

Bilancio Sociale SA8000 e Riesame della Direzione

Consorzio abn – a&b network sociale

Perugia, Giugno 2022



Premessa alla diciassettesima edizione

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

Nel presente documento confluiscono, oltre ai dati ed alle statistiche riferite alle prestazioni di responsabilità sociale delle consorziate, anche gli elementi di consuntivo, valutazione e definizione del piano di miglioramento periodico in riferimento al Sistema di Gestione SA8000 del Consorzio abn. Pertanto tutti gli elementi del presente documento che si qualificano anche come elementi del riesame annuale della Direzione del SGSA8000, saranno evidenziati con carattere di colore blu.

La stesura del presente documento e la valutazione sulla tenuta ed aggiornamento del SGSA8000 arriva in un momento di distensione ed alleggerimento delle misure di contrasto a Sars-CoV 2, resi possibili dal DL 24 del 24/03/2022, il quale ha decretato la fine dello “stato di emergenza” e quindi il graduale ritorno alla normalità.

Il Consorzio abn, nel pieno rispetto di quanto è stato stabilito nell'incontro tra i rappresentanti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, del Ministero della Salute, del Ministero dello Sviluppo Economico e dell'INAIL dello scorso 04 Maggio, ha mantenuto in vigore, presso Palazzo Campus, tutte le misure preventive definite internamente con il Protocollo Operativo di Sicurezza, in linea con i dettami del Protocollo Nazionale Condiviso del 6 aprile 2021.

Stabilito che l'obbligo dell'utilizzo della mascherina, nei luoghi di lavoro privati, è in vigore fino al 30/06/2022, il Consorzio abn ritiene comunque necessario dare un segnale di ritorno graduale ad una condizione lavorativa normale e sta pertanto riflettendo sulla possibilità di dismettere la procedura di registrazione accessi e rilevazione della temperatura corporea, misura ritenuta necessaria e cautelativa per tutto il periodo in cui il coronavirus è stato qualificato come “pandemia”. Oggi lo scenario socio-sanitario è, per fortuna, profondamente cambiato; secondo quanto riferiscono gli esperti, la pressione sulle strutture socio-sanitarie è fortemente rientrata, la capacità di contagio del virus si è fortemente ridotta e la virulenza con cui lo stesso si manifesta si è attenuata significativamente, al punto che si è entrati, secondo quanto riferito dagli Organi delle sanità, nella fase “endemica” della malattia. Anche il Consorzio abn ha fatto i conti con il Coronavirus all'interno dell'organizzazione, tra il 2021 ed il 2022 la quasi totalità dei suoi dipendenti ha contratto il virus ma i lavoratori colpiti hanno avuto sintomatologia lieve con una durata media della malattia, almeno per i casi del 2022, di 7 giorni.

Dal punto di vista delle performance di responsabilità sociale dei processi aziendali, la Direzione del Consorzio si ritiene soddisfatta del lavoro svolto, che è proseguito con un concreto ruolo di “vigilanza” sui processi interni e sulle consorziate firmatarie degli impegni SA8000. In questa prima parte del 2022 sono stati condotti 3 monitoraggi SA8000 sulle cooperative aderenti alle Linee Guida SA800 e a fine 2021 il Consorzio abn ha ottenuto una quarta adesione agli impegni. Guardando invece all'indagine annuale di raccolta dati, il numero di questionari ritornati compilati si riporta sul dato del 2020 con 9 questionari compilati, che era l'obiettivo prefissato.

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

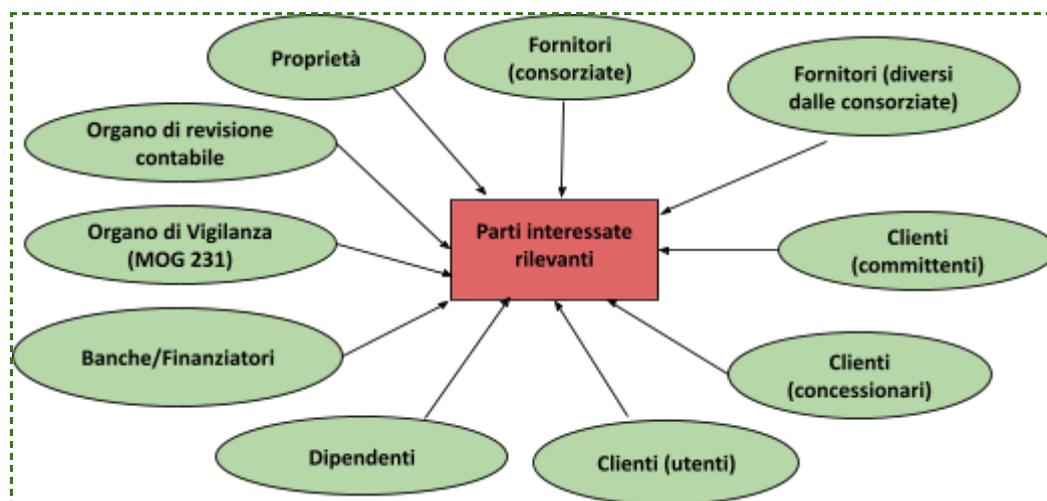
Per la redazione del bilancio SA8000 2022, che prende in esame i dati delle consorziate per l’anno 2021, il Consorzio si è avvalso dei dati relativi a 9 cooperative.

I dati sono stati raccolti con la somministrazione via mail di un questionario, costruito attraverso sezioni tematiche, per facilitarne la compilazione. I questionari sono stati restituiti sempre via mail.

Mappe 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.



2.3 Le Cooperative Consorziate in abn

Le cooperative oggi associate al Consorzio abn sono oggi complessivamente 34, 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
Saccia	A	Pulizie, edilizia	Campania
Betadue	B	Manutenzione del verde, servizi ecologici, pulizie, gestione strutture ricettive, facchinaggio, manut. stradale, gestione isole	Toscana
L'albero e La Rua	A	Servizi per: disabili, anziani, giovani e adolescenza, infanzia	Toscana
Cir Coop. italiana ristorazione	Non sociale	Ristorazione	Emilia- Romagna
Cpl Concordia	Non sociale	Edilizia, fonti energetiche rinnovabili, impiantistica elettrica ed idrica, gestione e distribuzione energetica, information and communication technologies	Emilia Romagna
Ciarapani	B	Raccolta dei rifiuti	Calabria
Consorzio Manfredi	Consorzio	Trasporti, servizi cimiteriali, servizi alle persone, pulizie	Puglia
Coop. Service Noncello	B	Pulizie, manutenzione del verde, edilizia, fonti energetiche nuove e rinnovabili, risparmio energetico	Friuli
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
Intesa	srl	Innovazione sanità non ospedaliera e ricerca e sviluppo	Marche
Aicare	srl	Gestione servizi immobiliari e amministrativi nel settore immobiliare a housing sociale	Marche

3. Dati 2021 secondo i requisiti della norma SA8000:2014

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

Si riporta di seguito lo stato di perseguimento degli obiettivi per il biennio 2021-2022 ed il grado di attuazione delle azioni previste.

OBIETTIVI	AZIONI	BUDGET	ESITI ATTESI	RESPONSABILE	COLLAB.	SCADENZA	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
-----------	--------	--------	--------------	--------------	---------	----------	--------------------------

<i>Obiettivi generali da raggiungere, mediante una o più azioni (indicare accanto)</i>	<i>Azione/i da porre in atto per il raggiungimento degli obiettivi</i>	<i>Risorse destinate allo svolgimento dell'azione</i>	<i>Traguardi, indicatori di 'performance rispetto allo standard'</i>	<i>Nome del responsabile del raggiungimento o dell'obiettivo e/o dell'attuazione dell'azione</i>	<i>Eventuali collaboratori del responsabile</i>	<i>Tempi di realizzazione</i>	<i>Considerazioni</i>
--	--	---	--	--	---	-------------------------------	-----------------------

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

1. Potenziamento delle squadre di emergenze antincendio e primo	Formazione dipendenti Consorzio abn"	Costi del personale interno e costi corso	Partecipazione ai corsi da parte di almeno 2 dipendenti	RSPP/MC	DIR	Dicembre 2021	 Una risorsa formata per la sede legale di Perugia per il Primo Soccorso; su Spoleto non vi è necessità
--	--------------------------------------	---	---	---------	-----	---------------	--

soccorso (oggi composte da personale B+)		Primo Soccorso					considerato che nessun dipendente opera presso la sede territoriale
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	🕒 Rispetto ai 5 nuovi concessionari entrati nel 2022, solo 1 ha restituito il documento.

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	👍 Svoltosi il corso formativo "pari opportunità in azienda". Il corso ha da modo di confrontarsi sulle situazioni del Consorzio dato che era un percorso ad hoc solo per i dipendenti del Consorzio
		Costi del personale interno	Individuazione di almeno due strumenti per concretizzare la conciliazione tra professione e vita privata	DIR	SPT/UPS	Dicembre 2021	👍 Se pur non stabilito formalmente, la Direzione, legittima ed autorizza, quale strumento principale di conciliazione, il lavoro agile sulla base delle specifiche richieste dei lavoratori.

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	👍 Completate recentemente le attività di monitoraggio diretto
--	--	--------------------------	--	----	-----	-------------	---

	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	 Impegno sottoscritto dall'unico fornitore qualificato nel 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	 2 su 5 fornitori coinvolti hanno compilato il questionario telematico di monitoraggio
	Somministrazione questionario SA8000 alle consorziate su cui il Consorzio abn ha maggiore potere d'influenza	Compreso nei costi di RD	Restituzione di almeno 9 questionari	RD	DIR	Marzo 2022	 Raggiunto pienamente il target

3.1 Lavoro infantile

3.1.1 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 4 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 diretti condotti tra maggio e giugno 2022** sulle **3** firmatarie più “anziane” delle LG-SA8000 confermano la tendenza delle cooperative ad 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 2021 relativi all’organico delle 3 firmatarie, su 600 lavoratori censiti,, appena il 3,2% è rappresentato da lavoratori in questa fascia di età (12 unità lavorative), confermando di fatto il dato 2020 (3%).

Per il personale con età compresa fra i 16-18 anni, come previsto anche dalla procedura del SGSA8000 del Consorzio, si contemplano eventualmente forme diverse dall’assunzione vera e propria come per esempio l’attivazione di tirocini



extra-curricolari che prevedono l'alternanza scuola lavoro e che vedono il coinvolgimento di più soggetti di "vigilanza" per la massima tutela dei diritti del giovane tirocinante.

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

3.1.2 Dati 2021 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 87 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 2.358 unità; si conferma l'andamento degli ultimi anni rispetto alla maggiore rappresentatività del genere maschile, con il 68,3% della forza totale, su cui pesa in modo incisivo la forza lavoro di una delle 2 consorziate non sociali che ha risposto al questionario. Infatti 1.236 uomini impiegati sono afferenti a questa cooperativa, il 76,8% di tutto l'organico maschile preso in considerazione. Lo sbilanciamento tra maschi e femmine è interno alla cooperativa stessa, l'83,7%. 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, 1.163 unità sono comprese nelle fasce di età comprese tra 46-55 ed oltre i 55 anni, rappresentando il 49,3% della forza lavoro totale, confermando una tendenza degli altri anni seppur in contrazione, lo scorso anno i lavoratori in queste due fasce di età coprivano il 60%.

I lavoratori in fascia di età tra i 36-45 coprono il 27% della forza lavoro, quelli in età fra i 25 e 36 anni sono quasi il 20% ed infine i lavoratori tra i 19 e 25 anni coprono il 3,7%, dato in crescita rispetto a quanto registrato nel 2020 e questo conferma quanto accade a livello nazionale: *"Il tasso di occupazione dei giovani italiani tra i 25 e i 29 anni è cresciuto nel 2021, passando dal 53,4% del primo trimestre al 57,8% del terzo. Le percentuali registrate nel secondo e terzo trimestre 2021 sono le più alte degli ultimi tre anni, con un dato quindi che supera quello del periodo pre-pandemico segnando un miglioramento maggiore rispetto alle altre fasce d'età. Allo stesso tempo, però, il dato non ha ancora recuperato il livello toccato prima del periodo più nero della crisi dello scorso decennio e resta ancora di un punto inferiore rispetto al 2011 (58,8%)"*¹

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:

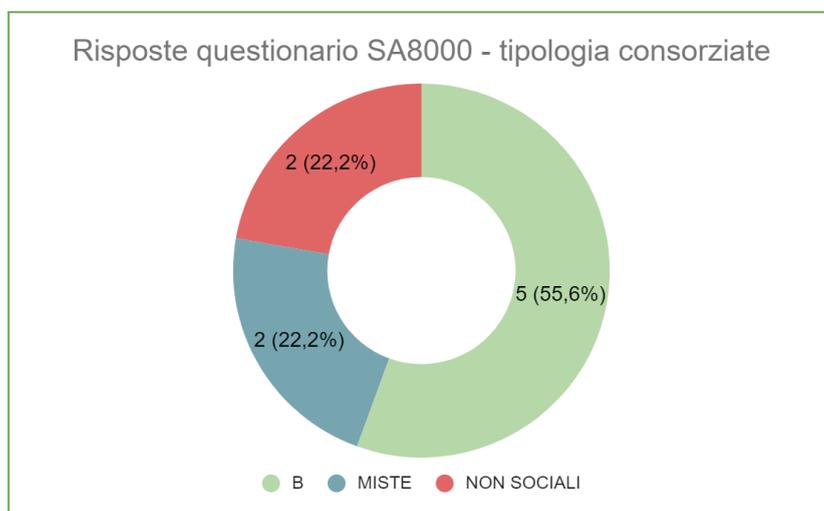
¹ Fonte: ManagerItalia

Tabella 1: organico femminile per fasce d'età 2021

FEMMINE								
	MINORI DI 15	15-18	19-25	26-35	36-45	46-55	OLTRE 55	TOT 2021
CONSORZIO ABN	0	0	0	0	2	2	0	4
COOP A	0	0	0	0	0	0	0	0
COOP B	0	0	8	39	71	137	95	350
COOP MISTE (A e B)	0	0	8	41	43	35	19	146
COOP NON SOCIALE	0	0	12	90	81	56	13	252
TOT. Consorziati in abn	0	0	28	170	195	228	127	748

Tabella 2: organico maschile per fasce d'età 2021

MASCHI								
	MINORI DI 15	15-18	19-25	26-35	36-45	46-55	OLTRE 55	TOT 2021
CONSORZIO ABN	0	0	0	1	1	4	1	7
COOP A	0	0	0	0	0	0	0	0
COOP B	0	0	11	45	53	96	92	297
COOP MISTE (A e B)	0	0	1	16	17	21	9	64
COOP NON SOCIALE	0	0	47	239	373	413	177	1.249
TOT. Consorziati in abn			59	300	443	530	278	1.610



Maggiormente rappresentativa, nell'indagine SA8000 del 2021, la risposta da parte delle cooperative B, invertendo la tendenza 2020 quando erano le cooperative miste le più numerose a partecipare all'indagine annuale.

Si conferma anche per il 2021 l'assenza dei Consorzi e delle cooperative A pure.

Il Consorzio abn, con i suoi 17 lavoratori (11 dipendenti e 6 co.co.co) alla data del 31/12/2021, conferma la maggiore rappresentatività delle fasce di età 36-45 e 46-55; questi lavoratori costituiscono il 76,5% della forza lavoro totale del Consorzio.



3.2 Lavoro obbligato

3.2.1 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 34 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 dato delle consorziate si è abbastanza stabilizzato in questi ultimi anni, vedendo un perfetto bilanciamento tra cooperative uscenti e nuovi ingressi.

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 definite, 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 **4 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 diretti condotti tra maggio e giugno 2022** sulle **3** firmatarie più “anziane” 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 o lo strumento della “flessibilità in accantonamento”(l e ore in più lavorate vengono recuperate nell’arco dei sei mesi successivi allo svolgimento di lavoro straordinario, come contemplato dal CCNL delle cooperative sociali) o il cosiddetto “lavoro supplementare part-time” (lavoro supplementare nel limite del 25% delle ore di lavoro settimanali concordate; le ore di lavoro supplementare sono retribuite con una percentuale di maggiorazione pari al 15%). 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.



3.2.2 Dati 2021 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 2020 e 2021 a confronto

Anno	N° Consorziato con prestito Sociale	N° prestiti	Importo totale
2020	4	368	881.734,14 €
2021	4	329	799.626,14 €

I dati 2021 sono perfettamente in linea con quelli del 2020, anche se per il 2020 erano solo 7 le cooperative che avevano risposto all’indagine, quindi in termini percentuale il numero di cooperative che avevano attivato il prestito sociale era più significativo. L’importo dei prestiti 2021 cala in modo direttamente proporzionale alla diminuzione del numero prestiti.

A colpire è l’importo dei prestiti attivati da una sola consorziata, peraltro non particolarmente significativa dal punto di vista delle unità lavorative, che da sola copre € 201.737,28 dell’importo totale dei prestiti, con solo 8 lavoratori che ne hanno beneficiato, con un importo medio a lavoratore di 25 mila euro circa.

Per contro, la cooperativa più rappresentativa rispetto ai lavoratori attivi, ha attivato ben 286 prestiti per un importo complessivo di soli € 48.421,78, con un prestito sociale medio a lavoratore pari a 170 euro circa.

Non sappiamo dire con precisione se le altre cooperative che non hanno fornito alcun dato per il 2021 adottino lo strumento del prestito sociale e nel 2021 non hanno fatto prestiti o se tale strumento non è affatto applicato.

L’importo medio di ogni singolo prestito è stato di 2.396 euro.

4 Salute e sicurezza

4.1 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;
- tenere sotto controllo l'evoluzione della normativa contro la diffusione di Covid-19, aggiornare, qualora necessario, il Protocollo anti Covid e condividere con i lavoratori del Consorzio abn ed anche con i Concessionari di Palazzo Campus, le informative sulle misure preventive da applicare in osservanza delle prescrizioni nazionali.

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.

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

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
1. Caldaia ARCA potenza nominal max 34,5 kw (per acqua sanitaria calda)	Libretti di centrale e di impianto (sopra i 35 kw) DPR 412/93 Prova fumi e manutenzione annuale e rapporti di controllo DPR 551/99; Controlli di efficienza energetica ai sensi del DPR 74 del 16 aprile 2013	-	Copia denuncia ISPESL e ricevuta raccomandata
		verifiche annuali	Libretto impianto (> 35kw) con annotazione verifiche periodiche.
		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	Denuncia Impianto INAIL ex Ispesl e rinnovo periodico	-	Copia denuncia ISPESL e ricevuta raccomandata
		ogni 5 anni	Quietanza di pagamento di rinnovo
	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.	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

Emissioni in atmosfera	Comunicazione scritta a Provincia e ARPA per dichiarazione "poca significatività" inquinamento atmosferico Mensa Sale in Zucca.	-	Copia della comunicazione con relative copie di invio AR	
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 (DM 37/2008)	-	Originali delle dichiarazioni	
	Dichiarazione di conformità impianto del gas (D.M. 37/2008, nuovo; L.46/90)	-	Originali delle dichiarazioni	
	Dichiarazione di conformità impianto termoidraulico idrosanitario (L.46/90)	-	Originali delle dichiarazioni	
	CPI Certificato prevenzione incendi – centrale termica	-	Certificato	
	Ascensori	-	-	Per ogni ascensore: 1.Copia denuncia ISPESL e ricevuta AR (non più prevista)
		-	-	2.Contratto con ente per verifiche periodiche.
		-	-	3.Contratto con società manuttrice.
		-	-	4.Libretto dell'ascensore.
		Biennale	-	5.Rapporti di verifica periodica.
		semestrale	-	6.Rapporti di manutenzione
	Manutenzione semestrale presidi antincendio	Scadenze di legge (semestrale)	-	Registro antincendio e rapporti di verifica rilasciati da ditta apposita
	Verifiche semestrali impianto rivelazione fumi	Scadenze di legge (semestrale)	-	Registro antincendio e rapporti di verifica rilasciati da ditta apposita
	Esercitazione prevenzione incendi (verbale esercitazioni 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
	<u>Comunicazione organismo abilitato (art. 7-bis Dpr 462/01) su portale CIVA - INAIL</u>	Biennale (preventiva rispetto alla verifica dell'ente abilitato)	Ricevuta di avvenuta comunicazione INAIL
		-	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
Impianto di climatizzazione AERMEC MOD. NRB 0682°°A °°°00, Matr. 2101006957550001, potenza frigorifera 168, kw; Tipologia gas R 410 A Kg. 20	Libretti di impianto obbligatori per impianti di refrigerazione, di condizionamento d'aria e pompe di calore contenenti sostanze in quantità superiori a 3 kg (Dpr 15/02/2006 n. 147)	-	Libretti impianto con annotazione verifiche periodiche
	Manutenzione periodica	annuale	Libretti impianto con annotazione manutenzioni annuali
	Controlli di efficienza energetica ai sensi del DPR 74 del 16 aprile 2013	annuale (applicazione bollini ogni 4 anni)	Rapporto di efficienza energetica di tipo 2
impianto di climatizzazione server YORK, Mod YCSA/H12 TP E7 gas 407c	Libretti di impianto obbligatori per impianti di refrigerazione, di condizionamento d'aria e pompe di calore contenenti sostanze in quantità superiori a 3 kg (Dpr 15/02/2006 n. 147)	-	Libretti impianto con annotazione verifiche periodiche

	Manutenzione periodica	annuale	Libretti impianto con annotazione manutenzioni annuali
	Controlli di efficienza energetica ai sensi del DPR 74 del 16 aprile 2013	annuale	Rapporto di efficienza energetica di tipo 2
Legionella	Sanificazione circuito acqua sanitaria e analisi legionella	annuale	Referti analisi

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

Le attività di pianificazione e registrazione delle sorveglianze sanitarie sono in capo all'ufficio qualità del Consorzio abn, adibito peraltro anche alla pianificazione degli interventi formativi. Attraverso apposito software di gestione messo a disposizione dello studio medico, il Consorzio abn può reperire i referti medici e controllare il calendario delle scadenze per i rinnovi delle visite periodiche.

Sono stati individuati gli addetti al Primo Soccorso, di cui fa parte da aprile 2022 un altro dipendente del Consorzio abn e gli addetti 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 2021 il consorzio abn ha garantito ai suoi lavoratori i seguenti percorsi formativi:

Tipologia corso	Lavoratori coinvolti	Monte ore complessivo
Aggiornamento RLS	1	4
Aggiornamento periodico	2	12
Formazione generale	3	12
Formazione specifica settore uffici	3	12
Formazione Primo Soccorso	1	12

Rispetto invece alla formazione non obbligatoria e non programmata inerente tematiche di responsabilità sociale, non solo limitatamente alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, il Consorzio ha attivato i seguenti percorsi formativi:

Tipologia corso	Lavoratori coinvolti	Monte ore complessivo
I sistemi certificati secondo gli schemi SA8000, ISO 9001, ISO 1401	4	8
Protocollo anti Covid-19 e misure preventive	1	2

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.

L'attività del CSS è stata particolarmente intensa tra il 2021 ed il 2022 a causa dell'evoluzione continua dell'emergenza sanitaria e del mutare repentino della normativa anti contagio. Nel 2021 il CSS si è riunito 3 volte ed in questa prima parte del 2022 hanno avuto luogo già 2 incontri. Si dettagliano a seguire i punti all'ODG degli incontri:

11/06/2021:

- 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

07/10/2021:

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



- Nuove procedure green pass
- Formazione e visite mediche

15/10/2021:

- Disposizioni green pass - nuove misure per coworkers e concessionari
- Rinnovo nomina CSS

28/01/2022:

- Disposizioni green pass - nuove misure per lavoratori Over 50

05/05/2022:

- Disposizioni green pass ed utilizzo presidi di protezione - nuove misure Palazzo Campus

➤ Le Consorziati

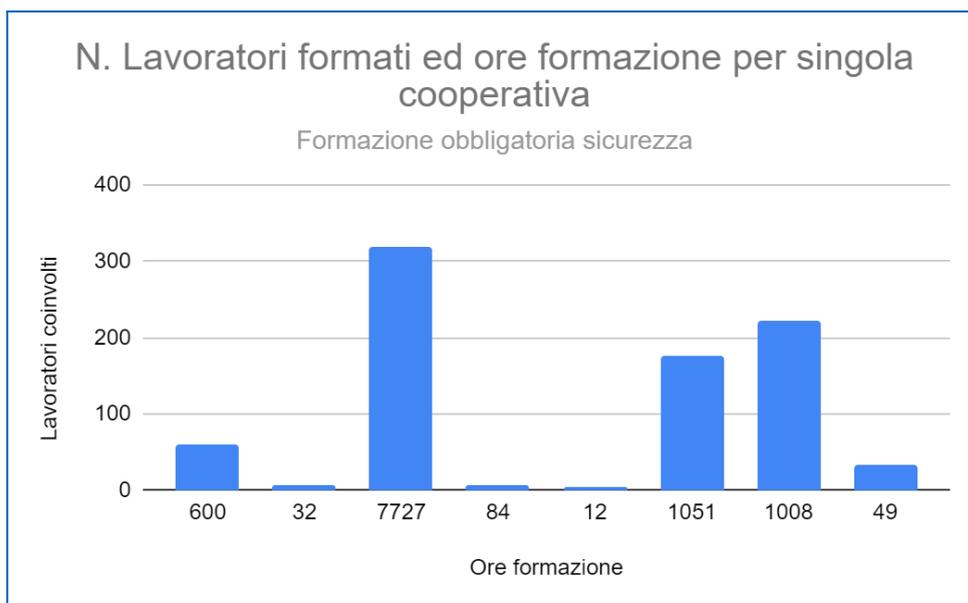
Rispetto allo stesso requisito il Consorzio abn conta **4 adesioni formali**, attraverso il nuovo impegno di Responsabilità Sociale, che così recita: *“impegno ad effettuare la valutazione di tutti i rischi del luogo di lavoro al fine di garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre assicurando l’adeguata formazione periodica del personale sulla salute e sicurezza sul luogo di lavoro”*.

I **monitoraggi diretti condotti tra maggio e giugno 2022** sulle **3** firmatarie più “anziane” delle LG-SA8000 hanno permesso di verificare:

- la conduzione da parte del Datore di lavoro di tutti i rischi legati alle sedi di attività ed alle mansioni svolte dai lavoratori compresa la valutazione dei rischi per le donne in gravidanza e/o in allattamento;
- la redazione del DVR sulla base dei rischi individuati sul luogo di lavoro;
- la definizione di scadenziari per la tenuta sotto controllo dei fabbisogni formativi da parte in materia di salute e sicurezza;
- La regolare conduzione delle prove di emergenza presso le sedi svolgimento dei servizi ;
- La regolare consegna di DPI laddove la mansione svolta lo richiedano;
- La gestione delle misure anti contagio e la costituzione del Comitato Covid-19 in azienda.

4.1.1 Dati 2021 secondo i requisiti della norma SA8000:2014

La tabella sotto riportata permette di rilevare 8 cooperative su 9 hanno effettuato corsi di formazione sicurezza nel 2021, 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 2021 si disegna questo scenario:



Il numero di ore di formazione erogate ed il numero di lavoratori coinvolti sono assolutamente commisurati alla dimensione sociale di ogni singola consorziata; complessivamente sono state erogate 10.563 ore e coinvolti 829 lavoratori. I dati sono particolarmente significativi, perché denotano che il processo formativo è tornato ad essere processo estremamente dinamico dopo i periodi di stop legittimati dalla normativa anti contagio per Covid-19. A crescere in maniera importante è il dato sulle ore di formazione con un +68,5% sul dato del 2020, in leggera contrazione invece il dato relativo ai lavoratori coinvolti che fa registrare una diminuzione del 16%. Nel 2021, mediamente, ogni lavoratore ha effettuato formazione per 12,74 ore (contro le 6,32 del 2020).

A seguire la rappresentazione grafica dell'impegno delle consorziate in interventi formativi di salute e sicurezza nell'ambito specifico dell'emergenza sanitaria per Covid- 19:

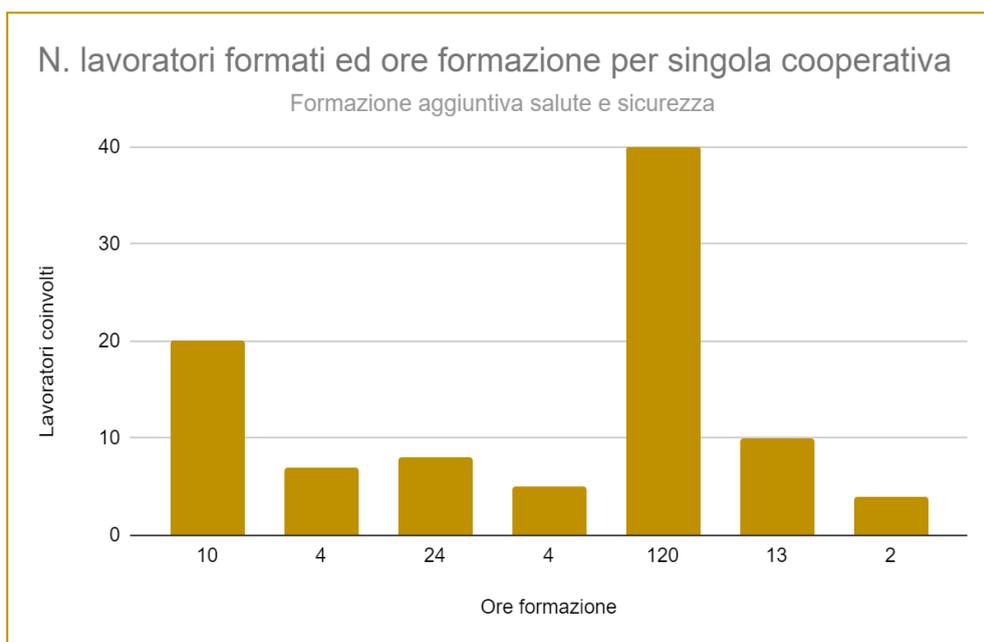




Tabella riepilogativa formazione 2021:

N° cooperative che hanno attivato formazione obbligatoria sicurezza	N° ore formazione erogata	N° lavoratori coinvolti
8	10.563	829

Principali adempimenti per la salute e sicurezza dei lavoratori

	Nomina RSPP	Elezione RLS	Documento Valutazione Rischi	Addetti Emergenze Antincendio	Addetti Primo Soccorso
TOT.					
ConSORZiate	9	9	9	9	9

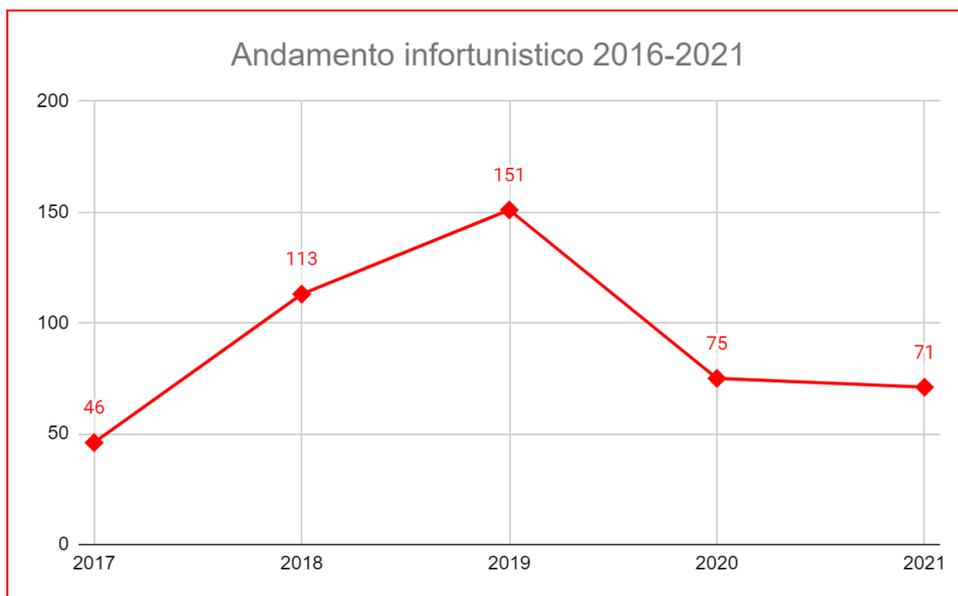
Continua ad essere pari a 0 il numero di infortuni nel Consorzio abn, il quale ha comunque attivato all'interno del proprio Sistema di Gestione SA8000 una procedura per la gestione di eventuali infortuni e/o mancati incidenti.

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 2021 sono 5; a non esserne interessate le 4 consorziate che hanno un organico molto poco significativo rispetto a quello delle altre consorziate e le cui attività hanno livelli di rischio sicuramente minori per la salute e sicurezza dei lavoratori.

Il numero totale degli infortuni per il 2020 è 71, in contrazione rispetto al 2020, quando erano 4 le cooperative che avevano registrato infortuni con numero complessivo pari a 75. A pesare sul dato complessivo il numero di infortuni registrato da una delle consorziate non sociali che ha risposto all'indagine, che pesa con il 71,8% sul totale degli infortuni. Il dato è sicuramente significativo ma va tenuto conto che la cooperativa ha censito nel 2021, 1476 lavoratori quindi ad essere coinvolti in episodi di infortunio è stato il 3,4% della forza lavoro totale.

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

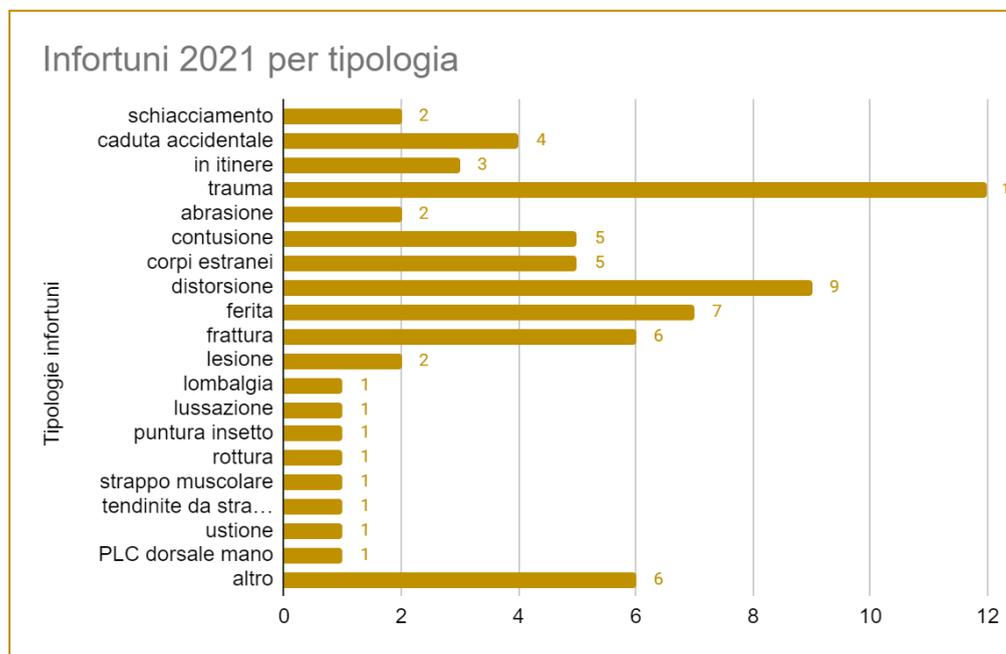
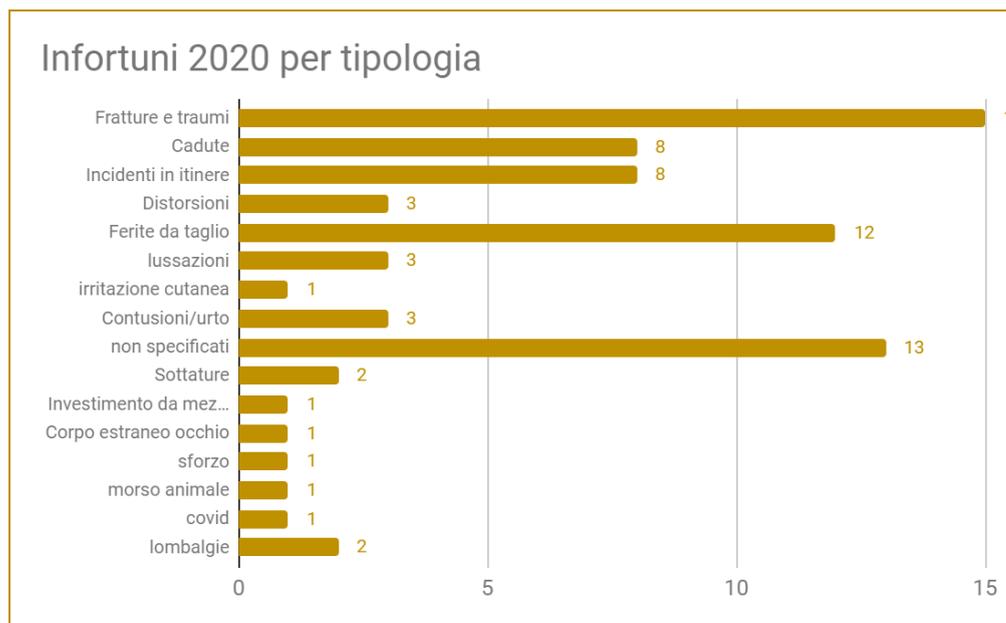


Dopo l'elevato numero di infortuni registrato nel 2019, continua la costante decrescita del numero degli infortuni. Rispetto ai giorni di infortunio, nel 2021 il dato si attesta complessivamente su 1.779, in diminuzione sul dato 2020, coerentemente con la diminuzione del numero di infortuni. La media dei giorni di assenza per ogni lavoratore coinvolto in infortunio è di 25 giorni ed anche questo dato diminuisce in modo direttamente proporzionale alla diminuzione del numero degli infortuni e dei giorni di infortunio.

Guardando all'andamento del fenomeno infortunistico nazionale *“Le denunce di infortunio sul lavoro presentate all'Istituto tra gennaio e dicembre sono state 555.236 (+0,2% rispetto allo stesso periodo del 2020), 1.221 delle quali con esito mortale (-3,9%). In aumento le patologie di origine professionale denunciate, che sono state 55.288 (+22,8%). I dati sono fortemente influenzati dall'emergenza Coronavirus”*.

Pertanto, rispetto a quanto accade nella compagine sociale del Consorzio abn, cresce, se pur in modo poco significativo, il dato nazionale sugli infortuni rispetto al 2020 (554.340 denunce di infortunio), che faceva registrare un -13,6% sul 2019 (quando le denunce furono 641.638).

A seguire la rappresentazione grafica degli infortuni 2021 nelle cooperative, messi a confronti con il 2020:

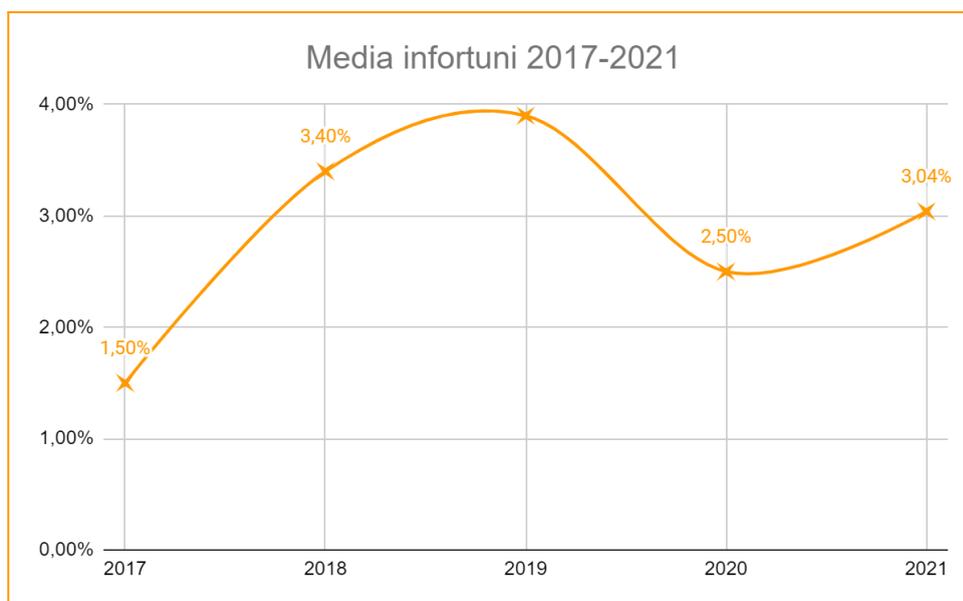


I traumi continuano a rappresentare la principale tipologia di infortunio, seguiti dalle distorsioni. Nel 2020 invece, la seconda tipologia erano le ferite da taglio. Le ferite sono censite anche nel 2021 ma le cooperative non specificano il tipo di ferita, anche se si può facilmente ipotizzare che si tratti di ferite da taglio dato che almeno 3 cooperative di quelle che registrano infortuni, svolgono attività di preparazione pasti e la ferita da taglio in cucina è piuttosto frequente, soprattutto laddove le procedure preventive non vengono rispettate.

Ancora assenti, come nel 2020, gli infortuni per puntura d'ago, scivolamento e MMC (che rappresenta invece sempre più l'oggetto delle malattie professionali).

Questa la media di infortuni per il 2021: 3,01 (n° infortuni (71)/ n° lavoratori (2.358) x 100); il dato è in crescita sul 2020 quando la media era 2,5.

Valore medio degli infortuni tra il 2016-2021



Torna quindi a salire la curva dopo il calo registrato nel 2020 ma in maniera non preoccupante.

INDICE DI FREQUENZA: 21,76

INDICE DI GRAVITA': 0,054

Con i dati analizzati e relativi al periodo 01/01/2021-31/12/2021 emerge, rispetto alla situazione infortunistica, un INDICE DI FREQUENZA pari a 21,76 (in calo sul 2020 quando era 29,2 ed in modo ancor più significativo sul dato 2019 quando era 38,7) ed un indice di gravità pari a 0,054, anche questo in calo sul 2020 quando era 0,80 ma ancora superiore al dato 2019 (0,038).

Sul fronte delle malattie professionali, 2 sole le cooperative interessate, con un numero complessivo di 9 richieste di malattie professionali nel 2021 e 5 lavoratori coinvolti. Una delle 2 cooperative, quella che da sola conteggia 7 denunce di malattia, specifica che nessuna di queste è stata riconosciuta dall'Inail.

4.2 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

4.2.1 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 2021, 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 Consorziato

Rispetto allo stesso requisito il Consorzio abn conta **4 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 diretti condotti tra maggio e giugno 2022** sulle **3** firmatarie più “anziane” 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 2021 relativi, si rileva un peso diverso che gli iscritti al sindacato hanno su ogni singola cooperativa; una conta 17 iscritti su 169 lavoratori totali (il 10%), una ne ha 15 su 187 lavoratori (l'8%) e la terza, a fronte di 304 lavoratori, ha 91 iscritti al sindacato (quasi il 30%).

4.2.2 Dati 2021 secondo i requisiti della norma SA8000:2014

Delle 9 consorziato che hanno risposto all'indagine SA8000, 7 registrano iscritti al sindacato. Complessivamente le consorziato hanno 513 iscritti al sindacato, il 22% della forza lavoro totale considerata; il dato è in crescita sia sul 2019 (15%) che sul 2020 (16,2%).

Il 72,5% di iscritti è afferibile ad 1 sola consorziato che come detto pesa sulla forza lavoro analizzata con il 63%.

Vertenze sindacali, scioperi e numero di lavoratori iscritti al sindacato consorziato 2021

Totale Consorziato	Isritti al sindacato	Vertenze sindacali	Scioperi partecipati (verso consorziato/esterni)
9	513 (7 cooperative coinvolte)	3	1

4.3 Discriminazione

4.3.1 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 **4 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 diretti condotti tra maggio e giugno 2022** sulle **3** firmatarie più "anziane" 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 a razza, religione, genere, disabilità etc. Il numero di stranieri delle 3 consorziate su cui è stato condotto il monitoraggio, nel 2021, è pari a 45 e 33 di questi appartengono ad una sola delle consorziate. Questi, nella compagine sociale dell'organizzazione, pesano con il 10,8%, mentre trascurabile il numero di stranieri censiti dalle altre 2 cooperative (12 in totale).



4.3.2 Dati 2021 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 01/01/2021-31/12/2021 maternità.

Le cooperative che hanno registrato maternità nel corso del 2021 sono 6 ed il dato del numero di maternità totali (9), è in forte diminuzione sul dato 2020 (26), che era già in preoccupante diminuzione sull'anno precedente; il dato, in costante peggioramento, conferma un timore generalizzato da parte delle donne di affrontare una gravidanza in un momento storico così delicato ed incerto soprattutto sia dal punto di vista dell'occupazione che dal punto di vista della condizione socio-sanitaria che sta comunque progressivamente migliorando .

Prendendo in considerazione l'organico femminile in età fertile, (fasce d'età 19-25; 26-35; 36-45), 393 donne (il dato è quasi dimezzato rispetto a quello del 2020), quelle in maternità rappresentano il 2,3%. Mettendo a confronto questo valore con quello registrato nel 2019, quando il numero di donne in età fertile era 400, quindi vicinissimo al dato 2021, si assiste ad una forte contrazione del numero di maternità. Nel 2019 infatti, sempre in riferimento alle donne in età fertile, le donne in maternità erano il 14,4%.

Il dato in calo e le cause che lo determinano sono in linea con il calo demografico registrato a livello nazionale; secondo un approfondimento del Sole24Ore del 12/12/2021, questo è lo scenario che si sta disegnando: *"Un quadro a tinte fosche. La popolazione italiana residente è in rapida discesa: da 59,6 milioni di inizio 2020 a 58 nel 2030, a 54,1 milioni nel 2050 fino a 47,6 milioni nel 2070. Insomma, 12 milioni in meno nel giro di mezzo secolo. Le previsioni sul futuro demografico in Italia dell'Istat non sono una vera sorpresa, ma non per questo meno allarmanti. Il rapporto tra giovani e anziani sarà di 1 a 3 nel 2050 mentre la popolazione in età lavorativa scenderà in 30 anni dal 63,8% al 53,3% del totale. Tutto questo si scaricherà sul territorio: entro 10 anni l'81% dei Comuni avrà subito un calo di popolazione, l'87% nel caso di zone rurali. L'immediato effetto sarà sulle famiglie, che avranno un numero medio di figli sempre più basso. Meno coppie con figli, quindi, e più coppie senza: entro il 2040 una famiglia su quattro sarà composta da una coppia con figli, più di una su cinque non ne avrà".*

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

Lavoratrici in maternità nelle consorziate in abn nel 2021

Cooperative con maternità	N° maternità	Totale mensilità pagate
6	9	71

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 2.358 lavoratori presi in esame, i soggetti svantaggiati (soci lavoratori e dipendenti) sono 647 relativamente alle 5 consorziate B, con uno scostamento importante sul 2020 quando erano 236 ma a fronte di sole 2 cooperative B che avevano risposto all'indagine.



32 lavoratori appartengono a categorie protette assunti ai sensi della L. 68/1999 (28 afferiscono ad una cooperativa non sociale).

Soci e dipendenti svantaggiati 2021:

Genere	N. soci svantaggiati (L.381/91)	N. dipendenti svantaggiati (L.381/91)
Femmine	63	32
Maschi	108	33

Mettendo in relazione il numero di soggetti svantaggiati con l'organico delle sole cooperative B, viene ampiamente coperta la soglia minime del 30% prevista per legge, rappresentando i soggetti svantaggiati il 38,4% circa dei lavoratori impiegati nelle consorziate prese in considerazione.

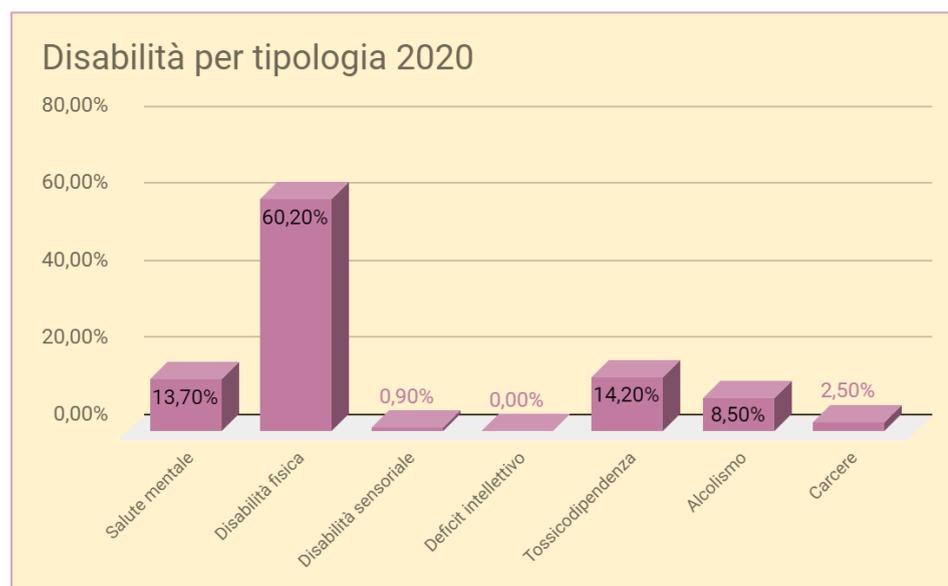
4.3.3 Inserimenti lavorativi legge 381/1991 – Soglia minima e posizionamento delle coop di tipo B

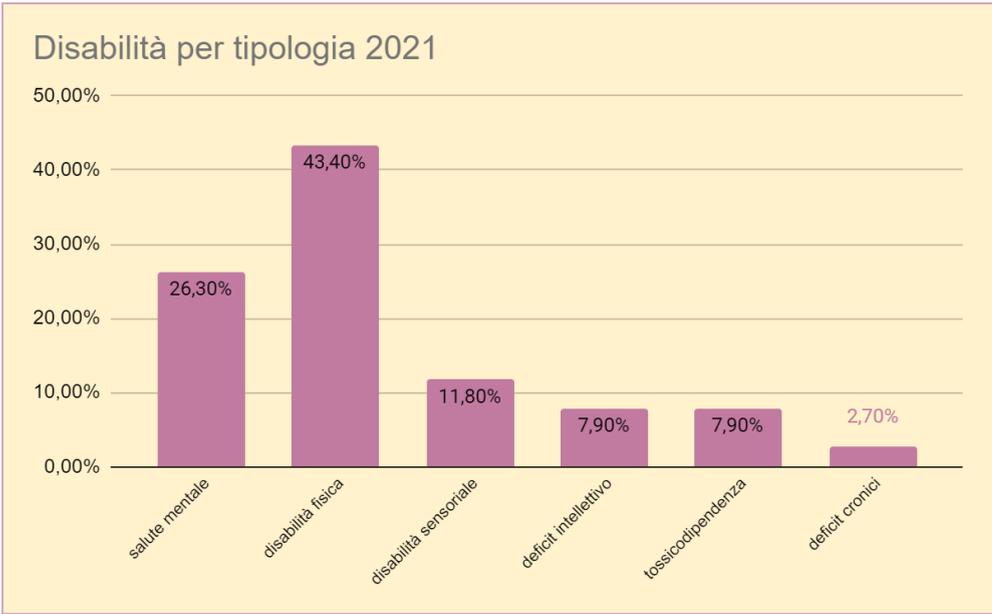
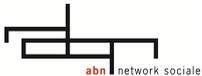
Premesso che i dati che si vanno a rappresentare nel prossimo paragrafo sono riferiti a solo 3 delle 5 consorziate che nel 2021 hanno registrato assunzioni ai sensi della L. 381 (2 cooperative non hanno fornito il dettaglio delle tipologie di svantaggio presenti né quindi la specifica di come queste impattino su maschi e femmine), la tipologia di svantaggio maggiormente rappresentativa nelle cooperative B, continua ad essere la disabilità fisica con il 43,4% del totale. Questo svantaggio colpisce in modo ormai uniforme maschi e femmine (54,5% e 45,5%).

Subito dopo la disabilità fisica, si colloca la disabilità mentale con il 26,3% la cui diffusione è perfettamente bilanciata nei due generi, ne sono colpiti il 50% dei maschi ed il 50% delle femmine.

Con l'11,8% troviamo il deficit sensoriale, seguito dal deficit intellettivo e dalla tossicodipendenza con il 7,9% ed infine dai cosiddetti "deficit cornici" con il 2,7%.

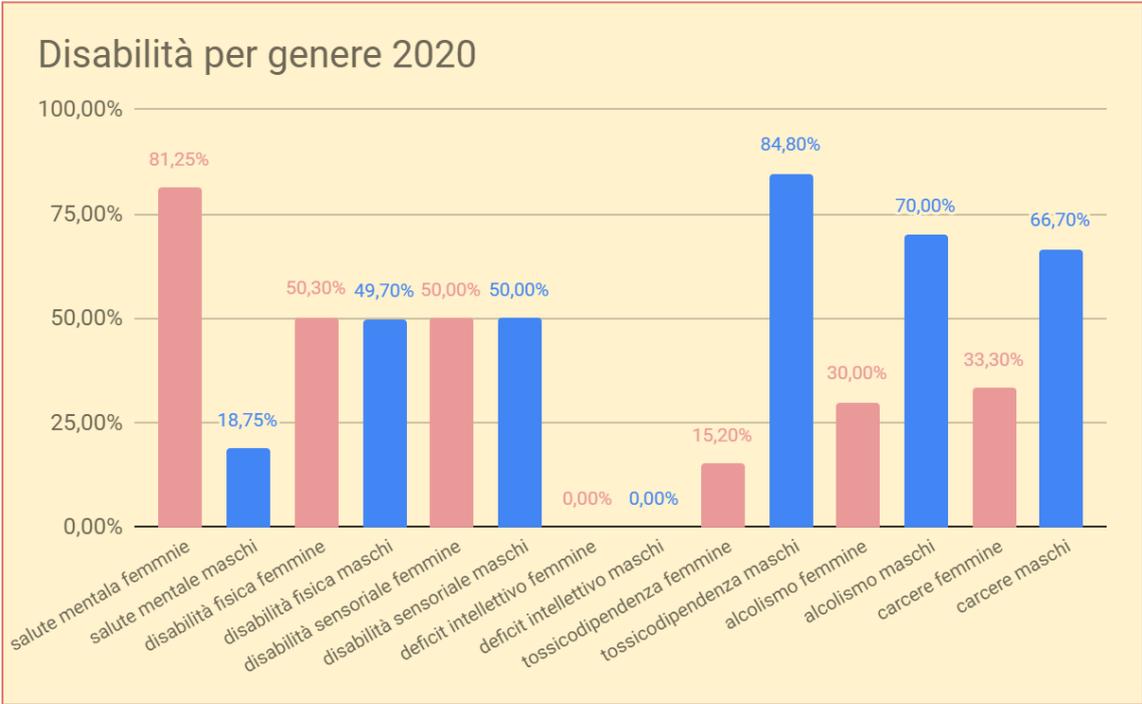
Tipologie di svantaggio secondo l'art. 4 della L.381/1991 – anni 2020 - 2021

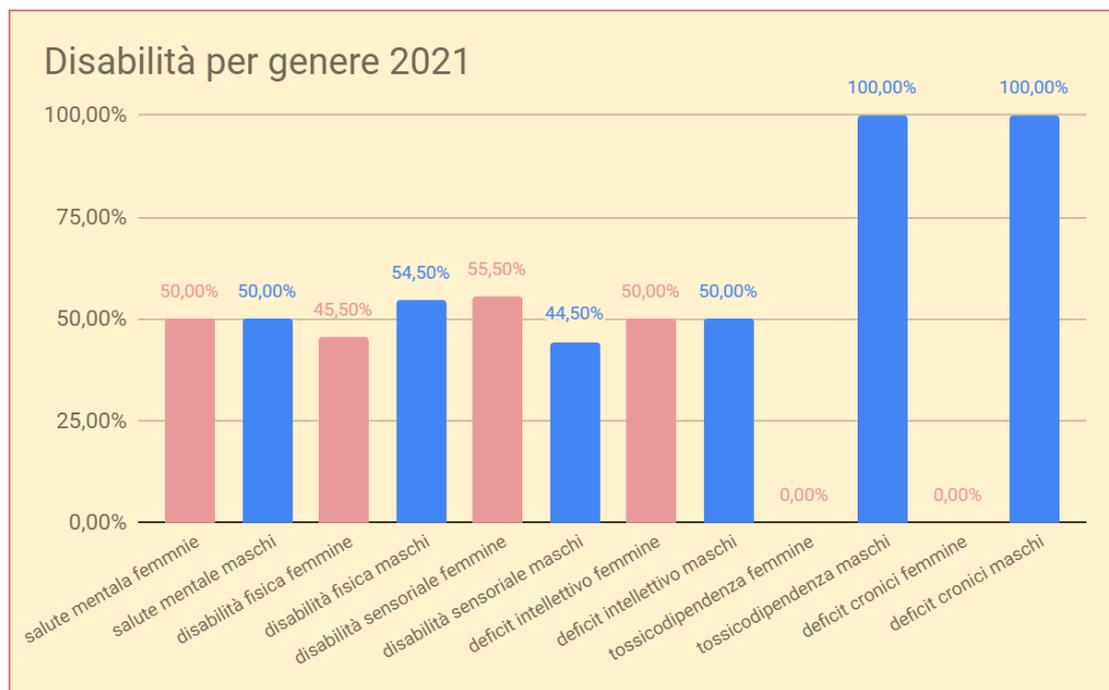




A seguire la rappresentazione delle disabilità per genere:

Tipologie di svantaggio per genere - anni 2020-2021

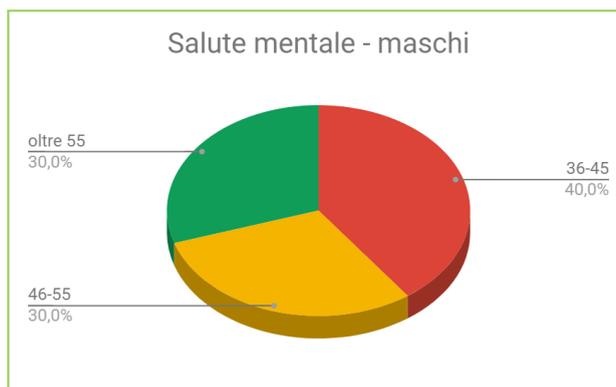
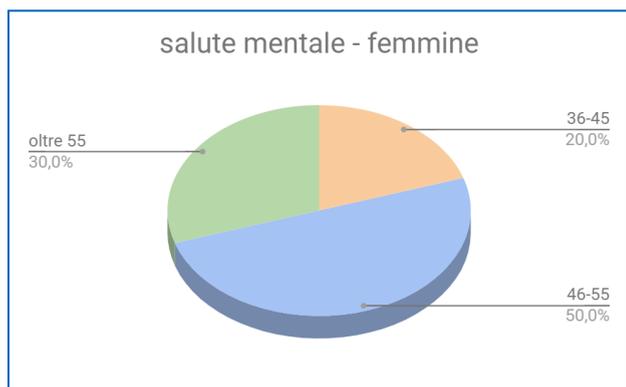


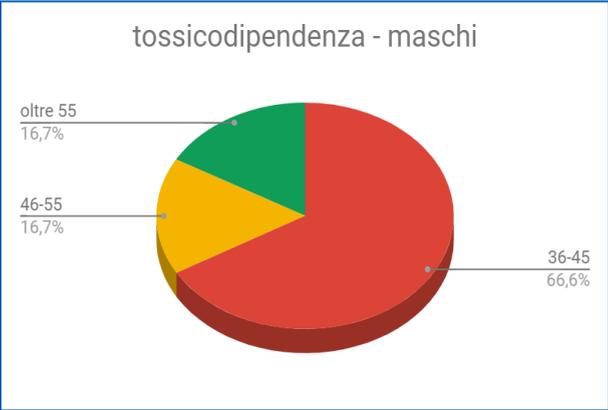
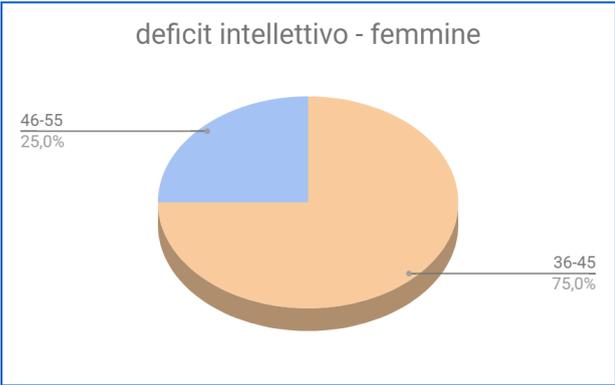
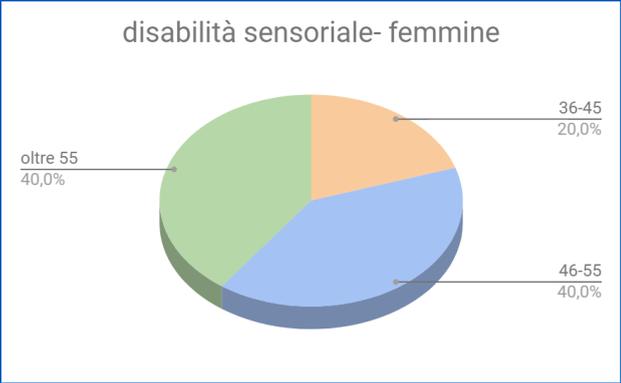
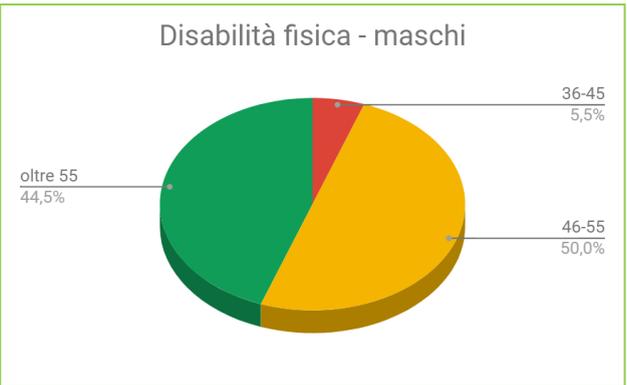
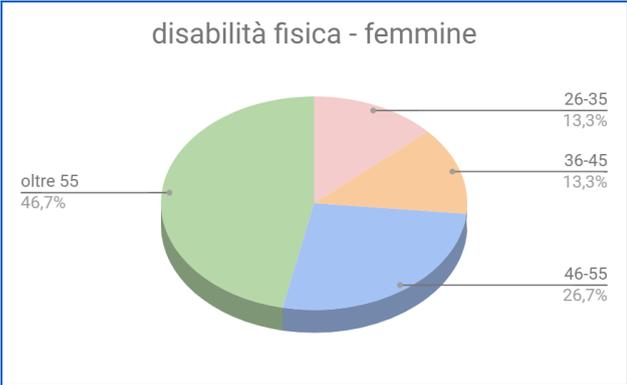
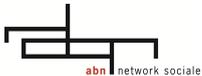


Ricordando che i dati sono parziali e relativi a solo 3 cooperative delle 5 che hanno soggetti con svantaggio nella propria compagine sociale, colpisce comunque l'assenza nel 2021 dello svantaggio per alcolismo e carcere.

A differenza di quanto accadeva nel 2020 si appiattisce completamente il divario tra maschi e femmine rispetto alla disabilità mentale, in quanto i 2 generi, nel 2021, ne sono colpiti in egual maniera. Per quanto riguarda la disabilità fisica, il divario è sempre piuttosto sottile con la differenza, rispetto al 2020, che nel 2021 torna a colpire in maggior modo, anche se non significativamente, i maschi. La disabilità sensoriale invece, torna ad essere maggiormente rappresentativa nelle femmine. La tossicodipendenza, nelle consorziate analizzate, colpisce solo i maschi nel 2021.

Vediamo ora come le diverse tipologie di svantaggio colpiscono le diverse fasce di età.

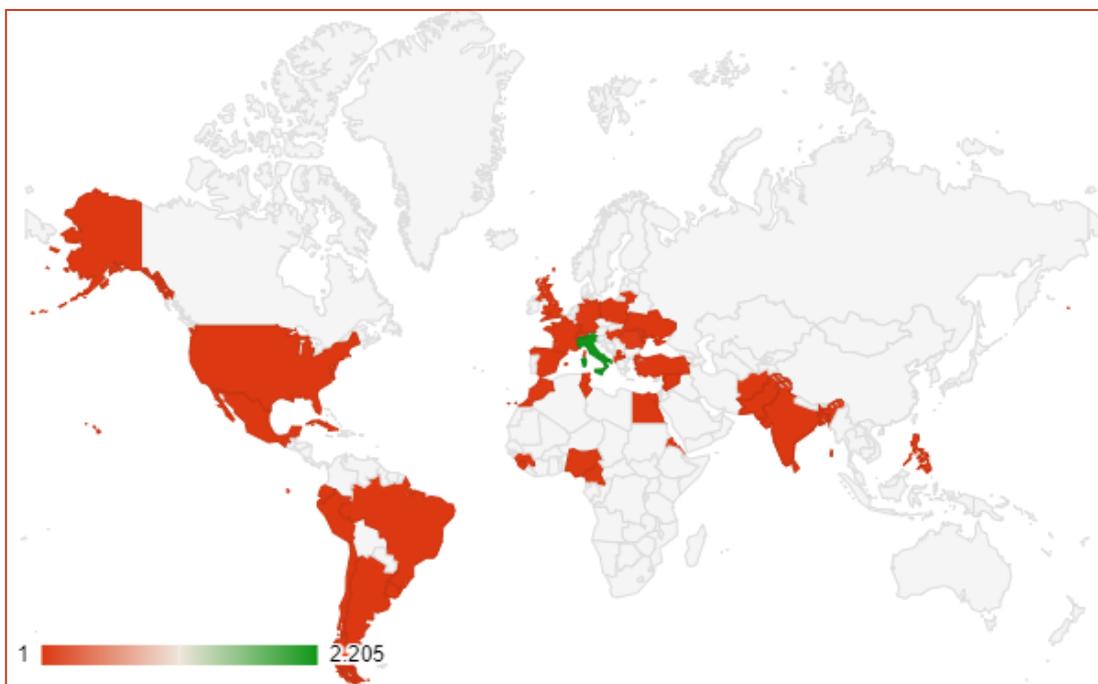






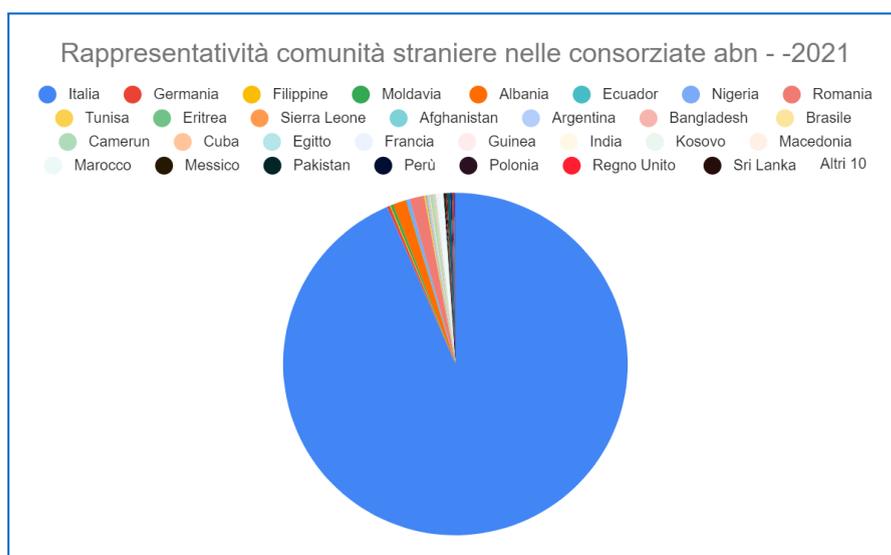
Un altro importante fronte di analisi è quello relativo alla nazionalità dei lavoratori impiegati nelle consorziate abn. A seguire la rappresentazione grafica della presenza di lavoratori stranieri nella compagine societaria del Consorzio abn.

Collocazione geografica dei lavoratori nelle cooperative abn - 2021



La compagine delle consorziate abn si colloca in quasi 40 paesi nel mondo. Gli italiani sono complessivamente 2.205, gli stranieri 153, il 6,5%, in leggero calo rispetto al 2020 (quando rappresentavano il 9,6% della forza lavoro totale).

Il grafico seguente conferma l'andamento degli ultimi decenni, in linea con il dato nazionale, ossia la significativa rappresentatività delle comunità rumena, albanese e marocchina, che coprono rispettivamente il 20,9%, il 18,9% ed il 7,8% del numero totali di stranieri della compagine sociale delle consorziate.





Questo è quanto riporta il X Rapporto della Direzione Generale dell'Integrazione e delle Politiche di Integrazione: “

Gli occupati stranieri in Italia sono 2,3 milioni, circa il 10% del totale, ma il 35% degli occupati spariti nel 2020 (160 mila su 450 mila) sono stranieri. Gli occupati italiani sono calati dell'1,4%, gli extraUe del 6%, i comunitari del 7,1%. Parallelamente, gli inattivi italiani sono aumentati del 3,1%, gli extraUe del 15,1%, i comunitari del 18,7%. Le donne straniere sono sempre più penalizzate (-10% di occupate extraUe nel 2020, contro il -3,4% di occupati extraue e -1,6% di occupate italiane) e notevoli differenze si registrano anche tra settori e comunità diverse.

Il rapporto mostra che, a parità di altre condizioni, gli stranieri hanno più probabilità degli italiani di perdere il posto. Il rischio è massimo per le giovani donne straniere, con basso livello di istruzione, occupate in professioni low skill e residenti nel meridione. Lo stesso identikit è anche al vertice della vulnerabilità percepita, quella delle persone che oggi temono di perdere il lavoro.

4.4 Pratiche disciplinari

4.4.1 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 nel corso del 2021 non ha applicato alcun provvedimento disciplinare.

➤ Le consorziate

Rispetto allo stesso requisito il Consorzio abn conta **4 adesioni formali**, attraverso il nuovo impegno di Responsabilità Sociale, che così recita: “*impegno a trattare il personale con dignità e rispetto*”.

I **monitoraggi diretti condotti tra maggio e giugno 2022** sulle **3** firmatarie più “anziane” delle LG-SA8000 evidenziano una situazione di conformità sia rispetto al requisito della norma sia rispetto a quanto previsto dal CCNL.

Dai questionari SA8000 2021, 2 delle cooperative firmatarie dell’impegno e che hanno risposto all’indagine SA8000, hanno emesso multe disciplinari a carico dei lavoratori nel 2021 ed il dato complessivo è in significativo aumento sul 2020 quando erano 5. Nel 2021 si registrano 21 provvedimenti disciplinari e a pesare sono i 20 provvedimenti attivati da una sola delle 2 consorziate.

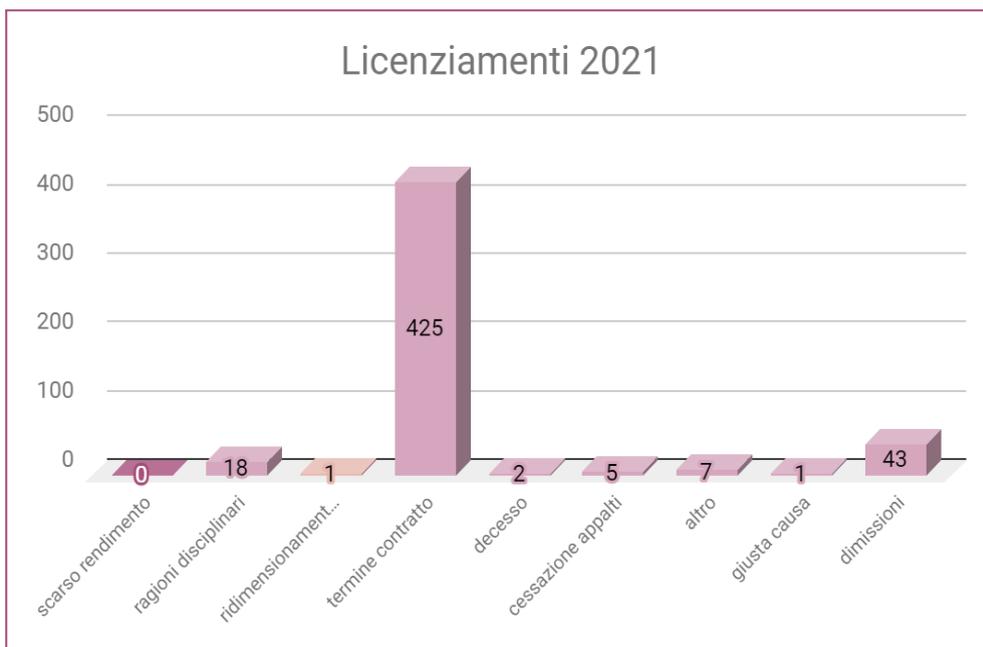
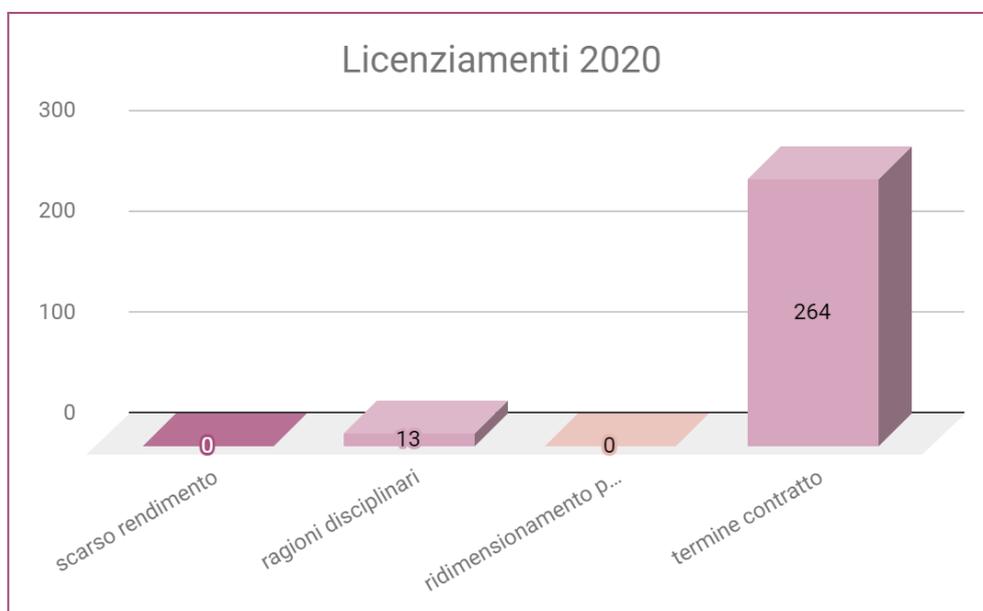
4.4.2 Dati 2021 secondo i requisiti della norma SA8000:2014

In linea con quanto emerso gli scorsi anni, la principale causa di licenziamento nel 2021 è la decadenza dei “contratti a termine”, che rappresentano l’84,7% del totale dei licenziamenti. A seguire i licenziamenti per dimissioni che fino allo scorso anno non abbiamo conteggiato come licenziamento, con il 10,1%. Se però non consideriamo le dimissioni volontarie fra i licenziamenti, al secondo posto si confermerebbero i licenziamenti per ragioni disciplinari con il 4,7%.

Si registrano purtroppo 2 licenziamenti per decesso ed anche un licenziamento per ridimensionamento produttivo, causa di solito non rappresentata. La cessazione appalti viene solitamente conteggiata con i licenziamenti per termine contratto

e nello specifico nel 2021 sono stati 5, dato quindi che non peserebbe in modo incisivo sui licenziamenti per termine contratto.

Licenziamenti nelle consorziate abn nel 2020 e 2021



Il Consorzio abn non ha registrato nel 2021, il licenziamento di 2 dipendenti, 1 per fine contratto ed 1 per dimissioni volontarie da parte del lavoratore; i 9 dipendenti oggi in forza, che rappresentano lo zoccolo duro della forza lavoro, hanno tutti contratto a tempo indeterminato, di cui 5 full time e 3 part-time.

Ad oggi, per esigenze legate all'area progettazione, il Consorzio abn ha attive 6 co.co.co. e 5 distacchi del personale dalle consorziate.



Sul fronte delle assunzioni nelle consorziate abn, sono 8 le consorziate che hanno effettuato assunzioni nel 2021, per un totale di 705 assunti, dato abbastanza vicino a quello del 2020 quando gli assunti sono stati 651.

Il divario tra assunzioni al maschile ed assunzioni al femminile rimane ma si assottiglia, i maschi ricoprono il 61% delle assunzioni e le femmine il 39% (nel 2020 i maschi rappresentavano il 64%).

A pesare sul dato complessivo delle assunzioni ed anche sul dato relativo ai maschi assunti è una consorziata che, da sola, nel 2021, copre il 40% delle assunzioni totali ed il 34% delle assunzioni al maschile. All'interno della stessa cooperativa è importante il divario tra maschi assunti (253) e femmine assunte (27) ma l'elemento non è da intendersi come atto discriminatorio nei confronti del genere femminile. Infatti la cooperativa è attiva nel settore delle fonti energetiche rinnovabili e pertanto la platea cui si rivolge per lo svolgimento di attività di installazione e manutenzioni impianti è necessariamente maschile. Al contrario, in 4 delle consorziate che fanno registrare assunzioni nel 2021, sono richieste prevalentemente figure femminili o quantomeno, le candidature al lavoro sono maggiori fra le femmine per la tipologia di attività da svolgere (ristorazione e pulizie).

Assunzioni delle lavoratrici e dei lavoratori nel corso del 2021

	n° maschi	n° femmine
Lavoratori assunti Consorzio abn²	1	1
Lavoratori assunti Consorziate	430	275

Cala, rispetto al 2020, il dato dei dimissionari nelle consorziate abn, si passa da 483 a 318, confermando il calo che già si era registrato nel 2020 sul 2019.

Il 75,8% delle dimissioni volontarie afferiscono ad una sola consorziata, che, come più volte ribadito, rappresenta il 32,5% della forza lavoro esaminata.

Ricorrenti le motivazioni che le caratterizzano: nuove opportunità professionali, pensionamento, motivi personali, motivi economici, motivi familiari e 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 7 consorziate.

Dimissioni volontarie da parte delle lavoratrici e dei lavoratori nel corso del 2021

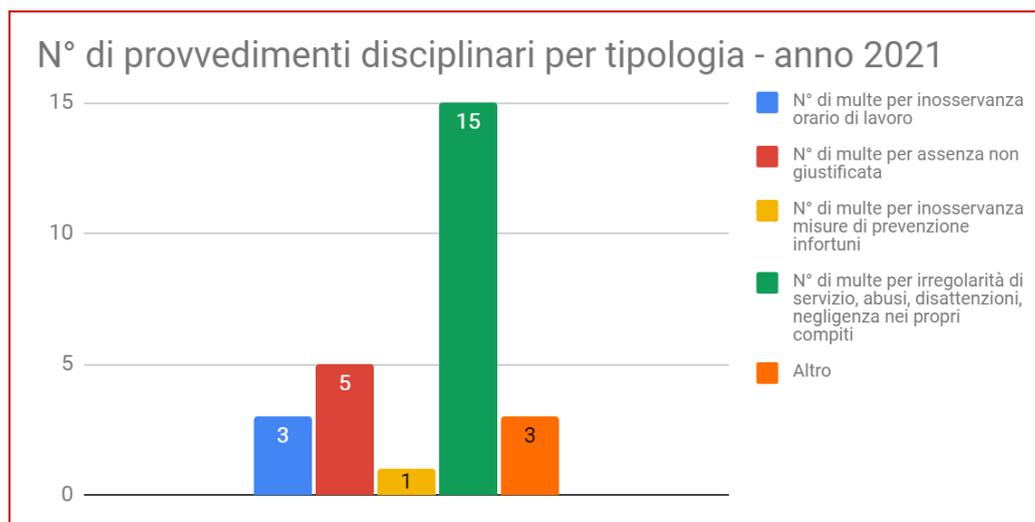
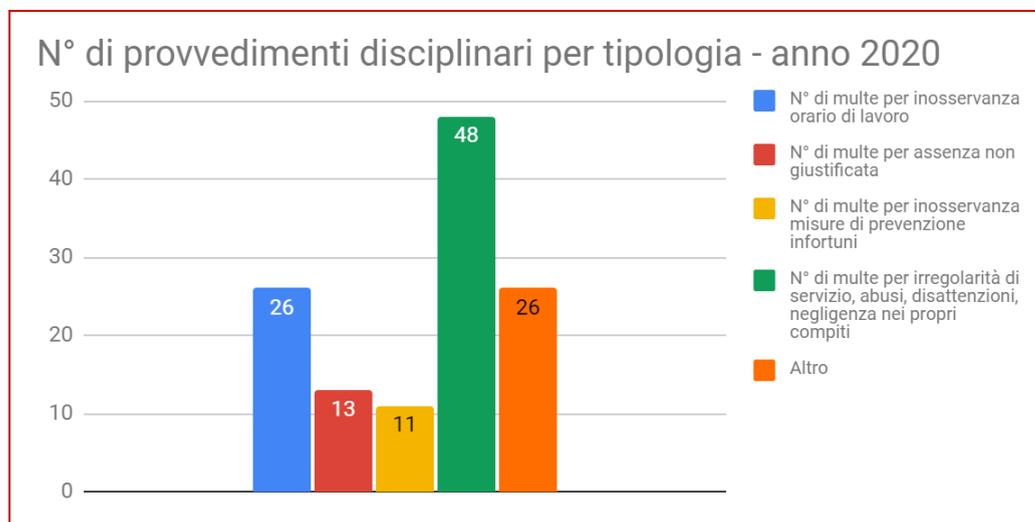
	N° lavoratori dimissionari
Consorzio abn	1
Consorziate	318

² Si fa riferimento ai soli dipendenti assunti

Rispetto all'applicazione di provvedimenti disciplinari, il Consorzio abn nel 2021 non ha formalizzato provvedimenti disciplinari.

Nelle consorziate abn nel 2021 sono 4 le cooperative che nel 2021 hanno emesso multe disciplinari a carico dei lavoratori

Sanzioni disciplinari per tipologia anno 2021 messe a confronto con i dati 2020



Pur calando significativamente il numero dei provvedimenti per tutte le tipologie previste (27 nel 2021, 124 nel 2020), si conferma la tendenza del 2020 rispetto alle motivazioni per cui si ricorre a provvedimenti disciplinari. Le irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni e negligenza nei propri compiti continua a rappresentare la prima causa di attivazione di provvedimenti disciplinari, seguita dalle multe per assenze ingiustificate (nel 2020 la seconda causa era l'inosservanza dell'orario di lavoro). Un solo provvedimento per inosservanza delle misure di prevenzione infortuni, contro gli 11 del 2020.

3 delle 4 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.



4.5 Orario di lavoro

4.5.1 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 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); oggi il Consorzio ha tutti dipendenti con contratto a tempo indeterminato.
- 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 festivo³.
- Concede almeno undici ore consecutive di riposo tra un giorno lavorativo e l’altro, con l’eccezione delle attività caratterizzate dall’essere frazionate nel corso della giornata (cfr. art. 7 del D.Lgs n° 66 del 08/04/2003);
- assicura a ciascun lavoratore il riposo settimanale di almeno un giorno;
- garantisce che tutti i lavoratori usufruiscano del periodo minimo di ferie annue previsto dalla legge e dal CCNL (il D.Lgs n° 66 del 08/04/2003 prevede almeno 4 settimane di ferie all’anno, di cui 2 settimane a scelta del lavoratore nel corso dell’anno stesso - periodo di maturazione - e le altre due settimane entro i 18 mesi successivi);
- monitora la percentuale di incidenti sul lavoro, confrontandola con la media del settore (il numero e la percentuale di incidenti possono essere indicatori indiretti della gravosità del lavoro svolto, dovuto a un numero eccessivo di ore lavorate). Il Consorzio abn non registra infortuni ormai da diversi anni, come formalizzato anche all’interno della relazione annuale del RSPP e non si sono verificati episodi di “quasi infortuni” o “incidenti” (senza infortunio) o “mancati incidenti”, come confermato dall’indagine (anonima) salute e sicurezza condotta per il 2020 tra i dipendenti del Consorzio.

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 del 10% su paga oraria lorda per ogni ora effettivamente svolta.



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, che in questa fase stanno volgendo al graduale allentamento.

➤ **Le consorziate**

Rispetto allo stesso requisito il Consorzio abn conta **4 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 diretti condotti tra maggio e giugno 2022** sulle **3** firmatarie più “anziane” delle LG-SA8000 evidenziano una situazione sotto controllo rispetto al lavoro straordinario.

Una consorziata, nel 2021, ha applicato il cosiddetto “lavoro supplementare part-time” e sono state complessivamente 4.489 le ore oltre quelle ordinarie, per 104 lavoratori coinvolti; un'altra applica in genere lo strumento della “flessibilità lavorativa”.

4.5.2 Dati 2021 secondo i requisiti della norma SA8000:2014

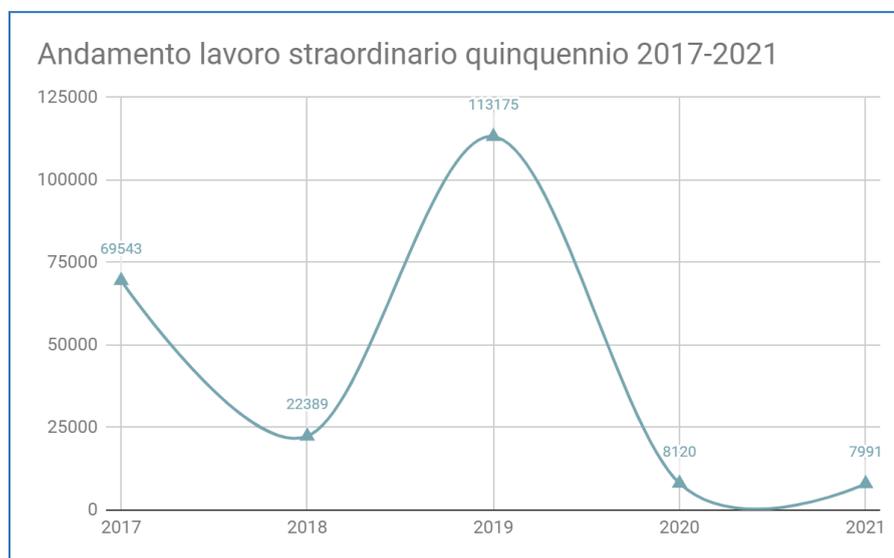
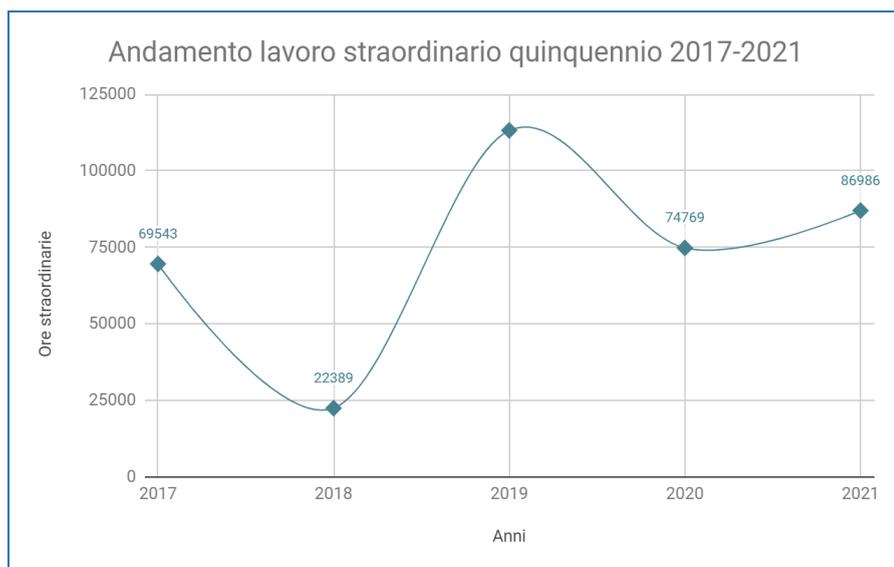
Gran parte delle imprese consorziate in abn hanno come riferimento il CCNL delle cooperative sociali. Ciò significa che i contratti full-time prevedono circa 38-40 ore settimanali.

Sono 5 le consorziate che nel 2021 hanno avuto necessità di richiedere ai propri lavoratori, ore aggiuntive oltre le ore di lavoro ordinarie; monte ore complessivo 86.986,86 con 1.108 lavoratori coinvolti.

A pesare sul dato complessivo quanto accaduto in una delle due coop non sociali che ha partecipato all'indagine 2021; 78.995 le ore di lavoro straordinario censite e 903 i lavoratori coinvolti. Quindi, isolando il dato relativo alle ore di lavoro straordinario di questa consorziata, il valore 2021 è assolutamente in linea con quello del 2020 ed in leggera flessione, come dimostrato dal grafico a seguire.

Torna a crescere la media di ore di lavoro straordinario rese da ciascun lavoratore, 78,5, era 61,94 il dato 2020.

Andamento lavoro straordinario periodo 2017-2021



Andamento lavoro straordinario isolando le 78.995 ore registrate da una sola consorziata nel 2021

La retribuzione complessiva erogata per le ore di lavoro straordinario nel 2021 è pari ad 1.294.380,08 euro.

Le cooperative motivano così il ricorso al lavoro straordinario: urgenze lavorative, manutenzioni straordinarie urgenti e rispetto dei tempi di consegna lavori (motivazioni specificate della cooperativa non sociale che opera nel campo delle rinnovabili), aumento temporaneo di lavori, sostituzioni per malattie, infortunio e ferie.

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 2021

N° ore straordinario	Retribuzione complessiva per straordinario	N° lavoratori coinvolti	N° Cooperative che hanno fatto ricorso allo straordinario
86.986,86	1.245.427,96	1.108	5

4.6 Retribuzione

4.6.1 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 31/12/2021 risulta avere attivi contratti per dipendenti (11) e co.co.co.(6).

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

Il portale si è dimostrato utile strumento di lavoro anche sotto il profilo della salute e sicurezza, permettendo di implementare procedure volte a prevenire la diffusione da Covid-19. Per prima cosa ha consentito di mettere a frutto la sezione “comunicazioni”, all’interno della quale sono state caricate le informative e procedure di comportamento da osservare in azienda; in secondo luogo, come detto precedentemente, attraverso l’applicativo “Healt Check”, quotidianamente i dipendenti forniscono informazioni sulla propria condizione fisica al fine di testare, con l’acquisizione di un punteggio finale sulla base delle risposte fornite, la compatibilità con l’ingresso in azienda.

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

➤ Le consorziate

Rispetto allo stesso requisito il Consorzio abn conta **4 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 diretti condotti tra maggio e giugno 2022** sulle **3** firmatarie più “anziane” firmatarie delle LG-SA8000 hanno permesso di verificare che, su un’indagine comunque a campione, le cooperative garantiscono il pagamento del salario minimo legale secondo i livelli di inquadramento del CCNL applicato. Si appura che non ci sono trattenute sul salario per motivi disciplinari e che le buste paga dettagliano in modo chiaro ed esaustivo la composizione del salario e delle eventuali indennità. Lo stipendio viene accreditato tramite bonifico bancario o assegno.

4.6.2 Dati 2021 secondo i requisiti della norma SA8000:2014

Per quanto riguarda la retribuzione, le Consorziati 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, a differenza delle altre consorziate, il contratto Metalmeccanico ed Edile Cooperative.

Delle 9 cooperative prese in considerazione, sono 5 quelle che ricorrono a personale volontario di supporto alle attività svolte. Il dato è molto vicino a quello del 2020 (592 volontari), nel 2021 sono complessivamente 617. Il 92,5% del totale è coperto dai volontari della cooperativa non sociale più volte richiamata per il peso che i suoi dati hanno sulle statistiche complessive. Sempre in linea con la tipologia di attività che svolge, l’81,4% dei volontari della consorziata sono maschi.

4.7 Sistema di Gestione del Consorzio abn

4.7.1 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 regola la gestione della documentazione, in occasione del rinnovo certificato, 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 regola anche le modalità di presentazione di eventuali reclami da parte dei lavoratori (ad oggi non ve ne sono stati) e le modalità di interazione con le 'parti interessate' esterne;
- l'identificazione, il monitoraggio e l'aggiornamento delle legislazioni segue la PR09 del SGI;
- La gestione amministrativa del personale è regolamentata dalle PO03 "Gestione Amministrativa del Personale" e PO4 "Adempimenti sicurezza" del SGI;
- la gestione dei Reclami SA8000 provenienti dalle parti interessate interne ed esterne (come definite nell'allegato al MGI "Elenco Parti interessate" avviene secondo quanto previsto dalla **PR03 SGSA8000 "Reclami SA8000"**;
- l'identificazione e valutazione dei rischi SA8000 da parte del Social Performance Team viene condotta e periodicamente aggiornata secondo la **PR02 SGSA8000 "Identificazione valutazione dei rischi SA8000"**;
- Compiti e responsabilità del SPT vengono stabiliti all'interno della **PR01 SGSA8000 "Il SPT, membri, compiti e durata in carica"**;
- Il trattamento di situazioni a rischio di assunzione minori e/o giovani lavoratori è regolamentato dalla **PR04 SGSA8000 "Lavoro infantile e minorile"**;

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

- il rapporto con fornitori e sub-fornitori, le modalità di qualifica, il monitoraggio sul loro grado di rispetto dei requisiti SA8000, sono infine disciplinate dalla PR11 SGI.
- Il Rapporto con le consorziate, fornitori privilegiati del Consorzio abn, in tema di Responsabilità Sociale, comprese le attività di monitoraggio sul loro grado di rispetto dei requisiti SA8000 è disciplinato dalle Linee Guida Consortili di Responsabilità Sociale.

4.7.1.1 Grado di raggiungimento degli obiettivi

Il Consorzio abn e la Politica SA8000

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

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

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

Il documento ha subito una revisione a giugno 2020 e viene messo a disposizione di tutti i dipendenti attraverso la sua affissione in bacheca e resa pubblica a tutte le principali parti interessate dell'organizzazione, attraverso la sezione "download center" nel sito del Consorzio abn www.conosrziobn.it.



4.8 Il Social Performance Team

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

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

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

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

L'ultimo incontro fra i membri del SPT formalizzato lo scorso 11/06/2021, aveva all'ODG le seguenti tematiche:

- ❖ Stato di perseguimento degli obiettivi 2021-2022;
- ❖ 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.

4.8.1 Identificazione e valutazione dei rischi

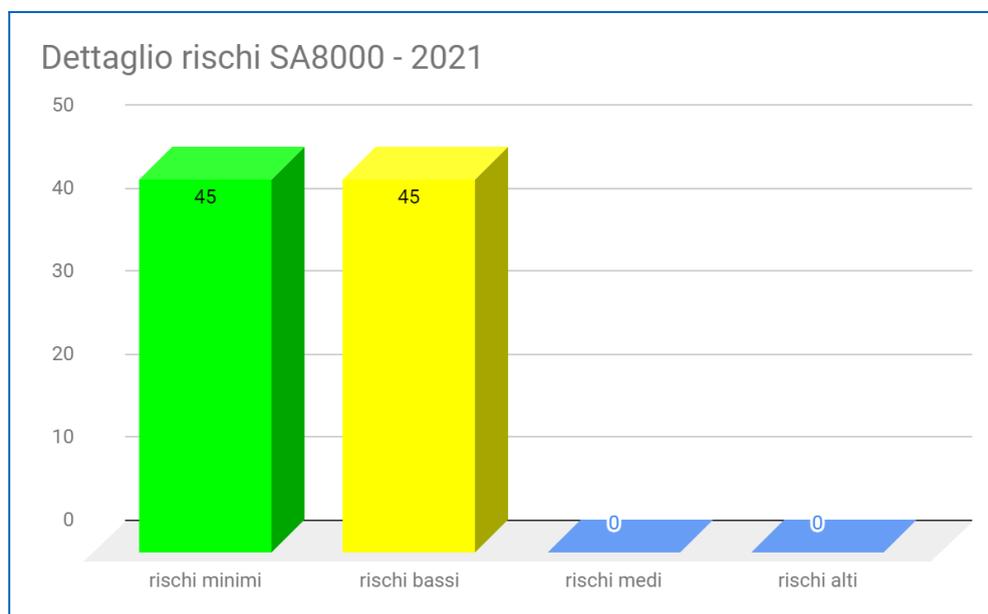
Il SPT ha predisposto una procedura documentata ed autorizzata dalla Direzione, per la valutazione dei rischi rilevanti in riferimento a tutti gli elementi SA8000.

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 qualificano i rischi SA8000 secondo il consuntivo effettuato in questo mese sullo stato di perseguimento delle azioni di miglioramento, contestuale all'aggiornamento dell'analisi ed alla definizione di nuove azioni di miglioramento ove necessarie.



Si dettagliano di seguito le azioni pianificate nel 2021 e lo stato di perseguimento per alcuni dei rischi individuati:

Rischio n.1:

Minaccia/pericolo - Errata definizione delle modalità di contrasto delle possibili emergenze

Valore del rischio - 3 (rischio basso)

Azione correttiva (azione continua fino a che le prescrizioni di legge lo prevedono): Controllo dei green pass all'ingresso principale o in segreteria generale come misura più stringente ai fini della salute dei lavoratori del Consorzio e di chi lavora presso Palazzo Campus - 👍 azione perseguita.

Rischio 2:

Minaccia/pericolo - Malfunzionamento dei rilevatori di fumo

Valore del rischio - 4 (rischio basso)

Azione correttiva (entro gennaio 2022) - Sostituzione di un altro 10% dei rivelatori per adeguamento alla normativa vigente - ⌚ azione rilanciata per luglio 2022 considerato che lo scorso anno è stato sostituito un numero di rivelatore maggiore rispetto al minimo previsto per legge.

Rischio 3:

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

Valore del rischio - 4 (rischio basso)



Azione correttiva (entro dicembre 2021) -1.Somministrazione questionario SA8000 2. somministrazione questionario per indagare le misure anti Covid-19 da parte delle cooperative alla luce delle prescrizioni del DL 127 del 21/09/2021 - 🍑 azione perseguita per l'azione n.1, decadenza dell'azione n. 2.

Rischio 4:

Minaccia/pericolo - Mancato aggiornamento sulle performance di responsabilità sociale dei fornitori diversi dalle consorziate in base agli impegni SA8000 sottoscritti

Valore del rischio - 2 (rischio minimo)

Azione correttiva (entro dicembre 2021) - Sollecitare sottoscrizione impegno SA8000 cooperative che svolgono servizi a titolarità del Consorzio abn - 🍑 azione perseguita

Quello che emerge come valore aggiunto è l'impegno della Direzione del Consorzio ad agire per il miglioramento continuo anche in prossimità di quei rischi la cui gravità, in caso di accadimento dell'episodio non conforme, sarebbe minima o bassa e facilmente gestibile. Questo al fine di essere più performanti possibili rispetto alle azioni minime previste dall'Allegato "Indicatori di Performance" documento integrante la norma SA8000.

4.9 Monitoraggio

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

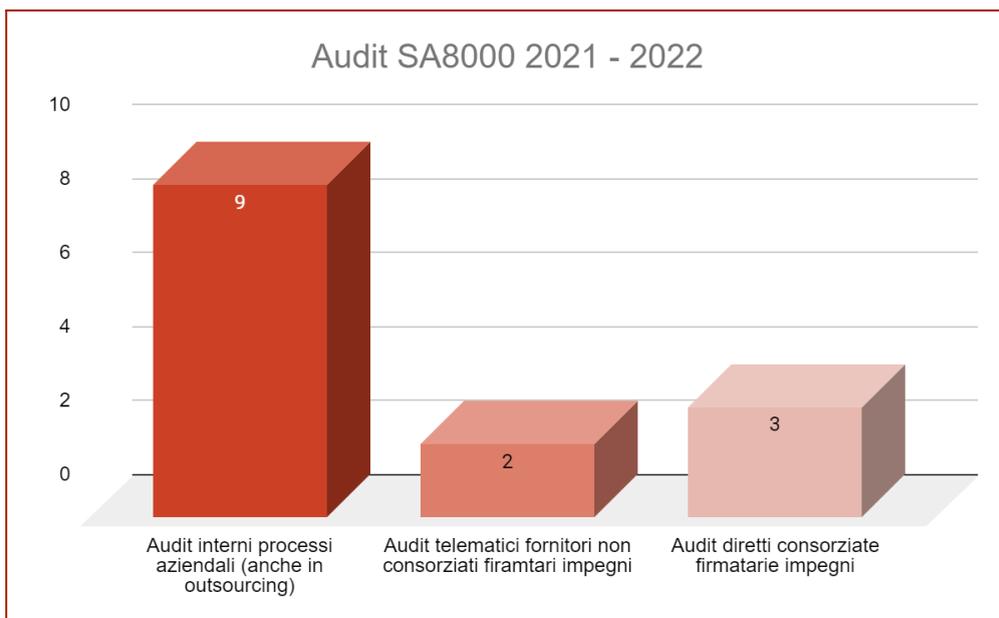
- la conformità delle attività svolte in riferimento allo standard SA8000;
- la necessità di intraprendere azioni di rimedio ad eventuali NC SA8000, di concerto con la Dir e le funzioni eventualmente interessate;
- l'applicazione e l'efficacia delle azioni di rimedio pianificate;
- l'esigenza, anche 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:

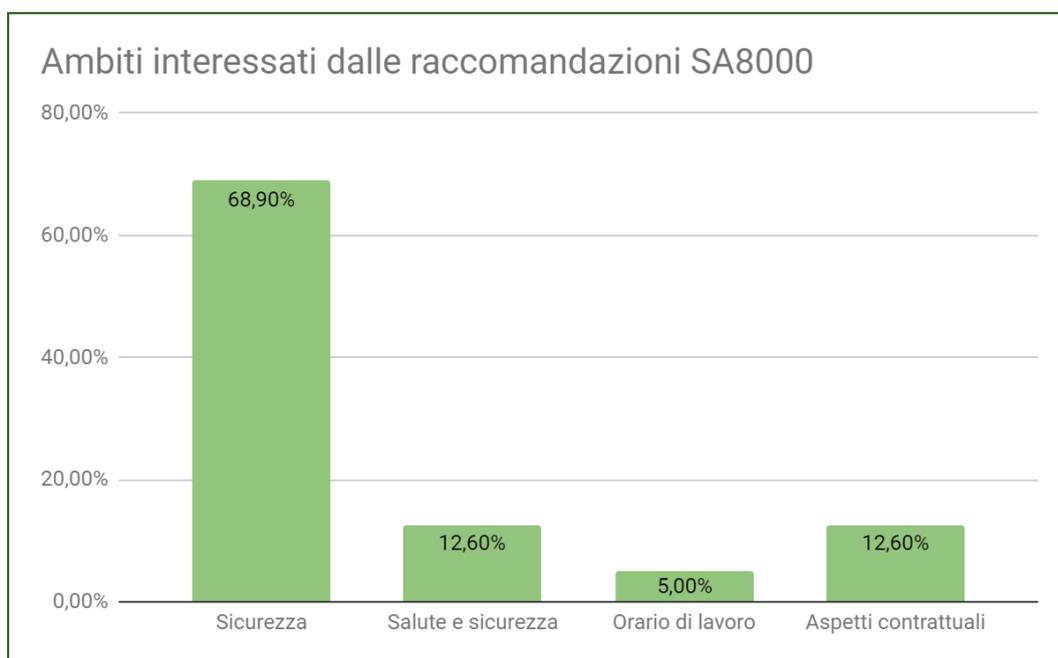
- i risultati degli audit condotti sui processi interni e presso i fornitori;
- lo stato di avanzamento e di applicazione delle azioni di rimedio pianificate e l'efficacia delle stesse;
- lo stato di avanzamento del Sistema in relazione agli obiettivi di miglioramento definiti;
- il livello delle performance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

Il Consorzio abn ha condotto, dal 01/01/2021 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 non conformità ma alcune raccomandazioni di miglioramento, soprattutto in ambito salute e sicurezza, che rappresenta il fronte più “critico” e complesso all’interno delle cooperative. Le raccomandazioni sono censite nel registro NC del Consorzio abn per la tenuta sotto controllo dello stato di attuazione da parte dei processi/fornitori interessati secondo i tempi pianificati.

Prendendo in considerazione le sole raccomandazioni che vedono coinvolti i requisiti di responsabilità sociale d’impresa, si rappresenta graficamente in quali specifiche tematiche hanno ricaduta:





Rispetto ai fornitori diversi dalle consorziate, il Consorzio abn ha ottenuto 6 adesioni all'impegno SA8000 su 9 fornitori coinvolti. Nel 2021, con azione di sollecito nel 2022, sono 5 i fornitori coinvolti nel monitoraggio telematico per la verifica del rispetto dei requisiti SA800, solo 2 i fornitori che per ora hanno risposto all'indagine.

Ad inizio 2022 sono stati emessi i seguenti piani di monitoraggio:

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

Il Consorzio nella seconda parte del 2022 si dedicherà, da un lato a sollecitare i 3 fornitori che non hanno ancora sottoscritto gli impegni e dall'altro a sollecitare i 3 fornitori che non hanno ancora risposto all'indagine telematica, con il coinvolgimento anche dell'ultimo fornitore qualificato nel 2021 e firmatario dell'impegno SA8000.

4.9.1 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](tel:075514511), Fax [075/5004584](tel:0755004584), 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:

- Organismo di Certificazione CISE, Area Responsabilità Sociale delle Imprese – C.so della Repubblica 5, 47100 Forlì, telefono [+39 0543 713311](tel:+390543713311), fax +39 0543 713319, e-mail info@lavoroetico.org
- 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 2021 - primo semestre 2022 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.

4.9.2 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.

4.9.3 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 2021 - primo semestre 2022 emerge 1 NC interna in materia di sicurezza, di natura formale e non sostanziale in riferimento alla comunicazione nel portale CIVA dell'ente abilitato alle verifiche periodiche degli impianti di messa a terra. Oggi la NC è già chiusa in quanto il Consorzio abn, ha provveduto a curare l'adempimento.

4.9.4 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 formazione 2021 e realizzati, in riferimento agli aspetti di responsabilità sociale, con il dettaglio del monte ore, del numero partecipanti e del periodo di riferimento:

N°	Argomento	N. lavoratori coinvolti	Periodo	N° Ore
1	Incontri formativi sulla sicurezza generale e specifica ai sensi del D.Lgs 81/08	3	Ottobre 2021	12
2	Aggiornamento Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ai sensi del D.Lgs. 81/2008	1	Maggio 2021	4
3	Il Sistema di Gestione SA8000 del Consorzio abn	4	Giugno 2021 Novembre 2021	14

E' stato emesso in data 04/02/2022 il piano di formazione 2022 che contempla anche i percorsi specifici in tema di responsabilità sociale.

Ad oggi sono già stati portati a completamento il corso di formazione Primo Soccorso che ha visto coinvolto uno dei dipendenti del Consorzio ed il corso di aggiornamento annuale RLS.

4.9.5 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 **3 adesioni formali**, attraverso l’impegno di Responsabilità Sociale, che così recita: *“impegno ad iniziare un percorso di sensibilizzazione in materia di responsabilità sociale d’impresa nei confronti della catena dei propri fornitori ed appaltatori”* attraverso le seguenti tre azioni specifiche:

- L’invio ai propri fornitori ed appaltatori della **Scheda di applicazione dello Standard SA8000** da parte del Consorzio abn per renderne note la ricaduta e contaminazione sulle cooperative socie;
- La richiesta di impegno formale ai propri fornitori ed appaltatori ai principi fondanti della responsabilità sociale d’impresa (**Mod09LGSA8000 – Impegno di Responsabilità Sociale – fornitori consorziate**);



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

I **monitoraggi diretti condotti tra maggio e giugno 2022** sulle **3** firmatarie più “anziane” 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 da attuare.

Il Consorzio abn ha ribadito in fase di audit, la disponibilità dell'ufficio qualità-ambiente-etica del Consorzio, a supportare le cooperative in questa azione di sensibilizzazione da mettere in atto nei confronti della catena di fornitori/appaltatori delle consorziate stesse. Il tutto sarebbe facilitato dal fatto che oggi il RD del Consorzio riveste, a diverso titolo, incarichi per la gestione dei sistemi aziendali proprio per le 2 cooperative che hanno aderito anche a questo specifico requisito.

5. Obiettivi di miglioramento 2022-2023

Si riporta nel dettaglio lo schema degli obiettivi 2022:

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

Requisito norma di riferimento: 3. "Salute e Sicurezza"						
1.Potenziamento delle squadre di emergenze antincendio	Formazione dipendenti Consorzio abn"	Costi del personale interno e costi corso Primo Soccorso	Partecipazione al corso base antincendio di 1 dipendente del Consorzio	RSPP/MC	DIR	Dicembre 2022
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: 9 "Sistema di Gestione"**9.10 "Gestione dei fornitori e degli appaltatori"**

6. Accrescere la 'responsabilità sociale' delle consorziate e degli altri fornitori	Monitoraggi telematici e monitoraggi diretti SA8000 consorziate firmatarie	Compreso nei costi di RD	3 monitoraggi telematici ed un monitoraggio diretto (presso consorziate firmatarie nel 2021)	RD	SPT	Giugno 2023
	Sottoscrizione dell'Impegno SA8000 da parte dei fornitori di fascia B-D	Compreso nei costi di RD	Sottoscrizione impegno da parte di 3 fornitori	RD	SPT	Settembre 2022
	Audit di monitoraggio telematico fornitori fascia B-D	Compreso nei costi di RD	Audit telematici presso i fornitori firmatari nel 2019 - 2021	RD	SPT	Ottobre 2022
	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	Febbraio 2023

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	Attività esecutive legate alla progettazione ed allo sviluppo
Consorziate abn	ristorazione scolastica
	attività formativa verso lavoratori
	assistenza scolastica alla disabilità
	servizi educativi
	attività formative per stranieri
	centro diurno per anziani

	centro diurno per disabili
	Servizi museali, biblioteche, servizi di pubblico spettacolo
	Servizi al turismo

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	0
5	439

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	680 euro
7	176.274 (in attesa di dato da Giancamillo)

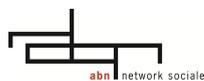
4. Ci sono servizi che non sono più ripartiti a causa dell'epidemia per Coronavirus?

Nessuna cooperativa ha avuto, almeno nel 2021, chiusure definitive e permanenti di attività e servizi.

5. Avete registrato casi di positività al Covid in cooperativa?

N. Cooperative interessate	Casi complessivi
Consorzio abn	1
6	127

N.b 2 consorziate affermano di non avere disponibilità del dato pur sapendo di aver registrato casi Covid



6. Quanti dei malati covid hanno subito ricovero ospedaliero?

Pur aumentando leggermente il dato sui casi Covid nelle consorziate abn, nessuno dei contagiati ha subito ricovero ospedaliero, probabilmente anche a comprova dell'efficacia della campagna vaccinale, che ha ridotto drasticamente la virulenza della malattia.

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

Cooperative interessate	Casi di mortalità
Consorzio abn	0
0	0

Dai dati analizzati in riferimento alla pandemia, emerge una condizione difficile nel 2021 ma in deciso miglioramento sul 2020 rispetto alla quasi totalità dei criteri analizzati.

Come detto, aumenta, se pur di poco, il dato sui contagi, tenendo conto comunque che 2 consorziate hanno registrato casi ma non sono state in grado di fornire i dati. Questo conferma sicuramente la maggiore capacità diffusiva del virus anche a fronte di un 2021 in cui si è scongiurato un nuovo "Lockdown" generalizzato e questo ha permesso al virus di circolare più diffusamente ma con una virulenza estremamente ridotta, anche per efficacia, quasi sicuramente, secondo quanto riferito dagli addetti ai lavori, della campagna vaccinale.