

# RENDICONTO SA8000 ANNO 2015

## 1.1. L'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 2015

Nel 2015 gli occupati sono 18 (+20,00% rispetto all'anno precedente).

### Contratti di lavoro utilizzati

Il consorzio fa ricorso prevalentemente a contratti di lavoro stabili stabili (77,77%) e full time (72,22%). 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
2011	11	0	4	0	15
2012	11	1	4	0	16
2013	11	1	4	0	16
2014	11	1	3	0	15
2015	13	1	3	1	18

### Lavoratori per classi d'età

anno	< 19	19-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	>55	totale
2011	0	0	0	4	8	3	0	0	0	15
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

### Lavoratori per genere

anno	uomini	donne	totale
2011	7	8	15
2012	8	8	16
2013	8	8	16
2014	8	7	15
2015	9	9	18

## 1.2. 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.

### 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.

## **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.

Non sono mai esistite discriminazioni sui lavoratori. Non sono pervenuti reclami da parte del personale né da terze parti interessate.

## **Salute e sicurezza**

Parsifal ha realizzato tutte le azioni previste nel Documento valutazione di rischi (Dvr), il quale risulta revisionato ed aggiornato nel rispetto delle leggi vigenti.

Nel 2015:

- non si sono verificati incidenti o infortuni sul lavoro (l'ultimo risale al 2009);
- è stata svolta l'aggiornamento formativo sulla prevenzione e sicurezza per tutti i lavoratori e quella obbligatoria per i nuovi assunti;
- sono state eseguite 14 visite mediche;
- è stato realizzato il monitoraggio sullo stress da lavoro correlato, sulla base della procedura approvata l'anno precedente: la misura degli indicatori predisposti, nelle tre macroaree di indagine (azienda, contesto lavorativo e contenuto del lavoro), condotta per gruppi di lavoratori omogenei, ha evidenziato un rischio non rilevante; il 17 dicembre 2015 il consorzio, rientrando in un campione determinato dalla Regione Lazio e dall'Inail nell'ambito del programma "Metodologia di valutazione dello stress da lavoro correlato 2015-2016", ha subito un'ispezione dall'Azienda Usl di Frosinone, cui non ha fatto seguito alcun rilievo;
- è stata svolta un'azione di costante monitoraggio e sensibilizzazione sul tema della salute e sicurezza dei lavoratori.

Al fine di migliorare le condizioni di lavoro generali dei lavoratori del consorzio, il Cda ha stabilito il trasferimento in altra sede degli uffici, più ampi, comodi e performanti sia dal punto di vista organizzativo che tecnologico. Individuati al secondo piano dello stesso palazzo che ospita la sede di Parsifal e attualmente sottoposti a lavori di ristrutturazione ed adeguamento, i nuovi locali saranno disponibili dal 2016.

## **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 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.

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

## **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 in pari misura donne e uomini;

- ha nel suo organico due persone diversamente abili (pari all'11,11% degli occupati) ed altre cinque persone svantaggiate ai sensi dei relativi regolamenti Ue (pari al 27,77%); tutti questi lavoratori sono assunti a tempo indeterminato full time.

### 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.

Nel 2015 non è stata emessa alcuna contestazione né applicata alcuna sanzione disciplinare.

### Orario di lavoro

La settimana lavorativa a norma di contratto è di 38 ore, che nel consorzio è ripartito 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 dei lavoratori 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.

### 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.

### Controllo della filiera di fornitura

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.

### Obiettivi Sa8000 conseguiti nel 2015 e proposti per il 2016

Requisiti	Obiettivi 2015	Obiettivi 2016
Lavoro minorile (1)	mantenimento ☺	mantenimento
Lavoro obbligato (2)	mantenimento ☺	mantenimento
Salute e sicurezza (3)	monitoraggio stress lavoro correlato ☺	trasferimento in nuova sede
Sindacati e Ccnl (4)	mantenimento ☺	mantenimento
Discriminazioni (5)	mantenimento ☺	mantenimento
Pratiche disciplinari (6)	mantenimento ☺	mantenimento
Orario di lavoro (7)	mantenimento ☺	mantenimento
Retribuzioni (8)	mantenimento ☺	mantenimento
Fornitori (9.9)	registrazioni sistematiche del controllo di filiera ☹	registrazioni sistematiche del controllo di filiera