abn network sociale

abn network sociale

**Bilancio Sociale SA8000 e Riesame della Direzione**

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

**Perugia, Luglio 2021**

abn network sociale

**Sommario**


Premessa alla tredicesima edizione p.3
1 Termini, riferimenti e definizioni p.4
2 Introduzione p.5
2.1 Il Consorzio abn e la sua Politica di Responsabilità Sociale SA8000 p.5
2.2 Alcune note metodologiche p.7
3 Mappa delle 'parti interessate' p.7
3.1 Le Cooperative Consorziate in abn p.8
4 Dati 2020 secondo i requisiti della norma SA8000:2014 p.10
4.1 Lavoro infantile p.12
4.1.1 Grado di raggiungimento degli obiettivi p.12
4.1.2 Dati 2020 secondo i requisiti della norma SA8000:2014 p.13
4.2 Lavoro obbligato p.15
4.2.1 Grado di raggiungimento degli obiettivi p.15
4.2.2 Dati 2020 secondo i requisiti della norma SA8000:2014 p.16
4.3 Salute e sicurezza p.16
4.3.1 Grado di raggiungimento degli obiettivi p.16
4.3.2 Dati 2020 secondo i requisiti della norma SA8000:2014 p.22
4.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva p.27
4.4.1 Grado di raggiungimento degli obiettivi p.27
4.4.2 Dati 2020 secondo i requisiti della norma SA8000:2014 p.28
4.5 Discriminazione p.28
4.5.1 Grado di raggiungimento degli obiettivi p.28
4.5.2 Dati 2020 secondo i requisiti della norma SA8000:2014 p.29
4.5.3 Inserimenti lavorativi legge 381/1991 – Soglia minima e posizionamento delle coop di tipo B p.32
4.6 Pratiche disciplinari p.38
4.6.1 Grado di raggiungimento degli obiettivi p.38
4.6.2 Dati 2020 secondo i requisiti della norma SA8000:2014 p. 39
4.7 Orario di lavoro p.43
4.7.1 Grado di raggiungimento degli obiettivi p.43
4.7.2 Dati 2020 secondo i requisiti della norma SA8000:2014 p.44
4.8 Retribuzione p.46
4.8.1 Grado di raggiungimento degli obiettivi p.46
4.8.2 Dati 2020 secondo i requisiti della norma SA8000:2014 p.47
4.9 Sistema di Gestione del Consorzio abn p.48
4.9.1 Politiche, Procedure e Registrazioni p.47
4.9.1.1 Grado di raggiungimento degli obiettivi p.49
4.9.2 Il Social Performance Team p.49
4.9.3 Identificazione e valutazione dei rischi p.50
4.9.4 Monitoraggio p.51
4.9.5 Coinvolgimento e comunicazione p.53
4.9.6 Gestione e risoluzione dei reclami p.53
4.9.7 Verifica esterna, coinvolgimento parti interessate e percorsi formativi/informativi p.54
4.9.8 Azioni correttive e preventive p.55
4.9.9 Formazione e Capacity Building p.55
4.9.10 Gestione dei fornitori e degli appaltatori p.56
5 Obiettivi di miglioramento 2021-2022 p.58
6. Analisi dati impatto Covid-19 p.59

abn network sociale

## Premessa alla quindicesima edizione

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

Il documento è funzionale anche a presentare la valutazione sulle prestazione del Sistema di Gestione SA8000, condotta con il riesame della Direzione. 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 sul 2020 arrivano ad un anno e mezzo dal dilagare dell'emergenza epidemiologica per Sars Cov-2 e la somministrazione dei questionari SA800, sono stati occasione per raccogliere informazione sull'impatto che il virus ha avuto sulle cooperative in termini di ridimensionamento servizi, di applicazione del FIS (Fondo d'Integrazione Sociale) e di diffusione del contagio fra i lavoratori delle organizzazioni.

Se pur con gradualità, oggi il Consorzio abn è tornato ad una condizione lavorativa normale, nonostante un momento ancora particolarmente difficile che tutto il territorio nazionale ha dovuto nuovamente affrontare nel periodo gennaio-aprile 2021 e che peraltro ha fatto registrare un caso di positività fra i dipendenti del Consorzio a fronte dei 12 dipendenti in forza. Unico caso registrato ed il cui contagio è avvenuto al di fuori del contesto lavorativo.

Ma la Presidenza ha comunque rinnovato la sua posizione rispetto alla totale libertà dei lavoratori di svolgere o quantomeno alternare il lavoro in presenza al lavoro in modalità "smart".

La campagna vaccinale, che ha subito una forte accelerazione nel mese di giugno con la possibilità anche per la popolazione più giovane di inserirsi nelle liste d'attesa per la somministrazione del vaccino, infonde fiducia anche fra i lavoratori del Consorzio abn, le cui performance in termini di produttività non hanno comunque mai deluso le aspettative della Presidenza.

Nel momento in cui questo documento arriva alla sua stesura, possiamo dire che, pur con tutte le difficoltà che il Coronavirus ha inevitabilmente determinato nel 2020 ed anche in questa prima parte del 2021 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 non copre pienamente il target, passando dalle 9 adesioni del 2020 alle 7 del 2021. Ma il Consorzio abn attribuisce, ragionevolmente, questa flessione alla dedizione che le cooperative hanno dovuto mettere nel processo di tenuta, se non addirittura sopravvivenza, delle proprie strutture e servizi.

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; 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 ; tel. 0543-713311, fax 0543-713319; 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, 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.

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

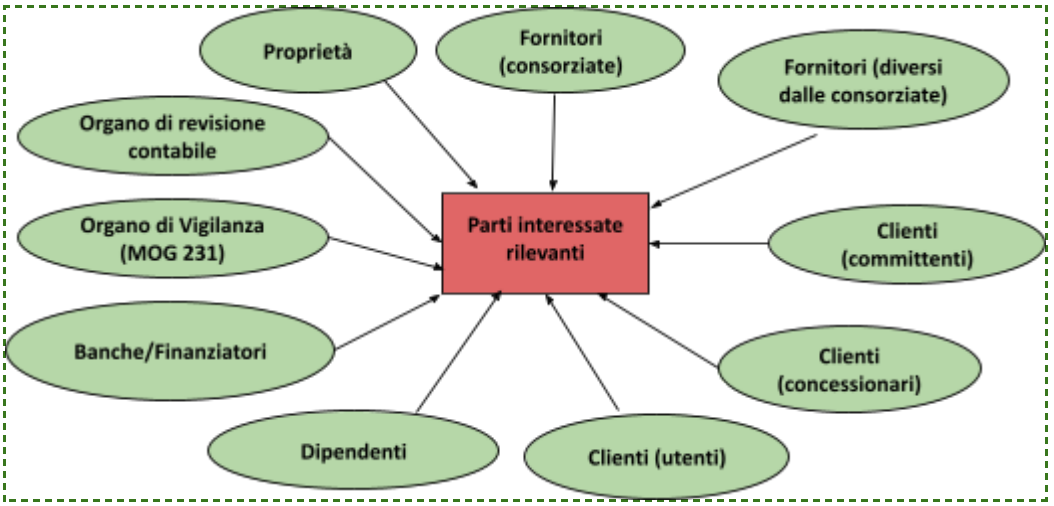
Per la redazione del bilancio SA8000 2021, che prende in esame i dati delle consorziate per l'anno 2020, il Consorzio si è avvalso dei dati relativi a 9 cooperative, potremmo raggruppare così le consorziate che hanno risposto:

- 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 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 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Ciarapanì | 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 |

abn network sociale

## 4. Dati 2020 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 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| *Obiettivi generali da raggiungere, mediante una o più azioni (indicate accanto)* | *Azione/i da porre in atto per il raggiungimento degli obiettivi* | *Risorse destinate allo svolgimento dell'azione* | *Traguardi, indicatori di 'performance rispetto allo standard'* | *Nome del responsabile del raggiungimento dell'obiettivo e/o dell'attuazione dell'azione* | *Eventuali collaboratori del responsabile* | *Tempistica di realizzazione* | *Considerazioni* |
| ***Requisito norma di riferimento: tutti*** | | | | | | | |
| **1.Sviluppare la massima consapevolezza da parte dei lavoratori di essere parte attiva del SGSA8000** | 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 | ⌛L'obiettivo non è da ritenersi prioritario alla luce di una comprovata conformità del SGSA8000 che le buone prassi andrebbero solo a rafforzare. L'azione è congelata |
| | 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 | 👎 Il documento deve ancora essere portato a completamento. L'azione è congelata |
| ***Requisito norma di riferimento: 3. "Salute e Sicurezza"*** | | | | | | | |
| **2.Potenziamento delle squadre di emergenze antincendio e primo soccorso (oggi composte da personale B+)** | Formazione dipendenti Consorzio abn" | Costi del personale interno e costi corso Primo Soccorso | Partecipazione ai corsi da parte di almeno 2 dipendenti | RSPP/MC | DIR | Dicembre 2020 | 👎 La partecipazione del personale abn al corso di formazione dipende dalla calendarizzazione di incontri formativi organizzati dalla consorziata B+ non potendo organizzare un corso 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/RSPP | Responsabile Gestione Palazzo Campus | Settembre 2019 | 👍Il Consorzio abn invia ormai sistematicamente ai nuovi concessionari che entrano a Palazzo Campus un pacchetto di documenti contenente anche la scheda di raccolta dati. Alcuni di quelli che non avevano ancora compilati hanno interrotto la permanenza a Campus o non sono |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | ancora rientrati dopo il lockdown |
| **4. Gestione e procedure emergenza sanitaria Covid-19** | 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/RSPP | CSS | Luglio 2020 | 👍11 le risposte ottenute, indagine ulteriormente rafforzata dall'indagine "covid" condotta con il questionario SA8000 |

| ***Requisito norma di riferimento: 5. "Discriminazioni"*** | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **5. Le politiche di genere come supporto alle performance di processo** | 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 | ⌛in occasione dell'incontro per l'illustrazione della busta paga ci si è confrontati sulle esigenze dei lavoratori, con particolare riferimento alle mamme con bambini inseriti nei nidi, scuole materne e primarie. Lo smart working e la possibilità di portare i figli in ufficio in caso di necessità sembra già rispondere a importanti esigenze. |
| | | Costi del personale interno | Individuazione di almeno due strumenti per concretizzare la conciliazione tra professione e vita privata | DIR | SPT/UPS | Settembre 2021 | Confermato |

| ***Requisito norma di riferimento: 9 "Sistema di Gestione"***<br>***9.10 "Gestione dei fornitori e degli appaltatori"*** | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **6. Accrescere la 'responsabilità sociale' delle consorziate e degli altri fornitori** | Sottoscrizione dell'Impegno di Responsabilità Sociale secondo le Linee Guida proposte dal Consorzio abn | Compreso nei costi di RD | Sottoscrizione Impegno da parte almeno delle consorziate che svolgono servizi a titolarità del Consorzio abn | RD | DIR/SPT | Dicembre 2020 | 👎L'azione si ritiene superabile alla luce di un ruolo ormai marginale del Consorzio abn come General Contractor ed in assenza di nuovi contratti a sua titolarità. Si punterà a rafforzare la condivisione con le cooperative già aderenti. |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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 | Confermato |
| | 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 | ⌛Sottoscrizione impegno da parte di Safe System incaricato del controllo periodico dell'impianto rivelazione fumi. Ad oggi sono 5 i firmatari di questa fascia fornitori, l'obiettivo rimane per i 3 fornitori che ancora non hanno aderito e per Ait, nuovo fornitore al quale sarà a breve presentata richiesta di sottoscrizione. |
| | 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 | Confermato |
| | 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 | 👎7 le cooperative che hanno risposto, il dato delude ma è accettabile alla luce della situazione di emergenza del 2020-2021 |

## 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 telematici condotti lo scorso dicembre 2020** 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 cooperative di lavoratori in fascia di età 19-25 anni; prendendo in considerazione i dati di 2 delle 3 cooperative aderenti agli impegni (una è stata impossibilitata alla compilazione), su un organico di 453 unità, appena il 3% è rappresentato da lavoratori in questa fascia di età (14 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-curriculari 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 2020 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 76 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 2.984 unità; si conferma l'andamento degli ultimi anni rispetto alla maggiore rappresentatività del genere maschile, con il 66% della forza totale.

Una sola cooperativa da sola copre il 68% 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.

Le cooperative continuano ad avere un'età media elevata, quasi il 60% continua ed essere rappresentato da lavoratori con età compresa fra 36-45 ed i lavoratori oltre i 55 anni, da soli, coprono il 18,7% della forza lavoro totale eguagliando il dato della fascia d'età 26-35. I lavoratori con età compresa fra i 19 e 25 coprono appena il 2,7%.

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

*A dicembre 2020, ultimo dato Istat, la disoccupazione giovanile è tornata a sfiorare il 30%; siamo al 29,7%, in aumento di 1,3 punti su dicembre 2019 (poco prima che scattasse l'emergenza coronavirus). Anche l'occupazione per gli under 25 è al palo: dicembre 2020 su dicembre 2019 il relativo tasso è sceso di 2,4 punti.*

Sul dato nazionale pesa fortemente la pandemia, che se per chi aveva un'occupazione ha significato in molti casi attivazione della CIG, per chi si avvicina al mondo del lavoro ora, significa porte sbarrata ed una strada tutta in salita per l'ingresso nel mondo del lavoro.

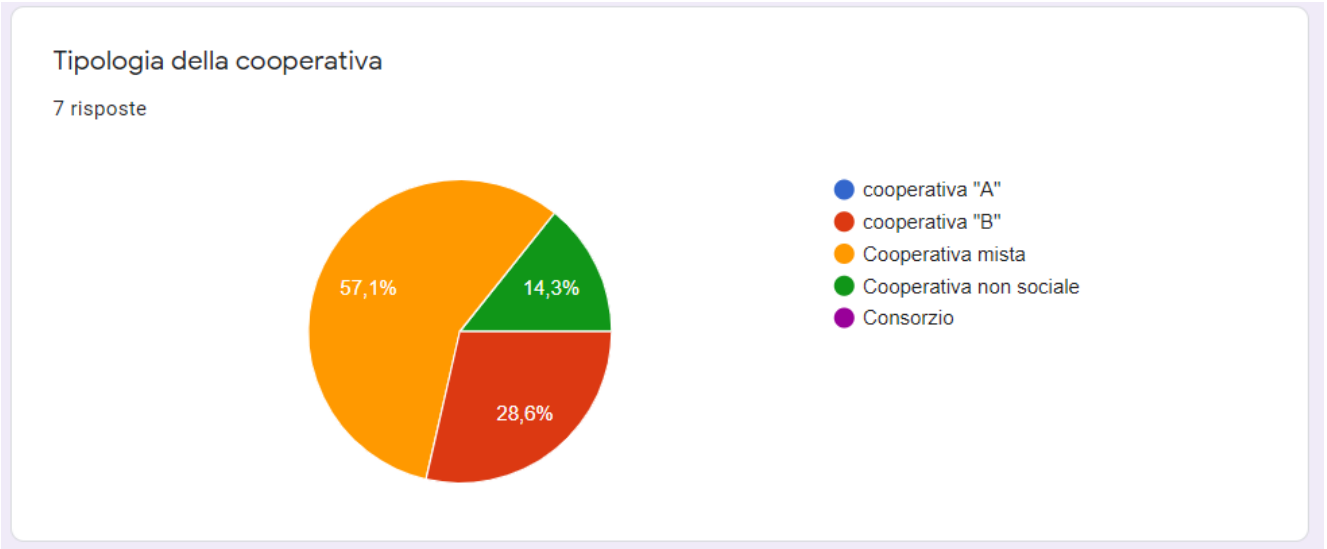
Andiamo ora a vedere nel dettaglio come la forza lavoro presa in considerazione si colloca fra le diverse tipologie di cooperative che hanno risposto all'indagine SA8000:

*Tabella 1: organico femminile per fasce d'età 2020*

| FEMMINE | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **MINORI DI 15** | **15-18** | **19-25** | **26-35** | **36-45** | **46-55** | **OLTRE 55** | **TOT 2020** |
| **CONSORZIO ABN** | **0** | **0** | **0** | **0** | **2** | **2** | **0** | **4** |
| **COOP A** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| **COOP B** | 0 | 0 | 11 | 92 | 134 | 194 | 116 | **547** |
| **COOP MISTE (A e B)** | 0 | 0 | 7 | 64 | 135 | 19 | 111 | **336** |
| **COOP NON SOCIALE** | 0 | 0 | 10 | 76 | 89 | 48 | 13 | **236** |
| **TOT. Consorziate in abn** | | | 28 | 232 | 358 | 261 | 240 | **1.119** |

*Tabella 2: organico maschile per fasce d'età 2020*

| MASCHI | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **MINORI DI 15** | **15-18** | **19-25** | **26-35** | **36-45** | **46-55** | **OLTRE 55** | **TOT 2020** |
| **CONSORZIO ABN** | **0** | **0** | **0** | **0** | **1** | **5** | **0** | **6** |
| **COOP A** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| **COOP B** | 0 | 0 | 8 | 35 | 44 | 77 | 49 | **213** |
| **COOP MISTE (A e B)** | | | 4 | 48 | 88 | 127 | 115 | **382** |
| **COOP NON SOCIALE** | 0 | 0 | 38 | 248 | 381 | 419 | 184 | **1.270** |
| **TOT. Consorziate in abn** | | | 50 | 331 | 513 | 623 | 348 | **1.865** |




Maggiormente rappresentative per il 2020 le cooperative miste.

Il Consorzio abn, con i suoi 16 lavoratori (11 dipendenti, 4 co.co.co e un distacco) alla data del 31/12/2020, 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 subìto 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 telematici condotti a dicembre 2020** 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 2020 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.

*Prestiti sociali 2019 e 2020*

| Anno | N° Consorziate con prestito Sociale | N° prestiti | Importo totale |
|---|---|---|---|
| **2019** | **4** | **394** | **845.718,58 €** |
| **2020** | **4** | **368** | **881.734,14 €** |

I dati 2020 sono perfettamente in linea con quelli del 2019, leggermente in difetto avendo lavorato su 7 cooperative e non 9 come per il 2019.

L'importo medio di ogni singolo prestito è stato di 2.396 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) rinnovata con assemblea dei lavoratori il 24/06/2021;
- alla nomina del proprio medico competente con lettera d'incarico firmata in data 05/10/2020 per incarico a nuovo medico.

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:

abn network sociale

| 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 |
| **Caldaie / centrale termica** | | | |
| **1. Caldaia ARCA potenza nominal max 34,5 kwp (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:<br>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 |
| **Manutenzione Fossa Himoff** | Manutenzione | annuale | Contratto manutenzione, rapporti manutenzione |
| **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** | Libretti di impianto obbligatorii 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 2020 il Consorzio abn ha condotto l'aggiornamento periodico per 2 lavoratori.

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 nel 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 3 diversi incontri formativi per illustrare le misure preventive di salute e sicurezza da osservare nel luogo di lavoro al fine del contenimento della diffusione del contagio per Covid-19..

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 dei dettami 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 ha 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 prescrizione del Presidente del Consiglio dei Ministri e dell'Istituto Superiore della Sanità.

Pur allentandosi le misure restrittive a livello nazionale data una condizione di tollerabilità del numero dei contagi, il Consorzio abn, sia attraverso il Comitato anti Covid-19 che attraverso il CSS, ha ribadito la necessità di dare continuità alle principali misure preventive ed in particolare:

- 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;

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 ha caratterizzato tutto il 2020 ed anche questo primo semestre 2021, pur potendo guardare oggi con fiducia all'efficacia della campagna vaccinale.

L'ultimo incontro del CSS risale al 11/06/2021, incontro in occasione del quale sono stati affrontati i seguenti punti all'ODG:

Misure preventive anti Covid-19, grado di applicazione a Palazzo Campus

Verifiche periodiche impianti

Riunione periodica ai sensi del D.lgs. 81/2008

Formazione e visite mediche

Per tutti i punti discussi, si è riscontrata una puntuale applicazione e cura di tutti gli adempimenti.

- **Le Consorziate**

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 telematici condotti a dicembre 2020** 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 scadenzari 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 2020 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 2020 tutte le cooperative dichiarano di aver effettuato formazione (anche sulle misure anti Covid ed il cui dettaglio sarà fornito in seguito).

Quante ore di formazione sulla sicurezza sono state svolte dal 01/01/2020 al 31/12/2020?

7 risposte

354

12

1312

950

192

3070

378

Complessivamente le ore di formazione erogate sono 6.268, in calo rispetto al 2019 ma a fronte di un calo nelle cooperative che hanno risposto all'indagine e comunque i fabbisogni possono variare anche di molto di anno in anno, soprattutto considerato che il processo di formazione ha molto risentito del blocco delle attività a causa del Covid, motivo per cui le scadenze, sia per l'HACCP e la sicurezza sono state congelate per un periodo.

Questo il dettaglio del numero di lavoratori che hanno partecipato alla formazione:

Quanti lavoratori sono stati coinvolti nella formazione sulla sicurezza svoltasi dal 01/01/2019 al 31/10/2020?

7 risposte

71

12

195

120

16

540

48

Il numero complessivo di lavoratori che hanno partecipato a percorsi formativi è 986; mediamente ogni lavoratore ha effettuato formazione per 6,32 ore.

*Principali adempimenti per la salute e sicurezza dei lavoratori*

| | Nomina RSPP | Elezione RLS | Documento Valutazione Rischi | Addetti Emergenze Antincendio | Addetti Primo Soccorso |
|---|---|---|---|---|---|
| **TOT. Consorziate** | 7 | 7 | 7 | 7 | 9 |

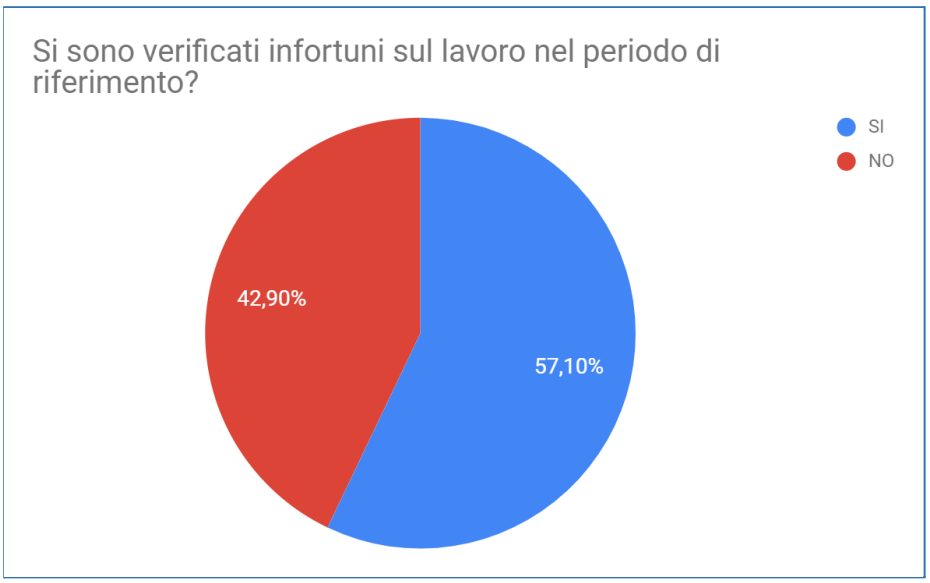
*Riepilogo formazione 2020*

| N° cooperative che hanno attivato formazione obbligatoria sicurezza | N° ore formazione erogata | N° lavoratori coinvolti |
|---|---|---|
| **7** | **6.268** | **986** |

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.

Periodicamente il RSPP, con l'avallo degli altri membri del CSS, somministra un questionario di indagine, anonimo, per indagare la percezione che ogni lavoratore ha rispetto alla cura da parte della Presidenza e degli addetti ai lavori per la salute e sicurezza dei lavoratori in azienda. Ed anche per intercettare episodi di mancati infortuni/incidenti. I dati rilevati con tale indagine vengono analizzati in occasione della riunione periodica sulla sicurezza.

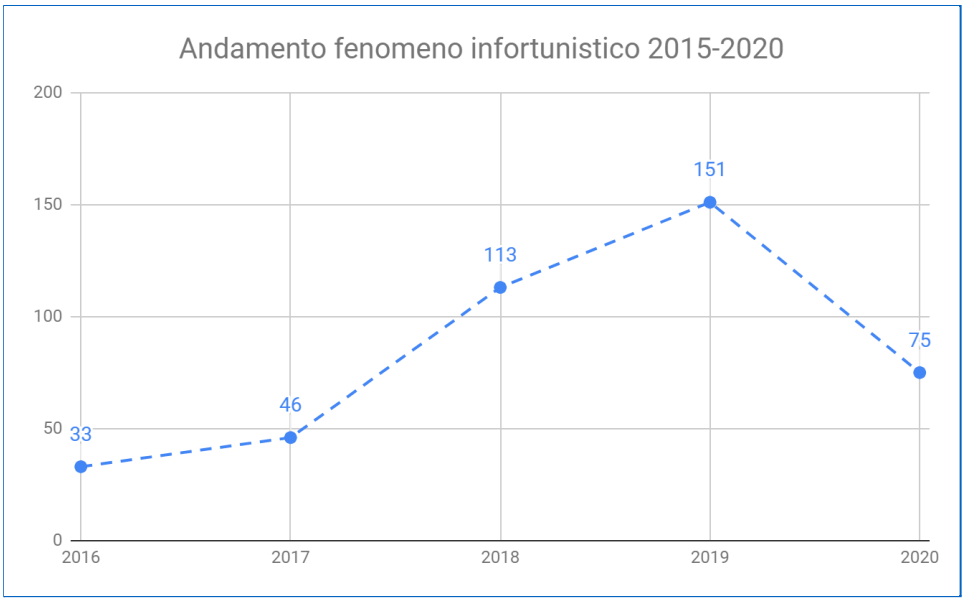
Le cooperative che hanno registrato infortuni nel 2020 sono 4; a non esserne interessate le 3 consorziate che hanno un organico molto poco significativo rispetto a quello delle altre consorziate.




Il numero totale degli infortuni per il 2020 è 75, in contrazione rispetto al 2019, ma in contrazione è anche il numero di cooperative analizzate, mentre è maggiore il numero di cooperative interessate nel 2020 su quelle del 2019 (quando erano 3). Mediamente, ogni cooperativa ha avuto circa 18 infortuni. A pesare sul dato complessivo il numero di infortuni registrato dall'unica cooperativa non sociale coinvolta nell'indagine, che pesa con il 41,4% degli infortuni.

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

*Andamento fenomeno infortunistico nelle consorziate abn*

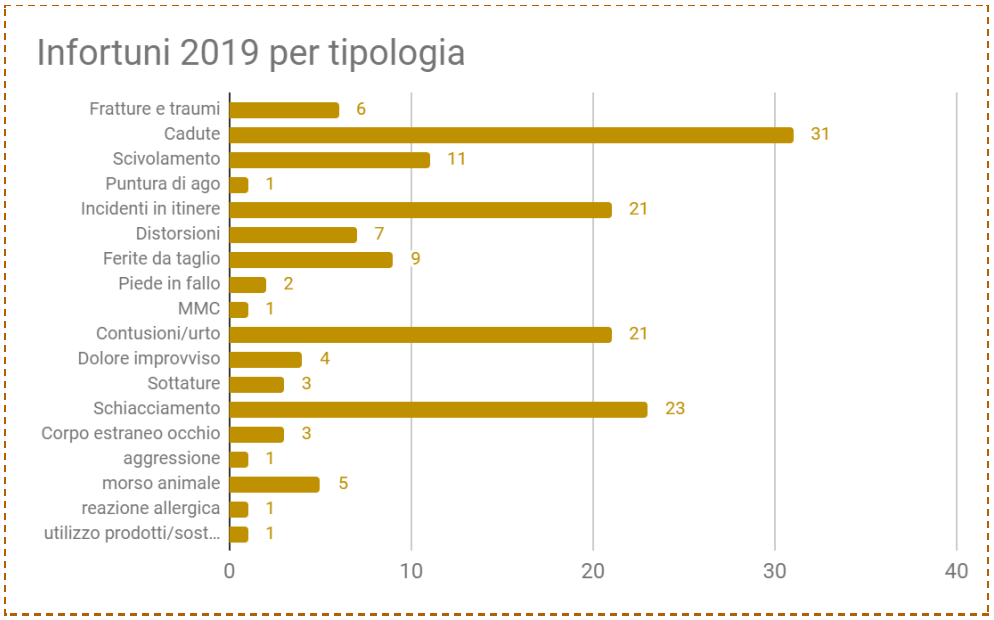


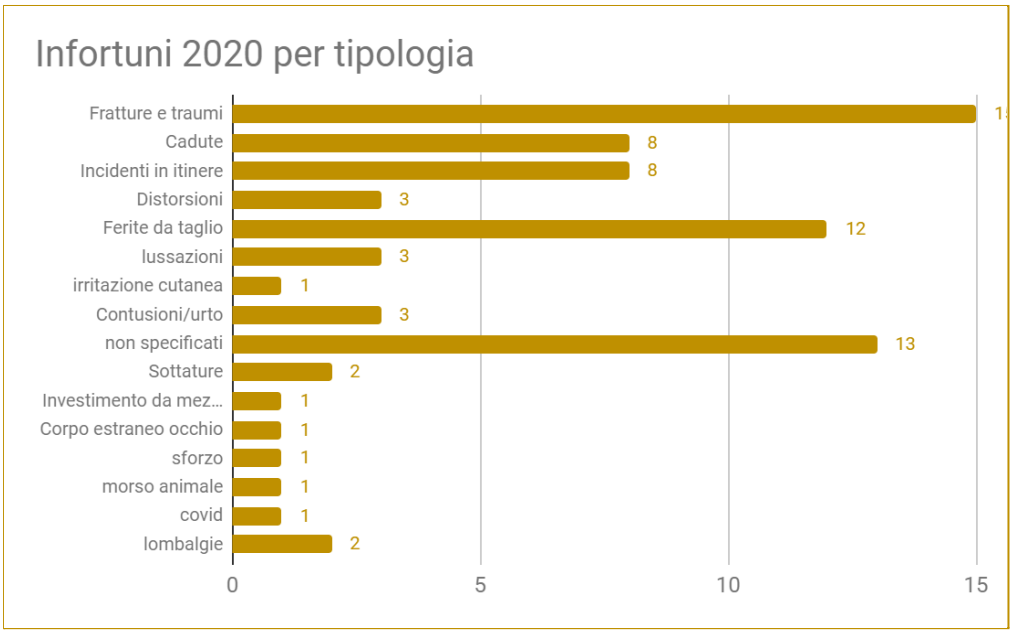

Direttamente proporzionale alla diminuzione degli infortuni è la diminuzione dei giorni di infortunio, 2.077; la media dei giorni per ciascun infortunio è pari a 27,7, il dato cresce sia sul 2019 (23) che sul 2018 (20).

Guardando all'andamento del fenomeno infortunistico nazionale, secondo i dati Inail, *"sono 554.340 gli infortuni sul lavoro denunciati all'Inail nel 2020, in calo del 13,6% rispetto ai 641.638 dell'anno precedente, e 1.270 quelli con esito mortale, 181 in più rispetto ai 1.089 del 2019 (+16,6%). Se i decessi in itinere, occorsi cioè nel tragitto di andata e ritorno tra l'abitazione e il luogo di lavoro, sono diminuiti di quasi un terzo, da 306 a 214 (-30,1%), quelli in occasione di lavoro sono invece aumentati del 34,9%, da 783 a 1.056."*

A seguire la rappresentazione grafica degli infortuni 2020 nelle cooperative, messi a confronti con il 2019:

*Infortuni distinti per tipologie*



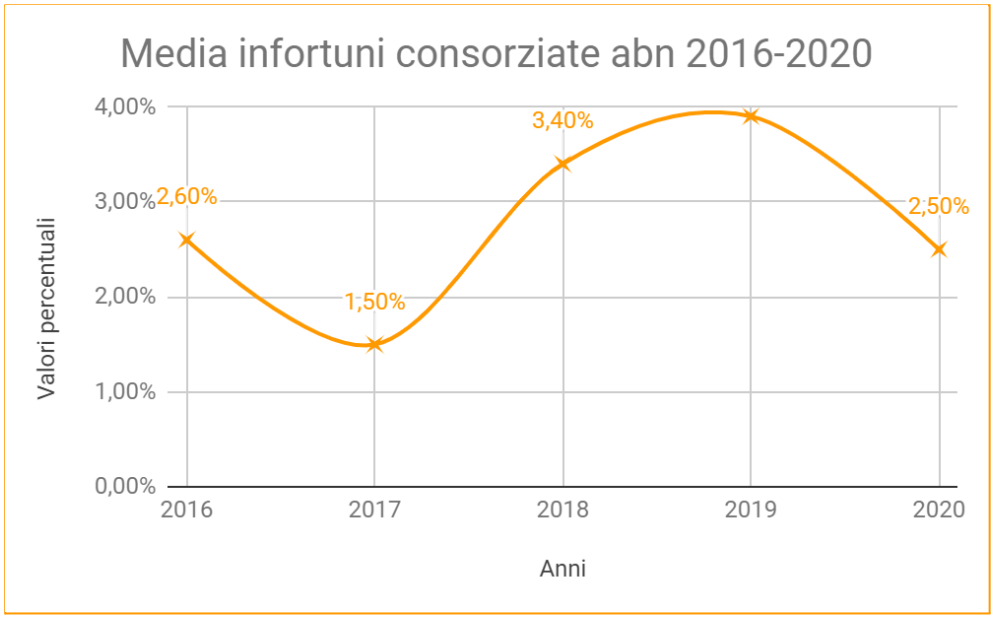



Scompaiono le cause per puntura d'ago, gli scivolamenti e la MMC.

La principale causa di infortunio sono le fratture e i traumi con 15 infortuni (nel 2019 erano appena 6, meno della metà), nel 2019 erano le cadute che sono più che dimezzate nel 2020.

Questa la media di infortuni per il 2020: 2,5 3,9% (n° infortuni (75)/n° lavoratori (2.984) x 100); il dato è in calo sul 2019 quando la media era 3,9.

*Valore medio degli infortuni tra il 2015-2019*




Torna a scendere la curva dopo una crescita costante tra il 2017 e 2019. Con i dati analizzati e relativi al periodo 01/01/2020-31/12/2020 emerge, rispetto alla situazione infortunistica, un INDICE DI FREQUENZA pari a 29,2 (nel 2019

era 38,7) ed un INDICE DI GRAVITA[1]' pari a 0,80, in deciso aumento sul 2019 (0,038), riportandosi su un valore più vicino a quello registrato nel 2018 quando era pari a 0,76.

Nessuna malattia professionale nel 2020 fra le consorziate abn né tanto meno fra i dipendenti del Consorzio.

## 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 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.

Il SPT si è costituito a Marzo 2017 e la nomina è rinnovata lo scorso ottobre 2019, senza variazioni sui membri che lo compongono: 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 Consorziate**

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 telematici condotti a dicembre 2020** 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 2020 relativi, relativi a 2 delle 3 firmatarie, si rileva un peso diverso che gli iscritti al sindacato hanno sulla forza lavoro complessiva di ciascuna cooperativa; una conta 15 iscritti a fronte di un organico pari a 178 lavoratori, l'8,4%, l'altra ne conta 98 su 275 unità lavorative, il 35,6%.

[1] *Indice di frequenza = n° infortuni x 1.000.000/n° ore lavorate*
*Indice di Gravità = n° giorni infortuni x 1.000/n° ore lavorate*

### 4.4.2 Dati 2020 secondo i requisiti della norma SA8000:2014

Delle 7 consorziate che hanno risposto all'indagine SA8000, 5 registrano iscritti al sindacato. Complessivamente le consorziate abn hanno 485 iscritti, il 16,2% della forza lavoro analizzata, nel 2019 rappresentavano il 15% a fronte di un numero maggiore di iscritti ed una forza lavoro più corposa.

Il 76,3% di iscritti è afferibile a 2 sole cooperative, quelle maggiormente significative dal punto di vista della forza lavoro.

*Vertenze sindacali, scioperi e numero di lavoratori iscritti al sindacato consorziate 2020*

| Totale Consorziate | Iscritti al sindacato | Vertenze sindacali | Scioperi partecipati (verso consorziata/esterni) |
|---|---|---|---|
| 7 | 485 (5 cooperative coinvolte) | 1 | 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 telematici condotti a dicembre 2020** 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 di 2 delle 3 firmatarie è pari a 27, ma 24 sono riconducibili ad una sola delle due e rappresentano l'8,7% di tutto l'organico.

### 4.5.2 Dati 2020 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 01/01/2020-31/12/2020 maternità.

Le cooperative che hanno registrato maternità nel corso del 2020 sono 6; prendendo in considerazione l'organico femminile in età fertile, 618 donne (fasce d'età 19-25; 26-35; 36-45), quelle in maternità rappresentano il 4,2%, dato fortemente in contrazione sul 2019 quando a fronte di circa 400 donne in età fertile, quelle in maternità erano il 14,4%. Il dato torna sui valori più simili al 2018. Il dato peggiorativo potrebbe significare un timore generalizzato da parte delle donne di affrontare una gravidanza in un momento storico così delicato ed incerto soprattutto dal punto di vista dell'occupazione.

Il dato in calo e le cause che lo determinano sono in linea con il calo demografico registrato a livello nazionale: *"Il calo delle nascite che nel 2020 ha fatto registrare il minimo storico di 404 mila bebè – il 3,8% in meno in dodici mesi, con un numero medio di figli per donna sceso a 1,24 – proseguirà con toni ancora più drammatici per tutto l'anno in corso. Gennaio 2021 ha visto infatti una flessione delle nascite del 14,3% e l'anno potrebbe chiudersi con una diminuzione tra il 3 e il 5%, con un numero di nati da scenario di guerra, tra i 384 mila e i 393 mila……nei primi dieci mesi dell'anno scorso il calo delle nascite viaggiava intorno al 2,7%, ma a novembre, cioè 9 mesi dopo il primo balzo dei decessi di febbraio, la caduta è stata dell'8,2% rispetto a un anno prima, e a dicembre, 9 mesi dopo il primo lockdown, del 10,3%. L'aumento del 40-50% dei morti della primavera 2020, in sostanza, avrebbe causato indirettamente un calo del 10% circa delle nascite a fine 2020 e inizio 2021, con il mese di gennaio che ha infranto la soglia dei mille nati giornalieri, scendendo a quota 992.*

Tutte le cooperative dichiarano di retribuire la maternità secondo quanto previsto dal CCNL .

*Lavoratrici in maternità nelle consorziate in abn nel 2020*

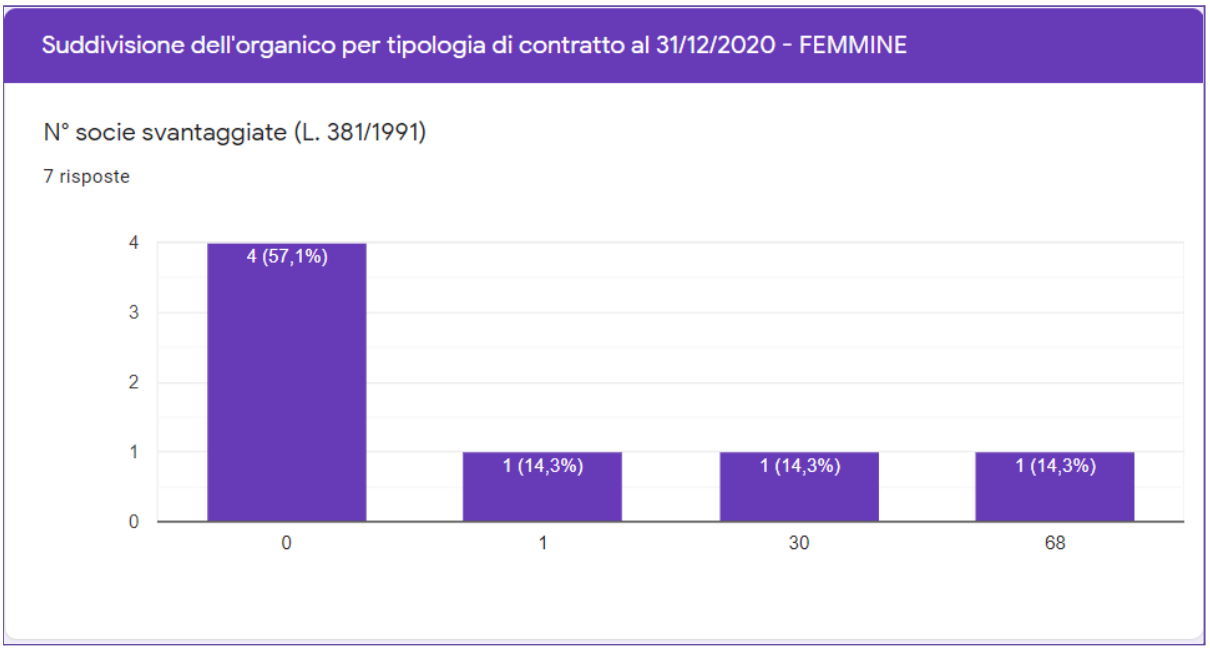
| Cooperative con maternità | N° maternità | Totale mensilità pagate |
|---|---|---|
| 6 | 26 | 147 (una consorziata fornisce il dato in ore: 2.776) |

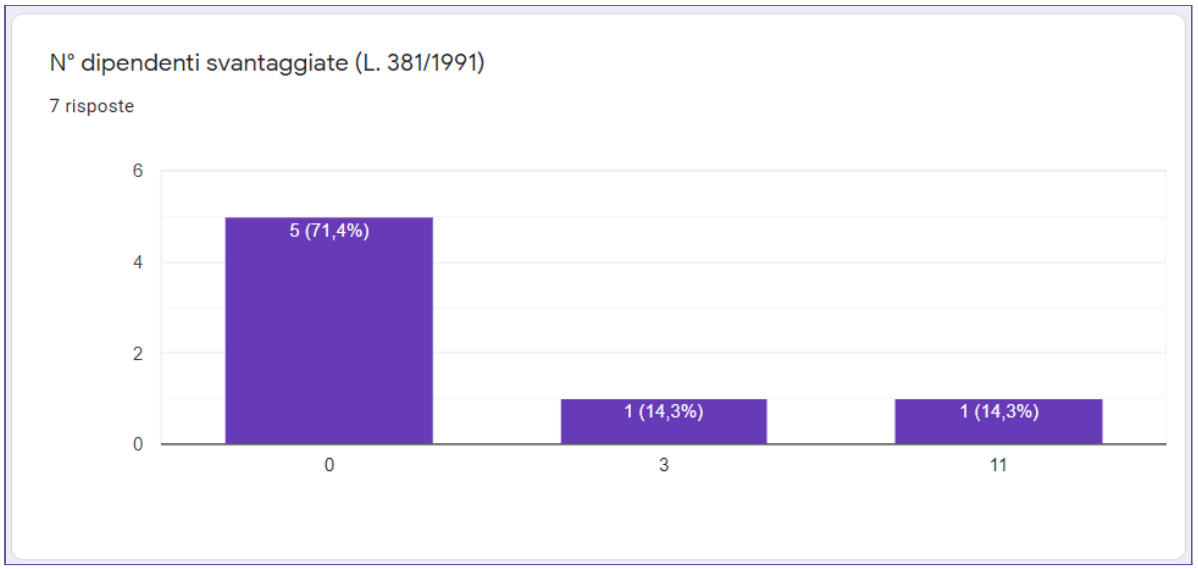
Un secondo fondamentale fronte di contrasto della discriminazione è costituito dall'inserimento lavorativo di persone 'svantaggiate' (ai sensi della L. 381/91), finalità primaria della cooperazione sociale di tipo B, ma presente in abn anche nella cooperazione sociale di tipo A e nella cooperazione non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

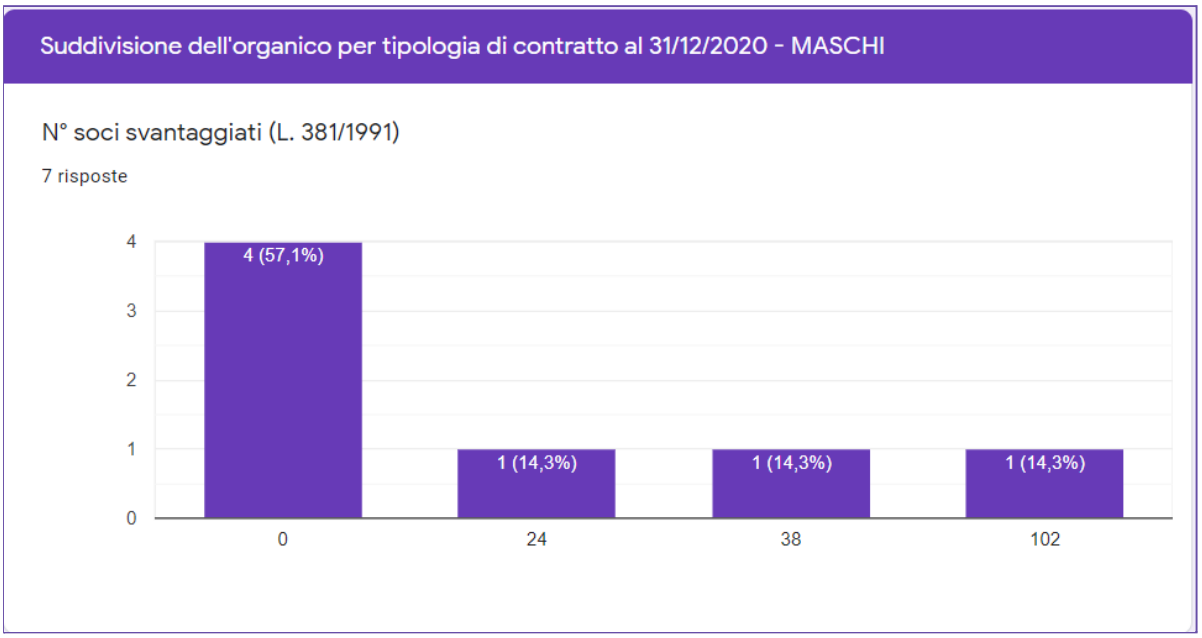
La tabella sottostante ci mostra la ripartizione in soci svantaggiati e dipendenti svantaggiati; dei 2.984 lavoratori presi in esame, i soggetti svantaggiati (soci lavoratori e dipendenti) sono 293, con uno scostamento poco significativo rispetto ai 323 del 2019. 2 soli i lavoratori appartenenti alle categorie protette, assunti ai sensi della L. 68/1999.

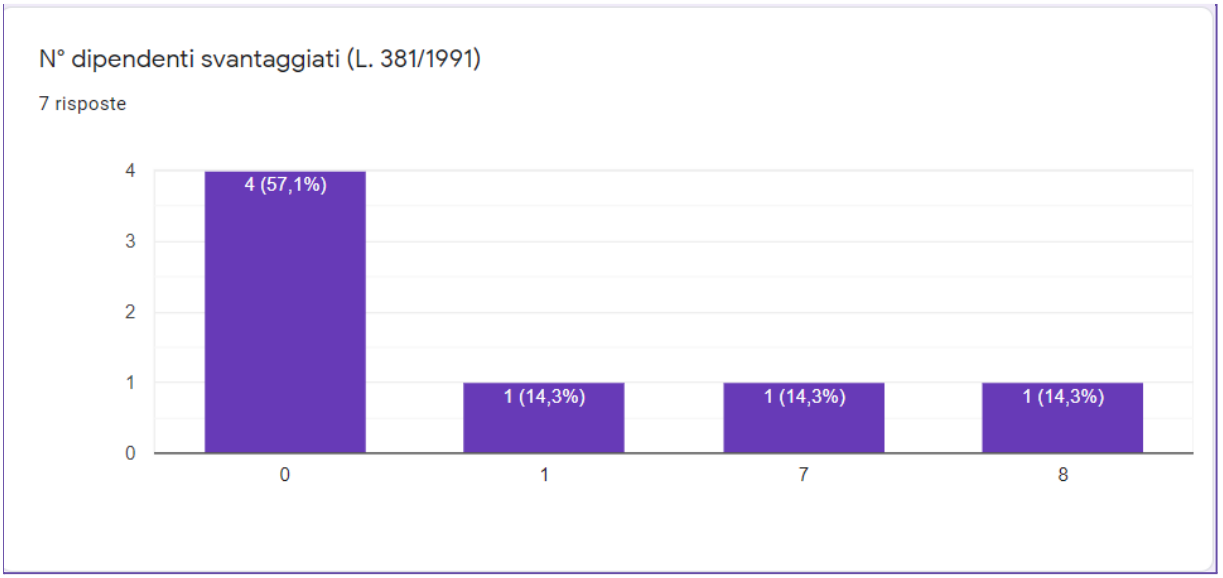
Mettendo in relazione il numero di soggetti svantaggiati con l'organico delle sole cooperative B (2) e dell'unica cooperativa mista che ha soggetti svantaggiati, viene ampiamente coperta la soglia minime del 30% prevista per legge, rappresentando i soggetti svantaggiati il 37% circa dei lavoratori impiegati nelle consorziate prese in considerazione.

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




N° dipendenti svantaggiate (L. 381/1991)
7 risposte
6
4
2
0
5 (71,4%)
1 (14,3%)
1 (14,3%)
0
3
11


Suddivisione dell'organico per tipologia di contratto al 31/12/2020 - MASCHI
N° soci svantaggiati (L. 381/1991)
7 risposte
4
3
2
1
0
4 (57,1%)
1 (14,3%)
1 (14,3%)
1 (14,3%)
0
24
38
102

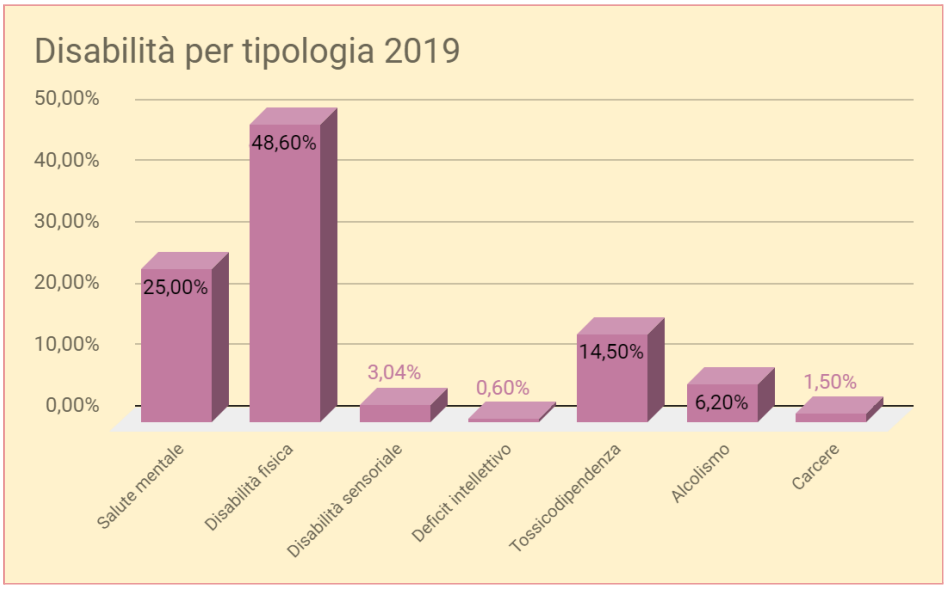


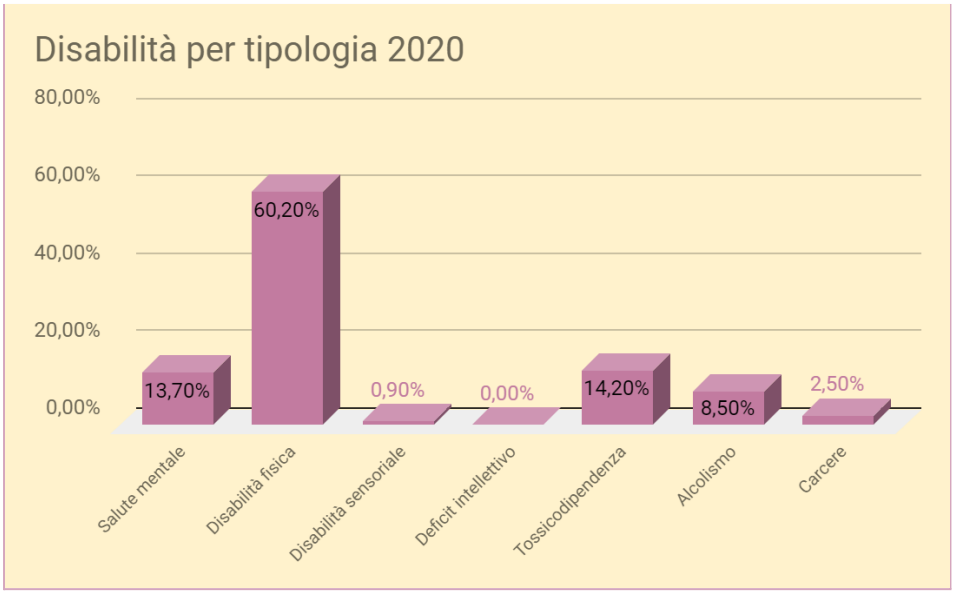

Per tutte le tipologie contrattuali sopra indicate, lo svantaggio è maggiormente diffuso fra i maschi, anche se fra i dipendenti lo scostamento è trascurabile (16 maschi e 14 femmine). Complessivamente il maschi con svantaggio coprono il 61,4%, dato che conferma l'andamento del 2019 quando rappresentavano il 59% sul totale

### 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 2020, a conferma di quanto registrato nelle annualità precedenti, è la disabilità fisica con 141 lavoratori interessati, a seguire la tossicodipendenza con 33 lavoratori e subito dopo la salute mentale con 32 lavoratori. Fanalino di coda l'alcool, il carcere e la disabilità sensoriale, per nulla presente il deficit intellettivo.

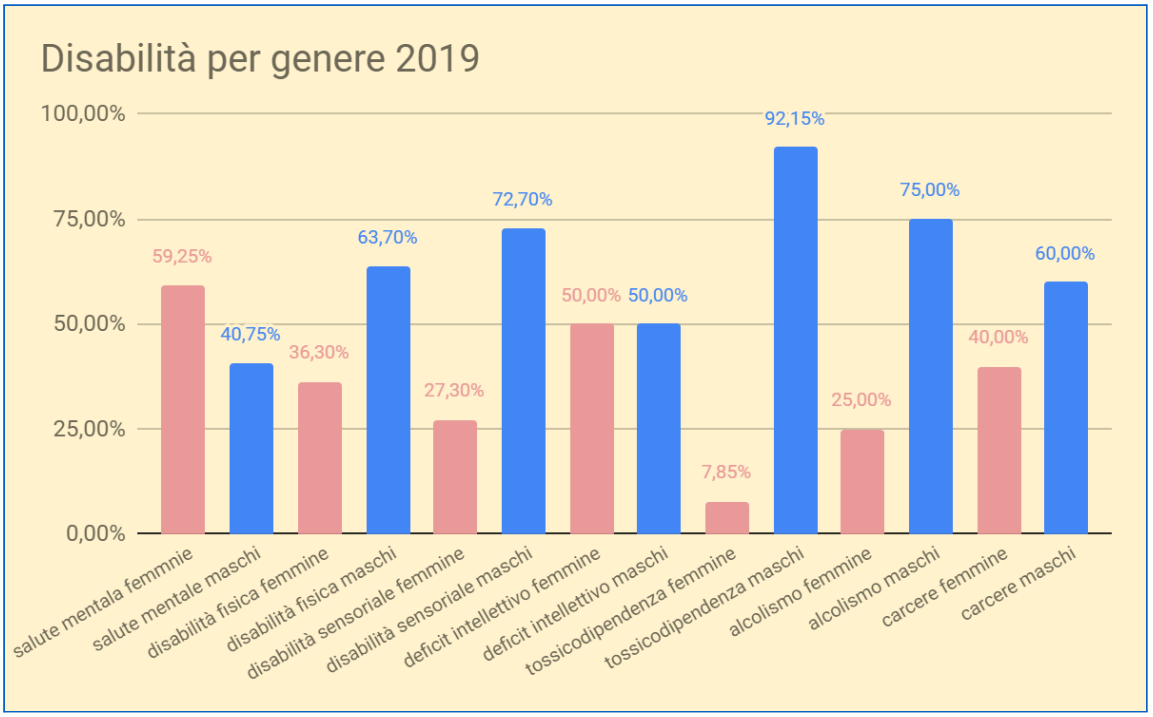
*Tipologie di svantaggio secondo l'art. 4 della L.381/1991 – anni 2019- 2020*

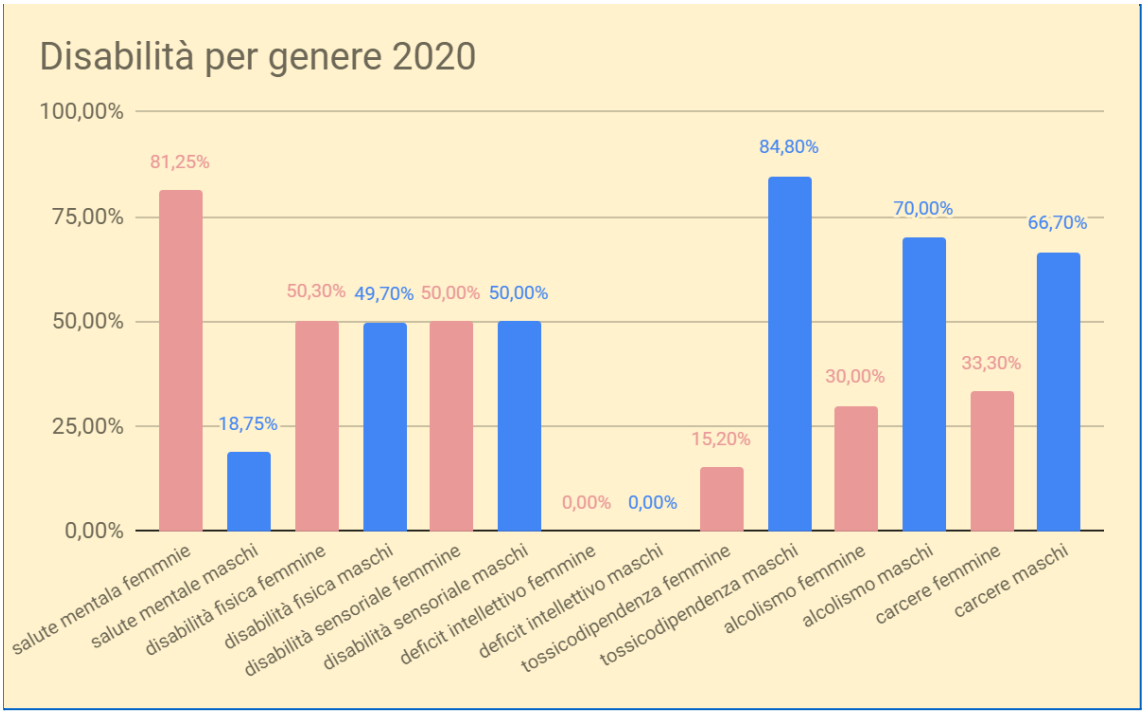




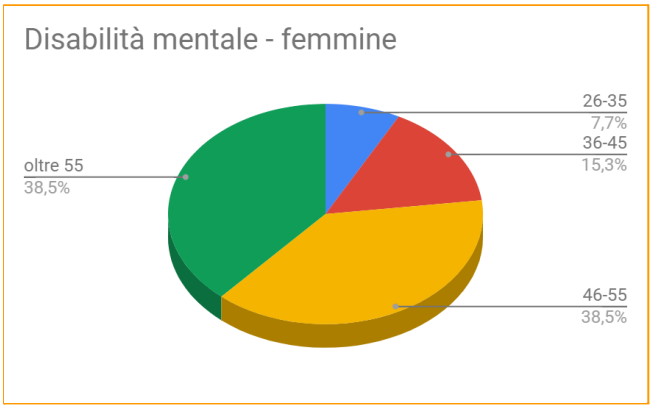

A seguire la rappresentazione delle disabilità per genere:

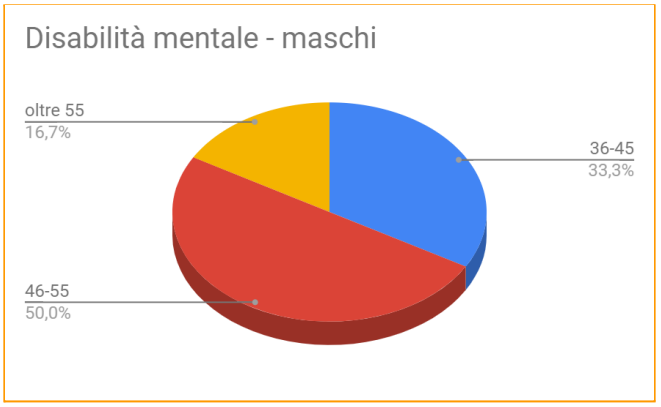
*Tipologie di svantaggio per genere - anni 2019-2020*

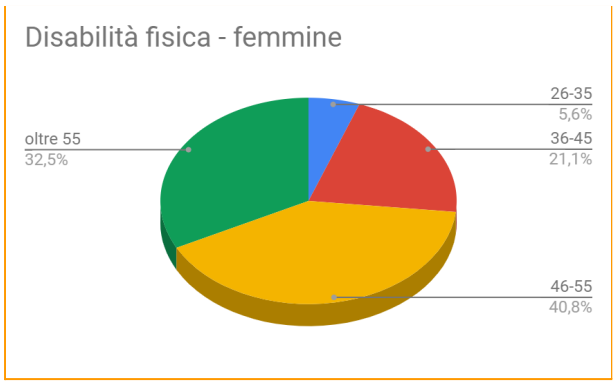


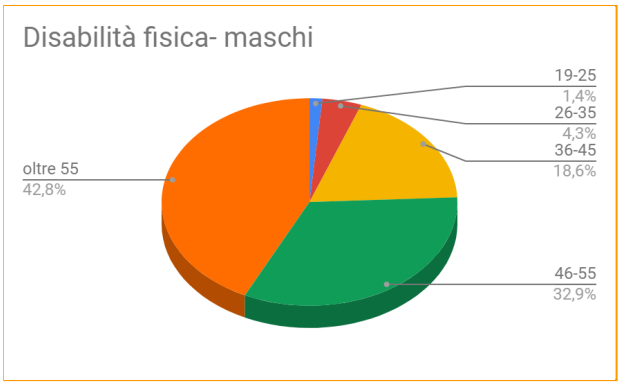


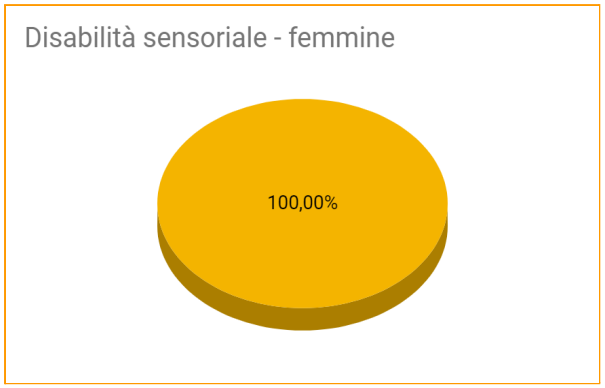

I dati non si discostano particolarmente da quelli del 2019, continua ad essere più diffusa tra le donne solo la disabilità psichica, per tutte le altre tipologie di svantaggio la maggiore rappresentatività è nel genere maschile, si eguagliano perfettamente rispetto alla disabilità sensoriale ed alla disabilità fisica. Va specificato che in questi conteggi non sono presi in considerazione i dati di una delle cooperative B+ che non ha fornito la specifica sulle tipologie di disabilità presenti in cooperativa.



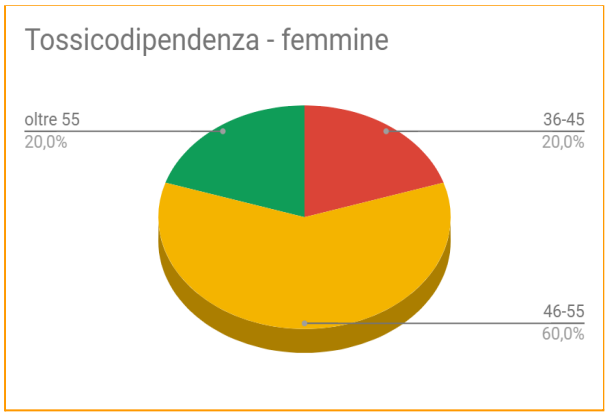



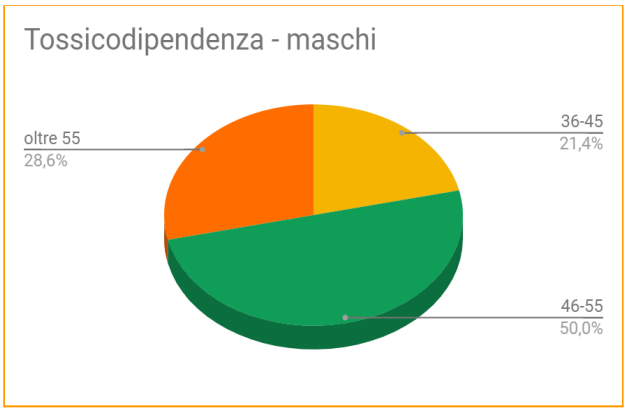

Disabilità fisica - femmine
26-35
5,6%
36-45
21,1%
oltre 55
32,5%
46-55
40,8%

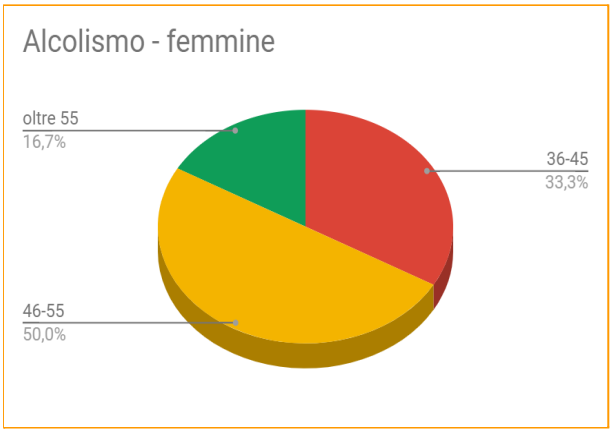

Disabilità fisica- maschi
19-25
1,4%
26-35
4,3%
36-45
18,6%
oltre 55
42,8%
46-55
32,9%

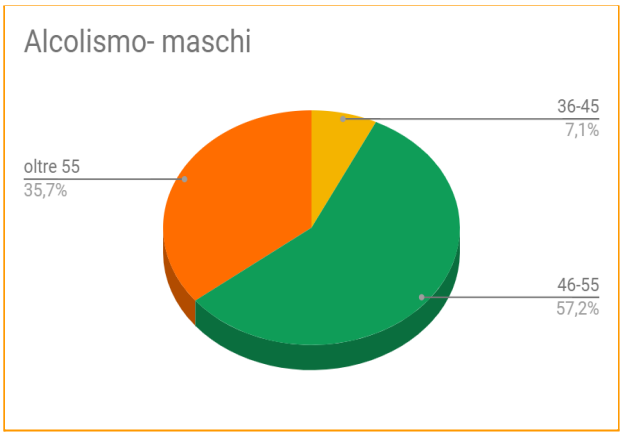

Disabilità sensoriale - femmine
100,00%

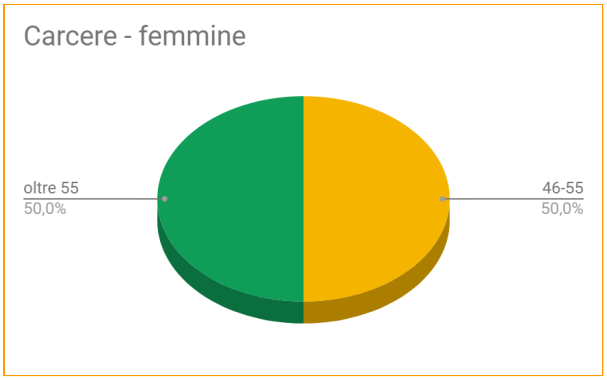
Disabilità sensoriale- maschi

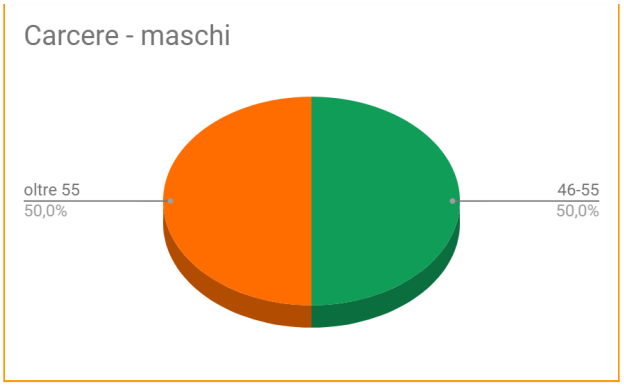

Tossicodipendenza - femmine
oltre 55
20,0%
36-45
20,0%
46-55
60,0%


Tossicodipendenza - maschi
oltre 55
28,6%
36-45
21,4%
46-55
50,0%


Alcolismo - femmine
oltre 55
16,7%
36-45
33,3%
46-55
50,0%


Alcolismo- maschi
36-45
7,1%
oltre 55
35,7%
46-55
57,2%

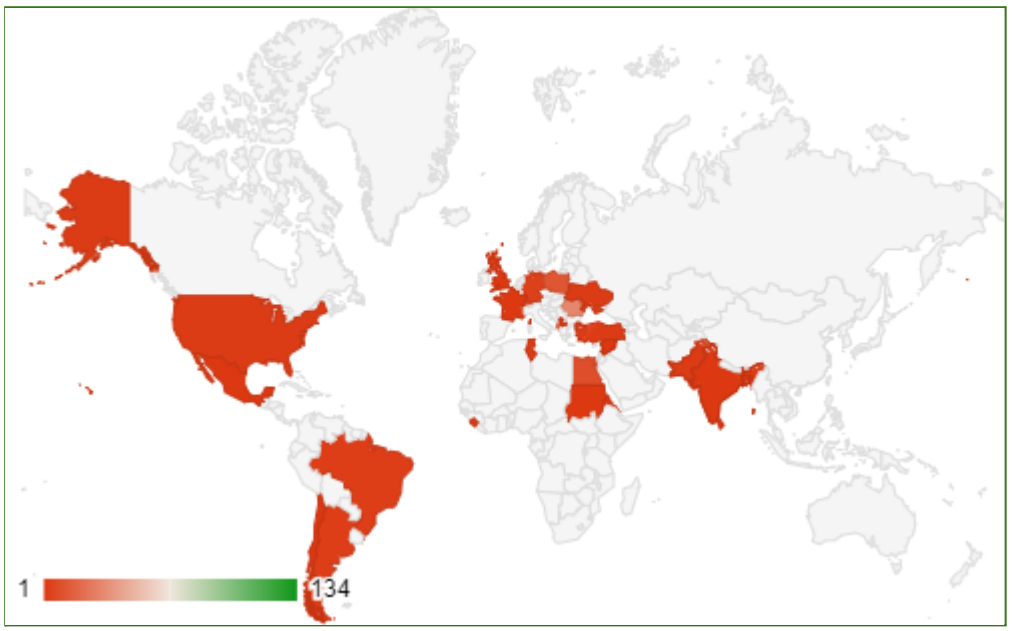



Per quasi tutte le tipologie di svantaggio, ad esserne interessati maggiormente sono i lavoratori con età compresa fra i 36 e 55 anni e non poteva essere diversamente considerato come i lavoratori "più adulti" impattano sulla compagine sociale delle cooperative.

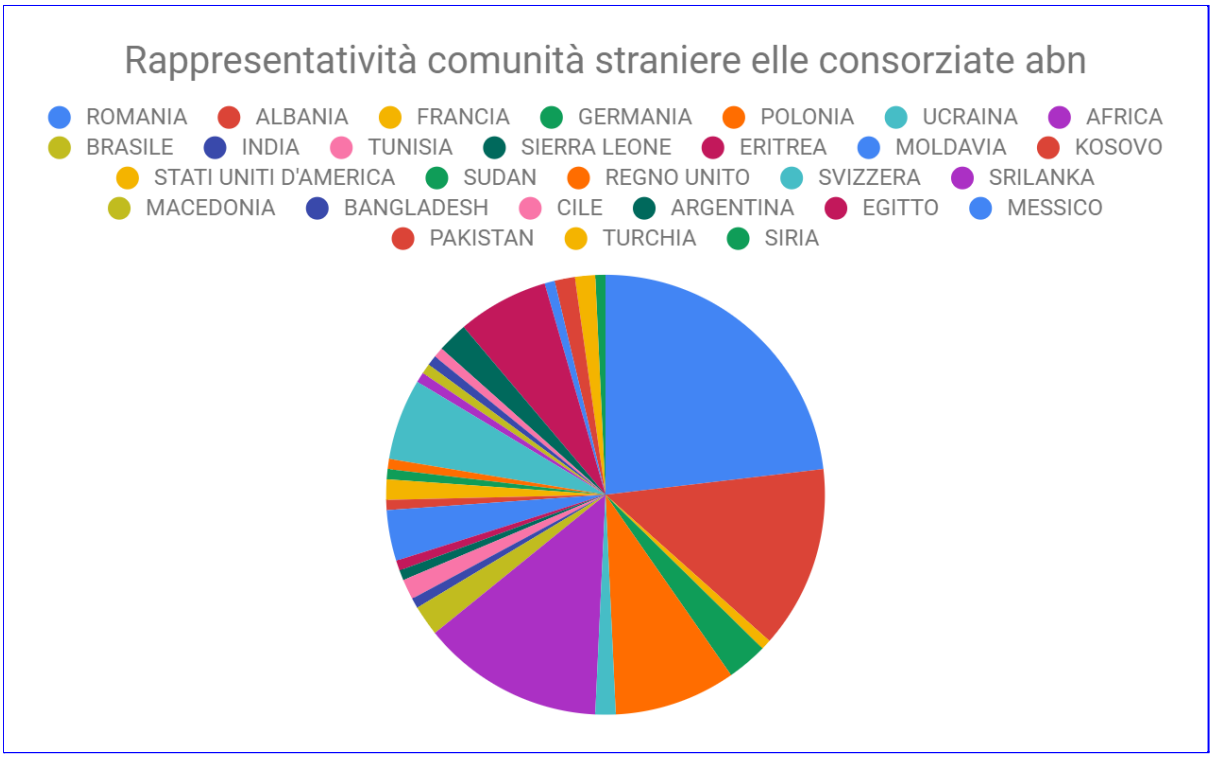
Un altro importante fronte di analisi è quello relativo alla nazionalità dei lavoratori impiegati nelle consorziate abn. A seguire la rappresentazione grafica della presenza di lavoratori stranieri nella compagine societaria del Consorzio abn.

*Collocazione geografica dei lavoratori nelle cooperative abn - 2020*




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

Gli italiani sono complessivamente 2.704, gli stranieri 287, IL 9,6% della forza lavoro totale (dato in crescita rispetto al 2018 quando copriva il 5,2%); 153 di questi non sono però censiti nel grafico sottostante dal momento che una consorziata, in maniera generica, parla di 140 stranieri di nazionalità varie.




A seguire l'analisi condotta dalla Direzione Generale dell'Immigrazione e delle politiche di integrazione nel "X rapporto annuale sugli stranieri nel mercato del lavoro in Italia.

*In Italia sono 2.505.000 i lavoratori stranieri e rappresentano il 10,7% degli occupati totali nel nostro paese. Il tasso di occupazione straniera si attesta intorno al 60,1%, superiore al 58,8% degli autoctoni, con una componente maschile in crescita dello 0,6% rispetto all'anno precedente, contro un decremento dello 0,4% della componente femminile. Il tasso di inattività degli stranieri extra-UE (30,2%), per quanto elevato, risulta comunque inferiore a quello italiano (34,9 %). Tra le comunità che registrano una maggiore percentuale di occupazione spiccano:*

- *filippina, 80,4%;*
- *cinese, 75,5%;*
- *peruviana, 70,7%.*

*Specularmente alcune comunità, come quella marocchina, registrano tassi di inattività e disoccupazione molto alti: rispettivamente 42,5% e 23%, seguita da quella pakistana, 38,5% e 14,5%. La differenza di genere nell'accesso al mondo del lavoro è marcata e fa registrare tassi di inattività e disoccupazione nettamente superiori per quanto riguarda la componente femminile: più dell'80% delle donne di origine pakistana, bangladese ed egiziana sono disoccupate, con picchi del 90% per quanto riguarda le donne pakistane. La condizione socio-occupazionale delle donne straniere è fortemente*

*condizionata dalle esigenze di cura di familiari e figli, dato che raggiunge percentuali significative in alcune comunità. Appartenenti ad una fascia anagrafica che va dai 18 ai 64 anni, dichiarano di occuparsi di figli e familiari:*

- *il 95,2% delle egiziane;*
- *il 75,2% delle tunisine;*
- *il 72,2% delle bangladesi;*
- *il 70% delle pakistane.*

*Una condizione che ha ripercussioni importanti nell'accesso al mondo del lavoro, in parte dovuta ma sicuramente aggravata dalla scarsa offerta di servizi per l'infanzia e dalla loro non sostenibilità in termini economici, ma anche dall'assenza di una rete familiare di supporto.*

*Uno dei settori caratterizzati da un'alta percentuale di lavoratrici di origine straniera, quello dei servizi domestici e cura alla persona, è stato uno dei più colpiti dall'emergenza coronavirus. Per mesi centinaia di migliaia di lavoratrici straniere sono rimaste senza reddito perché irregolari: da qui la gran mole di domande di regolarizzazione presentate dalle lavoratrici straniere in seguito all'approvazione del Decreto Rilancio dello scorso 13 maggio.*

Alcuni dei dati registrati a livello nazionale sono in linea con i dati registrati nelle consorziate abn, come ad esempio il momento di inattività lavorativa che stanno attraversando le comunità marocchina, per nulla presente nel 2020 nella compagine presa in esame, e pakistana, che è presente nelle consorziate con soli 2 lavoratori.

## 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 ha applicato un provvedimento disciplinare nel 2020 che ha poi determinato il licenziamento di un dipendente. 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".*

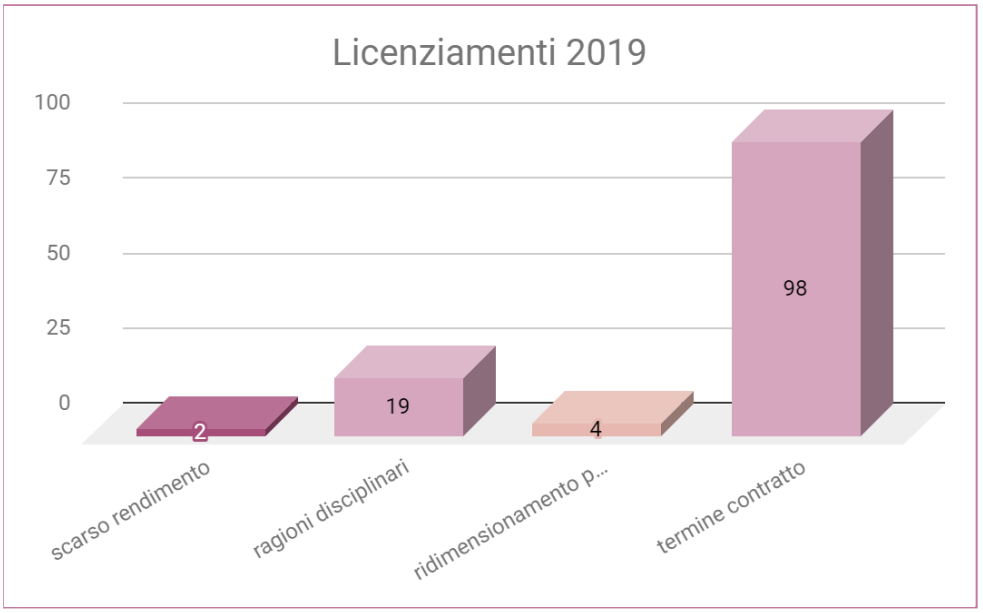
I **monitoraggi telematici condotti nel 2020** sulle **3** firmatarie delle LG-SA8000 evidenziano una situazione di conformità sia rispetto al requisito della norma sia rispetto a quanto previsto dal CCNL.

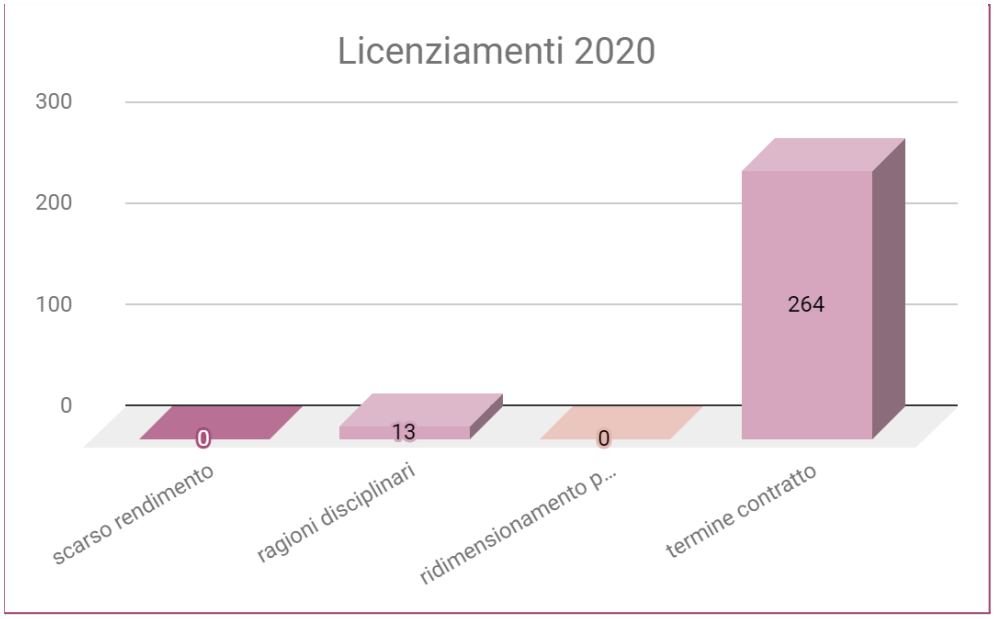
Dai questionari SA8000 2020, 2 delle cooperative firmatarie dell'impegno e che hanno risposto all'indagine SA8000, hanno emesso multe disciplinari a carico dei lavoratori nel 2020, 5 totali, in calo sul dato 2019 quando erano 8.

### 4.6.2 Dati 2020 secondo i requisiti della norma SA8000:2014

In linea con quanto emerso gli scorsi anni, la principale causa di licenziamento nel 2020 è la decadenza dei "contratti a termine", (tipologia nella quale inseriamo anche i licenziamenti per "cambio appalto") che pesa addirittura per il 95,3% sul totale dei licenziamenti (164 sui 177 licenziamenti totali). Il rimanente 7,3% è coperto da licenziamenti per ragioni disciplinari. Per nulla rappresentate le altre tipologie di licenziamento.

*Licenziamenti nelle consorziate abn nel 2019 e 2020*






Il Consorzio abn ha registrato un licenziamento nel 2020; dei 12 dipende che oggi costituiscono la parte stabile dell'organizzazione, 2 hanno contratto a termine e l'esigenza che ha reso necessaria l'assunzione di queste 2 nuove risorse è rintracciabile nella gestione esecutiva di progettualità a titolarità del Consorzio abn.

Ad oggi, sempre per esigenze legate all'area progettazione, il Consorzio abn ha attive 5 co.co.co.

Sul fronte delle assunzioni nelle consorziate abn, si conferma la tendenza del 2019, è infatti maggiore il numero di assunzioni al "maschile" su quelle al "femminile", 446 uomini assunti (il 64% delle assunzione totali), 250 donne.

Il divario è particolarmente significativo nell'unica cooperativa non sociale che ha preso parte all'indagine, il 90% dei nuovi assunti sono uomini; il dato è in linea con la tipologia di attività svolte dalla stessa cooperativa (fonti energetiche rinnovabili) che richiedono necessariamente una forza lavoro fatta prevalentemente di uomini.

Nel processo di assunzione sono coinvolte tutte le consorziate che hanno risposto all'indagine SA8000; il numero complessivo delle assunzioni attivate nel 2020 (696) è inferiore a quello registrato nel 2019 (967) ma inferiore è anche il numero di consorziate che hanno risposto al questionario.

Anche a livello nazionale emerge chiaramente l'andamento negativo dell'occupazione femminile, anche per effetto dell'emergenza epidemiologica per Sars Cov-2: *"le donne sono le più colpite: tra marzo 2020 e marzo 2021 le occupate sono calate di 377 mila unità contro i 188 mila occupati uomini in meno, il doppio. ... Sono aumentate sia le persone in cerca di occupazione (+2,4%, pari a +59 mila) sia gli inattivi tra i 15 e i 64 anni (+1,0%, pari a +134 mila unità)"*[2].

Il Consorzio abn nel 2020 ha attivato 2 assunzioni, 1 uomo con contratto a tempo indeterminato ed una donna con contratto a termine, la cui scadenza è fissata a settembre 2021.

[2] *Fonte "Il Fatto Quotidiano"*

*Assunzioni delle lavoratrici e dei lavoratori nel corso del 2020*

| | n° maschi | n° femmine |
|---|---|---|
| **Lavoratori assunti Consorzio abn** | 1 | 1 |
| **Lavoratori assunti Consorziate** | 446 | 250 |

Non si registrano dimissioni volontarie nel Consorzio abn.

Nelle consorziate abn è piuttosto stabile il numero dei dimissionari volontari rispetto al 2019 (504); nel 2020 soo 483 i lavoratori che si sono dimessi in modo volontario, appena il 4,2% in meno sul dato 2019.

Quasi l'85% di queste dimissioni sono rimandabili a 2 sole cooperative che non a caso coprono il 73,2% della forza lavoro totale presa in esame. Ricorrenti 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).

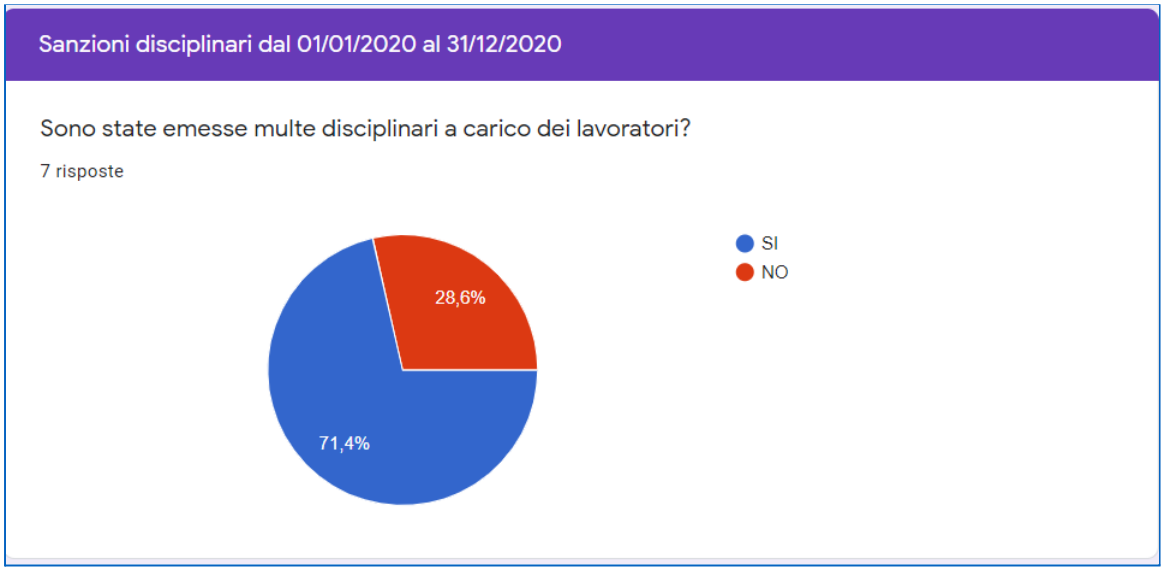
Ad essere interessate dalla dimissioni volontarie dei lavoratori sono 6 consorziate.

*Dimissioni volontarie da parte delle lavoratrici e dei lavoratori nel corso del 2020*

| | N° lavoratori dimissionari |
|---|---|
| **Consorzio abn** | 0 |
| **Consorziate** | 483 |

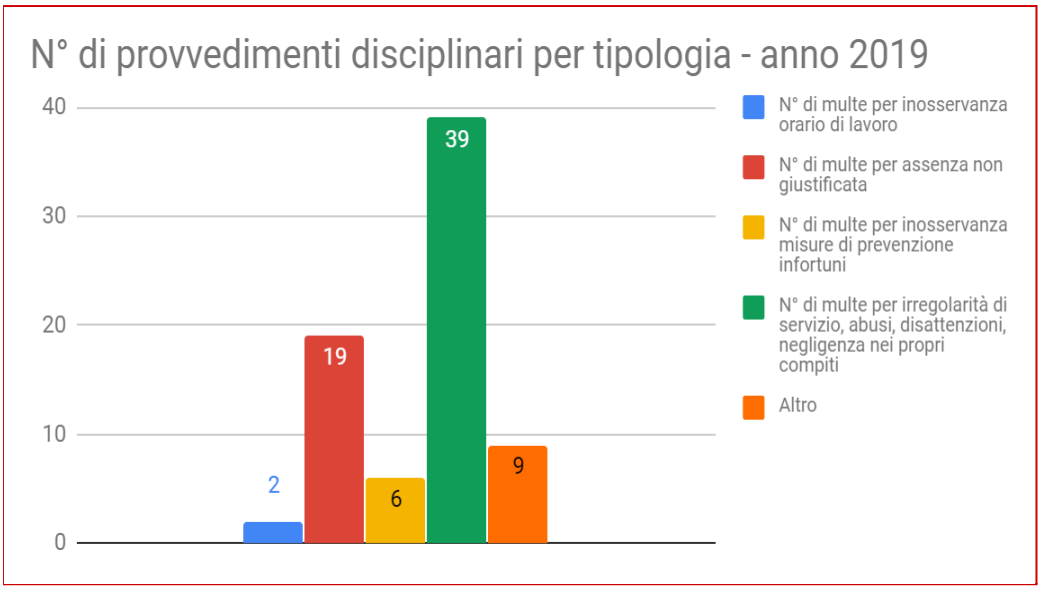
Rispetto all'applicazione di provvedimenti disciplinari, il Consorzio abn ha formalizzato un provvedimento per assenza ingiustificata in servizio da parte di un dipendente che ne ha causato anche il licenziamento, l'unico del 2020.

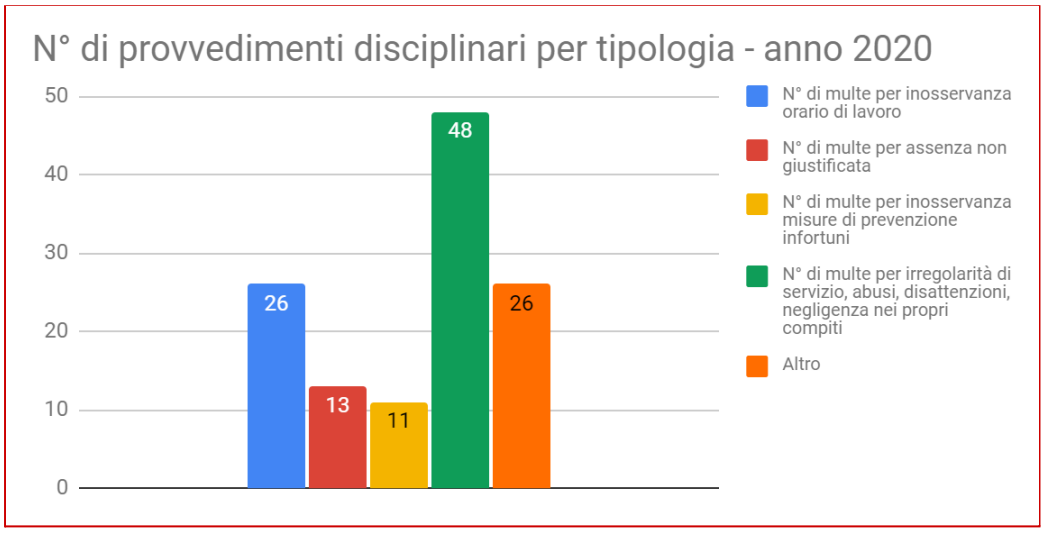
Nelle consorziate abn nel 2020 accade questo:




5 su 7 consorziate hanno emesso provvedimenti disciplinari nei confronti dei propri lavoratori.

*Sanzioni disciplinari per tipologia anno 2020 messe a confronto con i dati 2019.*




Cresce in modo significativo il numero di multe emesse per inosservanza dell'orario di lavoro ed anche il numero di multe per inosservanza misure di prevenzione infortuni e per irregolarità di servizio, abusi, disattenzione, negligenza nei propri compiti (che in linea con il 2018 e 2019, rimane la principale motivazione) . Diminuisce per contro il numero di multe per assenza ingiustificata.

Particolarmente elevato il numero di multe afferibile ad altre cause che non vengono però specificate dalle consorziate.

4 delle 5 cooperative afferma di aver destinato il denaro proveniente dalle multe agli Enti Previdenziali di competenza, 1 dichiara di averlo destinato ad altro uso ma senza ulteriore dettaglio.

A fronte del minor numero di consorziate che hanno registrato provvedimenti disciplinari nel 2019, cresce il numero di provvedimenti complessivi nel 2020 (124), valore che si riporta più vicino al dato del 2018, quando erano 98.

## 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 2), 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[3].

• 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

---

[3] *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 ne del 10% su paga oraria lorda per ogni ora effettivamente svolta .*

lavorate). Il Consorzio abn non registra infortuni ormai da diversi anni, come formalizzato anche anche all'interno della relazione annuale del RSPP e non si sono verificati episodi di "quasi infortuni" o "incidenti" (senza infortunio) o "mancati incidenti", come confermato dall'indagine (anonima) salute e sicurezza condotta per il 2020 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**

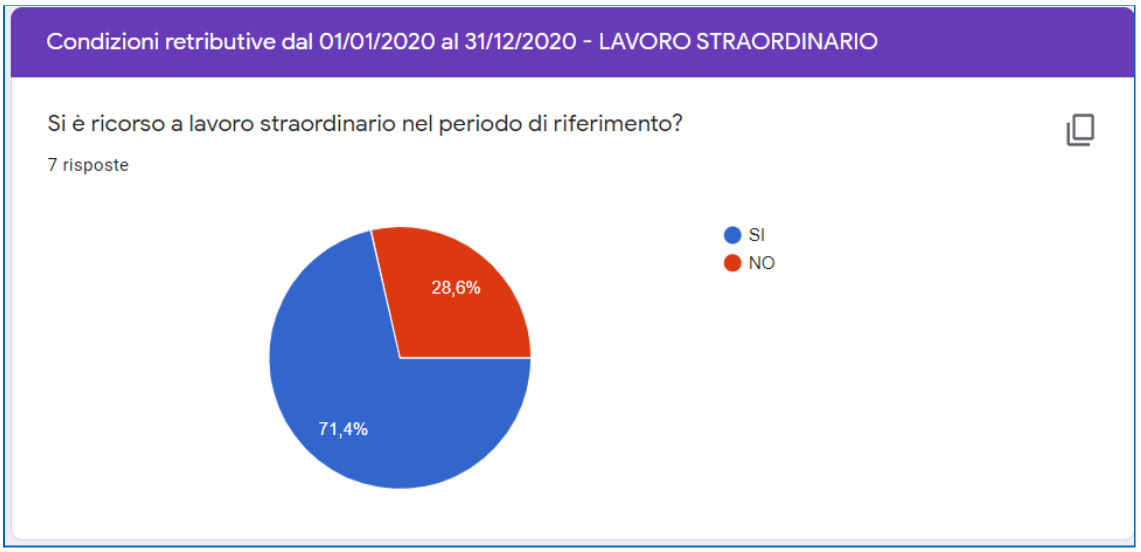
Rispetto allo stesso requisito il Consorzio abn conta **3 adesioni formali,** attraverso il nuovo impegno di Responsabilità sociale che così recita: *"impegno a rispettare i limiti previsti dai contratti di lavoro o comunque dalla legislazione vigente per l'orario di lavoro dei propri lavoratori"*.

I **monitoraggi telematici condotti a dicembre 2020** sulle **3** firmatarie delle LG-SA8000 evidenziano una situazione sotto controllo rispetto al lavoro straordinario.

### 4.7.2 Dati 2020 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 2020*



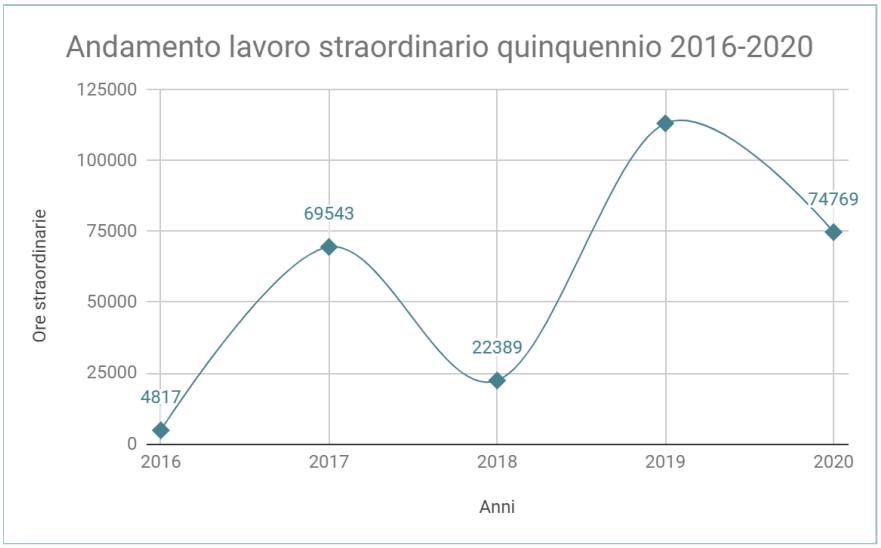

5 cooperative su 7 hanno avuto necessità di ricorrere a lavoro straordinario nel 2020 per un monte ore complessivo pari a 74.769,4 (decisamente in calo sul dato 2019 quando erano 113.175,93 m ancora in evidente crescita sul dato 2018 quando erano 22.389,5).

Ad incidere in modo pesante sul conteggio è il dato della cooperativa non sociale coinvolta, la quale copre l'89% del dato totale. Isolando le 66.649 ore dichiarate da questa cooperativa, il dato è ben al di sotto di quanto registrato sia nel 2018 che nel 2019 facendo la stessa operazione di "isolamento del dato" con 8.120 ore di lavoro straordinario.

I lavoratori che hanno reso lavoro straordinario nel 2020 sono 1.207; come facilmente deducibile, la gran parte di questi (1.027 unità) sono imputabili alla consorziata cui si associa il maggior numero di ore di lavoro straordinario.

Cala in modo direttamente proporzionale la media di ore di lavoro straordinarie rese da ciascun lavoratore, 61,94, valore che si riporta più vicino al dato 2018 (60,84) e quindi compresa nella soglia annua massima consentita.

*Andamento lavoro straordinario periodo 2016-2020*




*Andamento lavora straordinario isolando le 66.649 ore registrate da una sola consorziata nel 2020*

La retribuzione complessiva erogata per le ore di lavoro straordinario nel 2020 è pari ad 1.104.015,00 importo che cala cresce in modo direttamente proporzionale al diminuire delle ore di lavoro straordinario. all'aumento delle ore di lavoro

straordinario. Le cooperative motivano così il ricorso al lavoro straordinario: richieste aggiuntive dei clienti, aumento temporaneo commesse, urgenze lavorative, sostituzioni, prolungamento orari di lavoro per lavoratori non sostituibili, manutenzioni straordinarie urgenti, rispetto tempi consegna lavori.

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 € 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.

Un'altra cooperativa dichiara che per le notti con meno di 4 ore viene riconosciuta un'indennità di €6,20 per ogni notte. per le notti con più di 4 ore viene riconosciuta un'indennità di €12,39 fino a 4 notti nel mese, se le notti sono superiori a 5 viene riconosciuta una maggiorazione del 10% sul totale delle ore lavorate

*Lavoro straordinario e retribuzione nel 2020*

| N° ore straordinario | Retribuzione complessiva per straordinario | N° lavoratori coinvolti | N° Cooperative che hanno fatto ricorso allo straordinario |
|---|---|---|---|
| 74.769 | 1.104.015,00 | 1.207 | 5 |

## 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 31/12/2020 risulta avere attivi contratti per dipendenti (11) e co.co.co.(4) ed un lavoratore distaccato.

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 CheckK",

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 lo scorso 19/01/2021, su richiesta della Presidenza, ha tenuto un incontro formativo rafforzativo per la più puntuale illustrazione di tutti gli elementi essenziali della busta paga soprattutto al fine della maggiore consapevolezza da parte dei lavoratori sull'importanza di godere dei legittimi periodi di ferie nei tempi legali previsti (entro 18 dalla maturazione delle ferie stesse). Il Consorzio abn ha recentemente analizzato la situazione di ogni dipendente rispetto alle ferie ed ha riscontrato due situazioni minimamente critiche richiamando pertanto i lavoratori interessati a concedersi un periodo di ferie utile ad azzerare il numero di ferie maturate nel 2019.

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 telematici condotti a dicembre 2020** sulle **3** firmatarie delle LG-SA8000 hanno permesso di verificare che, su un'indagine comunque a campione, le cooperativa 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 2020 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. La cooperativa non sociale intervenuta applica, 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 7 cooperative prese in considerazione, sono 4 quelle che ricorrono a personale volontario di supporto alle attività svolte. Cresce in modo esponenziale il dato 2020 su quello del 2019. Ben 592 i soci volontari presenti nelle cooperative nel 2020 contro i 73 del 2019. Il 74,8% è relativa ai volontari della cooperativa no sociale (546) e di questi l'81% è coperto da soci volontari maschi.

Si inverte pertanto la tendenza del 2019, dal momento che il 78% dei soci volontari complessivi sono maschi (462); sono solo 130 le socie volontarie donne.

## 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. La documentazione che regge il Sistema di Gestione SA8000 ha subito una nuova emissione lo scorso giugno 2020, in quanto, come previsto dalla procedura che regolamenta la gestione della documentazione, in occasione del rinnovo certficato, tutta la documentazione del SGSA8000 subisce una nuova emissione.

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 regolamenta 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 legislazione 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 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 ugualmente ha subito una revisione a giugno 2020, 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.conosrzioabn.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 11/06/2021, queste le tematiche all'ordine del giorno:

- Stato di perseguimento degli obiettivi 2021;
- Identificazione e valutazione dei rischi SA8000
- Audit interni e di seconda parte presso i fornitori.

Tutti gli aspetti trattati hanno permesso di far constatare che il Sistema SA8000 è sotto controllo dal punto di vista del perseguimento degli obiettivi del monitoraggio costante sul grado di attuazione delle azioni volte a ridurre i rischi, le quali peraltro, come si vedrà dettagliatamente a seguire, risultano quasi tutte applicate.

### 4.9.3 Identificazione e valutazione dei rischi

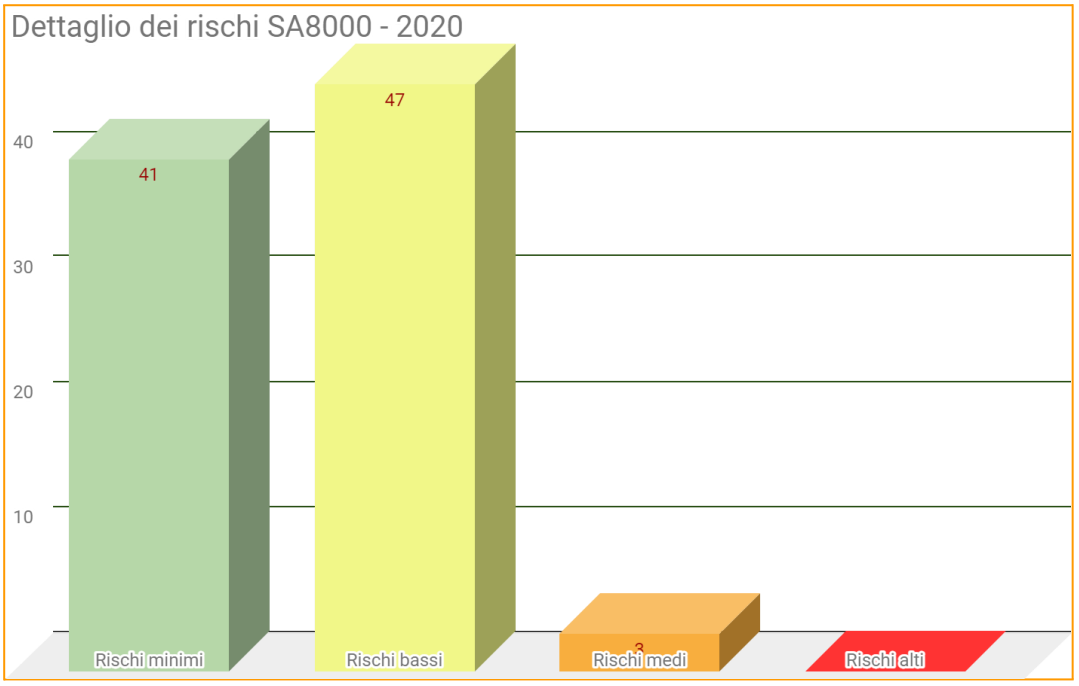
Il SPT ha predisposto una procedura documentata ed autorizzata dalla Direzione, per la valutazione dei rischi rilevanti in riferimento a tutti gli elementi SA8000.

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 2020 i rischi SA8000 nel Consorzio abn.




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

Rischio n.1:

Minaccia/pericolo - Malfunzionamento dei rilevatori di fumo.

Valore del rischio - 4 (rischio basso)

Azione correttiva:

Sostituzione del 10% dei rivelatori per adeguamento alla normativa vigente con priorità di sostituire quelli "pigri"; 👍 azione perseguita.

Rischio 2:

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

Valore del rischio - 6 (rischio medio)

Azione correttiva - studio di fattibilità per l'eventuale sostituzione della macchina entro il 2021 👍 azione perseguita ed in corso di completamento con l'installazione della nuova macchina.

Rischio 3:

Minaccia/pericolo - Incapacità del lavoratore di leggere la busta paga e di avere garanzia che lo stipendio ricevuto corrisponde al salario minimo previsto da CCNL

Valore del rischio - 4 (rischio basso)

Azione correttiva -Pianificazione di un incontro con il Responsabile Risorse Umane con tutti i dipendenti per fare chiarezza sui principali elementi della busta paga. 👍 azione perseguita.

Rischio 4:

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

Valore del rischio - 8 (rischio medio)

Azione correttiva -

1.Ripresa del percorso di somministrazione LGSA8000 e richiesta di sottoscrizione impegno alle consorziate che svoglono servizi a titolarità abn - 👎 azione congelata in virtù della quasi totale assenza di contratti a titolarità del Consorzio abn.

2. somministrazione questionario per indagare le misure anti Covid-19 da parte delle cooperative che svolgono servizi a titolarità abn -👍 azione perseguita ed ulteriormente rafforzata con l'indagine annuale SA8000 per la redazione 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.

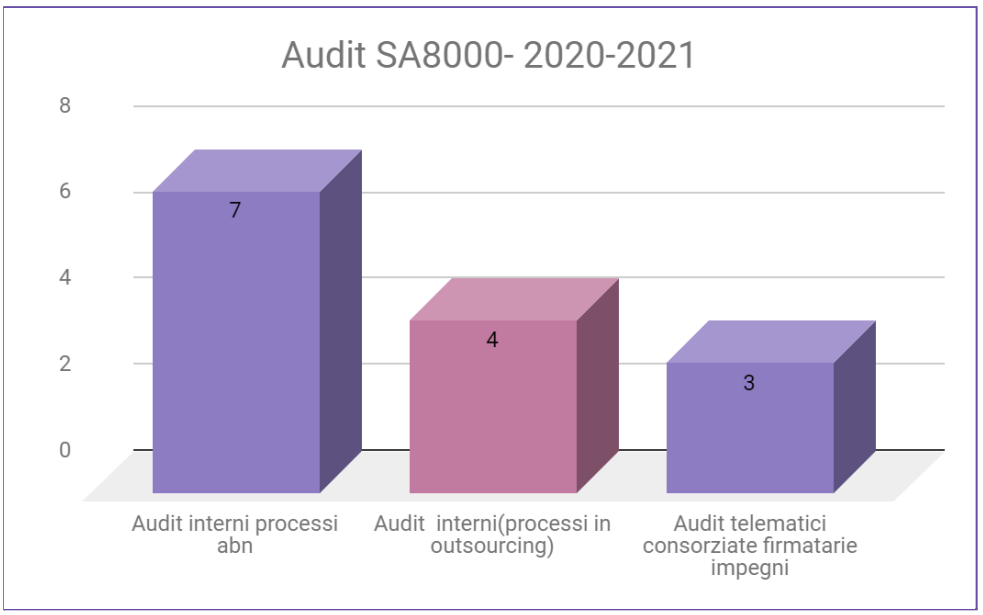
Le attività di monitoraggio SA8000 sui processi interni sono di norma attività congiunte con l'Auditor per la Qualità e l'Ambiente (che oggi coincide con RD, membro del SPT); viene pertanto definito un programma annuale di audit in conformità alla PR 04 SGI *Audit*, in cui vengono definiti i criteri 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 01/01/2020 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 6 adesioni all'impegno SA8000 (il dato effettivo è 4 avendo interrotto il rapporto con uno dei fornitori storici del Consorzio), 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;
- Piano di monitoraggio e valutazione fornitori.

Il Consorzio nella seconda parte del 2021 si dedicherà, da un lato a sollecitare i 4 fornitori che non hanno ancora sottoscritto gli impegni e dall'altro a completare il monitoraggio dei fornitori che hanno già sottoscritto l'impegno coinvolgendo anche l'ultimo fornitore firmatario nel 2020.

Inoltre, per effetto dell'installazione della nuova macchina del freddo, curata da un nuovo fornitore che curerà anche tutte le attività di manutenzione della stessa, avvierà il percorso di qualifica del nuovo fornitore con somministrazione della dichiarazione di Impegno SA8000 ed ambientale.

### 4.9.5 Coinvolgimento e comunicazione

I processi di comunicazione interna ed esterna sono regolamentati dalla 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, Fax 075/5004584, e-mail: 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 713311, fax +39 0543 713319, e-mail 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

Nel periodo 2020 - primo semestre 2021 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 2020 - primo semestre 2021 emerge 1 NC in materia di sicurezza ( di natura documentale ed archivistica) in riferimento al processo di manutenzione impianti Fotovoltaici (processo in outsourcing). La NC è scaturita a seguito di due azioni di sollecito non efficaci per l'invio dei documenti sicurezza da parte della società interessata. Oggi la NC risulta gestita e chiusa. Data la delicatezza di questo processo, il Consorzio abn ha avuto un ruolo importante nel sensibilizzare la società ad intraprendere il percorso di certificazione qualità al fine di meglio tenere sotto controllo la gestione delle attività e degli adempimenti nei confronti di Consorzio abn. L'esito di tale azione è andato ben oltre le aspettative considerato che la società ha appena concluso il percorso di certificazione non solo per la ISO 9001 ma anche per la ISO 14001.

### 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 2020-2021:

**Il Sistema di Gestione SA8000 del Consorzio abn:** aggiornamenti e revisioni - 👍 attuato in modalità "agile" in data 23/06/2020, 6 dipendenti coinvolti.

**Il Sistema di Gestione SA8000 del Consorzio abn:** 👍 attuato in data 16/12/2020 in modalità "agile", 1 dipendente e 3 co.co.co. coinvolti con verifica dell'apprendimento attraverso la somministrazione di test di apprendimento.

tale percorso era indirizzato ad eventuali nuovi assunti; le assunzioni registrate nel corso del 2019 hanno interessato personale già formato sulla norma SA8000.

Lo stesso percorso formativo ha interessato più recentemente la nuova dipendente assunta a marzo 2021.

Sul fronte della formazione obbligatoria di sicurezza, questi i percorsi portati a compimento:

- Aggiornamento periodico 6 ore per 2 dipendenti;
- Aggiornamento annuale RLS gennaio 2020 e maggio 2021 (l'aggiornamento 2021 ha subito un ritardo a causa dell'assenza della risorsa per Covid-19).

Oltre a quanto previsto dal Piano Formazione 2020-2021, sono stati effettuati i seguenti percorsi formativi:

- 3 incontri sulle misure preventive contro la diffusione del contagio per Covid-19 (con il coinvolgimento anche dei concessionari e coworkers che lavorano a Palazzo Campus);
- 1 incontro sull'illustrazione dei principali elementi che compongono la busta paga rivolto a tutti i dipendenti del Consorzio abn.

E' stato emesso in data 20/03/2021 il piano di formazione 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 certificazione l'azienda possiede, se e come l'azienda gestisce i reclami dei clienti, se l'azienda è disponibile a verifiche da parte del Consorzio abn etc.), che sulla base dei punteggi ottenuti consente di collocare il fornitore all'interno di una determinata fascia di qualifica (si va da una fascia I°, per chi ha punteggio più elevato, fino ad una fascia V° per chi ha ottenuto punteggio inferiore);

• raccogliere informazioni sul loro grado di rispetto dei diritti dei lavoratori, secondo i requisiti della norma SA8000, chiedere ai propri fornitori/subfornitori un impegno scritto sul rispetto di tali diritti, effettuare una valutazione periodica (almeno annuale) sul grado di 'responsabilità etica' dei propri fornitori/subappaltatori. In relazione a questi aspetti il

Consorzio abn intende spingere, con il dovuto supporto alle imprese da coinvolgere, affinché le consorziate più vicine ad abn rendano tale "contaminazione" più sostanziale, reale e continuativa nei confronti dei propri fornitori.

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

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

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

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

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

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

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

➢ **Le consorziate**

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

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

➢ L'invio ai propri fornitori ed appaltatori della **Scheda di applicazione dello Standard SA8000** da parte del Consorzio abn per renderne note la ricaduta e contaminazione sulle cooperative socie;

➢ La richiesta di impegno formale ai propri fornitori ed appaltatori ai principi fondanti della responsabilità sociale d'impresa (**Mod09LGSA8000 – Impegno di Responsabilità Sociale – fornitori consorziate**);

- La conduzione periodica del monitoraggio dei fornitori ed appaltatori che hanno sottoscritto l'impegno di Responsabilità sociale (**Mod10LGSA8000 – Monitoraggio telematico di Responsabilità Sociale – fornitori consorziate; Mod11LGSA8000 – Monitoraggio diretto di Responsabilità Sociale – fornitori consorziata**).

I **monitoraggi telematici condotti a dicembre 2020** 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 è ancora ad uno stato embrionale. 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 2021-2022:

| OBIETTIVI | AZIONI | BUDGET | ESITI ATTESI | RESPONSABILE | COLLAB. | SCADENZA |
|---|---|---|---|---|---|---|
| *Obiettivi generali da raggiungere, mediante una o più azioni (indicate accanto)* | *Azione/i da porre in atto per il raggiungimento degli obiettivi* | *Risorse destinate allo svolgimento dell'azione* | *Traguardi, indicatori di 'performance rispetto allo standard'* | *Nome del responsabile del raggiungimento dell'obiettivo e/o dell'attuazione dell'azione* | *Eventuali collaboratori del responsabile* | *Tempi di realizzazione* |
| ***Requisito norma di riferimento: 3. "Salute e Sicurezza"*** | | | | | | |
| **1.Potenziamento delle squadre di emergenze antincendio e primo soccorso (oggi composte da personale B+)** | Formazione dipendenti Consorzio abn" | Costi del personale interno e costi corso Primo Soccorso | Partecipazione ai corsi da parte di almeno 2 dipendenti | RSPP/MC | DIR | Dicembre 2021 |
| **2.Gestione degli aspetti di sicurezza legati alle attività dei concessionari di 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 da parte dei concessionari inadempienti | RD/RSPP | Responsabile Gestione Palazzo Campus | Azione continua in base ai nuovi ingressi |
| ***Requisito norma di riferimento: 5. "Discriminazioni"*** | | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **5. Le politiche di genere come supporto alle performance di processo** | 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 | Settembre 2021 |
| | | Costi del personale interno | Individuazione di almeno due strumenti per concretizzare la conciliazione tra professione e vita privata | DIR | SPT/UPS | Dicembre 2021 |

| ***Requisito norma di riferimento: 9 "Sistema di Gestione" 9.10 "Gestione dei fornitori e degli appaltatori"*** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **6. Accrescere la 'responsabilità sociale' delle consorziate e degli altri fornitori** | Audit presso le consorziate firmatarie | Compreso nei costi di RD | audit diretti presso le 3 firmatarie degli impegni | RD | SPT | Giugno 2022 |
| | 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 | Dicembre 2021 |
| | 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 9 questionari | RD | DIR | Marzo 2022 |

## 6. Analisi dati impatto Covid-19

In occasione dell'indagine SA8000 2021, il Consorzio ha raccolto alcuni elementi per analizzare l'impatto che la pandemia Sars Cov-2 ha avuto sulle consorziate abn. Si analizzano i dati per singolo item sottoposto ad indagine.

1. Quali sono i servizi che hanno maggiormente risentito degli effetti dell'emergenza Covid-19?

| | |
|---|---|
| **Consorzio abn** | nessuno |
| **Consorziate abn** | ristorazione scolastica |
| | attività formativa verso lavoratori |
| | assistenza scolastica alla disabilità |
| | servizi educativi |
| | centri diurni per minori |
| | attività formative per stranieri |
| | centro diurno per anziani |
| | centro diurno per disabili |
| | spazi verdi per clienti privati |
| | accompagnamento e sorveglianza scolastica |
| | trasporto socio-sanitario |
| | servizi pulizie strutture scolastiche e sportive |

2. La cooperativa è dovuta ricorrere agli ammortizzatori sociali (FIS) a causa del blocco di parte o totale delle attività nei periodi di chiusura?

| N. Cooperative interessate | Lavoratori coinvolti complessivamente |
|---|---|
| **Consorzio abn** | **11** |
| **7** | **2.157** |

3. A quanto ammonta la spesa straordinaria sostenuta per l'acquisto di DPI (Dispositivi di Protezione Individuali) per la riduzione del rischio da contagio Covid-19?

| Cooperative interessate | Spesa complessiva sostenuta |
|---|---|
| **Consorzio abn** | **15.000 euro** |
| **7** | **434.700, euro** |

4. Ci sono servizi che non sono più ripartiti a causa dell'epidemia per Coronavirus?

| N. Cooperative interessate | Tipologia servizi |
|---|---|
| **Consorzio abn** | **nessuno** |

| | |
|---|---|
| **7** | **Formazione per stranieri** |
| | **Servizi educativi integrati** |
| | **Attività di sportello** |
| | **Centro diurno per anziani** |

5. Avete registrato casi di positività al Covid in cooperativa

| N. Cooperative interessate | Casi complessivi |
|---|---|
| **Consorzio abn** | **1** |
| **5** | **122** |

6. Quanti dei malati covid hanno subito ricovero ospedaliero?

| N. Cooperative interessate | Ricoveri complessivi |
|---|---|
| **Consorzio abn** | **0** |
| **2** | **7** |

7. Avete registrato casi di morte per Covid-19 tra i lavoratori della cooperativa

| Cooperative interessate | Casi di mortalità |
|---|---|
| **Consorzio abn** | **0** |
| **0** | **0** |

Come facilmente prevedibile, anche le 7 consorziate che hanno compilato il questionario SA8000 in riferimento ai dati consuntivati per il 2020, hanno inevitabilmente gli effetti negativi della pandemia, in maniera commisurata alla complessità, sia dal punto di vista dell'organico che delle attività espletate.
Nota apprezzabile è sicuramente quella relativa all'assenza di morti fra i 123 casi positivi registrati nel 2020-2021 tra il Consorzio abn e le sue consorziate.