

L'impegno de L'Operosa per la responsabilità sociale Anno 2015

Cadriano (BO)
11 maggio 2016



L'impegno de L'Operosa per la responsabilità sociale

Questo documento ha lo scopo di dimostrare l'impegno che la Cooperativa L'Operosa ha profuso nel 2015 nel campo della responsabilità sociale. Il principale risultato ottenuto è stato il mantenimento della certificazione SA 8000 nel corso dei due audit di sorveglianza condotti nei mesi di giugno e novembre 2015 da parte dell'ente di certificazione TÜV Italia.

In questo documento vengono illustrati i risultati raggiunti nel 2015 per ogni punto della norma SA8000 e gli impegni per il 2016.

Le ragioni per cui L'Operosa ha deciso di intraprendere questo percorso a partire dal 2010 sono diverse:

- dimostrare, attraverso l'attestazione di una terza parte indipendente e accreditata, che la cooperativa rispetta e attua all'interno del proprio sistema di gestione i principi etici e sociali;
- garantire a L'Operosa una certificazione universalmente riconosciuta e in grado di caratterizzarla come organizzazione dai comportamenti etici e socialmente responsabili;
- aumentare la trasparenza nei confronti delle parti interessate (lavoratori e soci, clienti, fornitori, concorrenti, sindacati);
- rispondere prontamente alle richieste dei clienti che individuano nella certificazione di responsabilità sociale, uno dei criteri attraverso cui valutare i propri fornitori

Claudio Pozzi
Presidente CdA

Giuseppe Fantato
Rappresentante della Direzione



Presentazione della Cooperativa

L'Operosa è una cooperativa di servizi che svolge la sua attività da oltre 50 anni. L'esperienza maturata, la professionalità acquisita e la capacità di adeguarsi alle richieste sempre più esigenti di un mercato in continua evoluzione, costituiscono i punti di forza di un'azienda che opera con successo in strutture come scuole, ospedali, case di riposo, centri direzionali e grandi infrastrutture culturali, imprese industriali e manifatturiere.



Un'azienda consolidata, che nel corso degli anni ha affermato con ottimi risultati la sua presenza sul territorio nazionale, garantendo standard di qualità e ponendosi come obiettivo la soddisfazione finale di clienti sia privati sia pubblici che ne riconoscono la capacità e la competenza nella fornitura e nella gestione di servizi integrati e del Facility Management.



Gli stakeholder di Operosa



Lo standard SA8000: una breve introduzione

Lo scopo della norma SA8000 è migliorare le condizioni dei lavoratori, attraverso un sistema in grado di monitorare e verificare il rispetto delle Convenzioni ILO (International Labour Organisation) e della Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo dell'ONU. In particolare, la SA8000 delinea le regole di condotta e i requisiti per un comportamento etico e responsabile, per quanto riguarda otto requisiti:

- lavoro infantile
- lavoro forzato
- salute e sicurezza in azienda
- libertà di associazione
- discriminazioni (sessuali o razziali)
- pratiche disciplinari
- orario di lavoro
- retribuzione minima

Per garantire il rispetto dei requisiti e la conformità dei comportamenti etici, lo standard SA8000 è certificabile, attraverso un processo analogo a quello utilizzato per gli altri sistemi di gestione (qualità, ambiente e sicurezza). La valutazione di conformità del sistema di responsabilità sociale alla norma è affidata ad un ente di certificazione.

La certificazione SA8000 coinvolge quindi direttamente alcuni interlocutori fondamentali: innanzitutto i soci e i lavoratori, i fornitori, i clienti e le organizzazioni sindacali, ecc.



L'impegno de L'Operosa contro lo sfruttamento del lavoro minorile

- La Cooperativa non assume minorenni e ha dimostrato la sua attenzione verso la tutela dei minori erogando donazioni pari a 6.500 euro (pari al 0,011 per cento del fatturato) ad alcune associazioni che si occupano della loro tutela sia a livello locale che internazionale (es. Medici Senza Frontiere)
- Inoltre sono stati accordati 23 periodi di aspettativa alle madri che ne fanno richiesta, soprattutto nella fase estiva, quando non hanno servizi per i loro figli
- In accordo alla norma SA8000 è stata emessa una specifica procedura per la tutela del lavoro infantile.



L'impegno de L'Operosa contro il lavoro forzato

- La Cooperativa si impegna per evitare ogni situazione di lavoro forzato o obbligato.
- Tale impegno è anche sancito nella politica aziendale e nel codice etico.
- Inoltre le procedure in fase di assunzione escludono qualunque richiesta di consegna di documenti personali.



L'impegno de L'Operosa per la salute e sicurezza

- Per rispettare al meglio le disposizioni del Dlgs 81/08, la Cooperativa ha messo in atto un sistema di gestione per la salute e la sicurezza dei lavoratori che è certificato OHSAS 18001
- Nel 2015 le attività sulla sicurezza hanno avuto l'obiettivo di abbassare l'indice di incidenza, frequenza e gravità degli infortuni
- Inoltre nel 2015, la Cooperativa ha effettuato un monitoraggio dei rischi specifici che possono riguardare i lavoratori de L'Operosa



L'impegno de L'Operosa per la libertà di associazione

- La Cooperativa dà grande rilevanza al rispetto della libertà di associazione e al diritto alla contrattazione collettiva.
- Gli indicatori monitorati evidenziano, rispetto al 2014, un leggero aumento degli iscritti ai sindacati e delle ore dedicate alle assemblee sindacali, mentre sono costanti le ore dedicate alla rappresentanza sindacale. La variazione degli iscritti al sindacato è molto influenzata dai cantieri di nuova acquisizione.
- La Cooperativa intrattiene relazioni stabili con 6 organizzazioni sindacali (in base al tipo di CCNL di riferimento)



L'impegno de L'Operosa contro la discriminazione

- La Cooperativa si impegna ad evitare ogni situazione di discriminazione al suo interno.
- Tale impegno è anche sancito nella politica aziendale, nel codice etico e nello statuto.
- Inoltre le procedure in fase di assunzione garantiscono lo scrupoloso rispetto dei CCNL.
- Durante alcune festività religiose (es. Ramadan), i turni dei lavoratori vengono programmati in modo da rispettarne le esigenze.



L'impegno de L'Operosa per pratiche disciplinari congrue

- La Cooperativa ha da tempo implementato una gestione accurata delle registrazioni relative alle sanzioni comminate ai dipendenti e soci.
- Tale gestione si è basata su quanto previsto dal sistema sanzionatorio del codice etico e dalle norme del CCNL di riferimento.
- Come ulteriore miglioramento, il Responsabile Risorse Umane ha definito un'apposita procedura per la gestione delle pratiche disciplinari che nel 2015 sono state 290 (nel 2014, 304)



L'impegno de L'Operosa

per un orario di lavoro sostenibile

- L'orario di lavoro applicato ai soci e dipendenti della Cooperativa si basa sul CCNL di riferimento, se presenti, si applicano anche i contratti di II° livello.
- Nel corso del quinquennio 2011-2015 sono stati attivati diversi indicatori che hanno permesso di monitorare con maggiore sistematicità eventuali anomalie e che vengono regolarmente riesaminati dal Direttore di Produzione, Responsabile Risorse Umane e Responsabile Paghe.

I risultati di questo monitoraggio possono essere così sintetizzati:

- Il livello procapite delle ore di ferie non godute è leggermente in aumento, passando dalle 46,3 di dicembre 2014 alle 49,2 di dicembre 2015. Il dato è condizionato da un residuo storico di ferie non godute degli addetti con un'anzianità superiore ai 20 anni e anche dall'incidenza del tasso di malattia.

(segue nella pagina successiva)



L'impegno de L'Operosa per un orario di lavoro sostenibile

(continua dalla pagina precedente)

- Analogamente al punto precedente, sono aumentati i lavoratori che hanno un residuo ferie maggiore di 240 ore. Erano 60 a fine 2014, sono saliti a 72 a fine 2015.
- Si conferma in calo il ricorso al lavoro straordinario: era pari al 3% nel 2014, è pari al 2,3% nel 2015
- Sono invece in aumento i lavoratori che hanno fatto straordinari per oltre 150 ore: erano 40 nel 2014, sono saliti a 67 nel 2015.



L'impegno de L'Operosa per una retribuzione adeguata

- La retribuzione applicata nella cooperativa si riferisce ai CCNL di riferimento.
- I contratti in essere di tipo spurio (co.co.pro) sono applicati in maniera estremamente limitata.



L'impegno de L'Operosa per formazione e nomina di rappresentanti

FORMAZIONE

- Nel corso del 2015, la Rappresentante dei lavoratori Sa8000, in collaborazione con il Rappresentante della Direzione, ha organizzato 2 momenti di formazione presso i seguenti cantieri, per un totale di 28 partecipanti:
 - Comune di Firenze
 - Politecnico di Torino

NOMINA RAPPRESENTANTI SA8000

Nel 2015 sono stati confermati:

- Giuseppe Fantato come rappresentante della direzione per il sistema gestione etico
- Giuseppina Cupaiuolo come rappresentante dei lavoratori SA8000



L'impegno de L'Operosa

i risultati degli audit interni e dell'ente terzo

AUDIT INTERNI

Nel 2015 sono stati effettuati due cicli di audit interni. In entrambi sono stati coinvolti tutti le funzioni della Cooperativa coinvolte nel sistema di gestione di responsabilità sociale.

Nell'audit di maggio sono state rilevate tre osservazioni, mentre nell'audit di ottobre ne sono state rilevate cinque. Queste osservazioni sono state gestite dai rappresentanti delle aree interessate.

AUDIT ENTE DI CERTIFICAZIONE

Nel 2015 anche l'ente di certificazione ha effettuato due verifiche ispettive. Nella prima sono state rilevate 3 non conformità minori e 4 opportunità di miglioramento che sono state gestite da L'Operosa e verificate dall'ente durante il secondo audit, durante il quale sono state rilevate 3 ulteriori non conformità e 5 opportunità di miglioramento. Tali anomalie sono in fase di gestione e risoluzione da parte della Cooperativa.



L'impegno de L'Operosa per il 2015

Le azioni di miglioramento decise dalla Direzione per il 2015 sono:

- mantenere il livello raggiunto di donazioni nel 2010 e 2011 ad associazioni che si impegnano in azioni di rimedio per i bambini trovati a lavorare, attestandosi almeno al 0,01% del fatturato
- Mantenere il 3% di ricorso al lavoro straordinario rispetto al totale delle ore lavorate
- Raggiungere 40 ore di ore residue procapite di ferie

- mantenere e migliorare il livello raggiunto del sistema di gestione etico

