

Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000



Ravenna, 21 SETTEMBRE 2015

Emesso da: SOCIAL PERFORMANCE TEAM

Presidente e Datore di Lavoro
Direttore
Responsabile Sistemi QARS
Rappresentante dei Lavoratori SA8000
Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione



Sommario

1. CONSIDERAZIONI GENERALI.....	4
1.1. DESCRIZIONE.....	4
1.2. DESTINATARI.....	4
1.3. OBIETTIVI.....	5
2. PROFILO DI COLAS Pulizie Locali.....	6
2.1. STORIA E PROFILO ATTUALE.....	6
2.2. STRUTTURA ORGANIZZATIVA E RESPONSABILITÀ.....	6
3. ETICA, PRINCIPI E VALORI DI COLAS Pulizie Locali.....	10
3.1. ETICA.....	10
3.2. PRINCIPI.....	10
3.3. VALORI.....	11
4. SOGGETTI INTERESSATI (STAKEHOLDER).....	12
4.1. INDIVIDUAZIONE.....	12
5. REQUISITI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE SA8000.....	13
5.1. LAVORO INFANTILE.....	13
5.1.1. Prescrizioni e mezzi di controllo.....	13
5.1.2. Situazione e dati di riferimento.....	14
5.2. LAVORO FORZATO O OBBLIGATO.....	15
5.2.1. Prescrizioni e mezzi di controllo.....	15
5.2.2. Situazione e dati di riferimento.....	15
5.3. SALUTE E SICUREZZA.....	16
5.3.1. Prescrizioni e mezzi di controllo.....	16
5.3.2. Situazione e dati di riferimento.....	18
5.4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.....	22
5.4.1. Prescrizioni e mezzi di controllo.....	22
5.4.2. Situazione e dati di riferimento.....	22
5.5. DISCRIMINAZIONE.....	23
5.5.1. Prescrizioni e mezzi di controllo.....	23
5.5.2. Situazione e dati di riferimento.....	23
5.6. PRATICHE DISCIPLINARI.....	25
5.6.1. Prescrizioni e mezzi di controllo.....	25
5.6.2. Situazione e dati di riferimento.....	25
5.7. ORARIO DI LAVORO.....	26
5.7.1. Prescrizioni e mezzi di controllo.....	26
5.7.2. Situazione e dati di riferimento.....	26
5.8. RETRIBUZIONE.....	29
5.8.1. Prescrizioni e mezzi di controllo.....	29

5.8.2. Situazione e dati di riferimento.....	29
5.9. SISTEMA DI GESTIONE	30
5.9.1. Politica Aziendale per la Responsabilità Sociale	30
5.9.2. Social Performance Team	32
5.9.3. Identificazione e valutazione dei rischi.....	33
5.9.4. Monitoraggio	33
5.9.5. Azioni correttive e preventive.....	33
5.9.6. Gestione dei fornitori e degli appaltatori	34
6. OBIETTIVI	35
6.1. RISULTATI CONSEGUITI.....	35
6.1.1. Certificazione SA8000	35
6.1.2. Analisi obiettivi 2014 relativi alle parti interessate.....	37
6.1.3. Analisi obiettivi 2014 relativi ai requisiti SA8000	38
6.2. OBIETTIVI 2015/2016.....	39
6.2.1. Indicatori di responsabilità sociale	39
6.2.2. Requisiti SA8000	40

1. CONSIDERAZIONI GENERALI

1.1. DESCRIZIONE

Il Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000 è un documento informativo pubblico sugli effetti sociali delle attività di Colas Pulizie Locali Soc. Coop.

Fornisce un resoconto sulle azioni svolte e sulle iniziative future della Cooperativa.

Ha una periodicità di redazione annuale e riporta i valori, la situazione e gli obiettivi della Cooperativa nel campo delle relazioni sociali ed etiche.

È elaborato dalla Direzione, in collaborazione con gli altri membri del Social Performance Team, in conformità con i requisiti della norma SA8000 utilizzati come linee guida per affrontare tali aspetti in modo sistematico.

Il documento comprende sia la Politica Aziendale per la Responsabilità Sociale che il Riesame della Direzione, finalizzati a definire, verificare, correggere e migliorare l'impegno di Colas Pulizie Locali Soc. Coop.

Il Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000, infatti, presenta una duplice valenza:

1. È uno strumento di gestione per la Direzione in quanto misura la propria Politica di Responsabilità Sociale e le altre politiche e procedure adottate per applicare lo Standard e i risultati di performance, nell'ottica del miglioramento continuo
2. È un mezzo di comunicazione perché informa e raccoglie informazioni dai soggetti interessati che, in questo modo, compartecipano meglio e più ampiamente alla condotta di Colas Pulizie Locali Soc. Coop.

Il presente documento è distribuito presso gli uffici della Cooperativa, è pubblicato sul sito www.colaslocali.it e viene inviato alle parti interessate.

1.2. DESTINATARI

Il Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000 è rivolto ai soggetti che hanno relazioni significative con la Cooperativa ed in particolare a:

- Soci.
- Dipendenti.
- Clienti.
- Sindacati.
- Comunità locale.
- Fornitori.

Colas Pulizie Locali Soc. Coop. chiede a tali soggetti di compartecipare, direttamente o indirettamente, a questo comune impegno di miglioramento.

1.3. OBIETTIVI

L'obiettivo del Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000 è quello di fornire un resoconto relativo alle iniziative sviluppate da Colas Pulizie Locali Soc. Coop. e comunicare, in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate, i risultati ottenuti nell'ambito della responsabilità sociale.

Più in dettaglio, il Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000 ha i seguenti obiettivi:

- Valutare i valori etici, gli impegni sociali, i principi e le regole di riferimento della Cooperativa, nell'ottica del miglioramento continuo.
- Fornire informazioni sugli effetti sociali che derivano dalle scelte della Cooperativa.
- Favorire il dialogo, il coinvolgimento e il consenso dei soggetti interessati.
- Realizzare pienamente il Sistema di Responsabilità Sociale e la certificazione con la norma SA8000.

2. PROFILO DI COLAS Pulizie Locali

2.1. STORIA E PROFILO ATTUALE

COLAS Pulizie Locali è una Società Cooperativa costituita il 17/11/1975.

È associata al Consorzio C.I.C.L.A.T., che è il consorzio nazionale del settore servizi di Confcooperative.

Al momento conta 492 lavoratori (473 alla fine del 2014) divisi circa a metà tra soci e dipendenti.

L'attività lavorativa si svolge prevalentemente in Romagna.

Colas Pulizie Locali Soc. Coop. ha sede legale, amministrativa e operativa a Ravenna in Via Romagnoli n° 13 ove sono ubicati i suoi uffici direzionali e il magazzino.

Vi è inoltre la sede operativa sita a Riccione in Via Murano n° 43.

La Cooperativa, grazie alla lunga esperienza maturata, all'impegno continuamente profuso, all'ampia disponibilità di personale, materiali e attrezzature, riesce a proporsi come un vero e proprio punto di riferimento nell'esecuzione di servizi di tipo igienico sanitario nei confronti di Clienti del settore pubblico, privato e aziendale.

La Cooperativa è retta e disciplinata secondo i principi della mutualità senza fini di speculazione privata; persegue lo scopo di consentire ai soci, tramite la gestione dell'impresa in forma associata, di ottenere continuità di occupazione lavorativa e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali possibili.

La funzione sociale della Cooperativa si realizza nel soddisfare gli interessi dei propri soci ad ottenere opportunità ed occasioni di lavoro nell'ambito della pluralità di attività che svolge.

Grazie al costante impegno del personale, alle certificazioni, ISO 9001 per la Qualità, ISO 14001 per l'Ambiente e SA8000 per la Responsabilità Sociale, Colas Pulizie Locali assicura servizi all'insegna della massima professionalità e garantisce ai propri Clienti un'ampia gamma di attività, per ogni specifico tipo di esigenza.

I servizi erogati e i processi interni sono stati valutati e sono regolati da procedure costantemente aggiornate e fonte di supporto continuo nei lavori che vengono così eseguiti con rapidità ed efficienza, sia che si tratti d'interventi ordinari che straordinari.

Oggi Colas Pulizie Locali è un'organizzazione moderna, ma con radici profonde, che crede nell'etica del lavoro, nel rispetto reciproco, nella centralità del valore umano, nell'impegno sul campo e nella volontà di migliorare le relazioni sociali.

2.2. STRUTTURA ORGANIZZATIVA E RESPONSABILITÀ

La struttura organizzativa di Colas Pulizie Locali prevede che il Direttore abbia il presidio dei seguenti settori:

- Personale: sovrintende all'intera gestione delle risorse umane.
- Commerciale: si occupa della gestione delle gare e dei contratti.
- Amministrativo: gestisce la parte amministrativa e contabile.

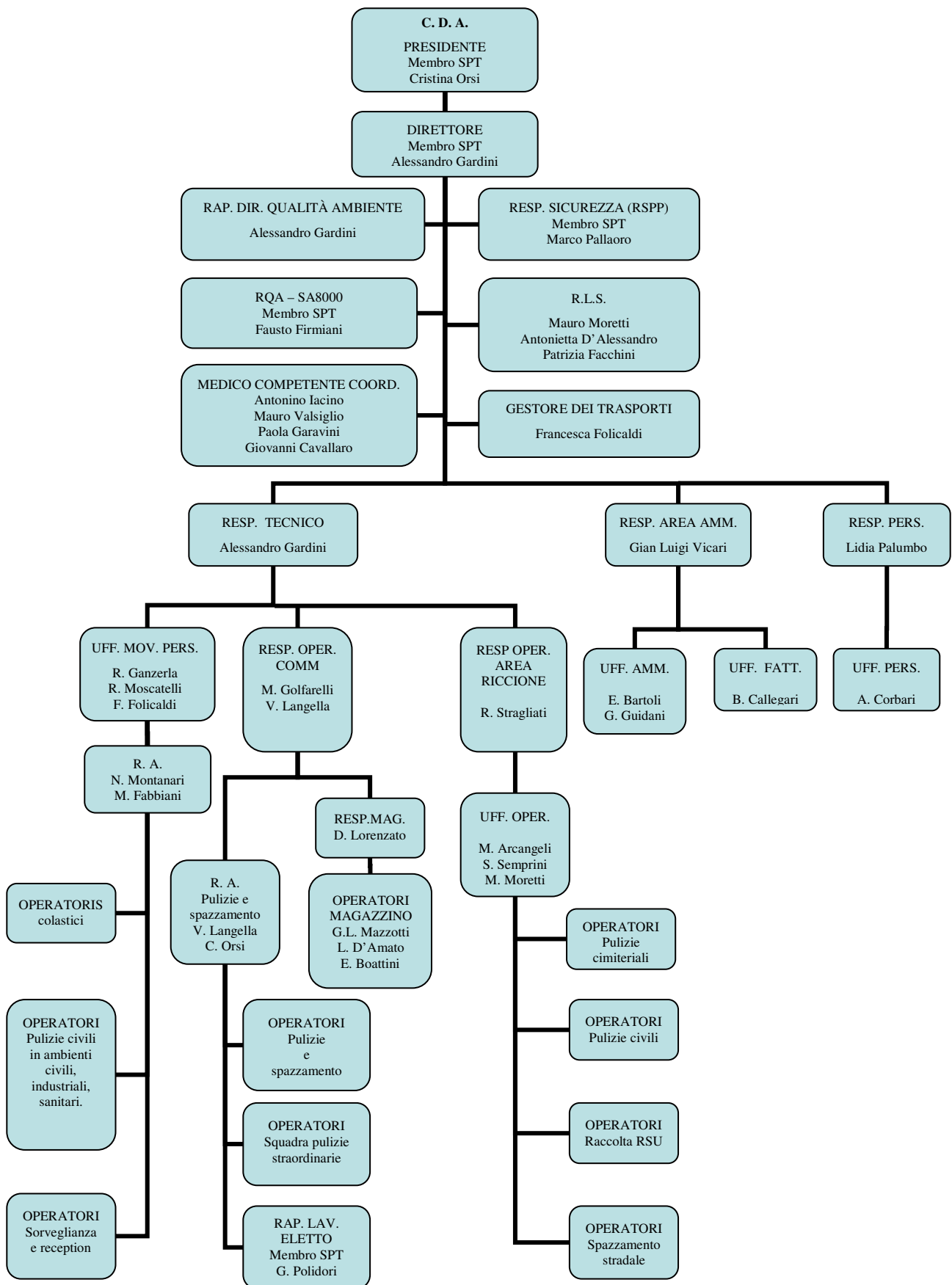
Tali settori sono correlati logicamente e funzionalmente mediante flussi di attività, informazioni e servizi che si svolgono nell'ottica del valore aggiunto per il Cliente e nell'ottica del bilanciamento dei carichi di lavoro per il personale.

Il Direttore, inoltre, si avvale di figure di staff per i seguenti aspetti:

- Qualità.
- Ambiente.
- Sicurezza.

Per la Responsabilità Sociale si avvale del Social Performance Team di cui egli stesso fa parte.

La struttura organizzativa è raffigurata nell'organigramma riportato nella pagina seguente:



Le responsabilità principali in merito al Sistema di Responsabilità Sociale SA8000 (di qui in poi SRS) sono di seguito sintetizzate:

Presidente (Senior Management):

- Riferisce al C.d.A.
- Ha la responsabilità della conformità allo Standard SA8000.
- Fa parte del Social Performance Team.
- Definisce e approva la Politica Aziendale per la Responsabilità Sociale.
- Presiede al riesame del SRS al fine di verificare l'adeguatezza e l'efficacia della Politica del Sistema e definire le azioni di miglioramento da attuare.
- Approva il Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000.
- È responsabile dell'attuazione e del monitoraggio del SRS con la collaborazione degli altri membri del SPT.
- Si interfaccia con il RSPP per quanto riguarda la corretta applicazione degli adempimenti in materia di sicurezza e salute sul lavoro.
- Elabora il Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000 con la collaborazione degli altri membri del SPT e di eventuali soggetti interessati.
- È responsabile della gestione delle non conformità e delle azioni correttive e preventive del SRS.
- È responsabile dei rapporti di Colas Pulizie Locali con i soggetti interessati.
- È responsabile dei rapporti con l'Ente di Certificazione.
- Partecipa all'elaborazione del piano di formazione.

Social Performance Team:

- Collabora con il Senior Management per la corretta applicazione del SRS.
- Facilita la comunicazione tra i lavoratori e la Direzione in quanto ne include le rappresentanze che quindi svolgono un ruolo di diretto portavoce.
- Identifica e valuta i rischi attribuendo ordini di priorità alle aree con maggiore potenzialità di non conformità allo Standard SA8000.
- Svolge attività di monitoraggio delle attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:
 - a. La conformità allo Standard SA8000.
 - b. L'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal SPT.
 - c. L'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti dello Standard.
- Partecipa all'elaborazione del Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000.
- Garantisce l'applicazione delle azioni messe in atto per la risoluzione delle non conformità e l'attuazione delle azioni correttive e preventive.
- Partecipa all'elaborazione del piano di formazione.

3. ETICA, PRINCIPI E VALORI DI COLAS Pulizie Locali

3.1. ETICA

Una Cooperativa è una società di persone che si uniscono per soddisfare, in un'ottica di mutualità, le proprie esigenze economiche, sociali, culturali ed etiche attraverso la realizzazione di una Società a proprietà comune.

La Cooperativa è regolata tramite un sistema responsabile e democratico, è improntata all'equità, alla mutualità e alla solidarietà di comportamento ed è aperta alla creazione di progetti utili alla comunità locale.

Nel caso di Colas Pulizie Locali occorre aggiungere che la scelta di aderire al Consorzio C.I.C.L.A.T. e alla confederazione di Confcooperative, riveste un ulteriore e più preciso significato etico; quello di aver sempre riconosciuto la necessità di operare affinché le dimensioni umane più elevate e quelle dello sviluppo economico coesistano armonicamente.

Colas Pulizie Locali, infatti, sa bene che il progresso della Cooperativa non è disgiunto dall'efficienza dell'agire imprenditoriale ma comunque, riafferma con forza, che al centro del suo interesse ci sono i valori umani, sociali, spirituali, nonché i principi che li tutelano e li promuovono.

3.2. PRINCIPI

L'impostazione etica di Colas Pulizie Locali, sopra delineata, si riconosce dunque nei seguenti principi cooperativi, espressi nelle linee guida confederali:

Adesione libera e volontaria: l'adesione alla Cooperativa deve essere volontaria e non deve essere oggetto di restrizioni artificiali, né di discriminazioni sociali, politiche, razziali o religiose.

Controllo democratico da parte dei Soci: la Cooperativa è un'organizzazione democratica, dove i soci hanno uguale diritto di voto.

Partecipazione economica dei soci: l'eventuale interesse sul capitale sociale deve essere limitato; gli avanzi di gestione appartengono ai soci e devono essere ripartiti in modo che nessuno sia favorito, secondo finalità di sviluppo degli affari sociali, istituzione di servizi comuni, distribuzione ai soci.

Autonomia e indipendenza: la Cooperativa è un'organizzazione autonoma e indipendente da altre organizzazioni.

Educazione, formazione e informazione: la Cooperativa deve fornire ai soci, dirigenti, amministratori e dipendenti l'educazione e la formazione necessarie per poter contribuire efficacemente allo sviluppo della Cooperativa stessa.

Deve inoltre curare la diffusione presso l'opinione pubblica dei principi, dei metodi e dei benefici della cooperazione.

Cooperazione tra cooperative: la Cooperativa, al fine di soddisfare più efficacemente i propri soci e di rinforzare l'intero movimento cooperativo, deve operare attivamente ed in modo coordinato assieme alle altre cooperative su scala locale, nazionale ed internazionale.

Impegno verso la collettività: la Cooperativa lavora per lo sviluppo sostenibile della collettività di cui sono espressione ed alla quale appartengono attraverso politiche approvate dai loro Soci.

3.3. VALORI

L'etica e i principi di Colas Pulizie Locali sono primariamente e concretamente rivolti al servizio di chi lavora e dei suoi valori.

Colas Pulizie Locali, di conseguenza, riconosce come fondamentali i valori umani primariamente rappresentati da:

- **Onestà**, intesa come qualità di chi è moralmente integro, in particolare nei rapporti con gli altri.
- **Lealtà**, intesa come fedeltà ai principi e all'identità di Colas Pulizie Locali.
- **Responsabilità**, intesa come consapevolezza delle proprie azioni e delle relative conseguenze.
- **Impegno**, inteso come comprensione del proprio ruolo e come capacità di portarlo a buon fine.
- **Trasparenza**, intesa come linearità degli atti e dei comportamenti, senza alterazioni della realtà
- **Rispetto**, inteso come riguardo e attenzione nel comportamento con gli altri.
- **Solidarietà**, intesa sia come interesse verso gli altri nella condivisione degli impegni e delle responsabilità, sia come reciproca assistenza.

4. SOGGETTI INTERESSATI (STAKEHOLDER)

4.1. INDIVIDUAZIONE

I soggetti interessati sono quelle parti sociali che hanno relazioni significative con la Cooperativa.

Si tratta di persone e/o organizzazioni che hanno rilievo sulla vita aziendale e/o che ne subiscono le conseguenze.

Il processo di realizzazione della Politica di Responsabilità Sociale in Colas Pulizie Locali ha previsto, come punto centrale, il processo di coinvolgimento dei soggetti interessati.

Tale processo è stato strutturato in tre fasi:

- Individuazione dei soggetti e del loro grado di influenza.
- Definizione delle modalità di rappresentanza e di coinvolgimento.
- Valutazione dei temi sui quali coinvolgerli.

Queste fasi coincidono con i requisiti di responsabilità sociale espressi dalla SA8000 per i Dipendenti e i Soci, mentre riguardano il tema dello sviluppo sostenibile per altre categorie.

I soggetti interessati sono i seguenti:

Soci - si tratta delle figure che hanno fondato la Società Cooperativa o che sono entrati successivamente a farne parte; lavorano nella Cooperativa, si riuniscono nell'Assemblea e scelgono il C.d.A.

Dipendenti - sono le figure che intrattengono un rapporto di lavoro dipendente con la Cooperativa; comprendono le seguenti categorie: dirigenti, impiegati, operai.

Clienti - i Clienti sono costituiti dalla P. A. (ad esempio, musei, teatri, scuole, aziende ed enti pubblici) e da clientela privata (aziende ed organizzazioni varie); sono prevalentemente situati nella provincia di Ravenna e nella regione Emilia-Romagna.

Sindacati - i sindacati maggiormente rappresentati in Colas Pulizie Locali sono CISL, CGIL e UIL.

Comunità locale – intesa come gli abitanti della città di Ravenna, rappresentata dal Comune e dai suoi dirigenti.

Consorzio C.I.C.L.A.T. – a cui Colas Pulizie Locali aderisce, è il Consorzio Nazionale del Settore Servizi che fa capo a Confcooperative e rappresenta un'importante fonte di lavoro.

Fornitori - i fornitori sono stati identificati per garantire che tutte le forniture siano acquistate in modo che offrano garanzie dal punto di vista del rispetto dei requisiti della Responsabilità Sociale previsti dalla norma SA 8000.

Per ciascuno di tali soggetti viene costantemente valutato il grado d'influenza esercitato sulla Cooperativa e ricevuto dalla Cooperativa stessa.

5. REQUISITI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE SA8000

5.1. LAVORO INFANTILE

5.1.1. Prescrizioni e mezzi di controllo

Si premette che in Italia la legislazione vigente¹ prescrive un'età minima per l'accesso al lavoro di anni 16 in quanto è possibile accedere al mondo del lavoro solo dopo aver assolto l'obbligo scolastico che in Italia è di 10 anni (da 6 anni a 16 anni).

Il mancato rispetto di tale requisito è punito con sanzione penale.

Il principio legislativo afferma che l'età minima di ammissione al lavoro non può essere inferiore all'età in cui cessa l'obbligo scolastico, evidenziando il collegamento funzionale che esiste tra l'assolvimento di tale obbligo e l'accesso al lavoro.

Infatti l'assolvimento del suddetto obbligo, che è volto a tutelare la crescita sociale del giovane, fa presumere che sia stata raggiunta la maturità necessaria affinché egli possa svolgere legittimamente e proficuamente un'attività lavorativa

Colas Pulizie Locali si riconosce pienamente non solo nella legge, ma anche nei suoi principi fondativi, che sono la base per uno sviluppo armonioso e, allo stesso tempo, competitivo del nostro Paese.

Di conseguenza, Colas Pulizie Locali esclude nel modo più assoluto l'utilizzo e il favoreggiamento del lavoro infantile, sia nella propria organizzazione, sia presso i fornitori e i subfornitori.

A tal fine, Colas Pulizie Locali ha definito nel proprio SRS una apposita procedura documentata e regolarmente attuata che stabilisce le regole di ricerca, selezione ed assunzione del personale, oltreché il monitoraggio dei fornitori e dei subfornitori. (PSA 02)

Una ulteriore apposita procedura (PSA 01) stabilisce in modo inequivocabile le modalità operative per evitare l'utilizzo del lavoro minorile e le modalità per il recupero dei lavoratori minori che dovessero essere utilizzati dai soci o fornitori.

In particolare Colas Pulizie Locali ha definito la seguente politica di rimedio:

- Coinvolgimento dell'organizzazione che utilizza lavoro infantile in azioni che permettano l'allontanamento del bambino dal lavoro, il suo recupero scolastico ed il supporto economico alla famiglia di provenienza.

¹ L'adempimento dell'obbligo scolastico è disciplinato dalle seguenti leggi:

- Circolare Ministeriale 30/12/2010, n. 101, che, all'art. 1 dispone che "nell'attuale ordinamento l'obbligo di istruzione riguarda la fascia di età compresa tra i 6 e i 16 anni."
- Decreto Ministeriale 22 Agosto 2007, n. 139, art. 1: "L'istruzione obbligatoria e impartita per almeno 10 anni e si realizza secondo le disposizioni indicate all'articolo 1, comma 622, della legge 27 dicembre 2006, n. 296".
- Legge 27 dicembre 2006, n. 296, articolo 1, comma 622: "L'istruzione impartita per almeno dieci anni e obbligatoria ed è finalizzata a consentire il conseguimento di un titolo di studio di scuola secondaria superiore o di una qualifica professionale di durata almeno triennale entro il diciottesimo anno d'età".

- Interruzione dei rapporti commerciali con quelle organizzazioni che non accettano di porre rimedio all'utilizzo di lavoro infantile.
- Coinvolgimento dei servizi sociali nel recupero di tali situazioni.

Lo scopo è quello di garantire ai bambini e ai giovani lavoratori la frequenza scolastica e ad assicurare loro il supporto necessario per risolvere le situazioni di difficoltà in cui siano coinvolti.

Colas Colas Pulizie Locali ha inoltre regolarmente in uso le procedure documentate del Sistema Integrato Qualità Ambiente certificato, dove è prevista la verifica degli adempimenti legislativi riguardo la gestione del personale, sia per le risorse interne, che per i fornitori.

5.1.2. Situazione e dati di riferimento

L'organico di Colas Pulizie Locali presenta un'età media alta in quanto ben il 78,6% dei lavoratori supera i 40 anni di cui il 37% è oltre i 50 anni.

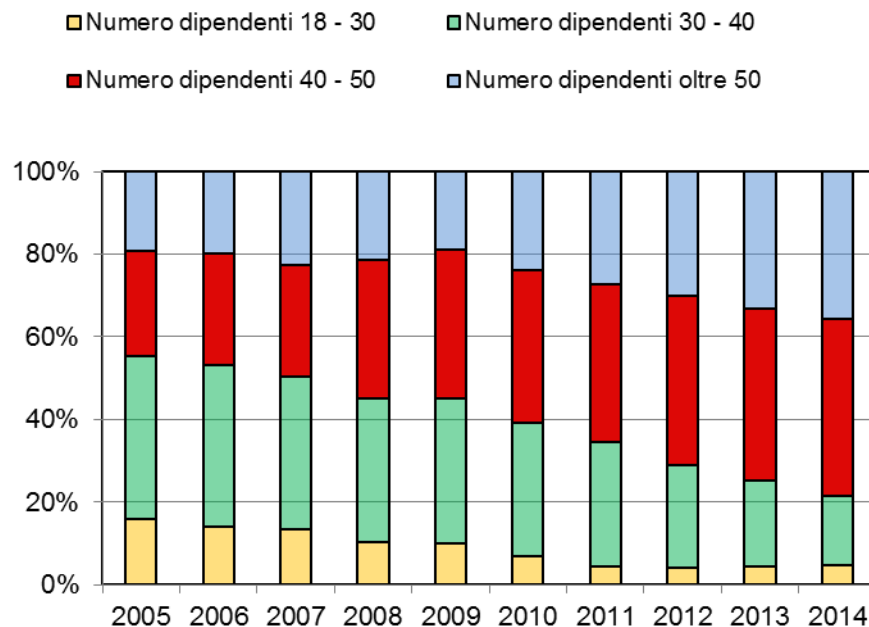
Negli anni si registra una costante tendenza all'aumento.

Tale tendenza può essere interpretata come elemento di fidelizzazione delle risorse umane, che preferiscono rimanere nella Cooperativa rispetto ad altre scelte.

Attualmente tutto il personale risulta essere maggiorenne.

Alla fine del 2014 trovavano occupazione, in Colas Pulizie Locali, 473 persone.

Questo numero, a causa della crisi che attanaglia il mondo è in leggero calo rispetto al dato degli ultimi tre anni che era sostanzialmente stabile.



5.2. LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

5.2.1. Prescrizioni e mezzi di controllo

Per lavoro obbligato s'intende ogni forma di lavoro che un lavoratore sia chiamato a svolgere involontariamente o sotto costrizione o sotto la minaccia di una qualche forma di penale.

Può assumere numerosi aspetti tra cui:

- Forme contrattuali temporanee in cui un imprenditore impedisce al lavoratore di lasciare liberamente il lavoro.
- Lavoro vincolato cioè quello in cui una persona è costretta a lavorare non per un compenso, ma per saldare un debito contratto da lui stesso o da terzi.
- Costrizione al lavoro straordinario.

Per quanto riguarda gli strumenti normativi nazionali è necessario far riferimento allo Statuto dei Lavoratori e ai principali contratti collettivi nazionali, oltre che territoriali, che disciplinano la contrattazione sul lavoro.

Più di recente, il nuovo Testo Unico in materia di salute e sicurezza dei lavoratori ha emesso disposizioni atte a contrastare il fenomeno del lavoro sommerso e irregolare.

Colas Pulizie Locali evita totalmente il ricorso o il sostegno all'utilizzo del lavoro obbligato in qualsiasi forma; non è presente alcun elemento che possa comportare la coercizione dei lavoratori a svolgere attività lavorative senza il loro pieno consenso.

Al momento dell'avvio del rapporto di lavoro non è richiesto al personale né il rilascio di depositi in denaro o in altra utilità equivalente, né documenti di identità in originale, né dichiarazioni d'impegno "in bianco" alle dimissioni.

La procedura della gestione del personale specifica le regole d'azione e di monitoraggio della Cooperativa in tal senso.

5.2.2. Situazione e dati di riferimento

In Colas Pulizie Locali non esistono situazioni di lavoro obbligato.

Anzi è possibile affermare che, poiché la fedeltà negli anni da parte delle risorse umane è elevata, come già precedentemente accennato, il clima aziendale è positivo.

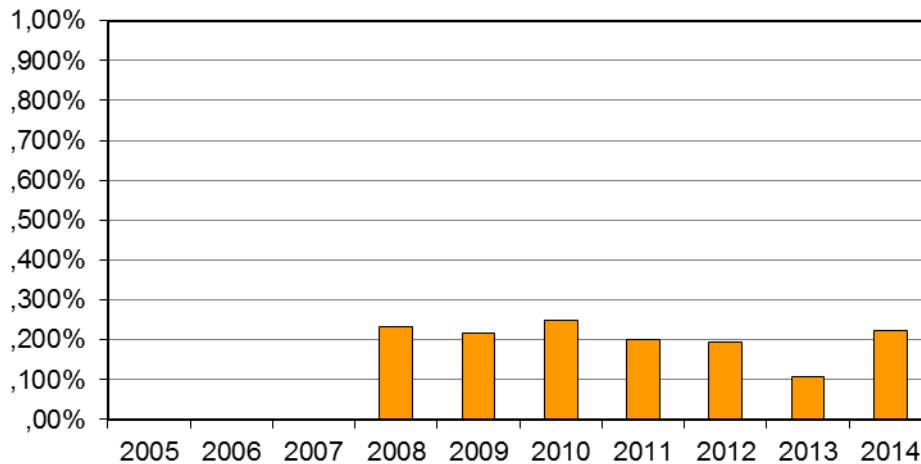
Tale clima deriva da una molteplicità di fattori, tra i quali vi sono:

- L'esplicazione dei principi e dei valori di riferimento in comportamenti pratici.
- Lo spirito di squadra che da sempre permea la cooperativa.
- La valorizzazione dell'impegno e dei risultati.
- L'attenzione alle situazioni personali che presentano forti problematiche.
- La chiarezza nella definizione delle responsabilità e delle mansioni da svolgere.
- Lo sviluppo delle capacità professionali tramite la formazione e l'affiancamento.

Con riguardo all'ultimo punto indicato, dall'anno 2008 si è iniziata una raccolta di dati relativi alla formazione del personale, in particolare la percentuale di ore di formazione sulle ore totali lavorate è pari allo 0,22 % per l'anno 2014.

Il dato è praticamente raddoppiato rispetto al 2013 a causa di vari fattori individuati nella politica aziendale di rilancio della formazione e dall'avvicendamento del RSPP.

Ore formazione / Ore lavorate



Colas Pulizie Locali fornisce inoltre, ai suoi dipendenti, una serie di “benefits” volti a facilitare la vita lavorativa nel suo quotidiano trascorrere.

Si citano a proposito:

- Buoni pasto a impiegati e lavoratori della squadra in trasferta.
- Indennità di rimborso giornaliero per le trasferte.
- Copertura assicurativa contro gli infortuni.

Colas Pulizie Locali non concede prestiti ai propri dipendenti; ammette comunque la concessione di anticipi sulla ordinaria remunerazione, nel caso di straordinaria e motivata necessità, riservandosi una valutazione specifica nel merito.

5.3. SALUTE E SICUREZZA

5.3.1. Prescrizioni e mezzi di controllo

Il nuovo Testo Unico in materia di salute e sicurezza dei lavoratori prevede, in sintesi, l'adozione di “buone prassi”, cioè di soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro.

Il valore della prevenzione è noto e costantemente applicato in Colas Pulizie Locali.

Le statistiche nazionali (fonte: A.I.PRO.S. 2007) indicano che per ogni infortunio che dà luogo ad assenza dal lavoro, si sono verificati 10 infortuni lievi (in cui è sufficiente una piccola medicazione sul posto) e ben 110 incidenti di lavoro senza conseguenze, cioè mancati infortuni.

Da ciò si deduce che gli infortuni possono diminuire se si studiano i "mancati infortuni" e le loro cause.

Tra le principali cause di infortunio si citano:

- Fattori personali: problemi che causano disattenzione, nervosismo, stanchezza.
- Azioni pericolose: atti non sicuri, attività eseguite senza usare i D.P.I. prescritti, eccessiva fretta, eccessiva familiarità.
- Condizioni tecniche di pericolo: cavi in tensione, attrezzi in cattivo stato, condizioni atmosferiche precarie, rumore, scarsa visibilità.
- Ambiente operativo ostile: l'ambiente, il contesto operativo, il luogo di lavoro (ad esempio un microclima inadatto, interferenze con altre attività, un gradino rotto, un pavimento sdrucchiolevole,).

In tal senso, Colas Pulizie Locali ha adottato misure adeguate per prevenire i rischi, gli incidenti e i danni alla salute che possano verificarsi presso la sede aziendale e gli altri luoghi di lavoro.

La Cooperativa, infatti, ha realizzato e mantiene attivo un sistema di gestione della sicurezza e salute del personale, che prevede:

- La presenza di un Comitato per la salute e sicurezza costituito da: Presidente, Direttore, RSPP, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e da una rappresentanza sindacale.
- L'analisi e la valutazione documentata del rischio e l'adozione di opportune misure di contrasto e protezione.
- La nomina del Medico Competente.
- La presenza di una squadra di primo soccorso.
- La formazione continua relativamente ai rischi, alle misure di prevenzione e protezione nonché alle corrette prassi operative.
- Il mantenimento di un ambiente di lavoro confortevole e pulito, compresi i servizi igienici e le eventuali aree ristoro.
- L'analisi e la valutazione documentata di tutti i rischi del luogo di lavoro per le lavoratrici puerpere, in gravidanza e in allattamento, compresi quelli legati alla loro mansione lavorativa, al fine di garantire che siano prese tutte le misure ragionevoli per eliminare o ridurre qualsiasi rischio per la loro salute e sicurezza.

Le procedure e le registrazioni di riferimento sono definite nel sistema sicurezza adottato dalla Cooperativa.

La Cooperativa facilita le lavoratrici in gravidanza e le neomamme non solo rispettando i requisiti di legge, ma anche favorendo la dislocazione delle stesse su lavori che richiedano

una fatica minore e concedendo orari che permettano un'equilibrata conciliazione tra tempi di lavoro e tempi familiari.

Con il supporto di specialisti in psicologia del lavoro si è già provveduto ad effettuare la valutazione di eventuali situazioni di stress correlato al lavoro ottenendo risultati lusinghieri in merito alla serenità lavorativa dei dipendenti.

5.3.2 Situazione e dati di riferimento

Per infortunio sul lavoro s'intende ogni lesione originata, in occasione di lavoro, da causa violenta che determini la morte della persona o ne menomi parzialmente o totalmente la capacità lavorativa, concetto che comprende non solo le lesioni fisiche, ma anche psichiche.

Gli elementi integranti l'infortunio sul lavoro sono:

- La lesione.
- La causa violenta.
- L'occasione di lavoro.

Il concetto di "occasione di lavoro" richiede che vi sia un nesso causale tra il lavoro e il verificarsi del rischio cui può conseguire l'infortunio.

Il rischio considerato è quello specifico, determinato dalla ragione stessa del lavoro.

E' infortunio sul lavoro anche il così detto "infortunio in itinere", cioè quello occorso al lavoratore nel tragitto compiuto per recarsi o tornare dal luogo di lavoro a casa.

Sono considerati infortuni sul lavoro anche quelli dovuti a colpa del lavoratore stesso.

Il sistema di gestione per la sicurezza di Colas Pulizie Locali gestisce e tiene sotto controllo due indicatori di infortunio:

IF Indice di Frequenza, che fornisce il numero di infortuni avvenuti ogni milione di ore lavorate:

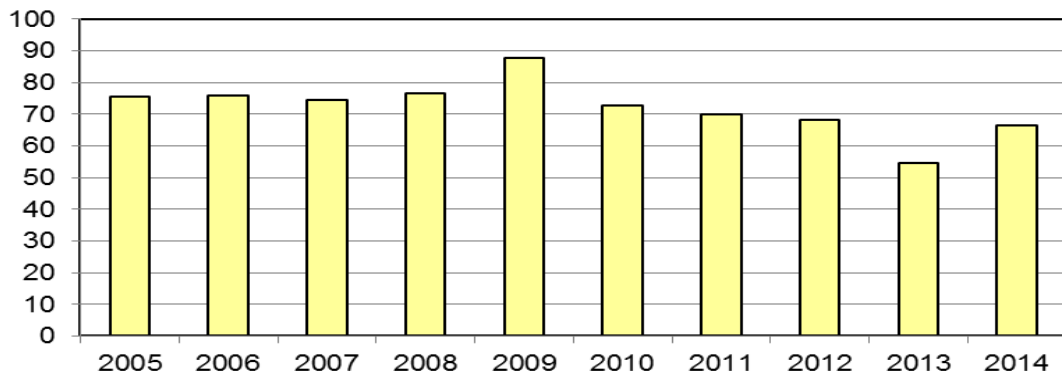
$$IF = \frac{\text{numero infortuni}}{\text{numero ore lavorate}} \times 1.000.000$$

IG Indice di Gravità, che indica il numero delle giornate di inabilità, invalidità o morte per ogni mille ore lavorate:

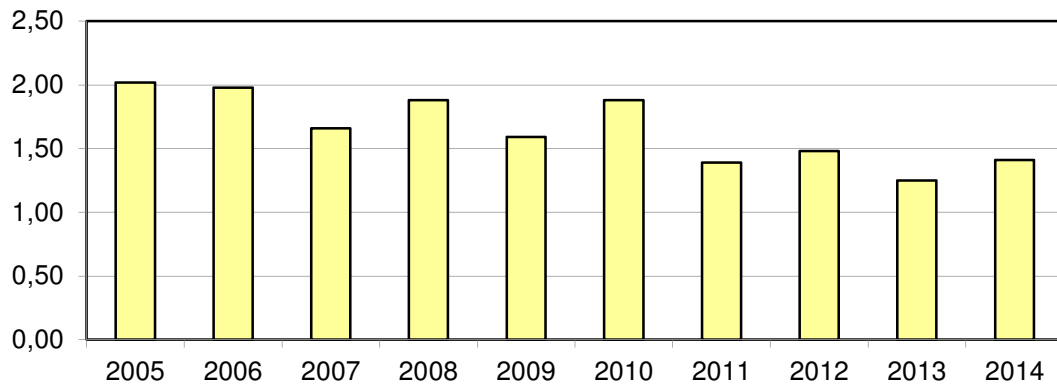
$$IG = \frac{\text{numero gg. di assenza}}{\text{numero ore lavorate}} \times 1.000$$

L'andamento di questi indici è di seguito riportato e in allegato nel "Report di Responsabilità Sociale 2014".

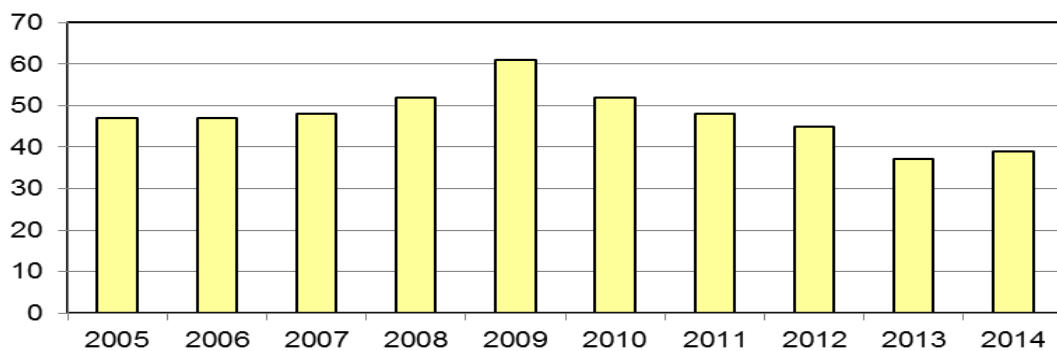
Indice frequenza di infortunio compreso itinere

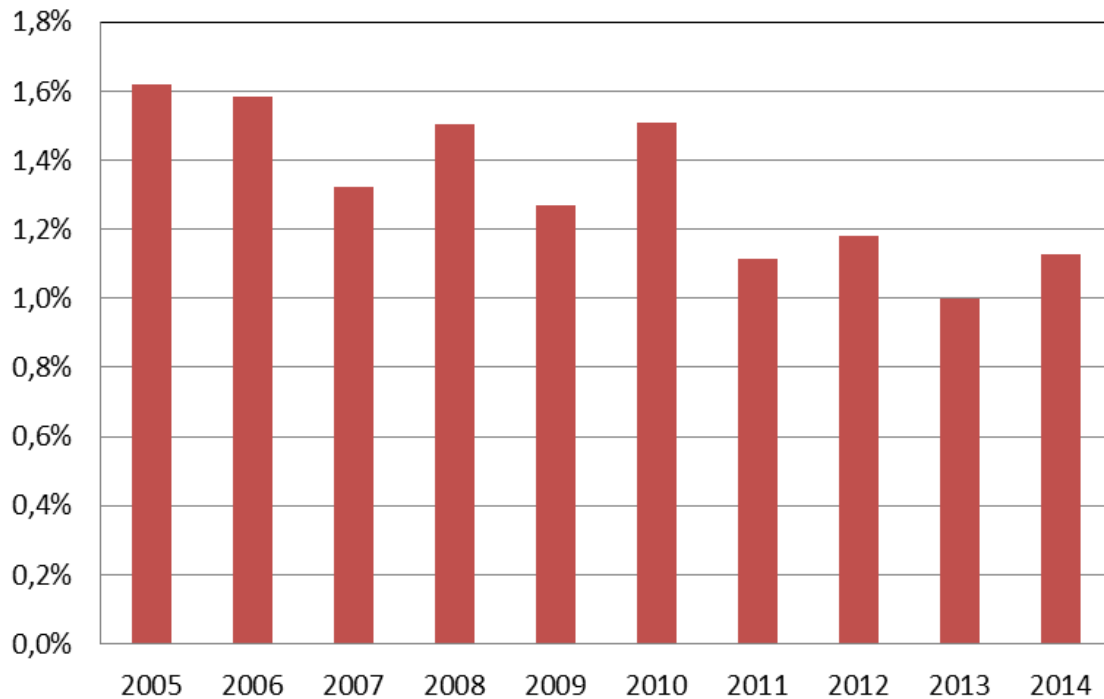


Indice gravità infortunio compreso itinere



Numero infortuni compreso itinere



Incidenza ore perse per infortunio

Il criterio che è stato utilizzato per il conteggio di tali dati è "per competenza".

Tale criterio aggrega i casi di infortunio, secondo la data del loro accadimento, indipendentemente dall'epoca della notifica all'istituto assicuratore o della loro definizione clinica o amministrativa.

Il Servizio di Protezione e Prevenzione di Colas Pulizie Locali analizza i dati degli infortuni in maniera molto precisa andando a differenziare eventi che hanno causato assenze inferiori o superiori ai 3 giorni lavorativi.

I dati qui esposti comprendono sia gli infortuni con assenza superiore ai 3 giorni, sia quelli con assenza inferiore.

Vengono inoltre valutati gli infortuni in relazione alle parti del corpo coinvolte come incidenza percentuale sul totale degli incidenti.

Dalle analisi emerge come la tipologia e la frequenza degli infortuni ripartiti per parte del corpo abbiano un andamento tipico per il settore.



I valori, dopo un periodo di costante miglioramento, purtroppo sono peggiorati.

Dalla valutazione delle cause, effettuata in sede di riesame, si è individuato un aumento della superficialità e quindi della mancanza di rispetto delle procedure e delle indicazioni ricevute per il corretto svolgimento delle attività.

Colas Pulizie Locali ha messo in atto alcune azioni correttive tra cui l'incremento delle ore di formazione, un'informativa mensile sulla sicurezza che viene distribuita a tutti i lavoratori allegata alla busta paga e un aumento di puntualità nell'emissione di provvedimenti disciplinari a fronte di ingiustificate situazioni non conformi.

Dalla verifica della situazione alla data del riesame si può affermare che le azioni correttive messe in atto stanno dando buoni risultati in quanto tutti i dati sono in miglioramento.

5.4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

5.4.1. Prescrizioni e mezzi di controllo

Il diritto dei lavoratori e degli imprenditori di costituire organizzazioni e di aderirvi è parte integrante di una società libera ed aperta.

La libertà di associazione è considerata una libertà civile ed è alla base del progresso sociale ed economico.

Ad essa è collegato il riconoscimento effettivo del diritto alla contrattazione collettiva, dove la libertà di parola e di rappresentanza divengono aspetti fondamentali di un lavoro dignitoso e pluralista.

Colas Pulizie Locali rispetta pienamente il diritto di tutto il personale di organizzare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto di partecipare alla contrattazione collettiva; il personale è pienamente consapevole di tali diritti.

Esistono all'interno di Colas Pulizie Locali associazioni e rappresentanze sindacali liberamente costituite ed utili per il percorso di sviluppo comune della Cooperativa.

A tal fine sono disponibili luoghi di riunione e attrezzature; nessuno dei rappresentanti sindacali, inoltre, subisce discriminazioni, molestie, intimidazioni o rappresaglie.

Una copia del Contratto Nazionale di Lavoro applicato è a disposizione dei dipendenti presso l'ufficio personale che rimane disponibile per ogni chiarimento al riguardo.

Colas Pulizie Locali conferma la sua elevata propensione al confronto, al dialogo e alla discussione nell'ottica della trasparenza di relazione con i lavoratori e i loro rappresentanti.

Come società aderente a Confcooperative si ribadisce, qui nuovamente, l'importanza di una scelta valoriale imperniata sulla centralità della figura umana.

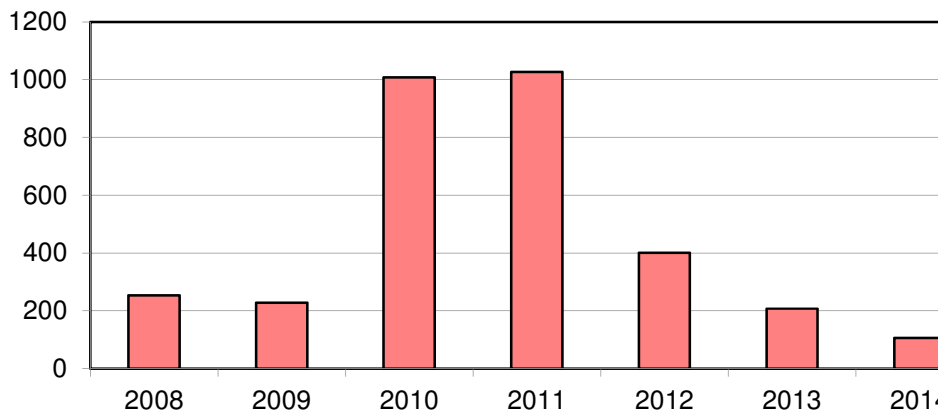
5.4.2. Situazione e dati di riferimento

In Colas Pulizie Locali è presente un Rappresentante Sindacale Aziendale: Pietruni Libera e due lavoratori che fanno parte del direttivo di organizzazioni sindacali: Casadio Ferdinando e Laura Lanconelli.

I Rappresentanti Sindacali partecipano regolarmente alle riunioni con la Direzione aziendale, dove i temi trattati liberamente riguardano:

- Contratto di Lavoro Nazionale e locale.
- Accordi sindacali.
- Qualifiche e inquadramenti.
- Sicurezza e salute dei lavoratori.
- Formazione.
- Strumenti di flessibilità.
- Ambiente di lavoro.

Per quanto riguarda le ore di sciopero, presso la Cooperativa, sono sempre state storicamente ridotte, normalmente le cause di tali scioperi sono comunque ascrivibili a fattori che esulano da iniziative particolari della Cooperativa.

Ore di sciopero /anno**5.5. DISCRIMINAZIONE****5.5.1. Prescrizioni e mezzi di controllo**

La Costituzione italiana, all'articolo 3, stabilisce che tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, etnia, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali.

Tale fondamentale requisito civile, democratico e libertario è pienamente accolto dalla Cooperativa fin dal suo stesso statuto.

Colas Pulizie Locali non mette in atto né sostiene la discriminazione tra i lavoratori; questo sia all'atto dell'assunzione che durante la remunerazione e le relative politiche, durante l'accesso all'addestramento e alla formazione, nonché nelle fasi di promozione, licenziamento o pensionamento.

Ogni lavoratore gode di eguali diritti indipendentemente dall'etnia, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.

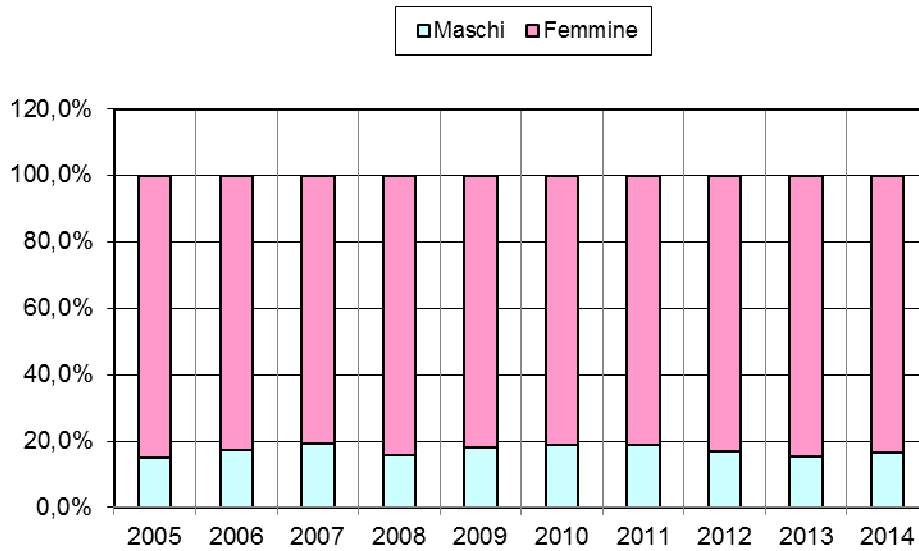
La diversità delle persone è considerata per Colas Pulizie Locali un arricchimento piuttosto che una problematica e tale convinzione è condivisa sia dalla Direzione che da tutto il personale.

Tali aspetti sono documentati nelle procedure dei Sistemi Gestionali di riferimento ed in particolare nella procedura "Gestione del Personale PSA 02".

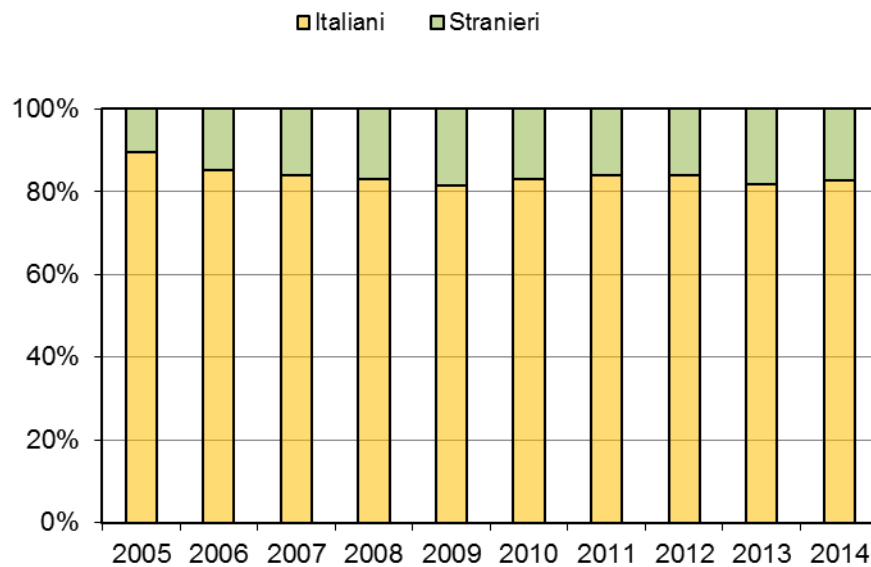
5.5.2. Situazione e dati di riferimento

Il settore di lavoro in cui opera Colas Pulizie Locali è un settore in cui, storicamente, la manodopera femminile ha costituito la preponderanza dei lavoratori.

Considerando che molte posizioni di responsabilità, sia operative che gestionali, sono occupate da personale femminile, si ritiene che l'aspetto delle pari opportunità non ponga particolari problematiche.



Per quanto riguarda l'aspetto dei lavoratori stranieri, il loro impiego è abbastanza costante nel corso degli anni, come conferma di un mutamento sociale a livello nazionale e di una maggiore integrazione nel tessuto locale.



5.6. PRATICHE DISCIPLINARI

5.6.1. Prescrizioni e mezzi di controllo

Lo Statuto dei lavoratori esprime con chiarezza, tra gli altri aspetti, che il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza aver sentito la sua difesa.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Colas Pulizie Locali, ben conscia di tali regole, non mette in atto, né sostiene, l'uso e le pratiche di punizioni corporali, coercizione mentale, fisica o abuso verbale.

Tali regole sono documentate, oltre che nel contratto di lavoro, nel Codice Disciplinare aziendale e nelle Procedure del Sistema di Responsabilità Sociale (Provvedimenti disciplinari PSA 04).

Come previsto dal contratto di lavoro, i provvedimenti disciplinari applicabili al personale comprendono le seguenti azioni:

- Rimprovero verbale.
- Rimprovero scritto.
- Multa in misura non superiore a 3 ore di retribuzione base.
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo da 1 a 3 giorni.
- Licenziamento con preavviso.
- Licenziamento senza preavviso.

5.6.2. Situazione e dati di riferimento

La Direzione continua ad adottare una politica del personale improntata alla massima chiarezza e definizione dei diritti e dei doveri.

Nel corso del 2014 sono stati registrati 47 provvedimenti disciplinari, 17 in più del 2013.

I valori, dopo un periodo miglioramento, sono peggiorati.

Dalla valutazione delle cause, effettuata in sede di riesame, si è individuato un aumento della superficialità e quindi, della mancanza di rispetto, nei confronti dei superiori, quando questi richiedono l'applicazione delle procedure e delle indicazioni date per il corretto svolgimento delle attività.

Come azione correttiva, in sintonia con quanto espresso al capitolo 5.3.2, si applicherà, con maggior rigore, lo strumento delle procedure disciplinari con l'obiettivo di garantire il buon funzionamento dell'organizzazione e la corretta erogazione del servizio al Cliente.

5.7. ORARIO DI LAVORO

5.7.1. Prescrizioni e mezzi di controllo

Nella legislazione italiana, per orario di lavoro si intende “qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni”.

Nei provvedimenti legislativi degli ultimi anni, in ossequio alle Direttive Europee in materia², tale orario si è ridotto nei termini di numero di ore, ma si è ampliato come flessibilità di gestione.

Colas Pulizie Locali conosce e condivide l'importanza del giusto equilibrio tra tempo di lavoro e tempo di riposo ed opera perché tale equilibrio sia ricercato e raggiunto da tutti, nel rispetto delle esigenze di coordinamento.

I contratti di lavoro applicati in Colas Pulizie Locali sono: il contratto Servizi di Pulizie e Multiservizi, il contratto FISE, il contratto del Portierato e il contratto del Commercio per gli impiegati che presentano novità rispetto al passato in ordine a diversi punti, tra i quali:

- Il contrasto dei fenomeni di lavoro nero e di dumping contrattuale nelle gare d'appalto.
- La qualifica dei profili professionali.
- La facilitazione per le ferie e i permessi dei lavoratori immigrati.
- Il richiamo alla previdenza complementare.
- Il miglioramento delle norme e dei compensi per l'uso del part-time
- La garanzia del riposo giornaliero di 8 ore a coloro che svolgono la prestazione giornaliera frazionata in due riprese, con possibilità di deroga per un massimo di 4 volte nell'arco dell'anno per ciascun lavoratore.

L'eventuale prestazione in giorno di riposo è compensata con la maggiorazione dello straordinario festivo.

Colas Pulizie Locali rispetta pienamente le regole contrattuali ed adotta una settimana lavorativa standard conforme al contratto di lavoro applicato.

Colas Pulizie Locali garantisce ai lavoratori almeno un giorno di riposo settimanale.

Poiché le sedi di lavoro sono, per la maggior parte dei dipendenti, diverse, Colas Pulizie Locali effettua, tramite i propri responsabili, un attento monitoraggio del rispetto delle regole in materia.

5.7.2. Situazione e dati di riferimento

Il ricorso alle ore di straordinario è relativamente contenuto e denota una buona capacità della Cooperativa a rimanere nell'ambito dell'orario di lavoro ordinario.

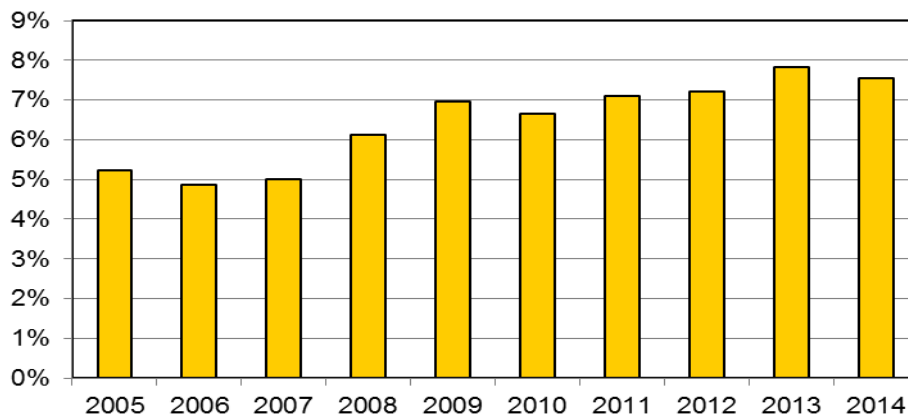
² **Direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.**

Storicamente, infatti, l'organizzazione di Colas Pulizie Locali tende a minimizzare il ricorso al lavoro straordinario.

I Responsabili Operativi e l'Ufficio Movimentazione Personale organizzano in maniera autonoma il lavoro dei collaboratori con l'obiettivo di rimanere costantemente all'interno del normale orario di lavoro.

Questo concorda, tra l'altro, con quanto descritto generalmente nei contratti in essere con la Clientela che è prevalentemente pubblica.

Ore di straordinario / Ore lavorate

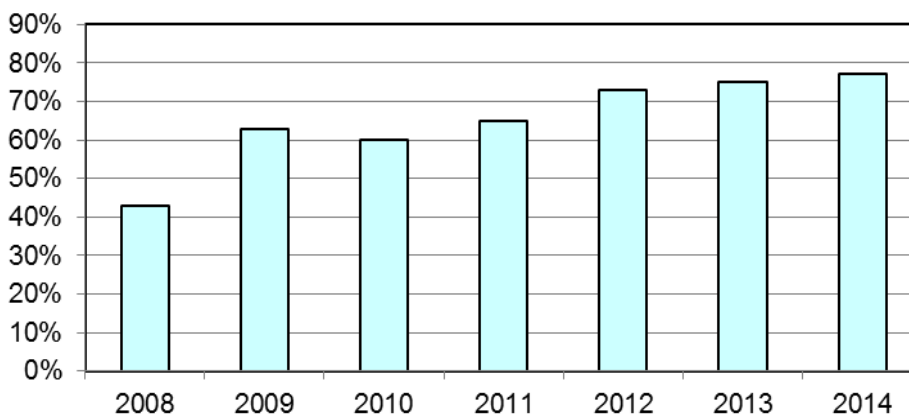


Per quanto riguarda le forme contrattuali applicate sono a tempo indeterminato e a part-time, su turni di lavoro diversi a seconda delle necessità del Cliente.

I turni non esulano in nessun caso dalle regole del contratto nazionale del lavoro.

Il ricorso al part-time è frequente ed incide per circa il 77%.

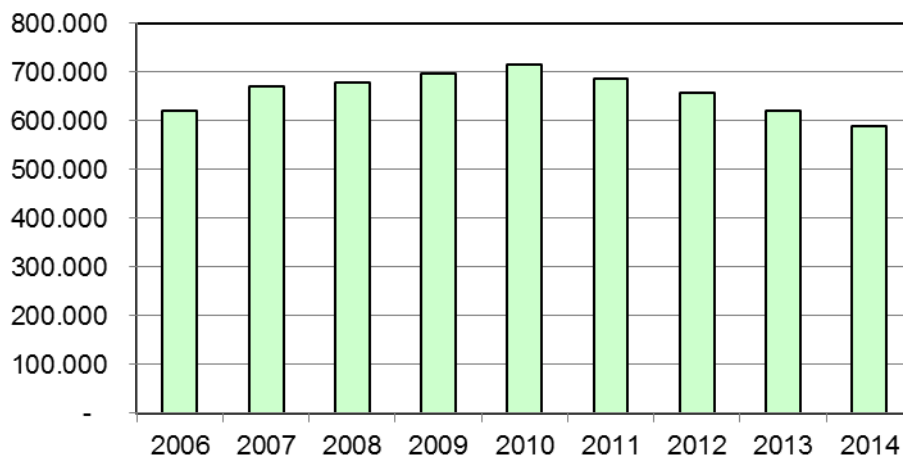
Incidenza Partime



Il volume delle ore di lavoro erogato da Colas Pulizie Locali è soggetto dal 2010 ad una lieve flessione.

Nonostante la crisi che attanaglia il settore non si sono verificate grandi oscillazioni a dimostrazione che le scelte strategiche fatte a sostegno della tenuta della Cooperativa sono state buone come anche l'andamento economico conferma.

Numero ore lavorate totali



5.8. RETRIBUZIONE

5.8.1. Prescrizioni e mezzi di controllo

Dal punto di vista della legge, la retribuzione è il corrispettivo che spetta al lavoratore per l'attività lavorativa svolta.

È la principale obbligazione in capo al Datore di Lavoro.

La retribuzione connota il rapporto di lavoro come un contratto oneroso di scambio (o a prestazioni corrispettive).

Nel caso di retribuzione percepita da un lavoratore dipendente si usa il termine salario.

L'art. 36 della Costituzione italiana stabilisce che il lavoratore debba essere retribuito proporzionatamente al lavoro svolto e sufficientemente per poter aver una "esistenza libera e dignitosa".

Risulta qui utile chiarire il significato di tali principi costituzionali:

Sufficienza: al lavoratore deve essere garantita una retribuzione che possa attuare il programma sociale individuato dall'art. 3 della Costituzione, proporzionata anche alle concrete esigenze del singolo lavoratore e della propria famiglia.

Proporzionalità: la quantità dell'ammontare della retribuzione non è relazionata soltanto al tempo del lavoro svolto, ma anche dalla qualità della prestazione in termini di difficoltà, importanza e complessità, nonché di responsabilità.

Colas Pulizie Locali richiama qui tali principi per affermarne la validità e la piena corrispondenza alle proprie politiche e al proprio operato.

L'adozione dei contratti nazionali di lavoro (precedentemente nominati) in tutte le sue parti è garanzia di pratiche retributive allineate o superiori a quanto imposto dalla legge e a quanto espresso mediamente dal mercato.

5.8.2. Situazione e dati di riferimento

Sono regolarmente riconosciute la 13^a e la 14^a mensilità, nonché le indennità di trasferta, nei casi applicabili.

È prevista, inoltre, l'assicurazione integrativa per la copertura degli infortuni professionali.

Colas Pulizie Locali corrisponde gli stipendi, comprensivi delle eventuali altre voci aggiuntive, tramite accredito diretto sui conti correnti individuali; è prevista anche la corresponsione attraverso assegno.

Colas Pulizie Locali versa le indennità previdenziali e comunque obbligatorie, relative al personale, agli Istituti previsti dalla legge nel più totale rispetto di quanto indicato dal contratto di lavoro e dalle leggi vigenti.

La retribuzione delle ore di straordinario è regolata in base a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale.

A conferma del buon andamento economico il Consiglio di Amministrazione, all'unanimità, ha deliberato, per le festività natalizie, di erogare ai Soci una liberalità in forma di buoni della Coop. Romagna Marche del valore di € 150,00 e di donare ai dipendenti una confezione con panettone e bottiglia.

5.9. SISTEMA DI GESTIONE

Per mettere in pratica i principi contenuti nella Norma SA8000:2014, la Colas Pulizie Locali ha messo a punto un Sistema di Gestione documentato (SRS) composto da: Manuale, Politica Aziendale, Procedure e RegISTRAZIONI.

Il funzionamento del Sistema di Gestione è regolato dal capitolo 4.9 del Manuale (MSA 01) e dalla procedura PSA 05 Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale.

Allo scopo di adeguare il Sistema alla nuova norma alcuni punti sono stati oggetto di riesame e di seguito riportati.

5.9.1. Politica Aziendale per la Responsabilità Sociale

Dal punto di vista di una Società Cooperativa quale è Colas Pulizie Locali, emerge chiaramente un punto di riflessione:

“Essere socialmente responsabili significa investire di più e meglio nel capitale delle relazioni umane, dovunque allocate, ebbene, nessuno più validamente di una Cooperativa, può affermare di essere socialmente responsabile per definizione”.

Il sistema dei valori della Cooperativa si basa su:

- La coniugazione di capitale e lavoro.
- L'etica e l'equità nel comportamento.
- La solidarietà tra le persone.
- La concezione interclassista.
- La distribuzione dei profitti.
- La partecipazione su base paritaria.
- Il mutualismo.
- L'impegno verso la collettività e le generazioni future.
- La tradizione d'esperienze e di storia.
- La tolleranza.
- Il rispetto.

Un sistema quindi, che è implicitamente sociale e che oggi richiede non un rinnovamento, bensì un rafforzamento, con metodiche in linea con la tradizione plurisecolare del movimento Cooperativo.

Un motivo in più, dunque, per procedere nella ricerca ed attuazione di percorsi che mettano in luce quanto già in atto e che guidino quanto ancora da sviluppare.

Manifestare tali tratti distintivi è utile e necessario:

- Utile, per le positive ricadute che possono favorire la Cooperativa nello sviluppo.
- Necessario, perché questa è ormai una direzione già tracciata sulla quale prendere posizione.

In considerazione di questi aspetti e del valore sociale dei servizi erogati, Colas Pulizie Locali intende sostenere i valori umani ed assumere comportamenti “socialmente responsabili”, gestendo la propria attività in modo corretto ed attento alle aspettative di tutte le parti interessate.

Per perseguire tale obiettivo l’impegno è rivolto al continuo miglioramento di tutti gli aspetti connessi alla Responsabilità Sociale.

Obiettivo primario di Colas Pulizie Locali è l’ottenimento della completa e continua soddisfazione del Cliente, unica via al successo imprenditoriale ed allo sviluppo delle proprie attività.

Tale sviluppo deve però avvenire in modo sostenibile per cui, oltre al mantenimento di elevati standard qualitativi ed al raggiungimento di adeguati livelli di sicurezza del personale, anche la tutela ambientale deve essere tenuta in considerazione.

La Direzione intende quindi perseguire una moderna gestione integrata della Qualità, dell’Ambiente, e della Responsabilità Sociale puntando ad una ottimizzazione delle risorse e dei mezzi impiegati, al fine di garantire:

- La piena soddisfazione del Cliente.
- L’eccellenza in termini di efficienza, prestazioni, affidabilità, prezzo, servizio ed immagine.
- Il continuo miglioramento dei processi aziendali, degli aspetti ambientali e di sicurezza correlati.
- La riduzione e, se possibile, l’eliminazione di tutti i fattori di rischio correlati alle attività svolte.
- Una costante prevenzione dell’inquinamento ambientale.
- Il rispetto di tutte le normative applicabili in materia di diritti dei lavoratori, tutela ambientale, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
- Il rispetto dei principi contenuti nelle Convenzioni ILO, nella Dichiarazione Universale dei diritti Umani, nella Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino e nella Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare le forme di discriminazione contro le donne.
- L’assoluta parità tra i sessi.
- Il rispetto dei contratti collettivi di lavoro e dei contratti integrativi aziendali.
- La ricerca di dialogo aperto e collaborativo con le parti interessate nel pieno rispetto dello spirito di cooperazione e di solidarietà umana.

Per realizzare la propria Politica, Colas Pulizie Locali promuove e sviluppa costantemente le seguenti attività:

- Addestramento, sensibilizzazione, consultazione e coinvolgimento di tutto il personale in materia di Ambiente, Sicurezza, Qualità e Responsabilità Sociale.
- Diffusione dell’informazione a tutti i livelli.
- Implementazione di un Sistema di Gestione conforme alla norma SA8000 e il suo adeguamento in funzione dell’evoluzione del mercato, del quadro legislativo e dei processi interni.

- Definizione ed applicazione di politiche di tutela ambientale nei confronti dei Clienti, della comunità locale e dei fornitori.
- Definizione degli indicatori di prestazione correlati alle attività con impatti e rischi significativi e relativi obiettivi e traguardi.
- Instaurazione di un dialogo aperto con le parti interessate attraverso la comunicazione di tutte le informazioni necessarie per valutare e comprendere gli aspetti della Responsabilità Sociale.
- Valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza.
- Sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso.
- Limitazione al minimo del numero di lavoratori che sono, o possono essere, esposti al rischio.
- Definizione di adeguate misure di protezione collettiva e/o individuale.
- Diffusione della mentalità del miglioramento continuo.

5.9.2. Social Performance Team

La norma SA8000:2014 elimina i ruoli di Rappresentante della Direzione e Rappresentante dei Lavoratori SA8000 e introduce il Social Performance Team (SPT)

Colas Pulizie Locali ha creato una Squadra per il controllo della Performance Sociale, composta da Rappresentanti del Management dell'Azienda e da Rappresentanti dei Lavoratori SA8000.

Il SPT ha lo scopo di istituire un approccio di squadra equilibrato per l'attuazione e il rispetto dei requisiti SA8000 in quanto, deve essere formato da Rappresentanti del Management e da Rappresentanti dei Lavoratori, determinati da ogni rispettivo gruppo.

La definizione contenuta nella norma per questa nuova entità, indica l'importanza del requisito per Colas Pulizie Locali atto a riconoscere che "il dialogo sul posto di lavoro è una componente chiave della Responsabilità Sociale."

Nelle strutture sindacalizzate, il Sindacato ha il diritto di nominare il suo membro SPT.

I Lavoratori hanno il diritto di eleggere liberamente il proprio membro SPT in organizzazioni in cui il Sindacato non riesce a nominare un proprio Rappresentante o l'Azienda non sia sindacalizzata.

La norma SA8000 riconosce pienamente il diritto dei Sindacati o dei Lavoratori di nominare liberamente o eleggere il loro membro SPT oppure il diritto di scegliere di non partecipare, quindi è data piena libertà d'azione ai Sindacati e ai Lavoratori, compreso la libertà di non nominare un proprio Rappresentante.

Se un auditor scopre questo tipo di situazione, dovrebbe indagare su tutti i settori connessi all'interno dell'Azienda, come le comunicazioni con i Lavoratori e la libertà di associazione.

La ricerca delle cause profonde di una tale mancanza di cooperazione o di interesse, può rendere la certificazione dell'Azienda improbabile o impossibile.

Questo requisito afferma, inoltre, che il Rappresentante dei Lavoratori membro SPT non deve essere considerato come un sostituto per la Rappresentanza Sindacale.

5.9.3. Identificazione e valutazione dei rischi

Il SPT è responsabile per l'identificazione e la determinazione della priorità dei rischi in essere e potenziali per la conformità SA8000, deve produrre, periodicamente, una valutazione scritta dei rischi e delle non conformità in essere e potenziali per la SA8000, così come la priorità delle azioni per il loro risanamento sulla base di criteri indicati.

Il processo di valutazione dei rischi prodotto dal SPT, deve includere la significativa consultazione con le parti interessate comprese le informazioni fornite da provider esterni.

5.9.4. Monitoraggio

I compiti del SPT includono, non solo il monitoraggio continuo della conformità SA8000 di Colas Pulizie Locali, ma anche il continuo monitoraggio delle le azioni della Cooperativa in risposta a rischi risultanti della valutazione e alle raccomandazioni correttive conseguenti.

Il SPT deve inoltre, monitorare continuamente l'efficacia dei sistemi che Colas Pulizie Locali ha sviluppato e attuato in conformità alle sue politiche di conformità SA8000.

Colas Pulizie Locali deve concedere l'autorità al SPT necessaria per raccogliere informazioni dalle Parti interessate / Soggetti interessati.

Il SPT è anche incaricato di mantenere i contatti con tutti i reparti di Colas Pulizie Locali per conoscere eventuali non conformità alla norma SA8000 e determinare i passaggi per le azioni correttive.

Il SPT effettua audit interni e produce report per l'Alta Direzione su prestazioni e vantaggi delle azioni intraprese a sostegno della conformità SA8000.

In questa ottica, il SPT ha anche il compito di monitorare e registrare le proprie prestazioni esaminando periodicamente i suoi progressi.

La metodologia e la periodicità di effettuazione delle verifiche è conforme agli audit del Sistema Integrato Qualità Ambiente (P. 0802 Audit).

5.9.5. Azioni correttive e preventive

L'azione correttiva è un intervento volto ad individuare ed eliminare le cause di una situazione problematica in essere per quanto riguarda la Responsabilità Sociale.

L'azione preventiva è un intervento volto ad individuare ed eliminare le cause di una situazione problematica che potrebbe accadere per quanto riguarda la Responsabilità Sociale.

Il SPT gestisce le azioni correttive e preventive.

Nell'attuazione di tali azioni ne vengono documentate le varie fasi, che in generale e in via non esaustiva, possono essere:

- Analisi della situazione problematica (che può essere anche un reclamo ricevuto da una delle parti interessate).
- Individuazione delle cause.
- Individuazione delle specifiche azioni correttive.
- Verifica della corretta attuazione delle azioni.
- Verifica dell'efficacia di quanto attuato.

Il SPT deve assicurare che queste azioni siano effettivamente attuate.

Il SPT deve conservare le registrazioni.

Le registrazioni devono contenere l'elenco delle non conformità SA8000, le cause che le hanno generate, le azioni correttive e preventive adottate ed i loro risultati.

Il tutto ha lo scopo di sottolineare l'urgenza con la quale la Cooperativa deve identificare e risolvere in modo soddisfacente le non conformità e inoltre deve potenziare il SPT fornendo alla squadra un ruolo produttivo e significativo nelle questioni legate alla SA8000 e alle relative soluzioni.

5.9.6. Gestione dei fornitori e degli appaltatori

Dal controllo dei fornitori non ci si aspetta che Colas Pulizie Locali pretenda la certificazione SA8000 dei suoi fornitori/subappaltatori/subfornitori anche se la SA8000:2014 aumenta la responsabilità sociale della Cooperativa nella gestione della sua catena di fornitura.

Colas Pulizie Locali deve condurre un'attenta azione di sorveglianza dei suoi fornitori/subappaltatori/subfornitori mirata alla responsabilità sociale e considerare i risultati di tale sorveglianza per la scelta di nuovi membri della catena di fornitura o per la valutazione di quelli attuali.

Questa disposizione elenca gli elementi che l'attenta azione di sorveglianza messa in atto da Colas Pulizie Locali deve includere, come la comunicazione efficace dei requisiti della SA8000 a fornitori/subappaltatori/subfornitori consolidati e qualificati.

Colas Pulizie Locali è tenuta a valutare i significativi rischi di non conformità dei membri della catena di fornitura e richiedere ragionevoli sforzi per garantire che essi affrontino efficacemente i rischi identificati.

La SA8000 prevede che in alcuni casi di gravi non conformità Colas Pulizie Locali possa entrare nell'organizzazione del fornitore o dare assistenza per fornire risoluzioni.

Le organizzazioni hanno l'obbligo di istituire un sistema di monitoraggio "per garantire che questi rischi siano effettivamente affrontati."

Per monitorare i fornitori sulla loro capacità di rispondere ai requisiti della SA8000:2014, la Cooperativa, tramite il Responsabile del Sistema, effettua le seguenti azioni:

- Invia ad ogni fornitore il documento "Comunicazione SA8000 per i fornitori" nel quale, oltre alla Politica di Colas Pulizie Locali per la Responsabilità Sociale vengono richieste informazioni relativamente al comportamento del fornitore nei confronti dei requisiti richiesti dai capitoli della Norma SA8000:2014. Questa comunicazione contiene anche la richiesta a sottoscrivere formale impegno per conformarsi a tali requisiti.
- Sulla base delle informazioni ricevute, verrà fatta una valutazione dei rischi che ogni fornitore può comportare e verranno individuati eventuali fornitori "critici" per tipologia di lavoro, per utilizzo di contratti di lavoro particolari, per composizione del personale.
- Instaura un rapporto di collaborazione finalizzata al monitoraggio delle prestazioni del fornitore in materia di responsabilità sociale e alla individuazione di opportune azioni efficaci di rimedio.

6. OBIETTIVI

6.1. RISULTATI CONSEGUITI

6.1.1. Certificazione SA8000

Nell'anno 2013 si è passati al regime di audit di sorveglianza annuale.

L'ente certificatore SGS ha tenuto l'audit di rinnovo del certificato in data 10-12 e 18 settembre 2014 da cui sono emersi alcuni rilievi sotto forma di raccomandazioni.

Tutte le raccomandazioni sono state discusse e, ove possibile, sono state messe in atto delle azioni correttive che hanno avuto trovato risoluzione nei mesi successivi.

RACCOMANDAZIONI	STATO LAVORI AZIONI CORRETTIVE
Valutazione rischio chimico, vibrazioni e rumore in corso di aggiornamento (il nuovo RSPP ha già raccolto i preventivi).	In data 13/07/2015 è stata posta la data certa agli allegati aggiornati DVR Rumore e Vibrazioni, in data 01/09/2015 è stato completato l'allegato aggiornato DVR Chimico e posto alle firme per la successiva emissione in data certa.
Prevista una campagna di sensibilizzazione contro l'abuso di alcool.	Tramite la newsletter mensile sulla Salute e la Sicurezza del 20/08/2015 è stata consegnata a tutti i soci e i dipendenti l'inizio della campagna di sensibilizzazione contro l'abuso di alcol. Come preventivato i sopralluoghi congiunti con il Medico Competente che saranno effettuati nei mesi di Ottobre/Novembre visiteranno i vari cantieri dove sono presenti gli autisti COLAS PL per effettuare test etilometrici e per favorire l'incontro su questa tematica tra Medici e lavoratori.
La cooperativa ha provveduto ad inviare a tre sub fornitori di servizi una comunicazione sugli intenti che intende perseguire ed un questionario per la sottoscrizione all'impegno di rispetto dei requisiti SA8000.	Nel mese di Agosto 2015 sono stati inviati ai principali fornitori le comunicazioni e i questionari per la sottoscrizione all'impegno di rispetto dei requisiti SA8000. Tutte le risposte sono state positive in tal merito.
C/o cantiere ARPA Ravenna: sarebbe necessario che il responsabile della sicurezza effettuasse un sopralluogo per valutare le metodologie adottate durante le attività ai fini della sicurezza.	In data 12/11/2014 si è effettuato un sopralluogo congiunto con RSPP, MC, RLS, Responsabile di cantiere verificando le metodologie adottate. Purtroppo la tragica scomparsa del RSPP di ARPA ha sospeso la collaborazione iniziata che verrà ripresa appena verrà nominato il nuovo Responsabile

RACCOMANDAZIONI	STATO LAVORI AZIONI CORRETTIVE
C/o sede operativa Riccione: sarebbe consigliabile una maggiore condivisione delle informazioni tra il coordinatore di sede e il responsabile HR centrale in merito alle politiche di gestione dello straordinario.	A partire dall'estate 2015 il Responsabile HR ha diffuso e condiviso con i vari Coordinatori del personale e in particolare il Responsabile di sede di Riccione i report di utilizzo dello straordinario per una puntuale verifica e condivisione.
C/o sede operativa Riccione: si raccomanda di rendere disponibili sulla bacheca aziendale copia dei CCNL, standard SA8000 e Politica SA8000.	E' stata resa disponibile in bacheca aziendale copia dei CCNL, standard SA8000, Politica SA8000, e Report 2014 SA8000
C/o sede operativa Riccione: si raccomanda di informare i lavoratori che conducono mezzi di portare con se copia dell'ultima busta paga (prevista dal Codice della strada).	In Maggio 2015 si sono informati e si è data una copia dell'ultima busta paga a tutti i lavoratori che conducono i mezzi.
C/o Domus Nova (RA): si raccomanda di rivedere la scelta dei guanti monouso per praticità ed ergonomicità.	In Ottobre 2014 si è provveduto a rivedere la scelta dei guanti monouso in collaborazione con il Magazzino COLAS PL e la nuova consegna al personale c/o Domus Nova
Si raccomanda di organizzare incontri tra i responsabili di servizio ed i lavoratori volti al miglioramento delle relazioni e alla condivisione delle informazioni in merito alle scelte aziendali. Dalle interviste emergono la seguenti considerazioni: <ul style="list-style-type: none"> • In generale rimane buona la relazione con la Direzione della cooperativa anche se il momento di recessione economica generale e la perdita recente di alcuni appalti/servizi (nelle scuole) hanno acuito la preoccupazione dei lavoratori. • Alcuni lavoratori reclamano maggiore informazione sui criteri in base ai quali vengono operate le scelte di riduzione dei contratti di lavoro di alcuno operatori a seguito della perdita di alcuni appalti o riduzioni di contratti da parte della Pubblica Committenza. 	Sono state effettuate delle riunioni tra i lavoratori, le parti sindacali e il management aziendale allo scopo di divulgare e condividere al meglio le informazioni in merito alle scelte aziendali spiegando che, in merito alla riduzione dell'orario di lavoro e alla perdita degli appalti, la Cooperativa si attiene strettamente alle procedure di legge evitando, per quanto possibile, scelte radicali nei confronti di operatori che sfortunatamente operano in aree in compressione o peggio in dismissione e quindi, proprio per lo spirito cooperativistico, si cerca di diluire senza tagliare.
Si raccomanda di portare a conoscenza i lavoratori e le parti interessate dei risultati della presente visita.	L'estratto del verbale di interesse dei lavoratori è stato affisso presso le bacheche aziendali.
Si raccomanda di portare a conoscenza i lavoratori e le parti interessate della possibilità di invio delle segnalazioni o reclami all'indirizzo dell'Ente di certificazione sa8000@sgs.com oppure laura.ligi@sgs.com e dell'Ente di accreditamento SAI: SAS, 220 East 23rd Street, suit 605, New York10010, USA (email: saas@saasaccreditation.org fax: +212-684-1515)	In data 21/09/2015 tramite la newsletter mensile sulla Salute e la Sicurezza è stata consegnata a tutti i soci e i dipendenti un'informativa sulla SA8000 indicante le modalità di invio delle segnalazioni o reclami tramite il sito aziendale.

6.1.2. Analisi obiettivi 2014 relativi alle parti interessate

Nel precedente Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale la Direzione di Colas Pulizie Locali si era posta una serie di obiettivi di coinvolgimento e soddisfazione delle parti interessate individuate.

Nelle tabelle seguenti viene riportato un rendiconto di quanto attuato.

SOCI E DIPENDENTI			
Azioni	Responsabili	Obiettivi	Stato
Iniziativa contro il consumo di alcool nello stile di vita della persona.	Direzione RSP	Ridurre in maniera significativa il consumo di sostanze alcoliche da parte dei soci e dei dipendenti.	Campagna anti-alcol iniziata il 20/08/2015
Emissione del regolamento: GESTIONE BENI AZIENDALI	Direzione Ufficio Personale	Fornire le norme di buon funzionamento che tutti dovranno rispettare al fine di garantire la sicurezza e il miglior funzionamento di ciascuno dei mezzi e degli strumenti messi a disposizione per lo svolgimento dell'attività lavorativa.	Approvato dall'Assemblea il 29/04/2014. In vigore dal 02/05/2014
Emissione del codice disciplinare modificato	Direzione Ufficio Personale	Fornire le misure necessarie affinché il Regolamento Gestione Beni Aziendali possa essere applicato efficacemente.	Approvato dall'Assemblea il 29/04/2014.

CLIENTI, COMUNITÀ LOCALI E PUBBLICA AMMINISTRAZIONE			
Azioni	Responsabili	Obiettivi	Stato
Diffondere gli impegni, le prestazioni e gli obiettivi di responsabilità sociale di Colas Pulizie Locali.	Direzione Resp. SA8000	Mantenere aggiornata la sezione del sito dedicata alla responsabilità sociale. Eventualmente trovare altri metodi di comunicazione	Sito aggiornato a Settembre 2015

FORNITORI			
Azioni	Responsabili	Obiettivi	Stato
Valutazione dei nuovi fornitori tramite questionario. Individuazione di possibili criticità. Promozione di eventuali azioni di rimedio.	Direzione Resp. SA8000	Mantenere monitorate le prestazioni dei fornitori. Diffusione dello standard SA8000.	Effettuato ad Agosto 2015

ORGANIZZAZIONI SINDACALI			
Azioni	Responsabili	Obiettivi	Stato
Continuare nell'inserimento, nell'agenda delle riunioni sindacali, di tematiche di Responsabilità Sociale	Direzione Resp. SA8000	Integrare le problematiche tipicamente sindacali con quelle di responsabilità sociale	Inviata a Settembre 2015 lettera di invito alle organizzazioni sindacali alla partecipazione nel SPT e nel Comitato per la Salute e la Sicurezza

6.1.3. Analisi obiettivi 2014 relativi ai requisiti SA8000

Per quanto riguarda i requisiti principali della norma SA8000, la Direzione, nel 2014, aveva individuato specifici obiettivi.

Nelle seguenti tabelle viene riportato un resoconto dei principali risultati ottenuti.

LAVORO INFANTILE E CONDIZIONE DELL'INFANZIA IN GENERALE			
Azioni	Responsabili	Obiettivi	Stato
Continuare anche nel 2015 la raccolta di tappini in PE a favore dell'associazione ANVSI che aiuta una scuola per bambini in Nigeria.	Direzione Resp. SA8000	Partecipare ad iniziative a favore dell'infanzia per il miglioramento della condizione dei bambini.	La raccolta continua.

SALUTE E SICUREZZA			
Azioni	Responsabili	Obiettivi	Stato
COLAS P.L. sta promuovendo una iniziativa volta al coinvolgimento di altre Cooperative per all'acquisto di un defibrillatore da porre nel palazzo.	Direzione, RSPP, Direzione altre Cooperative. Direzione generale.	Introdurre tecnologia salva vita.	L'iniziativa è al vaglio della Direzione di sito già da tempo.

DISCRIMINAZIONE			
Azioni	Responsabili	Obiettivi	Stato
Monitorare costantemente l'integrazione per i lavoratori stranieri.	Direzione Resp. SA8000	Mantenere elevati i livelli di integrazione.	Il numero di lavoratori stranieri si è attestato a poco meno del 20% della forza lavoro. La loro integrazione è in costante miglioramento.

6.2. OBIETTIVI 2015/2016

6.2.1. Indicatori di responsabilità sociale

Dopo una sistematica analisi dei dati si ritiene opportuno fissare degli obiettivi di miglioramento che possano misurarne il grado di coinvolgimento delle parti interessate.

Gli obiettivi saranno perseguiti attraverso il coinvolgimento delle parti interessate, la formazione ed l'informazione del personale a tutti i livelli con specifico riferimento ai Preposti, ai Responsabili Aziendali e attraverso il miglioramento della pianificazione delle risorse da parte dell'Ufficio Movimentazione Personale.

SOCI E DIPENDENTI			
Azioni	Responsabili	Obiettivi	Tempistica
Stipulare una convenzione con altra Ristorazione, come alternativa alla ristorazione Self Service	Ufficio societario	Ampliamento della scelta delle modalità di fruizione del buono pasto	Metà 2015
Formazione al personale	RSA - RSP	Far recepire a tutto il personale, compresi i neo assunti, l'efficace applicazione dello Standard SA8000	2015/2016
Gestione delle attività	Responsabili di funzione	Riduzione delle ore di straordinario < 7,55%	2015/2016
Gestione del personale	Responsabili di funzione	Riduzione dell'incidenza del part time < 77%	2015/2016
Professionalità del personale	Responsabili di funzione	Migliorare il rapporto ore di formazione / ore lavorate > 0,22%	2015/2016
Professionalità del personale	Responsabili di funzione	Riduzione dei provvedimenti disciplinari < 47	2015/2016

CLIENTI, COMUNITÀ LOCALI E PUBBLICA AMMINISTRAZIONE			
Azioni	Responsabili	Obiettivi	Tempistica
Diffondere gli impegni, le prestazioni e gli obiettivi di responsabilità sociale di Colas Pulizie Locali.	Direzione Resp. SA8000	Mantenere aggiornata la sezione del sito dedicata alla responsabilità sociale. Eventualmente trovare altri metodi di comunicazione	2015/2016

FORNITORI			
Azioni	Responsabili	Obiettivi	Tempistica
Terminare la raccolta degli impegni dei fornitori	Direzione Resp. SA8000	Mantenere monitorate le prestazioni dei fornitori. Diffusione dello standard SA8000.	Primo trimestre 2016

ORGANIZZAZIONI SINDACALI			
Azioni	Responsabili	Obiettivi	Tempistica
Continuare nell'inserimento, nell'agenda delle riunioni sindacali, di tematiche di Responsabilità Sociale	Direzione Resp. SA8000	Integrare le problematiche tipicamente sindacali con quelle di responsabilità sociale	2015/2016

6.2.2. Requisiti SA8000

Per quanto riguarda i requisiti principali della norma SA8000, la Direzione ha individuato quegli aspetti che rivestono un certo livello di importanza ed applicabilità nella realtà della Cooperativa.

LAVORO INFANTILE E CONDIZIONE DELL'INFANZIA IN GENERALE			
Azioni	Responsabili	Obiettivi	Tempistica
Continuare anche nel 2015 la raccolta di tappini in PE a favore dell'associazione ANVSI che aiuta una scuola per bambini in Nigeria.	Direzione Resp. SA8000	Partecipare ad iniziative a favore dell'infanzia per il miglioramento della condizione dei bambini.	2015/2016

SALUTE E SICUREZZA			
Azioni	Responsabili	Obiettivi	Tempistica
Indice di gravità totale degli infortuni	Direzione RSP Personale operativo	Riduzione dell'indice < 1,41	2015/2016
Indice di frequenza totale degli infortuni	Direzione RSP Personale operativo	Riduzione dell'indice < 59,52	2015/2016
Formazione appropriata e rispetto delle normative in materia di sicurezza	RSP	Far recepire a tutto il personale, compresi i neo assunti, le buone pratiche in materia di gestione della sicurezza	2015/2016

DISCRIMINAZIONE			
Azioni	Responsabili	Obiettivi	Tempistica
Monitorare costantemente l'integrazione per i lavoratori stranieri.	Direzione Resp. SA8000	Mantenere elevati i livelli di integrazione.	2015/2016

