



COOPERATIVA SOCIALE FOLIAS

BILANCIO SA8000

2013

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 – sito web: www.folias.it

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

INDICE

1 OBIETTIVI E METODOLOGIA	4
2 IL SISTEMA AZIENDALE PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE.	4
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
3 LAVORO INFANTILE	8
3.1 INTRODUZIONE.	8
3.2 COMPOSIZIONE DELL'ORGANICO AZIENDALE	8
3.3 OBIETTIVI	9
4 LAVORO OBBLIGATO	10
4.1 INTRODUZIONE	10
4.2 OBIETTIVI	10
5 SALUTE E SICUREZZA.	11
5.1 INTRODUZIONE.	11
5.2 INFORTUNI	12
5.3 NATURA, SEDE E CAUSA DEGL'INFORTUNI	13
5.4 ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E FORMAZIONE	13
5.5 OBIETTIVI	14
6 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.	15
6.1 INTRODUZIONE.	15
6.2 LAVORATORI E SINDACATI	15
6.3 OBIETTIVI	15
7 DISCRIMINAZIONE.	16
7.1 INTRODUZIONE	16
7.2 LA PRESENZA FEMMINILE IN AZIENDA	16
7.3 LAVORATORI DISABILI IN AZIENDA	16
7.4 SEGNALAZIONE	17
7.5 OBIETTIVI	17
8 PROCEDURE DISCIPLINARI	18
8.1 INTRODUZIONE	18
8.2 PROCEDURE DISCIPLINARI APPLICATE	18
8.3 SEGNALAZIONE	18
8.4 OBIETTIVI	18
9 ORARIO DI LAVORO E RETRIBUZIONE	19
9.1 INTRODUZIONE	19
9.2 TIPOLOGIA DELLE FORME CONTRATTUALI	19
9.3 ORARIO DI LAVORO	20
9.4 RETRIBUZIONE	21
9.5 Anticipi stipendio	21

9.6	OBIETTIVI	21
10	SISTEMA DI GESTIONE.	22
10.1	INTRODUZIONE	22
10.2	IL DIALOGO CON LE PARTI INTERESSATE	22
10.3	CONTROLLO FORNITORI/SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI.	22
10.4	RIESAME DELLA DIREZIONE E COMUNICAZIONE ESTERNA	22
10.5	AUDIT INTERNI	23
10.6	OBIETTIVI	23
11	FIRME	24

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.

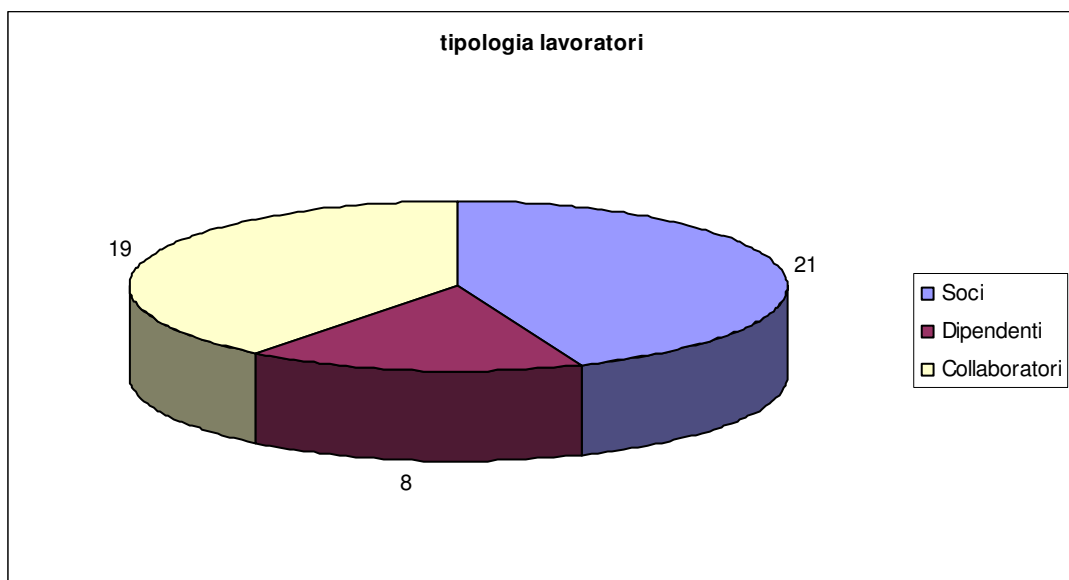
3 Lavoro infantile

3.1 Introduzione.

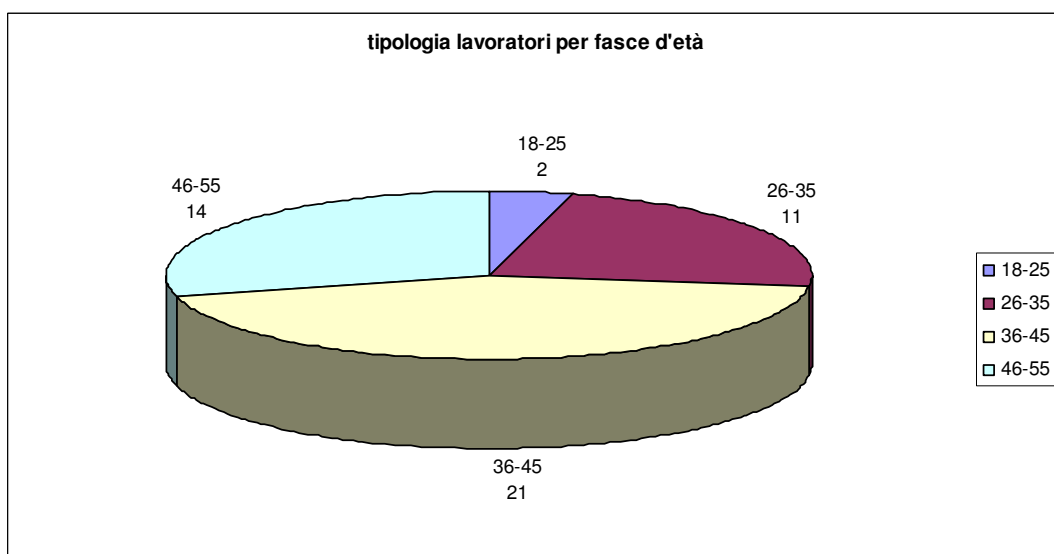
La cooperativa non intende utilizzare e favorire l'utilizzo di lavoro infantile. Appropriati piani di rimedio sono adottati per garantire il supporto dei bambini che si dovessero trovare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile.

3.2 Composizione dell'organico aziendale

La cooperativa ha avuto, durante il 2013, un organico di 48 lavoratori composto da Soci, Dipendenti e Collaboratori.



La composizione dell'organico presenta una concentrazione di personale di età compresa tra i 18 e i 55 anni.



3.3 Obiettivi

Obiettivo 2013	Azione	Tempi	Resp.le	Indicatore	Target
Non utilizzo di lavoro infantile	La cooperativa, qualora accertasse l'utilizzo di lavoro infantile, procederà a coinvolgere le autorità pubbliche competenti ed ad attuare quanto previsto dal Sistema SRS	Costante	Resp. SRS	Composizione e organico della cooperativa per fasce d'età	0 lavoratori sotto i 18 anni
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 dic. 2013	Coordinatori dei progetti e Resp. SRS	N. presenza partecipanti n.ro iniziative realizzate	Superare le 500 persone partecipanti

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 2013	Azione	Tempi	Resp.le	Indicatore	Target
Approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori della volontarietà del loro impiego e del clima aziendale	Realizzazione di un'indagine sul clima interno	Entro Aprile 2013	Cda	N.ro questionari somministrati	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;

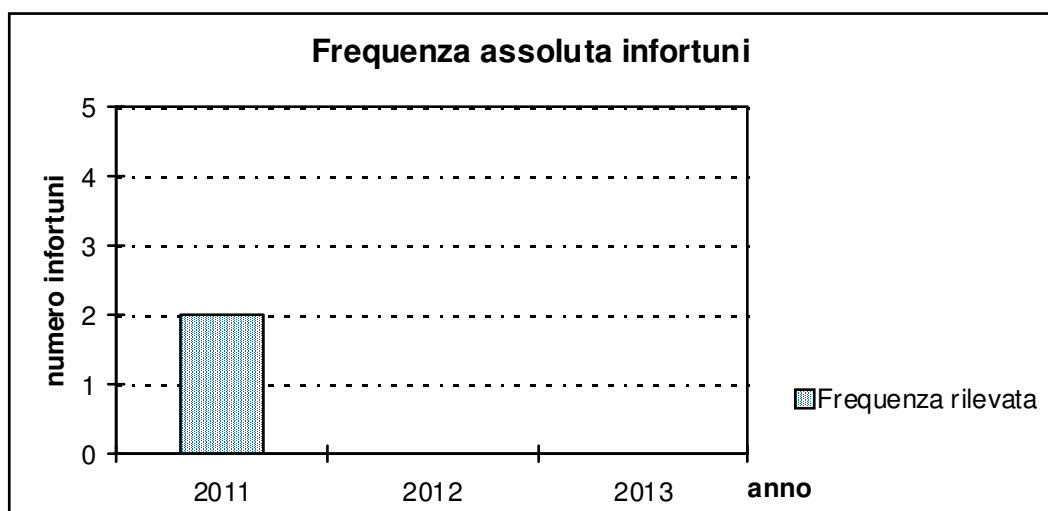
L'attenzione della cooperativa in materia salute e sicurezza non si esaurisce nelle aree produttive (servizi), ma si estende alle aree aziendali non produttive (uffici), di cui è assicurata la sicurezza e la salubrità.

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 2 infortuni.

Riepilogo dati infortunistici

Anno	A	B	C
	N° occupati	N° Infortuni Frequenza assoluta infortuni	GG infortunio totali
2011	55	2	21
2012	55	0	0
2013	46	0	0



Nota: Frequenza assoluta infortuni: eventi lesivi indennizzati e non indennizzati.

5.3 Natura, sede e causa degli infortuni

Nell'ultimo triennio si sono verificati 2 casi d'infortunio.

CASI DI INFORTUNI PER CAUSA DELLA LESIONE	
CAUSA	% SUL TOTALE INFORTUNI 2011
Schiacciamento	0,0
Corpo estraneo	0,0
Sforzo	0,0
Inalazione	0,0
Urto contro oggetti	0,0
Scivolamento	0,0
Altro	100,0
TOTALE	100,0 %

Le cause d'infortunio sono stati dovuti ad incidenti stradali durante spostamento per causa di lavoro.

5.4 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	2012		2013	
	N° partecipanti	Ore	N° partecipanti	Ore
Sicurezza ed igiene sui posti di lavoro	-	-	44	12
Servizio di prevenzione e protezione	-	-	3	4
Pronto soccorso	20	6	-	-
Antincendio	20	6	-	-
Emergenze	-	-	38	2

Le attività di formazione e prevenzione sono state definite in collaborazione con il rappresentante dei lavoratori. Ogni anno vengono organizzati corsi di formazione interna in materia di salute e sicurezza, cui partecipa la quasi totalità dei lavoratori.

5.5 Obiettivi

Obiettivo 2013	Azione	Tempi	Resp.le	Indicatore	Target
Consolidare le conoscenze dei dipendenti in materia di salute e sicurezza.	Incontri e riunioni di informazione, formazione e sensibilizzazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	Entro Dicembre 2013	Resp. RSPPR	N. infortuni	0 infortuni
Segnalare agli enti competenti la situazione delle sedi dei progetti	Monitoraggio sedi operative in gestione	Entro Dicembre 2013	Resp. RSPPR	N. infortuni	0 infortuni

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. Folias ci sono 9 lavoratori iscritti ad un sindacato e sono presenti 3 rappresentanti sindacali.

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

6.3 Obiettivi

Obiettivo 2013	Azione	Tempi	Resp.le	Indicatore	Target
Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno della cooperativa	Incontri e riunioni di informazione, formazione e sensibilizzazione in materia di diritti e doveri dei lavoratori	Entro Dicembre 2013	Resp. SRS e Cda	N. Vertenze; N.ro Incontri	0 Vertenze; Tasso di soddisfazione del personale \geq 85%

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.

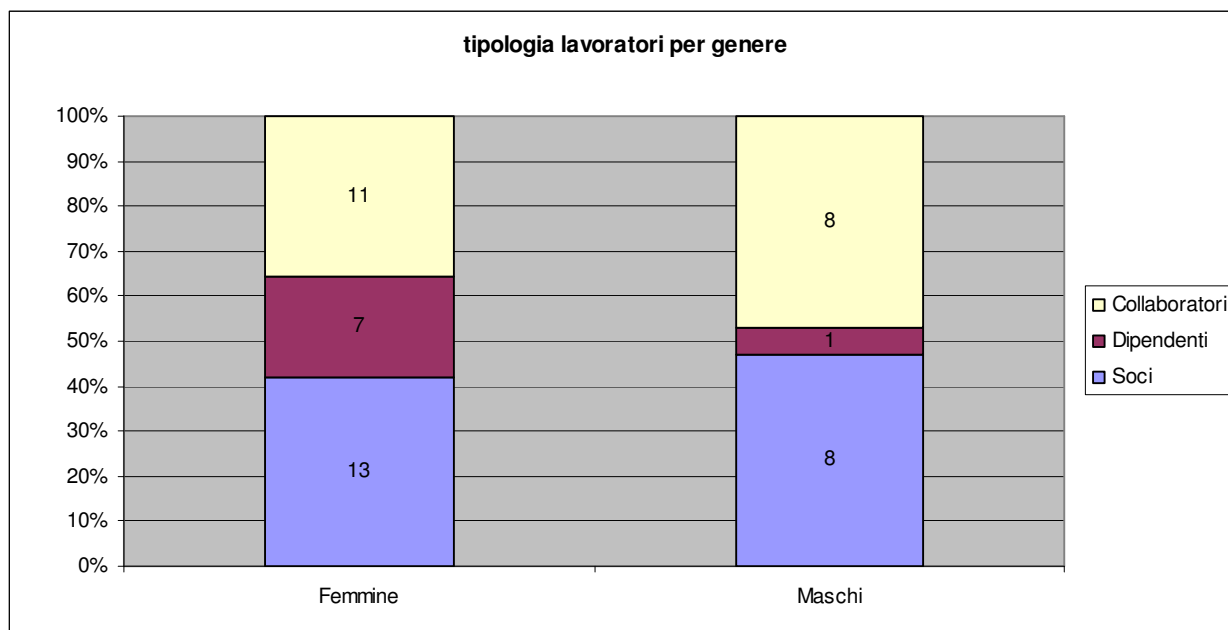
Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi della salute e sicurezza e della responsabilità sociale.

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 2013	Azione	Tempi	Resp.le	Indicatore	Target
Continuare a garantire pari trattamento e pari responsabilità tra i due generi	Affidare compiti e responsabilità in base alle capacità individuali; Selezionare il personale senza discriminazioni di alcun tipo	Entro Dicembre 2013	Resp. Del personal e e SRS	N° Segnalazioni N.ro colloqui individuali con il personale Manteniment o 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 2013	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 Aprile 2013	Resp. SRS e RLSA	N° Segnalazioni; Indice di presenze ai focus	0 Segnalazioni; Massima adesione al modello Folias su pratiche disciplinari (almeno 80%)

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.

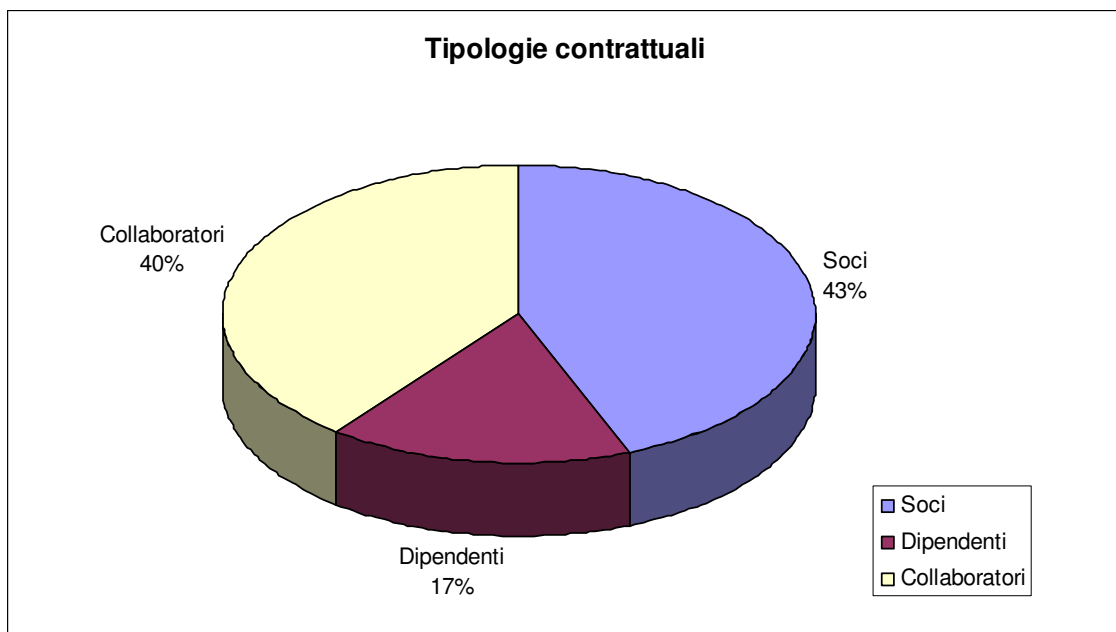
I contratti sono distribuiti tra il personale come da seguente tabella:

Contratti applicati	N° lavoratori	Donne	Uomini
CCNL cooperative sociali	28	20	8
Contratti a progetto	18	10	8

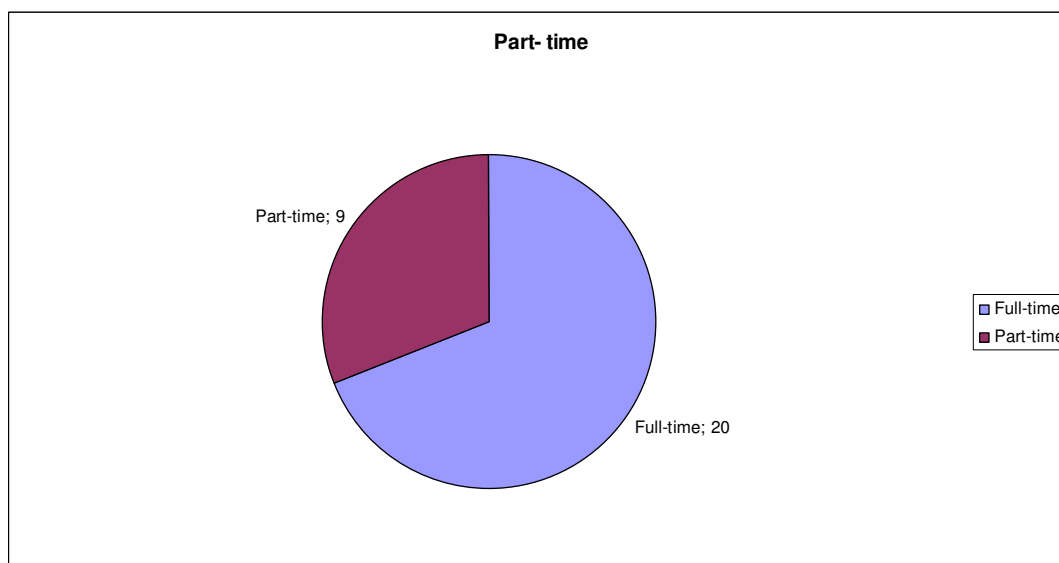
9.2 Tipologia delle forme contrattuali

Le forme contrattuali utilizzate in azienda sono:

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



Il contratto di lavoro a tempo pieno è la forma contrattuale più utilizzata in azienda, mentre è limitato il ricorso al contratto 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
D.Lgs. 66/03	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
SA8000	7.1 - come da legge e comunque max 48 ore	7.3 - max 12 ore settimanali	
CCNL Cooperative Sociali	Art.51-38 ore		Art.53-100 ore
Dati aziendali	Soci 33,5 Dipendenti 38	Flessibilità max 10 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 2013	Azione	Tempi	Resp.le	Indicatore	Target
Revisionare il regolamento Interno Monitorare i carichi di lavoro	Riduzione ore di flessibilità accumulate	Entro Dic. 2013	Cda	N.ro ore di flessibilità accumulate	Diminuzione del 20% rispetto all'anno precedente
Garantire ai lavoratori di FOLIAS condizioni privilegiate di accesso al credito attraverso convenzioni con gli istituti di credito di cui la cooperativa è cliente Monitorare costantemente l'avanzamento delle fatture che devono essere liquidate presso gli enti Committenti Lavorare costantemente con le banche per eventuali aumenti di castelletto lì dove è esaurita la disponibilità	Accordi e convenzione con BCC e banca etica Fatturazione e rendicontazione costante dei progetti in corso Controllo continuo flussi di soldi Adeguamento parametri in base a contratto nazionale	Entro Dicembre 2013	Responsabile amministrativo e Direzione	Mensilità pagate; percentuali e crediti con i committenti; debiti con i fornitori; tassi di interessi bancari	Regolarità dello stipendio

10 Sistema di Gestione.

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

Nel giorno 01 Ottobre 2013 la Cooperativa soc. Folias, ha superato il I Audit e dall'11 al 13 novembre 2013 si è svolto il II Audit.

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

10.6 Obiettivi

Obiettivo 2013	Azione	Tempi	Resp.le	Indicatore	Target
Conseguimento della certificazione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale secondo lo standard normativo SA 8000	Adeguamento ai requisiti dello standard normativo SA 8000	Entro Novembre 2013	Resp. SRS e la Direzione	n.a.	n.a.
Ottimizzazione della comunicazione esterna	Aggiornamento del sito internet aziendale con pubblicazione del Bilancio Sociale e della Politica SRS	Entro Ottobre 2013	Resp. SRS	n.a.	n.a.

11 Firme

Data 17/02/2014

La Direzione

Silvia Funaro

Daniela Palladino

Il Responsabile del Lavoratori SA8000
--

Debora Serone

Emanuela Mauriello