



# COOPERATIVA SOCIALE FOLIAS

## BILANCIO SA8000

### 2015

**COOPERATIVA SOCIALE FOLIAS**

Via Salaria, 108 scala b – 00015 Monterotondo (Roma) P. I. 05060091005 Tel. +39 06 90085620 Fax +39 06 90085619

email: [info@folias.it](mailto:info@folias.it) – sito web: [www.folias.it](http://www.folias.it)

Iscritta al Registro delle Imprese di Roma n. 54087/96 Iscritta all'Albo delle Società Cooperative n. A134968

**INDICE**

<b>1</b>	<b><u>OBIETTIVI E METODOLOGIA</u></b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b><u>IL SISTEMA AZIENDALE PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE.</u></b>	<b>4</b>
2.1	PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA	4
2.2	STAKEHOLDERS	5
2.3	RUOLI E RESPONSABILITÀ	5
2.4	POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE	6
2.5	IL BILANCIO DI RESPONSABILITÀ SOCIALE	7
<b>3</b>	<b><u>LAVORO INFANTILE</u></b>	<b>8</b>
3.1	INTRODUZIONE.	8
3.2	COMPOSIZIONE DELL'ORGANICO AZIENDALE	8
3.3	OBIETTIVI	9
<b>4</b>	<b><u>LAVORO OBBLIGATO</u></b>	<b>10</b>
4.1	INTRODUZIONE.	10
4.2	OBIETTIVI	10
<b>5</b>	<b><u>SALUTE E SICUREZZA.</u></b>	<b>10</b>
5.1	INTRODUZIONE.	10
5.2	INFORTUNI	11
5.3	ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E FORMAZIONE	12
5.4	OBIETTIVI	12
<b>6</b>	<b><u>LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.</u></b>	<b>13</b>
6.1	INTRODUZIONE.	13
6.2	LAVORATORI E SINDACATI	13
6.3	OBIETTIVI	13
<b>7</b>	<b><u>DISCRIMINAZIONE.</u></b>	<b>13</b>
7.1	INTRODUZIONE	13
7.2	LA PRESENZA FEMMINILE IN AZIENDA	14
7.3	LAVORATORI DISABILI IN AZIENDA	15
7.4	SEGNALAZIONE	15
7.5	OBIETTIVI	15
<b>8</b>	<b><u>PROCEDURE DISCIPLINARI</u></b>	<b>15</b>
8.1	INTRODUZIONE	15
8.2	PROCEDURE DISCIPLINARI APPLICATE	15
8.3	SEGNALAZIONE	15
8.4	OBIETTIVI	16
<b>9</b>	<b><u>ORARIO DI LAVORO E RETRIBUZIONE</u></b>	<b>16</b>
9.1	INTRODUZIONE	16
9.2	TIPOLOGIA DELLE FORME CONTRATTUALI	16
9.3	ORARIO DI LAVORO	18
9.4	RETRIBUZIONE	19
9.5	ANTICIPI STIPENDIO.	19
9.6	OBIETTIVI	19

<b>10</b>	<b>SISTEMA DI GESTIONE.</b>	<b>20</b>
10.1	INTRODUZIONE	20
10.2	IL DIALOGO CON LE PARTI INTERESSATE	20
10.3	CONTROLLO FORNITORI/SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI.	20
10.4	RIESAME DELLA DIREZIONE E COMUNICAZIONE ESTERNA	20
10.5	AUDIT INTERNI	21
10.6	OBIETTIVI	21
<b>11</b>	<b>FIRME</b>	<b>21</b>

## 1 Obiettivi e Metodologia

Il bilancio SA8000 deve rispondere al bisogno di informazione e trasparenza espresso dagli stakeholder relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione dello standard; a tal fine con esso l'organizzazione si propone di:

- far conoscere ai vari portatori di interesse la politica di responsabilità sociale dell'azienda;
- favorire la conoscenza e la comprensione da parte di tutti gli stakeholder degli impegni reali dell'azienda certificata conformemente allo standard SA8000;
- fornire al management aziendale uno strumento utile per il riesame interno della politica di responsabilità sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso i trend degli indicatori adottati.

La logica di base del presente documento prevede che per ciascun requisito della norma SA8000 sia condotta una valutazione d'insieme che tenga conto dell'approccio adottato, dei risultati conseguiti, e del confronto di tali risultati con valori medi di riferimento di settore e con gli obiettivi interni aziendali.

## 2 Il Sistema aziendale per la responsabilità sociale.

L'azienda ha iniziato il percorso di adeguamento allo standard SA8000, coinvolgendo i lavoratori e altre parti interessate nella creazione del nuovo sistema di gestione.

Con l'adozione del suddetto sistema, l'azienda si impegna a rispettare tutti i requisiti di responsabilità sociale previsti dallo standard SA8000, le leggi nazionali vigenti e applicabili al proprio settore di attività e alla propria realtà operativa e le disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati dallo standard.

Si impegna inoltre a considerare il miglioramento continuo quale principio guida delle attività di programmazione e di gestione aziendale relative ai requisiti della norma SA8000.

### 2.1 Presentazione dell'azienda

La Cooperativa Sociale FOLIAS nasce a Monterotondo (Rm) nel 1996 dall'incontro creativo di un gruppo di giovani operatori riuniti per promuovere condizioni di equità e di giustizia sociale per tutti i cittadini, in particolare per quelle persone che vivono in condizioni di svantaggio economico, esclusione ed emarginazione.

Perché Foliás

Vogliamo promuovere opportunità di formazione, lavoro, cultura e socializzazione nei territori.

Foliás intende dare una risposta concreta alla crisi dello spazio pubblico che attraversa il nostro tessuto sociale, tramite la ricostruzione di legami sociali come risorsa per produrre benessere e cambiamento sociale.

Le attività di Foliás si fondano sulla convinzione che ogni individuo abbia in sé risorse e capacità per determinare la propria esistenza e per contribuire attivamente al miglioramento della qualità della vita nel proprio quartiere e nella propria città.

La storia di Foliás inizia nel quartiere di Monterotondo scalo (in Provincia di Roma) con la riconversione di locali inutilizzati in quelli che oggi sono gli spazi del Centro Comunale di

Aggregazione Giovanile e Orientamento al Lavoro "Il Cantiere" e del Centro per l'infanzia "Piccole Canaglie". Nascono così i primi servizi che nei quartieri popolari si rivolgono ai bambini, ai giovani e alle famiglie. A partire dal 2000, il raggio di intervento si espande anche ad altri comuni della Provincia di Roma. La Cooperativa si afferma attraverso la nascita di nuovi centri giovanili e l'avvio di diversi progetti nel campo della formazione professionale e dell'inserimento lavorativo rivolti ad adulti in condizioni di svantaggio socio economico. Negli ultimi anni, Folias si avvicina progressivamente alle tematiche dell'intercultura con interventi che promuovono l'inserimento sociale lavorativo dei cittadini migranti.

## 2.2 Stakeholders

Nella fase di pianificazione del sistema, particolare attenzione è stata dedicata al coinvolgimento dei principali stakeholder, affinché potessero partecipare attivamente alla realizzazione del sistema di responsabilità sociale, insieme alla proprietà e alla direzione aziendale.

Gli stakeholders possono essere divisi in due categorie: interni ed esterni:

### **Stakeholder interni**

Lavoratori - Rispetto agli stakeholder interni la responsabilità sociale dell'impresa si manifesta e si afferma nel garantire il rispetto delle regole, nel coinvolgimento e nella fiducia reciproca, in un clima aziendale idoneo a favorire la maggior tutela possibile dei dipendenti e dei collaboratori, nella volontà di favorire la crescita di competenze di ciascuno.

### **Stakeholder esterni**

- **Fornitori** – La cooperativa ha strutturato un sistema di selezione e qualifica, monitoraggio e sensibilizzazione dei propri fornitori chiedendo agli stessi di avere rispetto delle regole e degli impegni che la norma SA8000 richiede di soddisfare. Sono stati identificati i settori più critici relativamente agli aspetti della Responsabilità Sociale e verranno pianificate delle verifiche mirate presso alcuni fornitori al fine di controllare, in modo più diretto, la rispondenza ai requisiti SA8000.
- **Clienti** - La cooperativa considera il cliente come un partner con cui lavorare per la soddisfazione non solo delle sue esigenze, ma anche delle aspettative aziendali, in un clima di trasparenza, di reciproco rispetto e di fiducia.
- **Istituzioni** - L'atteggiamento aziendale nei confronti di tutte le istituzioni con cui interagisce è improntato alla trasparenza, al dialogo ed alla collaborazione. Le principali istituzioni con cui vi sussistono rapporti sono Regioni, Province, Comuni, ASL, Ispettorato del Lavoro, INPS e INAIL, Camera di Commercio di Roma.
- **Enti di certificazione** - Per l'ottenimento della certificazione del proprio sistema di Responsabilità Sociale la cooperativa ha scelto come organismo il C.I.S.E.

Le aspettative degli Stakeholder esterni, seppur variegata e diverse e dipendenti dai ruoli specifici che ognuno di essi assume nei confronti della cooperativa, possono essere sintetizzate nella consapevolezza di interagire con una impresa la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è certificata da organismi indipendenti e continuamente dimostrata tramite il presente Bilancio SA 8000.

## 2.3 Ruoli e responsabilità

Durante la fase di pianificazione del sistema sono stati definiti i ruoli delle persone aventi l'autorità necessaria a svolgere le attività previste dalla norma SA8000 nell'organigramma aziendale.

I lavoratori hanno eletto il proprio rappresentante SA8000 affinché mediasse fra le esigenze di tutti i lavoratori e quelle della direzione aziendale. Quest'ultima poi ha nominato il proprio Responsabile SA8000, con il compito di assicurare il rispetto dei requisiti della norma.

## 2.4 Politica per la Responsabilità Sociale

La **Coop. Sociale Folias** persegue e sostiene il rispetto dei diritti dell'uomo internazionalmente affermati e considera la protezione dell'integrità, della salute, dei diritti e del benessere dei propri dipendenti, quali elementi primari e fondamentali nell'esercizio e nello sviluppo delle proprie attività.

La **Coop. Sociale Folias** considera il proprio personale come una risorsa preziosa e strategica, e si impegna per garantire la salvaguardia dei suoi diritti e promuoverne la crescita professionale.

La politica di responsabilità sociale si concretizza attraverso il rispetto dei seguenti elementi:

### 1. CONFORMITÀ ALLA NORMA SA8000:

La **Coop. Sociale Folias** si impegna a conformare il proprio sistema di gestione ai requisiti previsti dallo standard **SA8000** e cioè:

#### **LAVORO INFANTILE**

La cooperativa non fa ricorso a lavoro infantile ed inserisce nel proprio organico solo Lavoratori di età non inferiore a 18 anni.

Tutti i dipendenti della cooperativa sono stati informati affinché chiunque rilevi un caso di lavoro infantile, o venga a conoscenza di un possibile utilizzo di lavoro infantile all'interno della catena di fornitura provveda a darne comunicazione al **Responsabile SRS** il quale, sentita la **Direzione**, si attiverà per contattare le istituzioni preposte (Servizi Sociali) quali enti deputati per la gestione di tali situazioni.

#### **LAVORO FORZATO E OBBLIGATO**

La cooperativa non ricorre né sostiene il lavoro forzato o obbligato

#### **SALUTE E SICUREZZA**

La cooperativa garantisce un ambiente di lavoro sicuro e salubre ed ha adottato misure di prevenzione e protezione al fine di prevenire potenziali incidenti e danni alla salute dei Lavoratori.

#### **LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

Tutto il personale della cooperativa ha il diritto di formare, aderire a organizzare sindacati di propria scelta, e di realizzare la contrattazione collettiva con la cooperativa nel proprio interesse.

#### **DISCRIMINAZIONE**

La cooperativa non attua né dà sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella retribuzione, nell'accesso alla formazione, nella promozione, nel licenziamento o nel pensionamento, sulla base di razza, origine nazionale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, affiliazione sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che possa dare origine a discriminazione.

#### **PROCEDURE DISCIPLINARI**

La cooperativa si impegna a trattare tutto il personale con dignità e rispetto. La cooperativa non utilizza né tollera l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, o abuso verbale nei confronti del personale. Non è consentito alcun trattamento duro o inumano.

**ORARIO DI LAVORO**

Nella cooperativa l'orario di lavoro è conforme a quello previsto dalle leggi vigenti e dai CCNL adottati.

**RETRIBUZIONE**

La retribuzione dei Lavoratori è fissata in base ai livelli previsti dal CCNL e negli accordi integrativi concordati a livello aziendale con le organizzazioni sindacali.

**SISTEMI DI GESTIONE**

La cooperativa ha definito il proprio Sistema di Responsabilità Sociale in conformità allo standard SA8000.

**2. RISPETTO DELLA LEGISLAZIONE VIGENTE**

La **Coop. Sociale Folias** si impegna a rispettare:

- le leggi nazionali;
- le eventuali altre leggi applicabili;
- le norme internazionali di riferimento elencate nella norma SA8000.

**3. RIESAME DELLA POLITICA E MIGLIORAMENTO CONTINUO**

La **Coop. Sociale Folias** si impegna a riesaminare annualmente la propria Politica per la Responsabilità Sociale prendendo in considerazione i cambiamenti nella legislazione e nei requisiti aziendali. Si impegna inoltre a garantire il costante monitoraggio e miglioramento del proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, definendo obiettivi di miglioramento e verificandone il raggiungimento.

**4. DOCUMENTAZIONE IMPLEMENTAZIONE E DIFFUSIONE**

La Politica per la Responsabilità Sociale diffusa ed illustrata a tutto il personale tramite incontri e azioni di informazione/formazione. La politica è implementata, attuata e costantemente monitorata. La **Coop. Sociale Folias** si impegna a rendere disponibile pubblicamente su richiesta delle parti interessate.

**2.5 Il Bilancio di Responsabilità Sociale**

Il presente bilancio SA8000 è redatto proprio per rispondere ai requisiti sistemici di riesame della direzione e di comunicazione esterna, ed è frutto della partecipazione delle parti sociali all'implementazione del sistema di responsabilità sociale. E' sottoscritto infatti non solo dalla Direzione, ma anche dal rappresentante dei lavoratori SA8000.

Come evidenziato nelle pagine che seguono, fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma nel tempo e li confronta con obiettivi e target interni. Oltre a fornire alla direzione aziendale uno strumento utile per il riesame interno, facilita quindi la conoscenza dei vari portatori d'interesse della politica aziendale per la responsabilità sociale e, in particolare, della natura degli impegni reali che la cooperativa ha assunto.

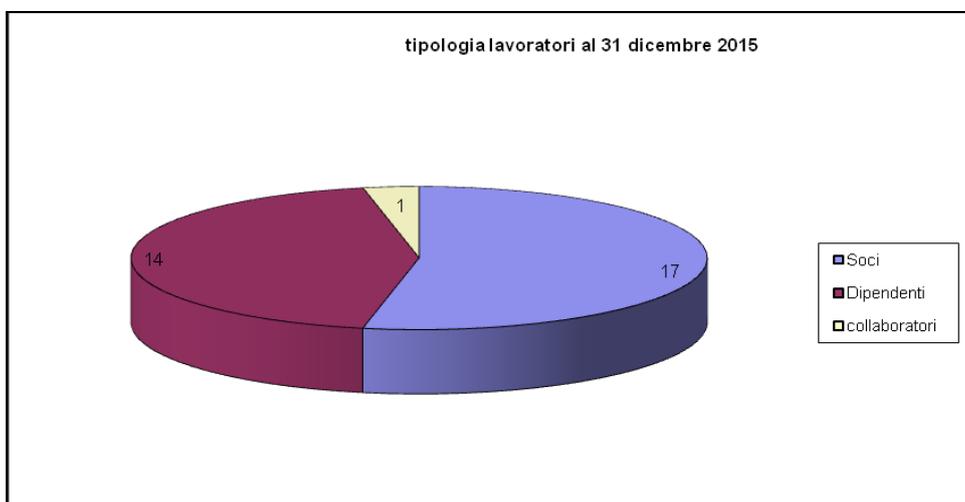
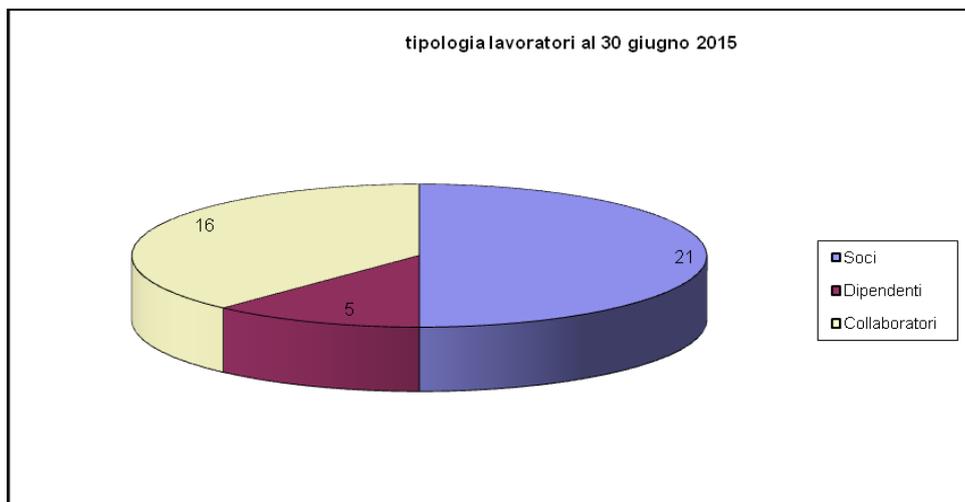
### 3 Lavoro infantile

#### 3.1 Introduzione.

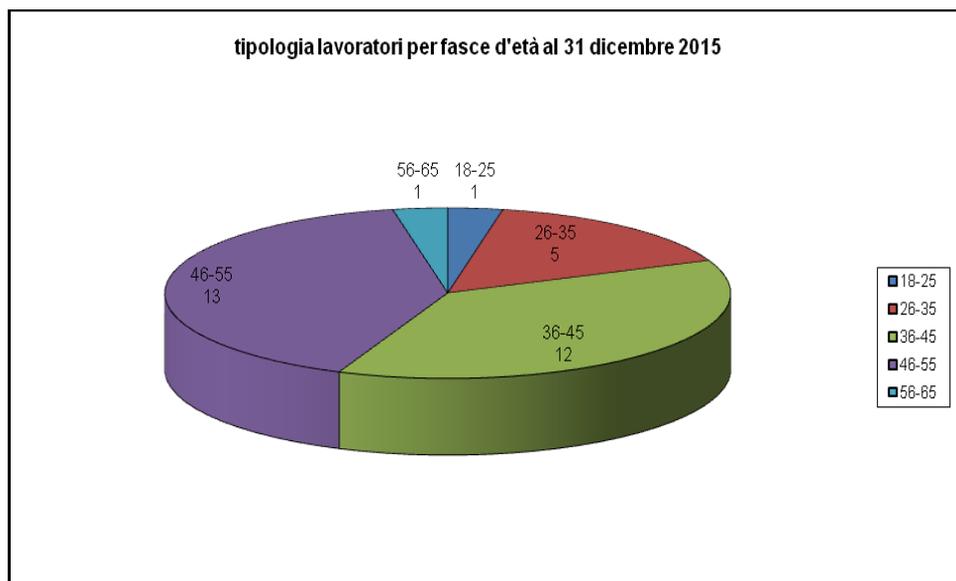
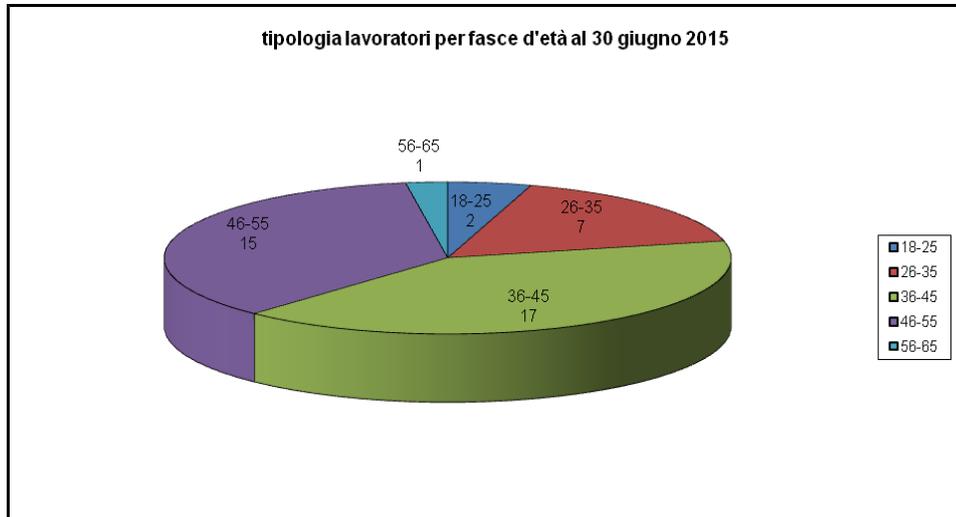
La cooperativa non intende utilizzare e favorire l'utilizzo di lavoro infantile. Appropriati piani di rimedio sono adottati per garantire il supporto dei bambini che si dovessero trovare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile.

#### 3.2 Composizione dell'organico aziendale

La cooperativa ha avuto, durante il 2015, un cambiamento sostanziale dell'organico. Il numero dei lavoratori è passato dai 51, del 2014, ai 32, al 31 dicembre 2015, tra soci, dipendenti e collaboratori. Dal 1 ottobre del 2015 sono stati stabilizzati ben 11 lavoratori che sono passati da un contratto a progetto ad un contratto a tempo indeterminato.



La composizione dell'organico presenta una concentrazione di personale di età compresa tra i 24 e i 57 anni.



### 3.3 Obiettivi

Obiettivo 2015	Azione	Tempi	Resp.le	Indicatore	Target
Sensibilizzare la comunità locale sulle tematiche relative ai diritti dei minori	Organizzazione di iniziative territoriali e ludico ricreative nei centri da noi gestiti e nelle scuole	Entro Giugno 2015	Coordinatori dei progetti e Resp. SRS	N.ro iniziate organizzate	Cittadinanza e Insegnanti delle del Territorio

## 4 Lavoro Obbligato

### 4.1 Introduzione.

La cooperativa non ricorre né sostiene il lavoro forzato o obbligato e non richiede al personale di pagare "depositi" o lasciare presso la cooperativa documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro.

Tutte le persone che la cooperativa impiega prestano il loro lavoro volontariamente. La cooperativa non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, la cooperativa si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

### 4.2 Obiettivi

Obiettivo 2015	Azione	Tempi	Resp.le	Indicatore	Target
Approfondire ulteriormente la percezione dei lavoratori rispetto alla volontarietà dell'impiego e della mansioni svolte	Organizzazione attività per favorire il lavoro di gruppo tra soci e collaboratori; colloqui individuali con i soci.	Giugno 2015	Cda	N.ro attività realizzate N.ro colloqui con i soci	Tutti i soci, i dipendenti e i collaboratori di Folias
Definizione metodo per la valutazione delle prestazioni	Definizione obiettivi da raggiungere per ogni socio Monitoraggio e feed back del lavoro svolto	Giugno 2015	Presidente Resp. personale	N.ro colloqui con i soci	Tutti i soci, i dipendenti e i collaboratori di Folias

## 5 Salute e Sicurezza.

### 5.1 Introduzione.

La questione della salute sicurezza è posta con forza al centro dell'attenzione dell'attività di organizzazione del lavoro, al fine di garantire ai lavoratori e a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali un luogo di lavoro sicuro e salubre.

La cooperativa garantisce un ambiente di lavoro sicuro e salubre ed ha adottato misure di prevenzione e protezione al fine di prevenire potenziali incidenti e danni alla salute dei Lavoratori.

L'insieme delle misure è definito all'interno del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) redatto secondo quanto prescritto dall'art. 28 del D.Lgs. 81/08.

Iniziative e misure diverse sono state adottate per prevenire incidenti, danni alla salute e altre cause di pericolo.

Le principali comprendono:

- la nomina di un rappresentante della direzione per la salute e sicurezza di tutto il personale (RSPP);
- la partecipazione ed il coinvolgimento dei rappresentanti aziendali dei lavoratori in materia di salute e sicurezza (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, Addetti alle Emergenze e Primo Soccorso, Addetti Antincendio) in molte fasi della gestione della sicurezza (monitoraggio dei rischi, identificazione delle misure, formazione del personale);
- il costante monitoraggio sul funzionamento di attrezzature ed apparecchiature, per verificare l' idoneità e la sicurezza;
- il monitoraggio ed il controllo delle condizioni ambientali dei luoghi di lavoro quali il microclima, l'illuminazione, le vibrazioni meccaniche e la qualità dell'aria;
- la definizione e la documentazione delle responsabilità, procedure, istruzioni per il supporto e l'indirizzo dei comportamenti individuali;
- la definizione, la documentazione ed il periodico aggiornamento di documenti per la valutazione dei rischi, di piani di evacuazione ed antincendio;
- la definizione e la documentazione di piani di sorveglianza sanitaria per ciascun dipendente che prevede un protocollo di base di accertamenti sanitari (esami strumentali e di laboratorio) per singola mansione;
- la pianificazione e lo svolgimento di incontri di formazione, informazione e sensibilizzazione per tutti i lavoratori in materia di salute e sicurezza, ripetuti per il personale nuovo o riassegnato (eseguiti esclusivamente durante l'orario lavorativo);
- il costante monitoraggio degli infortuni nei luoghi di lavoro;
- la distribuzione periodica ed il continuo riassortimento gratuito ai lavoratori di Dispositivi Individuali di Protezione (es. guanti, maschere, scarpe antiscivolo ecc.), e la esecuzione di ispezioni per la verifica del loro corretto impiego;
- la messa a disposizione di attrezzature di sicurezza quali estintori funzionanti, visibili ed accessibili ai lavoratori ed in numero adeguato;
- la costante presenza in azienda di squadre di lavoratori addestrati e qualificati per l'esecuzione di interventi di Primo Pronto Soccorso e Gestione delle Emergenze;
- la disponibilità di acqua potabile, di servizi igienici accessibili ed adeguati;

L'attenzione della cooperativa in materia salute e sicurezza non si esaurisce nelle aree produttive (servizi), ma si estende alle aree aziendali non produttive (uffici), di cui è assicurata la sicurezza e la salubrità.

## **5.2 Infortunati**

Grazie ad una strategia tesa alla salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori, e di chiunque venga coinvolto nelle attività aziendali, e della riduzione dei rischi di incidente, nell'ultimo triennio si sono registrati 0 infortuni.

Riepilogo dati infortunistici

Anno	A	B	C
	N° occupati	N° Infortuni Frequenza assoluta infortuni	GG infortunio totali
2013	46	0	0
2014	51	0	0
2015	42	0	0

**5.3 Attività di prevenzione e formazione**

La cooperativa presta particolare attenzione alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione, all'organizzazione di corsi di formazione e all'acquisto, e distribuzione di dispositivi di protezione individuali.

TEMI OGGETTO DELLE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE						
TEMI	2013		2014		2015	
	N° partecipanti	Ore	N° partecipanti	Ore	N° partecipanti	Ore
Sicurezza ed igiene sui posti di lavoro	44	12	6	12	-	-
Servizio di prevenzione e protezione	3	4	1	8	-	-
Pronto soccorso	-	-	-	-	-	-
Antincendio	-	-	-	-	-	-
Emergenze	38	2	-	-	-	-

Le attività di formazione e prevenzione sono state definite in collaborazione con il rappresentante dei lavoratori. Visto il cambiamento dell'organico aziendale non si è riusciti a rispettare, puntualmente, durante il 2015 il calendario formativo previsto.

**5.4 Obiettivi**

Obiettivo 2015	Azione	Tempi	Resp.le	Indicatore	Target
Monitoraggio e messa in sicurezza delle sedi del Comune di Monterotondo	Monitoraggio sedi  Incontri con responsabile sicurezza Comune	Giugno 2015	Resp. RSPPR	n.ro sedi messe in sicurezza	Tutti i soci, i dipendenti e i collaboratori di Folias

## 6 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva.

### 6.1 Introduzione.

La cooperativa rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati volontariamente e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

La cooperativa garantisce che:

- l'assunzione dei lavoratori non è condizionata dalla loro appartenenza o meno ad associazioni sindacali;
- l'adesione ad un sindacato o ad altre attività durante o al di fuori dell'orario lavorativo non costituiscono motivo di licenziamento o di qualsiasi altro pregiudizio nei confronti dei lavoratori;
- in nessun caso sono attuate azioni in contrasto con le attività delle organizzazioni e dei lavoratori.

I contratti di lavoro contenenti i diritti dei dipendenti sono a disposizione del personale per libera consultazione.

### 6.2 Lavoratori e sindacati

Nella Cooperativa soc. Foliass ci sono 0 lavoratori iscritti ad un sindacato e sono presenti 1 rappresentanti sindacali.

Nel corso degli ultimi tre anni non si sono verificate vertenze tra la cooperativa ed i propri lavoratori.

### 6.3 Obiettivi

Obiettivo 2015	Azione	Tempi	Resp.le	Indicatore	Target
Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno di tutta la cooperativa	Organizzazione assemblee periodiche tra soci e collaboratori	Entro Dicembre 2014	Resp. SRS e Cda	N.ro assemblee	Tutti i soci, i dipendenti e i collaboratori di Foliass

## 7 Discriminazione.

### 7.1 Introduzione

La cooperativa garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione, cioè non attua nessuna distinzione, esclusione o preferenza fondata sulla razza, il ceto sociale, il sesso, l'orientamento sessuale, la religione, l'affiliazione sindacale, l'opinione politica, l'origine nazionale e lo stato fisico.

Nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire.

Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei contratti collettivi nazionali del settore di appartenenza.

L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali.

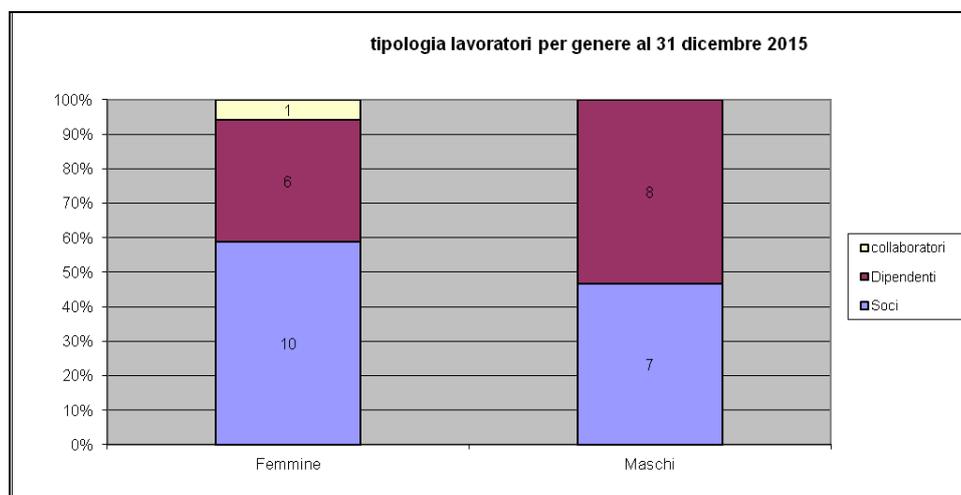
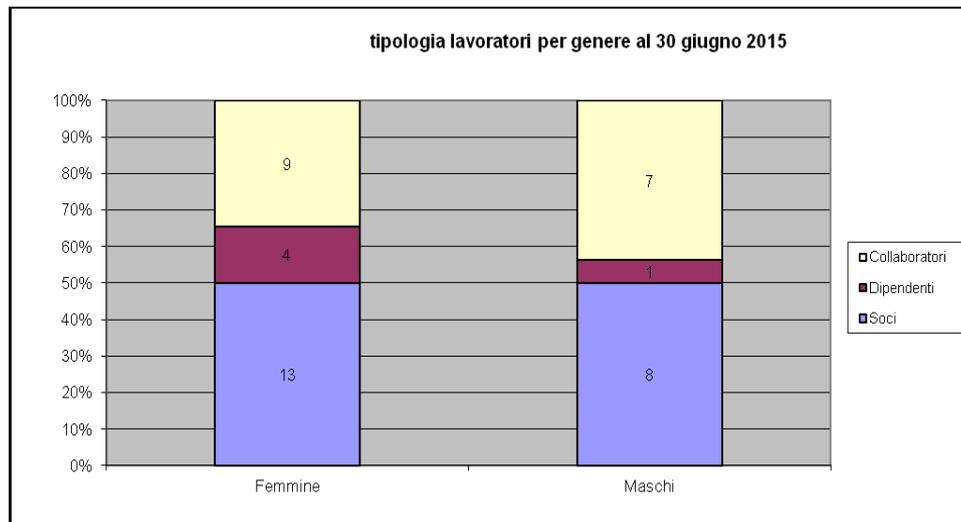
Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi della salute e sicurezza e della responsabilità sociale.

Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi o pratiche nel rispetto della propria persona e degli altri lavoratori.

L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti, gesti, linguaggio o contatti fisici che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

## 7.2 La presenza femminile in azienda

La presenza di donne nell'organico aziendale, vista la tipologia di settore lavorativo, è la maggioranza.



### 7.3 Lavoratori disabili in azienda

Attualmente in azienda non sono presenti lavoratori disabili.

### 7.4 Segnalazione

Fino ad ora non è stata avanzata alcuna segnalazione (che può essere presentata in forma anonima) relativa ad abusi fisici, verbali o di carattere sessuale da azienda a lavoratore o fra lavoratori.

### 7.5 Obiettivi

Obiettivo 2015	Azione	Tempi	Resp.le	Indicatore	Target
Continuare a garantire pari trattamento e pari responsabilità tra i due generi	Selezionare il personale senza discriminazioni di alcun tipo	Entro Dicembre 2015	Resp. Del personale e SRS	N° Segnalazioni N.ro colloqui individuali con il personale Mantenimento percentuale uomini e donne	0 Segnalazioni Tasso di soddisfazione del personale ≥ 85%

## 8 Procedure Disciplinari

### 8.1 Introduzione

La cooperativa non utilizza e non favorisce punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abusi verbali nei confronti dei lavoratori negligenti o per estorcere lavori o servizi al personale impiegato nelle diverse attività. Per contro la cooperativa regola le pratiche disciplinari in accordo con l'art. 2106 del Codice Civile Italiano, l'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e con quanto previsto dai CCNL applicati.

### 8.2 Procedure disciplinari applicate

L' utilizzo di procedure disciplinari è molto limitato, a dimostrazione dell'effettivo clima di rispetto esistente in azienda; saltuariamente sono stati utilizzati dei richiami verbali che ad oggi non hanno evidenza documentale.

### 8.3 Segnalazione

Fino ad ora non è stata avanzata alcuna segnalazione (che può essere presentata in forma anonima) relativa ad abusi fisici, verbali o di carattere sessuale da azienda a lavoratore o fra lavoratori.

#### 8.4 Obiettivi

Obiettivo 2015	Azione	Tempi	Resp.le	Indicatore	Target
Realizzare un'indagine interna sulle pratiche disciplinari più funzionali	Focus groups di soci, dipendenti e collaboratori su utilizzo pratiche disciplinari	Entro Giugno 2015	Resp. SRS e RLSA	N° Segnalazioni; Indice di presenze ai focus	0 Segnalazioni

### 9 Orario di lavoro e retribuzione

#### 9.1 Introduzione

La cooperativa applica il contratto Collettivo Nazionale:

- CCNL cooperative sociali

La totalità dei contratti di lavoro aziendali sono conclusi richiamando i Contratti Collettivi Nazionali.

I contratti sono distribuiti tra il personale come da seguente tabella:

Contratti applicati al <b>30/06/15</b>	N° lavoratori	Donne	Uomini
CCNL cooperative sociali	26	17	9
Contratti a progetto	16	9	7

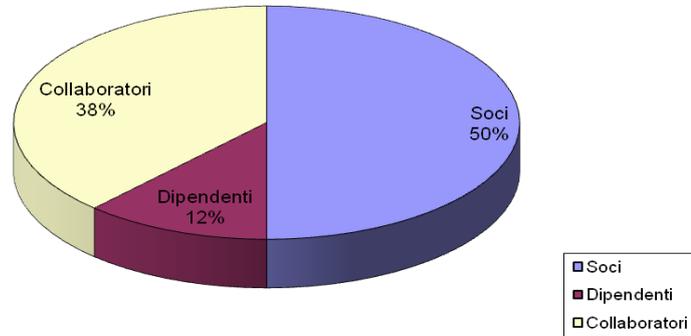
Contratti applicati al <b>31/12/15</b>	N° lavoratori	Donne	Uomini
CCNL cooperative sociali	31	16	15
Contratti a progetto	1	1	0

#### 9.2 Tipologia delle forme contrattuali

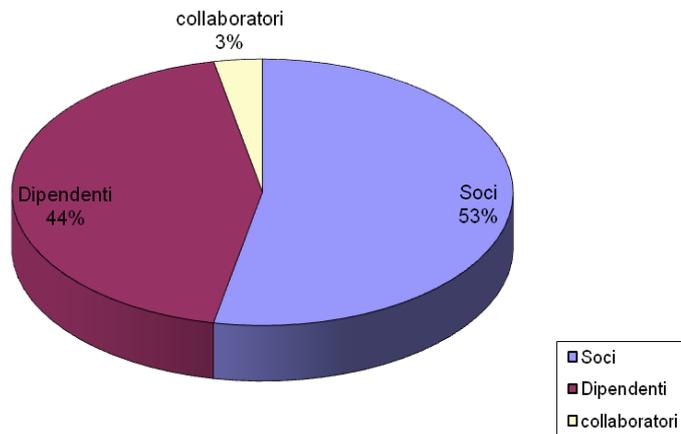
Le forme contrattuali utilizzate in azienda sono:

- contratto a tempo indeterminato (part-time e tempo pieno);
- contratto a tempo determinato (part-time);
- contratto di collaborazione a progetto

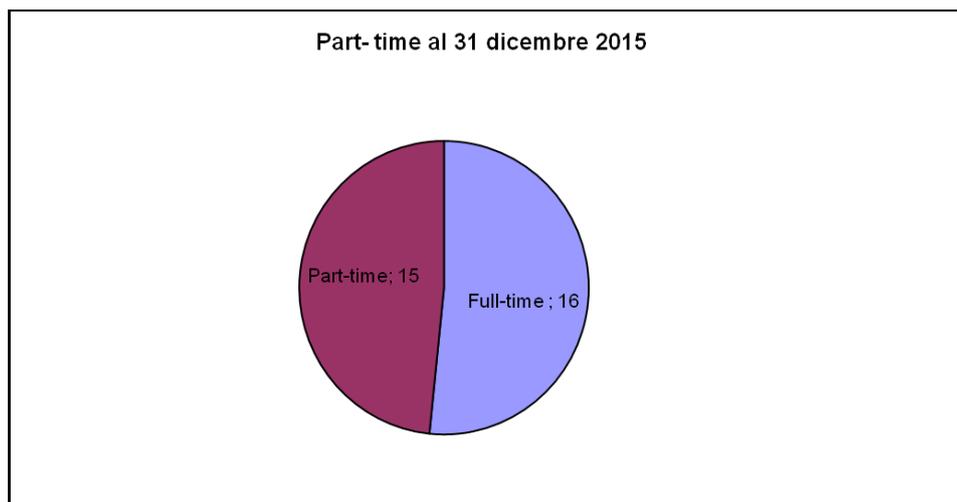
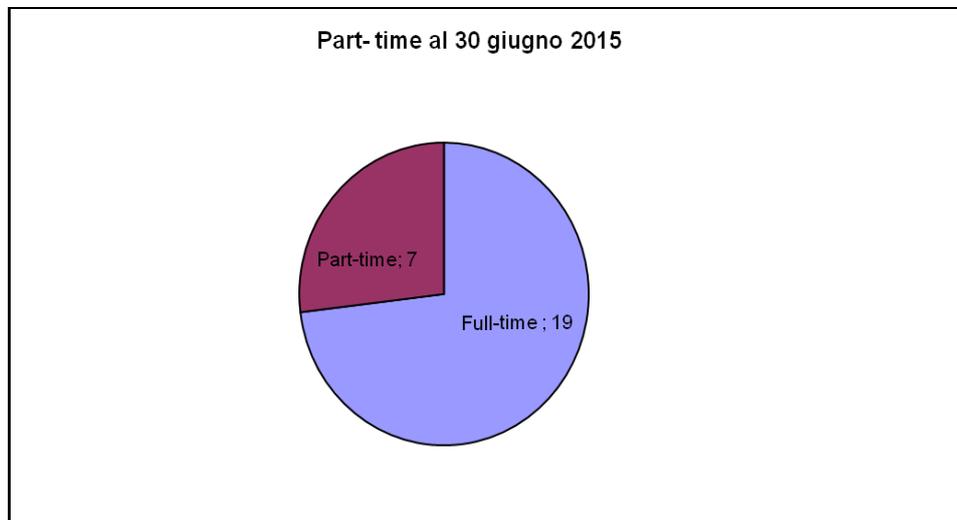
Tipologie contrattuali al 30 giugno 2015



Tipologie contrattuali al 31 dicembre 2015



Il contratto di lavoro a tempo pieno è la forma più diffusa in azienda per i soci, mentre tra i dipendenti la forma contrattuale più utilizzata è il part-time.



### 9.3 Orario di lavoro

In azienda l'orario di lavoro è conforme a quello previsto dalle leggi vigenti e dai Contratti Collettivi Nazionali applicati.

L'orario di lavoro ordinario di ogni singolo lavoratore, fissato in 7,5 ore giornaliere e 38 ore settimanali, è distribuito in 5 giorni lavorativi e prevede per il personale un riposo settimanale di 2 giorni. I turni di lavoro sono esclusivamente diurni.

I soci usufruiscono per effetto del migliorativo contrattuale di 0,5 giorni liberi aggiuntivi.

Eventuali modifiche della distribuzione dei turni e delle ore lavorative nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.

I lavoratori della cooperativa utilizzano la Flessibilità come previsto dal CCNL.

Di seguito si riporta un riepilogo delle prescrizioni applicabili in materia di orario di lavoro ed i dati aziendali relativi ai singoli aspetti:

Requisiti	Durata max settimanale orario di lavoro	Straordinari	Ore max annue di lavoro straordinario
<b>D.Lgs. 66/03</b>	art.4 - 40 ore	art.4 - Durata media orario di lavoro max 48 ore (compresi gli straordinari) su periodo di 7 giorni	art.5 - 250 ore
<b>SA8000</b>	7.1 - come da legge e comunque max 48 ore	7.3 - max 12 ore settimanali	
<b>CCNL Cooperative Sociali</b>	Art.51-38 ore		Art.53-100 ore
<b>Dati aziendali</b>	Soci 33,5 Dipendenti 38	Flessibilità max 6 ore settimanali	< 50 ore

#### 9.4 Retribuzione

La Retribuzione è calcolata nel pieno rispetto dei Contratti Collettivi Nazionali applicabili secondo le tabelle retributive previste in corrispondenza alla mansione che il lavoratore ricopre all'interno dell'organizzazione. La cooperativa non attua alcuna trattenuta sul salario a scopo disciplinare.

Il pagamento delle retribuzioni è effettuato mediante buste paga nelle quali sono specificati, in modo chiaro e comprensibile ai lavoratori, i singoli elementi di competenza, le previste ritenute ed il periodo di paga cui si riferiscono. I lavoratori possono eventualmente richiedere e ricevere informazioni in merito alla composizione della propria busta paga.

La busta paga è elargita in un modo conveniente e approvato dal lavoratore (per esempio con accredito su conto corrente bancario, su assegno intestato, etc.).

In azienda non sono stipulati accordi di lavoro in nero e programmi di falso apprendistato volti a evitare l'adempimento degli obblighi legali nei confronti del personale.

#### 9.5 Anticipi stipendio.

La cooperativa non ha mai concesso prestiti ai propri dipendenti, poiché questo non rientra nella cultura aziendale. Può tuttavia concedere, quando richiesto dai lavoratori e secondo necessità particolari indicate nel regolamento interno, anticipi sugli stipendi fino ad un massimo del 60% dell'ammontare dovuto e anticipi sul proprio TFR maturato nei termini di legge.

#### 9.6 Obiettivi

Obiettivo 2015	Azione	Tempi	Resp.le	Indicatore	Target
<b>ORARIO DI LAVORO</b> Monitorare i carichi di lavoro	Monitoraggio costante fogli firma soci e dipendenti	Entro sett. 2015	Resp. Gestione risorse	n.ro ore di flessibilità accumulata	Soci e dipendenti
<b>RETRIBUZIONE</b> Garantire il pagamento di almeno 12 mensilità all'anno	Fatturazione e rendicontazione costante dei progetti	Entro dic. 2015	Resp. amministrativo	N.ro stipendi ricevuti	Tutti i lavoratori

<b>10 Sistema di Gestione.</b>
--------------------------------

### **10.1 Introduzione**

La cooperativa si è dotata di un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme allo Standard normativo SA8000:2008.

La direzione aziendale, credendo nell'importanza di vedere riconosciuta e certificata la propria responsabilità sociale, ha iniziato a gennaio 2013 il percorso di adeguamento allo Standard SA 8000, coinvolgendo i lavoratori e altre parti interessate nella creazione del nuovo sistema di gestione.

### **10.2 Il dialogo con le parti interessate**

I lavoratori della cooperativa, le istituzioni, i clienti ed i fornitori sono stati individuati quali parti interessate più vicine alla cooperativa e più direttamente coinvolti nella vita aziendale. La loro partecipazione nella fase di adeguamento allo standard, nella pianificazione e nell'implementazione del sistema di gestione di responsabilità sociale si è rivelata fondamentale.

I lavoratori hanno compreso velocemente l'importanza pratica della norma nella vita aziendale, grazie anche ai momenti di formazione, sensibilizzazione e informazione.

Le posizioni e gli interessi dei lavoratori sono stati difesi dal rappresentante SA 8000 per i Lavoratori, eletto liberamente dai dipendenti. Tale rappresentante ha infatti svolto un prezioso ruolo di mediazione fra le esigenze dei lavoratori e della direzione aziendale.

### **10.3 Controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori.**

Nel processo di adeguamento allo standard SA8000, è stata posta particolare attenzione alla capacità dei fornitori/subappaltatori e subfornitori di rispondere ai requisiti della norma, non solo perché richiesto espressamente dalla norma, ma per la possibilità concreta, coinvolgendo attori a monte della filiera produttiva di estendere il rispetto di principi fondamentali riconosciuti a livello internazionale.

### **10.4 Riesame della direzione e comunicazione esterna**

Sono stati pianificati momenti di riesame dalla direzione, ufficiali e formali, con frequenza annuale. Per facilitare il riesame, è stata definita una serie di indicatori prestazionali, significativi e rilevanti, e in grado di evidenziare il raggiungimento degli obiettivi fissati e la definizione di ulteriori obiettivi.

Gli indicatori prestazionali utilizzati nel riesame interno costituiscono la struttura portante del presente documento, che la Direzione Generale aziendale ha scelto come forma privilegiata di comunicazione dei dati e delle informazioni riguardanti la prestazioni aziendale in materia di responsabilità sociale.

In merito alla comunicazione esterna, dato l'elevato numero parti interessate esterne la cooperativa, onde evitare il dispendioso impiego di risorse interne per inviare singole comunicazioni od ognuna delle parti interessate, ha deciso di impiegare il sito internet aziendale per informare le parti interessate e per promuovere i principi della responsabilità sociale.

### 10.5 Audit interni

La Cooperativa soc. Foliass ha ottenuto la Certificazione SA8000 il 20 Novembre 2013

Nel corso del 2015 si è svolto un Audit di Sorveglianza.

### 10.6 Obiettivi

Obiettivo 2015	Azione	Tempi	Resp.le	Indicatore	Target
Mantenimento del sistema di Certificazione SA 8000:2008	Mantenimento dei requisiti dello Standard SA8000 e Formazione sulla gestione dei processi interni relativi al personale e ai fornitori.	Entro Dicembre 2015	Resp. SRS e la Direzione	n.ro non conformità  n.ro di incontri formativi realizzati	n.a.

## 11 Firme

Data 01/03/2016

### La Direzione

Silvia Funaro

Daniela Palladino

### Il Responsabile dei Lavoratori SA8000

Debora Serone

Emanuela Mauriello