BILANCIO SOCIALE

Redazione del 31/03/2017

Aggiornamento del 17/10/2019

Redatto	Approvazione
Social Performance Team RD Rappresentante dei lavoratori RSA	PRE

SOMMARIO

OBIETTIVI E METODOLOGIA 3
LA POLITICA DEL CONSORZIO PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE 3
1. LAVORO INFANTILE 6
2. LAVORO OBBLICATO 8
3. SALUTE E SICUREZZA 10
4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 17
5. DISCRIMINAZIONE 18
6. PRATICHE DISCIPLINARI 20
7. ORARIO DI LAVORO 21
8. RETRIBUZIONE 23
9. SISTEMA DI GESTIONE 25

OBIETTIVI E METODOLOGIA

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

- far conoscere ai vari portatori di interessi la politica di responsabilità sociale dell'azienda;
- favorire la conoscenza e la comprensione da parte di tutti gli stakelhorders 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 POLITICA DEL CONSORZIO PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

L'azienda si è dotata di un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA8000:2008 certificato nell'ottobre 2012 ed ha effettuato il passaggio alla nuova revisione dello standard 2014 nel mese di Aprile 2017.

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.

Durante la fase di pianificazione del sistema, particolare attenzione è stata dedicata al processo di sensibilizzazione dei principali stakelhorders (dipendenti, Aziende Consorziate e fornitori), al fine di garantire il coinvolgimento e la condivisione del percorso intrapreso.

Per quanto riguarda i dipendenti del Consorzio, in particolare, la loro partecipazione all'implementazione del sistema è stata resa possibile grazie a momenti di informazione, sensibilizzazione e formazione organizzati durante l'orario di lavoro e dedicati alla descrizione della norma SA8000 e dei suoi requisiti. Sempre in fase di pianificazione i lavoratori hanno eletto il proprio rappresentante SA8000 (**RLE**) al fine di mediare fra le esigenze di tutti i lavoratori e quelle della direzione. Quest'ultima poi ha individuato il proprio rappresentante SA8000, con il compito di assicurare il rispetto dei requisiti dello standard.

L'**implementazione del sistema di responsabilità sociale** è così continuata, caratterizzandosi per i seguenti momenti:

- Verifica del rispetto dei requisiti dello standard SA8000:
  - Lavoro infantile: in Consorzio non sono impiegati lavoratori che abbiano meno di 16 anni. Il Consorzio non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.
  - Lavoro obbligato: tutte le persone che il Consorzio impiega prestano il loro lavoro volontariamente.

- Salute e sicurezza: la sicurezza è posta con forza al centro dell'attività consortile, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività medesime. Risorse adeguate sono allocate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti o altre cause di pericolo.
- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.
- Discriminazione: sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in Consorzio e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.
- Procedure disciplinari: non è in vigore un codice disciplinare all'interno del Consorzio, si fa riferimento a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale, proponendosi in ogni caso di applicare le pratiche disciplinari previste, qualora ne ricorrano i presupposti, nel rispetto dell'integrità personale, comunque sempre nell'ottica di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.
- Orario di lavoro: la settimana lavorativa ordinaria è di 40 ore, in linea con quanto previsto dal CCNL. Il lavoro straordinario è effettuato solo in circostanze eccezionali di breve periodo.
- Retribuzione: ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro ed è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.

- avvio della procedura di controllo dei fornitori e delle Consorziate mediante l'invio di un questionario di autovalutazione con il quale fornire evidenze minime della propria capacità di soddisfare i requisiti, e contestuale raccolta di formale assunzione di volontà di uniformarsi allo standard SA8000;
- predisposizione di un programma di audit di II parte presso le Consorziate ed avvio delle attività di verifica;
- definizione delle modalità di realizzazione del riesame interno, quale strumento della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza;
- comunicazione alle parti interessate dei dati relativi alla performance aziendale riguardanti i requisiti della norma, mediante pubblicazione periodica, in corrispondenza di ciascun aggiornamento, del bilancio sociale SA8000 sul sito web del Consorzio (*www.consorzioarcobaleno.com*) sezione *"CHI SIAMO > MISSION"*;
- comunicazione ai lavoratori della possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare reclamo all'organismo di certificazione, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi alla norma SA8000, mediante compilazione, anche in forma anonimo, del relativo modulo si segnalazione, reso disponibile tra i documenti di sistema.

  Il medesimo modulo è stato pubblicato sul sito web del Consorzio, a disposizione degli stakeholders per comunicare alla nostra organizzazione eventuali segnalazioni e suggerimenti migliorativi, evidenziando al contempo la possibilità, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'organizzazione non conformi allo standard SA8000, di presentare reclamo all'Organismo di Certificazione e/o all'Ente di Accreditamento, i recapiti dei quali sono riportati nel documento.

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 all'implementazione del sistema di responsabilità sociale. È sottoscritto infatti non solo dal Rappresentante della 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 interni. Oltre a fornire alla direzione, in collaborazione con il Social Performance Team (SPT), uno strumento utile per il riesame interno, facilita quindi la conoscenza dei vari portatori d'interesse della politica consortile per la responsabilità sociale e, in particolare, della natura degli impegni reali che il Consorzio ha assunto, certificando il proprio sistema in conformità allo standard SA8000.

L'invariato contesto lavorativo, rispetto agli scorsi anni, in termini di requisiti, adempimenti ed obblighi contrattuali, impegno richiesto dalla Committenza e risorse umane ad oggi a disposizione, comporta una sostanziale riproposizione degli obiettivi precedentemente fissati, negli aspetti non perseguiti ed in quelli da mantenere.

1. LAVORO INFANTILE

Introduzione.

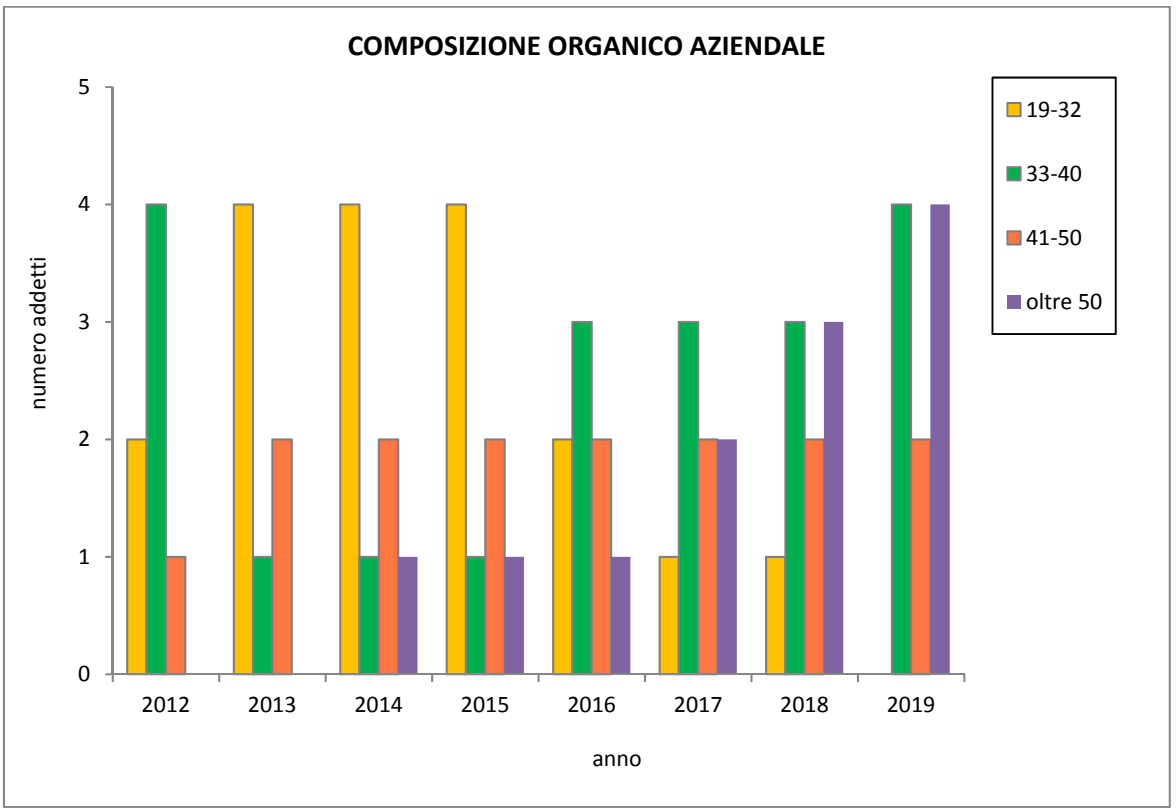
Il Consorzio rifiuta il lavoro infantile e comunica a tutti i livelli detto rifiuto.

Non ha mai, inoltre, impiegato giovani lavoratori.

Di seguito la composizione dell'organico per fasce di età del personale dipendente, sempre superiore ai 18 anni.

INDICATORE: % giovani lavoratori Consorzio

Anno		Composizione organico Consorzio				
		<18	19-32	33-40	41-50	>50
2016	N.	0	2	3	2	1
	%	0%	25,0%	37,5%	25,0%	12,5%
2017	N.	0	1	3	2	2
	%	0%	12,5%	37,5%	25,0%	25,0%
2018	N.	0	1	3	2	3
	%	0%	11,1%	33,3%	22,2%	33,3%
2019	N.	0	0	4	2	4
	%	0%	0%	44,4%	22,2%	44,4%



INDICATORE: Numero giovani lavoratori Consorziate

Anno		Composizione organico Consorziate
2016	N.	1
2017	N.	1
2018	N	0
2019	N	0

Giovani lavoratori.

Il Consorzio ha provveduto a redigere e distribuire alle aziende Consorziate la procedura relativa al lavoro infantile e minorile, nell'ottica di una sensibilizzazione e condivisione del rifiuto del lavoro infantile, perseguito e garantito da tutte le aziende consorziate, nonché per la partecipazione di tutti gli accorgimenti da intraprendere per promuovere l'educazione scolastica dei giovani lavoratori eventualmente impiegati in azienda.

Fin dal 2014 è stata avviata la campagna di auditing presso le Consorziate e da luglio 2015 è stata attivata la procedura di comunicazione e validazione da parte del Consorzio degli elenchi maestranze e mezzi delle Consorziate, mediante specifico applicativo del portale acquisti del committente ENEL, dai quali è possibile monitorare le assunzioni, i distacchi e le collaborazioni. Dal gennaio 2018 è stata potenziata l'attività di auditing in cantiere condotti da incaricati del Consorzio (controlli fuori linea), in occasione dei quali, quando il contesto lavorativo lo consente, si procede all'intervista dei lavoratori attivi in cantiere per la valutazione di conformità delle singole organizzazioni ai requisiti dello standard SA8000.

L'obiettivo che il Consorzio si propone, è di monitorare senza soluzione di continuità la situazione dei giovani lavoratori eventualmente impiegati presso le aziende Consorziate mediante gli strumenti a disposizione: conduzione di audit di II parte presso le sedi delle Consorziate, applicazione puntuale della procedura di validazione degli elenchi maestranze e mezzi ad ogni variazione d'organico, intervista degli operatori impiegati in cantiere.

La mappatura dovrà rilevare il numero dei giovani lavoratori in organico e, in caso di riscontro positivo, accertarsi che sia applicata la procedura sul lavoro infantile e minorile redatta dal Consorzio (PRS01).

Le evidenze raccolte attestano che nessuna azienda consorziata impiega né ha mai impiegato lavoratori di età inferiore ai 16 anni. Un solo caso, tra le realtà analizzate, di impiego, fino al 2017, di un numero esiguo di lavoratori di età compresa tra i 16 ed i 18 anni, in regola con la scuola dell'obbligo.

OBIETTIVO 2019	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	AVANZAMENTO (%) primo semestre	AVANZAMENTO (%) secondo semestre
Monitoraggio situazione dei giovani lavoratori eventualmente impiegati presso le aziende consorziate	continuo	RD	– Audit di II parte presso le consorziate – Validazione elenchi M&M applicativo DAMASCO portale acquisti ENEL – Interviste ai lavoratori in cantiere	Rispetto della procedura PRS01 per la % di giovani lavoratori impiegati	100% (nessun giovane lavoratore rilevato)	100% (nessun giovane lavoratore rilevato)

2. LAVORO OBBLICATO

INDICATORE: N. anticipi stipendi; N. anticipi TFR

Anno	N. Anticipi stipendi	N. Anticipi TFR
2016	0	0
2017	0	0
2018	0	0
2019	0	0

Introduzione.

Tutte le persone che il Consorzio impiega prestano il loro lavoro volontariamente.

Il Consorzio non ammette che il lavoro prestato sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale.

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

Depositi.

Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in azienda denaro o copie originali di documenti.

Anticipi stipendio.

L'azienda non ha mai concesso prestiti ai propri dipendenti, poiché questo non rientra nella *mission* aziendale. Non si rilevano inoltre casi di anticipi sugli stipendi, né richieste dei lavoratori in tal senso.

Indagine di clima interno.

L'indagine sul "clima interno" aziendale è condotta annualmente coinvolgendo la totalità dei dipendenti del Consorzio mediante la distribuzione, compilazione ed analisi del questionario *PS01 M1 Questionario di clima interno*. L'indagine viene svolta applicando la metodologia proposta da INAIL (Pubblicazione INAIL "Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato" Ed. 2011) per l'identificazione e caratterizzazione del rischio da stress lavoro-correlato e delle sue cause. Nello specifico il questionario di indagine del clima interno ricalca integralmente il "questionario-strumento indicatore" della fase di valutazione approfondita del metodo INAIL e per l'analisi dei questionari si utilizza lo specifico software implementato da INAIL. I risultati, che sono raggruppati per dimensione organizzativa (Domanda, Controllo, Supporto del management, Supporto tra colleghi, Relazioni, Ruolo, Cambiamento), sono sintetizzati mediante range di punteggi che corrispondono a livelli di prestazione da ottimi a necessitanti di immediati interventi correttivi.

L'obiettivo che si pone il Consorzio è di ottenere, per le indagini condotte annualmente, livelli di prestazione per dimensione organizzativa "ottimi" e/o "buoni" (colori di lettura verde e celeste).

I risultati dell'indagine condotta nel mese di settembre 2019 denotano:

- livelli di prestazione ottimi (colore indice verde) corrispondenti ai risultati raggruppati per dimensione organizzativa;
- livelli di prestazione da buoni a ottimi (colori indice celeste e verde) corrispondenti ai risultati relativi ai singoli item.

Per quanto riguarda le aziende consorziate, nel 2019 è stato mantenuto l'obiettivo di procedere alla distribuzione del questionario, quale strumento a disposizione delle organizzazioni per estendere l'indagine alle aziende medesime.

Obiettivi

OBIETTIVO 2019	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	AVANZAMENTO (%) primo semestre	AVANZAMENTO (%) secondo semestre
Valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori	dic. 2019	RD	Indagine clima interno tra i dipendenti del Consorzio	Livelli di prestazione per dimensione organizzativa "ottimo" e/o "buono" (colori di lettura verde e celeste)	0%	100% Indagine condotta a settembre 2019 con livelli di prestazione ottimi
Valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori	dic. 2019	RD	Distribuzione alle aziende consorziate del questionario utilizzato per l'indagine in Consorzio	Svolgimento indagine clima interno da parte delle Consorziate	25% Distribuito questionario alle Consorziate	25% Distribuito questionario alle Consorziate

3. SALUTE E SICUREZZA

INDICATORE: N. Infortuni

Anno	n. dipendenti	N. Infortuni	N. gg persi
2016	8	0	0
2017	8	0	0
2018	9	0	0
2019	10	0	0

Introduzione.

La questione della sicurezza è stata 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.

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

- è stato adottato un sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro conforme allo standard BS OHSAS 18001, certificato;
- è stato nominato un responsabile della salute e sicurezza dei lavoratori;
- responsabilità, procedure, istruzioni operative per il supporto e l'indirizzo dei comportamenti individuali sono state formalizzate in un manuale di procedura interna, condiviso con i lavoratori;
- è stato definito un piano di evacuazione e antincendio;
- è stato elaborato un piano di sorveglianza sanitaria per ciascun dipendente che prevede un protocollo di base di accertamenti sanitari (esami strumentali e di laboratorio) per singola mansione;
- ogni anno vengono organizzati momenti di formazione per tutti i lavoratori su temi di salute e sicurezza.

Infortuni e malattie nei luoghi di lavoro.

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, dalla costituzione del Consorzio non sono stati registrati infortuni, salvo un infortunio in itinere nel 2012.

Oltre a raccogliere in un database gli infortuni di tutte le Consorziate per verificarne gli andamenti nel tempo, la procedura ***PS02 – Gestione incidenti e infortuni*** prevede l'analisi degli infortuni che coinvolgono il personale delle imprese consorziate, svolta dal Consorzio al fine di individuare le cause, accertare le responsabilità, definire ed attuare a propria cura eventuali azioni correttive/preventive complementari a quelle stabilite dalla Consorziate coinvolte.

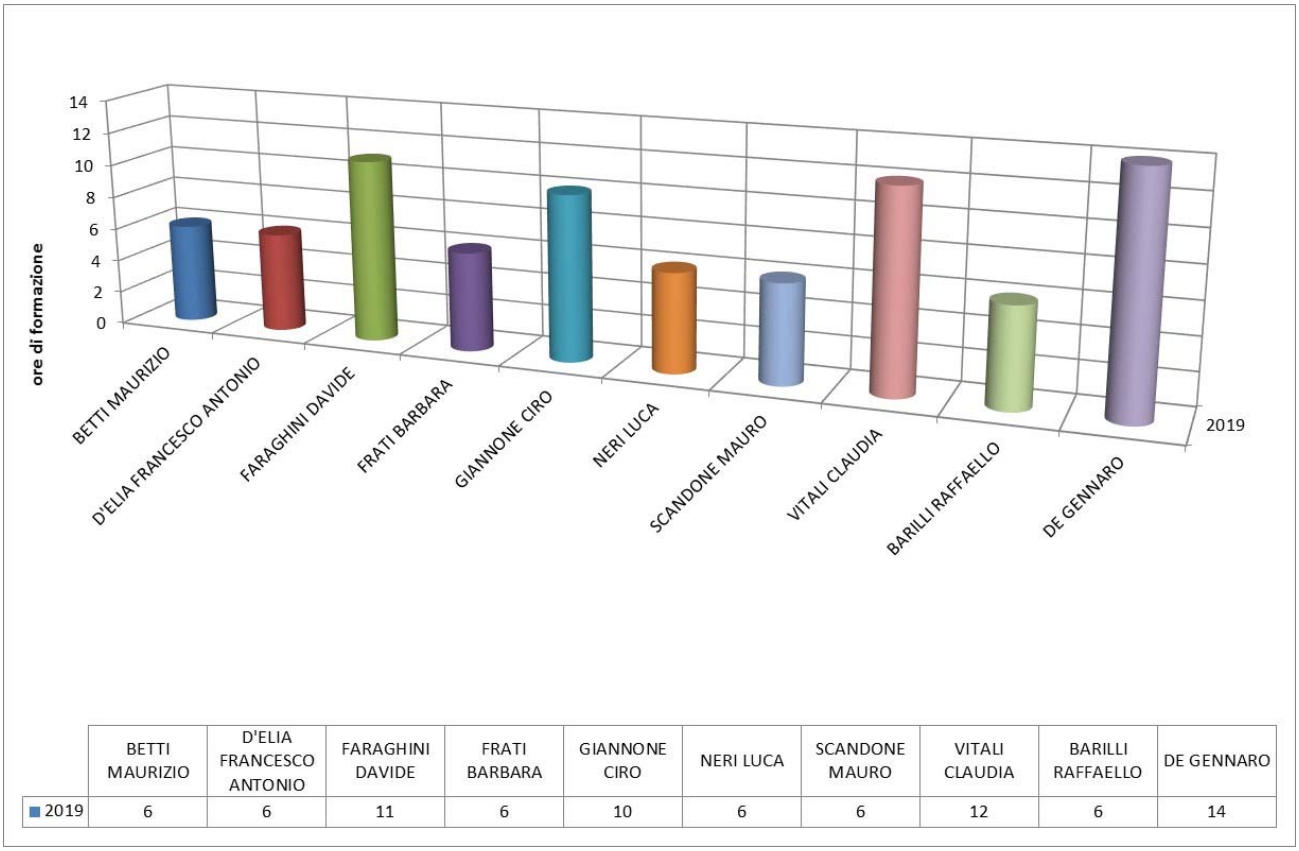
Malattie professionali.

L'incidenza delle malattie professionali è nulla, non essendo stati rilevati casi dalla fondazione del consorzio.

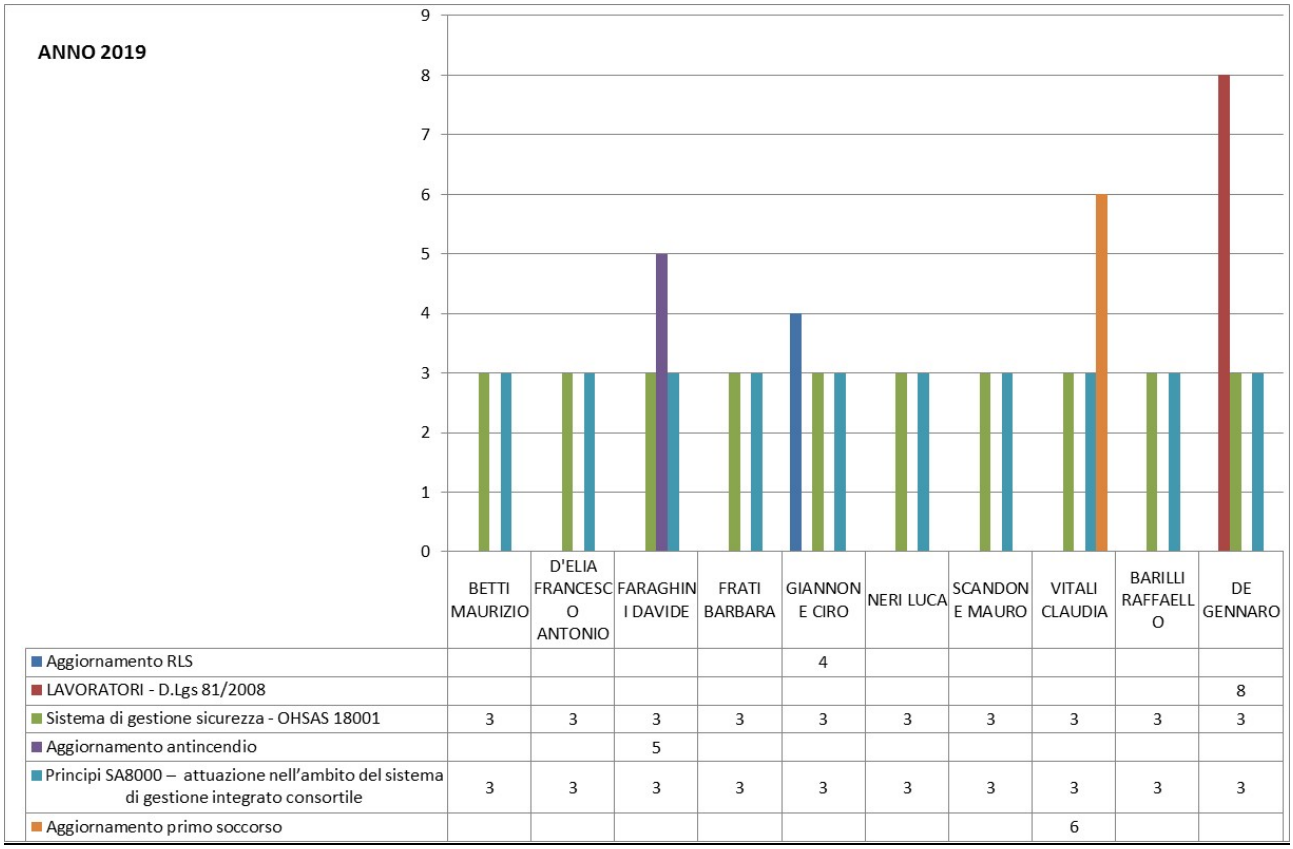
Attività di prevenzione e formazione/addestramento.

Personale interno: Le attività di formazione sono svolte regolarmente, sulla base di un piano di formazione che tiene conto degli obblighi normativi, anche in merito agli aggiornamenti dei corsi già effettuati. Il **piano di formazione** (***P07 M1***) per l'anno 2019 è stato sostanzialmente rispettato.

I grafici seguenti mostrano le ore di formazione in sicurezza e relative allo standard SA8000 per il personale del Consorzio nel 2019 complessive nel primo grafico ed esplose per tipo di corso nel secondo:



	BETTI MAURIZIO	D'ELIA FRANCESCO ANTONIO	FARAGHINI DAVIDE	FRATI BARBARA	GIANNONE CIRO	NERI LUCA	SCANDONE MAURO	VITALI CLAUDIA	BARILLI RAFFAELLO	DE GENNARO
2019	6	6	11	6	10	6	6	12	6	14



	BETTI MAURIZIO	D'ELIA FRANCESCO ANTONIO	FARAGHINI DAVIDE	FRATI BARBARA	GIANNONE CIRO	NERI LUCA	SCANDONE MAURO	VITALI CLAUDIA	BARILLI RAFFAELLO	DE GENNARO
Aggiornamento RLS					4					
LAVORATORI - D.Lgs 81/2008										8
Sistema di gestione sicurezza - OHSAS 18001	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Aggiornamento antincendio			5							
Principi SA8000 – attuazione nell'ambito del sistema di gestione integrato consortile	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Aggiornamento primo soccorso								6		

Personale Consorziate: Il Consorzio provvede al costante monitoraggio del requisito contrattuale previsto per il personale operativo nell'anno solare antecedente l'impiego in cantiere (20 ore di cui la metà erogata da ente terzo accreditato).

Il Consorzio inoltre collabora alla progettazione dell'intervento formativo, in caso di:

1. revisione procedure consortili
2. sospensione preposto o lavoratori
3. aggiornamenti normativi

ed eroga direttamente la formazione in caso di:

1. infortuni o mancati infortuni rilevanti
2. stop work
3. sospensione dell'impresa o del Consorzio

Nei primi nove mesi del 2019 le attività formative più significative, per tematiche e personale coinvolto, sono consistite in:

- FORMAZIONE PERSONALE OPERATIVO E TECNICO CEB IMPIANTI sui tre maggiori rischi operativi di cantiere (Rischio Elettrico, Rischio caduta dall'alto, Movimentazione carichi)
- AGGIORNAMENTO PREPOSTI (tutte le Consorziate)

- -FORMAZIONE MMC: somministrazione test specifici agli addetti abilitati alla conduzione di apparecchi di sollevamento e richiamo formativo per chi non ha risposto a un numero sufficiente di domande.

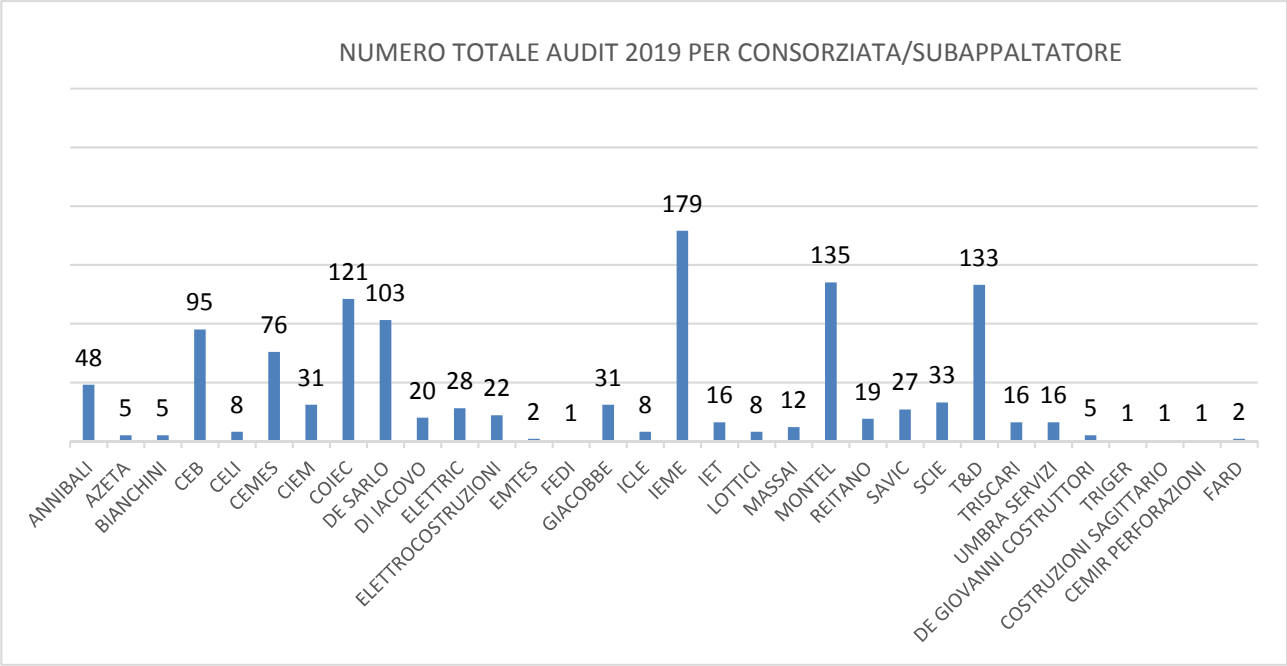
Controlli in cantiere: In attuazione della volontà espressa dal CDA di potenziare l'attività di auditing e coaching in cantiere, per la verifica della corretta conduzione delle attività, delle persone e dei mezzi, ricorrendo laddove necessario alla correzione in loco di comportamenti a rischio con opportune azioni di sensibilizzazione e/o addestramento, nel 2018 è stata potenziata la funzione sicurezza del Consorzio mediante la creazione di una struttura specialistica espressamente dedicata alla conduzione di audit, senza preavviso, presso i cantieri delle Consorziate e dei subappaltatori.

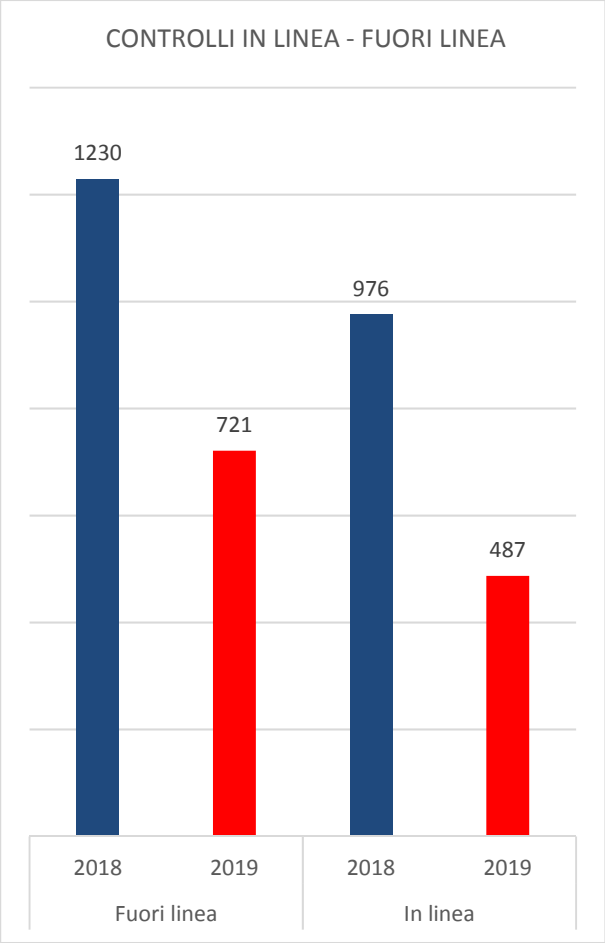
I controlli fuori linea stanno interessando tutte le Consorziate ed i subappaltatori MT/BT; il team di auditors ha condiviso gli obiettivi e i criteri di approccio alla conduzione delle verifiche in cantiere, la gestione dei flussi comunicativi nonché la modalità di classificazione delle gravità in funzione degli items negativi con la relativa gestione immediata/differita.

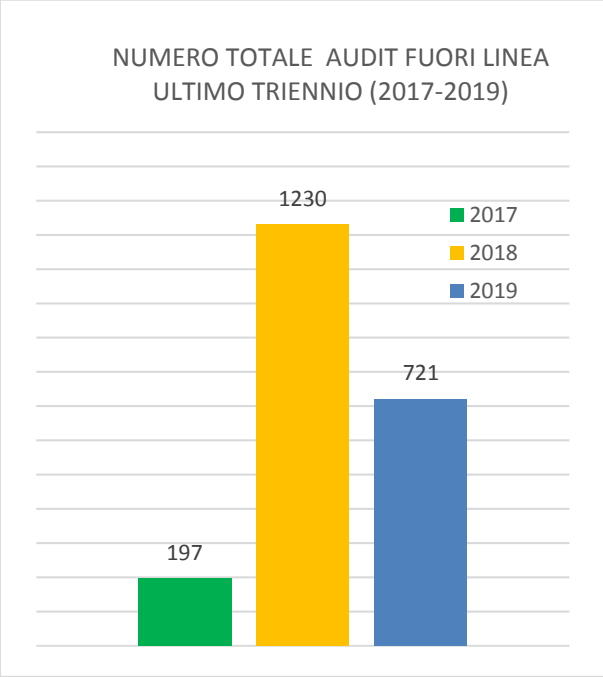
Per quanto riguarda la gestione dei rilievi, trimestralmente la funzione sicurezza del Consorzio invia alle Consorziate interessate l'andamento dei controlli con gli esiti delle visite in cantiere e con la proposta delle azioni da implementare, chiedendo di acquisire le evidenze dell'attuazione da parte delle Consorziate.

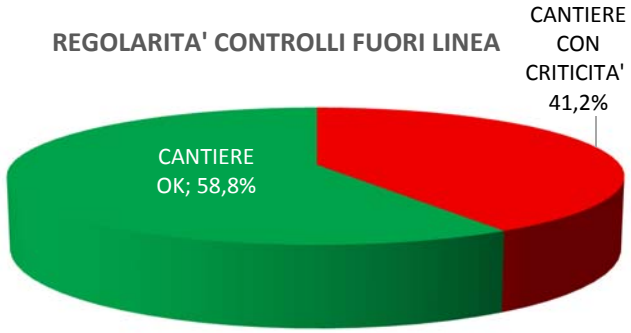
Le situazioni critiche vengono invece poste all'attenzione dei datori di lavoro mediante segnalazioni pressoché immediate accompagnate dalla richiesta di analizzare con sollecitudine e trattare con opportune azioni correttive le non conformità a gravità rilevanti riscontrate nel contesto del singolo cantiere, condividendo con il Consorzio le azioni pianificate e la relativa attuazione.

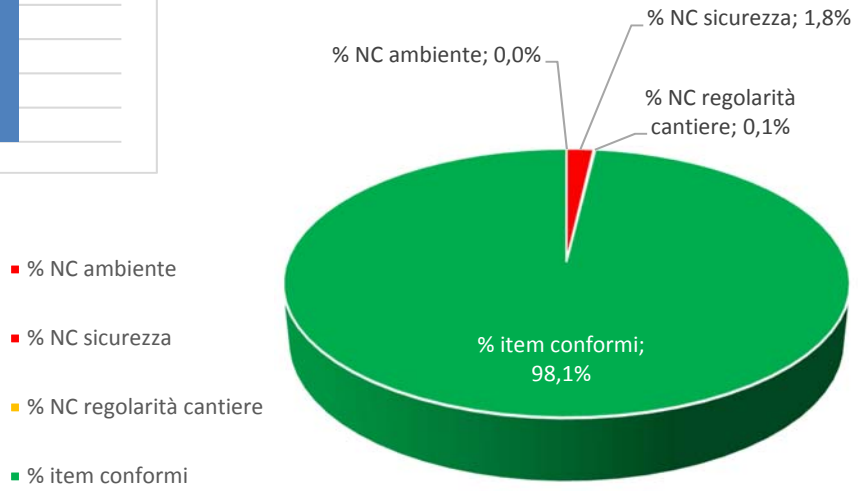
A seguire si riporta la sintesi, in forma grafica, dei controlli svolti.



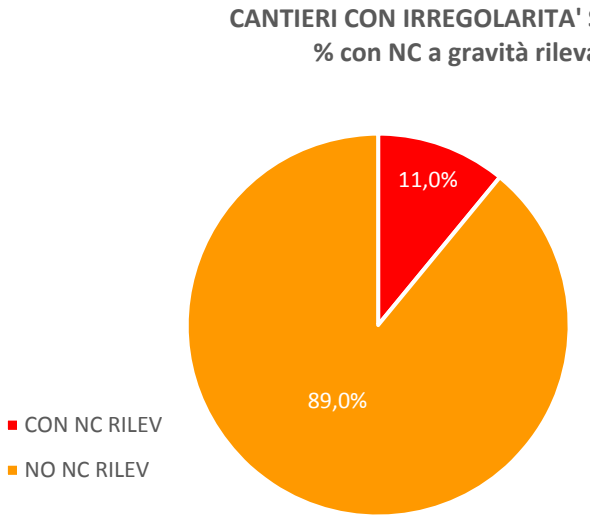


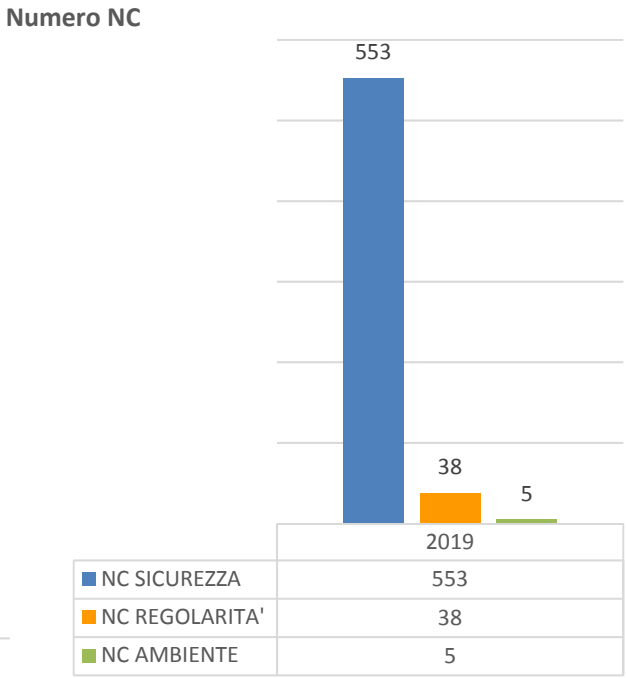


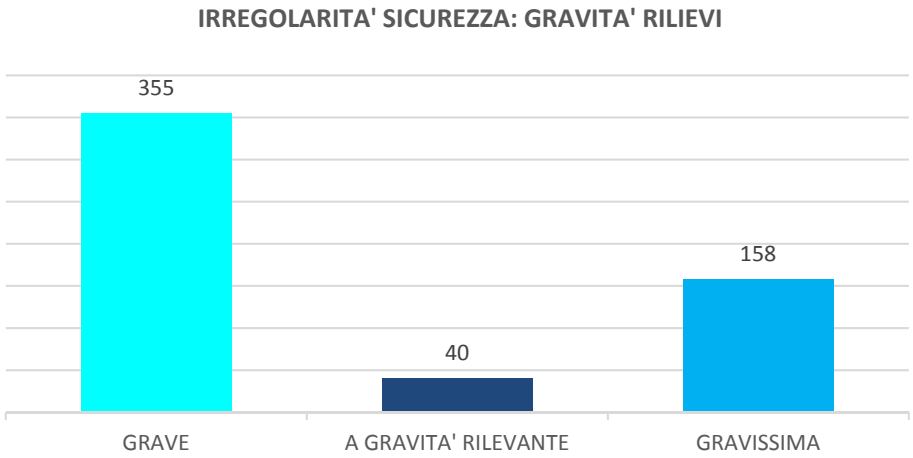




% IRREGOLARITA' su TOT ITEM OSSERVATI CONTROLLI FUORI LINEA 2019

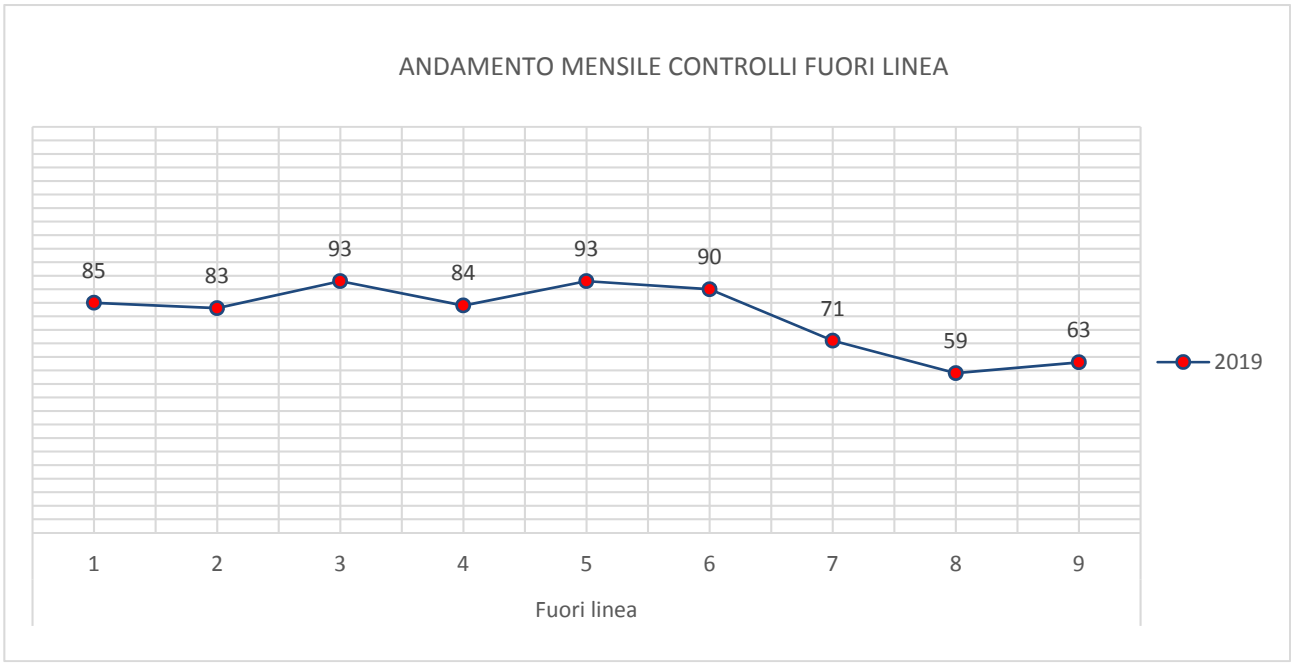

CANTIERI CON IRREGOLARITA' SICUREZZA:
% con NC a gravità rilevante
11,0%
89,0%
CON NC RILEV
NO NC RILEV


Numero NC
553
38
5
2019
NC SICUREZZA 553
NC REGOLARITA' 38
NC AMBIENTE 5


IRREGOLARITA' SICUREZZA: GRAVITA' RILIEVI
355
40
158
GRAVE
A GRAVITA' RILEVANTE
GRAVISSIMA

Obiettivi

OBIETTIVO 2019	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	AVANZAMENTO (%) primo semestre	AVANZAMENTO (%) secondo semestre
Potenziamento dell'attività di auditing in cantiere e della gestione, a cura diretta del Consorzio, di piani di miglioramento e di azione mirati alla definizione ed attuazione di opportune azioni correttive e preventive per la gestione e risoluzione delle criticità.	Dic 2019	RD	Mantenimento della struttura specialistica addetta alla conduzione di audit in cantiere	100 controlli fuori linea al mese	88% (vedi grafico sottostante)	80% (vedi grafico sottostante)
	Dic 2019	RSA RSPP	Implementazione piani di miglioramento/action plan per la gestione/correzione rilievi riscontrati in cantiere e promozione tavoli tecnici periodici con funzioni sicurezza delle Consorziate	Riduzione del 50%delle NC gravi e più ricorrenti segnalate dal committente	Il numero tot di NC sic è aumentato seppur con una riduzione delle NC gravissime/ a gravità rilevante	Il numero tot di NC sic è aumentato seppur con una riduzione delle NC gravissime/ a gravità rilevante



4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

INDICATORI: % lavoratori iscritti al sindacato; % persone con contratto a tempo indeterminato

Anno	n. dipendenti	n. Iscritti a sindacati	% Iscritti a sindacati
2016	8	0	0
2017	8	0	0
2018	9	0	0
2019	10	0	0

Introduzione

Il Consorzio rispetta il diritto di tutto il personale di aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

Nessun lavoratore aderisce a rappresentazioni sindacali, ferma restando la consapevolezza dei lavoratori di poter godere della loro libertà di associazione.

La politica della direzione è orientata ad un'attenzione costante alle esigenze dei lavoratori e ad un dialogo continuo per la risoluzione dei problemi attraverso il coinvolgimento delle parti.

Ai lavoratori viene assicurata la possibilità di fare segnalazioni, dare suggerimenti, presentare reclami, anche in forma anonima, nel caso venisse rilevato un mancato rispetto dei requisiti dello standard SA8000. Fino ad ora non è stato avanzato alcun reclamo.

Tipologia dei contratti aziendali.

Tutti i contratti di lavoro sono conclusi richiamando il contratto collettivo di categoria.

Obiettivi

OBIETTIVO 2019	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	AVANZAMENTO (%) primo semestre	AVANZAMENTO (%) secondo semestre
Mantenimento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno di tutta l'organizzazione	continuo	RD	Analisi questionario di indagine clima interno distribuito al personale del Consorzio Raccolta ed analisi dei moduli di segnalazione e suggerimenti migliorativi	Mantenimento del tasso di soddisfazione del personale: livelli di prestazione indagine clima interno da buoni a ottimi nessun reclamo/segnalazione	50% (indagine clima interno annuale da svolgere nessun reclamo/segnalazione rilevate)	100% (indagine clima interno annuale svolta con risultati da buoni a ottimi nessun reclamo/segnalazione rilevate)

5. DISCRIMINAZIONE

INDICATORE: % donne sul totale; % lavori stranieri sul totale

Anno		Dirigenti			Quadri			Impiegati		
		uomini	donne	stranieri	uomini	donne	stranieri	uomini	donne	stranieri
2016	N.	0	0	0	0	0	0	6	2	0
	%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	75,0%	25,0%	0%
2017	N.	0	0	0	0	0	0	6	2	0
	%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	75,0%	25,0%	0%
2018	N.	0	0	0	0	1	0	7	2	0
	%	0%	0%	0%	0%	11,1%	0%	77,78%	22,22%	0%
2019	N.	0	0	0	0	1	0	7	3	0
	%	0%	0%	0%	0%	10%	0%	70%	30%	0%

Introduzione.

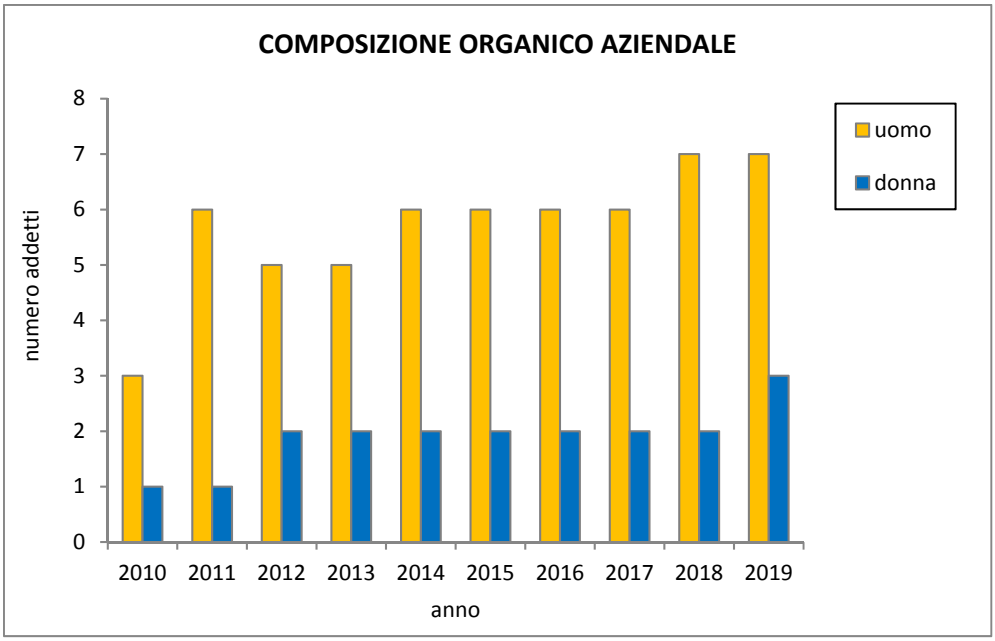
L'azienda garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione.

- 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. Le stesse fonti normative disciplinano promozioni, licenziamenti e pensionamenti;
- 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 salute e sicurezza e responsabilità sociale;
- non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi;
- l'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

Reclami.

Non si rilevano ad oggi reclami relativi a forme di discriminatorie nei confronti dei lavoratori, ovvero di violazioni dei requisiti dello standard (reclami e segnalazioni che possono essere presentati in modo anonimo).

La presenza femminile in azienda.



Lavoratori stranieri in azienda.

In Consorzio ad oggi non sono impiegati lavoratori stranieri.

Obiettivi

OBIETTIVO 2019	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	AVANZAMENTO (%) primo semestre	AVANZAMENTO (%) secondo semestre
Mantenimento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno di tutta l'organizzazione	continuo	RD	Analisi questionario di indagine clima interno distribuito al personale del Consorzio Raccolta ed analisi dei moduli di segnalazione e reclamo nel caso in cui il requisito discriminazione sia disatteso	Mantenimento del tasso di soddisfazione del personale: livelli di prestazione indagine clima interno da buoni a ottimi nessun reclamo/segnalazione	50% (indagine clima interno annuale da svolgere nessun reclamo/segnala zione rilevate)	100% (indagine clima interno annuale svolta con risultati da buoni a ottimi nessun reclamo/se-gnalazione rilevate)

6. PRATICHE DISCIPLINARI

INDICATORE: N. pratiche disciplinari applicate; N. segnalazioni/Reclami

Anno	n. dipendenti	n. Pratiche disciplinari comminate	N. segnalazioni su violazioni dei requisiti dello standard
2016	8	0	0
2017	8	0	0
2018	9	0	0
2019	10	0	0

Introduzione.

A seguito dell'adozione del MOG ex D.Lgs. 231/2001, si è provveduto al recepimento, mediante integrazione e revisione del Codice etico SA8000, delle disposizioni sanzionatorie previste nel Codice etico e nella parte generale del MOG medesimo.

Ad oggi non sono state mai applicate pratiche disciplinari nei confronti dei dipendenti.

Reclami.

Non si rilevano ad oggi reclami per abusi fisici, verbali o di carattere sessuale da azienda a lavoratore o fra lavoratori, ovvero di violazioni dei requisiti dello standard (reclami e segnalazioni che possono essere presentati in modo anonimo).

Formazione.

Al fine di approfondire la conoscenza dei lavoratori sul regime sanzionatorio applicabile, la tematica è posta tra gli argomenti trattati nel corso della formazione interna periodica sui principi dello standard.

Obiettivi

OBIETTIVO 2019	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	AVANZAMENTO (%) primo semestre	AVANZAMENTO (%) secondo semestre
Mantenimento della conoscenza dei lavoratori dei provvedimenti disciplinari previsti e mantenimento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno di tutta l'organizzazione	continuo	RD	Formazione interna periodica Analisi questionario di indagine clima interno distribuito al personale del Consorzio Raccolta ed analisi dei moduli di segnalazione e reclamo nel caso in cui il requisito discriminazione sia disatteso	Formazione interna annuale Mantenimento del tasso di soddisfazione del personale: livelli di prestazione indagine clima interno da buoni a ottimi nessun reclamo/segnalazione	33% formazione interna da svolgere indagine clima interno annuale da svolgere nessun reclamo/segnalazione rilevate	100% formazione interna del 01/10/2019 indagine clima interno annuale svolta con risultati da buoni a ottimi nessun reclamo/se-gnalazione rilevate

7. ORARIO DI LAVORO

INDICATORE: % ore di straordinario

Anno	n. dipendenti	Ore lavorate	Ore straordinario	% ore straordinario
2016	8	14421	36	0,2%
2017	8	14500	43	0,3%
2018	9	15588	26	0,2%
2019	10	15655	3	0,0%

Introduzione.

L'orario lavorativo ordinario è dal lunedì al venerdì, 8 ore giornaliere. La durata dell'attività lavorativa è fissata in 40 ore settimanali, 24 e 20 per i due dipendenti assunti con contratto a tempo determinato ed è determinata dalle norme dei contratti collettivi nazionali del settore.

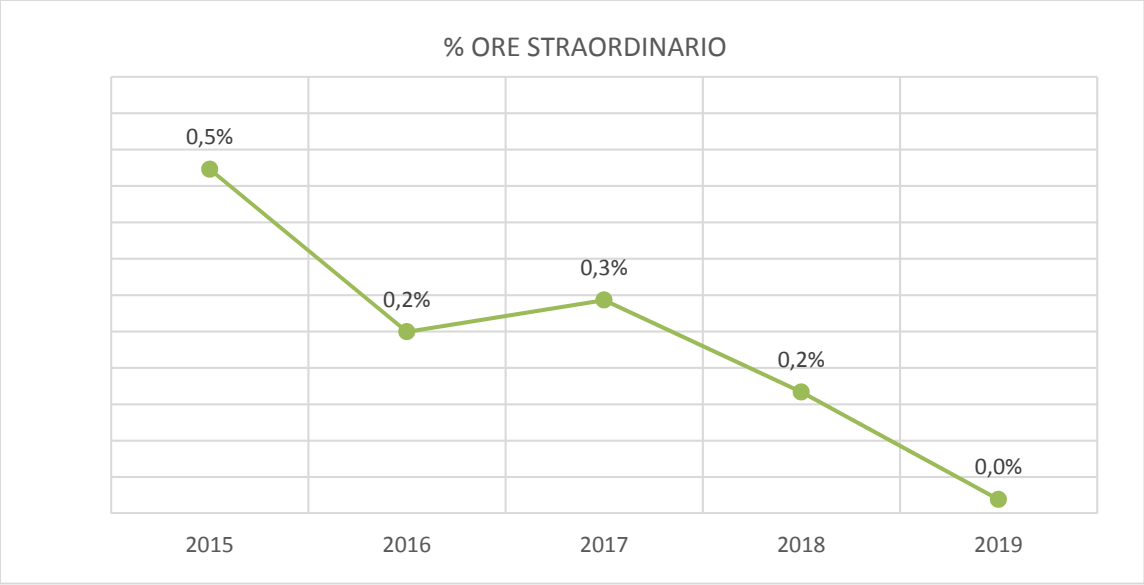
La distribuzione delle ore nell'arco delle settimane è variabile in funzione delle esigenze del Consorzio e dei lavoratori.

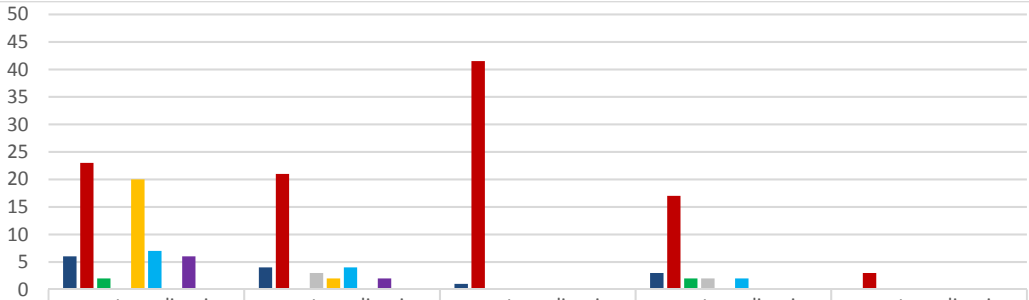
Mensilmente ciascun dipendente trasmette al referente aziendale per il personale il modulo "PRS02 M2 Cartellino elettronico", in cui registra: ore lavorate, ore di permesso (ROL), ore di straordinario, recuperi, giorni di ferie e di malattia.

Le ore di straordinario sono rivalutate con il coefficiente previsto dal CCNL applicato (moltiplicativo pari al 35%). Ciascun dipendente può scegliere di farsi retribuire le ore lavorate in più (in tal caso dovrà specificarlo nel rigo dedicato del cartellino elettronico) ovvero di recuperarle (banca ore).

La procedura per la gestione delle ore lavorate in più è stata applicata puntualmente; i lavoratori hanno gestito la banca ore in piena autonomia. Nessun reclamo a riguardo è stato raccolto.

A seguire i grafici con l'andamento, nell'ultimo triennio, delle ore complessive di straordinario, compreso il dato relativo al 2019:





	ore straordinario 2015	ore straordinario 2016	ore straordinario 2017	ore straordinario 2018	ore straordinario 2019
Vitali Claudia	6	4	1	3	0
Frati Barbara	23	21	42	17	3
Giannone Ciro	2	0	0	2	0
Faraghini Davide	0	3	0	2	0
D'Elia Antonio	20	2	0	0	0
Scandone Mauro	7	4	0	2	0
Betti Maurizio	0	0	0	0	0
Neri Luca	6	2	0	0	0
Barilli Raffaello				0	0
De Gennaro Alessandra					0

La pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi viene concordata con i lavoratori.

Obiettivi

OBIETTIVO 2019	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	AVANZAMENTO (%) primo semestre	AVANZAMENTO (%) secondo semestre
Applicazione puntuale della procedura per la gestione delle ore di straordinario	continuo	RD	Comunicazioni e registrazioni mensili proceduralizzate	Mantenimento del tasso di soddisfazione del personale: nessun reclamo	100% (nessun reclamo né segnalazione)	100% (nessun reclamo né segnalazione)

8. RETRIBUZIONE

INDICATORE: tipologia contrattuale e confronto salario minimo e massimale INPS

	2018		2019	
	Contratti di lavoro	Confronto con massimali INPS (> 0 <)	Contratti di lavoro	Confronto con massimali INPS (> 0 <)
Tempo indeterminato	8	>	8	>
Tempo determinato	1	>	2	>
Apprendisti	0		0	
CO.CO.PRO.	0		0	
Somministrati (interinali)	0		0	
Tirocinanti/stagisti	0		0	

Introduzione.

L'azienda corrisponde ai lavoratori una retribuzione che garantisce il rispetto dei minimi retributivi definiti nel Contratto Collettivo di settore: il CCNL risulta pienamente applicato in riferimento alla retribuzione percepita.

Le retribuzioni sono coerenti con i massimali INPS di settore attualmente vigenti.

Le retribuzioni percepite sono in grado quindi di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori e di fornire loro un guadagno discrezionale.

I prospetti che accompagnano le buste paga indicano le varie voci che compongono il compenso. Non viene attuata alcuna trattenuta a scopo disciplinare.

Tipologia delle forme contrattuali.

Il Consorzio garantisce che non siano stipulati contratti che evidenzino un abuso della tipologia del rapporto di collaborazione al fine di non regolarizzare la posizione contributiva del dipendente né che siano applicati schemi di falso apprendistato per evitare l'adempimento degli obblighi in materia di lavoro.

La forma contrattuale utilizzata in Consorzio: contratto a tempo indeterminato e, per un solo caso contratto a tempo determinato.

Premi di produzione.

Secondo la politica che il Consorzio ha sempre seguito, il riconoscimento della professionalità, del lavoro svolto e dell'impegno profuso, nonché dei risultati conseguiti, viene formalizzato con l'innalzamento del livello di inquadramento contrattuale.

Formazione.

Al fine di approfondire la conoscenza dei lavoratori sulla composizione del salario e dei benefici retributivi, la tematica è posta tra gli argomenti trattati nel corso della formazione interna periodica sui principi dello standard.

Obiettivi

OBIETTIVO 2019	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	AVANZAMENTO (%) primo semestre	AVANZAMENTO (%) secondo semestre
Mantenimento della conoscenza dei lavoratori della composizione del salario e dei benefici retributivi.	continuo	RD	Formazione interna periodica	Formazione interna annuale	0%	100% (sessione del 01/10/2019)
Retribuzioni coerenti con il CCNL di settore e i massimali INPS di settore attualmente vigenti	continuo	RD	Raccolta ed analisi dei moduli di segnalazione e reclamo.	Mantenimento del tasso di soddisfazione del personale: nessun reclamo	100% (nessun reclamo)	100% (nessun reclamo)
In caso di nuove assunzioni, applicazione di retribuzioni superiori ai massimali INPS di settore vigenti	continuo	RD	Raccolta ed analisi dei moduli di segnalazione e reclamo.	Mantenimento del tasso di soddisfazione del personale: nessun reclamo	100% (un nuovo assunto, contratto di assunzione coerente con CCNL)	Nessuna nuova assunzione nel semestre

9. SISTEMA DI GESTIONE

INDICATORE: Andamento controlli sulle consorziate

Anno	n. consorziate	Stato avanzamento attività di verifica (% Consorziate oggetto di audit di II parte sul totale)	Numero NC emerse dal rapporto di verifica
2016	20	65%	1
2017	28	52%	-
2018	25	52%	-
2019	22	68%	-

Introduzione.

L'azienda si è dotata di un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA8000, certificato nell'ottobre 2012. Nel 2017 è stata completata la transizione alla edizione 2014 dello standard. Il percorso di pianificazione ed implementazione e revisione del sistema ha coinvolto i lavoratori e le altre parti interessate.

Il dialogo con le parti interessate.

I lavoratori dell'azienda, le aziende consorziate, i fornitori ed i clienti sono stati individuati quali parti interessate più vicine al Consorzio e più direttamente coinvolti nella vita aziendale. La loro partecipazione nella fase di 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 consortile, grazie anche ai momenti di formazione, sensibilizzazione e informazione organizzate durante l'orario di lavoro, ai quali hanno partecipato tutti.

Controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori.

Il sistema prevede un'attività di controllo delle aziende consorziate, volta a verificarne la capacità di rispondere ai requisiti della norma SA8000. Le attività prevedono la raccolta di questionari di autovalutazione compilati dalle Consorziate e fornitori in genere, e della formale assunzione di volontà di uniformarsi allo standard SA8000, cui fa seguito l'attività di verifica ispettiva, mediante audit di II parte presso le sedi/cantieri in cui le Consorziate ed i subappaltatori, cioè i fornitori che a sistema sono stati indentificati in categoria "0" e "2", operano.

La contrattualistica dei subappalti, inoltre, prevede una specifica clausola, che si riporta integralmente:

Art. 36. Clausole finali.

[…]

8. *ARCOBALENO CONSORZIO STABILE dichiara di aver certificato il proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale in accordo allo standard SA8000 e quindi richiede che tutti i propri fornitori a loro volta adeguino i propri comportamenti allo standard, quale condizione preferenziale per mantenere i rapporti con i soggetti in causa. A tale scopo costituiscono parte integrante del presente contratto l'informativa sui principali dello standard SA8000, il questionario di autovalutazione, volto a fornire evidenze minime della propria capacità di uniformarsi allo standard, ed il modulo di adesione ai principi dello standard, che il Subappaltatore dovrà sottoscrivere quale espressione della volontà di uniformarsi ai principi, ai precetti di comportamento ed alle prescrizioni di cui allo standard SA8000.*

[…]

È stata completata la raccolta dei questionari di autovalutazione e dei moduli di adesione alla nuova edizione dello standard da parte di tutte le Consorziate, i subappaltatori ed altri fornitori inseriti nell'elenco dei fornitori qualificati P06 M1. Ad ogni aggiornamento dei fornitori si ripete l'attività con le relative registrazioni nel modulo.

Per quanto riguarda gli audit di II parte, con l'efficientamento della funzione sicurezza ed il significativo incremento dei controlli fuori linea come descritto nei precedenti paragrafi, è stato dato rilievo al monitoraggio del requisito sicurezza, optando per il monitoraggio degli altri attraverso le interviste ai lavoratori della squadra, condotte a campione, procedendo comunque al contestuale riavvio degli audit presso le sedi delle Consorziate.

Riesame e comunicazione esterna.

Il SPT, attraverso il riesame interno, verifica periodicamente l'efficacia del sistema implementato, valutandone l'adeguatezza e l'appropriatezza ai requisiti dello standard, grazie alla definizione di una serie di indicatori mediante i quali evidenziare il raggiungimento degli obiettivi fissati e la definizione di ulteriori obiettivi.

Con la pubblicazione del bilancio sociale sul sito web del Consorzio (*www.consorzioarcobaleno.com*), si dà comunicazione alle parti interessate dei dati in merito alla performance aziendale relativa ai requisiti della norma.

Obiettivi

OBIETTIVO 2019	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	AVANZAMENTO (%) primo semestre	AVANZAMENTO (%) secondo semestre
Monitoraggio e verifica del rispetto dei principi SA8000 da parte delle Consorziate	dic. 2019	RSA	Audit di II parte in sede	Completa-mento audit presso le Consorziate non visitate in precedenza	63%	68%
Integrare i controlli in cantiere, ad oggi concentrati sugli aspetti di sicurezza, ambiente e qualità delle attività svolte, con valutazioni specifiche relative alla conformità della realtà investigata ai requisiti dello standard SA8000	dic. 2019	RSPP	Interviste mirate ai lavoratori (P07 M10 - Intervista ai lavoratori per la SA8000) in occasione delle visite in cantiere	Incremento delle interviste effettuate sul semestre pari al 30%	0%	0%