

Bilancio SA8000

Responsabilità Sociale

Anno di riferimento

2022



1. INDICE

1.	INDICE	2
2.	SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	3
3.	DESCRIZIONE AZIENDA	3
4.	QUADRO NORMATIVO	4
5.	REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE.....	5
6.	SISTEMA DI GESTIONE	7

2. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Questo documento rappresenta la sintesi dei risultati ottenuti da una serie di processi attraverso i quali Giotto Cooperativa Sociale ha attuato le proprie scelte, attività, conseguito risultati e gestito risorse in ottemperanza alla norma SA 8000.

Il presente Bilancio consente alle parti interessate di conoscere come l'azienda interpreta e realizza la propria missione istituzionale e il proprio mandato in applicazione del Sistema di Responsabilità Sociale, dimostrando attenzione e sensibilità nei confronti del contesto socioeconomico, culturale e ambientale in cui opera.

Questa è la prima edizione del documento e rappresenta il punto di partenza di un percorso che vedrà coinvolta la nostra organizzazione nei prossimi anni.

3. DESCRIZIONE COOPERATIVA

Giotto Cooperativa Sociale viene creata nel 1986 da alcuni giovani laureati e laureandi in Scienze agrarie e forestali dell'Università di Padova e si costituisce come impresa Sociale (cooperativa sociale ex l. 381/1991) nel 1994.

Nasce in ambito cattolico e ha come scopo spontaneo il coltivare nel lavoro la bella e vera amicizia nata durante gli anni di studio in università a Padova.

Da qui si fa strada una certa concezione di lavoro o meglio di uomo al lavoro, di lavoro come opportunità di dignità per sé e per gli altri con al centro le sue aspirazioni, le sue capacità e le sue esigenze. Innanzitutto creare delle opportunità di lavoro per avere uno stipendio e potersi costruire una famiglia. L'ambito lavorativo non poteva non essere quello degli studi universitari: progettazione, realizzazione e manutenzione di parchi e giardini.

Nel seme piantato nel 1986 non era presente nessun altro obiettivo se non quello appena descritto.

Saranno due fatti imprevisti, accaduti nei primi anni novanta, a determinare poi quello che oggi è la cooperativa Giotto.

Il primo "imprevisto" accade con il mondo del carcere. Tutto parte da una gara d'appalto per il recupero delle aree a verde della Casa di Reclusione di Padova, gara trasformata, su nostra proposta, in un corso di giardinaggio per 20 detenuti: oggi siamo alla ventisettesima edizione dall'ormai lontano 1990/1991. Allora non sapevamo fino in fondo che cosa stavamo facendo. Sicuramente non eravamo esperti di carcere e non avevamo un progetto studiato a tavolino. L'unica cosa certa era l'esperienza da cui arrivavamo e la sensibilità sociale viva grazie al fatto di vivere intensamente un'amicizia piena di ideali e col desiderio di rischiare.

Il secondo "imprevisto" arriva dalla richiesta da parte di una famiglia di inserire un ragazzo disabile. Questi "begli imprevisti" (che meriterebbero di essere approfonditi) hanno determinato lo svilupparsi della nostra attività lavorativa e la trasformazione da cooperativa di produzione e lavoro in cooperativa sociale di tipo B per l'inserimento al lavoro di persone svantaggiate.

Oggi la Cooperativa sociale Giotto offre lavoro a 650 persone (dato al 31 dicembre 2022). Di queste oltre una settantina sono disabili fisici psichici o psicofisici e quasi un centinaio

afferiscono al mondo del carcere. A questo proposito la Cooperativa negli anni ha potuto consolidare e incrementare molte attività nella Casa di reclusione di Padova: ha saputo declinare il piglio imprenditoriale e le qualità professionali in un ambito dove sono fondamentali da un lato il recupero e la valorizzazione della risorsa umana, dall'altro una sapiente efficacia organizzativa in grado di superare le difficoltà logistiche e burocratiche del sistema carcere.

I settori di intervento sono diversi e questo è dovuto proprio all'ambiente e alle persone a cui ci rivolgiamo. Da una parte in carcere non si può fare quello che si vuole e si può portare solo quello che la sensibilità del mondo imprenditoriale può mettere a disposizione; dall'altra il mondo della disabilità e delle dipendenze ti impone di creare tanti vestiti adeguati alle diverse problematiche presenti nelle singole persone.

D'altra parte la centralità della persona al lavoro fin dagli anni '90 ci ha spinto a una vera e propria battaglia per la professionalità, a tal punto che per noi viene prima dell'aspetto sociale, perché la qualità dei servizi resi possa essere elemento fondamentale e imprescindibile per il recupero e la stabilizzazione nel lungo periodo per le situazioni di disagio, condizione indispensabile per garantire il buon esito dell'inserimento lavorativo.

L'azienda, al fine di rispondere alle richieste del mercato e garantire una crescita della propria organizzazione coerentemente con i principi di qualità del servizio, sostenibilità ambientale e tutela della persona, ha implementato nel tempo e mantiene i seguenti sistemi di gestione:

- sistema di gestione per la qualità, in ottemperanza alla norma **ISO9001:2015**
- sistema di gestione ambientale, in ottemperanza alla norma **ISO14001:2015**
- sistema di gestione della sicurezza dei lavoratori, in ottemperanza alla **ISO45001:2018**
- sistema di gestione della responsabilità sociale, in ottemperanza allo **standard SA8000:2014**

L'anno 2022 si può considerare a tutti gli effetti la prima annualità post emergenza sanitaria da Covid-19.

L'anno si è concluso positivamente, in linea con gli andamenti medi degli ultimi anni. Fortunatamente la nostra cooperativa in questi ultimi esercizi, operando i settori essenziali, non ha avuto impatti economici e finanziari problematici e pertanto non ha risentito degli effetti della pandemia. Questo si può considerare una eccezione rispetto a quanto accaduto nel Paese.

La cooperativa nel 2022 oltre che aumentare il volume dei ricavi ha visto incrementare in modo considerevole anche il numero delle persone impiegate al lavoro. Complessivamente la cooperativa, e in particolare nel settore del call center, ha saputo beneficiare del trend di crescita iniziato nel 2020, continuando ad investire nella formazione delle risorse umane. Parallelamente gli altri settori strategici della cooperativa hanno mantenuto sia i volumi medi degli ultimi anni in termini di ricavi che il numero di lavoratori mediamente impegnati.

Di rilievo anche il mantenimento di alcune iniziative a sostegno dei lavoratori come l'adozione, per il quarto anno consecutivo, di un piano di welfare aziendale che grazie a due importanti iniziative governative ha permesso un utilizzo più diffuso da parte dei beneficiari.

Giotto, come tutte le cooperative sociali oggi è chiamata ad una sfida importante che abbraccia molteplici temi: la necessità del cambiamento, la lotta alle disuguaglianze e alle nuove povertà, la transizione digitale e la sostenibilità ambientale. Tutti questi temi passano attraverso il coinvolgimento e l'affiancamento dei giovani in grado di comprendere maggiormente i nuovi linguaggi. Le cooperative sociali hanno bisogno di nuove competenze e della creatività e della capacità imprenditoriale di giovani in grado di cogliere i cambiamenti sociali già in atto.

4. QUADRO NORMATIVO

Il sistema di gestione della responsabilità sociale ha come elemento cardine l'ottemperanza a:

- Standard SA8000:2014
- Convenzione ILO 1 (Durata del Lavoro - Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro)
- Convenzione ILO 29 (Lavoro forzato)
- Convenzione ILO 105 (Abolizione del lavoro forzato)
- Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)
- Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva)
- Convenzione ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione)
- Convenzione ILO 111 (Discriminazione – impiego e professione)
- Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale – norme minime)
- Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo)
- Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori)
- Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)
- Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)
- Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale - persone disabili)
- Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali) Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)
- Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private)
- Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
- Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità)
- Codice di condotta ILO sull'HIV / AIDS e il mondo del lavoro
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
- Patto internazionale sui diritti civili e politici
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale
- Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore

5. REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE

Costituiscono requisiti di responsabilità sociale i seguenti punti:

1. Lavoro infantile
2. Lavoro forzato o obbligato
3. Salute e sicurezza
4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
5. Discriminazione
6. Pratiche disciplinari
7. Orario di lavoro
8. Retribuzione
9. Sistema di gestione

I primi 8 requisiti trovano riscontro nei seguenti paragrafi, mentre il requisito 9 trova invece riscontro, all'interno del presente documento, nel capitolo 6 del presente documento.

5.1 Lavoro infantile

La Cooperativa assume alle proprie dipendenze solo personale maggiorenne e adotta modalità definite per la verifica dell'identità e età del personale assunto, attraverso il controllo dei documenti di identità e degli altri eventuali documenti personali.

In ogni caso la Cooperativa, anche ove decidesse di impiegare lavoratori minori di età, rispetterà l'età minima di ammissione al lavoro prevista dalla legge, che non può essere inferiore all'età in cui cessa l'obbligo scolastico, e farà svolgere un'attività lavorativa che non esponga i minori a rischi di danno alla loro integrità psico-fisica.

Con i fornitori viene eseguita un'attività di vigilanza e monitoraggio finalizzata alla verifica dell'eventuale presenza di lavoratori minori.

5.2 Lavoro forzato o obbligato

La Cooperativa adotta procedure di assunzione definite, in linea con la normativa vigente e con la contrattazione collettiva di settore. La Cooperativa non presta denaro ai propri dipendenti, eccezion fatta per i casi previsti e disciplinati dalla legislazione vigente al fine di evitare ogni forma di legame e/o vincolo obbligato alla struttura.

Qualora, in occasione dell'attività di audit (interni e/o presso i fornitori) riscontrasse la presenza di casi di lavoro forzato o obbligato, la funzione avente riscontrata la criticità ha l'obbligo di inoltrare immediata comunicazione al SPT.

5.3 Salute e sicurezza

La Cooperativa adotta un sistema di gestione per la sicurezza nei luoghi di lavoro certificato secondo la norma ISO 45001, a garanzia del rispetto della legislazione vigente e delle regole che l'organizzazione si è data al suo interno.

Qualora, in occasione dell'attività di audit (interni e/o presso i fornitori) riscontrasse il mancato rispetto degli obblighi di sicurezza, la funzione avente riscontrata la criticità ha l'obbligo di inoltrare immediata comunicazione al SPT.

Il Datore di Lavoro, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, Medico Competente e Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza costituiscono il Comitato salute e sicurezza.

Il Comitato approva il Documento di Valutazione del Rischio aziendale e si riunisce almeno una volta all'anno secondo quanto previsto dall'art.35 del D.Lgs.81/2008.

Andamento negli anni degli infortuni:

Anno di riferimento	numero infortuni *(esclusi infortuni in itinere)
2015	7
2016	8
2017	12
2018	10
2019	18
2020	7
2021	7
2022	12

Andamento mancati infortuni

Anno	Totale quasi incidenti/mancati infortuni
2018	25
2019	43
2020	25
2021	32
2022	31

Dall'analisi degli eventi emerge che il fattore umano rappresenta sempre di più una delle cause principali degli infortuni e dei mancati infortuni.

Le aree in cui gli eventi sono più numerosi sono: area raccolta rifiuti e area manutenzione del verde.

La Direzione garantisce continua attività di controllo sulle attività svolte dai lavoratori e continua formazione: sopralluoghi di cantiere da parte dei dirigenti delegati, RSPP, interventi di formazione all'avvio di nuove commesse; formazione per nuovi preposti e aggiornamento/approfondimento rivolto ai preposti.

5.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

La Cooperativa opera in relazione con le organizzazioni sindacali più rappresentative e con le RSA, condividendo le decisioni più rilevanti che impattano sull'organizzazione del lavoro.

La Cooperativa opera inoltre nel rispetto del CCNL Cooperative Sociali e, per i lavoratori del settore verde, del CCNL Operai Agricoli e del relativo Accordo Provinciale.

La Cooperativa non impedisce né limita in alcun modo l'iscrizione dei lavoratori alle organizzazioni sindacali.

Qualora, in occasione dell'attività di audit (interni e/o presso i fornitori) riscontrasse il mancato rispetto della libertà di associazione, la funzione avente riscontrata la criticità ha l'obbligo di inoltrare immediata comunicazione al SPT.

L'andamento delle iscrizioni ai sindacati non ha subito grandi variazioni nel corso dell'ultimo anno, il numero di iscritti al 30/04/2023 è 54.

Attualmente sono presenti 4 rappresentanti sindacali aziendali grazie ai quali viene garantita a tutti i lavoratori la possibilità di partecipazione alla vita aziendale. Lo scorso 21 aprile si è tenuta un'assemblea sindacale con i lavoratori del call center, che verrà riproposta nel corso del mese di giugno. Già nel corso del 2022 presso la sede di via Due Palazzi si erano svolti 3 incontri sindacali

Non si sono verificati scioperi e gli RSA godono dei permessi sindacali.

La Direzione conferma la propria disponibilità a garantire collaborazione con le organizzazioni sindacali.

5.5 Discriminazione

La Cooperativa, così come definito all'interno del proprio Codice di Comportamento, garantisce che nessuno, in ambito lavorativo, possa subire ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni.

Qualora, in occasione dell'attività di audit (interni e/o presso i fornitori) riscontrasse la presenza di casi di discriminazione, la funzione avente riscontrata la criticità ha l'obbligo di inoltrare immediata comunicazione al SPT.

Nel corso del 2022 non sono stati rilevate segnalazioni o reclami relativi a episodi di discriminazione. Non è stato quindi attuato nessun piano di rimedio.

5.6 Pratiche disciplinari

Le pratiche disciplinari previste dall'organizzazione sono solo ed esclusivamente quelle previste e disciplinate dai CCNL applicati, dettagliate nel "Codice Disciplinare" consegnato e illustrato a tutti i lavoratori al momento dell'assunzione.

In ogni caso, l'organizzazione tratta tutto il personale con dignità e rispetto. Non utilizza o tollera l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale e non permette trattamenti duri o inumani.

Qualora, in occasione dell'attività di audit (interni e/o presso i fornitori) riscontrasse l'adozione di una o più pratiche disciplinari scorrette, la funzione riscontrante la criticità ha l'obbligo di inoltrare immediata comunicazione al SPT.

Per l'anno 2022 si sono registrate 26 provvedimenti, le cause principali dei provvedimenti hanno riguardato la violazione delle disposizioni aziendali che devono essere adottate per il corretto svolgimento della mansione affidata.

5.7 Orario di lavoro

L'organizzazione opera in ottemperanza alle leggi vigenti, alla contrattazione collettiva e agli standard di settore in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche. In particolare:

- la settimana lavorativa normale, esclusi gli straordinari, è quella stabilita dalla legge e non eccede comunque le 48 ore; generalmente la settimana lavorativa è di 5 giorni e solo per esigenze di servizio oggettive è prevista attività lavorativa per 6 giorni consecutivi;
- il 6° giorno lavorativo, così come l'orario straordinario e il lavoro in orario notturno sono soggetti ad una maggiorazione di retribuzione, così come previsto dal CCNL;
- il personale ricevere almeno 1 giorno libero dopo 6 giorni consecutivi di lavoro;
- tutto il lavoro straordinario è volontario e non supera i limiti di legge o stabiliti negli eventuali accordi aziendali.

L'azienda adotta misure di monitoraggio e controllo dei parametri sopra riportati al fine di vigilare sulla corretta gestione dell'orario di lavoro.

Ai Capi Servizio sono anche inoltrati riepiloghi mensili delle ferie e permessi dei vari dipendenti operanti in struttura, al fine di ovviare ad una programmazione dei turni di lavoro/ferie coerente con le indicazioni sopra riportate.

La rilevazione dell'orario di lavoro avviene in modo eterogeneo in funzione del supporto ottenuto del committente: in alcuni casi è previsto l'utilizzo di badge, in altri di timbratrici ed in altri di fogli firma. In tutti i casi l'elaborazione delle buste paga avviene all'interno della struttura Giotto cooperativa sociale, in sinergia con un consulente del lavoro esterno.

Qualora, in occasione dell'attività di audit (interni e/o presso i fornitori), fossero riscontrati orari di lavoro non allineati alle regole definite, la funzione riscontrante la criticità ha l'obbligo di inoltrare immediata comunicazione al SPT.


Giotto
 Cooperativa Sociale

2022 Risorse umane

Persone coinvolte divise per settore al 31 dicembre



Settore	Totale	Uomini	Donne	Svantaggiati	Apparentemente normali
Verde	39	39		10	29
Pulizia/Ambiente	58	52	6	16	42
Park/Custodia	23	16	7	14	9
Contact center Servizi amministrativi	410	100	310	52	358
Carcere: Contact center/Assemblaggio	79	77	2	72	7
Uffici	26	15	11	3	23
Totale	635	299	336	167	468

5.8 Retribuzione

La retribuzione non è in nessun caso inferiore a quanto stabilito dai CCNL applicati.

Caso per caso, anche alla luce di specifiche richieste dei lavoratori, viene valutata la concessione di ulteriori elementi (in forma di superminimi) per agevolare la qualità della vita dei lavoratori e delle loro famiglie. In ottemperanza a quanto previsto dal CCNL applicato, al lavoratore spetta la 13^a e, nel caso del verde, la 14^a mensilità.

Il pagamento del salario avviene il 12 di ogni mese.

La Direzione conferma di garantire a tutti i lavoratori che ne facciano richiesta, il supporto necessario per la lettura e comprensione della propria busta paga.

A tal proposito l'ufficio del personale, è aperto agli operatori dal martedì al venerdì dalle ore 9.00 alle ore 17.00

6. SISTEMA DI GESTIONE

6.1 Politica

In riferimento ai requisiti di responsabilità sociale la politica aziendale può essere così sintetizzata:

1. Lavoro infantile: l'azienda utilizza solo personale maggiorenne; qualora rilevasse la presenza di lavoro infantile, ha definito procedure documentate per garantire il rispetto della legge.
2. Lavoro forzato o obbligato: l'azienda disprezza ogni forma di lavoro forzato e obbligato
3. Salute e sicurezza: l'azienda opera attivamente per la salvaguardia della salute e sicurezza di ogni lavoratore, mettendo al centro di ogni decisione il benessere della persona
4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: l'azienda garantisce la piena libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva
5. Discriminazione: l'azienda garantisce il perseguire il pieno riconoscimento dell'uguaglianza fra le persone e, di conseguenza, disprezza ogni forma di discriminazione
6. Pratiche disciplinari: l'azienda tratta tutto il personale con dignità e rispetto. Non consente deve o tollera l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale.
7. Orario di lavoro: l'azienda opera nel perimetro del contratto collettivo nazionale e non tollera deroghe alle regole in esso contenuto.
8. Retribuzione: l'azienda riconosce ad ogni lavoratore un "salario dignitoso", così come definito all'interno dello standard SA8000.
9. Sistema di gestione: l'azienda ha implementato un sistema di gestione come strumento di acquisizione della piena consapevolezza della responsabilità sociale che si vede riconosciuta; il sistema di gestione si basa sull'ottemperanza dello standard SA8000 ed in generale della legislazione vigente.

6.2 Social Performance Team

L'azienda ha costituito un Social Performance Team (SPT) al fine di vigilare sulla sistematica applicazione dei requisiti definiti nello standard SA8000. Il team include una rappresentanza equilibrata di:

- a) rappresentanti dei lavoratori SA8000;
- b) management;

La responsabilità della conformità allo Standard resta sempre e unicamente in capo al Senior Management.

6.3 Identificazione e valutazione dei rischi

Il SPT ha attuato un processo di analisi per formalizzare la valutazione dei rischi al fine di:

- per identificare ed attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo Standard;
- per definire azioni per affrontare i rischi individuati.

La valutazione dei rischi sarà aggiornata ogni anno in funzione dei risultati ottenuti dall'attività o in caso di modifiche rilevanti che possono influire sulla valutazione stessa.

6.4 Monitoraggio

Il SPT monitora efficacemente le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:

- a) la conformità allo Standard;
- b) l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal SPT;
- c) l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione e i requisiti dello Standard.

Tali attività sono poste in essere attraverso:

- a) audit interni;
- b) monitoraggio di indicatori di performance;
- c) riesame annuale del sistema di gestione.

6.4.1 Audit interni

L'organizzazione ha adeguato le proprie attività allo standard SA8000 e conseguentemente si è attivata per eseguire l'attività di audit prevista. Gli audit sono pianificati con periodicità annuale.

I rilievi emersi nella conduzione degli audit sono stati gestiti, come previsto dalla procedura del Sistema integrato adottato dalla cooperativa.

In sede di riesame annuale viene inoltre definito un programma di audit a copertura di un campione significativo di unità locali per riscontrare il rispetto delle regole definite, anche attraverso indagini ed interviste al personale dipendente; le verifiche sono attuate in accordo alla programmazione effettuata ed i relativi riscontri prontamente gestiti e analizzati nel successivo riesame.

6.4.2 Monitoraggio degli indicatori di performance

La Cooperativa per valutare periodicamente il proprio stato di conformità allo standard SA

8000, utilizza degli indicatori che vengono raccolti a conclusione di ogni quadrimestre:

- 1 gennaio - 30 aprile
- 1 maggio - 31 agosto
- 1 settembre - 31 dicembre.

Per ogni indicatore, valutato il suo andamento, possono essere definiti possibili obiettivi di miglioramento da mettere in atto.

Seguono alcune considerazioni per gli indicatori monitorati:

Ore di straordinario

La Cooperativa è consapevole che alcuni lavoratori del settore raccolta rifiuti, in alcuni periodi dell'anno svolgono molte ore di straordinario. Questo è dovuto a due fattori:

- Incremento attività di raccolta (periodo primavera - estate, il volume di attività aumenta in relazione alla raccolta dell'umido e delle biomasse).
- Continue sostituzioni per assenze dei colleghi (malattia)
- Forte turnover del personale che ha costretto l'organizzazione a sopperire ad una mancanza di operatori con un aumento delle ore lavorate.

Azioni messe in atto:

Il lavoro straordinario viene effettuato in occasione di circostanze eccezionali.

Le ore di lavoro straordinario sono esclusivamente volontarie e ai lavoratori viene garantito il diritto di comprendere il metodo di calcolo per la retribuzione specifica di tali ore, che deve essere comunque maggiore rispetto alla normale retribuzione ottenuta per le ore di lavoro ordinario.

La Cooperativa il 10/06/2021 si è accordata con le organizzazioni sindacali per introdurre un sistema premiale che incentivi i lavoratori della raccolta rifiuti ad una maggiore presenza al lavoro. Con lo stesso accordo ha introdotto un sistema di banca ore derogatorio rispetto alla banca ore approvata con accordo regionale del 2015, tale da garantire un accantonamento orario sufficiente per coprire i mesi autunnali ed invernali, nei quali è previsto un calo del lavoro. Da ultimo, ha elevato il limite massimo delle ore di straordinario annuali da 100 a 150.

Durante l'anno 2022, per l'area raccolta rifiuti e contact center a causa delle assenze per malattia da Covid-19 l'azienda ha avuto una distribuzione del lavoro anomala rispetto allo storico, che ha determinato ritmi produttivi fuori dallo standard, dovuti anche alla difficoltà di reperire personale (soprattutto per l'area raccolta rifiuti) per le sostituzioni.

Il responsabile delle risorse umane monitora la situazione esaminando le situazioni più critiche sia nelle riunioni di direttivo che attraverso colloqui individuali con i singoli responsabili.

Per il contratto applicato nel settore verde, CCNL agricoltura il limite di straordinari è 300 ore/anno, mentre per tutti gli altri servizi ove si applica il CNL delle cooperative sociali il limite è 100 ore/anno, ad eccezione degli operatori del settore ambiente, per i quali da giugno del 2021 la cooperativa ha firmato l'accordo sindacale per l'introduzione della banca ore e il

sistema premiale per incentivare i lavoratori della raccolta rifiuti ad una maggiore presenza al lavoro, aumentando a 150 ore/anno il limite degli straordinari.

Ferie godute / maturate

I dati raccolti a chiusura del 2022, mostrano che permane per figure dirigenziali e tecnici di area un residuo ferie superiore a 200h.

Per tutte le altre funzioni, la Direzione conferma la continua sorveglianza sui residui mensili e l'eventuale segnalazione di residui eccessivi sia attraverso colloqui con i responsabili sia attraverso la partecipazione alle riunioni di Direttivo; è ormai prassi consolidata da parte dei responsabili tecnici la corretta programmazione delle ferie e l'eventuale gestione di residui eccessivi.

Richiami ai lavoratori

Dall'andamento di questo indicatore, emerge che il settore più interessato ai provvedimenti disciplinari è quello della Raccolta rifiuti e contact center.

Le cause dei provvedimenti riguardano principalmente la violazione delle disposizioni aziendali che devono essere adottate per il corretto svolgimento della mansione affidata.

Salario dignitoso

Per garantire il controllo sul livello salariale accettabile per i lavoratori è stato introdotto il MOD 08.3 "Living wage".

Dall'analisi dei dati delle buste paga emerge come i valori di contribuzione della cooperativa siano al di sopra degli importi calcolati con il MOD 08.3.

Sono stati analizzati i due contratti applicati in cooperativa: il contratto delle cooperative sociali e il contratto dell'agricoltura (applicato all'area della manutenzione del verde).

Per entrambi i contratti sono stati presi in considerazione i livelli più bassi:

- Livello A2 per contratto cooperative sociali
- Livello F per contratto agricoltura

Sono stati associati:

- Trattamento integrativo
- assistenza sanitaria integrativa (5€x12mesi)
- welfare aziendale (600€ anno/12 mesi)
- assegni famigliari.

Risultati emersi:

- il livello retributivo orario dei due contratti è molto simile, il CCNL Operai Agricoli prevede però 14 mensilità che annualmente comportano circa 2.000 euro in più del CCNL Cooperative Sociali.

Alcuni esempi nel dettaglio:

- lavoratore singolo di un grande comune: netto su 12 mesi pari a 1164€, delta positivo per 384€;

- lavoratore di un grande comune con moglie e 1 figlio a carico: netto su 12 mesi pari a 1430€, delta positivo per 61€;

Lavoratori minori

Ad oggi non sono presenti lavoratori minori. Verificata apposita sezione del DVR aziendale, nel caso dovesse presentarsi l'impiego di giovani lavoratori.

Iscrizioni ai sindacati dei lavoratori

L'andamento delle iscrizioni ai sindacati non ha subito grandi variazioni tra i due quadrimestri monitorati. Il numero è di 54 iscritti alla data odierna.

Lavoratori stranieri e lavoratori di sesso femminile

La cooperativa vede così distribuito l'organico al 31/12/2023, suddiviso per uomini donne e lavoratori svantaggiati



Turnover

Il turnover maggiore si registra nell'area nella raccolta call center, ma è un dato più che altro statistico dovuto alla numerosità dei lavoratori addetti. Nel settore rifiuti, che è storicamente quello più critico, si conferma quanto rilevato lo scorso anno, le misure messe in atto (banca ore e premialità) hanno probabilmente rallentato le uscite, anche se la carenza di autisti con patente C e CQC a livello nazionale in tutti i settori produttivi costituisce un fattore sempre presente. Per questo motivo gli uffici sono costantemente impegnati in attività di recruiting attraverso tutti i canali disponibili.

Analisi degli obiettivi precedentemente definiti e nuovi obiettivi

Nel corso della riunione di riesame del giugno 2022 erano stati definiti i seguenti obiettivi:

OBIETTIVO 1	All'avvio di ogni nuova commessa che preveda la presenza dei lavoratori della cooperativa c/o i locali del committente, attivare sensibilizzazione degli stessi in merito ai temi legati alla gestione delle emergenze/rischi da interferenza per i lavoratori della cooperativa operanti c/o le loro strutture
Area o fase di attività	Attività nelle quali i lavoratori svolgono servizio c/o i locali del committente (es ospedale di Montagnana)
Origini rischio REQUISITO DI RESPONSABILITA' SOCIALE VALUTATO: SALUTE E SICUREZZA	In alcune situazione risulta difficile ricevere dal committente la documentazione per la gestione delle emergenze, rischi da interferenza o rischi specifici legati all'ambiente di lavoro
Tempi per il raggiungimento	31/12/2022 Continuo per ogni nuova commessa acquisita
Step di verifica intermedia	All'avvio di un servizio nuovo c/o la sede del committente
Responsabile dell'azione e risorse necessarie	Datore di lavoro Dirigenti delegati
ESITO	Attività eseguita ESITO POSITIVO

OBIETTIVO 2	Per ogni nuova unità locale aperta dalla cooperativa che ospiti in modo permanente i lavoratori, garantire il recupero della documentazione relativa ai locali. Vedi allegato C DVR per nuova unità locale di Alcamo (TP)
Area o fase di attività	Attività di contact center
Origini rischio REQUISITO DI RESPONSABILITA' SOCIALE VALUTATO: SALUTE E SICUREZZA	In alcune situazione risulta difficile ricevere dai proprietari dei locali i documenti attestati la conformità degli stabili (rispetto alla normativa vigente) per garantire un'efficace valutazione dei rischi specifici legati all'ambiente di lavoro e alla gestione delle emergenze.
Tempi per il raggiungimento	31/07/2022 per il nuovo locale di Alcamo Continuo per l'apertura di ogni nuova unità locale
Step di verifica intermedia	31/07/2022
Responsabile dell'azione e risorse necessarie	Datore di lavoro Dirigenti delegati
ESITO	Attività eseguita ESITO POSITIVO

OBIETTIVO 3	Creare nuovi strumenti per erogare la formazione SA 8000 (es video) a tutti i lavoratori, al fine di garantire di raggiungere tutti i lavoratori tenendo conto nel numero elevato di nuovi inserimenti e delle difficoltà nell'organizzare interventi in presenza (in aula o videoconferenza)
Area o fase di attività	Tutte le attività
Origini rischio REQUISITO DI RESPONSABILITA' SOCIALE VALUTATO: SISTEMA DI GESTIONE	In alcune situazione risulta difficile ricevere dai proprietari dei locali i documenti attestati la conformità degli stabili (rispetto alla normativa vigente) per garantire un'efficace valutazione dei rischi specifici legati

	all'ambiente di lavoro e alla gestione delle emergenze.
Tempi per il raggiungimento	31/12/2022 per il nuovo locale di Alcamo Continuo per l'apertura di ogni nuova unità locale
Step di verifica intermedia	30/09/2022
Responsabile dell'azione e risorse necessarie	Datore di lavoro Dirigenti delegati
ESITO	Attività eseguita ESITO POSITIVO

OBIETTIVO 4	Monitorare il livello di gradimento rispetto all'applicazione del regolamento aziendale per la gestione dello smart working da parte degli operatori che Vi potranno accedere
Area o fase di attività	Contact center/uffici (attività compatibili con lo smart working)
Origini Introduzione regolamentazione smart working REQUISITO DI RESPONSABILITA' SOCIALE VALUTATO: SISTEMA DI GESTIONE	Creare uno strumento per monitorare il livello di gradimento da parte degli operatori (in funzione dei parametri scelti dalla Direzione per garantire l'accesso al lavoro agile: indice di performance, numero massimo di gg a settimana...). Es somministrazione questionario
Tempi per il raggiungimento	30/06/2023
Step di verifica intermedia	30/12/2022 Predisposizione questionario 30/05/2023 somministrazione questionario Analisi dei dati e presentazione in sede del riesame di giugno 2023
Responsabile dell'azione e risorse necessarie	Responsabile area risorse umane/Ufficio del personale
ESITO	IN CORSO

NUOVI OBIETTIVI ANNO 2023

La Direzione in occasione della riunione di riesame, ha espresso per l'anno 2023 gli obiettivi allegati in fondo al presente riesame.

6.5 Coinvolgimento interno e comunicazione

Comunicazione da GIOTTO COOPERATIVA SOCIALE ai dipendenti

La comunicazione fra GIOTTO COOPERATIVA SOCIALE e parti interessate si concretizza in documenti specifici, redatti dal responsabile di gestione e:

- resi disponibili per la libera consultazione nelle varie unità locali;
- documenti destinati a specifici destinatari, ad essi consegnati dal responsabile del sistema di gestione.
- sito Internet

Eventuali comunicazioni destinate ad altre parti interessate sono redatte dal responsabile del sistema, rese disponibili e consegnate in copia previo richiesta esplicita.

Comunicazione dai dipendenti alla GIOTTO COOPERATIVA SOCIALE

Tutti coloro che rilevino un eventuale scostamento dello standard, dalla politica aziendale ed in generale dalle regole del sistema di gestione, devono inoltrare immediata comunicazione al Social Performance Team. Le segnalazioni possono essere effettuate secondo le seguenti modalità:

- a) direttamente a GIOTTO COOPERATIVA SOCIALE
 - mediante e-mail a giotto@coopgiotto.com
 - mediante colloqui individuali;
 - mediante segnalazione scritta anche anonima nelle cassette "Segnalazioni SA8000", dislocate nelle diverse sedi aziendali.

Possono inoltre essere indirizzate:

- a) all'Ente di Certificazione CISE: Tel. +390543713314, email info@lavoroetico.org
- b) ente di accreditamento SAI mediante e-mail a: saas@saasaccreditation.org

Il Social Performance Team, una volta ricevuta la segnalazione, avvia l'iter di accertamento dei fatti e/o situazioni documentate.

6.6 Gestione e risoluzione dei reclami

Le segnalazioni pervenute attraverso la cassetta dei suggerimenti sono state inserite nel Registro delle Non Conformità come Segnalazioni / Osservazioni e trattate nelle riunioni del SPT. Nel corso del 2022 tutte le segnalazioni e/o reclami presenti nelle cassettes sono stati gestiti, attraverso riunioni del SPT. Le risposte ai lavoratori sono state date con l'invio di circolari, in quanto si è trattato sempre di segnalazioni anonime.

6.7 Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate

L'organizzazione ha individuato le parti interessate al proprio progetto di allineamento e mantenimento della conformità allo standard SA8000 ed individuato efficaci misure per la

comunicazione e condivisione di tematiche e/o progetto che possono così essere sintetizzate:

- **DIPENDENTI:** sono coinvolti tramite attività formative periodiche e condivisione dei risultati ottenuti dal sistema, sintetizzati annualmente nel Bilancio SA8000 presente sul sito aziendale.
- **FORNITORI:** sono coinvolti in occasione del processo di qualifica iniziale e/o controllo e monitoraggio periodico.
- **SINDACATI:** sono coinvolti attraverso l'inoltro di informazioni dedicate e condivisione periodica dei risultati ottenuti dal sistema, sintetizzati annualmente nel Bilancio SA8000 disponibile sul sito aziendale.
- **COMMITTENTI:** sono coinvolti attraverso l'inoltro di informazioni dedicate e condivisione periodica dei risultati ottenuti dal sistema, sintetizzati annualmente nel Bilancio SA8000 e disponibile sul sito aziendale.
- **ENTI INVIANI A SOSTEGNO DELLA PERSONA:** sono coinvolti nella selezione, nella presa in carico e nell'avvio del percorso di inserimento lavorativo delle persone svantaggiate e fragili, nonché in tutte le fasi del monitoraggio, atto a confermare o modificare tutti gli obiettivi presenti nel Piano individualizzato di ogni soggetto inserito.

L'organizzazione resta a completa disposizione delle parti interessate per qualsiasi necessità di chiarimento e/o condivisione di argomenti, obiettivi e/o progetti di crescita comuni.

Le modalità per comunicare con l'organizzazione sono le stesse indicate al personale dipendente, riassunte nel precedente paragrafo 6.5. Qualsiasi segnalazione è fonte di crescita per la nostra struttura ed auspichiamo un contributo costruttivo da tutte le parti interessate.

In sede di riesame annuale del sistema, l'identificazione e modalità di coinvolgimento delle parti interessate sono rivalutate per attestarne l'adeguatezza.

6.8 Azioni correttive e preventive

L'organizzazione garantisce la raccolta delle azioni correttive e preventive inerenti alle tematiche riportate nello standard. Viste le poche azioni intraprese, una prima analisi statistica significativa delle segnalazioni è prevista in occasione del prossimo Bilancio SA8000.

L'organizzazione ha definito ed attuato le azioni necessarie per risolvere i rilievi emersi nel corso della verifica di mantenimento avvenuta a Dicembre 2022.

La Direzione conferma di mantenere registrazioni adeguate e precise per garantire l'analisi delle non conformità e le relative azioni correttive.

6.9 Formazione e sviluppo delle capacità (Capacity Building)

L'organizzazione ha iniziato il percorso di sensibilizzazione del personale sulle tematiche affrontate dalla SA8000. Nel corso del 2022 sono state pianificate ed eseguite sessioni formative rivolte a tutto il personale. L'efficacia delle stesse è valutata in sede di formazione attraverso la compilazione di test di verifica e valutata in occasione dell'attività di audit. La formazione proseguirà nel 2023, anche utilizzando nuovi strumenti (es Video) per facilitare e garantire che tutto il personale sia raggiunto dalla formazione.

6.10 Gestione dei fornitori e degli appaltatori

L'organizzazione applica la necessaria diligenza (due diligence) per verificare la conformità allo Standard SA8000 dei propri fornitori/subappaltatori.

La cooperativa all'avvio del rapporto commerciale comunica al fornitore l'Informativa SA8000 e richiede evidenza al fornitore dell'impegno al rispetto dei principi espressi nella stessa. Per ogni fornitore l'organizzazione effettua la valutazione del rischio, mettendo in atto delle specifiche azioni in funzione del livello emerso.

La valutazione annuale dei fornitori sensibili allo standard SA 8000 è stata eseguita il 1/06/2023.

Per eseguire la valutazione, inoltre, sono stati modificati i valori assegnati ai livelli di rischio basso e medio al fine di garantire che dalla valutazione emergessero i fornitori con maggior impiego di manodopera (fornitori che eseguono servizi di manutenzione su attrezzature/locali).



OBIETTIVO e AZIONE DA INTRAPRENDERE	Area o fase di attività	Origini <u>rischio</u>	Tempi per il raggiungimento	Responsabile dell'azione e risorse necessarie
Migliorare la percezione dei nuovi assunti verso l'organizzazione attraverso incontri di presentazione della storia della cooperativa. Presentare ad almeno il 90% dei nuovi assunti dell'anno 2023 dell'area contact la mission di Giotto Cooperativa	Contact center	Origini rischio REQUISITO DI RESPONSABILITA' SOCIALE VALUTATO: LAVORO OBBLIGATO Migliorare la percezione dei nuovi assunti verso l'organizzazione attraverso incontri di presentazione della realtà aziendale con esposizione dei principi su cui si fonda la cooperativa, storia e cultura aziendale, organigramma e ruoli svolti dalle funzioni.	31/03/2024 Step intermedio: non previsto	Presidente e vice-presidenti Incontri di presentazione
Monitorare il livello di gradimento rispetto all'applicazione del regolamento aziendale per la gestione dello smart working da parte degli operatori attraverso la somministrazione di questionari di soddisfazione	Contact center	Origini rischio REQUISITO DI RESPONSABILITA' SOCIALE VALUTATO: LAVORO OBBLIGATO Applicare lo strumento "questionario" per monitorare il livello di gradimento da parte degli operatori (in funzione dei parametri scelti dalla Direzione per garantire l'accesso al lavoro agile: indice di performance, numero massimo di gg a settimana....)	Chiusura 31/12/2023 Step intermedio: 30/07/2023	Coordinatore di sistema Utilizzo di apposito questionario
Garantire la formazione sicurezza prevista dall'Accordo Stato Regioni ai nuovi assunti entro i 60gg dall'inserimento lavorativo, utilizzando ove necessario/possibile piattaforma e-learning	Tutti i settori	Origini rischio REQUISITO DI RESPONSABILITA' SOCIALE VALUTATO: SALUTE E SICUREZZA	Chiusura 31/12/2023 Step intermedio: continuo	Ufficio Formazione Monitoraggio scadenziario formazione target
Favorire e migliorare la gestione dei picchi di attività da parte dei TL e RT area contact center con l'applicazione di alcune tecniche da utilizzare per gestire lo stress, trasferite attraverso con incontri di formazione a cura dell'ufficio Sociale della Cooperativa. A seguire monitoraggio del livello di soddisfazione raggiunto dagli stessi a 6 mesi dall'incontro	Contact center	Origini COLLOQUI CON REFERENTI TL/TR /UFFICIO SOCIALE E RIUNIONI DI DIRETTIVO Tecniche per gestire lo stress nel rapporto con lavoratori (errori/personale svantaggiato/formazione continua/turnover/ percezione di non equità per mancato riconoscimento delle capacità/competenze) in particolare nei momenti di maggior picco lavorativo.	Chiusura 30/06/2024 Step intermedio: 31/12/2023	Incontri di informazione/formazione per l'area contact center coordinati dall'ufficio sociale in collaborazione con i responsabili di commessa e TL



Ridurre la gravità di infortuni area raccolta rifiuti porta a porta Padova, attraverso attività di formazione con la ripresa delle procedure corrette di lavoro, unitamente all'analisi delle cause che hanno provocato gli infortuni. Monitoraggio dell'andamento degli infortuni nel corso del 2023	Raccolta rifiuti- area Padova- servizio porta a porta (committente APS)	Origini rischio REQUISITO DI RESPONSABILITA' SOCIALE VALUTATO: SALUTE E SICUREZZA Analisi infortuni	Chiusura 31/12/2023 Step intermedio: non previsto	Incontri di informazione/formazione coordinati da RT e RSPP
Migliorare il clima aziendale presente nell'area area raccolta rifiuti porta a porta Padova, attraverso incontri di gruppo coordinati dall'ufficio sociale in merito alla gestione dei conflitti nei rapporti con gli utenti e/o i colleghi.	Raccolta rifiuti- area Padova- servizio porta a porta (committente APS)	Origini rischio Analisi procedure disciplinari	Chiusura 31/12/2023 Step intermedio: non previsto	Incontri di informazione/formazione coordinati da Ufficio Sociale
Garantire il non superamento dei limiti delle ore di straordinario, attraverso l'analisi delle estrazioni periodiche dal programma target con partecipazione a riunioni di direttivo da parte del responsabile risorse umane per evidenziare le situazioni di criticità.	Tutti i settori	REQUISITO DI RESPONSABILITA' SOCIALE VALUTATO: orario di lavoro	Chiusura 31/12/2023 Step intermedio: continuo attraverso riunioni di direttivo	Riunioni di Direttivo- Responsabile risorse umane
Garantire il godimento ferie da parte degli operatori nell'arco nell'anno attraverso l'analisi delle estrazioni periodiche dal programma target con partecipazione a riunioni di direttivo da parte del responsabile risorse umane far attuare il piano ferie al fine di ridurre almeno del 20% il monte ore delle ferie non godute, entro il 30/06/2023, per i lavoratori che non hanno goduto le ferie entro i 18 mesi dalla data di maturazione	Tutti i settori	REQUISITO DI RESPONSABILITA' SOCIALE VALUTATO: orario di lavoro	Chiusura 31/12/2023 Step intermedio: continuo attraverso riunioni di direttivo	Riunioni di Direttivo- Responsabile risorse umane
Garantire per l'anno 2023: la messa a disposizione di una somma complessiva di € 150.000 per servizi welfare. Sostegno secondo le seguenti fasce:	Tutti i settori	REQUISITO DI RESPONSABILITA' SOCIALE VALUTATO: retribuzione	Chiusura 31/12/2023 Step intermedio: non presente	Riunioni di Direttivo- Responsabile risorse umane



<ul style="list-style-type: none">• prima fascia (RAL full time equivalente inferiore a 17.000 €): € 600/anno• seconda fascia (RAL full time equivalente tra 17.000 € e 22.000 €): € 400/anno. <p>Contributo per matrimonio e nuovi nati: € 500. Contributo per funerali: € 1.000. Contributo per rinnovo CQC: € 400</p>				
---	--	--	--	--

23/05/2023