

INDICE

0	INTRODUZIONE	3
0.1	OBIETTIVI E METODOLOGIA	4
0.2	LA POLITICA INTEGRATA PER LA QUALITÀ, L'AMBIENTE, LA SICUREZZA E LA RESPONSABILITÀ SOCIALE	5
0.3	IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE	9
1	LAVORO INFANTILE	11
1.1	COMPOSIZIONE DELL'ORGANICO COGEVA	11
1.2	SITUAZIONE OBIETTIVI AL 31 DICEMBRE 2015	12
1.3	OBIETTIVI 2016	12
2	LAVORO OBBLIGATO	13
2.1	ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO PRESSO COGEVA	13
2.2	DEPOSITI	13
2.3	CONTRATTO DI LAVORO	13
2.4	SITUAZIONE OBIETTIVI AL 31 DICEMBRE 2015	14
2.5	OBIETTIVI 2016	14
3	SALUTE E SICUREZZA	15
3.1	LA GESTIONE DELLA SICUREZZA IN COGEVA	15
3.2	INFORTUNI E MALATTIE NEI LUOGHI DI LAVORO	16
3.3	MALATTIE PROFESSIONALI	17
3.4	ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E FORMAZIONE	17
3.5	SITUAZIONE OBIETTIVI AL 31 DICEMBRE 2015	17
3.6	OBIETTIVI 2016	22
4	LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	23
4.1	LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA PRESSO COGEVA	23
4.2	TIPOLOGIA DEI CONTRATTI AZIENDALI	23
4.3	LAVORATORI E SINDACATI	23
4.4	CONTENZIOSI IN AZIENDA	23
4.5	SITUAZIONE OBIETTIVI AL 31 DICEMBRE 2015	23
4.6	OBIETTIVI 2016	24
5	DISCRIMINAZIONE	25
5.1	L'IMPEGNO COGEVA ALLA NON DISCRIMINAZIONE	25
5.2	LA PRESENZA FEMMINILE IN AZIENDA	25
5.3	LAVORATORI STRANIERI IN AZIENDA	26
5.4	SITUAZIONE OBIETTIVI AL 31 DICEMBRE 2015	26
5.5	OBIETTIVI 2016	27
6	PROCEDURE DISCIPLINARI	28
6.1	PROVVEDIMENTI COGEVA	28
	RECLAMI	28
6.2	SITUAZIONE OBIETTIVI AL 31 DICEMBRE 2015	28
6.3	OBIETTIVI 2016	28
7	ORARIO DI LAVORO	29
7.1	ORARIO COGEVA	29



7.2	ANDAMENTO ORE LAVORATE.....	29
7.3	SITUAZIONE OBIETTIVI AL 31 DICEMBRE 2015	30
7.4	OBIETTIVI 2016.....	30
8	RETRIBUZIONE.....	32
8.1	TIPOLOGIA DELLE FORME CONTRATTUALI	32
8.2	RETRIBUZIONI	32
8.3	SITUAZIONE OBIETTIVI AL 31 DICEMBRE 2015	32
8.4	OBIETTIVI 2016.....	33
9	SISTEMA DI GESTIONE.....	34
9.1	IL DIALOGO CON LE PARTI INTERESSATE	34
9.2	CONTROLLO FORNITORI / SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI	34
9.3	RIESAME DELLA DIREZIONE E COMUNICAZIONE ESTERNA	35
9.4	SITUAZIONE OBIETTIVI AL 31 DICEMBRE 2015	35
9.5	OBIETTIVI 2016.....	36

0 ***Introduzione***

COGEVA è stata costituita il 10/10/1979 per iniziativa di 10 soci fondatori con l'obiettivo di operare nel settore della gestione di impianti sportivi pubblici (palasport, campi di calcio, campi da tennis e piscine) ed avvia la propria attività il 01/08/1980 per la gestione degli impianti sportivi del Comune di Marsciano occupando n. 6 soci-lavoratori fissi.

Negli anni successivi ha diversificato la propria attività e ad oggi è composta da 41 soci dei quali 18 fissi e 23 stagionali. Di questi, nel corso del 2015, sono stati occupati tutti i 18 soci fissi e 10 stagionali.

COGEVA è in grado di fornire a enti pubblici e privati i seguenti servizi:

- Pulizie civili ed industriali
- Gestione impianti sportivi e bar

Opera prevalentemente nell'area della Media valle del Tevere ma è in grado di erogare servizi su tutto il territorio regionale, anche grazie alla collaborazione con altre imprese del settore dei servizi.

COGEVA ha dimostrato la forte volontà di implementare sistemi di gestione volti al miglioramento continuo in materia di Qualità, Ambiente, la Sicurezza e la Responsabilità Sociale facendo propri gli standard di riferimento. Ha inoltre intensificato progressivamente la consapevolezza della necessità di rispettare i principi che sono alla base dell'etica del lavoro ed individuando le opportunità di miglioramento e di coinvolgimento degli stakeholder nell'effettuare scelte socialmente positive.

Essere un'azienda socialmente responsabile per Cogeva significa porre il rispetto della persona al centro delle scelte aziendali, dei processi organizzativi e di quelli produttivi / di servizio.

L'adozione di un sistema di responsabilità sociale conferma che Cogeva espleta tutte le attività che la vedono protagonista nel pieno rispetto dei diritti dei lavoratori, con particolare riguardo al rifiuto di lavoro minorile ed infantile, alla effettiva conformità alle norme per la salute e la sicurezza, all'assenza di discriminazioni ed anche all'impiego di orari di lavoro e retribuzioni rispondenti ai requisiti di legge ed ai contratti nazionali ed aziendali in essere.

Tutto ciò testimonia la determinazione aziendale di proseguire nel pur difficile cammino verso l'offerta di un prodotto / servizio il più possibile adeguato e rispondente ai reali bisogni dei Clienti, supportato da un ambiente di lavoro integro e conforme ai principi etici.

Un aspetto particolare della norma SA 8000 vede Cogeva impegnata a richiedere anche ai propri fornitori il totale rispetto dei requisiti sociali. Scopo fondamentale della norma è infatti quello di

contribuire a migliorare le condizioni lavorative in tutto il mondo, attivando un processo di sviluppo migliorativo globale e continuo.

Trattandosi di cooperativa, il rispetto dei soci è totalmente coerente con il proprio statuto: la missione è quella di dare lavoro ai soci e creare le migliori condizioni economiche e di lavoro per tutti. L'ammissione di nuovi soci è subordinata alla verifica della disponibilità dei soci già in essere a svolgere le attività necessarie per l'erogazione dei servizi.

L'Azienda, nel forte proponimento di continuare a mantenere uno standard elevato di valori etici, si pone come prossimo obiettivo quello di redigere periodicamente un Bilancio SA8000 in grado di evidenziare e divulgare i risultati conseguiti, attraverso una completa ed accurata rilevazione delle performances aziendali in tema di responsabilità sociale, secondo i trend di precisi indicatori.

0.1 Obiettivi e Metodologia

Il bilancio SA8000 della Cogeve risponde al bisogno di informazione e trasparenza espresso dagli stakeholder relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione dello standard; a tal fine con esso l'organizzazione si propone di:

- far conoscere ai vari portatori di interessi la politica integrata Qualità Ambiente Sicurezza e Responsabilità sociale dell'azienda;
- favorire la conoscenza e la comprensione da parte di tutti gli stakeholder degli impegni reali dell'azienda;
- fornire al management aziendale uno strumento utile per il riesame interno della politica integrata e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso i trend degli indicatori adottati.

La logica di base del presente documento prevede che per ciascun requisito della norma SA8000 sia condotta una valutazione d'insieme che tenga conto dell'approccio adottato, dei risultati conseguiti, e del confronto di tali risultati con valori medi di riferimento di settore e con gli obiettivi interni aziendali.

0.2 La politica integrata per la qualità, l'ambiente, la sicurezza e la responsabilità sociale.

COGEVA Società Cooperativa è un'Azienda che opera nel campo dell'erogazione di servizi di pulizia civili e industriali, nella gestione di impianti sportivi e bar. L'Azienda opera prevalentemente nell'area della media valle del Tevere ma è in grado di operare su tutto il territorio regionale.

COGEVA ha deciso di attuare un Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente, Sicurezza e Responsabilità sociale conforme alle Norme UNI EN ISO 9001:2008, UNI EN ISO 14001:2004 Regolamento Emas, OHSAS 18001:2007, e SA8000:2008, descritto nel Manuale integrato e dettagliatamente definito nelle Procedure aziendali.

COGEVA, in relazione alle specifiche attività dei servizi erogati ed ai rapporti con l'ambiente circostante, individua gli aspetti ambientali significativi che può tenere sotto controllo e su cui può avere influenza. Per COGEVA i principali impatti ambientali riguardano la produzione e gestione dei rifiuti, il consumo di risorse naturali (gas, acqua, energia elettrica), le emissioni di gas di scarico dei mezzi e degli impianti utilizzati nei processi produttivi.

COGEVA, con l'adozione di un sistema di gestione integrato Qualità, Ambiente, Sicurezza, Responsabilità Sociale, si propone di:

- Osservare tutte le leggi vigenti, incluse quelle ambientali, di salute e sicurezza e quelle attinenti al sistema HACCP e piscine pubbliche, e rispettare i requisiti contrattuali al fine di raggiungere la piena soddisfazione del cliente;
- Garantire il mantenimento ed il miglioramento del livello di sicurezza igienico sanitaria dei cibi preparati
- Conformarsi a tutti i requisiti delle norme prese a riferimento (ISO 9001:2008, ISO 14001:2004, Reg. EMAS, OHSAS 18001:2007 e SA8000:2008) mantenendo il Sistema di gestione integrato sempre dinamico ed in linea con le reali esigenze aziendali ed attuandone un continuo monitoraggio;
- Rispettare tutte le convenzioni ILO alla base della norma SA 8000 presa a riferimento;
- Ottimizzare l'efficacia e l'efficienza dei processi aziendali mediante la loro pianificazione e il loro monitoraggio;
- Migliorare la sensibilità, lo spirito collaborativo e l'attenzione di tutto il personale verso gli aspetti della qualità, dell'ambiente, della salute e sicurezza del lavoro e della Responsabilità Sociale;
- Creare una cultura aziendale orientata al miglioramento continuo.

COGEVA per raggiungere tali obiettivi ha deciso di definire la propria Politica integrata Qualità Ambiente, Sicurezza e Responsabilità sociale, considerando l'attenzione al Cliente, la protezione ed il miglioramento dell'ambiente ed il rispetto dei requisiti di Responsabilità Sociale come fattori strategici per il proprio futuro. Tutto ciò si basa essenzialmente sui seguenti principi:

- garantire al cliente la corretta fornitura del servizio, anche mediante l'ottimizzazione di tutte le risorse aziendali;
- ricercare la piena soddisfazione del Cliente, coinvolgendo gli stakeholder nella condivisione dei principi e degli impegni dichiarati nella Politica;
- coinvolgere e qualificare il personale a tutti i livelli mediante attività formative, finalizzate a diffondere la politica aziendale, ottimizzare l'efficienza dei processi in tutti i suoi aspetti, mirando a garantire l'efficacia degli stessi;
- bilanciare i molteplici obiettivi qualitativi, ambientali, di sicurezza e di responsabilità sociale che COGEVA si è prefissata con una corretta gestione economica, coerente con gli obiettivi prefissati;
- diffondere il concetto di Responsabilità Sociale alle parti interessate (fornitori, Clienti, consumatori e loro associazioni, istituzioni pubbliche, gruppi ambientalisti e umanitari, Organizzazioni Non Governative, sindacati, mass-media, opinione pubblica, residenti nell'area geografica dei siti produttivi, inclusi quelle di proprietà del Cliente);
- osservare la legge italiana con particolare attenzione a quanto definito in materia di età lavorativa ed ostacolando l'utilizzo del lavoro infantile in tutta la filiera produttiva: all'interno dell'azienda, presso i fornitori diretti e presso i subfornitori;
- stabilire procedure per il recupero dei bambini trovati a lavorare e promuovendo l'educazione dei bambini che ricadono nell'ambito delle raccomandazioni ILO 146 (i bambini ed i giovani lavoratori non devono essere impiegati al lavoro durante le ore scolastiche), la convenzione ILO 138 e la raccomandazione ILO 146, concernenti l'età minima per l'avviamento al lavoro, la convenzione ILO 182 sulle forme peggiori di lavoro minorile;
- evitare ogni forma di lavoro forzato ed obbligato all'interno dell'azienda, nel rispetto della convenzione ILO 29 e 105 (soppressione del lavoro forzato) e promuovendone la non diffusione nell'ambito di tutta la filiera;
- garantire un luogo di lavoro salubre e sicuro mediante la nomina di un Rappresentante della Direzione per la salute e sicurezza sul Lavoro che assicuri che tutto il personale riceva adeguata formazione in materia; in particolare dovrà essere garantito il rispetto delle convenzioni ILO 155 e di tutta la normativa vigente in Italia in materia di sicurezza sul luogo di lavoro;

- garantire la libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, nel rispetto delle convenzioni ILO 87 (libertà sindacale e protezione del diritto sindacale), ILO 135 (rappresentanti del lavoratori), ILO 98 (diritto all'organizzazione e alla contrattazione collettiva);
- non attuare alcun tipo di discriminazione in relazione a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, età, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica, nel rispetto delle convenzioni ILO 111 (discriminazione nell'impiego e nella professione), ILO 100 (parità di remunerazione, per lavoro uguale, tra manodopera maschile e femminile), ILO 159 (riabilitazione professionale e lavoro delle persone disabili), ILO177 (lavoro a domicilio);
- non utilizzare né favorire in alcun modo punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche o violenza verbale (convenzione ILO 29 concernente il lavoro forzato o obbligatorio, art. 41 della Costituzione, articoli 2087 e 2043 del Codice Civile, Statuto dei Lavoratori);
- adeguarsi all'orario previsto dalle leggi in vigore, nel rispetto della Costituzione della Repubblica Italiana, dello Statuto dei Lavoratori, delle convenzioni ILO 98 (diritto all'organizzazione e alla contrattazione collettiva), del CCNL di riferimento (multiservizi / pulizie industria) e del Regolamento Interno;
- garantire il rispetto dei minimi contributivi legali e comunque di un salario che soddisfi i bisogni essenziali, rispettando la convenzione ILO 100 (parità di remunerazione, per lavoro uguale, tra manodopera maschile e femminile);
- instaurare rapporti di partnership con i fornitori, attivando azioni di miglioramento e coinvolgendoli nel graduale rispetto dei requisiti ISO 9001 ISO 14001 e SA8000, e definendo una procedura che definisca le modalità di qualifica dei fornitori sia in materia di organizzazione aziendale (requisiti qualitativi) che di rispetto dell'Ambiente (requisiti ambientali) che di Responsabilità Sociale (requisiti "etici");
- dare maggiore visibilità all'azienda e ad i suoi impegni, garantendo un adeguato livello di comunicazione con l'esterno, anche attraverso dichiarazioni ufficiali, sfruttando ed ottimizzando i canali di comunicazione di cui dispone, ed individuando eventuali nuove modalità che dovessero mostrarsi maggiormente efficaci;
- promuovere le azioni correttive, preventive o di rimedio necessarie a correggere o anticipare il verificarsi di scostamenti dagli standard di servizio, di processo e di sistema;
- definire gli obiettivi e traguardi del Sistema di Gestione Integrato nei Piani di miglioramento aziendali, monitorati periodicamente e riesaminati con cadenza almeno annuale.



Tutto il personale che opera per COGEVA è responsabile per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, inclusi quelli relativi all'impatto ambientale, alla salute e sicurezza del lavoro e al rispetto dei requisiti di responsabilità sociale nelle aree di propria competenza.

Tutti i Responsabili aziendali sono tenuti ad attuare il Sistema di gestione Integrato Qualità Ambiente, Sicurezza e Responsabilità Sociale, a diffonderne la conoscenza ed a monitorare sistematicamente le attività operative, in modo da assicurare che tutto il personale operi con adeguata competenza nel rispetto delle procedure stabilite.

Marsciano, 4 gennaio 2016

Il Presidente
(Vito Domenichetti)

0.3 Implementazione del sistema di responsabilità sociale

Cogeva ha implementato il Sistema di Responsabilità Sociale come di seguito descritto.

- Lavoro infantile: nell'organizzazione aziendale sono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 18 anni, anche perché sono al momento lavorano esclusivamente soci che per statuto devono essere maggiorenni. L'azienda non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.
- Lavoro obbligato: tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.
- Salute e sicurezza: la sicurezza è posta con forza al centro dell'attività aziendale, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività (ad esempio utenza). Risorse adeguate sono allocate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti o altre cause di pericolo. Recentemente Cogeva ha ottenuto anche la certificazione OHSAS 18001 – Salute e Sicurezza sul Lavoro.
- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.
- Discriminazione: sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.
- Procedure disciplinari: è stato predisposto un regolamento interno, in linea con quanto previsto dal CCNL e nel regolamento aziendale, che prevede i provvedimenti disciplinari contemplati dall'azienda, in relazione ad eventuali inadempienze o comportamenti irrispettosi da parte dei lavoratori, anche al fine di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.
- Orario di lavoro: la settimana lavorativa ordinaria è di 40 ore, in linea con quanto previsto nel Contratto Collettivo Nazionale. Il lavoro straordinario è previsto solo in circostanze economiche eccezionali di breve periodo, legato a commesse straordinarie e temporanee dei Clienti che ne facciano richiesta.
- Retribuzione: ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro ed è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.
- Sono definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti dello standard.
- Definizione delle modalità di realizzazione del riesame interno, quale strumento della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza.



- Adozione di un piano di comunicazione esterna, con l'aggiornamento del sito www.cogeva.it per rendere noto alle parti interessate regolarmente i dati relativi alla performance aziendale riguardanti i requisiti della norma.
- Comunicazione ai lavoratori della possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare reclamo all'organismo di certificazione, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi alla norma SA8000.

Il seguente bilancio SA8000 oltre a fornire alla direzione aziendale uno strumento utile per il riesame interno, facilita la conoscenza dei vari portatori d'interesse della politica aziendale per la responsabilità sociale e, in particolare, della natura degli impegni reali che l'azienda ha assunto, adottando un sistema conforme allo standard SA8000. Inoltre fornisce una panoramica sul rispetto dei requisiti normativi SA8000, mediante informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma.

1 *Lavoro infantile*

Cogeva ha emesso una procedura “Lavoro Minorile”, nella quale esplicita la propria estraneità all’utilizzo del lavoro minorile. Tale procedura è stata pubblicata nel sito internet www.cogeva.it al fine di renderla nota agli stakeholder e agli utenti del sito. Annualmente definisce degli indicatori di miglioramento, descritti ai successivi punti.

1.1 **Composizione dell’organico COGEVA**

Ad oggi la composizione dell’organico (soci che hanno lavorato) è così strutturata:

		UOMINI	DONNE	EXTRACOMUNITARI	BAMBINI LAVORATORI
2011	22 soci fissi 23 soci stagionali	19 (42,2%)	26 (57,8%)	11 (24,4%)	0 (0%)
2012	22 soci fissi 20 soci stagionali	17 (41,5%)	25 (59,5%)	10 (23,8%)	0 (0%)
2013	23 soci fissi 17 soci stagionali	18 (45,0%)	22 (55,0%)	9 (22,5%)	0 (0%)
2014	21 soci fissi 19 soci stagionali	19 (47,5%)	21 (52,5%)	9 (22,5%)	0 (0%)
2015	18 soci fissi 10 stagionali	11 (39,3%)	17 (60,7%)	8 (28,6%)	0 (0%)

1.2 Situazione obiettivi al 31 dicembre 2015

(si veda tabella “Obiettivi e indicatori SA8000 – anno 2015)

Tutti gli obiettivi formulati per il 2015 sono stati raggiunti.

Nessun coinvolgimento COGEVA con il lavoro infantile.

Nessun caso presso i fornitori è stato mai rilevato o comunicato a COGEVA.

COGEVA prosegue l’adozione a distanza della bambina di Sehongong (Lesotho) tramite Actionaid ed ha ricevuto ulteriore documentazione in data 21 luglio 2015 – brochure di presentazione riportante i saluti del coordinatore di progetto e allegato disegno e lettera della bimba stessa. La ragazzina ha ormai 11 anni (nata nel 2004).

L’azienda intende continuare ad utilizzare biglietti augurali UNICEF al posto di omaggi natalizi.

Cogeva ha inserito nel sito internet www.cogeva.it un chiaro riferimento all’adozione a distanza supportata dal 2012, al fine di sensibilizzare quanto più possibile analoghe iniziative.

Per quanto riguarda l’obiettivo di miglioramento (“individuare sempre nuove iniziative di sensibilizzazione in materia di miglioramento della condizione infantile”), non è stato possibile implementare nuove attività di sensibilizzazione, seppur si è continuato a diffondere il messaggio.

1.3 Obiettivi 2016

Continuare a rispettare quanto previsto dalla legge e dal regolamento interno in materia di età lavorativa (soci almeno maggiorenni, e priorità di utilizzo per i soci che hanno già un rapporto con la cooperativa).

Continuare ad utilizzare biglietti augurali UNICEF al posto di omaggi natalizi (ultimi 3 anni).

Mantenere l’adozione a distanza.

Continuare a monitorare l’assenza di ricorso a lavoro minorile anche presso i fornitori.

OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO: *individuare / progettare / attuare una possibile attività ludico – ricreativa per minori “a rischio” presso Cogeva, durante la quale sensibilizzare l’utenza al tema del lavoro minorile nel mondo.*

2 Lavoro Obbligato

2.1 Organizzazione del lavoro presso COGEVA

Tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente. L'azienda non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega sia ottenuto dietro alcun tipo di minaccia. Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro e dal regolamento interno.

Il personale in azienda è attualmente costituito esclusivamente da soci lavoratori, suddivisi tra fissi e stagionali. Il diverso utilizzo dei soci è legato alle mansioni che li interessano ed alla diversa professionalità (ad esempio assistenti bagnanti, istruttori di nuoto, addetti servizi bar, biglietteria piscina) ed è assolutamente condiviso. Spesso trattasi di studenti interessati esclusivamente alle attività stagionali.

In azienda non sono presenti documenti di identità originali dei lavoratori, né i lavoratori non sono costretti in alcun modo a contrarre debiti con l'azienda. I lavoratori sono liberi di andarsene alla fine del turno lavorativo.

L'azienda ha sempre cercato di adattarsi alle richieste dei lavoratori, evitando di applicare in modo drastico i termini di legge in materia di preavviso, ma permettendo il licenziamento anche immediato senza applicare penali. Ciò è stato possibile anche perché le mansioni svolte sono facilmente intercambiabili e sostituibili.

Cogeva è disponibile a concedere fino ad un massimo di € 2.000,00 annue a lavoratore le richieste di anticipo del TFR, evitando di applicare il più stringente criterio previsto dalla legge (diritto concedibile solo al 4% dei lavoratori e solo per spese mediche o acquisto prima casa).

I familiari dei lavoratori possono recarsi in visita presso l'azienda. Le dimensioni dell'azienda facilitano la comunicazione diretta ed i rapporti umani.

2.2 Depositi

Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in azienda denaro o copie originali di documenti.

2.3 Contratto di lavoro

In azienda è presente copia dei CCNL applicati: multiservizi e contratto "Turismo Confcommercio", applicato per i lavoratori stagionali addetti alla gestione degli impianti sportivi. In data 16 dicembre 2015 è stato approvato il nuovo regolamento interno, che prevede l'applicazione dei due differenti contratti di lavoro.

2.4 Situazione obiettivi al 31 dicembre 2015

(si veda tabella "Obiettivi e indicatori SA8000 – anno 2015)

Nessun lavoratore è stato mai in alcun modo obbligato ad effettuare attività presso la cooperativa e nessuna segnalazione in merito è stata mai ricevuta.

Non sono mai stati richiesti depositi di documenti o quant'altra possa aver costretto il lavoratore a rimanere presso COGEVA.

Attraverso la realizzazione di un'indagine sul clima interno, l'azienda, date le dimensioni ridotte e l'ottima intesa tra le parti, si pregia di poter lavorare in un clima di estrema serenità.

COGEVA continua a non praticare alcuna forma di lavoro obbligato, rispettando il contratto di lavoro ed il regolamento interno. Continua a non richiedere documenti originali ai lavoratori né depositi di somme di denaro.

Per quanto riguarda l'obiettivo di miglioramento, è stato raggiunto in data 16 dicembre 2015 (data di approvazione del nuovo regolamento interno, che prevede l'applicazione dei due differenti contratti di lavoro).

2.5 Obiettivi 2016

Mantenere quanto definito nei precedenti obiettivi.

OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO: istituire / implementare un sistema di monitoraggio del clima interno attraverso questionari o altro sistema di rilevazione tra i dipendenti, che possa monitorare anche eventuali "percezioni" di lavoro obbligato.

3 Salute e Sicurezza

3.1 La gestione della Sicurezza in COGEVA

La questione della sicurezza è stata posta con forza al centro dell'attenzione dell'attività di organizzazione del lavoro, tanto da implementare e certificare il sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro OHSAS 18001. Ciò al fine di garantire ai lavoratori e a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività un luogo di lavoro sicuro e salubre, facendo particolare attenzione ai luoghi di lavoro di proprietà del Cliente, presso i quali viene effettuato un sopralluogo prima dell'avvio delle attività, al fine di verificare la conformità degli stessi ai requisiti di sicurezza. Iniziative e misure diverse sono state adottate per prevenire incidenti, danni alla salute e altre cause di pericolo. Le principali:

- I lavoratori sono stati coinvolti in molte fasi della gestione della sicurezza (monitoraggio dei rischi, identificazione delle misure, formazione del personale), anche grazie alla figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, nominato ed inserito nell'organigramma nominativo aziendale, che ricopre anche il ruolo di Rappresentante dei Lavoratori per SA 8000;
- Tutti gli impianti e le attrezzature sono regolarmente sottoposti a manutenzione periodica, così come previsto dal sistema di gestione integrato Qualità Ambiente Sicurezza e Responsabilità Sociale; è costante il monitoraggio sul funzionamento di impianti e macchine, per verificare l'idoneità e la sicurezza dei macchinari e degli impianti, oltre alle emissioni di sostanze nocive e rumori molesti;
- responsabilità, procedure, istruzioni operative per il supporto e l'indirizzo dei comportamenti individuali sono state formalizzate in un documento interno, il Documento di Valutazione dei Rischi, condiviso e a disposizione dei lavoratori;
- è stato definito ed è periodicamente aggiornato un piano di evacuazione antincendio adeguato alla struttura e annualmente validato attraverso l'effettuazione di mirate prove di evacuazione che permettano di rilevare eventuali inadeguatezze;
- in caso di cantieri di particolare significatività anche dimensionale (ad esempio quando il Cliente è una industria produttiva), COGEVA verifica preliminarmente all'avvio dei lavori le eventuali problematiche che dovessero scaturire dalle interferenze tra le lavorazioni; qualora dovessero scaturire tali problematiche sono accuratamente gestite mediante la sottoscrizione di un appropriato DUVRI, nel quale sono definite le misure di sicurezza da adottare (ad esempio in caso di lavorazioni da effettuare in orari di chiusura dell'azienda Cliente, gli operatori operano sempre in coppia);
- trattandosi di attività a rischio di incendio medio, in COGEVA è presente il Certificato Prevenzione Incendi rinnovato il 1 agosto 2012 e valido fino al 22 marzo 2017;

- è stato elaborato un programma di sorveglianza sanitaria per i soci lavoratori in data 6 novembre 2015 che prevede un protocollo di base di accertamenti sanitari (esami strumentali e di laboratorio) per singola mansione; le attività sono svolte regolarmente dal medico competente Dott.ssa Pierini Tiziana (incarico al medico competenze formalizzato attraverso il documento Nomina del Medico Competente data 31 luglio 2009, tuttora in vigore);
- sono periodicamente effettuati sopralluoghi sui cantieri (almeno annualmente) da parte del medico competente;
- viene effettuata regolarmente la riunione annuale in materia di salute e sicurezza a cui partecipano RSPP, medico competente ed RLS;
- ogni anno vengono organizzati momenti di formazione per tutti i lavoratori sui temi della salute e sicurezza sul lavoro; in particolare:
 - ✓ tutti i nuovi assunti sono formati prima dell'avvio alle attività lavorative; tale formazione consta di 4 ore di formazione generale in materia di salute e sicurezza e di 4 ore di formazione specifica sulla mansione;
 - ✓ le figure specifiche individuate e presenti in organigramma quali preposti, addetti antincendio e primo soccorso, Rappresentante dei Lavoratori per la Salute e Sicurezza sul Lavoro e Rappresentante Sicurezza SA 8000 sono preventivamente formate: tale formazione viene aggiornata con la frequenza e le modalità previste dal D. Lgs. 81/2008 e da SA8000:2008
 - ✓ tutti partecipano ad incontri formativi / informativi quali i meeting periodici di aggiornamento (incontri formativi che riguardano un po' tutti gli aspetti dell'attività, inclusi i temi della sicurezza)
 - ✓ ad ogni cambiamento organizzativo o problematica emersa, viene effettuata la formazione necessaria a definire nuove procedure o a chiarire / risolvere / modificare le procedure che hanno causato o contribuito a provocare l'evento

3.2 Infortuni e malattie nei luoghi di lavoro

Gli infortuni degli ultimi anni sono stati:

Anno	Numero infortuni	Giorni di assenza dal lavoro
2008	2	13
2009	0	==
2010	0	==

2011	0	==
2012	1 (in itinere)	36
2013	0	==
2014	3 (di cui 1 itinere poi non riconosciuto dall'Inail)	72 (di cui 38 in itinere)
2015	0	0

3.3 Malattie professionali

Nessun caso di malattia professionale accertato.

3.4 Attività di prevenzione e formazione

Il miglioramento degli indici di salute e sicurezza è strettamente legato alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione, all'organizzazione di corsi di formazione e all'acquisto, e distribuzione, di dispositivi di protezione individuali.

Le attività di formazione e prevenzione sono state definite in base alle reali necessità aziendali e dei lavoratori, nonché nel rispetto dei requisiti di legge. Ogni anno vengono organizzati corsi di formazione interna in materia di salute e sicurezza, cui partecipa la quasi totalità dei lavoratori. Tutti i lavoratori impiegati nelle attività sono stati dotati di appositi dispositivi di protezione individuali, così come descritto nel Documento di Valutazione dei Rischi aggiornato in data 27 giugno 2015.

3.5 Situazione obiettivi al 31 dicembre 2015

(si veda tabella "Obiettivi e indicatori SA8000 – anno 2015)

Tutti gli obiettivi sono stati raggiunti, incluso l'obiettivo di miglioramento "raccolgere dati tramite la griglia progettata al fine di individuare near misses". Si veda di seguito la tabella somministrata come questionari ai lavoratori.

Questionario indagine quasi infortuni				
si prega di compilare aggiungendo nelle righe vuote eventuali situazioni vissute o viste				
		Durante il lavoro in COGEVA ti sei mai trovato nella situazione descritta?		se si indica quante volte
Alla guida		si	no	
	Descrizione situazione			
G1	Durante la guida mi distraigo per l'uso del telefonino, per guardarmi intorno o per salutare qualcuno e non mi accorgo che il mezzo che mi precede ha rallentato o si è fermato			
G2	Durante la guida mi distraigo per l'uso del telefonino, per guardarmi intorno o per salutare qualcuno e non mi accorgo del semaforo rosso o dello stop o che devo dare la precedenza ad un altro in arrivo			
G3	Mentre scendo dall'auto/furgone, non mi accorgo di un altro automezzo che mi sta sorpassando			
G4	Sono in ritardo e non mi accorgo di aver superato di molto il limite di velocità			
G5	Sono in ritardo e non mi accorgo del semaforo che è rosso			
G6	Sono in ritardo e non rispetto la precedenza all'incrocio			
G7	Sono distratto e non indosso le cinture di sicurezza			
addetto alle pulizie				
	Descrizione situazione	si	no	

P1	Mentre scendo le scale con alcune attrezzature da lavoro in mano inciampo sulle stesse attrezzature (cavo alimentazione, tubo flessibile, telaio scopa a frange ecc.)			
P2	Mentre cammino con alcune attrezzature da lavoro in mano inciampo sulle stesse attrezzature (cavo alimentazione, tubo flessibile, telaio scopa a frange ecc.)			
P3	mentre cammino scivolo sul pavimento bagnato			
P4	mentre scendo/salgo le scale scivolo sul pavimento bagnato			
P5	mentre salgo/scendo dal furgone/automezzo scivolo sul pavimento			
P6	mentre sto prendendo/aprendo un flacone di detergente mi scivola dalle mani e mi cade su un piede			
P7	mentre sto prendendo/aprendo un flacone di detergente mi scivola dalle mani e mi si rovescia il contenuto su piedi/gambe			
P8	mentre sto prendendo/aprendo un flacone di detergente mi scivola dalle mani e degli schizzi raggiungono il viso			
P9	mentre mi trovo su uno sgabello/scala comincio a perdere l'equilibrio			
P10	mentre mi trovo su uno sgabello/scala questa si muove leggermente perché l'appoggio è poco stabile			
P11	mentre vuoto i cestini vengo a contatto con materiali taglienti o pungenti (vetro/sirighe)			
P12	mentre mi rialzo urto il capo su un elemento sporgente (finestra, mensola,)			
P13	mentre sollevo un peso non piego le gambe ma la schiena			

P14	mentre uso le attrezzature mi accorgo che uno dei dispositivi di sicurezza operatore non funziona			
P15	mentre uso una prolunga mi accorgo che è parzialmente arrotolata e si è surriscaldata			
P16	mentre uso le attrezzature non indosso i dispositivi di protezione previsti			
	addetto al bar	si	no	
B1	mentre apro il forno sono investito dalle esalazioni molto calde			
B2	mentre apro/chiedo il forno o prendo un vassoio tocco una parte molto calda			
B3	mentre apro la lavastoviglie sono investito dalle esalazioni molto calde			
B4	mentre lavo le stoviglie a mano passo con la mano troppo vicina alla lama			
B5	mentre uso/pulisco l'affettatrice passo con la mano troppo vicino alla lama			
B6	mentre uso/pulisco la piastra elettrica tocco una parte molto calda			
B7	mentre uso/pulisco la macchina per il caffè tocco una parte molto calda			
B8	mentre estraggo una spina dalla presa di corrente la presa si stacca dal muro			
B9	mentre sollevo un peso non piego le gambe ma la schiena			
B10	mentre uso le attrezzature mi accorgo che uno dei dispositivi di sicurezza operatore non funziona			

	addetto alle manutenzioni	si	no	
M1	mentre uso le attrezzature non indosso i dispositivi di protezione previsti			
M2	mentre uso le attrezzature mi accorgo che uno dei dispositivi di sicurezza operatore non funziona			
M3	mentre sollevo un peso non piego le gambe ma la schiena			
M4	mentre uso una prolunga mi accorgo che è parzialmente arrotolata e si è surriscaldata			
	addetto alla Piscina			
PIS1	sono esposto per molto tempo al sole senza alcuna protezione			
PIS2	apro il fusto del dicloro ed aspiro i vapori/esalazioni che ne fuoriescono			
PIS3	mentre sollevo un peso non piego le gambe ma la schiena			
PIS4	faccio il bagno poco dopo un pasto abbondante			

COGEVA risulta conforme a quanto previsto dalla normativa vigente in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro. E' stato istituito il monitoraggio su ore di formazione sicurezza, oltre al monitoraggio degli infortuni, già esistente.

Obiettivo	Dato 2015	Note
Infortuni = 0	0	==
Ore di formazione per partecipante > 2,5	3,8	Dati in linea con il valore degli altri anni – leggere flessioni non sono significative in quanto dipende dalla calendarizzazione delle attività formative (se

		fine anno o inizio anno)
Ore formazione / soci fissi > 8,5	19,4	Dati in linea con il valore degli altri anni – leggere flessioni non sono significative in quanto dipende dalla calendarizzazione delle attività formative (se fine anno o inizio anno)
Sensibilizzare ulteriormente il personale a focalizzare l'attenzione sui quasi incidenti, avendo cura di memorizzarli e comunicarli all'azienda (ottenere almeno 3 registrazioni di "quasi incidenti).	7 questionari	Non sono stati registrati veri e propri "near misses", ma è stato somministrato un questionario con elenco di possibili quasi incidenti, al fine di stimolare l'acquisizione di tali dati, altrimenti non riuscita.

3.6 Obiettivi 2016

Rimangono validi gli obiettivi così come già precedentemente formulati.

OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO: somministrare sistematicamente i questionari su near misses ed elaborare i relativi dati, con eventuale apertura di azioni correttive.

4 Libertà di Associazione e diritto alla Contrattazione Collettiva

4.1 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva presso COGEVA

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

4.2 Tipologia dei contratti aziendali

Tutti i contratti di lavoro sono conclusi richiamando i contratti collettivi di categoria ed il regolamento interno, recentemente revisionato con riferimento ai due contratti applicati (data revisione: 16 dicembre 2015).

4.3 Lavoratori e sindacati

Durante il 2015 per la prima volta nella storia della cooperativa un lavoratore ha aderito ad una organizzazione sindacale (nello specifico, la CISL di Todi). Tale organizzazione pertanto è stata aggiunta nell'elenco degli Stakeholder.

4.4 Contenziosi in azienda

Al momento nessun contenzioso in corso. Un unico caso in passato si è verificato nel 2004: un lavoratore che ha prestato la propria attività in COGEVA nel periodo 1996-2000 si è ammalato e successivamente è deceduto per una patologia molto rara dovuta al contatto con l'amianto. Le due perizie disposte hanno concluso che la malattia e la successiva morte del lavoratore non sono da imputarsi all'attività lavorativa con COGEVA ma a precedenti attività. Tuttavia il procedimento penale riguardo al mancato rispetto delle normative di sicurezza nei luoghi di lavoro è ancora in corso (prevista conclusione entro 2017).

4.5 Situazione obiettivi al 31 dicembre 2015

(si veda tabella "Obiettivi e indicatori SA8000 – anno 2015)

Come sopra esposto, un lavoratore ha aderito ad una organizzazione sindacale.

Le tre principali organizzazioni sindacali presenti con una sede a Marsciano o comunque nel territorio limitrofo (CGIL, CISL, UIL) e la CISL di Todi (a cui ha aderito il lavoratore) sono presenti nell'elenco degli stakeholder. Nessuna ulteriore organizzazione sindacale nel territorio è stata rilevata come significativa. Le informazioni e gli aggiornamenti relativi al sistema di gestione integrato Qualità -

Ambiente – Sicurezza - Responsabilità Sociale sono disponibile nel sito www.cogeva.it. Nessuna sanzione o rilievo è stato inoltrato ad alcun lavoratore.

Anche gli obiettivi di miglioramento sono stati raggiunti in quanto:

1. Una nuova organizzazione sindacale è stata inserita nell'elenco degli stakeholder.
2. Uno stralcio di Riesame della Direzione è pubblicato sul sito www.cogeva.it
3. Nessuna segnalazione né sanzioni da parte di Enti di controllo (nessuna segnalazione da Lega Coop, INPS o organizzazioni sindacali)

4.6 Obiettivi 2016

Rimangono validi gli obiettivi così come già precedentemente formulati, inclusi gli obiettivi di miglioramento. Nessun ulteriore obiettivo risulta formulabile.

5 Discriminazione

5.1 L'impegno COGEVA alla non discriminazione

L'azienda garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione.

- Nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire e solo dopo aver verificato che i soci lavoratori già in attività non siano in grado di far fronte a maggiori carichi di lavoro.
- Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nel regolamento e nei Contratti Collettivi Nazionali dei settori di appartenenza. Lo stesso regolamento disciplina anche eventuali trattamenti economici legati a cambiamento di mansione e licenziamenti.
- L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali. Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute e sicurezza e responsabilità sociale.
- Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi.
- L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale, così come chiaramente enunciato nel regolamento COGEVA.

5.2 La presenza femminile in azienda

In azienda il 60% dei lavoratori (fissi + stagionali) è costituito da donne. Tra i fissi la percentuale è del 61,1%.

La scelta di affidare lavori a donne e a uomini è determinata sostanzialmente dall'effettiva disponibilità o volontà espressa dal lavoratore in relazione alle esigenze aziendali. La spiccata presenza femminile è da imputarsi alla specificità del lavoro, molto spesso part time e legato ad attività di pulizia prevalentemente di tipo civile, che meglio aderisce alle aspettative di lavoro femminili ed espressamente richieste dalle stesse.

Lo stesso numero di auto-candidature ricevute da COGEVA rispecchia la prevalenza femminile riscontrabile tra i soci lavoratori. Le mansioni ricoperte sono analoghe a quelle degli altri soci lavoratori.

Il trattamento economico rispecchia il regolamento e il contratto di lavoro. Le disparità economiche tra i lavoratori sono dovute esclusivamente al riconoscimento di qualifiche superiori e/o mansioni diverse.

		UOMINI	DONNE	EXTRACOMUNITARI
2011	22 soci fissi 23 soci stagionali	19 (42,2%)	26 (57,8%)	11 (24,4%)
2012	22 soci fissi 20 soci stagionali	17 (41,5%)	25 (59,5%)	10 (23,8%)
2013	23 soci fissi 17 soci stagionali	18 (45%)	22 (55%)	9 (22,5%)
2014	21 soci fissi 19 soci stagionali	19 (47,5%)	21 (52,5%)	9 (22,5%)
2015	18 soci fissi 10 soci stagionali	11 (39,3%)	17 (60,7%)	8 (28,6%)

5.3 Lavoratori stranieri in azienda

In azienda sono presenti lavoratori stranieri in misura del 28,6%. Tale presenza, abbastanza stabile, rispecchia l'andamento generale della presenza di lavoratori stranieri nel territorio. A tutti i lavoratori è permesso osservare le festività religiose e celebrare le proprie pratiche religiose sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro. In caso di soci lavoratori coinvolti in pratiche religiose quali ramadan, questo viene rispettato e si cerca di conciliare l'esigenza di festa con quella lavorativa. La percentuale di extracomunitari in azienda rispecchia la presenza degli stessi sul territorio.

5.4 Situazione obiettivi al 31 dicembre 2015

(si veda tabella "Obiettivi e indicatori SA8000 – anno 2015)

Rimane in vigore la Procedura "Modalità di accesso alla formazione e criteri di affidamento dei lavori presso i Clienti" approvata il 13 dicembre 2012.

La percentuale di donne individuata come congrua per la tipologia delle attività è stata del 60,7% (fissi + stagionali), esattamente coincidente con l'obiettivo (60%).

Tra i lavoratori fissi la percentuale è del 61,1%.

Nessun reclamo è stato ricevuto dai lavoratori o da altri soggetti in merito a questioni discriminatorie. Nessuna discriminazione in fase di accesso alla candidatura: chiunque desideri può lasciare i propri dati e compilare il format. La scelta viene effettuata con la massima oggettività, in base ai requisiti previsti dal mansionario aziendale e alla compatibilità tra le esigenze aziendali e le disponibilità del potenziale lavoratore. Il periodo di prova di 90 giorni di effettivo lavoro previsto dal regolamento, svolto in parte in affiancamento, permette di valutare il potenziale lavoratore sulle effettive abilità acquisite e di decidere in merito alla definitiva ammissione a socio. In ogni caso il lavoratore può manifestare la propria volontà di essere impiegato in particolari mansioni; COGEVA darà sempre l'opportunità al lavoratore di dimostrare le proprie capacità.

Inoltre COGEVA non ricerca nuovi soci qualora tra le forze in essere esistano già dei soci lavoratori con le stesse caratteristiche professionali disponibili a soddisfare l'esigenza aziendale. Tale prassi viene formalizzata in sede di Relazione Annuale del Bilancio. In tal modo garantisce una forma di autocontrollo che minimizza la possibilità di esercitare una qualunque forma di discriminazione tra i soci in merito all'accesso al lavoro.

L'accesso alla formazione è consentito a tutte le figure che siano coinvolte dall'oggetto della formazione; inoltre le attività formative sono aperte a chiunque manifesti un particolare interesse all'argomento oggetto di formazione.

Gli obiettivi precedentemente formulati sono stati raggiunti: mantenere gli indicatori individuati (almeno 60% di donne e 0 reclami da parte dei lavoratori).

Il questionario finalizzato al sondaggio relativo alla discriminazione è stato realizzato e somministrato.

5.5 Obiettivi 2016

Elaborare i dati desunti dalla somministrazione del questionario, inclusi i dati relativi alla discriminazione.

OBETTIVO DI MIGLIORAMENTO:

Monitorare la soddisfazione del personale estendendolo in modo sistematico anche al fornitore di servizi presente nell'area vasche delle piscine, mediante AUDIT presso il fornitore da effettuare sistematicamente ogni anno.

6 Procedure disciplinari

6.1 Provvedimenti COGEVA

I lavoratori non presentano segni di abusi fisici (cicatrici, difficoltà nella deambulazione, escoriazioni, ecc....). Nessun licenziamento effettuato recentemente da parte dell'azienda come provvedimento disciplinare, pur essendo lo stesso previsto in alcuni casi dal codice disciplinare / regolamento interno. Tutti i soci ricevono una copia del regolamento interno al momento dell'assunzione. E' obbligatorio da parte di tutti un comportamento civile e corretto.

NUMERO PRATICHE DISCIPLINARI APPLICATE

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Richiamo verbale	0	1	0	0	0	0	0	0
Richiamo scritto	0	1	0	0	2	0	1	0
Multa (non superiore a 3 ore)	0	0	0	0	0	0	0	0
Sospensione dal servizio (non superiore a 10 giorni)	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenziamento per mancanze (con o senza preavviso)	0	0	0	0	0	0	0	0

Reclami

Nessun reclamo per abusi fisici, verbali o di carattere sessuale da azienda a lavoratore o fra lavoratori (reclami che possono essere presentati in modo anonimo) è stato mai avanzato fino ad oggi.

6.2 Situazione obiettivi al 31 dicembre 2015

(si veda tabella "Obiettivi e indicatori SA8000 – anno 2015)

Nessun reclamo è stato inoltrato da parte del personale.

Il documento che esplicita le modalità di corretto comportamento presso il Cliente viene costantemente illustrato durante i meeting formativi, incluso il personale addetto alla gestione delle piscine.

6.3 Obiettivi 2016

Mantenere gli indicatori individuati.

7 Orario di lavoro

7.1 Orario Cogeva

L'orario lavorativo è strutturato in rapporto alle commesse dei Clienti ed è determinato dal contratto collettivo nazionale dei settori e dal regolamento interno.

Il Responsabile dei cantieri pianifica le attività settimanali e gli orari di lavoro in accordo ai servizi da fornire, al contratto di lavoro stipulato al momento dell'assunzione (part time o full time) ed alle disponibilità dei singoli lavoratori.

Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.

Il lavoro straordinario è effettuato solo in occasione di circostanze economiche eccezionali e di breve durata. E' sempre concordato con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal regolamento. Il lavoro straordinario è remunerato con la maggiorazione prevista dal regolamento interno.

Da settembre 2009 la flessione del mercato ha indotto l'azienda a ricorrere alla cassa integrazione, raggiungendo nel 2013 un totale di 12.008 ore, nel 2014 di 11.777 ore, nel 2015 di 9.221. Tale apparente riduzione è dovuta al riconoscimento limitato a 150 giornate lavorative nell'anno. Inoltre c'è stato un pensionamento.

Il ricorso alla cassa integrazione ha messo in evidenza la problematica di come assegnare tali ore ai lavoratori. Dalla discussione a cui hanno partecipato tutti è emersa la decisione di mantenere gli stessi criteri di assegnazione dei lavori. In tal modo sono stati coinvolti nella cassa integrazione i lavoratori coinvolti nei cantieri che hanno subito flessione. Tale scelta è risultata essere la più equa, oltre che la più corretta nei confronti del Cliente.

7.2 Andamento ore lavorate

Nel corso del 2010, del 2011, del 2012, del 2013, del 2014 e del 2015 non è mai stato svolto lavoro straordinario. Tale situazione è andata di pari passo con un generale calo delle commesse e conseguente ricorso aziendale alla cassa integrazione, come si può vedere dalla tabella che segue.

Ore di straordinario

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1208	303 (gennaio- agosto; ottobre- dicembre 0 ore)	0	0	0	0	0	0

Ore di cassa integrazione

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
0	2194 (ottobre- dicembre)	11.711	8.901	10.406	12.008	11.777	9.221

7.3 Situazione obiettivi al 31 dicembre 2015

(si veda tabella "Obiettivi e indicatori SA8000 – anno 2015)

L'obiettivo di evitare di ridurre le ore contrattuali è stato raggiunto, ma avendo una copertura di cassa integrazione limitata a 150 gg lavorativi. Inoltre l'obiettivo è stato raggiunto anticipando giornate di ferie dell'anno successivo.

L'azienda, per fronteggiare il calo delle commesse, e consapevole della probabile riduzione delle risorse dedicate alla cassa integrazione, ha portato avanti una politica commerciale più aggressiva e ha formato il personale su metodologie di lavoro innovative e particolarmente vantaggiose per i Clienti. Tuttavia la riduzione delle ore presso la Clientela prosegue.

7.4 Obiettivi 2016

Obiettivi riconfermati (non modificare gli orari contrattuali).

OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO



Non formulabile, in quanto legato all'andamento del mercato. L'obiettivo di miglioramento sarà di riuscire a non modificare o limitare al massimo la riduzione di orario i contratti di lavoro in essere con i soci lavoratori.

8 Retribuzione

Le retribuzioni (incluse ore di ferie, straordinari, malattia, maggiorazioni per notturni e festivi) sono definite nei contratti di lavoro e nel regolamento interno.

8.1 Tipologia delle forme contrattuali

Le forme contrattuali utilizzate in azienda sono:

- Tutti soci lavoratori con contratto di lavoro dipendente (anche part time).

Nel regolamento sono previsti:

- part time
- contratti a termine
- contratti di lavoro intermittente o a chiamata

8.2 Retribuzioni

Le retribuzioni (incluse ore di ferie, straordinari, malattia, maggiorazioni per notturni e festivi) sono definite nei contratti di lavoro e nel regolamento interno e applicate. Negli ultimi anni (2011-2015), considerata la criticità del momento, la quattordicesima mensilità non è stata erogata, come deliberato dall'assemblea dei soci.

8.3 Situazione obiettivi al 31 dicembre 2015

(si veda tabella "Obiettivi e indicatori SA8000 – anno 2015)

L'obiettivo di incrementare la percentuale di erogazione della 14esima mensilità a tutti i lavoratori non è stato raggiunto, per le motivazioni sopra esposte, come da decisione del 9 maggio 2015 dell'assemblea dei soci. Ultima decisione riconfermata in data 25 novembre 2015. La decisione sarà rivalutata entro aprile 2016.

L'obiettivo di rispettare i tempi di erogazione del pagamento delle retribuzioni è stato rispettato. In nessun caso è stato riscontrato un ritardo maggiore di 3 giorni. I pochi ritardi, tutti inferiori a 3 giorni, sono dovuti a fattori contingenti quali concomitanza con festività o fine settimana.

Ai soci lavoratori sono stati anticipati gli importi della cassa integrazione in deroga. Anche tale obiettivo di miglioramento è stato rispettato. (erogare ai lavoratori l'importo della cassa integrazione in deroga in attesa dell'erogazione da parte dell'INPS).



8.4 Obiettivi 2016

Rispettare i tempi stabiliti per il pagamento delle retribuzioni.

OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO: riuscire ad erogare, seppur parzialmente, la quattordicesima mensilità.

9 **Sistema di Gestione**

L'azienda è dotata di un sistema di gestione integrato per la qualità, l'ambiente, la sicurezza e la Responsabilità Sociale per le attività di "Erogazione di servizi di pulizie civili e industriali; gestione impianti sportivi e bar", certificato ISO 9001:2008, ISO 14001:2004, OHSAS 18001 ed SA8000:2008.

9.1 **Il dialogo con le parti interessate**

I lavoratori dell'azienda, i clienti/utenti (inclusi Enti Pubblici) ed i fornitori sono stati individuati quali parti interessate più vicine all'azienda e più direttamente coinvolti nella vita aziendale, oltre a banche, organizzazioni sindacali ed Enti quali INPS, INAIL, Carabinieri, Assicurazioni.

I lavoratori hanno compreso velocemente l'importanza pratica della norma nella vita aziendale, grazie anche ai momenti di formazione, sensibilizzazione e informazione organizzate durante l'orario di lavoro.

ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE SU SA8000		
Anno	Numero partecipanti totali previsti	Numero ore totali
2011	21	50 ore circa
2012	39	20 ore circa
2013	58	14 ore circa
2014	39	15 ore circa
2015	47	9 ore circa

9.2 **Controllo fornitori / subappaltatori e subfornitori**

Nel processo di adeguamento allo standard SA8000, è stata posta particolare attenzione alla capacità dei fornitori/subappaltatori e subfornitori di rispondere ai requisiti della norma, non solo perché richiesto espressamente dalla norma, ma per la possibilità concreta, coinvolgendo in prima istanza i fornitori diretti ad estendere il rispetto di principi fondamentali riconosciuti a livello internazionale. Il numero e la tipologia dei fornitori aziendali è definito nell'elenco fornitori.

A tutti i fornitori è stato richiesto un impegno formale a rispettare i requisiti normativi imposti da SA8000. Ad oggi hanno risposto positivamente alla richiesta:

Tipologia fornitore (come da classificazione definita in procedura)	Percentuale risposte positive ricevute
Grandi fornitori	91%
Medi fornitori	26%
Piccoli fornitori	40%

In totale ha risposto il 42% dei fornitori.

Nella definizione dei contratti di fornitura, si privilegiano le aziende che rispondono meglio ai requisiti della norma SA8000:2008 e che si dimostrano disposti a migliorare il loro sistema di gestione.

9.3 Riesame della direzione e comunicazione esterna

Ad oggi è stata stabilita ed aggiornata al 31 dicembre 2015 la lista di stakeholders che saranno puntualmente informati sugli aggiornamenti del Sistema SA 8000, anche e soprattutto grazie all'impostazione del sito aziendale www.cogeva.it dov'è possibile visionare oltre alla nostra Politica Integrata per la Qualità l'Ambiente la Sicurezza e la Responsabilità Sociale, anche le certificazioni ottenute ed il Bilancio SA 8000 annualmente compilato. L'ultimo Riesame della Direzione SA8000 è stato effettuato in data 28 maggio 2015.

Gli indicatori utilizzati del presente documento, che la direzione aziendale ha scelto come forma privilegiata di comunicazione dei dati e delle informazioni riguardanti la performance aziendale ai requisiti della norma, costituiranno la struttura portante nel prossimo riesame interno.

9.4 Situazione obiettivi al 31 dicembre 2015

(si veda tabella "Obiettivi e indicatori SA8000 – anno 2015)

Gli obiettivi precedentemente formulati:

1. Mantenere le certificazioni in essere
2. Incrementare le risposte dei fornitori
3. Informatizzare gradualmente la documentazione del sistema integrato Qualità, Ambiente, Sicurezza e Responsabilità sociale
possono dirsi raggiunti, ad eccezione delle risposte dei fornitori che sono più o meno stabili (nessun incremento).



9.5 Obiettivi 2016

Perfezionamento della registrazione EMAS, rimasta in sospeso per mancate risposte degli Enti preposti.

Per il 2016 la Direzione si propone di analizzare l'elenco fornitori, anche al fine di concentrarsi su quelli attivi per COGEVA, anche alla luce delle recenti modifiche del mercato. In questo modo saranno valutate anche eventuali revisioni delle modalità di classificazione e qualifica dei fornitori stessi. Ciò al fine di intervenire in maniera maggiormente significativa sui fornitori effettivi, tralasciando quelli nei confronti dei quali non si ha sufficiente potere contrattuale.