del 2020 e che ha messo a dura prova la capacità delle aziende di organizzarsi e riorganizzarsi in funzione delle prescrizioni imposte per la massima tutela della salute e sicurezza di tutti i lavoratori.

L'ultimo incontro del CSS risale alla fine di maggio 2020, incontro in occasione del quale si è ampiamente discusso del grado di applicazione delle misure anti Covid-19 come approvate dal Protocollo Operativo di Sicurezza, misure applicata a



partire dall'11 maggio 2020, quando gradualmente i dipendenti del Consorzio abn ma anche i lavoratori delle altre società, hanno ripreso le proprie attività in ufficio. Alla luce degli elementi presi in considerazione dal CSS, le misure applicate risultano idonee e per il momento sufficienti in termini di prevenzione. Ma la Direzione, in collaborazione con tutte le funzioni deputate, è costantemente impegnato nell'approfondimento delle linee guida per la ripartenza delle attività produttive e nello studio di tutte le diverse casistiche che possano orientare l'implementazione di nuove misure.

#### ➤ Le Consorziato

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 2019 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 2019 8 cooperative su 9 dichiarano di aver effettuato formazione, specificando monte ore e numero di lavoratori coinvolti. L'unica cooperativa che ha 0 ore di formazione è anche quella che conta un numero pressoché trascurabile di unità lavorative rispetto alla altre consorziate analizzate (15 lavoratori). Con molta probabilità la cooperativa non ha avuto necessità di avviare percorsi di formazione/aggiornamento nel corso del 2019.

Il numero di ore di formazione erogate nel 2019 è pari a 10.312 per 1.547 lavoratori coinvolti, una media di 6,66 ore di formazione per ciascun lavoratore. A pesare su dati complessivi, quelli di due consorziate, una cooperativa B ed una non sociale, che coprono insieme il 52,9% del monte ore totale di formazione ed il 45,2% del numero complessivo di lavoratori che hanno effettuato formazione nel 2019.

I valori sono entrambi in crescita su quelli del 2018 con un incremento più significativo del numero di ore di formazione (+50%) a fronte di aumento dei lavoratori coinvolti pari al 43,4%.

*Principali adempimenti per la salute e sicurezza dei lavoratori*

	Nomina RSPP	Elezione RLS	Documento Valutazione Rischi	Addetti Emergenze Antincendio	Addetti Primo Soccorso
<b>TOT. Consorziato</b>	9	9	9	9	9

*Riepilogo formazione 2019*

N° cooperative che hanno attivato formazione obbligatoria sicurezza	N° ore formazione erogata	N° lavoratori coinvolti
<b>8</b>	<b>10.312</b>	<b>1.547</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.

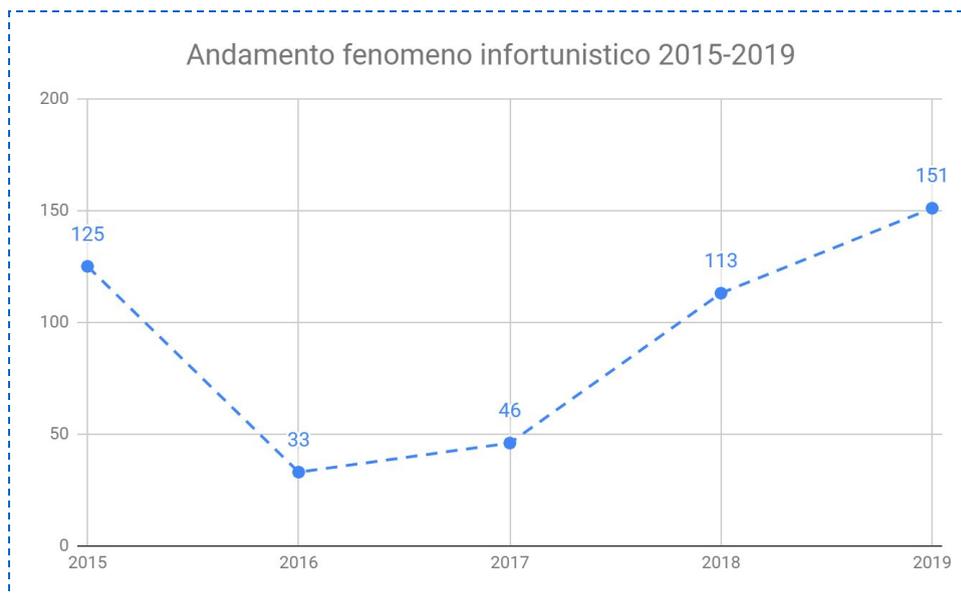
Le cooperative che hanno registrato infortuni nel 2019 sono 7; a non esserne interessate le 2 consorziate che hanno un organico molto poco significativo rispetto a quello delle altre consorziate.



Il numero totale degli infortuni per il 2019 è 151, collocandosi su un valore in aumento del 33,6% rispetto al 2018, crescita comunque direttamente proporzionale alla crescita delle unità lavorative prese in considerazione.

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 2019, l'aumento dei giorni di infortunio, 3.140 (una consorziata si esprime in ore e per i suoi 15 infortuni ha conteggiato 1.944 ore), e torna ad aumentare la media dei giorni per ciascun infortunio, 23 (nel 2018 era 20,42). Dal conteggio abbiamo isolato i 15 infortuni della consorziata che ha operato un calcolo in ore per i giorni di assenza da infortunio.

Guardando all'andamento del fenomeno infortunistico nazionale, secondo i dati Inail, "le denunce di infortunio presentate all'Inail nel corso del 2019 sono state 641.638 e hanno registrato un aumento dei casi avvenuti "in itinere", cioè nel tragitto casa-lavoro (+2,5%).

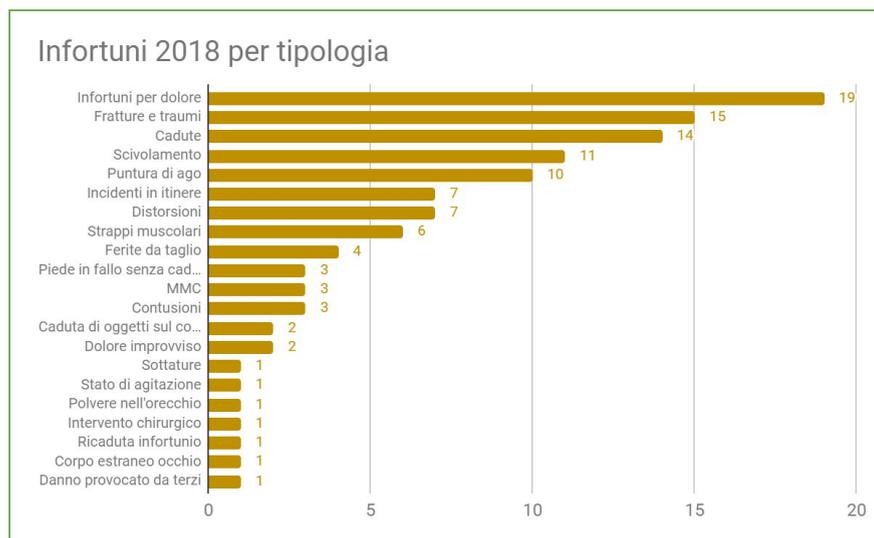
Dal punto di vista territoriale, si è registrato un aumento delle denunce di infortunio sul lavoro nel Nord-Ovest (0,1%), nel Centro (+1,2%) e nelle Isole (+0,5%), e una diminuzione nel Nord-Est (-0,1%).

Il [primo numero del 2020 di Dati Inail](#), il periodico curato dalla Consulenza statistico attuariale dell'Istituto, dà un prima descrizione dell'andamento di infortuni sul lavoro e malattie professionali nel 2019: dall'analisi dei dati provvisori rilevati allo scorso 31 dicembre, "l'andamento infortunistico risulta sostanzialmente stabile mentre sono in aumento le malattie professionali".

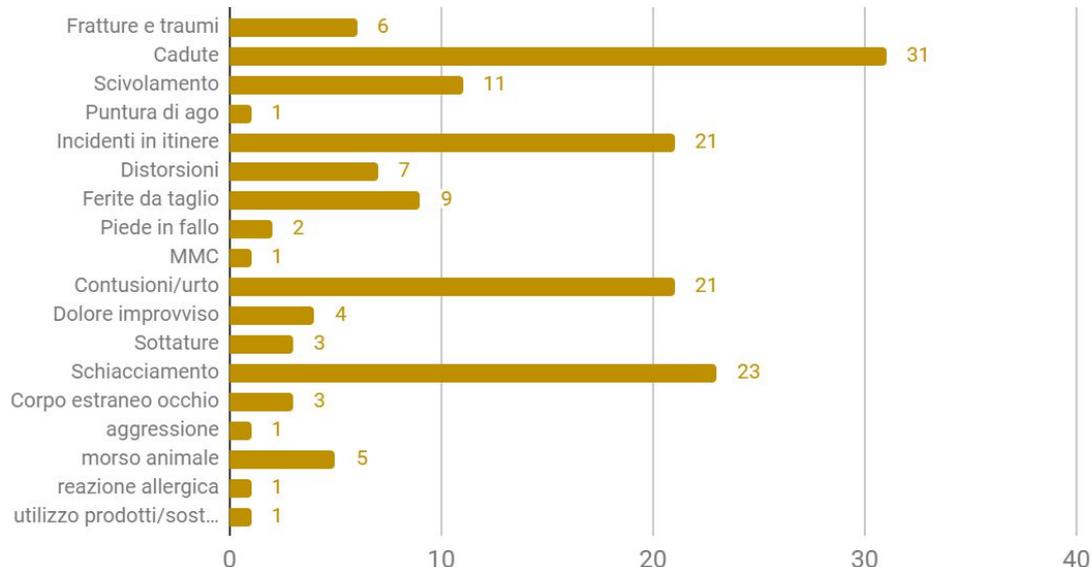
Alcuni dati	
<b>Infortuni in crescita dello 0,1</b>	da 640.723 a 641.638
<b>Infortuni mortali 44 in meno (-3,9%),</b>	da 1.133 a 1.089
Infortuni in itinere (+2,5%)	<b>da 98.446 a 100.905</b>
Infortuni in occasione di lavoro (-0,3%).	<b>da 542.277 a 540.733</b>
<p><b>Aumento delle denunce</b> Nord-Ovest (+0,1%), nel Centro (+1,2%) e nelle Isole (+0,5%)</p> <p><b>Diminuzione delle denunce</b> Nord-Est (-0,1%) e al Sud (-0,8%)</p> <p><b>Maggiori incrementi regionali</b> Sardegna (+4,2%), Basilicata (+2,7%), Umbria (+2,2%) e Marche (+2,1%),</p> <p><b>Maggiori decrementi regionali</b> Molise (-6,9%), Valle d'Aosta (-4,0%) e Abruzzo (-3,7%)</p> <p><b>Infortuni donne</b> In aumento +0,5% (da 228.762 a 229.865 denunce)</p> <p><b>Infortuni uomini</b> in diminuzione dello 0,05% (da 411.961 a 411.773).</p>	
<b>Patologie lavoro-correlate denunciate</b>	1.725 in più rispetto ai 12 mesi precedenti
<b>61.310, (+2,9%)</b>	
<p><b>Le prime cinque malattie lavoro-correlate denunciate (quasi il 90% del totale)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ malattie del sistema <u>osteo-muscolare</u> e del tessuto connettivo (38.492 casi)</li> <li>▪ malattie del sistema nervoso (6.678, con prevalenza della sindrome del tunnel carpale)</li> <li>▪ malattie dell'orecchio (4.311)</li> <li>▪ malattie del sistema respiratorio (2.809)</li> <li>▪ tumori (2.458)</li> </ul>	

A seguire la rappresentazione grafica degli infortuni 2019 nelle cooperative, messi a confronti con il 2018:

### Infortuni distinti per tipologie



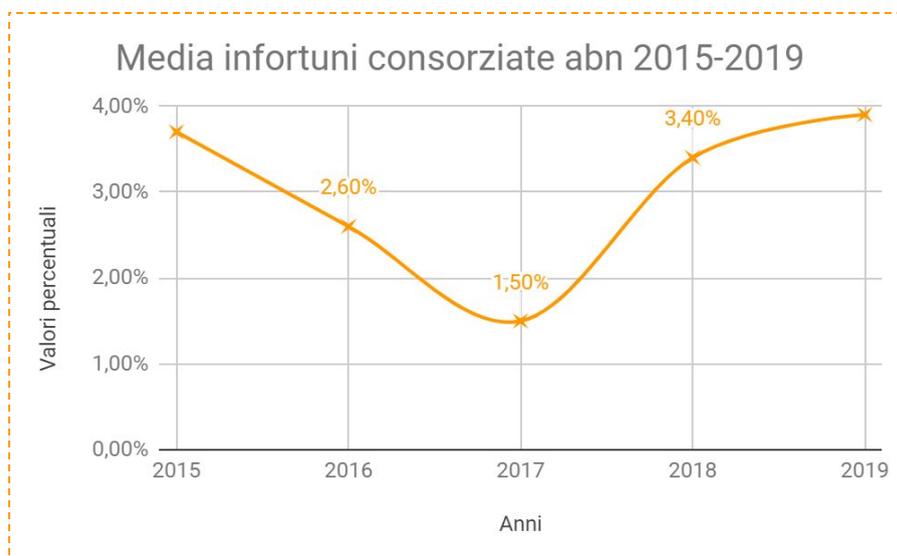
## Infortunati 2019 per tipologia



Scompaiono totalmente alcune tipologie di infortunio (come ad es. stato di agitazione, lombalgie, strappi muscolari, caduta oggetto su piedi). Le cadute tornano a rappresentare la principale causa di infortunio, nel 2018 rappresentava la seconda dopo gli infortuni per dolore improvviso che nel 2019 sono invece solo 4. Lo schiacciamento, che non era censito nel 2018, si attesta nel 2019 come seconda causa di infortunio; a seguire contusioni ed urti, Incidenti in itinere (con un aumento esponenziale del 200% ed in linea con l'aumento a livello nazionale). Aumentano anche gli infortuni per scottature/ustioni, diminuisce invece il numero di infortuni per MMC.

Questa la media di infortuni per il 2019: 3,9% ( $n^{\circ}$  infortuni (113)/ $n^{\circ}$  lavoratori (3.320) x 100); il dato non si discosta molto da quello del 2018 quando era 3,4% e si avvicina al dato 2017 superandolo (3,7%).

### Valore medio degli infortuni tra il 2015-2019





Dopo un costante calo registrato dal 2014 al 2017 del numero degli infortuni, il valore torna a salire ed in modo piuttosto importante nel biennio 2018-2019 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 01/01/2019-31/12/2019 emerge rispetto alla situazione infortunistica un INDICE DI FREQUENZA pari a 38,75 (nel 2018 era 37,35) ed un INDICE DI GRAVITA' pari a 0,038 (in deciso calo sul 2018 quando era 0,76<sup>1</sup>).

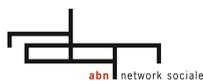
Il Consorzio abn non ha registrato casi di malattia professionale, 2 tra le consorziate abn registra malattie professionali (le 2 cooperative non sociali) nel 2019 per le seguenti tipologie:

Tipologia malattia professionale	Casi registrati
Posture incongrue e movimenti ripetitivi	1
Ipoacusia	1
MMC (movimentazione manuale carichi)	5
Movimenti ripetitivi	4
Movimenti ripetitivi e vibrazioni	1
Vibrazioni	1
Otolesione	1
Lombosciatalgia	1

Ad esserne interessata in modo più significativo la cooperativa che ha il numero maggiore di unità lavorative, con ben 13 casi di malattia professionale, l'86,6% del totale.

A livello nazionale, come evidenziato nel mascherino dei dati 2019 su infortuni e malattie professionali, tra le principali malattie professionali denunciate, compaiono quelle a carico del sistema osteo-articolare, quelle a carico del sistema nervoso, del sistema respiratorio, malattie dell'orecchio e forme tumorali, alcune delle quali ritroviamo fra quelle denunciate dalle due consorziate interessate da malattia professionale. Infatti la MMC, movimenti ripetitivi e vibrazioni, posture incongrue, rientrano a pieno titolo nelle patologie a carico del sistema osteo-articolare.

<sup>1</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*



#### 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 9 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. La presenza di un RLSA8000, la costituzione di un Comitato per la Salute e Sicurezza (il cui ruolo si rafforza grazie alla costituzione del Comitato anti Covid-19) e del Social Performance Team, sicuramente hanno rinnovato la tranquillità rispetto alla tutela dei diritti che ognuno ha nel luogo di lavoro e di poter presentare in modo assolutamente trasparente, richieste e dubbi, sia in materia contrattuale che più in generale in ambito SA8000.

Questo ha fatto sì che il Social Performance Team costituitosi lo scorso Marzo 2017 e la cui carica si è rinnovata lo scorso ottobre 2019, 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.

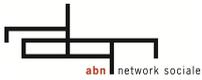
###### ➤ Le Consorziare

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 2019 delle tre cooperative, si rileva un peso diverso che gli iscritti al sindacato hanno sulla forza lavoro complessiva di ciascuna cooperativa; una conta 75 iscritti su un organico di 275 lavoratori (28,4%), una ha 13 iscritti su 166 lavoratori (appena il 7,8%) e la terza conta 20 iscritti su 166 unità lavorative (il 12%).

##### 4.4.2 Dati 2019 secondo i requisiti della norma SA8000:2014

Delle 9 consorziare che hanno risposto all’indagine SA8000, 6 registrano iscritti al sindacato, 1 dichiara di non averne, 2 non scrivono alcun dato; complessivamente le consorziare abn hanno 602 iscritti (- 4% degli iscritti del 2018), il 15% della forza lavoro presa in esame (in calo rispetto al 2018 quando rappresentavano il 18,8%). Il dato potrebbe essere parziale considerato che le 2 consorziare che lasciano inespresse il numero degli iscritti (non scrivono neanche “0”), avendo un organico particolarmente significativo, che con 2.146 lavoratori coprono quasi il 54% della forza totale, semplicemente



potrebbero non aver fornito il dato. E' poco plausibile che con una compagine così importante, non ci siano lavoratori sindacalizzati. A pesare in modo decisivo sul dato complessivo sono gli iscritti della cooperativa non sociale che ha preso parte all'indagine, con i suoi 483 iscritti (la stessa che lo scorso anno ne dichiarava 461 il cui dato è quindi in crescita), costituendo più dell'80% di tutti gli iscritti.

*Vertenze sindacali, scioperi e numero di lavoratori iscritti al sindacato consorziate 2019*

Totale Consorziate	Iscritti al sindacato	Vertenze sindacali	Scioperi partecipati (verso consorziata/esterni)
9	602 (6 cooperative coinvolte)	10 (2 cooperative coinvolta)	0

## 4.5 Discriminazione

### 4.5.1 Grado di raggiungimento degli obiettivi

#### ➤ Il Consorzio abn

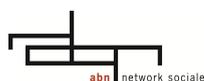
Rispetto al requisito 5 della norma SA8000 relativo a “**Discriminazione**” il Consorzio Abn:

- 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 2019 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 01/01/2019-31/12/2019 maternità.

Le cooperative che hanno registrato maternità nel corso del 2019 sono 7; prendendo in considerazione l’organico femminile in età fertile, 409 donne (fasce d’età 19-25; 26-35; 36-45), quelle in maternità rappresentano il 14,4%, una percentuale sicuramente significativa se paragonata ai dati 2018 quando la percentuale di donne in gravidanza, su un numero ben maggiore di donne in età fertile (più di 700) era di appena il 4,8%.

Il dato in aumento è in controtendenza rispetto al calo demografico registrato a livello nazionale: “ *Le evidenze documentano ancora una volta bassi livelli fecondità, un regolare quanto atteso aumento della speranza di vita, cui si accompagna, come ormai di consueto, una vivace dinamica delle migrazioni internazionali. Il riflesso di tali andamenti demografici comporta nel complesso un’ulteriore riduzione della popolazione residente, scesa al 1° gennaio 2020 a 60 milioni 317mila. La popolazione, che risulta ininterrottamente in calo da cinque anni consecutivi, registra nel 2019 una riduzione pari al -1,9 per mille residenti. La riduzione si deve al rilevante bilancio negativo della dinamica naturale (nascite-decessi) risultata nel 2019 pari a -212mila unità, solo parzialmente attenuata da un saldo migratorio con l’estero ampiamente positivo (+143mila). Le ordinarie operazioni di allineamento e revisione delle anagrafi (saldo per altri motivi) comportano, inoltre, un saldo negativo per 48mila unità. Nel complesso, pertanto, la popolazione diminuisce di 116mila unità.*”

Tutte le cooperative dichiarano di retribuire la maternità secondo quanto previsto dal CCNL e a dichiararlo sono anche le cooperative che nel 2019 non hanno avuto maternità.

*Lavoratrici in maternità nelle consorziate in abn nel 2019*

Cooperative con maternità	N° maternità	Totale mensilità pagate
7	59	250 (una consorziate fornisce il dato in ore: 5.862)



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.

La tabella sottostante ci mostra la ripartizione in soci svantaggiati e dipendenti svantaggiati; dei 3.976 lavoratori presi in esame, i soggetti svantaggiati (soci lavoratori e dipendenti) sono 323 a cui si aggiungono i 31 lavoratori assunti ai sensi della L. 68/1999). I numeri tornano a farsi più vicini a quelli registrati nel 2017, anche per effetto di una riduzione nel numero delle cooperative “B” che hanno partecipato all’indagine (solo 2, erano 5 nel 2019).

Mettendo in relazione il numero di soggetti svantaggiati con l’organico delle sole cooperative B e dell’unica cooperativa mista che ha soggetti svantaggiati, viene ampiamente coperta la soglia minime del 30% prevista per legge, rappresentando i soggetti svantaggiati il 40% circa 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 - 2019.*

	<b>soci con svantaggio</b>	<b>dipendenti con svantaggio</b>	<b>lavoratori L 68/1999</b>	<b>Totale</b>
<b>donne</b>	107	34	3	<b>144</b>
<b>uomini</b>	153	29	28	<b>210</b>
<b>totale</b>	<b>260</b>	<b>63</b>	<b>31*</b>	<b>354</b>

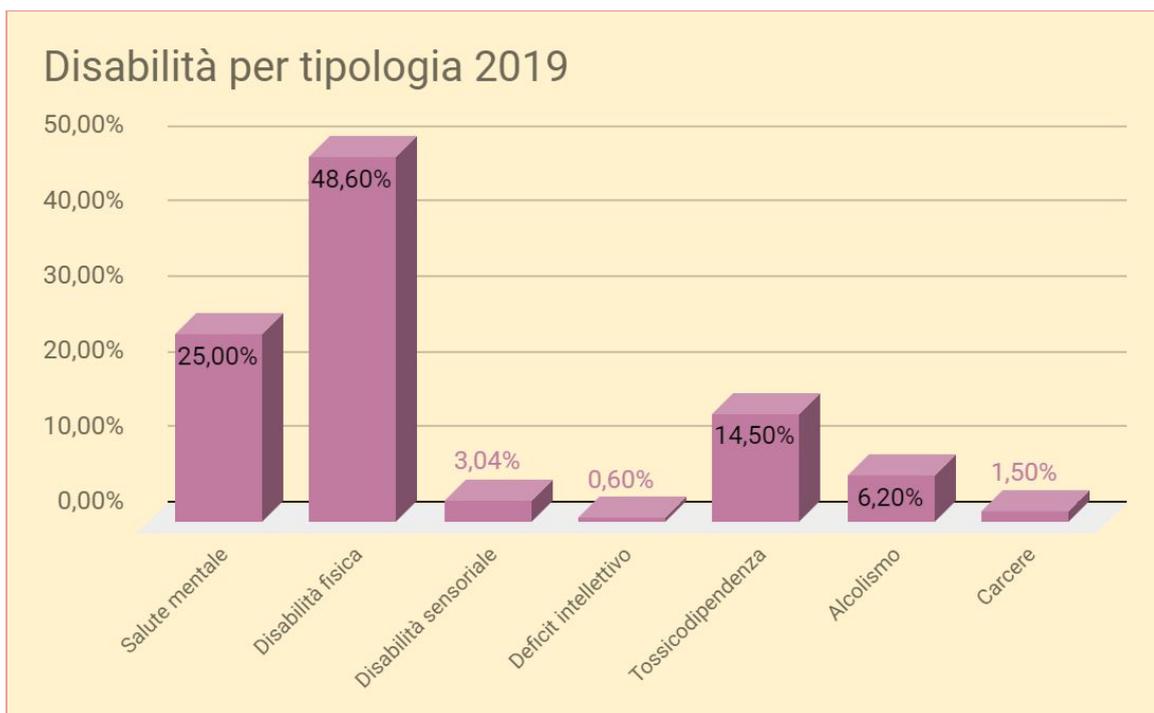
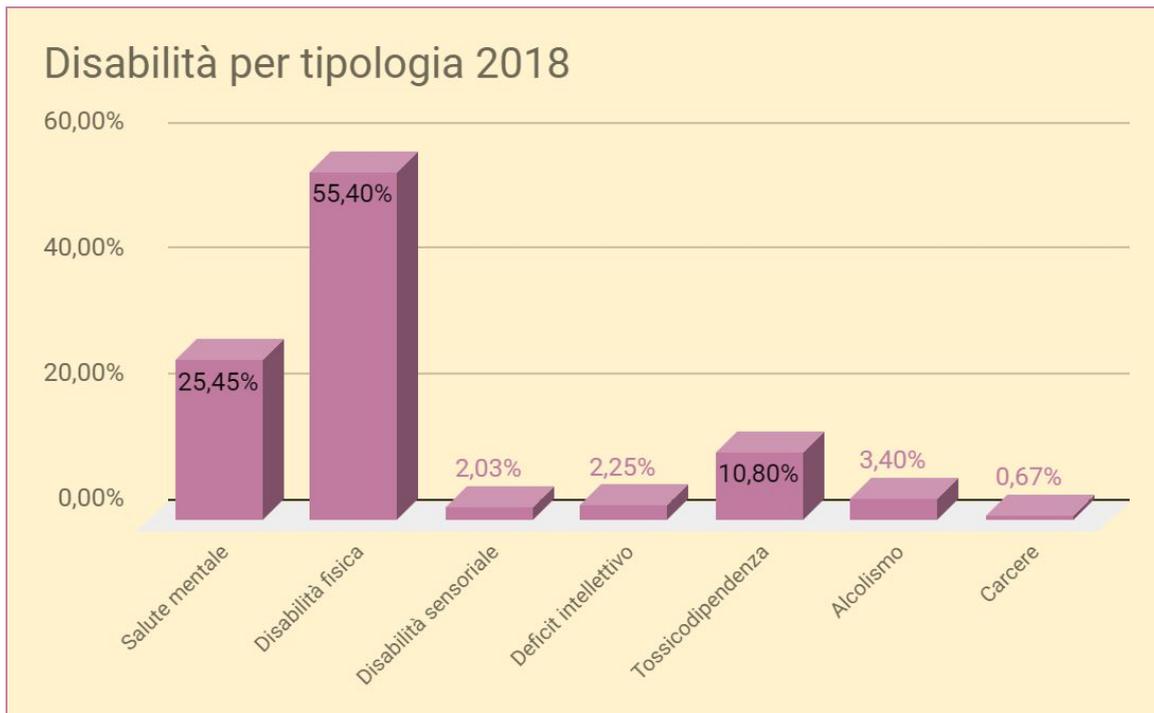
*\*Si sono presi in considerazione anche i 4 lavoratori assunti ai sensi della L. 68/99 della cooperativa non sociale che è invece esclusa dal calcolo dei soggetti svantaggiati.*

Per tutte le tipologie contrattuali sopra indicate, lo svantaggio è maggiormente diffuso fra i maschi con una rappresentatività pari al 59% sul totale (dato che conferma l’andamento del 2018 quando rappresentavano il 58%); 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**

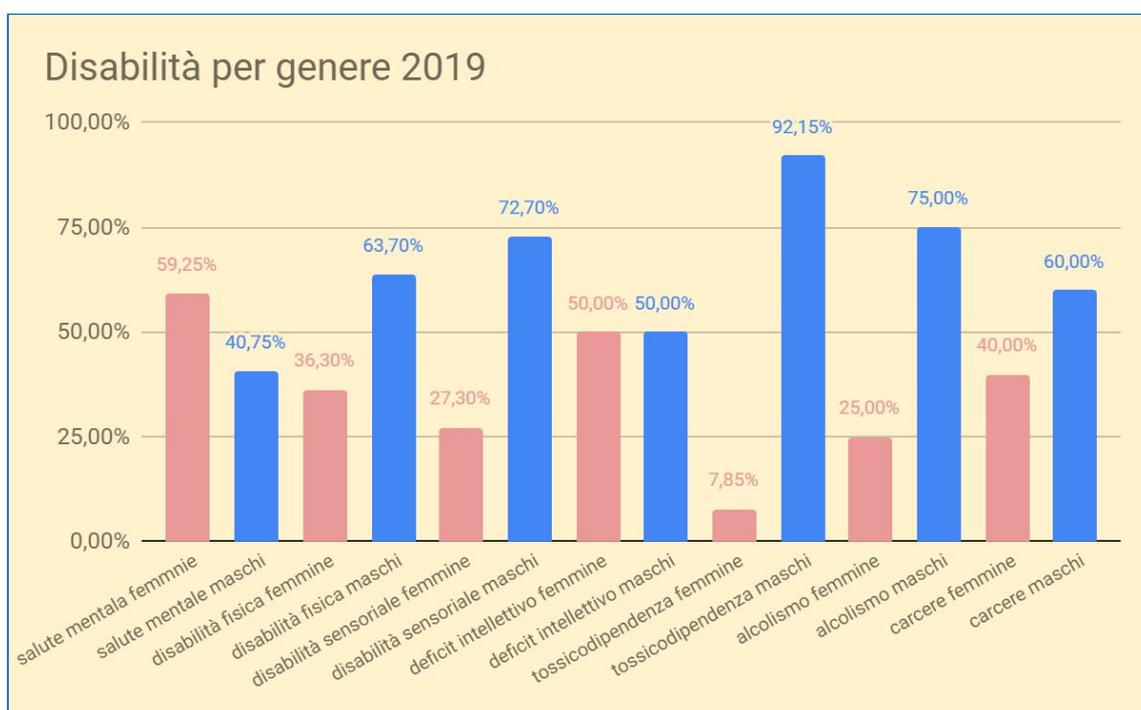
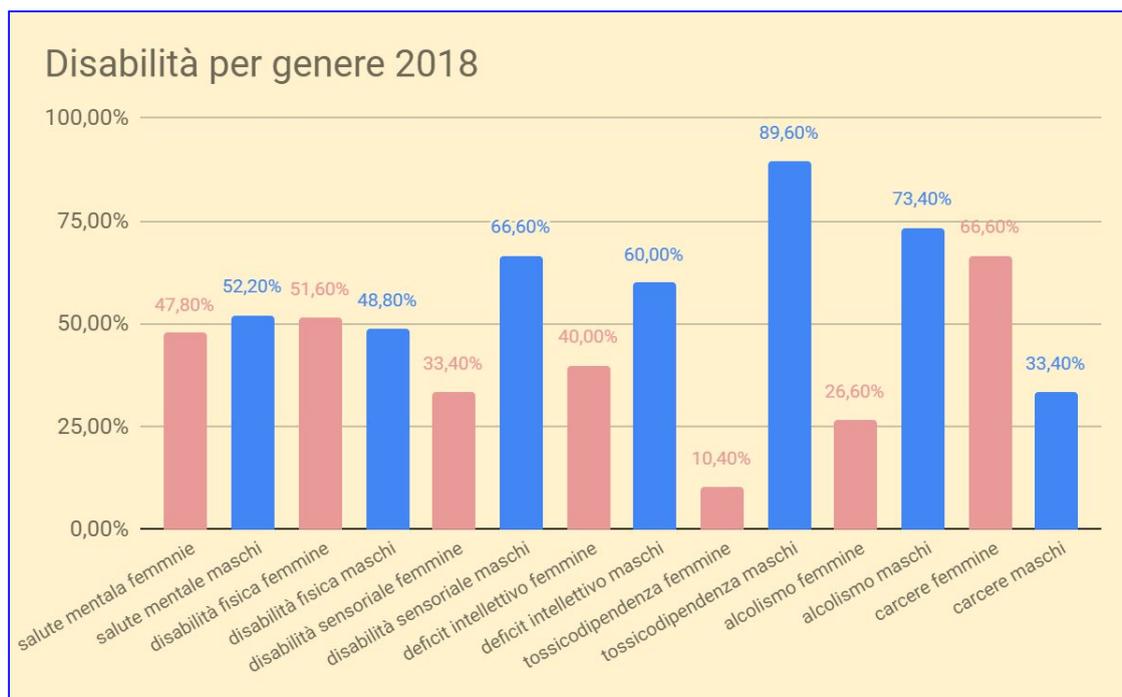
Rispetto alle tipologie che caratterizzano gli inserimenti lavorativi, il tipo di svantaggio maggiormente diffuso nel 2019, a conferma di quanto registrato per il 2018, risulta essere la disabilità fisica (seppur con un calo percentuale), seguita dalla salute mentale (pressoché invariata), dalla tossicodipendenza (in aumento sul 2018) e dall’alcolismo (anch’esso in crescita). In leggera crescita la disabilità sensoriale ed il carcere, cala invece sensibilmente la rappresentatività del deficit intellettuale.

*Tipologie di svantaggio secondo l’art. 4 della L.381/1991 – anni 2018- 2019*



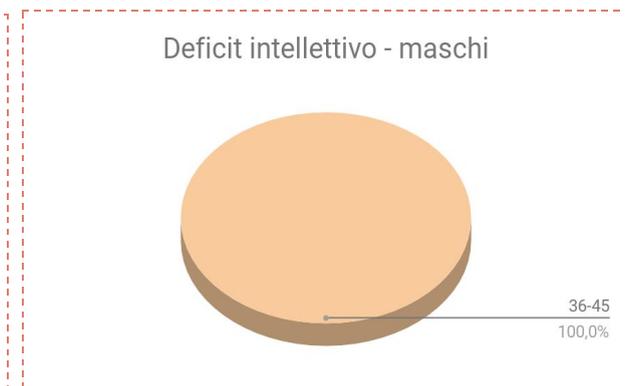
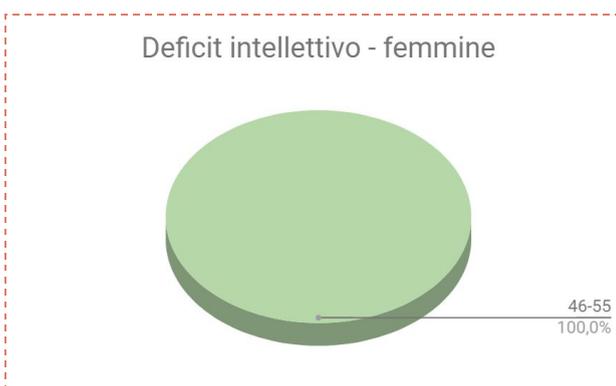
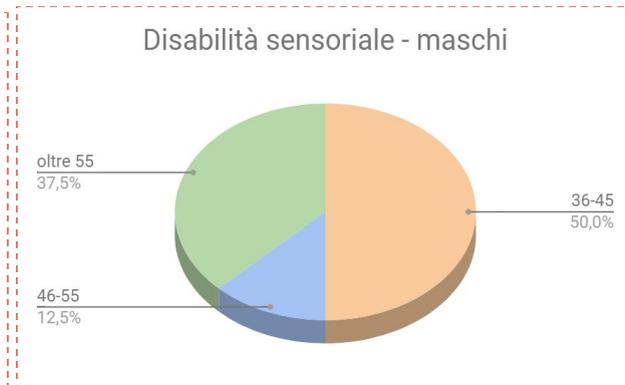
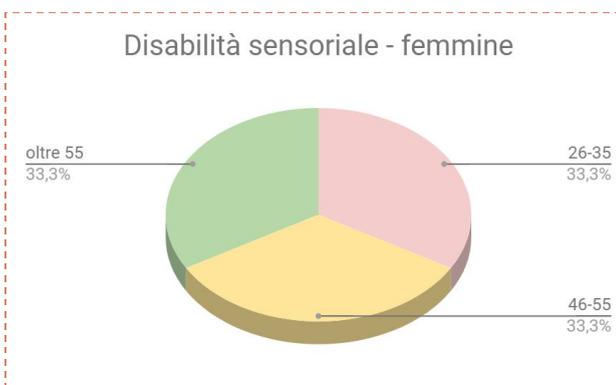
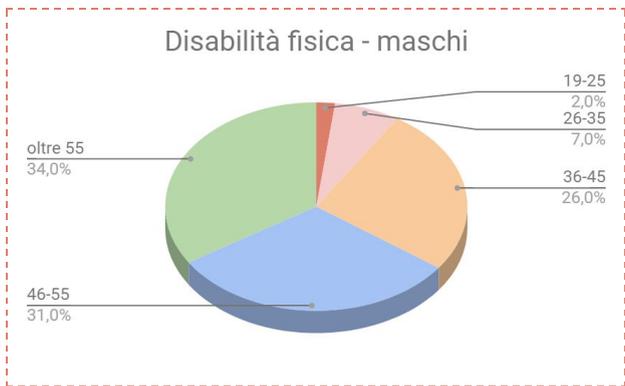
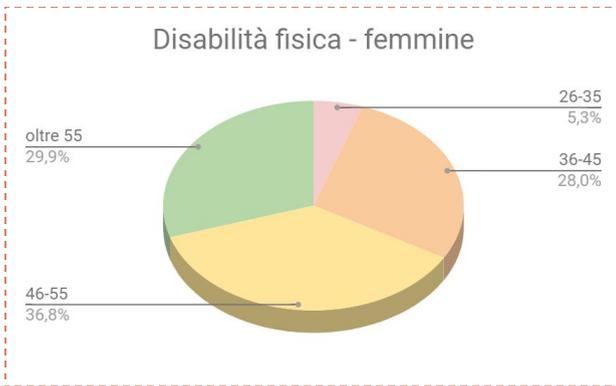
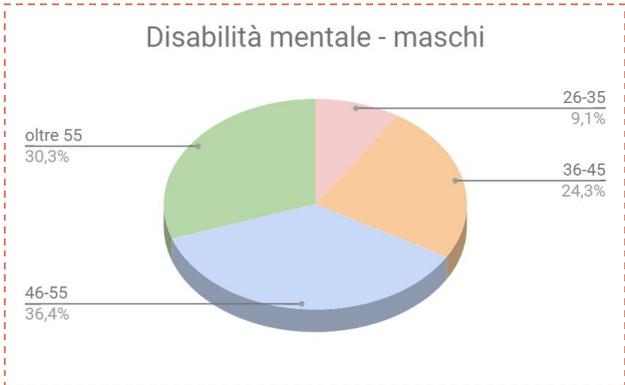
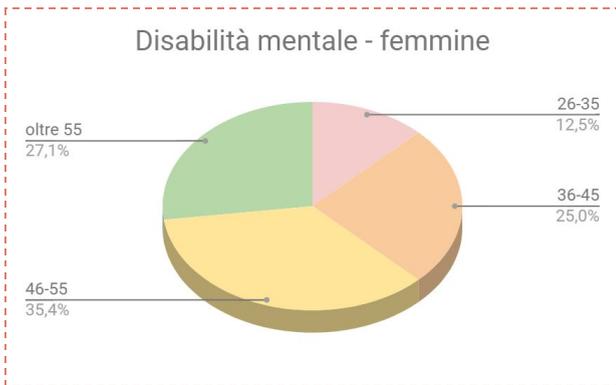
A seguire la rappresentazione delle disabilità per genere:

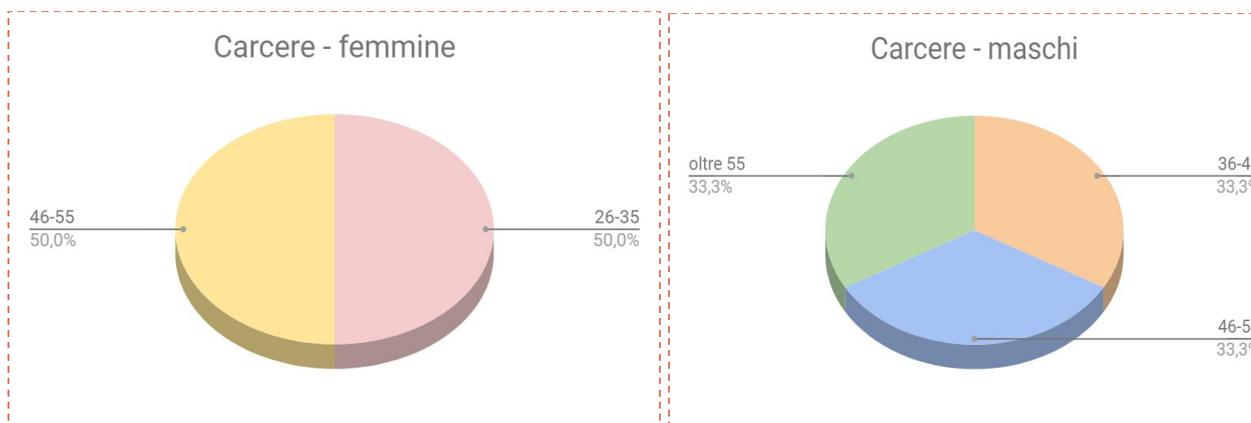
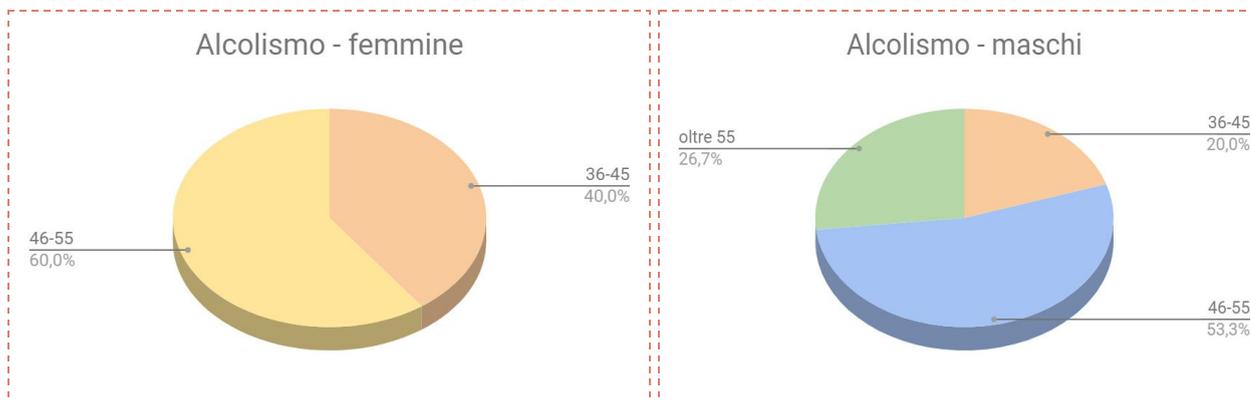
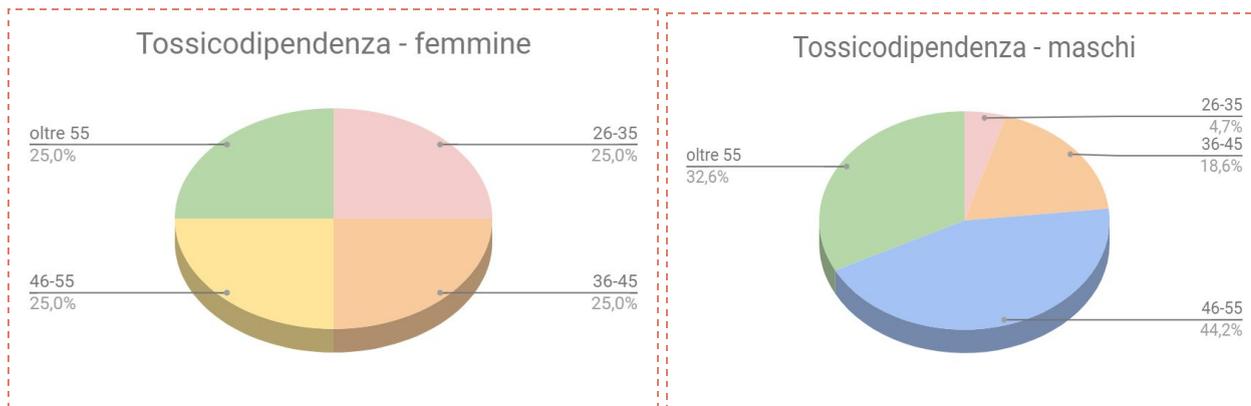
*Tipologie di svantaggio per genere - anni 2018 - 2019*



Più diffusa tra le donne solo la disabilità psichica (dato in controtendenza rispetto al 2018), per tutte le altre tipologie di svantaggio la maggiore rappresentatività è nel genere maschile, si eguagliano perfettamente rispetto al deficit intellettivo. Le tipologie per le quale si registra il maggiore divario tra maschi e femmine sono la disabilità sensoriale e la tossicodipendenza; ad esserne colpiti sono il 92,15% di maschi su tutti i soggetti con tossicodipendenza presenti nelle 3 consorziate con lavoratori svantaggiati.

Di seguito si illustra graficamente come nei due generi si manifestano le diverse tipologie di svantaggio nelle diverse fasce di età per l'anno 2019:

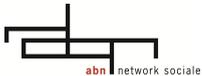




Per quasi tutte le tipologie di svantaggio, ad esserne interessati maggiormente sono i lavoratori con età compresa fra i 36 e 55 anni e non poteva essere diversamente considerato come i lavoratori “più adulti” impattano sulla compagine sociale delle cooperative.

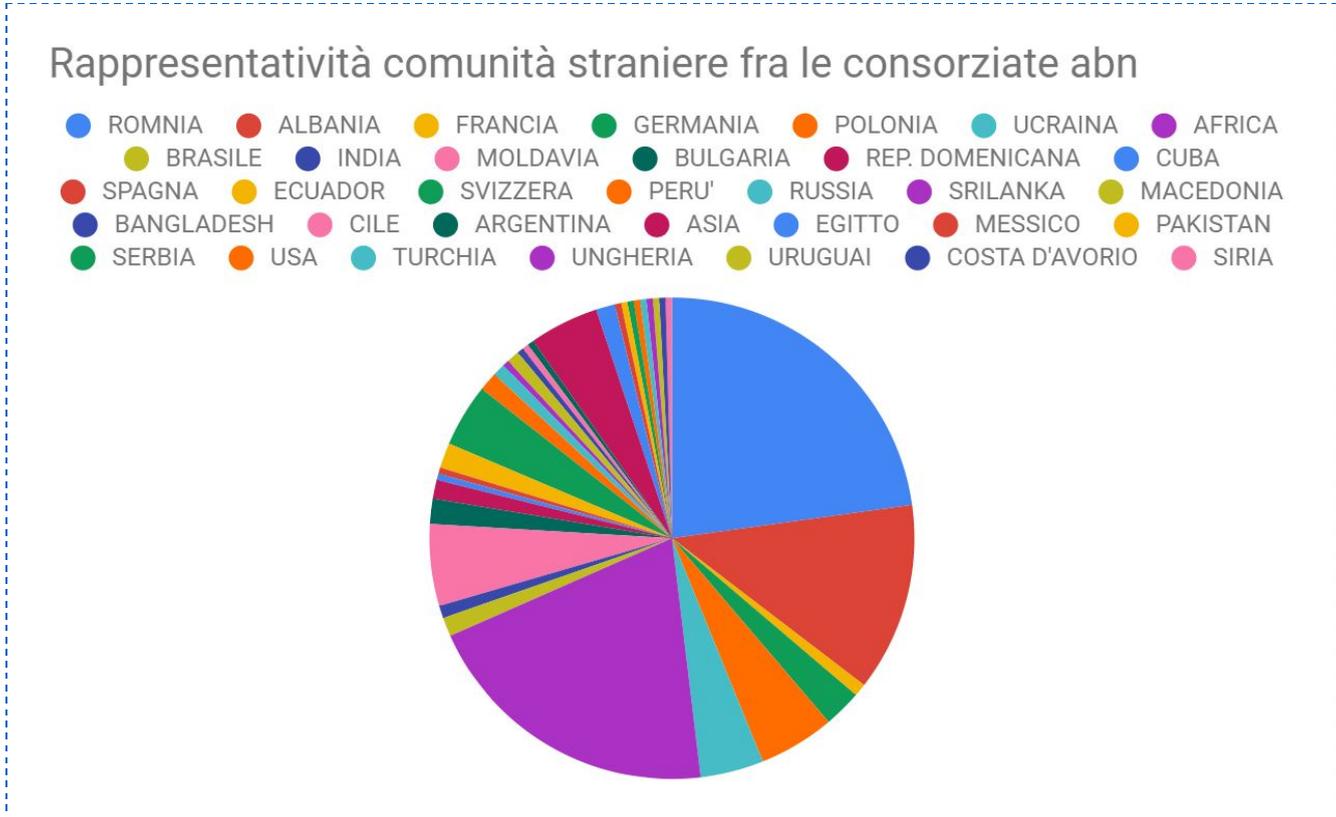
Un altro importante fronte di analisi è quello relativo alla nazionalità dei lavoratori impiegati nelle consorziate abn. A seguire la rappresentazione grafica della presenza di lavoratori stranieri nella compagine societaria del Consorzio abn.

*Collocazione geografica dei lavoratori nelle cooperative abn - 2019*



La compagine delle consorziate abn si colloca in oltre 30 paesi nel mondo.

Gli italiani sono complessivamente 3.588, gli stranieri 388, quasi il 10% della forza lavoro totale (dato in crescita rispetto al 2018 quando copriva il 5,2%); 140 di questi non sono però censiti nel grafico sottostante dal momento che una consorzziata, in maniera generica, parla di 140 stranieri di nazionalità varie.



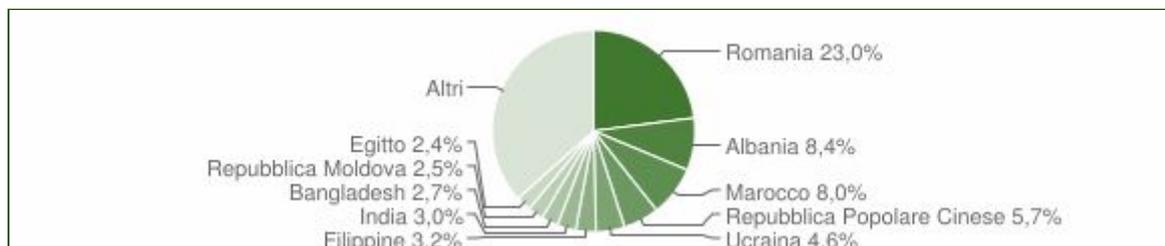


Andando ad analizzare nello specifico come i lavoratori stranieri pesano sulla compagine complessiva, si evidenzia, ancora una volta, un peso importante della comunità rumena, che rappresenta quasi il 22% di tutti i lavoratori stranieri (comunque in calo sul 2018 quando ne costituiva il 23,4%). A seguire la comunità africana con il 19,3% e la comunità albanese con il 12%. Pur essendo i tre valori percentuali in calo sul 2018, si conferma il “podio” dello scorso anno.

Si apprezza positivamente la maggiore rappresentatività della comunità svizzera e moldava, mentre è in calo la compagine straniera del Bangladesh. Alcune si mantengono su valori percentuali stabili.

Non avendo trovati dati aggiornati a fine 2019 sulla curva del lavoratori stranieri in Italia, si riporta quanto di fatto già presentato nell’edizione precedente del bilancio sociale SA8000. 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>2</sup>.

Rappresentazione grafica della presenza di stranieri in Italia ad inizio 2019<sup>3</sup>



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.

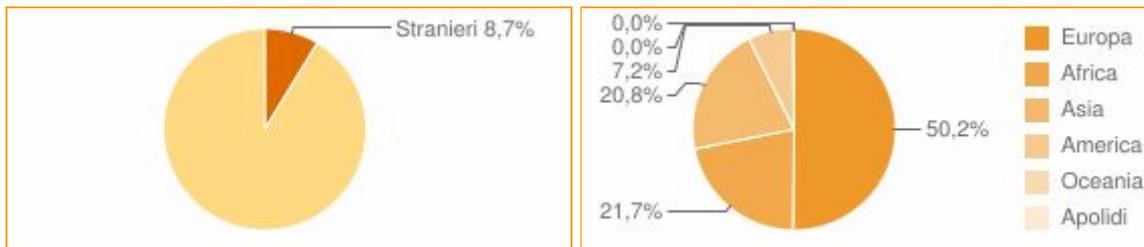


“Gli stranieri residenti in Italia al 1° gennaio 2019 sono 5.255.503 e rappresentano l’8,7% della popolazione residente”<sup>4</sup>.

<sup>2</sup> Fonte Tuttitalia.it

<sup>3</sup> Fonte Tuttitalia.it

<sup>4</sup> Fonte Tuttitalia.it



## 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 2019. 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”*.

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.

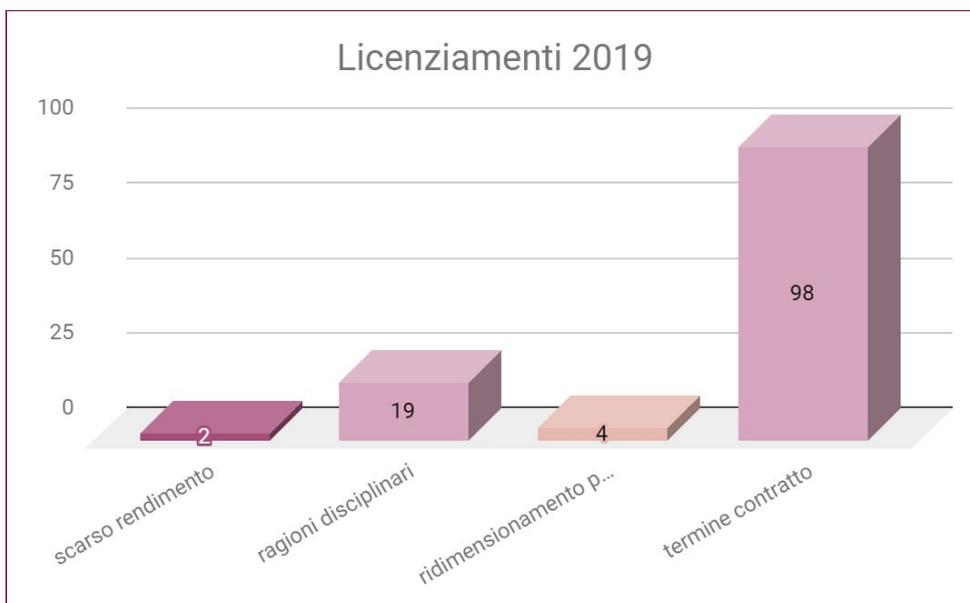
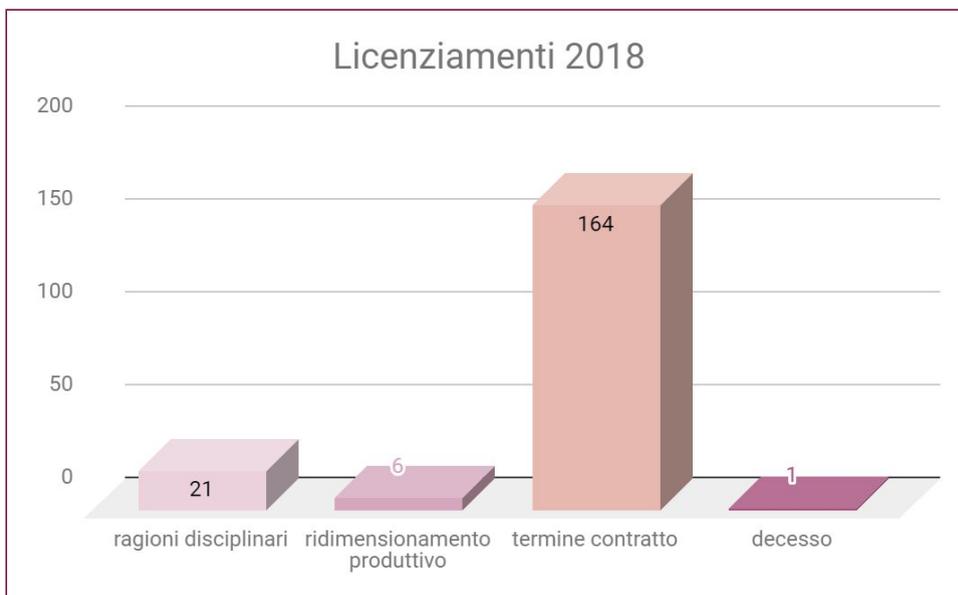
Dai questionari SA8000 2019, 2 delle cooperative firmatarie dell’impegno, hanno emesso multe disciplinari a carico dei lavoratori nel 2019, 8 complessivamente, tutte imputabili ad irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni e negligenze nei propri compiti.

### 4.6.2 Dati 2019 secondo i requisiti della norma SA8000:2014

In linea con quanto emerso gli scorsi anni, la principale causa di licenziamento nel 2019 è la decadenza dei “contratti a termine”, (tipologia nella quale inseriamo anche i licenziamenti per “cambio appalto”) che pesa per quasi l’80% sul totale dei licenziamenti. 6 le consorziate coinvolte in procedure di licenziamento per un numero complessivo di 124 licenziamenti, che ha interessato il 3,2% della forza lavoro, dato in significativo calo rispetto al 2018 ed ancor di più

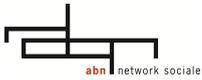
rispetto al 2017. Si registrano nel 2019, 2 licenziamenti per scarso rendimento, tipologia non censita nel 2018; pressoché stabili i licenziamenti per ragioni disciplinari e per ridimensionamento produttivo.

#### Licenziamenti nelle consorziate abn nel 2018 e 2019



Il Consorzio abn nel corso del 2019 non ha registrato licenziamenti ed i 9 dipende che oggi costituiscono la parte stabile dell'organizzazione, hanno tutti un contratto a tempo indeterminato.

Il Consorzio ha invece assunto 6 lavoratori, 4 femmine e 2 maschi; alcune di queste risorse assunte nel 2019 hanno avuto con il Consorzio abn un rapporto di lavoro a termine termine le loro prestazioni vincolate ad attività progettuali con durata limitata nel tempo. La fine di questi rapporti contrattuali sarà fotografata nella prossima edizione del bilancio SA8000 avendo come anno di competenza il 2020.



Sul fronte delle assunzioni nelle consorziate abn, si registra l'ennesima inversione di tendenza, torna infatti a crescere il numero di assunzioni "al maschile" su quelle "al femminile"; 580 maschi assunti contro le 387 femmine. Dato in controtendenza anche rispetto alle assunzioni del Consorzio abn nel 2019, in cui le femmine rappresentano il 66,7% delle assunzioni totali (lo scorso anno il rapporto era assolutamente rovesciato, 4 maschi assunti e 2 femmine, ma nel Consorzio abn l'elemento è poco indicativo). Aspetto interessante è la diversa gestione delle assunzioni per genere nelle 2 consorziate non sociali che hanno preso parte all'indagine. Delle 214 assunzioni effettuate da una delle due cooperative, quasi il 65% sono femmine, per l'altra consorziata al contrario, i maschi assunti coprono l'89% delle assunzioni totali effettuate nel periodo di riferimento.

La motivazione va sicuramente ricercata nelle diverse tipologie di attività che caratterizzano le due organizzazioni: pulizie e sanificazione, portierato e reception, ristorazione e catering, gestione alberghi la prima, cogenerazione, biometano, gas e attività equipollenti la seconda.

Nel processo di assunzione sono coinvolte tutte le consorziate che hanno risposto all'indagine SA8000; il numero complessivo delle assunzioni attivate nel 2019 (967) non subisce particolari cambiamenti rispetto al 2018, quando erano 980, con una flessione dell'1,3%, calo peraltro direttamente proporzionale al calo delle organizzazioni prese in esame.

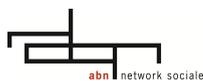
A variare invece in modo importante è la differenza percentuale rispetto alle assunzioni di genere. Infatti se nel 2018 le femmine assunte rappresentavano il 54% delle assunzioni totali, nel 2019 il divario per genere si fa più significativo, rappresentando, le assunzioni "al maschile", quasi il 60% delle assunzioni totali.

Le cooperative sociali, per la diversificazione dei servizi che erogano e per il loro legame alla appaltistica pubblica, sono realtà sempre molto dinamiche sul fronte delle assunzioni e se vogliamo anche dei licenziamenti, sono quindi caratterizzate da un turnover importante a differenza di altre realtà che hanno un'unica linea produttiva e che "godono" quindi di una "stabilità" di forza lavoro.

Quindi la domanda di lavoro delle cooperative è sempre particolarmente elevata e questo è confermato anche dal dato nazionale: *"prosegue la crescita della domanda di lavoro, con un aumento delle posizioni lavorative dipendenti dello 0,4% sul trimestre precedente e dell'1,6% su base annua (si fa riferimento agli ultimi 2 trimestri del 2019), sintesi della crescita sia dell'industria sia dei servizi. L'aumento delle posizioni lavorative è associato a una diminuzione delle ore lavorate per dipendente, pari a -0,3% su base congiunturale e a -0,5% su base annua. Il ricorso alla cassa integrazione registra una variazione positiva. Il tasso dei posti vacanti rimane invariato sia su base congiunturale sia su base annua. Il costo del lavoro registra una diminuzione dello 0,1% rispetto al trimestre precedente e una crescita pari all'1,3% rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente. L'andamento del costo del lavoro è sintesi di una stabilità delle retribuzioni e di una riduzione degli oneri sociali (-0,3%) su base congiunturale, accompagnati da un proseguimento nella crescita su base annuale sia delle retribuzioni (+1%) sia degli oneri sociali (+1,9%)<sup>5</sup>.*

---

<sup>5</sup> Fonte Istat



### Assunzioni delle lavoratrici e dei lavoratori nel corso del 2019

	n° maschi	n° femmine
Lavoratori assunti Consorzio abn	2	4
Lavoratori assunti Consorziate	580	387
<b>Totale</b>	<b>448</b>	<b>532</b>

Non si registrano dimissioni volontarie nel Consorzio abn.

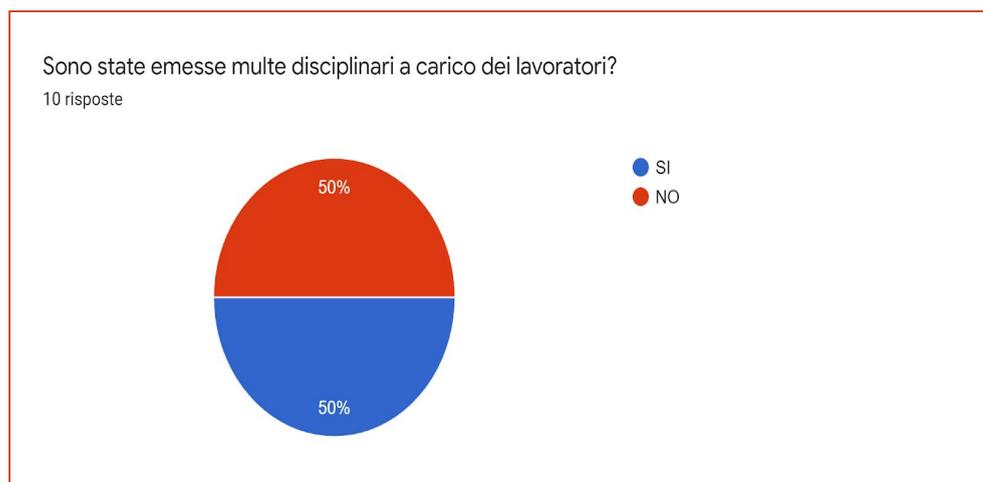
Nelle consorziate abn, se il numero di assunzioni è relativamente stabile rispetto al 2018, lo stesso non può dirsi dei lavoratori dimissionari. Nel 2019 si registrano 504 dimissioni contro le 289 del 2018, un + 74,4%. A fare la differenza sul dato complessivo, il numero di lavoratori dimissionari registrati da una cooperativa B e da una non sociale, che da sole coprono quasi l'85% del totale dei dimissionari. Ricorrenti invece le motivazioni che le caratterizzano: nuove opportunità professionali, pensionamento, cambio appalto (queste dimissioni potrebbero meglio qualificarsi come licenziamenti per passaggio a cooperativa aggiudicataria dell'appalto). Elemento nuovo sono le dimissioni per vincita del concorso scuola.

Ad essere interessate dalla dimissioni volontarie dei lavoratori, 7 consorziate.

### Dimissioni volontarie da parte delle lavoratrici e dei lavoratori nel corso del 2019

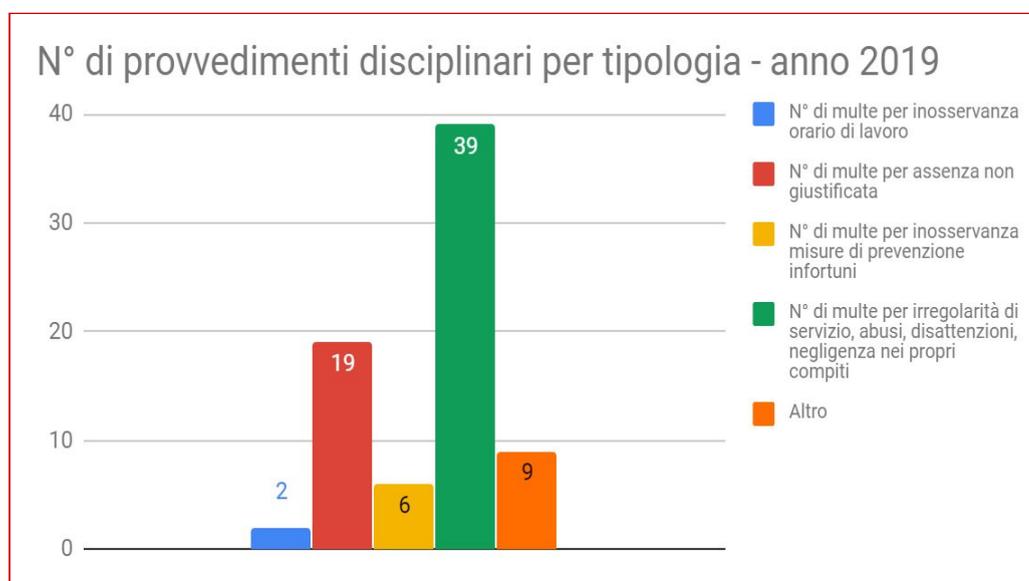
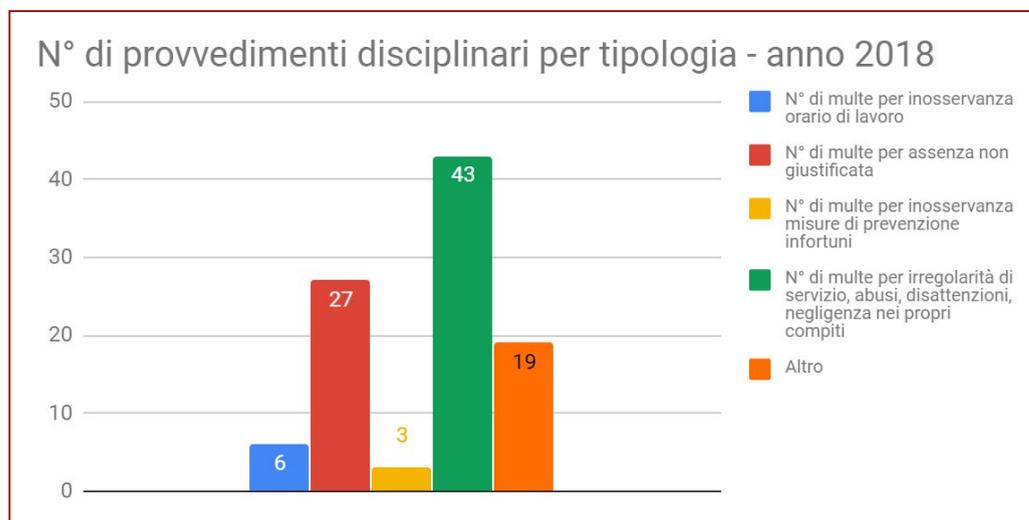
	N° lavoratori dimissionari
Consorzio abn	0
Consorziate	504
<b>Totale</b>	<b>504</b>

Rispetto all'applicazione di provvedimenti disciplinari nei confronti dei lavoratori nel 2019 accade questo:



\*Nel 50% delle cooperative che non hanno registrato provvedimenti disciplinari rientra anche il Consorzio abn.

Sanzioni disciplinari per tipologia anno 2019 messe a confronto con i dati 2018.



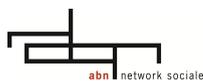
Si conferma il dato in calo delle multe emesse per inosservanza dell'orario di lavoro così come quelle emesse per assenza ingiustificata. Se pur in leggera flessione, i provvedimenti emessi per irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, si conferma come principale motivazione alla base dei provvedimenti disciplinari, rappresentando il 52% dei casi totali.

Raddoppia il numero di multe per inosservanza misure di prevenzione infortuni, comunque trascurabile rispetto alle assenze ingiustificate ed alle irregolarità di servizio.

Come per il 2018 le cooperative che fanno riferimento a multe emesse per "altro", non forniscono alcuna specifica in merito.

Cala complessivamente il numero dei provvedimenti, 75, erano 98 nel 2018.

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



## 4.7 Orario di lavoro

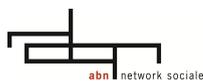
### 4.7.1 Grado di raggiungimento degli obiettivi

#### ➤ 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 tutti i dipendenti hanno un contratto a T.I), 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<sup>6</sup>.
- 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

<sup>6</sup> Pur non avendo il Consorzio abn lavoro notturno, qualora questa condizione ricorresse lo stesso sarebbe così retribuito: € 12,39 per le prestazioni oltre le 4 ore e fino alle 8 ore per notte; -€ 6,20 per prestazioni oltre le 2 ore e fino alle 4 ore per notte. Per gli addetti ai servizi di sorveglianza e custodia, non soggetti a turni e la cui attività si svolge esclusivamente in ore notturne, la suddetta indennità è sostituita da una maggiorazione del 10% su paga oraria lorda per ogni ora effettivamente svolta .



relazione annuale del RSPP e non si sono verificati episodi di “quasi infortuni” o “incidenti” (senza infortunio) o “mancati incidenti”, come confermato dall’indagine (anonima) salute e sicurezza condotta per il 2019 tra i dipende del Consorzio Il Servizio di Protezione e Prevenzione 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. Ad esse si sono ovviamente aggiunte le specifiche misure di prevenzione anti contagio per Covid-19, precedentemente illustrate e sulla cui adeguatezza c’è un costante monitoraggio da parte sia del Comitato anti Covid-19 sia dal Comitato Salute e Sicurezza.

#### ➤ 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”*.

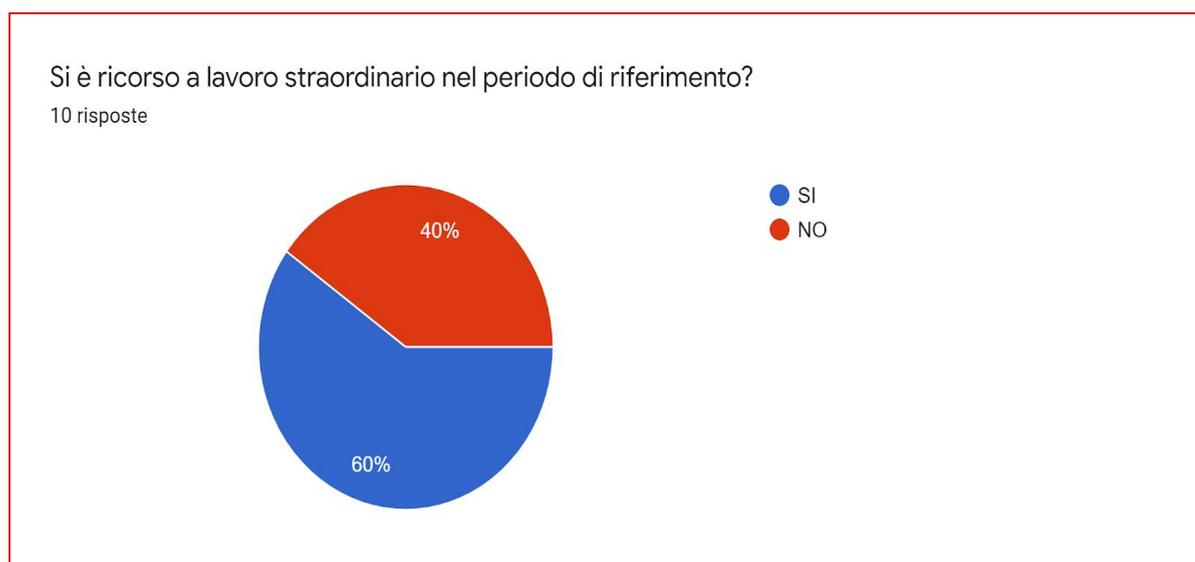
I **monitoraggi condotti tra il 2017 ed il 2019** sulle **3** firmatarie delle LG-SA8000 evidenziano una situazione sotto controllo rispetto al lavoro straordinario.

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”.

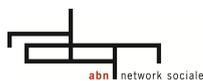
#### 4.7.2 Dati 2019 secondo i requisiti della norma SA8000:2014

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 2019



\* Fra le cooperative che non hanno fatto ricorso a lavoro straordinario, rientra anche il Consorzio abn.

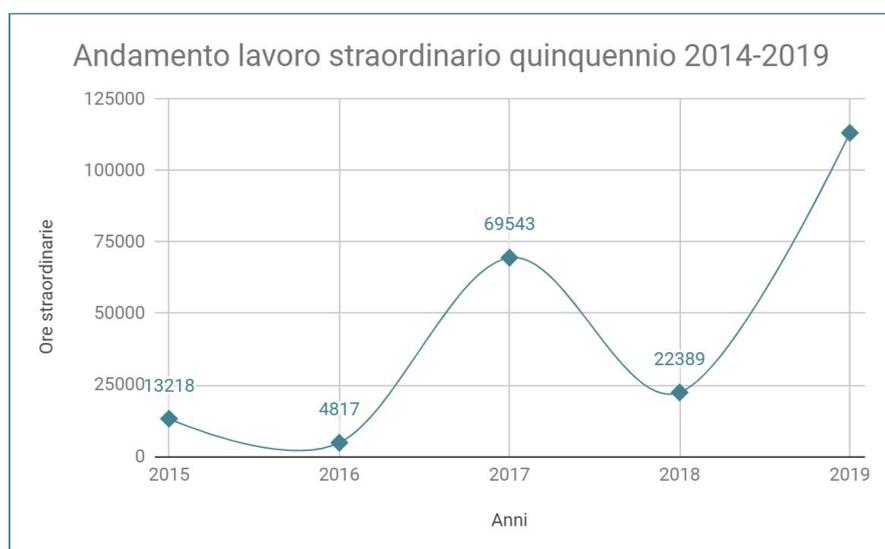


6 consorziate (come nel 2018) hanno fatto ricorso a lavoro straordinario per un monte ore complessivo pari a 113.175,93, un aumento esponenziale sul dato del 2018 quando le ore di lavoro straordinario erano 22.389,5. Ad incidere in modo pesante sul conteggio è il dato di una delle cooperative non sociali esaminate, la quale copre l'80% del dato totale. Isolando le 90.116 ore dichiarate da questa cooperativa, il dato è in linea con quanto registrato nel 2018, con 23.059 ore di lavoro straordinario.

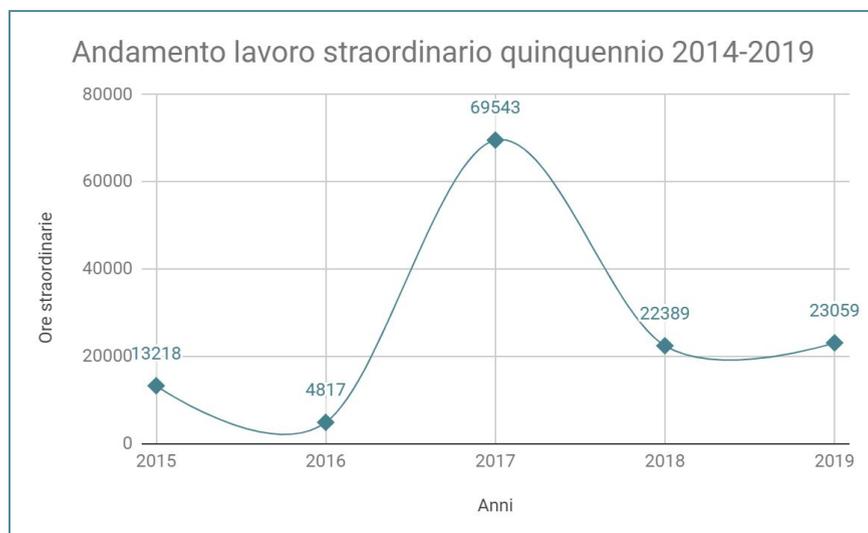
I lavoratori che hanno reso lavoro straordinario nel 2019 sono 1.547; come facilmente deducibile, la gran parte di questi (1.011 unità) sono imputabili alla consorziata cui si associa il maggior numero di ore di lavoro straordinario.

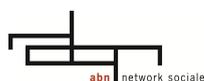
La media di ore di lavoro straordinarie rese da ciascun lavoratore è pari a 73,15, dato in aumento sul 2018 (60,84) ma comunque compresa nella soglia annua massima consentita.

#### Andamento lavoro straordinario periodo 2015-2019



#### Andamento lavoro straordinario isolando le 90.116 ore registrate da una sola consorziata nel 2019





La retribuzione complessiva erogata per le ore di lavoro straordinario nel 2019 è pari a 1.505.668,52, importo che cresce in modo direttamente proporzionale all'aumento delle ore di lavoro straordinario. Le cooperative motivano così il ricorso al lavoro straordinario: aumento della produzione ed assenza non programmata del personale, sostituzioni, lavoro flessibile, urgenze lavorative, esigenze di servizio, manutenzioni straordinarie e rispetto tempi di consegna. Queste due ultime motivazioni afferiscono alla consorziata che copre l'80% del lavoro straordinario e che non a caso, come detto già precedentemente, opera nel settore delle fonti energetiche rinnovabili facendo appunto impiantistica e manutenzione nel settore del gas, del biometano e della cogenerazione. Come lo scorso anno non emerge il dettaglio delle sostituzioni per maternità, malattie ed infortuni che sicuramente sono inglobate nella definizione generica delle sostituzioni.

Il lavoro straordinario viene retribuito con una maggiorazione che va da un minimo del 15% ad un massimo del 25%.

Il lavoro festivo viene retribuito con una maggiorazione che va da un minimo del 15% ad un massimo del 55%; 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 2019

N° ore straordinario	Retribuzione complessiva per straordinario	N° lavoratori coinvolti	N° Cooperative che hanno fatto ricorso allo straordinario
113.175	1.505.668,52	1.547	6

## 4.8 Retribuzione

### 4.8.1 Grado di raggiungimento degli obiettivi

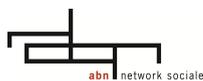
#### ➤ Il Consorzio abn

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 31/12/2019 risulta avere attivi contratti per dipendenti e 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 portale si è dimostrato utile strumento di lavoro anche sotto il profilo della salute e sicurezza, permettendo di implementare procedure volte a prevenire la diffusione da Covid-19. Per prima cosa ha consentito di mettere a frutto la sezione “comunicazioni”, all'interno della quale sono state caricate le informative e procedure di comportamento da osservare in azienda; in secondo luogo, come detto precedentemente, attraverso l'applicativo “Healt Check”,



quotidianamente i dipendenti forniscono informazioni sulla propria condizione fisica al fine di testare, con l'acquisizione di un punteggio finale sulla base delle risposte fornite, la compatibilità con l'ingresso in azienda.

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.

#### **4.8.2 Dati 2019 secondo i requisiti della norma SA8000:2014**

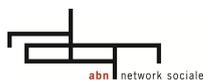
Per quanto riguarda la retribuzione, le Consorziate in abn si attengono al CCNL di riferimento (che per lo più è il CCNL Cooperative sociali) ed è già stata ampiamente analizzata la tematica del lavoro straordinario. Le due cooperative non sociali applicano, oltre al Contratto collettivo nazionale cooperative sociali, altri contratti, per citarne alcuni, il CCNL addetti alle aziende cooperative Metalmeccaniche, il CCNL Multiservizi, CCNL per i dirigenti delle imprese cooperative, CCNL settore Turismo.

Delle 9 cooperative prese in considerazione, sono 5 quelle che ricorrono a personale volontario di supporto alle attività svolte. Sono 73 i soci volontari, contro i 91 registrati nel 2018. Si conferma la poca significatività del divario per genere, 43 femmine e 30 maschi, ma si conferma anche la maggiore rappresentatività delle donne fra i volontari (quasi il 59%).

### **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, come previsto dal documento stesso, una “Seconda Emissione” per effetto dell'imminente verifica di rinnovo della certificazione SA8000. Si è trattato principalmente di una revisione formale senza particolari cambiamenti nei contenuti.](#)



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"**;

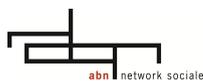
La valutazione dei rischi per la salute e sicurezza, secondo il criterio 3.5 del requisito 3 della norma, viene presidiata dal Comitato Salute e Sicurezza secondo la **PR05 SGSA8000 "Il CSS e la valutazione rischi salute e sicurezza"**

- 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 nei luoghi di lavoro;
- garantire il miglioramento continuo del SGSA8000.

Il documento, che ha subito una revisione recentemente, viene messo a disposizione di tutti i dipendenti attraverso la sua affissione in bacheca e resa pubblica a tutte le principali parti interessate dell'organizzazione, attraverso la sezione "download center" nel sito del Consorzio abn [www.conosrziobn.it](http://www.conosrziobn.it).

#### 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 interpello di 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 febbraio 2020, tra le principali tematiche all'ordine del giorno, vi erano lo stato di perseguimento degli obiettivi 2019-2020, la verifica dello stato di attuazione delle misure di mitigazione/misure correttive per i rischi SA8000 individuati nel 2019 e le evidenze delle attività di audit interni e di seconda parte.

#### 4.9.3 Identificazione e valutazione dei rischi

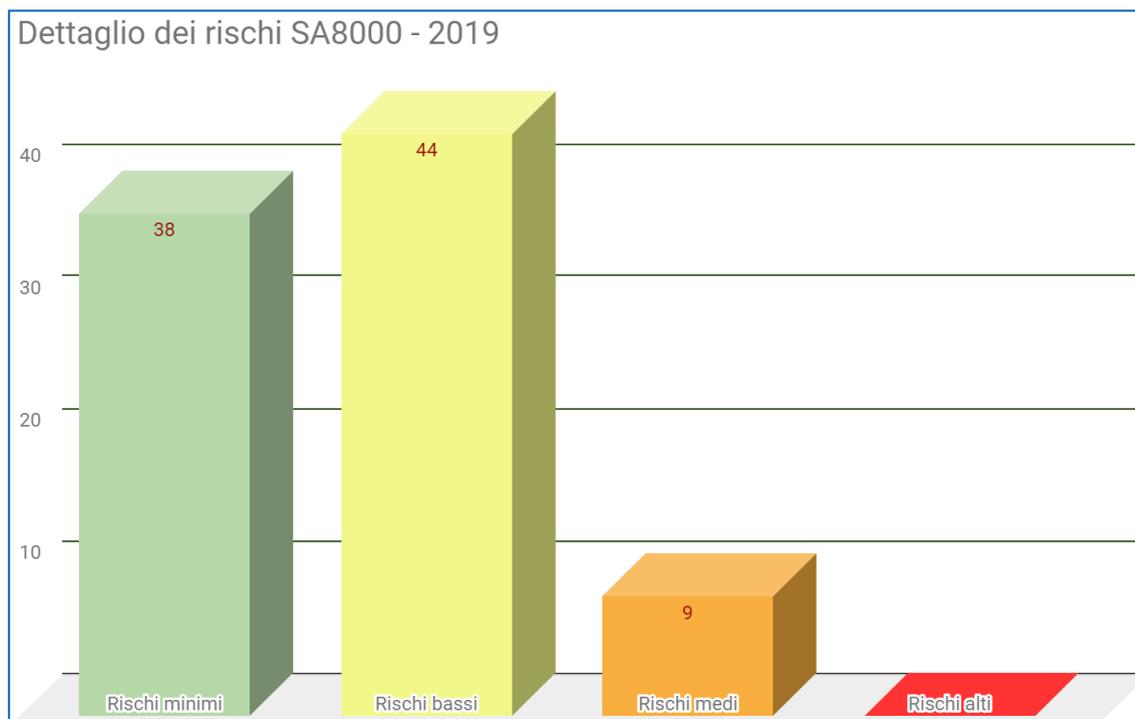
Il SPT ha predisposto una procedura documentata ed autorizzata dalla Direzione, per la valutazione dei rischi rilevanti in riferimento a tutti gli elementi SA8000.

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.

Si riporta di seguito la rappresentazione grafica di come si qualificavano a fine 2019 i rischi SA8000 nel Consorzio abn.



Si dettagliano di seguito le azioni pianificate e lo stato di perseguimento:

#### 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 (rischio medio)

Azione correttiva:

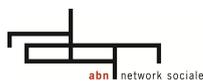
- 1 Incontro con le società concessionarie del Palazzo per raccolta dati presenze, condivisione piano di emergenza, diffusione buone pratiche di sicurezza; 👍🕒 azione perseguita ed in corso di completamento.
- 2 implementazione dell'impianto audio di diffusione sonora attualmente presente solo al primo 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. 👍 azione perseguita.

#### Rischio 2:

Minaccia/pericolo - Malfunzionamento del sistema di allarme.

Valore del rischio - 8 (rischio medio)

Azione correttiva - 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. 👍 azione perseguita.

#### Rischio 3:

Minaccia/pericolo - Malfunzionamento impianti di raffreddamento e centrale termica.

Valore del rischio - 6 (rischio medio)

Azione correttiva - possibile sostituzione della macchina. ⚠️ azione in valutazione.

#### Rischio 4:

Minaccia/pericolo - Mancata osservazione delle procedure igienico-sanitarie e di sicurezza da parte degli operatori della cucina/self service di Palazzo Campus.

Valore del rischio - 6 (rischio medio)

Azione correttiva - Un controllo entro fine 2019 da parte del Consorzio abn sulla cooperativa che gestisce il bar e la cucina a Campus 👍 (azione rimodulata con la ricezione dei rapporti di audit di terza parte che hanno sottoposto a verifica il centro cottura con esito positivo).

#### Rischio 5:

Minaccia/pericolo - Mancata osservanza delle corrette procedure HACCP eventualmente predisposte dalla cooperativa che gestisce.

Valore del rischio - 6 (rischio medio)

Azione correttiva - Un controllo entro fine 2019 da parte del Consorzio abn sulla cooperativa che gestisce il bar e la cucina a Campus 👍 (azione rimodulata con la ricezione dei rapporti di audit di terza parte che hanno sottoposto a verifica il centro cottura con esito positivo).

#### Rischio 6:

Minaccia/pericolo- Redazione e comunicazioni organi competenti per contratti di lavoro errati.

Valore del rischio - 8 (rischio medio)

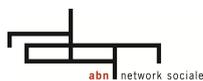
Azione correttiva - Affidare la gestione del processo "gestione del personale"(compresa quindi la gestione contrattuale) alla cooperativa B+ che ha competenze e professionalità adeguate. 👍 Azione perseguita.

#### Rischio 7:

Minaccia/perico - Incapacità del Consorzio abn di rendere pubblico il proprio impegno SA8000.

Valore del rischio - 6 (rischio medio)

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



#### Rischio 8:

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

Valore del rischio - 6 (rischio medio)

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

#### Rischio 9:

Minaccia/pericolo - Mancata richiesta di sottoscrizione impegno di responsabilità sociale.

Valore dei rischio - 6 (rischio medio)

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

Si apprezza positivamente l'assenza di rischi alti (con valore compreso tra 12 e 16) ed il perseguimento di 5 azioni sulle 7 complessive pianificate per quelli medi e quindi la declassazione del livello di rischio per 6 diverse tipologie di minacce/pericoli.

Il Social Performance Team ha provveduto all'aggiornamento della valutazione rischi SA8000 definendo e/o rilanciando le azioni correttive per i rischi che si qualificano come medi e che saranno oggetto di analisi nella prossima edizione del Bilancio Sociale SA8000.

#### **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*.

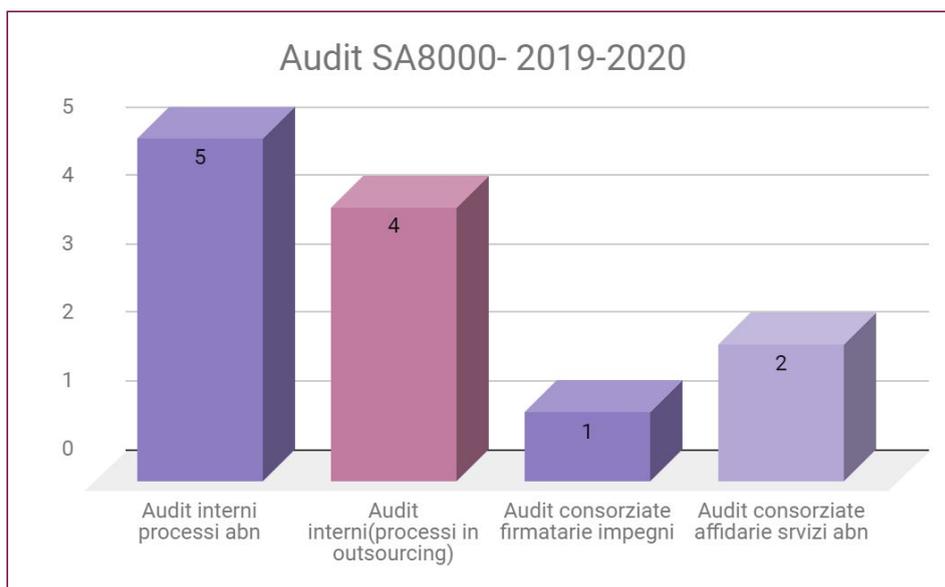
Annualmente, previo riesame della Direzione, il SPT si riunisce per analizzare i seguenti elementi:

- 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 01/01/2019 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 scaturite criticità particolari in ambito di responsabilità sociale d'impresa.

Rispetto ai fornitori diversi dalle consorziate, il Consorzio abn ha ottenuto 5 adesioni all'impegno SA8000 su 9 fornitori coinvolti. Tra il 2019 e la prima parte del 2020, 4 fornitori sono stati coinvolti nel monitoraggio telematico per la verifica del rispetto dei requisiti SA800, 2 i fornitori che hanno risposto all'indagine.

Ad inizio 2020 sono stati emessi i seguenti piani di monitoraggio:

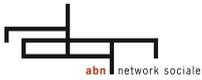
- Programma annuale audit (interni) Mod01PR04;
- Calendario audit consorziate, Mod05PR04;
- Piano di monitoraggio e valutazione fornitori.

#### 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 volti 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*: nella sezione "download center" vengono caricati i documenti correnti del SGSA8000 (certificato SA8000, Politica SA8000, Bilancio Sociale Sa8000 e modulo per formalizzare 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

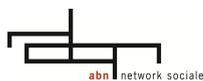
Qualora la parte interessata non dovesse sentirsi idoneamente rappresentata e tutelata dalle figure previste dal Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, ha facoltà di rivolgersi direttamente:

- 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 periodo 2019 - primo semestre 2020 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.

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.

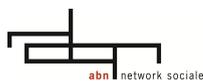
Dal registro Non Conformità, per il periodo 2019 - primo semestre 2020 emergono 2 NC in materia di sicurezza (1 di natura documentale ed archivistica) in riferimento al processo di controllo e pianificazione degli adempimenti legali periodici per la sede legale, quindi non scaturite in occasione di audit. 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.

Questi i percorsi formativi previsti da piano 2019:

**Il Sistema di Gestione SA8000 del Consorzio abn:** aggiornamenti e revisioni - non ci sono state esigenze in tal senso, gli aggiornamenti e le revisioni dei documenti SA8000 sono molto più recenti e quindi solo nel mese di giugno 2020 è stata organizzata una sessione formativa sulla nuova emissione dei documenti in cui si è peraltro affrontato anche il tema dell'applicazione delle misure anti Covid-19 nell'organizzazione.

**Il Sistema di Gestione SA8000 del Consorzio abn:** tale percorso era indirizzato ad eventuali nuovi assunti; le assunzioni registrate nel corso del 2019 hanno interessato personale già formato sulla norma SA8000.

**La norma SA8000:2014: definizioni, requisiti, coinvolgimento e gestione dei fornitori ed appaltatori:** regolarmente condotti gli incontri di approfondimento sulla norma SA8000 con le consorziate B+ ed Il Poliedro.

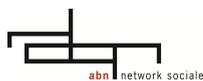
E' stato emesso in data 03/02/2020 il piano di formazione 2020-2021 che contempla anche i percorsi specifici in tema di responsabilità sociale.

#### 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 certificazioni 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 2020-2021

Si riporta nel dettaglio lo schema degli obiettivi 2020-2021:

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	Novembre 2020
	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 2020

### 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	RSP/PC	DIR	Dicembre 2020
<b>3. Gestione degli aspetti di sicurezza legati alle attività dei concessionari di 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 da parte dei concessionari inadempienti	RD/RSP	Responsabile Gestione Palazzo Campus	Dicembre 2020
<b>4. Gestione e procedure emergenza sanitaria Covid-19</b>	Somministrazione alle consorziate di un questionario di indagine sulle misure anti Covid adottate per lo svolgimento in sicurezza dei servizi	Costi del personale interno	Compilazione del questionario almeno da parte delle consorziate firmatarie dell'impegno SA8000 e di quelle che gestiscono servizi a titolarità abn	RD/RSP	CSS	Luglio 2020

**Requisito norma di riferimento: 5. "Discriminazioni"**

<b>5. Le politiche di genere come supporto alle performance di processo</b>	Implementare strumenti per la migliore conciliazione possibile tra vita lavorativa e vita privata	Costi del personale interno	Focus group con i dipendenti per intercettare fabbisogni e raccogliere proposte	DIR	SPT/UPS	Dicembre 2020
		Costi del personale interno	Individuazione di almeno due strumenti per concretizzare la conciliazione tra professione e vita privata	DIR	SPT/UPS	Settembre 2021

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

**9.10 "Gestione dei fornitori e degli appaltatori"**

<b>6. Accrescere la 'responsabilità sociale' delle consorziate e degli altri fornitori</b>	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 2020
--	---	--------------------------	--	----	---------	---------------

	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 2021
	Sottoscrizione dell'Impegno SA8000 da parte dei fornitori di fascia B-D	Compreso nei costi di RD	Sottoscrizione impegno da parte di 4 fornitori	RD	SPT	Settembre 2020
	Audit di monitoraggio telematico fornitori fascia B-D	Compreso nei costi di RD	Audit telematici presso i fornitori firmatari nel 2019 - 2020	RD	SPT	Settembre 2021
	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 2021