

RIESAME DELLA DIREZIONE SA8000 ANNO 2020

Il presente riesame della direzione, condotto dal Social Performance Team, viene effettuato il 29/01/2021 e si riferisce alla situazione degli occupati e delle condizioni di lavoro garantite dal consorzio al 31 dicembre 2020. Lo scopo del riesame è dar conto dei risultati ottenuti alla fine del 2020 rispetto ai requisiti Sa8000:2014 e stabilire gli obiettivi per il 2021.

LAVORO DIGNITOSO, PERFORMANCE SOCIALE: RIESAME DEGLI OBIETTIVI SA8000

Relativamente alla performance sociale del Consorzio Parsifal si registra una attenzione sempre crescente e attenta a tutte le tematiche della Social Accountability.

Il consorzio è certificato SA8000 dal 2008 e da diversi anni redige ogni anno un bilancio sociale. Parsifal produce in primo luogo beni relazionali. Perciò investe soprattutto in risorse umane, che valorizza offrendo contratti stabili, favorendo condizioni e luoghi di lavoro stimolanti, valorizzando la comunicazione interna in modo che ruoli e compiti di ciascuno siano il più possibile chiari e definiti, stimolando la collaborazione tra colleghi e la partecipazione alle decisioni sulla programmazione e la gestione delle attività, utilizzando la formazione e l'aggiornamento continuo come leva strategica.

Occupati al 31 dicembre 2020

Nel 2020 gli occupati sono 17 (in aumento rispetto alla situazione degli occupati al 31 dicembre 2019).

Contratti di lavoro utilizzati

Il consorzio fa ricorso prevalentemente a contratti di lavoro stabili (94%) e full time (80%). L'utilizzo di altre forme contrattuali è determinato dalle scelte concordate con gli stessi lavoratori.

anno	tempo indeterminato full time	tempo indeterminato part time	tempo determinato part time	part collaborazioni	apprendistato	totale
2012	11	1	0	4	0	16
2013	11	1	0	4	0	16
2014	11	1	0	3	0	15
2015	13	1	0	3	1	18
2016	13	1	0	1	0	16
2017	14	1	0	3	1	19
2018	12	3	1	0	0	16
2019	12	3	0	0	1	16
2020	13	3	0	0	1	17

Lavoratori per classi d'età

anno	< 19	19-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	>55	totale
2012	0	0	0	3	7	5	1	0	0	16
2013	0	0	0	2	7	4	3	0	0	16
2014	0	0	0	2	6	4	3	0	0	15
2015	0	0	1	2	6	6	2	1	0	18
2016	0	0	0	2	4	6	2	2	0	18
2017	0	0	1	2	5	4	6	1	0	19
2018	0	0	0	2	3	6	3	2	0	16

RENDICONTO SA8000

MOD - 930 - SA

2019	0	0	1	1	2	6	4	1	1	16
2020	0	0	0	2	2	4	2	5	2	17

Lavoratori per genere

anno	uomini	donne	totale
2012	8	8	16
2013	8	8	16
2014	8	7	15
2015	9	9	18
2016	9	7	16
2017	9	10	19
2018	9	7	16
2019	10	6	16
2020	10	7	17

Condizioni di lavoro e rispetto della norma Sa8000

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

Requisito 1 - Lavoro minorile

Il Consorzio Parsifal non utilizza e non ha mai utilizzato nei suoi processi produttivi lavoratori al di sotto dei 18 anni. Risulta implementata la procedura per il Rimedio Lavoro Minorile che definisce le azioni di rimedio conseguenti all'eventuale riscontrata presenza nel consorzio, nella sua base sociale o nella filiera dei fornitori, di bambini lavoratori.

L'obiettivo posto per il 2020 era di mantenimento e risulta conseguito.

Lo stesso obiettivo viene posto per il 2021.

Requisito 2 - Lavoro obbligato

La natura cooperativa del consorzio garantisce l'assoluta volontarietà della prestazione d'opera dei lavoratori. Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato nel consorzio è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività. I lavoratori non lasciano in deposito al consorzio né importi in denaro né documenti personali in originale. Il consorzio non ha mai concesso prestiti ai propri dipendenti.

L'obiettivo posto per il 2020 era di mantenimento e risulta conseguito.

Lo stesso obiettivo viene posto per il 2021.

Requisito 3 - Salute e sicurezza

Parsifal ha realizzato tutte le azioni previste nel Documento valutazione di rischi (Dvr) e lo ha aggiornato in ottemperanza alla normativa vigente per il contrasto alla pandemia di **Covid 19**.

L'obiettivo posto per il 2020 era di mantenimento e risulta conseguito. Si è provveduto a mantenere attivo il CSS attraverso n. 2 riunioni del comitato e il conteggio automatico delle presenze viene periodicamente controllato. Lo stesso obiettivo viene posto per il 2021. Parsifal garantisce assistenza sanitaria integrativa ai propri dipendenti attraverso il fondo Faremutua-Unisalute. Inoltre nel corso del 2020 ha stipulato per tutti i dipendenti e le partecipate (People Training and Consulting, Sport popolare e SPC Il chiostro) una ulteriore polizza con l'assicurazione Generali con coperture sanitarie specifiche per Covid – 19.

Requisito 4 – Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Parsifal applica nei confronti dei propri dipendenti il Ccnl delle cooperative per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, nella sua versione vigente (approvata da Legacoopsociali, Confcooperative-Federsolidarietà, Agci solidarietà, Fp-Cgil, Cisl Fp, Fisascat Cisl e Uil-Fpl il 16 dicembre 2011).

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

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

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

L'obiettivo di mantenimento posto nel 2020, relativo all'assenza di denunce o reclami verificati di azioni antisindacali, risulta conseguito. Nel mese di gennaio 2020 si sono inoltre tenuti, sia in Sardegna che nel Lazio, l'incontro della direzione, presente nella persona del direttore generale del Consorzio Parsifal, con i rappresentanti di Cgil-Fp e Uil e Cisl. Nel corso dell'incontro è stato illustrato nel dettaglio il bilancio sociale 2019 ed il rendiconto Sa8000 2019. Inoltre sono state fornite adeguate informazioni riguardanti gli andamenti occupazionali, le innovazioni sull'organizzazione del lavoro e sul funzionamento dei servizi, i rapporti diretti, di convenzione e appalto con gli enti pubblici, i progetti ed i programmi di sviluppo.

Obiettivi di mantenimento per il 2021:

- resta l'obiettivo dell'assenza di denunce o reclami verificati di azioni antisindacali;
- incontro tra la direzione e le organizzazioni sindacali.

Requisito 5 – Discriminazione

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

A conferma di una volontà non discriminatoria, il consorzio:

- occupa donne per il 41% della forza lavoro;
- ha nel suo organico due persone diversamente abili (pari all'10,53% degli occupati) ed altre cinque persone svantaggiate ai sensi dei relativi regolamenti Ue (pari al 35%); tutti questi lavoratori sono assunti a tempo indeterminato full time;
- ha nel proprio cda la presenza di due donne nel CDA pari al 18% dei componenti.

Gli obiettivi di mantenimento posti per il 2020 prevedevano che non ci fosse nessuna azione discriminatoria nei confronti dei lavoratori da parte di dirigenti o colleghi di lavoro. L'obiettivo di mantenimento risulta realizzato.

Per il 2021 si confermano gli obiettivi di mantenimento.

Requisito 6 – Pratiche disciplinari

Il Consorzio affronta la prevenzione e la risoluzione dei conflitti interni con spirito cooperativo e metodo concertato. La valutazione della condotta ai fini della possibile irrogazione di provvedimenti disciplinari ha come riferimenti lo Statuto dei lavoratori e l'art. 41 e segg. del Ccnl di categoria.

Anche nel 2020 non è stata emessa alcuna contestazione né applicata alcuna sanzione disciplinare, l'obiettivo di miglioramento quindi risulta raggiunto.

Lo stesso obiettivo viene posto per il 2021.

Requisito 7 – Orario di lavoro

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

Parsifal ha favorito la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro avendo particolare riguardo alle esigenze personali di tutti i lavoratori. Per altro, con lo scopo di rispondere alle esigenze di distanziamento e prevenzione dei rischi Covid ha adottato la misura dello smart working e delle presenze contingentate. Anche in ragione della tipologia dei servizi prestati, che richiedono una puntuale pianificazione degli orari sulla base delle esigenze di servizio, il consorzio non fa ricorso a lavoro straordinario, né a lavoro notturno o festivo, ma si vale dell'art. 52 del Ccnl che consente la facoltà di superare il monte orario nella misura massima di dieci ore settimanali con recupero nei successivi sei mesi del monte ore lavorato in eccedenza.

Nel 2020 risultava un esubero, per 6 dipendenti, di ferie non godute per un valore superiore a 30 giorni. Nell'area del mantenimento si prevedeva per il 2020 di non superare le 100 ore annuali di straordinario per dipendente (non ve ne sono state) e di non superare le 9 ore straordinarie su base settimanale (idem).

L'obiettivo di miglioramento per il 2020 prevedeva il rientro delle ferie non godute per ogni lavoratore inferiore a 30 giorni. La situazione a causa delle restrizioni negli spostamenti, assembramenti e distanziamento dovuti al Covid 19 risulta non molto migliorata: al 31 dicembre la criticità rilevata permane ancora per quattro lavoratori. L'obiettivo di miglioramento per il 2021 resta pertanto confermato.

Requisito 8 – Retribuzioni

Le retribuzioni sono allineate a quanto prescritto dal Ccnl e tengono conto di tutti gli elementi contrattuali di avanzamento. Pertanto i lavoratori percepiscono una retribuzione coerente ed equa tra di loro. Le figure preposte si rendono sempre disponibili a fornire su richiesta dei lavoratori chiarimenti sulle buste paga. Dall'analisi dei livelli d'inquadramento attribuiti al personale, questi risultano idonei alla mansione svolta. Tutti gli adeguamenti retributivi previsti sono stati eseguiti nei tempi stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale e regionale. Il calcolo del living wage conferma che anche lo stipendio più basso presente in consorzio è in linea con lo standard di lavoro dignitoso.

Anche per il 2020 il consorzio ha approvato per tutti i dipendenti un premio di produzione, che verrà erogato nel 2021 proporzionalmente al reddito base di ciascuno.

L'obiettivo posto per il 2020 era di mantenimento e risulta conseguito.

Lo stesso obiettivo di mantenimento viene posto per il 2021.

Requisito 9 – Sistema di gestione

Risulta formalizzato ed attuato un sistema di gestione Sa8000 nel rispetto dell'edizione 2014.

La politica Sa8000 è definita e comunicata ai nuovi fornitori strategici.

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

11 fornitori strategici su 17, identificati con le cooperative consorziate cui è affidata l'esecuzione dei contratti d'appalto, hanno sottoscritto la politica Sa8000 del consorzio, impegnandosi a sottoporsi ad eventuali controlli.

Gli obiettivi di miglioramento risultano in parte raggiunti.

Per il 2021 dunque si riconfermano gli obiettivi specifici e l'ulteriore obiettivo di integrazione ed attuazione del sistema di gestione Sa8000 con il sistema ISO 9001 e D.Lgs.81/2008.

Frosinone, 29/01/2021