



PROCEDURA DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE IN CONFORMITÀ ALLA NORMA SA 8000

BILANCIO SA 8000

00	29/02/08	1^ redazione	Antonino Arena Il Presidente CdA	Renato Incitti	Renato Incitti Fernando Marucci
Rev	Data	Descrizione		Redatto	Approvato



Sommario

1. Introduzione	5
1.1 Perché il bilancio SA 8000	5
2. Il Consorzio Parsifal	7
2.1 Identità	7
2.2 Valori	10
2.3 Vision	11
2.4 Mission	12
2.5 Organigramma	12
2.6 Mappa degli stakeholder	13
3. Requisiti della norma SA 8000	21
3.1 Lavoro infantile	21
3.2 Lavoro obbligato	22
3.3 Salute e sicurezza	22
3.4 Libertà di associazione e di diritto alla contrattazione collettiva	23
3.5 Discriminazione	24
3.6 Pratiche disciplinari	26
3.7 Orario di lavoro	26
3.8 Retribuzione	27
4. Sistema di gestione	29



1. Introduzione

1.1 Perché un bilancio SA 8000

Questo Bilancio è lo strumento volontario attraverso il quale il Consorzio Parsifal intende realizzare la comunicazione esterna relativamente al proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale conforme alla norma SA 8000:2001, dando informazione a tutte le parti interessate (interne ed esterne) della propria Politica, del Sistema di Gestione, dei risultati raggiunti nel 2007 e dei futuri obiettivi di miglioramento per il 2008.

Tutto questo nell'ottica di un rapporto di piena trasparenza e collaborazione con i dipendenti, la base sociale e tutte le altre parti interessate (i cosiddetti stakeholder).

L'ottenimento della certificazione UNI EN ISO 9001:2000 e la predisposizione di un sistema di gestione conforme alla norma SA 8000:2001, derivano dalla convinzione che devono essere attuate politiche consortili tese al miglioramento continuo ed alla piena trasparenza delle proprie attività.

E' attraverso questa trasparenza che il Consorzio Parsifal si apre alle critiche costruttive ed ai suggerimenti da qualsiasi parte provengano, ricercando ulteriori indicazioni e stimoli verso un costante miglioramento del proprio Sistema di Gestione.

Il presente Bilancio SA 8000 è sottoscritto dal Legale Rappresentante del Consorzio Parsifal, dal Rappresentante della Direzione e dal Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale ed è reso disponibile agli stakeholder ed al pubblico attraverso la sua pubblicazione sul sito internet (www.consorzioarsifal.it), mediante l'Osservatorio S.A.W. sulla responsabilità sociale delle organizzazioni (www.sawnet.info). E' consentita la sua libera consultazione presso la sede amministrativa del Consorzio in Viale Giuseppe Mazzini, 25 I-03100 Frosinone.



2. Il Consorzio Parsifal

2.1 Identità: storia e attività

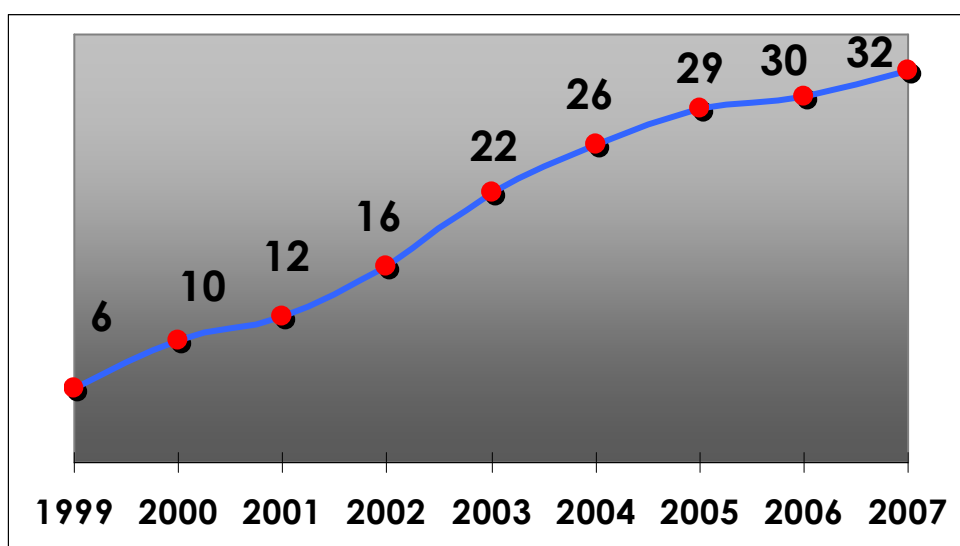
Parsifal è un acronimo. Vuol dire: Per l'Articolazione di una Rete di Sviluppo tra Imprese Finalizzate all'Autopromozione sociale e al Lavoro. Il nome dell'impresa è anche un chiaro richiamo al personaggio delle leggende della tavola rotonda, il cavaliere ingenuo del poema di Wolfram von Eschenbach e del dramma sacro di Richard Wagner, il "puro folle" che nella cognizione del dolore trova la forza per aderire ad una dimensione d'umanità superiore a quella individualista ed egoistica.

Cooperativa sociale di secondo livello, fondata nel 1999, Parsifal è un'impresa sociale a rete senza scopo di lucro.

I soci del Consorzio sono tutte cooperative sociali: al termine del 2007 sono 32, di cui 15 con sede legale in provincia di Frosinone, 15 in provincia di Latina, una in provincia di Roma e una in provincia di Siracusa. Sedici sono le cooperative di tipo A, 6 quelle di tipo B, 10 infine quelle ad oggetto plurimo (A e B).

Soci aderenti al consorzio dal 1999 al 2007

Grafico n.1



Bilancio SA 8000

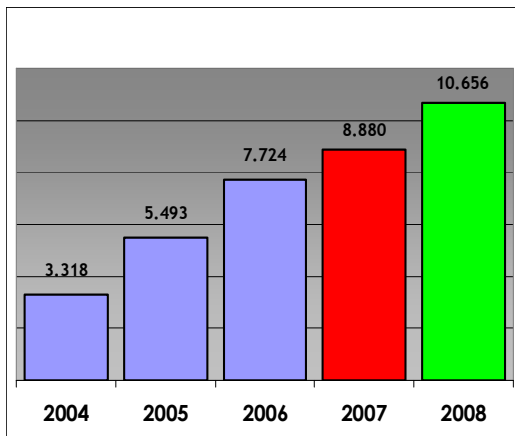
Fatturato nel quinquennio 2004-2008 e per tipologia

Grafici nn.2 e 3
(valori in €/000)

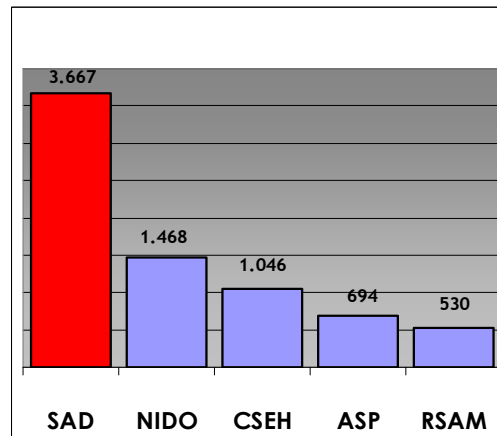
Legenda

SAD	Assistenza domiciliare
NIDO	Asili nido
CSEH	Centri socio-educativi per handicap
ASP	Assistenza specialistica scolastica
RSAM	Residenze socio-assistenziali per minori

Valore della produzione nell'ultimo quinquennio



Fatturato delle principali attività nel 2007



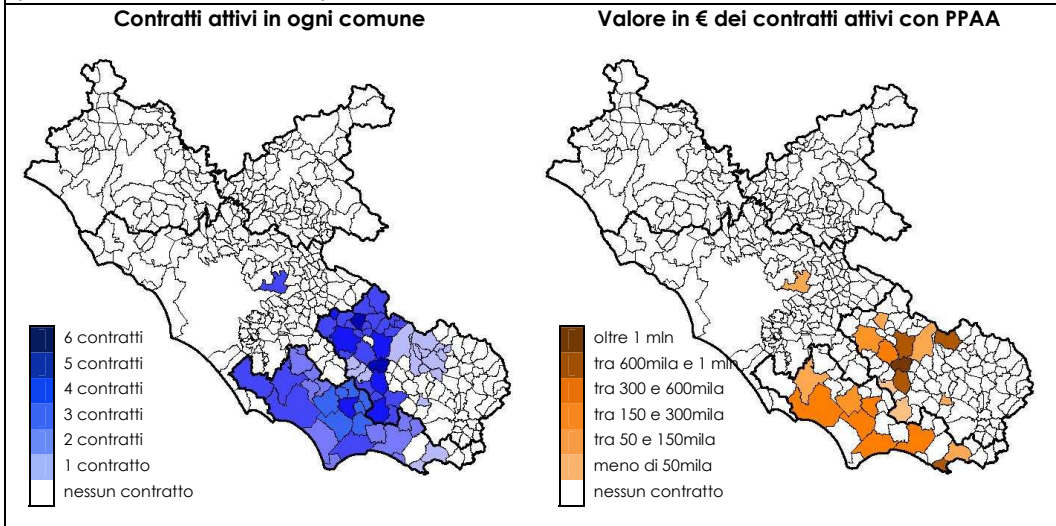
Il Consorzio Parsifal opera quasi esclusivamente in convenzione con enti pubblici. Nel 2007 i clienti sono 26, di cui 25 pubbliche amministrazioni ed un'impresa associata¹, distribuite soprattutto tra le province di Frosinone (che rappresenta il 51,39% del fatturato, contro il 55,50% registrato nel 2006) e Latina (il 41,20% del fatturato, contro il 42,89% del 2006). In altre due province laziali viene prodotto il restante valore, e precisamente a Roma (che cresce sensibilmente: dall'1,64% del 2006 al 7,37% del 2007) e a Rieti (lo 0,04%).

I comuni di Frosinone e Terracina, il Consorzio Aipes di Sora e il Comune di Alatri sono i committenti più importanti, avendo acquistato complessivamente il 59,29% della nostra produzione. Nel precedente esercizio, i primi 4 clienti rappresentavano il 59,05% del fatturato. Il Comune di Frosinone, da solo, ha comprato nel 2007 il 23,90% dei servizi erogati dal consorzio (era il 25,52% nel 2006).

¹ Per "committente" si intende qui l'acquirente finale del servizio, anche nel caso in cui, come per alcuni Raggruppamenti temporanei tra imprese, non sia il destinatario delle fatture, le quali vengono indirizzate, invece, alle imprese mandatarie.

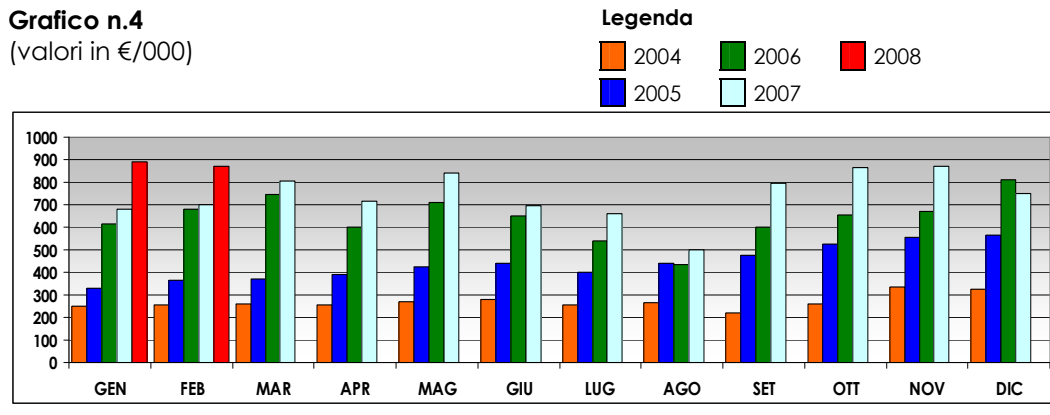
Distribuzione geografica delle commesse da PPAA

Figure nn.1-2
(Contratti attivi nel 2007)



Fatturato mensile nel quinquennio 2004-2008

Grafico n.4
(valori in €/000)



Le attività svolte rientrano per la quasi totalità nei servizi socio-sanitari ed educativi, classificati nella lettera A dell'art.1 della Legge 8 novembre 1991, n.381. I servizi di assistenza domiciliare sociale rimangono il *core business* della società, che realizza attraverso di essi il 41,25% del proprio volume di affari (era il 36,10% del 2006). Nel contempo si conferma una discreta ampiezza della gamma delle prestazioni offerte ed un conseguente distribuzione del peso di ogni servizio. Aumenta quasi fino a raddoppiare, per il secondo anno consecutivo, il fatturato degli asili nido (+640mila euro, +77,29%), che diventa la seconda attività del consorzio. Crescono anche, in termini assoluti, il valore della

Bilancio SA 8000

produzione dei centri diurni socio-educativi per handicap e dell'assistenza specialistica scolastica per alunni e studenti con bisogni speciali. Scende invece il valore prodotto nella gestione di residenze socio-assistenziali per minori, tanto in termini assoluti (-109mila euro), quanto in termini relativi (rappresenta infatti il 5,96% del fatturato totale, contro l'8,27% del 2006).

2.2 Valori

I soci del Consorzio Parsifal connotano la propria attività e quella del Consorzio al perseguimento dei valori democratici, mutualistici ed egualitari di un'imprenditoria sana, che con il lavoro e nel pieno discernimento del rischio, realizza senza profitto i propri utili.

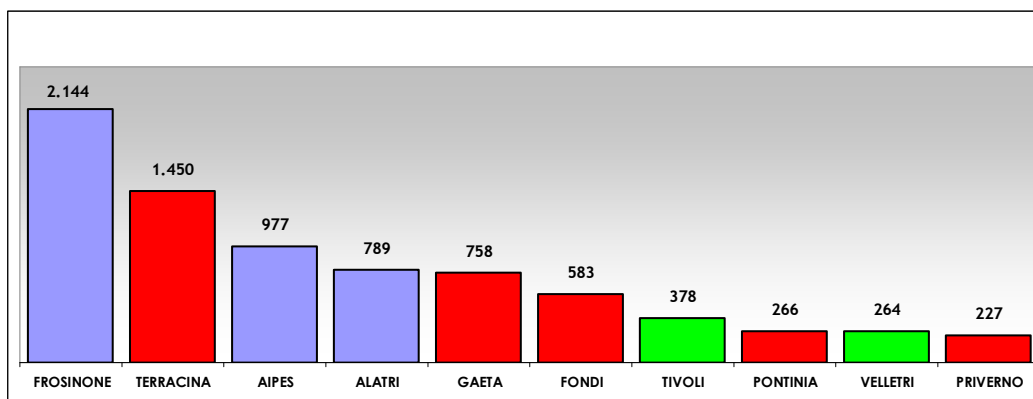
In particolare i soci:

- a) si impegnano, attraverso il Consorzio, a favorire le capacità di autopromozione responsabile di tutti i cittadini, affinché trovino applicazione reale, pratica e dif-

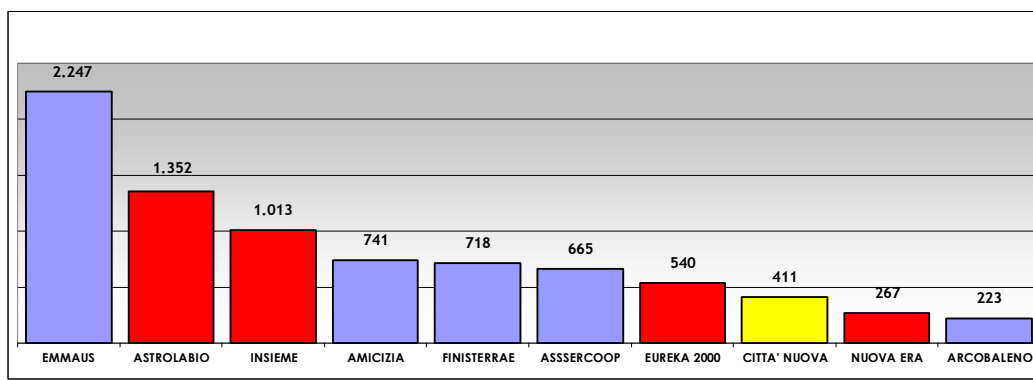
Clienti e soci affidatari nel 2007

Grafici nn. 5 e 6
(valori in €/000)

Principali clienti



Principali soci affidatari



fusa il diritto al lavoro sancito dalla Costituzione Italiana e il buon senso civico di solidale convivenza;

- b) qualificano il loro agire economico come un impegno non solo utilitaristico, ma teso alla promozione responsabile e solidale dell'uomo e alla valorizzazione della persona e della sua dignità;
- c) formulano strategie d'impresa e prendono decisioni di investimento, attraverso il consorzio, mettendo sempre al centro del loro interesse l'uomo e non il denaro;
- d) rispettano le leggi ed agiscono in modo eticamente corretto nei confronti degli organi istituzionali;
- e) promuovono l'aumento degli utili del consorzio, in quanto strumento imprenditoriale comune, per destinarli alla sua crescita, per sviluppare attività in favore delle persone socialmente svantaggiate e per diffondere la cultura della cooperazione e del mutualismo;
- f) si impegnano ad offrire beni e servizi di qualità, a prezzi equi;
- g) favoriscono la costruzione di buone relazioni con i clienti, i fornitori, i sindacati, le associazioni e tutti coloro che danno significato alla loro impresa, incoraggiando l'adozione comune di strumenti partecipativi;
- h) si rapportano in modo leale con i concorrenti, presentando i prodotti e i servizi propri e del consorzio per il loro effettivo valore ed astenendosi dal mettere in luce negativa i prodotti ed i servizi altrui;
- i) si impegnano, nella definizione della qualità dei propri prodotti e servizi e nella scelta dei propri fornitori, non soltanto ad onorare gli obblighi contrattuali e a tener conto delle opportunità e delle convenienze immediate, ma anche a valutare i riflessi oggettivi sul benessere delle persone e della comunità sociale ed ambientale;
- j) potenziano le risorse locali e l'economia del territorio ed utilizzano processi produttivi a basso impatto ambientale;
- k) dedicano la massima attenzione ai contesti lavorativi, in modo che l'armonia tra dirigenti, lavoratori, volontari, fornitori e clienti migliori la qualità della vita lavorativa di ciascuno e aumenti la produttività delle imprese;
- l) si impegnano all'applicazione ed al rispetto dei principi di responsabilità sociale delle imprese nel rispetto della norma internazionale volontaria SA 8000.

2.3 Vision

Il Consorzio persegue l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini. Esso favorisce in particolare l'autopromozione sociale, la responsabilità civica, la convivenza solidale e la realizzazione del diritto al lavoro per tutti.

Il Consorzio realizza tali finalità attraverso l'attività, prestata dai Soci per suo conto:

- a) di gestione dei servizi socio-sanitari ed educativi;

Bilancio SA 8000

- b) di svolgimento di esercizi diversi – agricoli, industriali, artigianali, commerciali o di servizi - finalizzati all'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate di cui all'art.4 della Legge 8 novembre 1991, n.381.

Il Consorzio valorizza ed unisce i patrimoni di cultura aziendale dei soci, garantendo agli stakeholder, per ogni socio, il rispetto dei valori di cui al precedente art.3.

I Soci pertanto riconoscono nel consorzio:

- a) una delle migliori opportunità di crescita, di sviluppo e di superamento dei limiti generalmente connaturati alle cooperative sociali;
- b) un valido strumento di programmazione e di controllo dei processi di sviluppo aziendale;
- c) il luogo privilegiato di regolamentazione dei loro reciproci rapporti imprenditoriali.

L'interesse del Consorzio è determinato democraticamente dai soci per mezzo degli organi previsti dallo statuto e nel rispetto delle leggi. L'interesse del Consorzio, rappresentando quello della generalità dei Soci, è prevalente rispetto all'interesse del singolo Socio.

Il Consorzio agisce per realizzare l'interesse comune dei Soci: nel regolarne i rapporti, esso è perciò *super partes*.

2.4 Mission

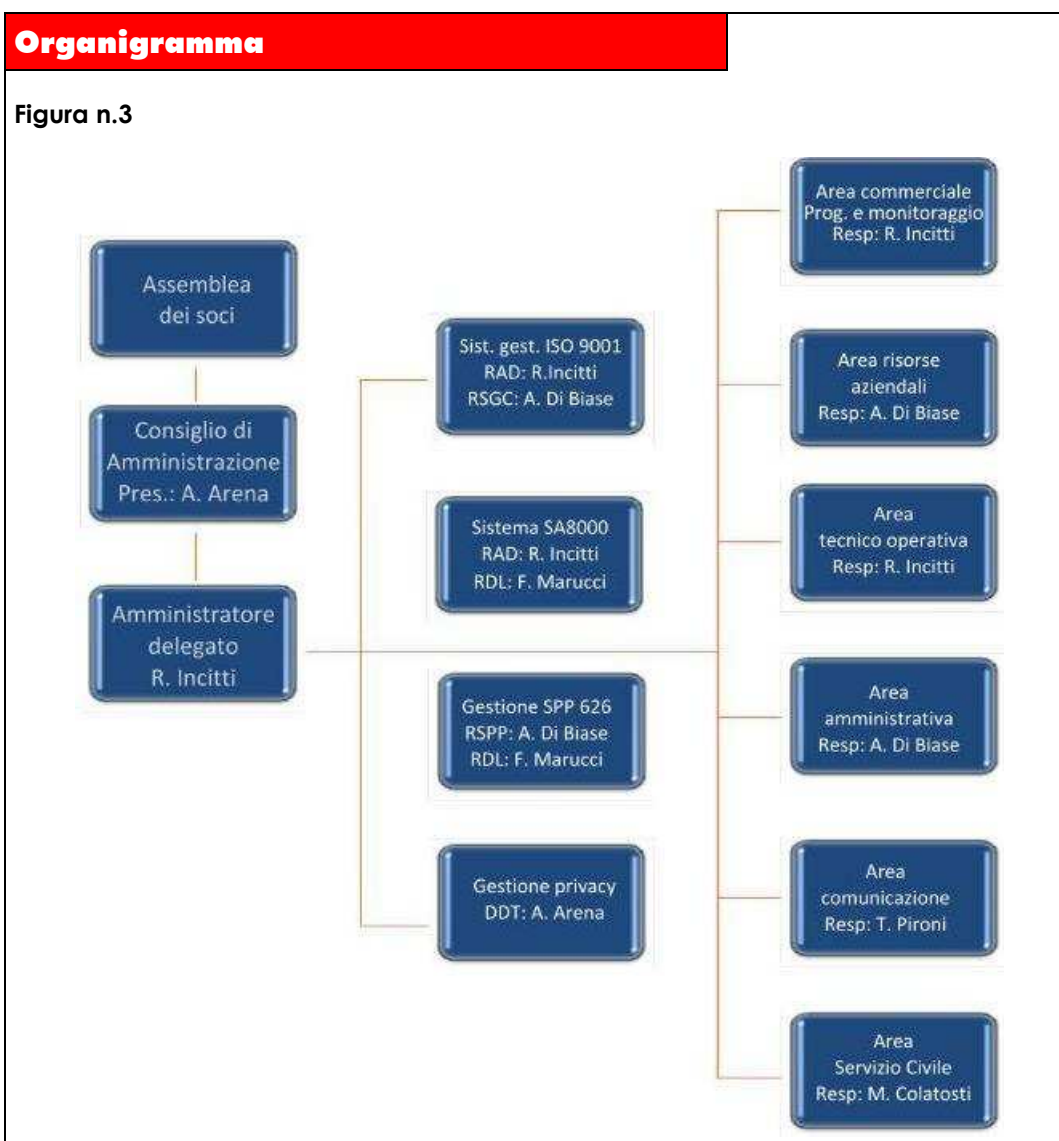
Il Consorzio opera per migliorare la posizione commerciale dei Soci, aumentandone i proventi. In particolare il consorzio intende acquisire il maggior numero possibile di commesse e ordini, avendo attenzione ad assegnarli garantendo pari opportunità ai soci e prestazioni di qualità ai clienti.

Inoltre il Consorzio agisce con l'obiettivo di aumentare la coesione sociale interna:

- favorendo i processi di aggregazione e unione tra i soci e il consolidamento delle loro reciproche relazioni positive;
- agevolando lo scambio di buone prassi tra i Soci;
- proponendo, organizzando e realizzando eventi di informazione, formazione e aggiornamento professionale per gli amministratori, i lavoratori e i volontari delle cooperative sociali;
- rendendo compatibili e interfacciabili i sistemi aziendali dei Soci;
- cercando di uniformare le procedure di produzione ed erogazione di beni e servizi e le modalità di rendicontazione economica e sociale utilizzate dai Soci.

2.5 Organigramma

La struttura aziendale del Consorzio è organizzata in modo da realizzare, nella pratica, i propri valori, la propria vision e la propria mission.



2.6 Mappa degli stakeholder

Di seguito elenchiamo gli stakeholder del Consorzio Parsifal al 31 dicembre 2007, le aspettative, le istanze e i documenti che sanciscono i reciproci impegni. Essi sono elencati in ordine di importanza.

STAKEHOLDER	ISTANZE E ASPETTATIVE	IMPEGNI RECIPROCI
1. Cooperative consorziate	<u>Cooperative</u> 1. Migliorare la propria posizione commerciale, aumentando i proventi, elevando la competitività e rafforzando il potere contrattuale; 2. Essere sostenuti nel processo di crescita, in coerenza con la finalità sociale	Statuto Regolamento delle attività di general contracting Regolamento per l'ammissione dei soci ordinari Norma e Politica SA 8000 Contratti interni

Bilancio SA 8000

STAKEHOLDER	ISTANZE E ASPETTATIVE	IMPEGNI RECIPROCI
	<p>di essere parte attiva dello sviluppo del territorio;</p> <p>3. Avere garanzie sulla continuità del lavoro;</p> <p>4. Usufruire di servizi e consulenze specializzate</p> <p><u>Consorzio</u></p> <p>1. Impegno serio e rigoroso nella gestione dei servizi, secondo criteri di qualità e nel rispetto della commessa</p> <p>2. Impegno nella partecipazione attiva alla vita del Consorzio</p> <p>3. Condivisione della vision e della mission del Consorzio con l'impegno a privilegiare la visione di gruppo e l'azione collettiva</p>	
<p>Elenco: Cooperative sociali Agenzia Eidos, Amicizia, Arco Verde, Asssercoop, Astrolabio, Ceseco, Città Nuova, Comunità Servizio di Solidarietà Sociale, Consorzio Insieme per la Solidarietà, Cotrad, Edufop, Emmaus, Eureka 2000, Finisterae, Gelda, Gosc, Hedera, Herasmus, I Due Delfini, Il Mio Pulcino, Insieme, Kariscoop, L'Arcobaleno, La Fonte, La Valle, Le Ali della Fenice, Mosaico, Nuova Era, Pier Giorgio Frassati, Trerus, Un Angolo di Mondo, Verulantrasp</p>		
<p>Le cooperative sociali sono organizzazioni complesse, con le quali il Consorzio ha un rapporto organico. All'interno di esse distinguiamo perciò tra tre tipi di stakeholder:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) <u>rappresentanti coop</u>: che comprende i presidenti e i delegati nell'assemblea consortile; 2) <u>responsabili coop</u>: che comprende gli amministratori, i revisori e i responsabili di funzioni aziendale (compresi i coordinatori dei servizi) 3) <u>lavoratori coop</u>: che comprende i soci, i dipendenti e i volontari 		
2. Dipendenti	<p><u>Dipendenti</u></p> <p>1. Lavoro qualificato, stabile ed equamente retribuito</p> <p>2. Valorizzazione e crescita professionale (formazione e carriera)</p> <p>3. Lavoro che tuteli la persona (etica e sicurezza)</p> <p><u>Consorzio</u></p> <p>1. Impegno serio e rigoroso nel proprio ruolo/funzione; rispetto etica professionale e deontologia</p> <p>2. Condivisione della vision e della mission del Consorzio con l'impegno a privilegiare la visione di gruppo e l'azione collettiva</p> <p>3. Rispetto delle norme e dei principi che regolano il Consorzio</p>	<p>Statuto</p> <p>Regolamento aziendale</p> <p>Contratto di lavoro</p> <p>Norma e Politica SA 8000</p> <p>Norme di sicurezza</p> <p>Formazione/aggiornamento</p>
3. Collaboratori	<p><u>Collaboratori</u></p> <p>1. Lavoro qualificato ed equamente retribuito</p> <p>2. Valorizzazione professionale (possibilità di formazione)</p> <p>3. Lavoro che tuteli la persona (etica e sicurezza)</p> <p><u>Consorzio</u></p> <p>1. Impegno serio e rigoroso nel proprio ruolo/funzione; rispetto etica professionale e della deontologia</p>	<p>Statuto</p> <p>Contratto di collaborazione</p> <p>Norma e Politica SA 8000</p> <p>Norme di sicurezza</p>

STAKEHOLDER	ISTANZE E ASPETTATIVE	IMPEGNI RECIPROCI
	2. Condivisione della vision e della mission del Consorzio 3. Rispetto delle norme e dei principi che regolano il Consorzio	
4. Volontari in Servizio Civile	<u>Volontari</u> 1. Svolgere un'esperienza di volontariato seria e valida, nel rispetto delle finalità e degli obiettivi del Servizio Civile 2. Crescita umana e professionale con acquisizione di competenze, capacità e abilità spendibili nel futuro 3. Presenza nel Consorzio sicura e tutelata, secondo le direttive dell'UNSC Consorzio 1. Impegno serio e rigoroso nello svolgimento del proprio percorso di volontariato 2. Condivisione della vision e della mission del Consorzio 3. Rispetto delle norme e dei principi che regolano il Consorzio	Convenzione / contratto Norme di sicurezza
5. Stagisti/tirocinanti	<u>Stagisti/tirocinanti</u> 1. Percorso formativo/addestramento prof.le serio e valido 2. Crescita professionale con acquisizione di competenze, capacità e abilità di lavoro 3. Presenza nel Consorzio sicura e tutelata <u>Consorzio</u> 1. Impegno serio e rigoroso nello svolgimento del proprio percorso di stage o tirocinio; rispetto etica professionale e della deontologia 2. Condivisione della vision e della mission del Consorzio 3. Rispetto delle norme e dei principi che regolano il Consorzio	Statuto Convenzione con ente inviante Norme di sicurezza
Elenco / numero: 1. Dipendenti: 8, di cui 5 a tempo indeterminato f.t., 2 a tempo determinato p.t., 1 in apprendistato 2. Collaboratori: 1 con contratto a progetto 3. Stagisti e tirocinanti: nessuno 4. Volontari in Servizio Civile: 2		
6. Utenti dei servizi gestiti (beneficiari diretti)	<u>Utenti</u> 1. Servizi di qualità, rispondenti ai bisogni e flessibili rispetto alle esigenze 2. Operatori adeguatamente formati e con buone capacità operative e relazionali 3. Rispetto della persona, tutela della privacy, deontologia professionale <u>Consorzio</u> 1. Rispetto delle norme regolamentari del servizio 2. Rispetto della professionalità e dell'umanità degli operatori 3. Collaborazione e partecipazione, per	Contratto di appalto/piano di commessa Regolamento del servizio Procedura di qualità Progetto individuale dell'utente e relativo contratto Codice deontologico degli operatori

Bilancio SA 8000

STAKEHOLDER	ISTANZE E ASPETTATIVE	IMPEGNI RECIPROCI
	quanto di propria competenza, allo svolgimento del servizio e ai momenti di confronto, scambio e verifica	
7. Familiari degli utenti (beneficiari indiretti)	<p><u>Familiari</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Servizi di qualità, rispondenti ai bisogni, flessibili e in grado di garantire un reale supporto al nucleo familiare 2. Operatori adeguatamente formati e con buone capacità operative e relazionali 3. Rispetto della persona, tutela della privacy, deontologia professionale <p><u>Consorzio</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rispetto delle norme regolamentarie del servizio per quanto di propria competenza 2. Rispetto della professionalità e dell'umanità degli operatori 3. Collaborazione e partecipazione, per quanto di propria competenza, allo svolgimento del servizio e ai momenti di confronto, scambio e verifica 	<p>Contratto di appalto/piano di commessa</p> <p>Regolamento del servizio</p> <p>Procedura di qualità</p> <p>Progetto individuale dell'utente e relativo contratto</p> <p>Codice deontologico degli operatori</p>
8. Clienti committenti	<p><u>Committenti</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gestione del servizio rispondente alla commessa e alla normativa nazionale e regionale 2. Qualità, efficienza ed efficacia del servizio Soddisfazione dell'utenza 3. Regolarità del rapporto di lavoro con gli addetti e soddisfazione degli operatori 4. Costi vantaggiosi 5. Servizi in grado di adeguarsi alla domanda (gamma di prestazioni) <p><u>Consorzio</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Richiesta di gestione rispondente alla normativa di riferimento e al contratto di commessa (istanza di legalità) 2. Osservanza puntuale degli impegni contrattuali (in particolare la regolarità dei pagamenti) 3. Collaborazione nella soluzione di problematiche che emergono nella gestione, in particolare sull'utenza (supervisione e sostegno anziché controllo o delega totale) 	<p>Normativa nazionale e regionale relativa al servizio e disciplina degli appalti pubblici</p> <p>Bando e capitolato d'appalto</p> <p>Progetto di gestione</p> <p>Contratto di commessa</p> <p>CCNL e obblighi retributivi, contributivi e assicurativi (personale)</p>
9. Clienti fruitori	<p><u>Fruitori</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Qualità, efficienza ed efficacia del servizio Soddisfazione dell'utenza 2. Costi vantaggiosi 3. Servizi in grado di adeguarsi alla domanda (gamma di prestazioni) <p><u>Consorzio</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rispetto della titolarità del servizio / non ingerenza rispetto ai rapporti con il Committente 	<p>Normativa nazionale e regionale relativa al servizio e disciplina degli appalti pubblici</p> <p>Bando e capitolato d'appalto</p> <p>Progetto di gestione</p> <p>Contratto di commessa</p> <p>CCNL e obblighi retributivi, contributivi e assicurativi (personale)</p>

STAKEHOLDER	ISTANZE E ASPETTATIVE	IMPEGNI RECIPROCI
	fidelizzando il cliente o acquisendone altri 2. Collaborazione eventuale nella gestione dei rapporti con l'utenza e nella messa in rete dei servizi	
<p>Elenco per tipologia dei servizi gestiti.</p> <p>Asili nido. Clienti committenti: Comuni di Gaeta, Frosinone, Terracina, Velletri. Clienti fruitori: nessuno. Utenti diretti: 266</p> <p>Assistenza di base scolastica. Clienti committenti: Comune di Tivoli. Clienti fruitori: nessuno</p> <p>Assistenza domiciliare educativa. Clienti committenti: Comune di Priverno. Clienti fruitori: Comuni di Bassiano, Maenza, Norma, Prossedi, Roccaporga, Roccasecca dei Volsci, Sezze e Sonnino. Utenti diretti: 29</p> <p>Assistenza domiciliare integrata. Clienti committenti: Comune di Priverno. Clienti fruitori: Comuni di Bassiano, Maenza, Norma, Prossedi, Roccaporga, Roccasecca dei Volsci, Sezze e Sonnino. Utenti diretti: 29</p> <p>Assistenza domiciliare sociale. Clienti committenti: Comuni di Alatri, Anagni, Ceprano, Fara in Sabina, Fiuggi, Fondi, Formia, Frosinone, Gaeta, Giuliano di Roma, Pontinia, Serrone, Sezze, Terracina, Tivoli e Veroli, Consorzio intercomunale Aipes di Sora. Clienti fruitori: Comuni di Arpino, Broccostella, Casaprota, Castelliri, Castelnuovo di Farfa, Collepardo, Fontana Liri, Frasso Sabino, Guarcino, Isola del Liri, Monteleone Sabino, Orvinio, Pescosolido, Poggio Moiano, Posta Fibreno, Pozzaglia Sabino, Santopadre, Scandriglia, Sora, Soffia, Trevi nel Lazio, Trivigliano, Vico nel Lazio. Utenti diretti: 921</p> <p>Assistenza specialistica scolastica. Clienti committenti: Comuni di Fondi, Gaeta, Pontinia, Terracina e Tivoli, Istituto d'arte di Tivoli, Provincia di Frosinone</p> <p>Centri sociali per anziani. Clienti committenti: Comuni di Formia e Frosinone. Utenti diretti: 925</p> <p>Centri socio-educativi per handicap. Clienti committenti: Comuni di Alatri, Ceprano, Fondi, Frosinone, Gaeta e Pontinia. Clienti fruitori: Comuni di Arnara, Falvaterra, Pastena, Pofi, Ripi, Strangolagalli, Torrice. Utenti diretti: 129</p> <p>Centri socio-educativi per minori. Clienti committenti: Comuni di Ceprano e Frosinone. Clienti fruitori: Comuni di Arnara, Falvaterra, Pastena, Pofi, Ripi, Strangolagalli, Torrice. Utenti diretti: 70</p> <p>Ludoteche. Clienti committenti: Comuni di Alatri, Frosinone e Priverno. Clienti fruitori: Comuni di Acuto, Anagni, Bassiano, Collepardo, Filettino, Fiuggi, Guarcino, Maenza, Norma, Paliano, Piglio, Prossedi, Roccaporga, Roccasecca dei Volsci, Serrone, Sezze, Sgurgola, Sonnino, Torre Cajetani, Trevi Nel Lazio, Trivigliano e Vico nel Lazio. Utenti diretti: 1.400</p> <p>Mediazione familiare. Clienti committenti: Comune di Priverno. Clienti fruitori: Comuni di Bassiano, Maenza, Norma, Prossedi, Roccaporga, Roccasecca dei Volsci, Sezze e Sonnino.</p> <p>Residenze socio-assistenziali per handicap. Clienti committenti: Comuni di Alatri e Terracina. Clienti fruitori: Comuni di Acuto, Anagni, Campodimele, Collepardo, Filettino, Fiuggi, Fondi, Guarcino, Lenola, Monte San Biagio, Paliano, Piglio, San Felice Circeo, Sperlonga, Serrone, Sgurgola, Torre Cajetani, Trevi Nel Lazio, Trivigliano e Vico nel Lazio. Utenti diretti: 14.</p> <p>Residenze socio-assistenziali per minori. Clienti committenti: Comuni di Ceccano, Frosinone e Gaeta. Clienti fruitori: Comuni di Amaseno, Arnara, Boville Ernica, Castro dei Volsci, Ceprano, Falvaterra, Ferentino, Fumone, Giuliano di Roma, Morolo, Pastena, Patrica, Pofi, Ripi, San Giovanni Incarico, Strangolagalli, Supino, Torrice, Vallecorsa, Veroli, Villa S. Stefano. Utenti diretti: 24.</p> <p>Segretariato sociale. Clienti committenti: Comuni di Aprilia, Latina e Pontinia, Consorzio intercomunale Aipes di Sora. Clienti fruitori: Bassiano, Cisterna di Latina, Cori, Maenza, Norma, Prossedi, Rocca Massima, Roccaporga, Roccasecca dei Volsci, Sermoneta, Sezze, Sonnino e Sora.</p> <p>Servizio sociale professionale. Clienti committenti: Comuni di Alatri e Terracina, Consorzio intercomunale Aipes di Sora. Clienti fruitori: Comuni di Campodimele, Fondi, Lenola, Monte San Biagio, San Felice Circeo, Sora e Sperlonga.</p> <p>Telesoccorso. Clienti committenti: Comune di Fiuggi e Consorzio intercomunale di Sora. Clienti fruitori: Comune di Sora. Utenti diretti: 60.</p> <p>Trasporto di persone diversamente abili. Clienti committenti: Comuni di Alatri, Fondi, Gaeta e Terracina.</p>		
<p>10. Partners produttivi</p>	<p><u>Partners produttivi</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ampliare e consolidare la propria posizione commerciale acquisendo nuovi clienti e/o espandendosi sul territorio 2. Lealtà, equità e rispetto degli accordi interni rispetto alla commessa 3. Crescita professionale (conoscenze e strumenti) attraverso il confronto con altre realtà produttive 4. Collaborazione fattiva nella pro- 	<p>Disciplina degli appalti pubblici Bando e capitolato d'appalto Progetto di gestione Contratto di commessa Contratto interno Statuti cooperative / consorzi Documento di costituzione del RTI</p>

Bilancio SA 8000

STAKEHOLDER	ISTANZE E ASPETTATIVE	IMPEGNI RECIPROCI
Società mandatarie in Raggruppamenti temporanei tra imprese: Consorzio Pegaso Sit e Consorzio Valcomino Sub-appaltatori: Lineaperta srl		
11. Enti finanziatori	<u>Finanziatori</u> 1. Dare attuazione alle finalità statutarie del proprio Ente partecipando alle attività del Consorzio 2. Promuovere, pubblicizzare o consolidare la propria presenza e il proprio ruolo istituzionale sul territorio 3. Impegno serio e rigoroso nell'uso delle risorse economiche e/o strumentali messe a disposizione del Consorzio <u>Consorzio</u> 1. Migliorare i servizi e le attività svolte dal Consorzio grazie alle risorse aggiuntive a disposizione 2. Nell'ambito delle finalità statutarie del Consorzio, sviluppare servizi e progetti innovativi di interesse pubblico grazie alle risorse aggiuntive a disposizione 3. Certezza del finanziamento e impegno al rispetto degli accordi stabiliti	Statuti Enti e Consorzio Piano o progetto relativo all'attività Contratto o altro documento di impegno fra le parti Rendicontazione
Elenco: Filas Spa, Fondazione Roma, Ministero del Lavoro, Regione Lazio, Sviluppo Italia Spa		
12. Enti dello Stato	<u>Stato</u> 1. Condotta aziendale rispettosa dei principi e obblighi/impegni di legge richiesti al Consorzio 2. Rispetto delle regole del mercato 3. Regolare pagamento di ogni onere e contributo dovuto <u>Consorzio</u> 1. Rispetto del principio della "buona amministrazione" 2. Resa puntuale e funzionale dei servizi di propria competenza, in relazione agli obblighi richiesti	Legislazione nazionale e regionale Statuto e Atto costitutivo
Elenco: Agenzia delle Entrate, Centri per l'impiego, INAIL, INPS, Ministero del Lavoro		
13. Fornitori strategici	<u>Fornitori</u> 1. Migliorare o consolidare la propria posizione commerciale acquisendo o fidelizzando il Consorzio quale cliente 2. Realizzare contratti di fornitura stabili	Norme di legge in materia di fornitura di beni e servizi Contratti Norma e Politica SA 8000

STAKEHOLDER	ISTANZE E ASPETTATIVE	IMPEGNI RECIPROCI
	e remunerativi 3. Rispetto delle scadenze dei termini di pagamento <u>Consorzio</u> 1. Realizzare contratti di fornitura stabili e vantaggiosi 2. Qualità dei beni e dei servizi forniti 3. Rispetto delle scadenze dei termini di consegna	
Elenco: Brugnoletti & Associati, Conad (L'arco dei sapori), Consorzio Anziani e non solo, Coopsia, Copistar, Tipografia Editrice Frusinate, Il Computer, Orizzonte (Iperfrusino), Studio Alberto Ceccarelli, Studio Massimo Leone		
14. Banche	<u>Banche</u> 1. Migliorare o consolidare la propria posizione commerciale acquisendo o fidelizzando il Consorzio quale cliente 2. Realizzare con il Consorzio un "contratto" durevole, vantaggioso e a basso rischio 3. Rispetto serio e puntuale degli impegni e degli obblighi in capo al Consorzio <u>Consorzio</u> 1. Realizzare un "contratto" vantaggioso con buon rendimento e utili servizi 4. Rispetto serio e puntuale degli impegni e degli obblighi della banca	Norme di legge relative al sistema bancario Contratti
Elenco: Banca Popolare del Frusinate, Intesa San Paolo, Monte dei Paschi di Siena, Poste italiane, Unicredit Capitalia, Unipol Banca		
15. Consorzi	<u>Società partecipate</u> 1. Impegno serio e rigoroso nella gestione dei servizi, secondo criteri di qualità e nel rispetto della commessa 2. Impegno nella partecipazione attiva alla vita del Consorzio 3. Condivisione della vision e della mission con l'impegno a privilegiare la visione di gruppo e l'azione collettiva <u>Consorzio</u> 1. Migliorare la propria posizione commerciale e finanziaria; 2. Essere sostenuti nel processo di crescita, in coerenza con la finalità sociale di essere parte attiva dello sviluppo della comunità; 3. Usufruire di servizi e consulenze specializzate	Statuti Atti di adesione Regolamenti
Elenco: Consorzio Cooperativo Finanziario per lo Sviluppo, Consorzio Solaris		
16. Organizzazioni di rappresentanza cooperativa e associazioni	<u>Organizzazioni</u> 4. Migliorare la capacità di rappresentanza della categoria, acquisendo nuovi associati 5. Potenziare la capacità di azione e il peso socio-politico del mondo cooperativo attraverso il coinvolgimento di nuovi soggetti	Statuti Atto di adesione Regolamenti

Bilancio SA 8000

STAKEHOLDER	ISTANZE E ASPETTATIVE	IMPEGNI RECIPROCI
	<p>6. Arricchire il proprio patrimonio culturale relativo alla cooperazione sociale con l'apporto di altre esperienze, conoscenze e "visioni"</p> <p>7. Favorire lo sviluppo della cooperazione</p> <p><u>Consorzio</u></p> <p>1. Contribuire allo sviluppo della cultura della cooperazione</p> <p>2. Potenziare la capacità di azione e il peso socio-politico del mondo cooperativo con il proprio apporto</p> <p>3. Arricchire il proprio patrimonio di sapere e di saper fare confrontandosi con altre realtà</p> <p>4. Usufruire di validi ed utili servizi e consulenze forniti da tali organismi</p> <p>5. Acquisire potenziali partner produttivi e non, attraverso la creazione di una rete di conoscenze</p>	
Elenco: Legacoop Lazio, Legacoopsociali, Compagnia delle Opere, Libera (associazioni, nomi e numeri contro le mafie)		
17. Sindacati	<p><u>Sindacati</u></p> <p>1. Ampliare al mondo cooperativo la propria capacità di rappresentanza dei lavoratori</p> <p>2. Ottenere per i lavoratori delle cooperative del Consorzio l'applicazione di tutte le tutele di legge previste</p> <p><u>Consorzio</u></p> <p>1. Riconoscimento del ruolo di promozione e valorizzazione del lavoro delle cooperative e non come mera "controparte"</p> <p>2. Difesa dei lavoratori delle cooperative fondata su oggettivi e valide ragioni, svolta nelle modalità previste dalla legge, con la lealtà, premiante il principio del merito</p>	<p>CCNL</p> <p>Contratti di appalto</p> <p>Accordi territoriali e aziendali</p> <p>Normativa relativa al diritto del lavoro</p>
Elenco: CGIL, CISL, UIL, SDL		
18. Organi imprenditoriali	<p><u>Organi</u></p> <p>1. Adempimento serio e responsabile degli obblighi relativi alla registrazione delle imprese...</p> <p><u>Consorzio</u></p> <p>1. Partecipare al sistema locale delle imprese, ottemperando agli obblighi di legge in merito alla registrazione...</p> <p>2. Usufruire di servizi utili ed efficaci</p>	<p>Normativa di riferimento</p>
Elenco: Camere di Commercio di Frosinone e Latina		

3. Requisiti della norma SA 8000

3.1 Lavoro infantile

Requisito n. 1 norma SA8000:2001.

Altre norme di riferimento: Convenzione ILO n. 138; Raccomandazione ILO n. 146; Convenzione ILO n. 182; D. Lgs 345/1999 e successive modificazioni; L 53/2003

3.1.1 Il Consorzio Parsifal non utilizza e non ha mai utilizzato nei suoi processi produttivi minori e giovani lavoratori.

3.1.2 E' stata definita ed implementata la procedura SA Rimedio Minori che definisce le azioni di rimedio conseguenti all'eventuale riscontrata presenza nel Consorzio, nella sua base sociale o nella filiera dei fornitori, di bambini lavoratori.

Poiché fra i servizi erogati dal Consorzio vi sono anche centri di aggregazione giovanile con una utenza eterogenea sotto i profili anagrafici, etnici e socioeconomici, ai responsabili ed agli operatori è affidata una missione educativa che prevede anche la sensibilizzazione sui diritti dell'infanzia e il monitoraggio delle condizioni di ogni utente per prevenire la nascita di situazioni di disagio negli ambiti familiari e comunitari di provenienza e se necessario per segnalare le situazioni critiche alle autorità competenti.

Classificazione dei lavoratori del Consorzio per classi di età

Anno	< 18	18-24	25-34	35-44	45-54	>55
2005	0	0	5	1	0	0
2006	0	0	6	3	0	0
2007	0	0	6	3	0	0

Obiettivi del Consorzio da conseguire entro il 31 dicembre 2008 riguardo al requisito 1 della norma: lavoro infantile

Obiettivo	Azioni	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Promuovere, tra il proprio personale, tra quello delle cooperative associate e tra gli altri stakeholder, la conoscenza dei diritti dell'infanzia e dell'adolescenza	Corso di formazione specifica per operatori dei servizi socio-educativi 0-18	Personale proprio e/o consulenti	Dic 2008	Responsabile dell'Area Risorse Aziendali	Numero di partecipanti alla formazione	≥ 50
	Un evento di divulgazione, dedicato a volontari, stagisti, committenti, fornitori ed altri stakeholder	Personale proprio e/o consulenti	Dic 2008	Responsabile della Comunicazione	Numero di partecipanti all'evento	≥ 50
	Divulgazione, tramite i propri mezzi di comunicazione interna, di almeno 20 notizie relative al lavoro minorile	Sezione news e agenda portale internet (Infosociale) Sezione rassegna stampa in area riservata		Dic 2008	Responsabile della Comunicazione	Articoli da pubblicare

Bilancio SA 8000

3.2 Lavoro obbligato

Requisito n. 2 norma SA8000:2001

Altre norme di riferimento: Convenzione ILO n. 29; Raccomandazione ILO n. 105

3.2.1. La natura cooperativa del Consorzio garantisce l'assoluta volontarietà della prestazione d'opera dei lavoratori. Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato nel Consorzio è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività. I lavoratori non lasciano in deposito al Consorzio né importi in denaro né documenti personali in originale. Il Consorzio non ha mai concesso prestiti ai propri dipendenti.

3.2.2 Non sono mai esistite discriminazioni sui lavoratori. Non sono pervenuti reclami da parte del personale.

3.2.3 Non si rilevano procedure disciplinari applicate.

3.3 Salute e sicurezza

Requisito n. 3 norma SA8000:2001.

Altre norme di riferimento: Convenzione ILO n. 155; Legge 626/1994 e successive modificazioni

3.3.1 La struttura di proprietà del Consorzio è dotata di impianti conformi alle vigenti normative sulla sicurezza. Essa consente inoltre la fruizione della maggior parte degli spazi e di tutti i servizi a persone in carrozzella. Il Consorzio si è sempre distinto per la bassissima incidenza di infortuni sul lavoro: non si sono infatti mai verificati infortuni che abbiano comportato la perdita di giornate lavorative.

Infortunati sul lavoro negli ultimi 3 anni

Anno	Numero infortuni	Tipologia	Modalità	Parte interessata	Giornate lavorative perse
2005	0	-	-	-	-
2006	0	-	-	-	-
2007	0	-	-	-	-

3.3.2 Non sono mai stati registrati casi di insorgenza di malattie professionali.

3.3.3 Il Consorzio, facendo riferimento agli adempimenti normativi vigenti a livello nazionale (D.L. 626/1994 e suoi aggiornamenti), si adopera per garantire un ambiente di lavoro che consenta ai lavoratori di sentirsi al sicuro dalle possibili situazioni di pericolo e garantire che il luogo di lavoro rispecchi le condizioni igienico-sanitarie necessarie a garantire loro la conservazione dello stato di salute. La Direzione ha nominato RSPP Antonio Di Biase (che ha frequentato un corso riconosciuto di RSPP). Fernando Marucci è stato eletto Rappresentante dei lavoratori. Il dott. Fausto Palleschi è stato nominato medico

competente. Si è inoltre proceduto alla nomina del Responsabile delle emergenze (Fernando Marucci) e del Responsabile alla prevenzione incendi (Toni Pironi).

Nel corso del 2007, nell'ambito delle attività di prevenzione e monitoraggio delle condizioni di salute sul lavoro, tutti i lavoratori sono stati sottoposti a visita medica. Il Consorzio invita a tali visite tutto il personale a prescindere dal grado di esposizione a rischio rilevato dalle vigenti disposizioni di legge. Il Consorzio, per il 2008, ha predisposto inoltre un adeguato piano dei sopralluoghi da parte del medico competente.

3.3.4 Il Consorzio ha svolto azione di costante monitoraggio e sensibilizzazione sul tema della salute e sicurezza dei lavoratori, effettuando nel corso degli anni più corsi di formazione, ai quali hanno partecipato tutti i lavoratori. Nel giugno 2007 in particolare Fernando Marucci ha frequentato il corso di formazione ed informazione sul primo soccorso, mentre il Responsabile Servizio Sicurezza e Prevenzione ha tenuto un corso base sulla Legge 626 a tutti i lavoratori - compresi i neoassunti - nel mese di luglio.

3.3.5 Il Consorzio si adopera per garantire le misure necessarie a prevenire incidenti e danni alla salute dei lavoratori durante lo svolgimento del loro lavoro, o per rendere minima la possibilità che si verifichi un incidente sul lavoro. Il Documento valutazione di rischi, approvato nel 2005, è disponibile alla visione di tutti i lavoratori interessati, previa richiesta alla funzione competente.

Obiettivi del Consorzio da conseguire entro il 31 dicembre 2008 riguardo al requisito 3 della norma: salute e sicurezza

Obiettivo	Azioni	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Acquisire competenze per la prevenzione degli incendi	Corso di formazione per addetti alla prevenzione degli incendi, lotta antincendio e prevenzione delle emergenze	Consulenti	Gen 2008	Responsabile del Servizio Sicurezza e Prevenzione	Numero addetti formati	≥ 1

3.4 Libertà di associazione e di diritto alla contrattazione collettiva

Requisito n.4 norma SA8000:2001.

Altre norme di riferimento: Convenzioni ILO n. 87, n. 135, n. 98; Legge 300/1970 e successive modificazioni; CCNL delle cooperative sociali

3.4.1 Il Consorzio rispetta il diritto di tutto il personale di aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva. Al momento non ci sono iscritti ai sindacati né rappresentanti sindacali. La direzione garantisce ai lavoratori il diritto di riunirsi all'interno dei locali del Consorzio per affrontare tematiche inerenti gli aspetti contrattuali, mettendo a disposizione luoghi idonei per le riunioni.

3.4.2 Il Consorzio fa un uso limitato di contratti di lavoro atipici: tali rapporti sono essenzialmente attivati solo in ragione di specifiche esigenze dei lavoratori. In nessun caso il

Bilancio SA 8000

Consorzio ha utilizzato tali contratti come strumenti per la limitazione dei diritti dei propri lavoratori: nessun contratto tipico, a termine o a tempo indeterminato, è stato mai trasformato in contratto a progetto, consulenza o altro contratto non tipico.

3.4.3 Nel triennio 2005-2007 non si sono registrate ore di lavoro perse a causa di sciopero.

3.4.4 Non ci sono contenziosi aperti fra Consorzio e lavoratori.

Tipologia dei contratti di lavoro

Anno	Tempo indeterminato full time	Tempo determinato part time	Co.Co.Pro	Apprendistato	Totale
2005	5	0	1	0	6
2006	6	0	3	0	9
2007	5	2	1	1	9

Obiettivi del Consorzio da conseguire entro il 31 dicembre 2008 riguardo al requisito 4 della norma: libertà di associazione

Obiettivo	Azioni	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Garantire il rispetto del CCNL	Verifica continua dell'eventuale presenza di situazioni non regolari attraverso segnalazioni verbali o scritte	Responsabile dell'Area Risorse Aziendali, Rappresentante dei Lavoratori	Dic 2008	Responsabile dell'Area Risorse Aziendali, Rappresentante dei Lavoratori	Numero segnalazioni negative	= 0
Promuovere tra i propri soci e i propri fornitori strategici il rispetto del CCNL	Comunicazioni scritte in caso di riscontrata violazione degli obblighi contrattuali	Responsabile della Direzione, Responsabile dell'Area Risorse Aziendali	Dic 2008	Responsabile dell'Area Risorse Aziendali, Rappresentante dei Lavoratori	Percentuale soci e fornitori non in regola raggiunti dalla comunicazione	≥ 90%

3.5 Discriminazione

Requisito n. 5 norma SA8000:2001.

Altre norme di riferimento: Convenzioni ILO n. 111, n. 100, n. 159, n. 177.

3.5.1 Il Consorzio Parsifal non pone in essere né favorisce azioni discriminatorie dei lavoratori da parte di dirigenti o colleghi di lavoro; promuove e attua politiche di pari opportunità e condizione dei lavoratori, non attua né permette interferenze nella loro vita privata.

3.5.2 A conferma di una volontà non discriminatoria, il Consorzio ha nel suo organico 2 persone diversamente abili (pari al 22,22% degli occupati) ed altre 5 persone svantaggiate ai sensi dei relativi regolamenti Ue (pari al 55,55%). Entrambi i lavoratori diversamente abili sono stati assunti a tempo indeterminato full time.

3.5.3 Il Consorzio, nel corso del 2007, ha attivato il progetto "L'ufficio fuori dall'ufficio" per consentire a due lavoratori uomini (uno papà di due figli al di sotto dei tre anni, l'altro figlio di una donna anziana) la conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro.

Il progetto è stato finanziato dal Ministero del Lavoro ai sensi dell'art. 9 della Legge 53/2000.

3.5.4 Il rapporto di lavoro è integralmente regolato secondo le indicazioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale delle Cooperative Sociali del 26/05/2004. Non esistono accordi a livello territoriale con le organizzazioni sindacali.

3.5.5 L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle contingenti necessità aziendali, delle prospettive di sviluppo delle attività della Consorzio e dei percorsi di carriera del lavoratore. Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute e sicurezza, responsabilità sociale, riservatezza dei dati personali ed ogni altra materia attinente l'esercizio di facoltà, di diritti e di responsabilità individuali.

3.5.6 Il Consorzio ha inoltre finanziato, su richiesta dei lavoratori, la loro partecipazione ad attività convegnistiche e formative di particolare rilievo (anche internazionale) tenute fuori sede (compresi i costi di trasporto, vitto e alloggio).

Composizione della forza lavoro per genere

Anno	Uomini	Donne
2005	5	1
2006	6	3
2007	6	3

Obiettivi del Consorzio da conseguire entro il 31 dicembre 2008 riguardo al requisito 5 della norma: discriminazione

Obiettivo	Azioni	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Garantire l'assenza di situazioni discriminatorie	Verifica continua dell'eventuale presenza di situazioni discriminatorie attraverso segnalazioni verbali o scritte	Responsabile della Direzione, Rappresentante dei Lavoratori	Dic 2008	Responsabile della Direzione, Rappresentante dei Lavoratori	Numero segnalazioni negative	= 0
Promuovere, tra il proprio personale, tra quello delle cooperative associate e tra gli altri stakeholder, il valore del principio costituzionale di tolleranza e non-discriminazione	Divulgazione, tramite i propri mezzi di comunicazione interna, di almeno 20 notizie relative alla discriminazione sui luoghi di lavoro	Sezione news e agenda portale internet (Info-sociale) Sezione rassegna stampa in area riservata	Dic 2008	Responsabile della Comunicazione	Articoli da pubblicare	≥ 20
Aumento della forza lavoro di genere femminile	Selezione di eventuali nuovi lavoratori con preliezione, in caso di valutazione complessiva identica, dei candidati di	Responsabile della Direzione, Responsabile Area Risorse Aziendali, Consulenti	Dic 2008	Responsabile della Direzione, Responsabile Area Risorse Aziendali	Percentuale lavoratrici sul totale degli occupati	≥ 30%

genere femmi-
nile

3.6 Pratiche disciplinari

Requisito n. 6 norma SA8000:2001.

Altre norme di riferimento: Convenzioni ILO n. 29, Legge 300/1970 e successive modificazioni, CCNL delle cooperative sociali

3.6.1 Il Consorzio affronta la prevenzione e la risoluzione dei conflitti interni con spirito cooperativo e metodo concertato. La valutazione della condotta ai fini della possibile irrogazione di provvedimenti disciplinari ha come unico riferimento lo Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970) e l'art. 37 e segg. del CCNL di categoria. L'efficacia di questo approccio è testimoniata dal fatto che negli ultimi tre anni la direzione non è stata costretta ad imporre nessuna delle sanzioni previste dalla norma di riferimento.

3.6.2 A scopo preventivo ed in ragione dell'insorgenza del fenomeno del mobbing sui luoghi di lavoro, la direzione ha voluto verificare la presenza di disagi latenti all'interno della cooperativa attraverso una indagine di qualità delle relazioni interne, con specifica riunione presieduta dal rappresentante dei lavoratori il 19 ottobre 2007. A questo scopo la direzione ha preferito non essere presente alla riunione. E' stato rilevato che:

- il 100% valuta positivamente il rapporto con i dirigenti
- il 100% valuta positivamente il rapporto con i colleghi di lavoro.

3.7 Orario di lavoro

Requisito n. 7 norma SA8000:2001.

Altre norme di riferimento: Convenzioni ILO n. 98, Legge 300/1970 e successive modificazioni, CCNL delle cooperative sociali.

3.7.1 La settimana lavorativa a norma di contratto è di 38 ore. Il Consorzio favorisce la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei lavoratori attraverso la definizione di orari flessibili. Alla stesura del seguente documento il Consorzio conta 8 lavoratori a tempo pieno e 2 collaboratori. Anche in ragione della tipologia dei servizi prestati, che richiedono una puntuale pianificazione degli orari sulla base delle esigenze di servizio, il Consorzio non fa ricorso a lavoro straordinario, né a lavoro notturno o festivo. In ogni caso il Consorzio si vale dell'art. 52 del CCNL, che consente la facoltà di superare il monte orario nella misura massima di 10 ore settimanali con recupero nei successivi 6 mesi del monte ore lavorato in eccedenza.

3.6.2 L'orario di lavoro è ripartito su 5 giorni alla settimana.

3.6.3 In ragione della scelta di implementare le attività di progettazione dei servizi, il CDA ha stabilito di aumentare il monte orario dei lavoratori specificatamente dedicati a quest'incarico, fino a 38 ore settimanali. Ciò è avvenuto dal corrente mese.

Obiettivi del Consorzio da conseguire entro il 31 dicembre 2008 riguardo al requisito 7 della norma: orario di lavoro

Obiettivo	Azioni	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Adeguamento dell'orario di lavoro della lavoratrice incaricata della progettazione e del monitoraggio dei servizi all'infanzia	Aumento del monte orario settimanale a 38 ore	Responsabile dell'Area Risorse Aziendali	Gen 2008	Responsabile dell'Area Risorse Aziendali	Presenza revisione del contratto	= 1
Monitorare eventuali criticità rispetto all'orario di lavoro	Monitoraggio attraverso segnalazioni e informazioni sulla soddisfazione dei dipendenti	Responsabile dell'Area Risorse Aziendali, Rappresentante dei lavoratori	Dic 2008	Responsabile dell'Area Risorse Aziendali, Rappresentante dei lavoratori	Percentuale segnalazioni negative	< 15%

3.8 Retribuzione

Requisito n. 8 norma SA8000:2001.

Altre norme di riferimento: Convenzioni ILO n. 100, Legge 300/1970 e successive modificazioni, CCNL delle cooperative sociali

3.8.1 Le retribuzioni sono allineate a quanto prescritto dal Contratto Collettivo Nazionale Cooperative Sociali e tengono conto di tutti gli elementi contrattuali di avanzamento. Pertanto i lavoratori percepiscono una retribuzione coerente ed equa tra di loro. Le figure preposte si rendono sempre disponibili a fornire su richiesta dei lavoratori chiarimenti sulle buste paga. Dall'analisi dei livelli d'inquadramento attribuiti al personale, questi risultano idonei alla mansione svolta. Il personale è stato informato sul nuovo decreto inerente la destinazione del TFR, al fine di rendere il lavoratore più consapevole sulla scelta da effettuare.



4. Sistema di gestione

Requisito n. 9 norma SA8000:2001.

4.1 Politica. Il 30 ottobre 2007 il Responsabile della Direzione e il Rappresentante dei Lavoratori hanno elaborato la politica aziendale con i principi di responsabilità sociale e con i requisiti della norma SA8000. A conclusione di questo percorso, il Consiglio di Amministrazione il 19 novembre 2007 ha approvato la nuova politica aziendale. In sede sono stati affissi: la politica aziendale, la vision, la mission ed i valori del Consorzio, gli stessi sono stati pubblicati, con buona evidenza, anche sul sito internet del Consorzio Parsifal (www.consorzioparsifal.it).

4.2 Riesame della Direzione. Un primo riesame della direzione, prima dell'approvazione del presente bilancio, è stato effettuato il 20 novembre 2007. A seguito del primo audit del CISE, svoltosi il 12 dicembre 2007, si sono attuate le azioni di rimedio alle problematiche verificate. Diversamente da quanto previsto nel primo riesame, si è stabilito di redigere il bilancio SA 8000 separatamente a quello di missione, tuttora in fase di elaborazione. Per il bilancio di missione il Consorzio ha deciso di fare ricorso alla collaborazione fattiva, fin dalle prime fasi, delle cooperative associate, ed ha disposto la realizzazione di due corsi di formazione, da tenersi ad aprile e a giugno, per fornire le competenze di base sul merito.

4.3 Rappresentanti del Consorzio. All'avvio del processo di definizione del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, il Consiglio di Amministrazione ha attribuito al Direttore Generale del Consorzio Renato Incitti l'incarico di Rappresentante SA8000 per la Direzione e ad Antonio Di Biase quello di Rappresentante della Sicurezza (RSPP). Nella riunione tenutasi il 19 ottobre 2007 i lavoratori hanno confermato Fernando Marucci Rappresentante SA 8000 per i lavoratori.

Il Rappresentante SA 8000 per la Direzione ha il compito di far rispettare i principi della norma e di garantire che vengano ascoltate le problematiche e/o idee suggerite dai vari stakeholder.

Funzioni:

- Riceve le segnalazioni dal Secondo Livello di intervento.
- Assieme ai Referenti della Norma, valuta i contenuti della problematica e decide come affrontarla.

Al riguardo può:

- a. stabilire la pronta reazione "caso per caso";
- b. condividere le segnalazioni con il Management Team, al fine di modificare la *policy* aziendale ed evitare, in tal modo, il futuro ripetersi delle medesime non conformità.

Bilancio SA 8000

Il Rappresentante SA8000 dei lavoratori, membro del personale operante nel Consorzio Parsifal ma non facente parte delle struttura direttiva, ha il compito di essere l'interfaccia tra il Rappresentante SA8000 della Direzione (e quindi tra la Direzione) ed il personale, per gli argomenti riconducibili allo standard di riferimento SA8000.

Funzioni:

- Riceve i reclami del personale
- Propone azioni correttive e/o di rimedio
- Propone azioni di miglioramento

Il Rappresentante SA 8000 dei Lavoratori viene eletto nel corso di una riunione indetta dal Rappresentante SA 8000 della Direzione alla quale partecipano tutti i collaboratori del Consorzio Parsifal (ad esclusione della Direzione).

La modalità di nomina possono essere tra le più differenti ad esempio:

- elezione formale anonima
- alzata di mano.

L'esito dell'elezione viene formalizzato a cura dell'eletto stesso su un Verbale di riunione a firma di tutti i partecipanti e consegnato in copia al Responsabile SA8000 della Direzione. L'originale del Verbale di riunione e gli eventuali documenti scaturiti dall'iter di nomina vengono conservati a cura del Rappresentante SA8000 dei Lavoratori.

La funzione di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e Rappresentante Salute e Sicurezza è una funzione trasversale che copre l'intera struttura.

Funzioni:

- si occupa dell'implementazione dei requisiti della norma 626 in relazione a salute e sicurezza
- assicura la sicurezza delle persone e l'applicazione delle norme vigenti in materia;
- assicura la protezione del patrimonio dell'impresa dai danni e dalle violazioni;
- nell'ambito di queste responsabilità può intervenire direttamente a qualunque livello d'impresa e dare direttive immediatamente efficaci.

4.4 Controllo dei Fornitori. L'8 gennaio 2008 è stata approvata la procedura di valutazione dei fornitori. Il 28 gennaio 2008 è stata spedita ad ogni fornitore strategico del Consorzio Parsifal la lettera di impegno sui primi otto requisiti della norma SA 8000 da sottoscrivere, che comporta anche la disponibilità alla partecipazione al monitoraggio delle attività. Per i nuovi fornitori è predisposta e utilizzata una dichiarazione di impegno su tutti i punti della norma SA8000 da sottoscrivere contestualmente alla definizione della commissione di fornitura. Per il monitoraggio continuo dei fornitori il Consorzio elaborerà una Tabella Rischi SA 8000 Fornitori. L'impegno dei fornitori sarà monitorato, prevalentemente, ma non esclusivamente, mediante dichiarazioni a:

- c. conformarsi a tutti i requisiti della presente norma;
- d. partecipare alle attività di monitoraggio aziendale;

- e. implementare tempestivamente azioni di rimedio e correzioni con riguardo ad ogni non conformità rispetto ai requisiti di questo standard;
- f. informare subitaneamente e prontamente il Consorzio di qualsiasi rilevante relazione economica con altri fornitori/subappaltatori e sub-fornitori;
- g. iscrizione all'Osservatorio sulla Responsabilità Sociale (www.sawnet.info).

Il Consorzio Parsifal monitorerà periodicamente la permanenza dell'impegno etico e definirà, sulla base della propria procedura, i Fornitori critici.

Il Responsabile della Direzione terrà la ed aggiornerà la Tabella Rischi SA 8000 Fornitori.

4.5 Problematiche ed Azioni Correttive. E' stata ideata ed implementata la procedura Gestione Problematiche SA 8000, che prevede la raccolta dei reclami dei lavoratori attraverso una apposita modulistica. Nel modulo redatto, oltre alle istruzioni per l'inoltro del reclamo, sono riportati i recapiti dell'organismo di certificazione per consentire a chi volesse di utilizzare questo canale alternativo di segnalazione.

4.6 Comunicazioni. La Direzione riconosce l'importanza che la comunicazione riveste per la crescita dell'efficienza e dell'efficacia dei processi aziendali e per lo sviluppo e la diffusione della responsabilità sociale del Consorzio. Per questo motivo, consapevole della necessità e dell'opportunità di dotarsi di nuove funzioni e strumenti per la comunicazione interna ed esterna, la Direzione ha convogliato molte energie e molti sforzi su questa scelta strategica. E' stata promossa la creazione di un gruppo di lavoro sulla comunicazione cui sono stati attribuiti i compiti di sviluppare e realizzare un Bilancio di Missione del Consorzio Parsifal e di definire altre iniziative volte a migliorare le modalità di informazione e comunicazione.

Per migliorare la comunicazione interna ed esterna, il Consorzio ha realizzato il sito internet aziendale, www.consorzioparsifal.it. Nel sito vengono pubblicate tutte le informazioni di interesse per gli stakeholder aziendali, informazioni sul link dell'Osservatorio della Responsabilità Sociale www.sawnet.info al quale chiunque può inviare segnalazioni sulla condotta del Consorzio e della filiera dei fornitori.

4.7 La voce degli stakeholder. Il Consorzio Parsifal considera fondamentale per la definizione di strategie aziendali efficienti ed efficaci il dialogo costante e franco con i suoi portatori di interesse: attraverso questo rapporto è possibile costruire un orizzonte condiviso di aspettative fra di esse compatibili, che possono essere tradotte in obiettivi, generali e particolari, verso i quali orientare gli strumenti, le risorse e i processi impiegati nell'attività di gestione.

Momento di partenza di questa strategia di coinvolgimento è la focalizzazione dell'identità cooperativa percepita dagli stakeholder. Oltre ad aver sviluppato una intensa e sistematica azione con soci e collaboratori e gli stakeholder interni, il Consorzio vuole impostare interviste con autorevoli rappresentanti dei soggetti che risultano più rappresentativi dell'universo degli stakeholder esterni.

Bilancio SA 8000

A questo scopo verrà elaborato un modello standard di intervista entro il 28 febbraio 2008 e somministrato entro il 31 marzo 2008.

4.8 Responsabilità e registrazioni. La rilevazione di eventuali abusi, che data la tipologia dell'azienda ed il contesto in cui si colloca, possono essere più che altro di carattere verbale (sia in termini di offese che di coercizioni) può avvenire secondo uno dei seguenti modi :

- in sede dei processi di comunicazione
- a seguito di verifiche ispettive interne
- mediante rilevazione diretta da parte del Responsabile della Direzione e/o del Rappresentante dei Lavoratori.

La rilevazione di carenze in riferimento alle prescrizioni relative alla gestione della sicurezza sul lavoro può avvenire per osservazione diretta del Responsabile del Servizio di protezione e prevenzione oppure, anche in questo caso attraverso i processi di comunicazione interna. La segnalazione di eventi di tale genere viene trasmessa al Responsabile della Direzione che provvede all'apertura di un'azione correttiva e/o di rimedio.

Abusi. Data la delicatezza dell'argomento, il Responsabile della Direzione, coinvolgendo i rappresentanti interessati, provvede ad eseguire un'analisi approfondita per verificare la veridicità di quanto emerso. Ad esito positivo di tale analisi verifica in che modo poter:

- porre rimedio alla vittima dell'abuso
- eliminare la causa che ha portato all'evento.

Individuata una responsabilità diretta e cosciente dell'evento, mette in atto l'iter sopra esposto nei confronti del collaboratore che si è rilevato responsabile.

Registrazioni. È compito del Responsabile dell'Area Risorse Aziendali provvedere affinché vengano registrati e conservati i provvedimenti avviati e conclusi.

Collaboratori a progetto. La retribuzione delle prestazioni svolte dal personale collaboratore a progetto per conto del Consorzio Parsifal viene stabilita su basi di comune accordo tra i collaboratori e la Direzione e tiene conto di:

- livello professionale della prestazione richiesta
- definizione delle date di inizio e termine della prestazione
- ipotesi (non documentata) della durata temporale effettiva della prestazione
- eventuali spese a accessorie (es.: di trasferta) che dovrà sostenere il collaboratore per portare a buon termine la prestazione
- ipotesi di retribuzione di fatto spettante ad un dipendente del Parsifal che svolgesse il medesimo compito per la medesima durata temporale ipotizzata (tenendo anche in considerazione il livello retributivo applicabile).

Con il collaboratore viene stabilita una cifra forfettaria per la prestazione richiesta che viene documentata sul contratto stabilito (tale cifra può venire erogata in rate corrispon-

denti a periodi temporali stabiliti o a step di progetto raggiunti, secondo quanto pattuito tra la Direzione ed il Collaboratore).

Registrazioni

È compito del Responsabile dell'Area Risorse Aziendali provvedere affinché vengano registrati e conservati i contratti di collaboratori a progetto

Criteri Retributivi

Alla base della definizione del salario base di un dipendente/collaboratore vi sono alcuni elementi:

- Tipo di contratto (proporzionalmente, chiaramente, un operatore assunto con contratto di tipo part-time avrà una retribuzione minore di un collaboratore con identico livello/mansioni assunto a tempo pieno)
- Livello attribuito (in funzione dei compiti che l'operatore dovrà svolgere e con i titoli da questi posseduti)
- Vincoli documentati sul CCNL e sulla documentazione cogente applicabile in materia contrattuale con i lavoratori

Busta paga

Data la tipologia di attività svolta dal personale del Consorzio Parsifal si può dire che ad esso sono note le informazioni riportate sul cedolino paga. Il Responsabile dell'Area Risorse Aziendali, anche attraverso il supporto del consulente esterno del lavoro, è sempre comunque a disposizione dell'intero organico che chiedesse ulteriori informazioni in merito.

Trattenute

Le trattenute inserite nella busta paga, sono solo e soltanto quelle previste dal CCNL e dalla documentazione legislativa cogente applicabile, in materia di gestione dei rapporti contrattuali con il personale.

Nessuna trattenuta mai, in nessun caso, è a discapito del lavoratore.

Modalità di erogazione

L'erogazione del salario avviene sempre secondo le richieste del personale. Al momento della redazione del presente documento le modalità in uso presso il Consorzio Parsifal sono:

- assegno bancario;
- bonifico bancario

ma ciò non toglie che, qualora un collaboratore richieda modalità di erogazione differenti da quelle sopra elencate, la Direzione debba approvare la richiesta del lavoratore.

Ad attestazione dell'avvenuto saldo del salario, è compito degli operatori darne adeguata ricevuta conservata a cura del Responsabile dell'Area Risorse Aziendali.

Bilancio SA 8000

Legale Rappresentante del Consorzio Parsifal
Antonino Arena

Per la Direzione Aziendale
Renato Incitti, Direttore Generale

Per i Lavoratori
Fernando Marucci, Rappresentante dei Lavoratori