

## RIESAME DELLA DIREZIONE SA8000 ANNO 2016

Il presente riesame della direzione, condotto dal Social Performance Team, viene effettuato il 22 giugno 2017 e si riferisce alla situazione degli occupati e delle condizioni di lavoro garantite dal consorzio al 31 dicembre 2016.

Lo scopo del riesame è dar conto dei risultati ottenuti alla fine del 2016 rispetto ai requisiti Sa8000:2014 e stabilire gli obiettivi per il 2017.

### Occupazione

Parsifal produce in primo luogo beni relazionali. Perciò investe soprattutto in risorse umane, che valorizza offrendo contratti stabili, favorendo condizioni e luoghi di lavoro stimolanti, valorizzando la comunicazione interna in modo che ruoli e compiti di ciascuno siano il più possibile chiari e definiti, stimolando la collaborazione tra colleghi e la partecipazione alle decisioni sulla programmazione e la gestione delle attività, utilizzando la formazione e l'aggiornamento continuo come leva strategica.

### Occupati al 31 dicembre 2016

Nel 2016 gli occupati sono 16 (-11,11% rispetto all'anno precedente).

### Contratti di lavoro utilizzati

Il consorzio fa ricorso prevalentemente a contratti di lavoro stabili (87,50%) e full time (81,25%).

L'utilizzo di altre forme contrattuali è determinato dalle scelte concordate con gli stessi lavoratori.

anno	tempo indeterminato full time	tempo indeterminato part time	collaborazioni	apprendistato	totale
2012	11	1	4	0	16
2013	11	1	4	0	16
2014	11	1	3	0	15
2015	13	1	3	1	18
2016	13	1	1	0	16

### Lavoratori per classi d'età

anno	< 19	19-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	>55	totale
2012	0	0	0	3	7	5	1	0	0	16
2013	0	0	0	2	7	4	3	0	0	16
2014	0	0	0	2	6	4	3	0	0	15
2015	0	0	1	2	6	6	2	1	0	18
2016	0	0	0	2	4	6	2	2	0	16

### Lavoratori per genere

anno	uomini	donne	totale
2012	8	8	16
2013	8	8	16
2014	8	7	15
2015	9	9	18
2016	9	7	16

### Condizioni di lavoro e rispetto della norma Sa8000

Parsifal è certificato Sa8000 dal 2008.

Di seguito si dà conto del rispetto dei singoli requisiti della norma.

### **Requisito 1 - Lavoro minorile**

Il Consorzio Parsifal non utilizza e non ha mai utilizzato nei suoi processi produttivi lavoratori al di sotto dei 18 anni.

Risulta 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.

L'obiettivo posto per il 2016 era di mantenimento e risulta conseguito.

Lo stesso obiettivo viene posto per il 2017.

### **Requisito 2 - Lavoro obbligato**

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.

L'obiettivo posto per il 2016 era di mantenimento e risulta conseguito.

Lo stesso obiettivo viene posto per il 2017.

### **Requisito 3 - Salute e sicurezza**

Parsifal ha realizzato tutte le azioni previste nel Documento valutazione di rischi (Dvr).

Nel 2016:

- non si sono verificati incidenti o infortuni sul lavoro (l'ultimo risale al 2009);
- è stato svolto l'aggiornamento formativo dell'RIs, di quattro addetti al primo soccorso e di tre addetti alle emergenze;
- sono state eseguite tre visite mediche;
- è stata svolta un'azione di costante monitoraggio e sensibilizzazione sul tema della salute e sicurezza dei lavoratori.

L'obiettivo posto per il 2016 era di migliorare le condizioni di lavoro generali dei lavoratori del consorzio, con trasferimento in altra sede degli uffici, più ampi, comodi e performanti sia dal punto di vista organizzativo che tecnologico. Il trasloco si è concluso a fine novembre 2016: la sede del consorzio è stata trasferita al secondo piano dello stesso palazzo in cui era ubicata quella precedente. Gli uffici attuali sono condivisi con la consorziata Altri colori, per cui si ravvede la necessità di aggiornare il Dvr prevedendo alcune funzioni comuni (ad es. il coordinatore delle emergenze) e di predisporre la segnaletica con l'individuazione delle vie di esodo.

Obiettivi di mantenimento per il 2017:

- nell'ambito dell'azione di costante monitoraggio e sensibilizzazione sul tema della salute e sicurezza dei lavoratori, il consorzio, oltre ad ottemperare a quanto previsto nella d.Lgs. 81/2008, provvederà ad aggiornare il Dvr e ad adeguare i nuovi uffici alle prescrizioni dell'edizione 2014 dell'Sa8000;
- aggiornamento del monitoraggio sullo stress da lavoro correlato, sulla base della procedura approvata nel 2014 e attivata per la prima volta nel 2015.

Obiettivi di miglioramento per il 2017:

- costituzione e funzionamento del Comitato salute e sicurezza Sa8000 (Css);
- valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza a cura del Css e adozione delle conseguenti azioni correttive;
- redazione di un manuale per la gestione del sistema salute e sicurezza che integri le prescrizioni cogenti del d.Lgs. 81/2008 e quelle volontarie della norma Sa8000:2014.

### **Requisito 4 – Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva**

Parsifal applica nei confronti dei propri dipendenti il Ccnl delle cooperative per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, nella sua

versione vigente (approvata da Legacoopsociali, Confcooperative-Federsolidarietà, Agci solidarietà, Fp-Cgil, Cisl Fp, Fisascat Cisl e Uil-Fpl il 16 dicembre 2011).

Anche se non vi sono lavoratori iscritti ai sindacati, il consorzio ha rispettato il diritto di tutto il personale di aderire alle organizzazioni rappresentative di loro scelta.

Parsifal ha fatto un uso limitato di contratti di lavoro atipici e solo in ragione di specifiche esigenze dei lavoratori. In nessun caso il consorzio ha utilizzato tali contratti come strumenti per la limitazione dei diritti dei lavoratori: nessun contratto tipico, a termine o a tempo indeterminato, è stato mai trasformato in contratto a progetto, consulenza o altro contratto non tipico.

Non ci sono contenziosi aperti fra consorzio e lavoratori. Inoltre non sono pervenute segnalazioni circa l'eventuale presenza di situazioni irregolari.

L'obiettivo posto per il 2016 era di mantenimento e risulta conseguito.

Obiettivi di miglioramento per il 2017:

- incontro della direzione, alla presenza di una rappresentanza dei lavoratori, con le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del Ccnl per fornire adeguate informazioni riguardanti gli andamenti occupazionali, le innovazioni sull'organizzazione del lavoro e sul funzionamento dei servizi, i rapporti diretti, di convenzione e appalto con gli enti pubblici, i progetti ed i programmi di sviluppo.

### **Requisito 5 – Discriminazione**

Il Consorzio Parsifal non ha mai posto in essere azioni discriminatorie dei lavoratori da parte di dirigenti o colleghi di lavoro. Promuove e attua politiche di pari opportunità e condizione dei lavoratori. Non permette interferenze nella loro vita privata.

A conferma di una volontà non discriminatoria, il consorzio:

- occupa donne per il 43,75% della forza lavoro;
- ha nel suo organico due persone diversamente abili (pari all'12,50% degli occupati) ed altre cinque persone svantaggiate ai sensi dei relativi regolamenti Ue (pari al 31,25%); tutti questi lavoratori sono assunti a tempo indeterminato full time.

L'obiettivo posto per il 2016 era di mantenimento e risulta conseguito.

Obiettivi di miglioramento per il 2017:

- promozione di attività di *job rotation* per le funzioni di rappresentanza dei lavoratori.

### **Requisito 6 – Pratiche disciplinari**

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 riferimenti lo Statuto dei lavoratori e l'art. 41 e segg. del Ccnl di categoria.

Anche nel 2016 non è stata emessa alcuna contestazione né applicata alcuna sanzione disciplinare.

L'obiettivo posto per il 2016 era di mantenimento e risulta conseguito.

Lo stesso obiettivo viene posto per il 2017.

### **Requisito 7 – Orario di lavoro**

La settimana lavorativa a norma di contratto è di 38 ore, che nel consorzio sono ripartite su cinque giorni settimanali, dal lunedì al venerdì. Solo un dipendente non è a tempo pieno.

Parsifal ha favorito la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro avendo particolare riguardo alle esigenze personali di tutti i lavoratori. 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, ma si vale dell'art. 52 del Ccnl che consente la facoltà di superare il monte orario nella misura massima di dieci ore settimanali con recupero nei successivi sei mesi del monte ore lavorato in eccedenza.

Risulta un esubero, per sette dipendenti, di ferie non godute per un valore superiore a 30 giorni.

L'obiettivo posto per il 2016 era di mantenimento e risulta conseguito.

Obiettivi di miglioramento per il 2017:

- rientro delle ferie non godute per ogni lavoratore inferiore a 30 giorni.

## Requisito 8 – Retribuzioni

Le retribuzioni sono allineate a quanto prescritto dal Ccnl 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. Tutti gli adeguamenti retributivi previsti sono stati eseguiti nei tempi stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale e regionale.

Anche per il 2016 il consorzio ha approvato per tutti i dipendenti un premio di produzione, che verrà erogato nel 2017 proporzionalmente al reddito base di ciascuno.

L'obiettivo posto per il 2016 era di mantenimento e risulta conseguito.

Lo stesso obiettivo viene posto per il 2017.

## Requisito 9 – Sistema di gestione

Risultano formalizzate alcune procedure atte a gestire il sistema di responsabilità sociale d'impresa ma non sono sistematizzate, implementate e aggiornate nel rispetto dell'edizione 2014 della norma Sa8000.

La politica Sa8000 è definita ed adeguatamente comunicata nel 2016 ai nuovi fornitori strategici.

Non sono state riscontrate violazioni, nella filiera dei fornitori, rispetto ai requisiti Sa8000.

Tutti i fornitori strategici, identificati con le cooperative consorziate cui è affidata l'esecuzione dei contratti d'appalto, hanno sottoscritto la politica Sa8000 del consorzio, impegnandosi a sottoporsi ad eventuali controlli. Per difficoltà organizzative del consorzio, permangono difficoltà, rilevate anche dai controlli di seconda parte, a mantenere le registrazioni del sistema di controllo della filiera di fornitura.

L'obiettivo posto per il 2016 era proprio quello di implementare tali registrazioni. Esso non risulta conseguito perché si è reso necessario, anche in ottemperanza alla nuova edizione della norma Sa8000, revisionare la procedura di controllo della filiera di fornitura e non si è avuto sufficiente tempo per procedere alla valutazione di tutti i fornitori strategici.

Obiettivi di miglioramento per il 2017:

- aggiornamento della Politica Sa8000 all'edizione 2014;
- implementazione del sistema di gestione Sa8000 e redazione di uno specifico manuale;
- costituzione del Social Performance Team (Spt);
- valutazione dei rischi Sa8000 e adozione delle conseguenti azioni correttive;
- adeguamento delle procedure alla nuova norma Sa8000 (funzionamento Spt e Css, valutazione rischi, reclami);
- implementazione delle registrazioni;
- somministrazione di questionari di autovalutazione per la verifica della comprensione della norma Sa8000 da parte dei lavoratori e dei fornitori strategici;
- coinvolgimento delle parti interessate attraverso interviste dirette e questionari;
- monitoraggio e valutazione dei fornitori strategici.

## Sintesi degli obiettivi Sa8000 conseguiti nel 2016

Requisiti	Obiettivi 2016	Obiettivi 2017
Lavoro minorile (1)	mantenimento ☺	mantenimento-miglioramento
Lavoro obbligato (2)	mantenimento ☺	mantenimento
Salute e sicurezza (3)	trasferimento in nuova sede ☺	mantenimento-miglioramento
Sindacati e Ccnl (4)	mantenimento ☺	mantenimento-miglioramento
Discriminazioni (5)	mantenimento ☺	mantenimento-miglioramento
Pratiche disciplinari (6)	mantenimento ☺	mantenimento
Orario di lavoro (7)	mantenimento ☺	mantenimento-miglioramento
Retribuzioni (8)	mantenimento ☺	mantenimento
Sistema di gestione (9)	registrazioni sistematiche del controllo di filiera ☹	registrazioni sistematiche del controllo di filiera

## Obiettivi di mantenimento e di miglioramento per il 2017

Requisito	Obiettivi	Risultato atteso	Responsabile	Tempi	Indicatore	Standard
Lavoro minorile (1)	obiettivo di mantenimento	nessun ricorso al lavoro minorile	resp.le personale	sempre	minori impiegati	0
	obiettivo di miglioramento	implementazione procedura Sa Rimedio minori	resp.le qualità e Csr	≤30/04/17	procedura aggiornata e approvata	Si
Lavoro obbligato (2)	obiettivo di mantenimento	assoluta volontarietà della prestazione d'opera dei lavoratori	rapp.te lavoratori Sa8000	sempre	n. pratiche accertate di lavoro obbligato	0
		nessun caso lavoro obbligato	resp.le qualità e Csr	sempre	denunce o reclami verificati di lavoro obbligato o costretto	0
Salute e sicurezza (3)	obiettivo di mantenimento	aggiornamento del Dvr e adeguamento dei nuovi uffici alle prescrizioni dell'edizione 2014 dell'Sa8000	Comitato salute e sicurezza Sa8000 (Css)	≤30/05/17	Dvr aggiornato	Si
		aggiornamento del monitoraggio sullo stress da lavoro correlato	Css	≤31/08/17	analisi dei rischi stress da lavoro correlato	Si
	obiettivo di miglioramento	costituzione del Css	Presidente	≤30/04/17	incarichi assegnati	Si
		redazione della procedura per il funzionamento del Css	resp.le qualità e Csr	≤30/04/17	procedura scritta e approvata	Si
		valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza a cura del Css e adozione delle conseguenti azioni correttive	Css	≤30/05/17	attuazione delle azioni correttive derivanti dall'analisi dei rischi salute e sicurezza	Si
		redazione di un manuale per la gestione del sistema salute e sicurezza che integri le prescrizioni cogenti del d. Lgs. 81/2008 e quelle volontarie della norma Sa8000:2014.	resp.le qualità e Csr	≤31/12/17	manuale redatto e approvato	Si
		funzionamento del Css	resp.le qualità e Csr	≤31/12/17	n. riunioni	≥2
Sindacati e Ccnl (4)	obiettivo di mantenimento	libertà e diritto per tutto il personale a formarsi e partecipare a sindacati di propria scelta e di contrattare collettivamente con l'organizzazione	resp.le qualità e Csr	sempre	denunce o reclami verificati di azioni antisindacali	Si
	obiettivo di miglioramento	incontro della direzione, alla presenza di una rappresentanza dei lavoratori, con le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del Ccnl per fornire adeguate informazioni riguardanti gli andamenti occupazionali, le innovazioni sull'organizzazione del lavoro e sul funzionamento dei servizi, i rapporti diretti, di convenzione e appalto con gli	direttore generale	≤31/12/17	n. incontri	≥1

		enti pubblici, i progetti ed i programmi di sviluppo.				
Discriminazioni (5)	obiettivo di mantenimento	nessuna azione discriminatoria nei confronti dei lavoratori da parte di dirigenti o colleghi di lavoro	tutta l'organizzazione	sempre	lavoratrici impiegate	≥33%
			direttore generale		contratti stabili	≥80%
			resp.le qualità e Csr		denunce o reclami verificati di azioni discriminatorie	0
	obiettivo di miglioramento	job rotation per le funzioni di rappresentanza dei lavoratori	resp.le del personale	≤31/12/17	n. job rotation	≥1
Pratiche disciplinari (6)	obiettivo di mantenimento	prevenzione e risoluzione dei conflitti interni con spirito cooperativo e metodo concertato	direttore generale	sempre	n. destinatari di azioni disciplinari applicate	≤20% dei lavoratori
		eventuale irrogazione di provvedimenti disciplinari nel rispetto della legge e del Ccnl cooperative sociali	direttore generale	sempre	rispetto degli artt. 41 e segg. del Ccnl cooperative sociali	Si
Orario di lavoro (7)	obiettivo di mantenimento	rispetto dell'orario di lavoro secondo quanto disciplinato dal Ccnl cooperative sociali	resp.le del personale	sempre	n. ore straordinarie annue per dipendente	≤100
					n. ore settimanali lavorate oltre il monte contrattuale	≤9
	obiettivo di miglioramento	rientro delle ferie non godute	resp.le del personale	≤31/12/17	giorni di ferie non godute per dipendente	≤30
Retribuzioni (8)	obiettivo di mantenimento	rispetto del trattamento economico complessivo del Ccnl cooperative sociali	direttore generale	sempre	corresponsione della retribuzione lorda tabellare minima	Si
		aggiornamento della Politica Sa8000 all'edizione 2014	direttore generale resp.le qualità e Csr	≤30/04/17	procedura aggiornata e validata	Si
		condivisione della Politica e sottoscrizione della stessa da tutti i fornitori strategici	direttore generale	≤31/12/17	% di sottoscrizioni della Politica ricevute	≥70%
		redazione di uno specifico manuale di gestione del sistema Sa8000 e implementazione delle procedure e delle registrazioni di sistema	resp.le qualità e Csr	≤30/05/17	manuale redatto	Si
				≤31/12/17	procedure applicate e registrazioni effettuate	Si
		costituzione del Social Performance Team (Spt)	presidente	≤30/04/17	incarichi assegnati	Si
		redazione della procedura per il funzionamento del Spt	resp.le qualità e Csr	≤30/04/17	procedura scritta e approvata	Si
		valutazione dei rischi Sa8000 e adozione delle conseguenti azioni correttive	Spt	≤31/12/17	attuazione delle azioni correttive derivanti dall'analisi dei rischi Sa8000	Si
monitoraggio costante del sistema di controllo della filiera di fornitura	sempre	checklist gestione fornitori completa e aggiornata		Si		
		≤31/12/17	% di fornitori auditati	≥10%		

		coinvolgimento delle parti interessate		≤31/12/17	rappresentatività degli stakeholder intervistati	≥80% delle categorie di stakeholder
		somministrazione di questionari di autovalutazione per la verifica della comprensione della norma Sa8000 da parte dei lavoratori e dei fornitori strategici	Spt	≤31/12/17	% di risposte esatte sul totale delle domande somministrate	≥60%

### Sintesi dei principali obiettivi Sa8000 per il 2017

Requisiti	Mantenimento	Miglioramento
<b>Lavoro minorile (1)</b>	0 minori impiegati (1 ind.)	aggiornamento procedura rimedio Sa minori (1 ind.)
<b>Lavoro obbligato (2)</b>	0 pratiche di lavoro obbligato (2 ind.)	
<b>Salute e sicurezza (3)</b>	Dvr aggiornato per nuova sede (2 ind.) monitoraggio stress lavoro correlato (1 ind.)	costituzione Css, analisi rischi e applicazione procedure (4 ind.) manuale specifico salute e sicurezza (1 ind.)
<b>Sindacati e Ccnl (4)</b>	0 azioni antisindacali (1 ind.)	incontro informativo annuale con organizzazioni sindacali (1 ind.)
<b>Discriminazioni (5)</b>	0 azioni discriminatorie (3 ind.)	job rotation incarichi di rappresentanza (1 ind.)
<b>Pratiche disciplinari (6)</b>	rispetto degli artt. 41 e segg. Ccnl (2 ind.)	
<b>Orario di lavoro (7)</b>	≤100 ore straordinario per lavoratore (2 ind.)	piano di rientro ferie residue (1 ind.)
<b>Retribuzioni (8)</b>	trattamento economico minimo aderente al Ccnl (1 ind.)	aggiornamento Politica Sa8000 (2 ind.) manuale specifico gestione sistema Sa8000 (2 ind.)
<b>Sistema di gestione (9)</b>		costituzione Spt, analisi rischi e applicazione procedure (4 ind.) monitoraggio costante e puntuale catena di fornitura (2 ind.) coinvolgimento stakeholder (1 ind.)