	Rendiconto
Cod.Doc. RSA_007	Titolo: Rendiconto

RIESAME DELLA DIREZIONE SA8000 ANNO 2018

Il presente riesame della direzione, condotto dal Social Performance Team, viene effettuato il 28 maggio 2019 e si riferisce alla situazione degli occupati e delle condizioni di lavoro garantite dal consorzio al 31 dicembre 2018.

Lo scopo del riesame è dar conto dei risultati ottenuti alla fine del 2018 rispetto ai requisiti Sa8000:2014 e stabilire gli obiettivi per il 2019.

Occupazione

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 2018

Nel 2018 gli occupati sono 16 (- il 15,8% rispetto alla situazione degli occupati al 31 dicembre 2017).


Contratti di lavoro utilizzati

Il consorzio fa ricorso prevalentemente a contratti di lavoro stabili (94%) e full time (75%). 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	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

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
Cod.Doc. RSA_007	Titolo: Rendiconto

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

Condizioni di lavoro e rispetto della norma Sa8000

Parsifal è certificato Sa8000 dal 2008.

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 2018 era di mantenimento e risulta conseguito.

Lo stesso obiettivo viene posto per il 2019.

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 2018 era di mantenimento e risulta conseguito.

Lo stesso obiettivo viene posto per il 2019.

Requisito 3 - Salute e sicurezza

Parsifal ha realizzato tutte le azioni previste nel Documento valutazione di rischi (Dvr).

Gli obiettivi posti per il 2018 erano di due tipologie: mantenimento e miglioramento.

Obiettivi di mantenimento per il 2018:

- si è provveduto a mantenere attivo il CSS attraverso n. 2 riunioni del comitato;


Obiettivi di miglioramento per il 2018:

- è stato eliminato il potenziale conflitto d'interesse tra il ruolo esecutivo e quello di rappresentanza e controllo, attraverso la nomina di un nuovo Rls non in possesso di responsabilità esecutive;
- l'installazione di un sistema automatico di conteggio delle presenze nella sede non è stata effettuata in via definitiva.

Obiettivi di miglioramento per il 2019

Nel corso dell'anno prevediamo:

Rev. 01 del 08/10/2018	Consorzio Parsifal	Pagina 2 di 12
------------------------	---------------------------	----------------

	Rendiconto
Cod.Doc. RSA_007	Titolo: Rendiconto

- validare il sistema automatico di conteggio delle presenze nella sede.

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 tipico, 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 2018, relativo all'assenza di denunce o reclami verificati di azioni antisindacali, risulta conseguito. Nel corso del dicembre 2018 si è inoltre tenuto, in Sardegna, 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 2017 ed il rendiconto Sa8000. 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 2019

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

Obiettivi di miglioramento per il 2019

- ulteriore estensione degli incontri sindacali in altri territori di presenza del consorzio.

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 44% 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 26,32%); tutti questi lavoratori sono assunti a tempo indeterminato full time.


Gli **obiettivi di mantenimento posti per il 2018** 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.

L'**obiettivo di miglioramento per il 2018** prevedeva la promozione di attività di *job rotation* per le funzioni di rappresentanza dei lavoratori. Anche tale obiettivo risulta realizzato.

Per il 2019 si confermano sia gli obiettivi di mantenimento che di miglioramento.

Requisito 6 – Pratiche disciplinari

Rev. 01 del 08/10/2018	Consorzio Parsifal	Pagina 3 di 12
------------------------	---------------------------	----------------

	Rendiconto
Cod.Doc. RSA_007	Titolo: Rendiconto

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 2018 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 2019.

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. 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 2018 risultava un esubero, per 2 due dipendenti, di ferie non godute per un valore superiore a 30 giorni.

Nell'area del mantenimento si prevedeva per il 2018 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 2018 prevedeva il rientro delle ferie non godute per ogni lavoratore inferiore a 30 giorni. La situazione risulta migliorata di molto: al 31 dicembre il monte ferie non godute è decisamente diminuito. Tuttavia la criticità rilevata permane ancora per due lavoratori.

L'obiettivo di miglioramento per il 2019 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.

Anche per il 2018 il consorzio ha approvato per tutti i dipendenti un premio di produzione, che verrà erogato nel 2018 proporzionalmente al reddito base di ciascuno.

L'obiettivo posto per il 2018 era di mantenimento e risulta conseguito.

Lo stesso obiettivo di **mantenimento** viene posto per il 2019.

Come **obiettivi di miglioramento** invece, ci si propone l'effettiva erogazione dell'una tantum e l'aumento delle retribuzioni.

Requisito 9 – Sistema di gestione


Risulta formalizzato 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.

Numerosi fornitori strategici, 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.

Rev. 01 del 08/10/2018	Consorzio Parsifal	Pagina 4 di 12
------------------------	---------------------------	----------------


	Rendiconto
Cod.Doc. RSA_007	Titolo: Rendiconto

Obiettivi di miglioramento per il 2018 erano:

- implementazione del sistema di gestione Sa8000 e redazione di uno specifico manuale;
- condivisione della politica con tutti i fornitori strategici;
- redazione di uno specifico manuale del sistema di gestione Sa8000 integrato con la sicurezza e implementazione delle procedure e delle registrazioni di sistema;
- valutazione dei rischi Sa8000 e adozione delle conseguenti azioni correttive;
- monitoraggio costante del sistema di controllo e della filiera di fornitura;
- coinvolgimento delle parti interessate e implementazione delle registrazioni;
- somministrazione di questionari di autovalutazione per la verifica della comprensione della norma Sa8000 da parte dei lavoratori e dei fornitori strategici;

Essi risultano tutti realizzati in parte, ad eccezione, in parte dell'obiettivo di attuazione delle azioni correttive derivanti dall'analisi dei rischi.


Motivo per cui quelli che sono stati gli obiettivi di miglioramento realizzati nel 2018, diventano di **mantenimento per il 2018**, mentre come obiettivo di **miglioramento per il 2019** ci si pone quello di estendere la valutazione dei rischi a tutti i fornitori strategici ed incentivare attività di stakeholder engagement.

	Rendiconto
Cod.Doc. RSA_007	Titolo: Rendiconto


Standard conseguiti nel 2018

Requisito	Obiettivi	Risultato atteso	Responsabile	Tempi	Indicatore	Standard	Standard Raggiunto
Lavoro minorile (1)	obiettivo di mantenimento	nessun ricorso al lavoro minorile	resp.le personale	sempre	minori impiegati	0	0 😊
Lavoro obbligato (2)	obiettivo di mantenimento	assoluta volontarietà della prestazione d'opera dei lavoratori	rapp.te lavoratori Sa8000	sempre	n. pratiche accertate di lavoro obbligato	0	0 😊
		nessun caso lavoro obbligato	resp.le qualità e Csr	sempre	denunce o reclami verificati di lavoro obbligato o costretto	0	0 😊
Salute e sicurezza (3)	obiettivo di mantenimento	funzionamento del Css	resp.le qualità e Csr	≤31/12/18	n. riunioni	≥2	2 😊
	obiettivo di miglioramento	eliminazione del potenziale conflitto d'interesse tra il ruolo esecutivo e quello di rappresentanza e controllo	datore di lavoro L. 81/2008	≤30/09/18	nominati un nuovo Rls che non abbia responsabilità esecutive	Sì	Sì 😊
automatizzazione del conteggio delle presenze in sede		Rsgss	≤30/10/18	output automatico e oggettivo delle presenze	Sì	No 😞	
	obiettivo di mantenimento	libertà e diritto per tutto il personale a formarsi e partecipare a sindacati di propria scelta e di contrattare collettivamente con l'organizzazione	resp.le qualità e Csr	Sempre	denunce o reclami verificati di azioni antisindacali	Sì	Sì 😊

Sindacati e Ccnl (4)	obiettivo di mantenimento	incontro della direzione, alla presenza di una rappresentanza dei lavoratori, con le organizzazioni sindacali territoriali della sede centrale firmatarie del Ccnl per fornire 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 e i programmi di sviluppo.	direttore generale	≤31/12/18	n. incontri	≥1	1 ☺
	obiettivo di miglioramento	Estensione degli incontri sindacali in altri territori di presenza del consorzio o delle consorziate	direttore generale	≤31/12/18	n. incontri aggiuntivi	1	2 ☺
Discriminazioni (5)	obiettivo di mantenimento	nessuna azione discriminatoria nei confronti dei lavoratori da parte di dirigenti o colleghi di lavoro	tutta l'organizzazione	sempre	lavoratrici impiegate	≥33%	Sì ☺
			direttore generale		contratti stabili	≥80%	Sì ☺
			resp.le qualità e Csr		denunce o reclami verificati di azioni discriminatorie	0	Sì ☺
obiettivo di miglioramento	job rotation per le funzioni di rappresentanza dei lavoratori	resp.le del personale	≤31/12/18	n. job rotation	≥1	Sì ☺	
Pratiche disciplinari (6)	obiettivo di mantenimento	prevenzione e risoluzione dei conflitti interni con spirito cooperativo e metodo concertato	direttore generale	sempre	n. destinatari di azioni disciplinari applicate	≤20% dei lavoratori	Sì ☺
		eventuale irrogazione di provvedimenti disciplinari nel rispetto della legge e del Ccnl cooperative sociali	direttore generale	sempre	rispetto degli artt. 41 e segg. del Ccnl cooperative sociali	Sì	Sì ☺
Orario di lavoro (7)	obiettivo di mantenimento	rispetto dell'orario di lavoro secondo quanto disciplinato dal Ccnl cooperative sociali	resp.le del personale	sempre	n. ore straordinarie annue per dipendente	≤100	Sì ☺
	obiettivo di miglioramento	rientro delle ferie non godute	resp.le del personale	≤31/12/18	n. ore settimanali lavorate oltre il monte contrattuale	≤9	Sì ☺
					giorni di ferie non godute per dipendente	≤30	>30 ☺

	Rendiconto
Cod.Doc. RSA_007	Titolo: Rendiconto


Retribuzioni (8)	obiettivo di mantenimento	rispetto del trattamento economico complessivo del Ccnl cooperative sociali	direttore generale	Sempre	corresponsione della retribuzione lorda tabellare minima	Sì	Sì ☺
Sistema di gestione(9)	Obiettivo di mantenimento e miglioramento	condivisione della Politica e sottoscrizione della stessa da tutti i fornitori strategici	direttore generale	≤31/12/18	% di sottoscrizioni della Politica ricevute	≥70%	Sì ☺
		redazione di uno specifico manuale di gestione integrato sulla sicurezza e sulla sicurezza Sa8000	resp.le qualità e Csr	≤30/05/18	manuale redatto	Sì	Sì ☺
		valutazione dei rischi Sa8000 e adozione delle conseguenti azioni correttive	Spt	≤31/12/18	attuazione delle azioni correttive derivanti dall'analisi dei rischi Sa8000	No	No
		monitoraggio costante del sistema di controllo della filiera di fornitura		sempre	checklist gestione fornitori completa e aggiornata	Sì	Sì ☺
		coinvolgimento delle parti interessate		≤31/12/18	% di fornitori auditati	≥10%	Sì ☺
		somministrazione di questionari di autovalutazione per la verifica della comprensione della norma Sa8000 da parte dei lavoratori e dei fornitori strategici	Spt	≤31/12/18	% di risposte esatte sul totale delle domande somministrate	≥60%	Sì ☺
				≤31/12/18	procedure applicate e registrazioni effettuate	In parte	Sì ☺**

	Rendiconto
Cod.Doc. RSA_007	Titolo: Rendiconto

Obiettivi di mantenimento e di miglioramento per il 2019

Requisito	Obiettivi	Risultato atteso	Responsabile	Tempi	Indicatore	Standard
Lavoro minorile (1)	obiettivo di mantenimento	nessun ricorso al lavoro minorile	resp.le personale	sempre	minori impiegati	0
Lavoro obbligato (2)	obiettivo di mantenimento	assoluta volontarietà della prestazione d'opera dei lavoratori	rapp.te lavoratori Sa8000	sempre	n. pratiche accertate di lavoro obbligato	0
		nessun caso lavoro obbligato	resp.le qualità e Csr	sempre	denunce o reclami verificati di lavoro obbligato o costretto	0
Salute e sicurezza (3)	obiettivo di mantenimento	funzionamento del Css	resp.le qualità e Csr	≤31/12/19	n. riunioni	≥3
	obiettivo di miglioramento	automatizzazione del conteggio delle presenze in sede	Rsgss	≤30/10/18	output automatico e oggettivo delle presenze	Si
Sindacati e Ccnl (4)	obiettivo di mantenimento	libertà e diritto per tutto il personale a formarsi e partecipare a sindacati di propria scelta e di contrattare collettivamente con l'organizzazione	resp.le qualità e Csr	Sempre	denunce o reclami verificati di azioni antisindacali	Si
	obiettivo di mantenimento	incontro della direzione, alla presenza di una rappresentanza dei lavoratori, con le organizzazioni sindacali territoriali della sede centrale firmatarie del Ccnl per fornire 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.	direttore generale	≤31/12/19	n. incontri	≥1
	obiettivo di miglioramento	estensione degli incontri sindacali in altri territori di presenza del consorzio o delle consorziate	direttore generale	≤31/12/19	n. incontri aggiuntivi	1

Discriminazioni (5)	obiettivo di mantenimento	nessuna azione discriminatoria nei confronti dei lavoratori da parte di dirigenti o colleghi di lavoro	tutta l'organizzazione	sempre	lavoratrici impiegate	≥33%
			direttore generale		contratti stabili	≥80%
			resp.le qualità e Csr		denunce o reclami verificati di azioni discriminatorie	0
Pratiche disciplinari (6)	obiettivo di mantenimento	prevenzione e risoluzione dei conflitti interni con spirito cooperativo e metodo concertato	direttore generale	sempre	n. destinatari di azioni disciplinari applicate	≤20% dei lavoratori
	Obiettivo di miglioramento	eventuale irrogazione di provvedimenti disciplinari nel rispetto della legge e del Ccnl cooperative sociali	direttore generale	sempre	rispetto degli artt. 41 e segg. del Ccnl cooperative sociali	Si
Orario di lavoro (7)	obiettivo di mantenimento	rispetto dell'orario di lavoro secondo quanto disciplinato dal Ccnl cooperative sociali	resp.le del personale	sempre	n. ore straordinarie annue per dipendente	≤100
					n. ore settimanali lavorate oltre il monte contrattuale	≤9
	obiettivo di miglioramento	rientro delle ferie non godute	resp.le del personale	≤31/12/19	giorni di ferie non godute per dipendente	≤28
Retribuzioni (8)	obiettivo di mantenimento	rispetto del trattamento economico complessivo del Ccnl cooperative sociali	direttore generale	sempre	corresponsione della retribuzione lorda tabellare minima	Si
	Obiettivo di miglioramento	effettiva erogazione dell'una tantum	resp.le del personale	≤30/06/19	corresponsione dell'una tantum	Si
	obiettivo di miglioramento	aumento delle retribuzioni	resp.le del personale	≤30/11/19	corresponsione della prima tranche di aumento	Si
Sistema di gestione (9)	obiettivo di mantenimento	funzionamento del Social Performance Team (Spt) nel rispetto della procedura interna	Spt	≤31/12/19	n. riunioni	≥2
		condivisione della Politica e sottoscrizione della stessa da tutti i fornitori strategici	direttore generale	≤31/12/19	% di sottoscrizioni della Politica ricevute	≥70%
		attuazione del manuale di gestione del sistema Sa8000 integrato con le norme vigenti sulla salute e la sicurezza	resp.le qualità e Csr	≤31/12/19	procedure applicate e registrazioni effettuate	Si
		valutazione dei rischi Sa8000 e adozione delle conseguenti azioni correttive	Spt	sempre	attuazione delle azioni correttive derivanti	Si

	Rendiconto
Cod.Doc. RSA_007	Titolo: Rendiconto

					dall'analisi dei rischi Sa8000	
		monitoraggio costante del sistema di controllo della filiera di fornitura		sempre	checklist gestione fornitori completa e aggiornata	Si
		coinvolgimento delle parti interessate		sempre	% di fornitori auditati	≥10%
	obiettivo di miglioramento	somministrazione di questionari di autovalutazione per la verifica della comprensione della norma Sa8000 da parte dei lavoratori e dei fornitori strategici	Spt	≤31/12/19	% di risposte esatte sul totale delle domande somministrate	≥65%

Frosinone, 28 maggio 2019