

## RIESAME DELLA DIREZIONE SA8000 ANNO 2022

Il presente riesame della direzione, condotto dal Social Performance Team, viene effettuato il 16/01/2023 e si riferisce alla situazione degli occupati e delle condizioni di lavoro garantite dal consorzio al 31 dicembre 2022. Lo scopo del riesame è dar conto dei risultati ottenuti alla fine del 2022 rispetto ai requisiti Sa8000:2014 e stabilire gli obiettivi per il 2023.

### 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 **14** anni redige annualmente 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 2022

Nel 2022 gli occupati sono 48 (numero fortemente aumentato rispetto alla situazione degli occupati al 31 dicembre 2021).

### Contratti di lavoro utilizzati

Il consorzio fa ricorso a contratti di lavoro stabili (*l'83% dei contratti di lavoro*) e full time ( 26%). 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 full time	tempo determinato part time	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
2021	14	3		0	0	0	17
2022	17	23	5	3	0	0	48

**RENDICONTO SA8000**
**MOD - 930 - SA**
**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
2019	0	0	1	1	2	6	4	1	1	16
2020	0	0	0	2	2	4	2	5	2	17
2021	0	0	0	1	2	5	4	4	1	17
2022	0	0	3	4	7	9	8	3	14	48

**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
2021	10	7	17
2022	12	36	48

**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. Ha redatto e implementato 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 2022 era di mantenimento e risulta conseguito.

Lo stesso obiettivo viene posto per il 2023.

**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 2022 era di mantenimento e risulta conseguito.

Lo stesso obiettivo viene posto per il 2023.

### 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 2022 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 2022. Sono stati effettuati lavori di manutenzione della pavimentazione del locale ristoro come da piano di miglioramento. Parsifal inoltre garantisce assistenza sanitaria integrativa ai propri dipendenti attraverso il fondo Faremutua-Unisalute. Inoltre, come nel corso del 2020, nel 2021 Parsifal ha stipulato per tutti i dipendenti e le controllate (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, Uil-Fpl e Uil-Tucs, il 28 marzo 2019).

Sono presenti 8 lavoratori iscritti ai sindacati di cui 4 iscritti alla CISL, 2 alla UIL, 1 alla CGIL, 1 alla SENAPI. 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 2022, relativo all'assenza di denunce o reclami verificati di azioni antisindacali, risulta conseguito. Nel corso del 2022 non è stato possibile organizzare il consueto appuntamento di incontro e confronto tra la direzione del Consorzio, nella persona del direttore generale del Consorzio Parsifal e i rappresentanti di Cgil-Fp e Uil e Cisl.

Obiettivi di miglioramento per il 2023:

- Incrementare gli incontri di confronto e condivisione con sindacati su tutti i territori nei quali opera il consorzio;

Obiettivi di mantenimento per il 2023:

- 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 75% (dal 41 al 75 = **+34%**) della forza lavoro;

- ha nel suo organico due persone diversamente abili (pari all'4% degli occupati), entrambi assunti a tempo indeterminato full time;
- ha nel proprio cda la presenza di tre donne nel CDA pari al 25% dei componenti (dal 18% al 25% = **+7%**).
- Gli obiettivi di mantenimento posti per il 2022 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 2023 si confermano gli obiettivi di mantenimento oltre che una maggiore attenzione alla rendicontazione ed analisi dei dati di genere.

### 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 2022 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 2023.

### 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. Ventisei 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 e mantenuto la possibilità di utilizzare 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 2022 risulta un esubero, per 8 dipendenti, di ferie non godute per un valore superiore a 30 giorni. Nell'area del miglioramento si prevedeva per il 2022 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 2022 prevedeva il rientro delle ferie non godute per ogni lavoratore inferiore a 30 giorni.

L'obiettivo di miglioramento per il 2023 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 BNW è stato calcolato il 13 gennaio 2023 con riferimento al paniere mensile ISTAT al 31 dicembre 2022 è di euro **1.152,99**. I dati relativi al 2022 confermano che anche lo stipendio più basso presente in consorzio è in linea con lo standard di lavoro dignitoso. Infatti lo stipendio del lavoratore con livello di inquadramento più basso è di euro 1.270,00.

L'obiettivo posto per il 2022 era di mantenimento e risulta conseguito.



<input type="checkbox"/>	Manuale di gestione
<input type="checkbox"/>	Procedure
<input checked="" type="checkbox"/>	Modulistica ed extra

Sistema di gestione integrato:  
Qualità – Sicurezza – Responsabilità Sociale  
ISO 9001:2015 – D.Lgs. 81/2008 –  
SA8000:2014

## RENDICONTO SA8000

MOD - 930 - SA

Per il 2023 ci si propone un obiettivo di miglioramento che integri nel calcolo del BNW anche dati relativi alla soglia di povertà.

### 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 2023 dunque si riconfermano gli obiettivi specifici e l'ulteriore obiettivo di integrazione ed attuazione del sistema di gestione Sa8000 con il sistema UNI/Pdr 125:2022, certificazione per la parità di genere.

Frosinone, 10/01/2023