
L'impegno de L'Operosa per la responsabilità sociale Anno 2010

Cadriano (BO)
24 Maggio 2011



L'impegno de L'Operosa per la responsabilità sociale

Questo documento ha lo scopo di dimostrare l'impegno che la Cooperativa L'Operosa ha profuso nel 2010 nel campo della responsabilità sociale. Il principale risultato ottenuto è stata la certificazione SA 8000 nel mese di maggio 2010 da parte dell'ente di certificazione TÜV Italia. In questo documento vengono illustrati i risultati raggiunti nel 2010 per ogni punto della norma SA8000 e gli impegni per il 2011.

Le ragioni per cui L'Operosa ha deciso di intraprendere questo nuovo percorso sono diverse:

- dimostrare, attraverso l'attestazione di una terza parte indipendente e accreditata, che la cooperativa rispetta e attua all'interno del proprio sistema di gestione i principi etici e sociali;
- garantire a L'Operosa una certificazione universalmente riconosciuta e in grado di caratterizzarla come organizzazione dai comportamenti etici e socialmente responsabili;
- aumentare la trasparenza nei confronti delle parti interessate (lavoratori e soci, clienti, fornitori, concorrenti, sindacati);
- rispondere prontamente alle richieste dei clienti che individuano nella certificazione di responsabilità sociale, uno dei criteri attraverso cui valutare i propri fornitori



Claudio Pozzi
Presidente CdA

Giuseppe Fantato
Rappresentante della Direzione

Presentazione della Cooperativa

L'Operosa è una cooperativa di servizi che svolge la sua attività da oltre 50 anni. L'esperienza maturata, la professionalità acquisita e la capacità di adeguarsi alle richieste sempre più esigenti di un mercato in continua evoluzione, costituiscono i punti di forza di un'azienda che opera con successo in strutture come scuole, ospedali, case di riposo, centri direzionali e grandi infrastrutture culturali, imprese industriali e manifatturiere.



Un'azienda consolidata, che nel corso degli anni ha affermato con ottimi risultati la sua presenza sul territorio nazionale, garantendo standard di qualità e ponendosi come obiettivo la soddisfazione finale di clienti sia privati sia pubblici che ne riconoscono la capacità e la competenza nella fornitura e nella gestione di servizi integrati e del Facility Management.



Lo standard SA8000: una breve introduzione

Lo scopo della norma SA8000 è migliorare le condizioni dei lavoratori, attraverso un sistema in grado di monitorare e verificare il rispetto delle Convenzioni ILO (International Labour Organisation) e della Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo dell'ONU. In particolare, la SA8000 delinea le regole di condotta e i requisiti per un comportamento etico e responsabile, per quanto riguarda otto requisiti:

- lavoro infantile
- lavoro forzato
- salute e sicurezza in azienda
- libertà di associazione
- discriminazioni (sessuali o razziali)
- pratiche disciplinari
- orario di lavoro
- retribuzione minima

Per garantire il rispetto dei requisiti e la conformità dei comportamenti etici, lo standard SA8000 è certificabile, attraverso un processo analogo a quello utilizzato per gli altri sistemi di gestione (qualità, ambiente e sicurezza). La valutazione di conformità del sistema di responsabilità sociale alla norma è affidata ad un ente di certificazione.

La certificazione SA8000 coinvolge quindi direttamente alcuni interlocutori fondamentali: innanzitutto i soci e i lavoratori, i fornitori, i clienti e le organizzazioni sindacali, ecc.



L'impegno de L'Operosa contro lo sfruttamento del lavoro minorile

- La Cooperativa non assume minorenni e ha dimostrato la sua attenzione verso la tutela dei minori erogando donazioni ad alcune associazioni che si occupano della loro tutela.
- La somma di 1.500 euro erogata nel 2009 è salita a 9.500 euro nel 2010 (pari al 0,02% del fatturato).
- Inoltre sono stati accordati periodi di aspettativa alle madri che ne fanno richiesta, soprattutto nella fase estiva, quando non hanno servizi per i loro figli.
- In accordo alla norma SA8000 è stata emessa una specifica procedura per la tutela del lavoro infantile.



L'impegno de L'Operosa contro il lavoro forzato

- La Cooperativa si impegna per evitare ogni situazione di lavoro forzato o obbligato.
- Tale impegno è anche sancito nella politica aziendale e nel codice etico.
- Inoltre le procedure in fase di assunzione escludono qualunque richiesta di consegna di documenti personali.



L'impegno de L'Operosa per la libertà di associazione

- La Cooperativa dà grande rilevanza al rispetto della libertà di associazione e al diritto alla contrattazione collettiva.
- Gli indicatori monitorati evidenziano un numero costante e consistente di lavoratori iscritti ai sindacati (48% nel 2009, 65% nel 2010) e una tendenza costante o in aumento nel 2010 sia delle ore di rappresentanza di sindacale sia delle ore di assemblee sindacali.
- La Cooperativa intrattiene relazioni stabili con 6 organizzazioni sindacali (in base al tipo di CCNL di riferimento)



L'impegno de L'Operosa contro la discriminazione

- La Cooperativa si impegna ad evitare ogni situazione di discriminazione al suo interno.
- Tale impegno è anche sancito nella politica aziendale, nel codice etico e nello statuto.
- Inoltre le procedure in fase di assunzione garantiscono lo scrupoloso rispetto dei CCNL.
- Durante alcune festività religiose (es. Ramadan), i turni dei lavoratori vengono programmati in modo da rispettarne le esigenze.



L'impegno de L'Operosa per pratiche disciplinari congrue

- La Cooperativa ha da tempo implementato una gestione accurata delle registrazioni relative alle sanzioni comminate ai dipendenti e soci.
- Tale gestione si è basata su quanto previsto dal sistema sanzionatorio del codice etico e dalle norme del CCNL di riferimento.
- Come ulteriore miglioramento, il Responsabile Risorse Umane ha definito un'apposita procedura per la gestione delle pratiche disciplinari.



L'impegno de L'Operosa

per un orario di lavoro sostenibile

- L'orario di lavoro applicato ai soci e dipendenti della Cooperativa si basa sul CCNL di riferimento, se presenti, si applicano anche i contratti di II° livello.
- Nel corso del 2010 sono stati attivati diversi indicatori che hanno permesso di monitorare con maggiore sistematicità eventuali anomalie e che vengono regolarmente riesaminati dal Direttore di Produzione, Responsabile Risorse Umane e Responsabile Paghe.

I risultati di questo monitoraggio possono essere così sintetizzati:

- Nel corso dell'anno è decisamente migliorata la situazione riguardante il numero di addetti con ore lavorate > 60 ore/week: ad inizio anno oscillava tra 20 e 40 addetti, a novembre il numero si è ridotto a 5 e a dicembre a 10 addetti.

(segue nella pagina successiva)



L'impegno de L'Operosa per un orario di lavoro sostenibile

(continua dalla pagina precedente)

- Il livello dei mancati riposi resta alto e non è calato. In alcuni casi è dipeso da calamità naturali che hanno obbligato gli addetti a rimanere in turno, in altri è dipeso da un alto tasso di malattia.
- Il livello delle ferie non godute è leggermente calato passando dalle 129.000 ore di ferie residue di giugno 2010 alle 107.000 ore di dicembre 2010. Il dato è condizionato da un residuo storico di ferie non godute degli addetti con un'anzianità superiore ai 20 anni e anche dall'incidenza del tasso di malattia.
- La percentuale di ore di straordinario su ore lavorate è rimasta sotto il 5%, salvo nei mesi di gennaio, aprile e dicembre. In questo ultimo caso si è registrato un aumento a causa dell'elevato numero di giorni di malattia (6,37 ore procapite rispetto ad una media di 5,64 ore procapite da maggio a dicembre 2010)



L'impegno de L'Operosa per una retribuzione adeguata

- La retribuzione applicata nella cooperativa si riferisce ai CCNL di riferimento.
- I contratti in essere di tipo spurio (co.co.pro) sono applicati in maniera estremamente limitata (5 su 2.146 dipendenti).
- Nella busta paga di maggio 2010 è stata allegata a tutti i dipendenti a cui si applica il CCNL multiservizi, una guida alla lettura delle voci della busta paga. Nei mesi successivi è stata consegnata una guida analoga per gli altri CCNL applicati (parcheggi, ferrovie, e facchinaggio).
- Nell'ultimo trimestre 2010 sono stati attivati due ulteriori indicatori riguardanti la cessione del quinto e le richieste di certificati di stipendio.



L'impegno de L'Operosa per formazione e nomina di rappresentanti

FORMAZIONE

- Nel mese di maggio 2010 è stato organizzato un primo momento di formazione in cui sono state coinvolte le figure apicali della Cooperativa e i capisquadra. Inoltre il rappresentante della direzione ha inviato una mail a tutte le figure coinvolte ribadendo l'importanza di riportare ai propri collaboratori quanto appreso durante il momento di formazione
- Nei mesi di ottobre e novembre, la rappresentante dei lavoratori SA8000 ha organizzato 5 incontri di informazione/formazione con i dipendenti dei seguenti cantieri: Sant'Orsola, Fiera, Verde e uffici della sede centrale.

NOMINA RAPPRESENTANTI

- Nel corso del Consiglio di Amministrazione del 27 aprile, Giuseppe Fantato è stato nominato rappresentante della direzione per il sistema gestione etico
- Le principali sigle sindacali con cui la Cooperativa collabora, hanno nominato la Signora Giuseppina Cupaiuolo, dipendente da 15 anni e membro della segreteria regionale Fisasca Cisl, quale rappresentante dei lavoratori SA8000.



L'impegno de L'Operosa per il controllo dei fornitori e subappaltatori

Ai subappaltatori e ai fornitori di prodotti e servizi che fatturano almeno 10.000 euro/anno, sono state inviate una check list per valutare il grado di responsabilità sociale del fornitore stesso ed una dichiarazione da sottoscrivere in cui si impegnano per iscritto a conformarsi ai requisiti della norma SA8000.

I fornitori che hanno inviato la documentazione richiesta sono stati 47, 17 fornitori di prodotti e servizi e 28 subappaltatori. I risultati della valutazione sulla base delle risposte date al questionario ha dato questo esito: 46 fornitori hanno una valutazione superiore al 60% (di cui otto tra il 60 e il 70%), un solo fornitore ha una valutazione inferiore al 60%.

A tutti questi 47 fornitori è stata inviata una comunicazione personalizzata indicante il loro risultato raggiunto e le aree su cui effettuare azioni di miglioramento.

Dall'analisi aggregata dei questionari ricevuti finora dai fornitori emergono i seguenti dati:

- nessun fornitore ricorre al lavoro minorile e impiega giovani lavoratori;
- I seguenti requisiti risultano applicati da tutti i fornitori:
 - libertà di associazione
 - retribuzione



(segue nella pagina successiva)

L'impegno de L'Operosa per il controllo dei fornitori e subappaltatori

(continua dalla pagina precedente)

- nessun fornitore ha intrapreso politiche attive in materia di discriminazione
- 7 fornitori su 47 hanno dichiarato di utilizzare in modo ricorrente il lavoro straordinario
- nessun fornitore ha emesso una politica, avviato programmi per la responsabilità sociale ed effettuato attività di comunicazione esterna
- 1 solo fornitore dispone di unità produttive all'estero

A questi fornitori occorre ancora aggiungerne quattro, che risultano certificati SA 8000 e pertanto sono considerati qualificati e tre che sono stati qualificati per le esperienze rese pubbliche nel campo della responsabilità sociale e documentate sui loro siti internet o tramite comunicazione ufficiale.



L'impegno de L'Operosa per il 2011

Le azioni di miglioramento decise dalla Direzione per il 2011 sono:

- ❑ mantenere il livello raggiunto di donazioni ad associazioni che si impegnano in azioni di rimedio per i bambini trovati a lavorare;
- ❑ aumentare il numero di indicatori per monitorare il numero di ore straordinarie superiori al consentito, l'incidenza della malattia dei lavoratori sul mancato riposo e il livello delle ferie non godute;
- ❑ organizzare corsi di lingua italiana per stranieri;
- ❑ mantenere e migliorare il livello raggiunto del sistema di gestione etico

