

# BILANCIO SA 8000

## INDICE

	Pag.
1	
1. Introduzione.....	2
2. Presentazione dell'azienda .....	2
3. Identificazione Stakeholders .....	4
4. Requisiti della norma SA 8000 .....	
1) 4.1. Lavoro minorile .....	6
2) 4.2. Lavoro obbligato .....	7
3) 4.3. Salute e Sicurezza .....	8
4) 4.4. Libertà di associazione e di contrattazione .....	9
5) 4.5. Discriminazioni .....	10
6) 4.6. Procedure disciplinari .....	12
7) 4.7. Orario di lavoro .....	13
8) 4.8 Retribuzione .....	14
9) 4.9. Sistema di gestione .....	16

## 1. Introduzione

Coopsociale ACTL si è dotata di un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA8000:2001, certificato nel luglio 2005.

Ha conseguito la certificazione credendo nell'importanza di vedere riconosciuta e certificata la propria responsabilità sociale.

Con le implementazioni apportate al sistema, l'azienda si impegna alla maggior sensibilizzazione nei confronti dei propri lavoratori e delle parti interessate affinché siano rispettati tutti i requisiti di responsabilità sociale previsti dallo standard SA8000:2001, 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 SA8000:2001.

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.

Il Bilancio risponde all'esigenza di comunicare in maniera trasparente, chiara e completa i risultati derivanti dall'applicazione dei requisiti della norma SA 8000 e principi etici generali, e si pone i seguenti obiettivi:

- dimostrare l'impegno assunto da Coopsociale ACTL nei confronti dei suoi interlocutori;
- sensibilizzare e favorire la conoscenza in materia di Responsabilità Sociale alle parti interessate;
- evidenziare il miglioramento continuo attraverso trend degli indicatori adottati.

## 2. Presentazione dell'azienda

La coopsociale ACTL si costituisce nel 1980 a Terni e nel 1993 diviene, nello spirito della legge 23 ottobre 1991 n° 381, "coopsociale" e aderisce alla "Lega Nazionale delle Cooperative". Conta attualmente 310 soci lavoratori, 40 soci volontari e diversi collaboratori. Il livello professionale comprende psicologi, pedagogisti, logoterapisti, educatori, sociologi, operatori sanitari e sociali, ausiliari socio-sanitari. La coopsociale ACTL costituisce, nella logica di sistema e di collaborazione tra i soggetti chiave del territorio ternano ed umbro, un esempio di imprenditorialità sociale, in relazione e fortemente radicata nel territorio, sensibile ai temi dell'economia sociale. Gestisce i servizi attraverso apposite convenzioni e delibere con soggetti istituzionali, quali ASL, Comuni, Provincia, Regione, Ministeri e soggetti privati.

Le attività della coopsociale ACTL si espletano in servizi socio-sanitari ed educativi:

- servizi per i portatori di disabilità psicofisiche sensoriali
- servizi per gli anziani
- servizi per i minori
- servizi per gli immigrati
- servizi per i soggetti con problematiche psichiatriche
- servizi per le tossicodipendenze
- servizi per le alcool dipendenze

E' impegnata, inoltre, nel turismo sociale, nelle politiche giovanili, in iniziative culturali e sportive, nell'associazionismo.

La coopsociale ACTL, convenzionata con gli Atenei di Perugia e Roma, ha consolidato in questi anni numerose esperienze formative concernenti la qualificazione, la riqualificazione e l'aggiornamento professionale.

Accreditata dal 2006, organizza numerosi corsi, seminari e giornate di studio sulle tematiche della disabilità, della salute mentale, della terza età, dei minori e sulle problematiche della cooperazione sociale e del volontariato.

La coopsociale ACTL si prefigge lo scopo di promuovere l'impresa sociale, sensibilizzare l'opinione pubblica sulle tematiche sociali per diffondere una nuova cultura della responsabilità fondata sull'interazione tra la comunità territoriale e i valori cooperativi di mutualità e di scambio sociale.

Obiettivo primario delle attività in cui la coopsociale ACTL è impegnata è, dunque, quello di garantire la qualità della vita, la cooperazione, l'integrazione sociale e relazionale per i soggetti che vivono una situazione di disagio socio-sanitario.

## Politica della Qualità

La CoopSocialeACTL identifica come obiettivi centrali e prioritari:

- Erogare servizi che consentano di migliorare la qualità della vita delle persone assistite sia nelle proprie strutture che nei servizi di assistenza.
- Soddisfare le esigenze della collettività che, attraverso la Committenza Pubblica, affida alla Cooperativa la gestione di delicati servizi a favore dei Suoi membri più svantaggiati.
- Istituire e mantenere un sistema di raccolta e di analisi dei dati relativi alla soddisfazione dei Committenti e delle persone assistite tale da consentire alla Direzione di intraprendere efficaci iniziative di miglioramento.
- Garantire costantemente un adeguato grado di formazione del personale che consenta un continuo miglioramento dell'erogazione del servizio.
- Garantire la soddisfazione dei lavoratori attraverso il miglioramento continuo delle condizioni lavorative rispettando i principi della responsabilità sociale e valorizzando le proprie risorse umane attraverso la cura degli aspetti legati alla sicurezza personale e dei luoghi di lavoro in rigoroso rispetto delle norme vigenti in materia di personale, il rilevamento e la gestione costante dei suggerimenti e delle ragioni di insoddisfazione.
- Di accogliere le esigenze della collettività attraverso canali di comunicazione opportuni ed intraprendendo azioni verso l'esterno, che testimoniano l'impegno sociale dell'azienda.

Per raggiungere tali obiettivi la Direzione si impegna a :

- Svolgere una seria attività di Verifica Ispettiva interna per verificare, ed eventualmente correggere, il grado di conformità del Sistema alla norma ISO 9001:2000 e SA 8000:2000
- Controllare il rispetto dei requisiti di responsabilità sociale e l'applicazione costante delle leggi vigenti
- Rispettare la normativa sulla sicurezza sui luoghi di lavoro, che sarà perseguito mettendo a disposizione materiali per la protezione individuale, attraverso corsi di formazione e informazione per i soci-lavoratori, effettuando delle visite mediche di controllo periodiche da parte del medico competente.

Nonostante i fornitori abbiano un interesse non strategico, per l'erogazione dei servizi di Coop.ACTL, si ritiene importante porre una maggiore attenzione nella scelta dei fornitori, in modo da estendere la filosofia del rispetto del dipendente e dell'utente attraverso: la richiesta di aderenza ai principi della norma SA 8000 , la diffusione della cultura della responsabilità sociale ai fornitori e l'attenzione al livello qualitativo delle forniture.

Tutti i collaboratori opereranno nel rispetto delle norme e delle procedure aziendali per assicurare la

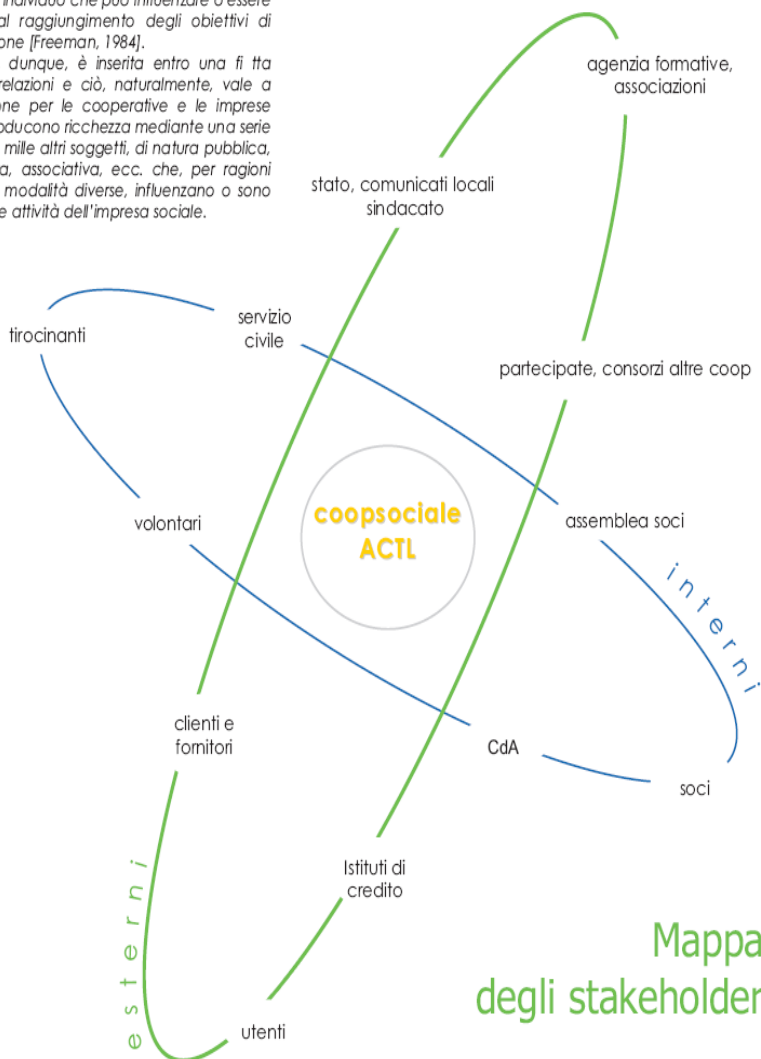
rispondenza del prodotto alle specifiche contrattuali e il rispetto dei requisiti di responsabilità sociale nell'ottica del continuo miglioramento del sistema di gestione integrato.

La centralità dell'uomo nella politica aziendale, sia esso una persona assistita, un committente, un socio, un collaboratore, un cittadino fa sì che ogni processo sia studiato, pianificato, documentato, monitorato, nell'ottica del miglioramento continuo.

La Direzione della ACTL si augura di ottenere, da tutti i livelli, la massima collaborazione per il raggiungimento degli obiettivi di qualità e responsabilità sociale prefissati ed il conseguente consolidamento della propria posizione all'interno del mondo della cooperazione sociale.

### 3. Identifi

La definizione "portatore di interesse" è riferibile a ogni gruppo o individuo che può influenzare o essere influenzato dal raggiungimento degli obiettivi di un'organizzazione (Freeman, 1984). Ogni impresa, dunque, è inserita entro una fitta ragnatela di relazioni e ciò, naturalmente, vale a maggior ragione per le cooperative e le imprese sociali, che producono ricchezza mediante una serie di scambi con mille altri soggetti, di natura pubblica, sociale, privata, associativa, ecc. che, per ragioni diverse e con modalità diverse, influenzano o sono influenzati dalle attività dell'impresa sociale.



Nella fase di implementazione del sistema, si è cercato il coinvolgimento dei principali stakeholders, affinché possano partecipare attivamente alla realizzazione del sistema di responsabilità sociale, insieme alla direzione aziendale.

## **lavoratori della cooperativa**

Sono ovviamente al centro della politica della RS e le loro aspettative riguardano l'applicazione dei requisiti di norma e il miglioramento continuo dell'assetto etico dell'azienda. Il loro coinvolgimento, e la loro partecipazione all'implementazione del sistema, è stato reso possibile con informazione e sensibilizzazione effettuati durante l'orario di lavoro e dedicati alla descrizione della norma SA8000, dei suoi requisiti e della sua portata pratica nella vita aziendale. La comprensione dell'importanza dell'adozione di un sistema di responsabilità sociale è stata facilitata dalla distribuzione di materiale informativo chiaro e comprensibile.

## **I fruitori dei servizi e le loro famiglie**

hanno interesse ad una corretta applicazione dei requisiti di norma, in quanto questa costituisce anche una

garanzia di qualità nello svolgimento dei servizi erogati dalla cooperativa. Infatti, data l'importanza che il fattore umano ha nello svolgimento dei servizi in questione essi saranno tanto migliori, quanto forniti da personale che veda riconosciuti i propri diritti primari e operi in un ambiente di lavoro salubre, sicuro ed eticamente corretto.

## **I nostri Clienti**

I nostri Clienti sono per la maggior parte gli Enti istituzionali presenti sul territorio Umbro i quali hanno un ruolo determinante in quanto, non sono

soltanto bacino di utenza, ma al contempo anche proprietari ed Enti concedenti il servizio. Alla base di ciò c'è un continuo stimolo alla ricerca dell'efficienza, dell'efficacia e dell'economicità dei servizi offerti.

## **I fornitori**

La Cooperativa si sta dotando di un sistema di monitoraggio fornitori rispetto ai requisiti della SA8000. Questa azione si esplica selezionando i fornitori in base a due indicatori

1. Maggiore frequenza di contatti
2. Vicinanza territoriale

Ai fornitori così individuati è stato somministrato un questionario al fine di permettere un'analisi di eventuali fattori di rischio. Il numero dei fornitori che hanno collaborato è stato per il momento pari al 45%. I questionari compilati sono stati analizzati al fine di individuare quali strumenti sono meglio indicati a evidenziare eventuali non conformità e su quali fornitori sarà possibile poi attuare strategie di miglioramento efficaci al raggiungimento degli obiettivi da noi prefissati.

## **I sindacati**

La sensibilizzazione dei rappresentanti sindacali dei lavoratori sui temi della responsabilità sociale e in particolare della norma SA8000 ha suscitato l'interesse delle organizzazioni sindacali di appartenenza.

## **Il territorio e la collettività**

L'azienda mostra particolare cura ed attenzione al territorio nel quale esercita le proprie attività; infatti, attraverso il controllo dell'impatto ambientale e la sensibilizzazione sul rispetto dell'ambiente, attraverso le azioni ad impatto sociale e rivolte a categorie svantaggiate, attraverso le iniziative

culturali e di apertura dell'azienda verso l'esterno, intende contribuire allo sviluppo sostenibile ed al coinvolgimento della collettività sui principi della responsabilità sociale.

## 4. Requisiti della norma SA 8000

### 4.1. Lavoro minorile

La Cooperativa esclude tassativamente l'utilizzo di lavoro infantile.

Il personale impiegato attualmente risulta essere di età non inferiore a 18 anni, in quanto la tipologia delle mansioni svolte richiedono la titolarità perlomeno di un titolo di studio.

CoopACTL al fine di favorire di migliorare il processo di apprendimento e di introduzione nel mondo del lavoro, è disponibile ad accogliere ragazzi/e che, non sono più bambini ma non ancora maggiorenni, per mezzo di stage e di progetti di alternanza scuola lavoro.

Tutti gli studenti, che dovessero essere presenti a qualsiasi titolo presenti in azienda, sono informati delle nozioni di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso idonea formazione anche a cura del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Sicurezza. Riportiamo la composizione dell'organico 2007, suddiviso per fasce di età e per anzianità di servizio.

All'interno del processo di monitoraggio dei fornitori, particolare attenzione viene riservata all'individuazione di lavoro infantile, nelle delle ditte esterne che operano nelle sedi della cooperativa, tramite eventuali segnalazioni al personale.

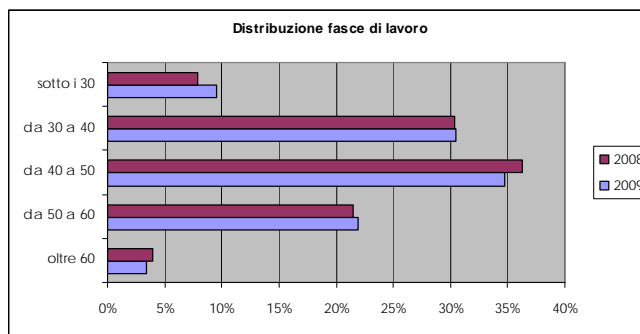
#### Azioni:

1. al fine di escludere anche in futuro situazioni di lavoro minorile è stata elaborata una procedura di recupero dei bambini qualora si dovesse verificare una circostanza di presenza di lavoro minorile anche nella propria catena di fornitura;

2. dal grafico seguente, i cui dati sono stati ricavati dal libro matricola, si evince che l'azienda non ricorre a lavoratori minori.

### Distribuzione per fasce di età

Oltre 60 anni	3%
da 50 a 59 anni	22%
da 40 a 49 anni	35%
da 30 a 39 anni	30%
sotto i 30 anni	10%



## Obiettivi 2010

Obiettivo	Azione	Responsabile	Tempi
Sostegno ad iniziative rivolte alla tutela dei minori	<ul style="list-style-type: none"><li>• Progetto di sostegno dell'educandario Sao Josè in Brasile per l'istruzione e l'avvio al lavoro dei ragazzi e ragazze brasiliane</li><li>• Sostegno annuale alla fondazione "Aiutiamoli a vivere" per i bambini della Bielorussi</li><li>• Progetto di adozione a distanza di un bambino tibetano</li></ul>	Resp. Amministrativo	Ogni anno
Facilitare l'inserimento nel mondo del lavoro dei giovani	<ul style="list-style-type: none"><li>• Partecipare con n. 12 presenze al progetto per il servizio nazionale volontario "Fianco a fianco".</li></ul>	Aumentare nei ragazzi il loro bagaglio culturale e professionale per agevolare l'inserimento nel mondo del lavoro	Ogni anno

7

## 4.2. Lavoro obbligato

Il lavoro prestato in azienda, ordinario e straordinario, è assolutamente volontario e privo di forme di coercizione.

Coopsociale ACTL si astiene dal chiedere ai propri dipendenti al momento dell'inizio dell'attività di rilasciare somme di denaro e carte di identità.

Il lavoro svolto da tutto il personale della cooperativa è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o da altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività per l'azienda.

Si ricorre al lavoro obbligato nei soli casi consentiti dalla legge a tutela della regolarità del servizio (l'operatore che al termine del proprio turno riscontri l'assenza del personale a cui affidare gli utenti, che sono sotto la sua responsabilità, è tenuto a prolungare il servizio sino alla risoluzione dell'imprevisto).

### Depositi

Il personale lavoratore di CoopSociale ACTL non lascia mai in deposito all'azienda né importi in denaro né documenti personali in originale.

### Anticipi stipendi

La cooperativa non ha mai concesso prestiti ai propri soci, poiché questo non rientra nella mission aziendale. Può tuttavia concedere, su richiesta dei lavoratori e secondo necessità particolari indicate nel regolamento interno, anticipi sul proprio TFR maturato nei termini di legge. L'ammontare dell'anticipo è evidenziato in busta paga.

### Azioni:

1. in fase di selezione sono fornite informazioni relative alla mansione, al tipo di contratto e l'inquadramento;
2. l'ufficio paghe e contributi è sempre disponibile a fornire al personale informazioni relative il contratto, la busta paga, etc.;
3. il contratto resta a disposizione del personale presso l'ufficio paghe dove è liberamente consultabile.

## Obiettivi 2010

Obiettivo	Azione	Responsabile	Tempi
Conoscenza delle modalità del rapporto di lavoro	Consegna di copia dei CCNL ai neo-assunti e durante il corso di formazione sul contratto di lavoro	Resp. del Personale Ufficio Paghe	In itinere

### 4.3. Salute e Sicurezza

Coopsociale ACTL garantisce un luogo di lavoro sicuro e salubre, adottando tutte le misure necessarie per prevenire incidenti e danni per la salute dei lavoratori, conformandosi al D.lgs. 81/08. CoopACTL dispone di tutte le autorizzazioni previste in materia di sicurezza, igiene del lavoro. Tutto il personale è sottoposto a regolare sorveglianza sanitaria e controllo dell'idoneità alla mansione secondo quanto previsto dalla normativa vigente. Sono state definite idonee procedure per la gestione delle emergenze che comprendono lo svolgimento periodico di esercitazioni pratiche.

#### Azioni:

1. Sono stati nominati il RSPP, e il medico competente che effettua le visite mediche secondo il piano di sorveglianza previsto per le diverse categorie di lavoro.
2. Sono stati eletti i RLS e gli addetti al pronto soccorso e la squadra di emergenza debitamente formati e addestrati;
3. Nel 2009 sono stati effettuati gli aggiornamenti al DUVRI come stabilito dall'art 26 del D.lgs. 81/08
4. Ogni neoassunto di Coopsociale ACTL, è informato/formato sui rischi aziendali;
5. Ogni anno è predisposto un piano di formazione/informazione in materia di sicurezza.

### Formazione dei lavoratori sulla sicurezza

	2008		2009	
	Formazione/informazione	Corso antincendio	Formazione/informazione	Corso antincendio
Ausiliario	164	/	95	/
Operatori	91	/	113	16
Impiegati	13	/	13	/
Dirigenti	1	/	/	/
totale	269	/	221	16.

## Obiettivi 2010

Obiettivo	Azione	Responsabile	Tempi
Stabilire sistemi per individuare, evitare ed affrontare rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori	- Corsi di formazione/informazione sulla sicurezza - Ispezioni periodiche nei vari siti afferenti alla sede centrale	RSPP	annuale
Prevenzione rischi e incidenti	- Analisi degli incidenti lavorativi e extra lavorativi	RSPP	annuale

### 4.4. Libertà di associazione e di contrattazione

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva. Viene rispettato il C.C.N.L. delle Cooperative Sociali ed è presente un regolamento interno.

Esistono dei rappresentanti sindacali eletti dai lavoratori che non sono soggetti ad alcun tipo di discriminazione e che comunicano liberamente con i lavoratori nei luoghi di lavoro.

Spazi aziendali appositi sono stati adibiti alle comunicazioni sindacali ed utilizzati per lo svolgimento delle riunioni sindacali che i rappresentanti dei lavoratori convocano almeno una volta l'anno.

Nel rispetto delle distinte responsabilità, l'attenzione al dialogo con le organizzazioni sindacali ha favorito l'affermarsi di una mentalità orientata alla risoluzione dei problemi attraverso il coinvolgimento delle parti.

Circa il 30% del personale risulta essere iscritto ad uno dei tre sindacati principali e l'iscrizione è del tutto volontaria.

#### Azioni:

1. a tutti i lavoratori viene applicata il CCNL delle Cooperative Sociali;
2. la tipologia di contratto maggiormente utilizzata, come si evince dal grafico, è quella a tempo indeterminato ma per esigenze di produzione si fa ricorso anche a contratti a tempo determinato e di somministrazione;
3. in azienda sono presenti i rappresentanti delle organizzazioni sindacali più rappresentative, si riporta nella tabella il numero dei dipendenti iscritti;
4. nella bacheca aziendale è rilasciato uno spazio per le comunicazioni sindacali.

### DIPENDENTI ISCRITTI AL SINDACATO

Confederazioni	2008	2009
	Totale iscritti n. 29	Totale iscritti n. 36
CGIL	45%	60%
CISL	3%	13%
UIL	52%	28%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## Obiettivi 2010

Obiettivo	Azione	Responsabile	Tempi
Garantire il rispetto della legislazione in materia	<ul style="list-style-type: none"><li>- Monitorare il numero di iscritti ad un sindacato e le ore di permesso sindacale</li><li>- Permettere e favorire gli incontri con le associazioni sindacali</li></ul>	Uff. paghe	annuale

## 4.5. Discriminazioni

Coopsociale ACTL non attua discriminazioni nell'assunzione, nella retribuzione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, cetò, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età, Coopsociale ACTL non interferisce con l'esercizio del diritto del personale di seguire pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a cetò, razza, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.

Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza e negli accordi integrativi concordati a livello aziendale con le organizzazioni sindacali. Le stesse fonti normative disciplinano promozioni, licenziamenti e pensionamenti.

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.

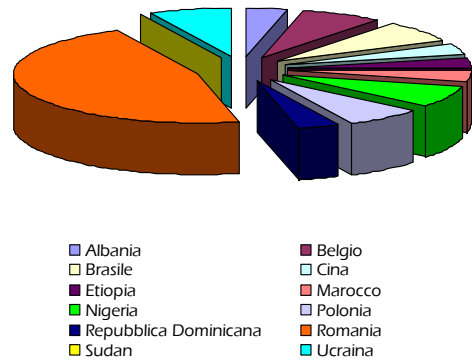
L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

### Azioni:

1. il personale viene assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità alle funzioni da ricoprire;
2. gli avanzamenti di carriera avvengono secondo le regole stabilite dal CCNL delle cooperative sociali e sui criteri di merito stabiliti dall'assemblea dei soci ;
3. L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali.

## PAESE D'ORIGINE DEI LAVORATORI STRANIERI

Paese	2008	2009
Albania	/	1
Belgio	2	2
Brasile	1	2
Cina	1	1
Etiopia	/	1
Marocco	/	1
Nigeria	2	2
Polonia	3	2
Repubblica Dominicana	1	1
Romania	6	13
Sudan	1	0
Ucraina	1	2
<b>Totale</b>	<b>18</b>	<b>28</b>



## RIPARTIZIONE DEI LAVORATORI PER SESSO E CATEGORIA

	2008	2009
Dirigenti	6	6
Quadri	5	4
Imp., amministrativo	11	12
Operatore sociale	107	108
Ausiliari	149	163
Soci Collaboratori	22	10
Dipendenti	24	21
Collaboratori non soci	74	58
Lav. interinali	14	10
Apprendisti	7	7

## Obiettivi 2010

Obiettivo	Azione	Responsabile	Tempi
Integrazione dei lavoratori italiani e stranieri favorendo gli incontri Favorire la comprensione delle comunicazioni rivolte a personale straniero	- Incontri sindacali per favorire la comprensione delle attività aziendali agli stranieri - Messa a disposizione dei locali aziendali	Uff. paghe	annuale

#### 4.6. Procedure disciplinari

Coopsociale ACTL non attua e non sostiene l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica.

I provvedimenti disciplinari adottati dalla cooperativa sono descritti e regolamentati nel titolo VII del regolamento interno della coopSociale ACTL e del CCNL delle Cooperative Sociali ed è messo a disposizione di tutti i lavoratori.

La cooperativa fa un uso limitato dei procedimenti disciplinari, in prevalenza si tratta di richiami verbali o scritti, limitato è l'uso di multe.

Gli importi di queste ultime è devoluto alle istituzioni assistenziali o previdenziali aziendali o, in alternativa in mancanza di queste all'Inps.

#### Ammonizioni e richiami

	2008	2009
Ammonizione verbale	8	13
Ammonizione scritta	1	2
Multe	0	0
Sospensione dal lavoro	0	7
Licenziamento	0	2

#### EVOLUZIONE DELLA FORZA LAVORO NEL CORSO DEL 2009 - aggiornata al 31/12/2009

Categoria lavoratori	Rapport o lavoro	Consistenza al 31/12/2008			Inserimenti 2009			Cessazioni 2009			Consistenza al 31/12/2009		
		F	M	T	F	M	T	F	M	T	F	M	T
Soci lav.subordinati	Tempo Indet.	221	54	275	8	0	8	-15	-2	-17	214	52	266
Soci lav. Apprendisti	Tempo Det.	3	1	4	0	1	1	-1	0	-1	2	2	4
Soci categoria speciale	Tempo Det.	11	1	12	17	3	20	-9	-1	-8	19	2	21
Soci categoria speciale apprendisti	Tempo Det.	1	1	2	0	1	1	0	0	0	1	2	3
Soci Cat. Speciale progetto	Tempo Det.	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Soci Collaboratori Progetto	Tempo Det.	9	4	13	4	1	5	-7	-1	-8	6	4	10
Collaboratori a progetto	Tempo Det.	58	14	72	38	5	-49	-48	-9	-57	48	10	58
Collaboratori	Tempo Det.	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Collaboratori occasionali	Tempo Det.	0	0	0	4	2	6	-4	-1	-5	0	1	1
Apprendisti	Tempo Det.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dipendenti	Tempo Indet.	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Dipendenti	Tempo Det.	21	2	23	17	2	19	-19	-2	-21	19	2	21
<b>Totale forza lavoro</b>		<b>325</b>	<b>79</b>	<b>404</b>	<b>88</b>	<b>15</b>	<b>103</b>	<b>-103</b>	<b>-16</b>	<b>-119</b>	<b>310</b>	<b>78</b>	<b>388</b>

### Azioni:

1. la gestione dei provvedimenti disciplinari è conforme alle prescrizioni previste da CCNL delle Cooperative Sociali.

### Obiettivi 2010

Obiettivo	Azione	Responsabile	Tempi
Garantire il rispetto della legislazione in materia	Comunicazione mirata ai soci ed individuazioni delle cause che hanno portato allo scostamento dalle regole aziendali.	Resp. di settore	annuale

### 4.7 Orario di lavoro

L'orario di lavoro svolto dal socio lavoratore risulta di norma costituito da tante ore mensili necessarie allo svolgimento delle funzioni e/o attività per cui lo stesso è stato inserito per la mansione che svolge.

In linea generale non possono essere svolte più di 165 ore mensili di lavoro derogabili in casi di esistenza di specifiche esigenze aziendali anche in relazione alla pluralità dei servizi erogati dalla Cooperativa risulta complessa la gestione degli orari dei vari turni, soprattutto in relazione alle diverse professionalità impiegate, che risultano difficilmente interscambiabili con altri tipi di servizi. Analogamente la deroga si applica per la riduzione del numero massimo ore in caso di necessità oggettive legate ad una riduzione del numero delle ore previste nelle convenzioni stipulate con gli enti committenti.

L'orario di lavoro viene sempre concordato dai responsabili dei vari servizi con i lavoratori, e risulta essere espresso secondo un programma mensile, con proiezione su tutto il mese.

Il piano delle ferie viene sempre pianificato di comune accordo ed in tempi ampi tali da permettere un efficace gestione delle sostituzioni.

### Azioni:

il personale non supera le 165 ore mensili, nel caso in cui ci fossero delle eccedenze rispetto a tale monte ore verranno considerate ore straordinarie adeguatamente retribuite come stabilito dal CCNL delle Cooperative Sociali

1. l'orario dei lavoratori impiegati presso le strutture residenziali è controllato tramite un sistema di badge o turni inizio mese e schedina finale di riscontro.
2. su richiesta del lavoratore vengono erogati, così come da CCNL, 24 ore di permesso orario retribuito annuale;
3. istituzione di una banca ore che permetta ai soci lavoratori di poter avere una media annuale costante

## ORE LAVORATE

ore	mesi											
	Gen.	Feb.	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
2008	153,1	143,8	144,8	146,9	153,9	148,0	161,1	151,3	148,0	156,1	144,0	145,1
2009	162,1	148,2	151,6	145,9	161,9	151,4	162,1	154,2	151,0	155,8	143,0	150,7

### Obiettivi 2010

Obiettivo	Azione	Responsabile	Tempi
Rispetto degli orari di lavoro come da CCNL	Monitoraggio dell'andamento degli scostamenti rispetto all'orario suddiviso per tipologia e settore attraverso una banca dati	Resp. di settore	annuale

## 4.8 Retribuzione

Coopsociale ACTL corrisponde ai propri dipendenti una retribuzione in linea con la contrattazione collettiva applicata

Tutti i lavoratori della Cooperativa Sociale ACTL risultano retribuiti su base oraria facendo riferimento alle tabelle contrattuali delle cooperative sociali e del contratto integrativo territoriale, sono inoltre previste ulteriori indennità economiche aggiuntive stabilite nel regolamento interno.

Le retribuzioni vengono erogate mensilmente.

### Azioni:

1. la retribuzione è attribuita rispettando i livelli contrattuali;
2. Indennità per i soci lavoratori che ricoprono ruoli di responsabilità o compiti particolari
3. Ulteriore riconoscimento erogato periodicamente denominato R.A.P.SOL **Riconoscimento Aggiuntivo Protagonismo Socio Lavoratore**
4. la retribuzione è erogata in modalità stabilite da ogni singolo dipendente.

## DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO

Tipologia e numero dei soci e lavoratori al 31/12/2009					
<b>SOCI LAVORATORI</b>		F	M	Totale	
Amministrativi	Amm.	13	0	13	Tempo indeterminato
Ausiliari	Aus.	128	11	139	
Dirigente	Dirig.	2	4	6	
Operatore	Op.	68	36	104	
Quadro	Quadro	1	3	4	
<b>Totale</b>		<b>212</b>	<b>54</b>	<b>266</b>	
Dipendenti	Dip.	1	0	1	Tempo indeterminato
<b>Totale Tempo indeterminato</b>				<b>267</b>	
Apprendisti	App.	2	2	4	Tempo determinato
Categoria Speciale	App.	1	2	3	
Categoria Speciale	Cat. Sp.	20	2	22	
Categoria Speciale Progetto	Cat Sp. P.	0	1	1	
Collaboratore Progetto	Coll. P.	8	2	10	
<b>Totale</b>		<b>31</b>	<b>9</b>	<b>40</b>	
<b>LAVORATORI NON SOCI</b>					
Collaboratori Occasionali	C.O.		1	1	Tempo determinato
Collaboratori	Coll.		1	1	
Collaboratori Progetto	C.P.	48	10	58	
Dipendenti	Dip.	19	2	21	
<b>Totale</b>		<b>67</b>	<b>14</b>	<b>81</b>	
<b>Totale tempo determinato</b>				<b>121</b>	
<b>Totale generale</b>		<b>310</b>	<b>77</b>	<b>388</b>	

### Obiettivi 2010

Obiettivo	Azione	Responsabile	Tempi
Mantenimento della regolarità e la puntualità dell'erogazione della retribuzione	Monitoraggio degli incassi da parte degli enti pubblici	Responsabile amministrativo	annuale
Mantenere numero personale occupato, nonostante le attuali difficoltà			

## 4.9 Sistema di gestione

Coopsociale ACTL ha ricevuto nell'anno 2005 la certificazione del proprio sistema di gestione della Responsabilità Sociale , data di passaggio Sa 8000:2008 il 04/12/2009.

Il Sistema è gestito tramite una documentazione: integrata con il Sistema ISO 9001:2008 ed è controllata tramite la seguente documentazione:

- Manuale che descrive l'intero sistema;
- Procedure elaborate allo scopo di fornire in modo dettagliato e documentato le modalità di svolgimento delle attività implementate;
- RegISTRAZIONI, che evidenziano che il Sistema è operante e correttamente gestito.
- Politica SA 8000

### Politica SA 8000

Coopsociale ACTL ha emesso la propria politica contenente gli obiettivi sulla Responsabilità Sociale. La divulgazione è garantita all'esterno tramite il proprio sito internet e all'interno tramite esposizione nelle bacheche aziendali.

### Rappresentante dei lavoratori SA 8000:

In ottemperanza al 9.3. della norma l'elezione dei rappresentanti è avvenuta su indicazione delle organizzazioni sindacali presenti in azienda e sono state individuate le seguenti persone: Paola Befani, Marcella Corpetti, Anna Di Francesco

Gran parte di lavoratori sono formati e sensibilizzati sui temi della Responsabilità Sociale e la SA 8000, inoltre sono stati elaborati dei giornalini che forniscono informazioni sui requisiti della norma, modalità di reclamo e descrivono le responsabilità delle funzioni previste dalla norma SA 8000.

### Controllo fornitori

Coopsociale ACTL ha predisposto una procedura di selezione e di valutazione dei fornitori che con l'implementazione del sistema di gestione della Responsabilità Sociale è stata adeguata ai requisiti della norma SA 8000.

### Formazione SA 8000

Tutti i lavoratori sono formati e sensibilizzati sui temi della Responsabilità Sociale e la SA 8000, inoltre viene distribuita ad ogni neo assunto una semplice brochure sui requisiti della norma, modalità di reclamo e descrivono le responsabilità delle funzioni previste dalla norma SA 8000.

### Controllo fornitori

Coopsociale actl ha predisposto una procedura di selezione e di valutazione dei fornitori che con l'implementazione del sistema di gestione della Responsabilità Sociale è stata adeguata ai requisiti della norma SA 8000.

E' stato emesso un piano di monitoraggio che ha previsto le seguenti azioni:

- Sottoscrizione della Lettera di impegno ai requisiti SA 8000;
- Invio politica aziendale;
- Questionario per verificare la conformità dei fornitori ai requisiti SA 8000;
- Audit .

Attualmente non tutti i fornitori hanno aderito all'impegno etico, e per questi è stato elaborato ed inviato un documento di sollecito.

Inoltre a fine anno sono effettuati due audit presso tre Fornitori volti a verificarne la loro conformità ai requisiti della norma SA 8000.

### Riesame del Sistema di gestione della Responsabilità Sociale

Almeno una volta all'anno il sistema di gestione della Responsabilità Sociale è sottoposto ad un riesame da parte della Direzione finalizzato a verificare l'adeguatezza degli strumenti (manuale, procedure, politica...) e azioni implementate, e il raggiungimento degli obiettivi prestabiliti e a stabilire in funzione dei risultati raggiunti nuovi obiettivi.

### Comunicazioni interna ed esterne

Per la cooperativa sociale ACTL la comunicazione rivolta a tutti gli interlocutori interni ed esterni riveste un'importanza rilevante, ritenendo importante dar dimostrazione trasparente a tutti gli stakeholders dei risultati ottenuti nel corso degli anni.

Nella tabella sottostante si evidenziano i canali di distribuzione delle informazioni e comunicazioni della cooperativa

STAKEHOLDER INTERNI		Canali di comunicazione					
	Dettaglio	Consegna a mano	Riunioni info/form.	Assemblea	Affissione in bacheca	Bilancio/Rap. Sociale	Giornalino
Soci lavoratori	Soci collaboratori	X	X	X	X	X	X
	Soci lavoratori	X	X	X	X	X	X
	C.D.A.	X		X	X	X	X
	Rapp. sindacali	X	X	X	X	X	X
	Rapp. SA 8000	X	X	X	X	X	X
	Rapp. lav. sicurezza	X	X	X	X	X	X
Collaboratori	Collaboratori	X	X		X		
	Tirocinanti	X	X		X		
	Volontari	X	X		X		
	Volontari del servizio civile	X	X		X		

STAKEHOLDER ESTERNI	Canali di comunicazione						
	Sito internet	Giornalino	Bilancio SA /Rapporto Sociale	Materiale supporto	Com. scritte	Com. operatori	s.a.w.
Istituti di credito	X						
Partecipate	X						
Clients	X						
Fornitori	X						
Utenti	X						
Assicurazioni	X						
Cons. e altre coop. sociali	X						
Associazioni	X						
Sindacati	X						
Mass Media	X						
Pubbliche amministrazioni	X						

### Obiettivi 2010

Obiettivo	Azione	Responsabile	Tempi
Controllo fornitori Critici attraverso la riqualificazione annuale	Analisi risposte ai Questionari e verifiche presso i fornitori critici	RSQ	annuale
Motivare e sensibilizzare il personale alla SA8000	Riunione incontri con il personale		



**Società cooperativa sociale ACTL**  
Via Aleardi n. 4  
05100 Terni (ITALY)  
Tel. 0744/42.01.06—Fax 0744/40.23.76  
e-mail [info@coopactl.it](mailto:info@coopactl.it)  
Sito internet: [www.coopactl.it](http://www.coopactl.it)