



Integrazione al Riesame della Direzione per la SA8000

Monitoraggio del sistema e ridefinizione degli obiettivi

Bologna 23 maggio 2008

il Presidente

Gianfranco Bessi

il Direttore Generale

Massimo Amaducci

il Responsabile SA8000 designato dalla direzione (RSA)

Bruno Baioni

il Rappresentante designato dai lavoratori per la SA8000

Rosa Manfredi

il Responsabile della salute e sicurezza dei lavoratori (RSPP)

Francesco Scorza

Indice

Monitoraggio del sistema	2
Premessa	2
Lavoro infantile	2
Lavoro obbligato	3
Salute e Sicurezza	3
Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	4
Discriminazioni	5
Procedure disciplinari	6
Orario di lavoro	6
Retribuzione	6
Sistema di gestione	6
Controllo dei Fornitori	7
Problematiche e Azioni Correttive	8
Comunicazione Esterna	9
Obiettivi	10
Lavoro infantile	10
Lavoro obbligato	10
Salute e Sicurezza	10
Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	10
Discriminazioni	10
Procedure disciplinari	11
Orario di lavoro	11
Retribuzione	11
Controllo delle Cooperative	11
Problematiche e Azioni Correttive	11

Monitoraggio del sistema

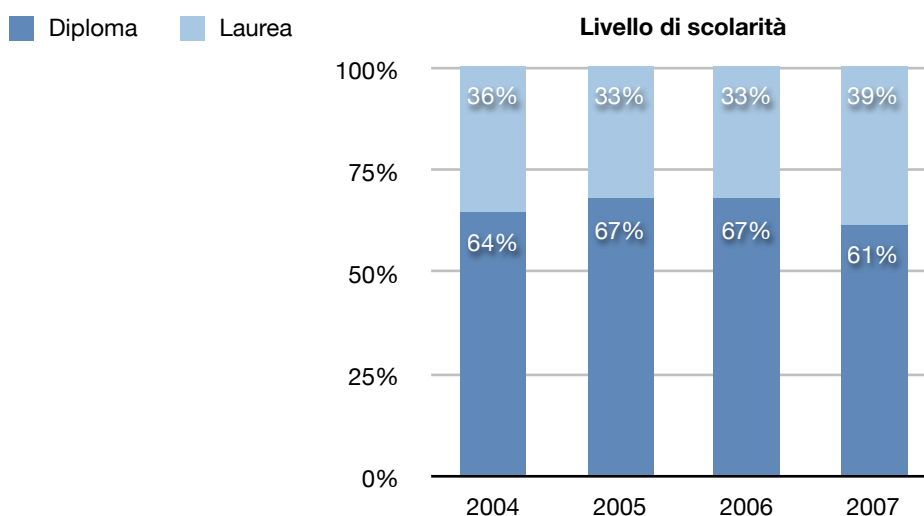
Premessa

Il sistema di recente realizzazione non ha ancora raggiunto la sua piena attuazione. Le procedure sono state impostate ma in molti casi non esistono casistiche di applicazione non essendosi presentate le necessità.

Nei paragrafi seguenti vengono analizzati i requisiti della norma SA8000 in relazione alle attività fin qui svolte.

Lavoro infantile

Il lavoro infantile è completamente assente dalla realtà CICLAT ed anche quello minorile può essere difficilmente utilizzabile per il livello di scolarità ed esperienza del personale di cui il consorzio necessita per gestire i propri processi.

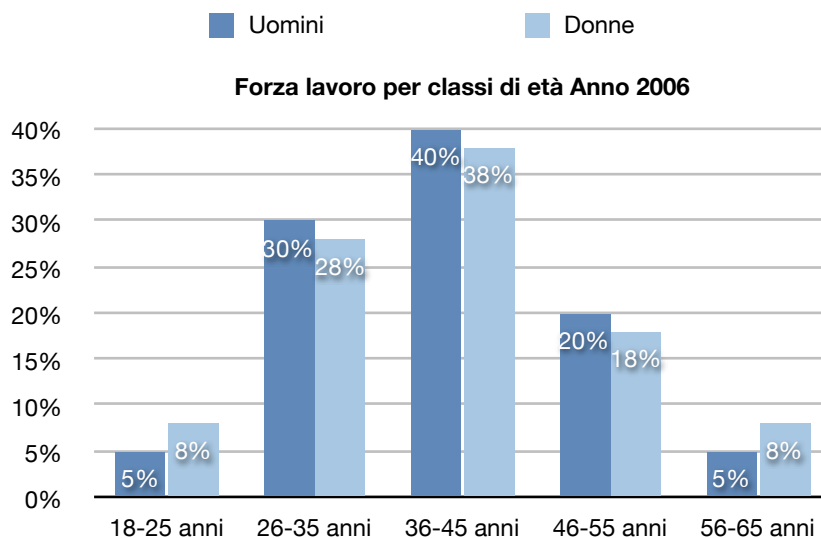


Quanto detto precedentemente è evidenziato nel grafico del livello di scolarità: avere tutti i dipendenti almeno diplomati significa che sono tutti maggiorenni.

In ogni caso, nella procedura **SRS 02 Gestione del personale** vengono definiti gli accertamenti da effettuarsi sull'età di un possibile candidato all'assunzione. Non è stato inserito nuovo personale recentemente.

Dall'analisi del requisito di norma si è rilevato che una remota possibilità di utilizzo di lavoro infantile si potrebbe nascondere nelle attività delle Cooperative. Per questo il monitoraggio delle Cooperative, attuato attraverso la procedura **SRS 06 Controllo delle Cooperative**, prevede la specifica verifica di questa possibilità.

L'indagine effettuata da **Elabora Soc. Coop** per la redazione del bilancio sociale 2007, riportata nel grafico seguente, ha messo in evidenza l'assenza di lavoro minorile all'interno delle Cooperative intervistate.



I questionari inviati alle Cooperative per una loro valutazione preliminare e la richiesta di adesione ai principi della Norma, non hanno ad oggi evidenziato criticità in tal senso.

Lavoro obbligato

Questo requisito è completamente rispettato all'interno del consorzio non essendo presente nessun elemento che possa comportare la coercizione dei lavoratori a svolgere attività lavorative senza il loro pieno consenso.

Nella procedura **SRS 02 Gestione del personale** vengono definiti gli elementi di controllo per evitare situazioni di lavoro obbligato.

Rimane anche in questo caso da completare l'indagine nei confronti delle Cooperative consorziate.

Salute e Sicurezza

CICLAT ha attuato, già da alcuni anni, un sistema di gestione della salute e sicurezza conforme allo standard OHSAS 18001; il sistema ha ottenuto la certificazione da Certiquality.

Recentemente si è scelto di riportare all'interno dell'organizzazione la figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) eleggendolo tra i dipendenti del consorzio. Da questa iniziativa si dovrebbe ottenere un maggior coinvolgimento del personale sui temi della salute, sicurezza ed igiene del lavoro.

Per quanto riguarda il monitoraggio degli indici correlati a questo requisito, sono stati individuati:

$$IF \text{ (Indice di Frequenza)} = \frac{\text{num. infortuni} \times 1.000.000}{\text{ore lavorate}}$$

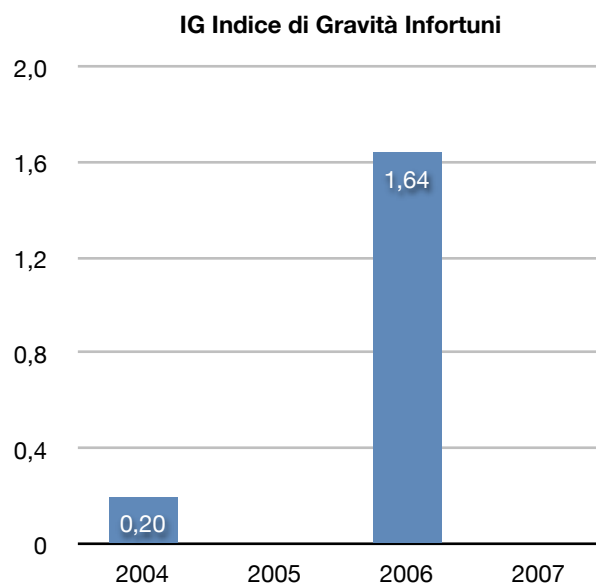
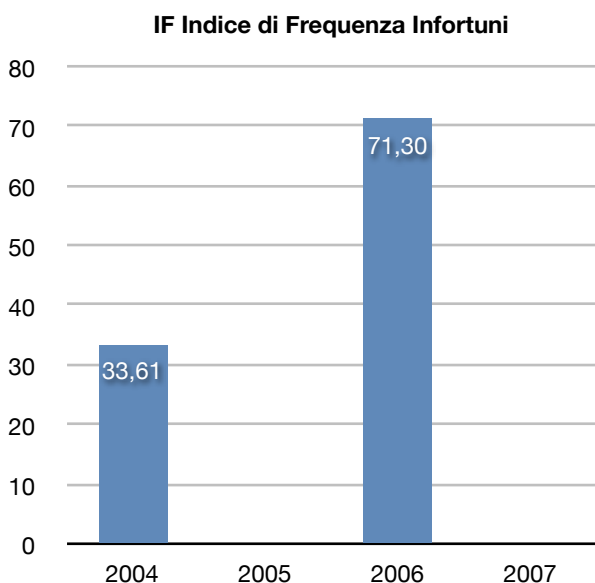
$$IG \text{ (Indice di Gravità)} = \frac{\text{num. giorni persi} \times 1.000}{\text{ore lavorate}}$$

Nella seguente tabella vengono riportati i dati relativi agli infortuni.

Anni	2004	2005	2006	2007
Numero infortuni	1	0	2	0
Giorni di assenza	6	0	46	0

E' opportuno considerare che tutti gli infortuni sono avvenuti **"in itinere"** e cioè durante gli spostamenti da e verso il posto di lavoro e perciò non sono imputabili alle attività lavorative ma al traffico cittadino.

Nel grafico seguente il valore di **IF** risulta elevato a causa del basso numero di ore lavorate.



Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Per la gestione del personale viene osservato regolarmente il CCNL del settore commercio. Dalla verifica dell'Auditor SA8000 è stata rilevata la mancata presenza di una copia del contratto negli uffici del consorzio.

L'amministrazione CICLAT da sempre fa riferimento a consulenti del lavoro affidabili e per questo non aveva ritenuto indispensabile procurarsi copia del contratto.

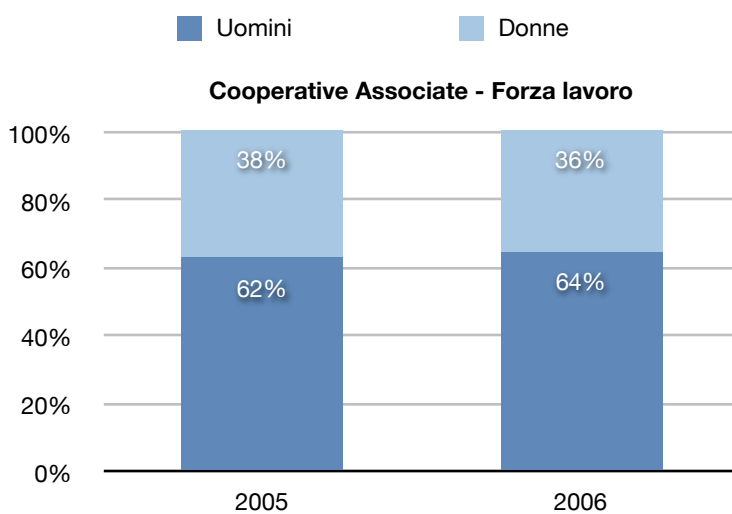
In questi giorni è stata reperita una copia del CCNL ed è stata messa a disposizione dei dipendenti presso l'ufficio amministrazione. Un estratto è stato pubblicato sul sito www.ciclat.com/etica.

Il consorzio CICLAT è un'emanazione dell'organizzazione sindacale cattolica CISL, per questo non esistono preclusioni all'adesione dei lavoratori ad organizzazioni sindacali di qualsiasi orientamento. La scarsa "sindacalizzazione" è dovuta sia al clima aziendale disteso e privo di conflittualità sia al livello dei dipendenti che, essendo inquadrati come impiegati, sono storicamente poco propensi all'adesione sindacale.

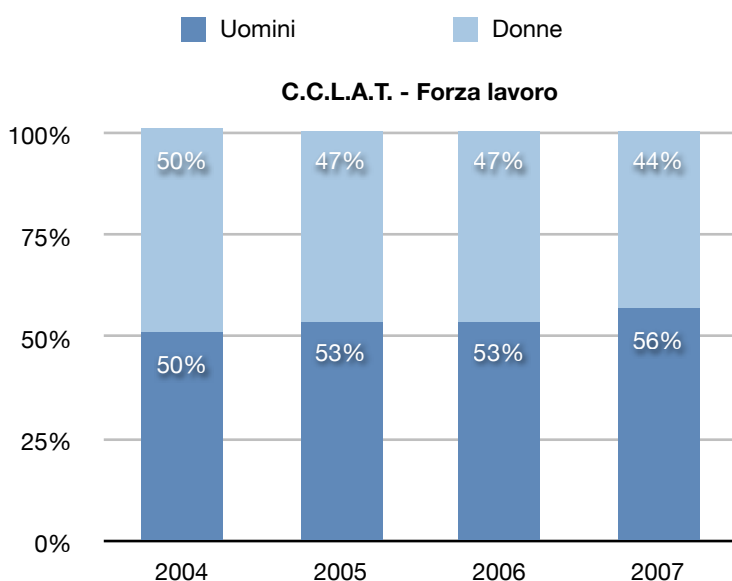
Discriminazioni

L'analisi del requisito normativo mette in evidenza come possibile situazione di discriminazione quella relativa al mancato rispetto delle pari opportunità tra uomo e donna sia all'interno del consorzio che presso le Cooperative associate.

I dati disponibili sono riportati nei seguenti grafici.



Fonte: Indagine Elabora Soc. Coop per il bilancio sociale 2007



La situazione si dimostra molto equilibrata sia tra le Cooperative associate che all'interno dell'organizzazione CICLAT dove si evidenzia una sostanziale parità tra l'occupazione maschile e quella femminile.

Inoltre, il personale femminile ricopre sostanzialmente ruoli di responsabilità allo stesso livello di importanza e retribuzione del personale maschile

Nella procedura **SRS 02 Gestione del personale** vengono definiti gli elementi di controllo per evitare situazioni di discriminazione.

Procedure disciplinari

L'aspetto relativo alle sanzioni o procedure disciplinari è stato recentemente affrontato nell'attuazione sia del modello organizzativo ex D.Lgs. 231/01 che del sistema di responsabilità sociale. Tutto questo anche se non vi è memoria di applicazione o necessità di sanzioni nei confronti di dipendenti.

E' stata preparata la procedura **SRS 04 Provvedimenti disciplinari**, come detto ad oggi inapplicata; potrebbe essere interessante integrare tale documento con quanto definito per il D.Lgs. 231/01.

Orario di lavoro

Storicamente l'organizzazione CICLAT esclude praticamente in maniera completa l'utilizzo di lavoro straordinario.

I dipendenti organizzano in maniera autonoma il proprio lavoro con l'obiettivo di rimanere costantemente all'interno del normale orario di lavoro.

L'orario ha anche la caratteristica di essere elastico per quanto riguarda l'inizio e la fine giornaliera del lavoro.

Retribuzione

La retribuzione è assolutamente allineata al CCNL del commercio.

La busta paga viene elaborata da un consulente del lavoro affidabile e lungamente sperimentato.

Non sono state rilevate disparità di trattamento estranee alle normali dinamiche aziendali (anzianità di servizio, responsabilità, ecc.).

Sistema di gestione

Il sistema di gestione della responsabilità sociale è stato attuato tenendo in considerazione le peculiarità aziendali, in particolare:

- si è scelto di pubblicare la documentazione e la reportistica di responsabilità sociale su un sito internet al fine di allargare il più possibile il bacino di utenza ed essere pronti a supportare le Cooperative associate che volessero perfezionare l'adesione ai principi della norma SA8000

- la documentazione è stata impostata con un taglio pratico e facilmente consultabile.

Una prima scelta del rappresentante SA8000 dei lavoratori è stata effettuata in maniera assembleare anche in considerazione del numero totale dei dipendenti pari a 15 unità; in seguito all'obiezione dell'Auditor SA8000 è stata effettuata una votazione segreta candidando tutti i dipendenti. Questa consultazione ha confermato la precedente scelta.

Controllo dei Fornitori

La Direzione CICLAT è consapevole dell'importanza del monitoraggio continuo delle prestazioni delle Cooperative associate relativamente a tutti i rapporti che queste intrattengono con:

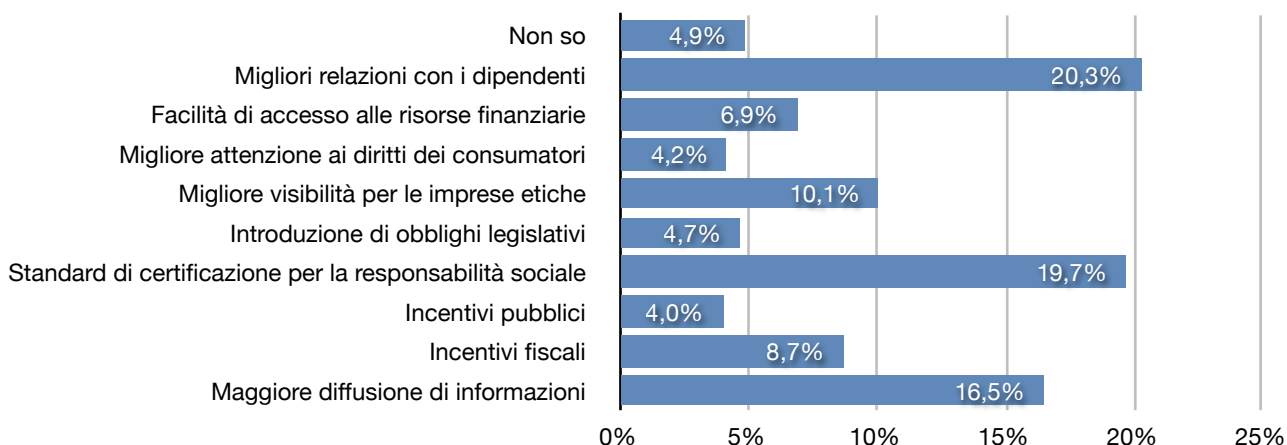
- i propri dipendenti
- i clienti
- il consorzio
- la società civile.

Da alcuni anni **Elabora Soc. Coop.**, incaricata di stilare il Bilancio Sociale CICLAT, somministra alle Cooperative un questionario orientato all'etica e alla responsabilità sociale.

I risultati di queste indagini sono molto interessanti e in ambito SA8000 sono stati utilizzati per la mappatura delle parti interessate.

E' molto interessante considerare che alla precisa domanda: **"Quali fattori potrebbero favorire una maggiore attenzione alla responsabilità sociale ?"**

I dipendenti delle Cooperative hanno risposto come riportato nel seguente grafico:



Risulta evidente come i lavoratori delle Cooperative auspicano principalmente una maggiore attenzione ai rapporti tra management e dipendenti nonché la certificazione della responsabilità sociale.

Con questi presupposti si è inviato un questionario informativo alle Cooperative con il duplice obiettivo:

- conoscere la loro situazione relativamente alla gestione del personale
- richiedere l'adesione ai principi della SA8000.

I risultati di questa indagine preliminare in relazione all'applicazione della norma SA8000 sono illustrati nella seguente tabella:

Questionari inviati	95	
Risposte ottenute (Adesioni)	51	54%
Cooperative certificate SA8000	7	7%
Cooperative in corso di certificazione SA8000	1	1%
Cooperative in stato di Applicant SA8000	0	0%

Per la valutazione delle criticità, oltre alla mancata adesione ai principi SA8000, si è analizzata la composizione della forza lavoro ottenendo i seguenti risultati:

Cooperative che utilizzano solamente soci lavoratori e contratti a tempo indeterminato	9
Cooperative che utilizzano oltre il 25% di lavoratori part-time	10
Cooperative che utilizzano oltre il 25% di lavoratori con contratti a tempo determinato	5
Cooperative che utilizzano oltre il 10% di lavoratori con contratti Co.Co.Pro.	3
Cooperative che utilizzano oltre il 10% di lavoratori interinali	1

Per quanto riguarda i fornitori generici del consorzio, in un primo tempo sono stati sottovalutati poiché reputati di scarso impatto nella conduzione aziendale sia per l'aspetto economico (una realtà di 15 impiegati non ha problematiche di acquisto importanti) sia per l'aspetto organizzativo (gli approvvigionamenti si limitano a strumenti e prodotti per l'ufficio, autoveicoli, consulenze, ecc.).

A fronte della segnalazione dell'Auditor SA8000 si è attivata una sorveglianza di questi fornitori iniziando, come per le Cooperative, dall'inoltro di un questionario informativo e riservandosi verifiche sul campo. Non sono ancora disponibili i risultati di quest'attività.

Problematiche e Azioni Correttive

Anche per questo requisito normativo sono stati predisposti gli strumenti necessari senza che si siano potuti sperimentare per la mancanza di casistica.

In particolare per i reclami si è rettificata la procedura accettando e trattando anche i reclami anonimi.

Per l'inoltro dei reclami sono state pubblicizzate le seguenti modalità:

- indirizzo del consorzio CICLAT a cui inviare via posta reclami anche anonimi

- indirizzo dell'Ente di certificazione prescelto, qualora si ritenga non affidabile l'organizzazione CICLAT
- indirizzo dell'Ente di accreditamento, qualora il reclamo coinvolga anche l'Ente di certificazione
- modulo on line sul sito internet www.ciclat.com/etica per una veloce ed efficace comunicazione.

Altre soluzioni non sono state ritenute adatte all'organizzazione.

Comunicazione Esterna

Per la comunicazione si è optato, in prima battuta, per il sito internet www.ciclat.com/etica che ha permesso di raggiungere immediatamente tutti i dipendenti e le parti interessate più strettamente collegate al consorzio.

Si consideri che ogni comunicazione pubblicata nel sito viene notificata attraverso un messaggio e-mail a tutta la lista degli utenti che ad oggi è composta dai dipendenti e dai più stretti collaboratori, ma domani estendibile per esempio alle Cooperative associate.

Obiettivi

Lavoro infantile

Individuare una iniziativa umanitaria concreta a favore dei bambini a cui dare sostegno economico e/o morale.

Indirizzare il monitoraggio delle Cooperative verso la valutazione di questo requisito normativo.

Lavoro obbligato

Continuare nella corretta gestione del personale.

Indirizzare il monitoraggio delle Cooperative verso la valutazione di questo requisito normativo.

Salute e Sicurezza

Mantenere gli indicatori

IF = 0

IG = 0

Attraverso un maggior coinvolgimento del personale possibile con l'adozione del RLS interno.

Indirizzare il monitoraggio delle Cooperative verso la valutazione di questo requisito normativo.

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Continuare nella corretta gestione del personale.

Indirizzare il monitoraggio delle Cooperative verso la valutazione di questo requisito normativo.

Discriminazioni

Mantenere il rapporto tra il numero di lavoratori maschi e femmine paritetico (**50%**) per l'organico CICLAT.

Valutare l'operato delle Cooperative e stimolarle al fine di mantenere:

Incidenza dei lavoratori uomini = 60%

Incidenza dei lavoratori donne = 40 %

Procedure disciplinari

Continuare nella corretta gestione del personale.

Indirizzare il monitoraggio delle Cooperative verso la valutazione di questo requisito normativo.

Orario di lavoro

Mantenere al livello **0** il numero delle ore di straordinario dell'organizzazione CICALAT.

Indirizzare il monitoraggio delle Cooperative verso la valutazione di questo requisito normativo.

Retribuzione

Continuare nella corretta gestione del personale.

Indirizzare il monitoraggio delle Cooperative verso la valutazione di questo requisito normativo.

Controllo delle Cooperative

Attuare il seguente programma:

Fase	Tempistica	Responsabilità
Completamento della raccolta, attraverso solleciti e rinvii, dei questionari di valutazione inviati a tutte le Cooperative	30/giu/08	Responsabile SA8000 Ufficio Gare
Analisi della situazione ed individuazione delle potenziali criticità nonché indicatori di criticità delle Cooperative	30/set/08	Direzione Responsabile SA8000 Ufficio Gare
Programmazione e conduzione di almeno 5 audit presso le Cooperative	31/dic/08	Responsabile SA8000 Ufficio Gare
Gestione delle eventuali azioni correttive, di rimedio e/o di miglioramento richieste alle Cooperative	30/mar/09	Direzione Responsabile SA8000 Ufficio Gare

Problematiche e Azioni Correttive

Risolvere i reclami espressi dalle parti interessate entro **30 giorni** dal loro ricevimento.