Cosp TECNO SERVICE Soc. Cooperativa

BILANCIO SOCIALE 2023

"L'etica del lavoro riduce la paura"

(M. Johnson)

Cosp TECNO SERVICE Soc. Cooperativa

La Cosp fa della governance multidimensionale il suo punto di forza; gli obiettivi economici sono integrati con quelli sociali, cooperativistici ed ambientali.

Nel corso di questi anni l'azienda ha chiuso il cerchio delle garanzie offerte agli stakeholders aziendali, alle parti interessate coinvolte quotidianamente nella vita aziendale sia direttamente che indirettamente, sia interne che esterne. Il percorso di Responsabilità Sociale, iniziato nel 2003, ha cambiato la mission aziendale, rafforzando la visione multidimensionale della governance aziendale. Il Cliente, con le sue esigenze esplicite ed implicite, non è più solo al "centro" delle attenzioni aziendali, come previsto dalla ***Certificazione di Qualità***, ma si dà risalto al ruolo del lavoratore e alle garanzie ed agli istituti previsti dai contratti, che vengono completamente applicati, come garantito dalla ***Certificazione Etica***

Inoltre non si può prescindere dal rispetto della comunità e dell'ambiente nel quale si opera, la cui attenzione si rileva nella ***Certificazione Ambientale*** e nella ***Registrazione Emas***, e le cui performance ambientali sono oggetto di monitoraggio anche da parte degli enti pubblici come l'ARPA- l'Agenzia Regionale per la Protezione Ambientale.

Il conseguimento della ***Certificazione del Sistema di Gestione per la Sicurezza*** testimonia l'ulteriore impegno dell'azienda ad offrire ai propri Soci e Dipendenti le migliori condizioni di lavoro e a garantire un'attenta e puntuale analisi di tutte le condizioni di rischio nell'attività operativa.

La Cosp Tecno Service si impegna a perseguire una politica che pone al centro delle attività il cliente/utente, il lavoratore e l'ambiente. A tal fine si è dotata di un Sistema di Gestione Integrato Qualità-Sicurezza-Ambiente-Responsabilità Sociale conforme agli standard internazionali di riferimento più evoluti.

L'azienda fonda i propri principi di comportamento e di controllo nel rispetto del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, affinché rispondano alle finalità di prevenzione dei reati e degli illeciti previsti dal D.lgs. 231/01. **Da Luglio 2023 inoltre la Cosp TS ha certificato anche il proprio Sistema per l'Anticorruzione secondo la norma 37001.**

Tutto ciò viene declarato nella **Politica Integrata** che è stata revisionata il 10 Giugno 2021 garantisce il diritto alla contrattazione collettiva senza alcuna ripercussione sul personale. L'Organizzazione ha informato il proprio personale in merito al diritto dei lavoratori di formare, partecipare e organizzare sindacati senza alcuna forma di ritorsione o discriminazione nei confronti dei rappresentanti sindacali.

Il Presidente

Danilo Valenti

IL 2023

Contesto e mercato

Il 2023 è stato caratterizzato dal cinquantesimo anniversario della fondazione della Cooperativa, un traguardo importante a testimonianza del sistema dei valori che da sempre caratterizzano Cosp Tecno Service.

Nel corso del 2023 si è rafforzata la presenza nel comparto della GDO – Grande Distribuzione Organizzata, sia nei servizi di pulizie che nel rifornimento scaffali con grandi player del settore.

Sempre per la Divisione Multiservizi si sottolinea l'avvio dei servizi di pulizie sanitarie presso il complesso ospedaliero San Filippo Neri e Sant'Andrea a Roma, nonché l'inizio di attività di logistica per la Vetreria Piegarese nella sede di San Giorgio di Nogaro (Udine).

Nel settore dell'Igiene Urbana il portafoglio clienti si è arricchito anche del Comune di Castiglione in Teverina (TR).

Il fatturato è in linea con quello dell'anno precedente.

E' stata rinnovata la White list da parte della Prefettura di Terni confermando le precedenti attività

- Trasporto di materiale a discarica per conto terzi
- Trasporto, anche transfrontaliero, e smaltimento dei rifiuti per conto di terzi
- Autotrasporto per conto di terzi
- Servizi cimiteriali

L'Autorità Garante per la Concorrenza ed il Mercato-AGCM ha riconosciuto all'azienda il Rating di Legalità pari a ★★★.

Certificazioni

L'azienda eroga i propri servizi nel rispetto degli standard internazionali più importanti:

- UNI EN ISO 9001:2015
- UNI ISO 45001:2018
- UNI EN ISO 14001:2015
- Registrazione EMAS
- SA8000:2014
- UNI EN 13549:2003 – Qualità nei servizi di pulizie
- UNI EN 16636:2015 – Pest Management

Nel corso del 2023 l'Azienda è stata inoltre impegnata nell'acquisizione anche della Certificazione per l'Anticorruzione secondo la Norma 37001:2016, obiettivo che ha conseguito nel mese di luglio.

LAVORO MINORILE

OBIETTIVO 2023

Evitare il ricorso al lavoro minorile mantenendo il numero di nc sul requisito=0

Raccogliere evidenze sulla conformità al requisito dei fornitori

L'azienda non utilizza e non intende favorire l'utilizzo di lavoro infantile; a conferma di ciò anche nel 2023 non sono stati assunti lavoratori con età inferiore ai 18 anni, il ***più giovane*** lavoratore occupato in azienda ha infatti ***19 anni.***

I fornitori di servizi strategici sono sottoposti al monitoraggio del Decreto Legislativo 81/2008; la funzione sicurezza verifica il rispetto del possesso dei requisiti e li analizza per verificare evoluzioni e miglioramenti nel tempo.

E' stato attivato altresì per tutti i fornitori *"Google Alert"* al fine di monitorare tutte le notizie che compariranno sul web e che potrebbero avere risvolti di responsabilità sociale.

LAVORO OBBLIGATO

OBIETTIVO 2023

Aumentare il grado di sensibilizzazione dei soci-lavoratori e dei dipendenti sulle tematiche relative al lavoro e alla Responsabilità Sociale

Il lavoro svolto da tutto il personale della Cooperativa è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o di altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria opera; a conferma di ciò nel corso del 2023 non si sono riscontrate segnalazioni a riguardo, anonime o tramite i moduli messi a disposizione dall'Azienda.

La Cooperativa ha messo a disposizione del personale un Numero Verde completamente gratuito tramite il quale è possibile ricevere dall'Ufficio Risorse Umane tutte le informazioni relative al CCNL e alla composizione della busta paga.

Come risulta poi dai registri formativi degli Apprendisti, alcune ore di addestramento sono riservate all'introduzione in Azienda e alle specifiche contrattualistiche applicate.

Affiancamento

Chiunque entri in Cooperativa, indipendentemente dallo status contrattuale, viene informato sulle condizioni contrattuali vigenti e applicabili in funzione dell'inquadramento e riceve, se socio, copia del Regolamento Interno, dietro sottoscrizione di una ricevuta di consegna della documentazione.

Al personale Dipendente viene garantita la presa visione del Contratto Collettivo del settore di riferimento, oltreché ogni possibile chiarimento o disponibilità di estratti dello stesso su richiesta.

Tutto il personale di nuova assunzione o destinato a mansioni diverse viene formato sui nuovi compiti assegnati e sulle misure di sicurezza relative ai nuovi luoghi di lavoro.

Informazione sulla Responsabilità Sociale

Il personale neo-assunto ha partecipato ad incontri formativi sulla Responsabilità Sociale tenuti dal Rappresentante della Direzione o da un suo delegato. Con l'occasione, oltre ad illustrare i principi della Norma SA8000 e le modalità di partecipazione alla gestione del Sistema Integrato Qualità – Etica – Ambiente - Sicurezza, viene distribuito agli operatori ***"L'Essenziale-Informazione ai lavoratori sul SGI"***, una pubblicazione interna che contiene tra l'altro:

- *I principi della Norma SA8000*
- *Il Codice di Condotta*
- *La Politica Integrata della Qualità*
- *La Figura del Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000*
- *Il Social Performance Team*
- *La Procedura per Inoltrare i Reclami all'Azienda*
- *L'Informativa sulla Sicurezza*

Tale documento accoglie tutte le modifiche organizzative che di volta in volta si succedono.

In occasione di tutti gli incontri formativi tenuti dall'azienda, il Responsabile del Sistema di Gestione Integrato o un suo collaboratore intervengono per illustrare come il Sistema di Gestione contribuisca a monitorare l'applicazione dei principi etici, dei requisiti normati da SA8000 e a indurre il miglioramento continuo. L'efficacia di tale formazione è monitorata, ove possibile, attraverso la performance ottenuta nel test finale che viene poi riproposto alla prima occasione utile.

La formazione ha un taglio specifico a seconda che i destinatari siano operatori o appartenenti alla tecnostruttura.

Le ore erogate nel 2023 sono state 286, per un totale di 245 discenti con un considerevole aumento rispetto all'anno precedente.

SALUTE E SICUREZZA

OBIETTIVO 2023

Monitorare il trend degli indici infortunistici

Punto di forza della Cosp è la gestione della sicurezza secondo le prescrizioni della Norma UNI EN 45001:2018. Tutto ciò permette all'azienda di monitorare in maniera sistemica le prestazioni del sistema in una logica di miglioramento continuo.

L'ultima revisione del DVR risale a Novembre 2023.

In merito alla formazione degli operatori ai sensi degli Accordi Stato – Regioni, nel corso del 2022 si è continuato ad applicare ove possibile il piano formativo approvato sin dal 2014 dall'Ente Bilaterale Coop Form Umbria.

La situazione emergenziale ha di molto ridimensionato le occasioni di formazione in presenza e l'Azienda è riscorsa alla FAD (ove consentito dalla normativa) e alle sessioni in videoconferenza. Nel corso del 2022 era stato possibile ritornare in aula per la formazione ma in molte occasioni si è preferito alla FAD in modo da coinvolgere quanti più lavoratori possibili in videoconferenza sincrona.

Andamento Infortunistico

Nel corso del 2023 gli infortuni denunciati sono stati 74, di cui 9 in itinere.

Di seguito l'analisi sull'andamento infortunistico negli ultimi anni:

ANNO	N. INFORTUNI	GIORNI TOTALI	DURATA MEDIA IN GIORNI
MULTISERVIZI			
2023	***37***	***881***	***24***
2022	***26***	***439***	***17***
2021	***19***	***415***	***22***
2020	***32***	***739***	***23,1***
ECOLOGIA			
2023	***28***	***1049***	***37***
2022	***37***	***1055***	***29***
2021	***27***	***527***	***20***
2020	***16***	***352***	***22***

Indice Frequenza ed Indice di Gravità

Indice di frequenza (*IF)*= n° infortuni x 1.000.000/ore lavorate totali;

(IF) aziendale

Anno	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	**2023**
IF	**54,19**	**59,73**	**39,28**	**45,65**	**47,51**	**33,43**	**33,42**	**48,36**	**47,54**

Indice di gravità (IG)= n°gg lavorativi persi x 1000/ore lavorate totali

(IG) aziendale

Anno	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	**2023**
IG	**0,63**	**0,62**	**0,57**	**0,48**	**1,04**	**0,81**	**0,68**	**1,15**	**1,41**

L'obiettivo che ci si era posti lo scorso anno è stato raggiunto solo in parte: mentre si ravvisa ancora un incremento dell'IG, IF è tornato a decrescere. Intervengono ancora molti infortuni che, vista la

dinamica, saranno poi passati malattia (o dovrebbero essere considerati come tali) ma alla data di compilazione di questo documento devono essere trattati come infortuni.

L'analisi infortuni stilata per commessa inoltre rivela una netta sproporzione nella distribuzione degli eventi e il fatto è stato oggetto di opportune riflessioni e azioni conseguenti.

Esame delle Malattie Professionali

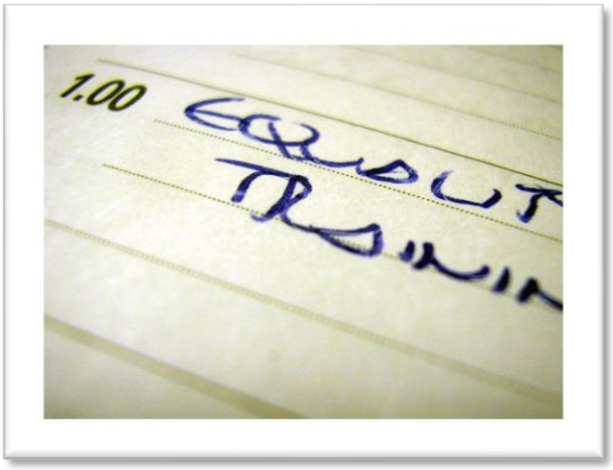
Nel 2023 l'azienda ha ricevuto da parte dell'INAIL 12 richieste di denuncia di malattia professionale così suddivise:

SETTORE DI APPARTENENZA RICHIEDENTI MALATTIA PROFESSIONALE			
	MULTISERVIZI	ECOLOGIA	AMMINISTRAZIONE
2023	**6**	**6**	**0**

Nel corso del 2023, grazie ad una costante collaborazione con il Medico Competente Coordinatore, l'Azienda continua ad essere parte attiva nel monitoraggio degli esiti delle malattie professionali: provvede periodicamente a richiedere direttamente alle sedi INAIL di competenza la comunicazione circa il riconoscimento o meno delle richieste pervenute. Al momento non abbiamo notizia di alcun accoglimento positivo mentre abbiamo ricevuto 7 definizioni negative. Per le altre denunce non abbiamo ricevuto riscontro da parte dell'Inail.

Formazione

Nel corso del 2023 in Cosp sono state erogate 4771 ore di formazione che hanno coinvolto 1008 discenti. Di queste 3762 hanno riguardato il settore Salute e Sicurezza (Art. 37, Aggiornamento Preposti, Base e Aggiornamento RLS, Formazione Aggiuntiva, Addetti alle Emergenze, Formazione sulle Attrezzature).



Il piano formativo approvato dall'ente Bilaterale COOP FORM Umbria consente a COSP di svolgere internamente i corsi di formazione. Tale aspetto è strategico per l'azienda perché consente di profilare la formazione in funzione dei settori di appartenenza dei discenti e di integrarla con il sistema di gestione: la formazione risulta così realmente efficace anche sui temi della qualità, dell'ambiente e dell'etica.

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

OBIETTIVO 2023

Favorire la partecipazione delle rappresentanze sindacali aumentando il nr degli incontri con i sindacati proposti da Cosp

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. Vengono rispettati i C.C.N.L. applicabili, ossia:

- DIRIGENTI IMPRESE COOPERATIVE
- PULIZIE/MULTISERVIZI
- IGIENE AMBIENTALE
- TURISMO
- TRASPORTO/LOGISTICA
- GOMMA/PLASTICA

E' presente un Regolamento Interno che viene consegnato all'atto dell'assunzione a tutti i Soci.

Esistono dei rappresentanti sindacali eletti dai lavoratori che non sono soggetti ad alcun tipo di discriminazione e che comunicano liberamente con i lavoratori nei luoghi di lavoro. Spazi aziendali appositi sono stati adibiti alle comunicazioni sindacali ed utilizzati per lo svolgimento delle riunioni che i rappresentanti dei lavoratori convocano almeno una volta l'anno.

Nel rispetto delle distinte responsabilità, l'attenzione al dialogo con le organizzazioni sindacali ha favorito l'affermarsi di una mentalità orientata alla risoluzione dei problemi attraverso il coinvolgimento delle parti.

Il **36.87% dei lavoratori, pari a 382 addetti,** è iscritto a un sindacato. L'Azienda si incontra sistematicamente con i rappresentanti sindacali eletti dai lavoratori per monitorare l'andamento del Sistema di Responsabilità Sociale, condividerne i risultati e raccogliere proposte di miglioramento.

Per quanto riguarda l'obiettivo proprio del presente requisito, nel corso del 2023, 2 sono stati gli incontri avviati direttamente su istanza di Cosp Tecno Service. In tutto l'Azienda ha partecipato a 8 incontri con le rappresentanze sindacali.

DISCRIMINAZIONE

OBIETTIVO 2023

Verificare l'assenza di Non Conformità per discriminazioni a seguito della diffusione delle modalità di inoltro reclami

Nuovo obiettivo 2024: garantire una rappresentanza omogenea di genere nel CDA

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

- ✓ Il nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire.
- ✓ Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza. Le stesse fonti normative disciplinano promozioni, licenziamenti e pensionamenti.
- ✓ 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, sicurezza, 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.

L'azienda nel corso del 2023 ha ricevuto 3 segnalazioni SA8000 tramite il suo RLSA8000. Tutte sono state gestite formalmente secondo procedura e sono state chiuse con la collaborazione dei referenti di settore e non hanno portato ad alcuna NC. Tutte sono state condivise con il SPT.

PRATICHE DISCIPLINARI

OBIETTIVO 2023

Diffondere le pratiche disciplinari previste dai CCNL applicabili attraverso la distribuzione capillare dei documenti informativi

La ***Cosp Tecno Service*** si astiene dal ricorrere o dare sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, violenza verbale.

I provvedimenti disciplinari adottati dalla Cooperativa sono descritti e regolamentati nell'*Art. 33 del Regolamento Interno* messo a disposizione di tutti i lavoratori.

In tabella sono riportati i provvedimenti disciplinari comminati nel 2023.

PROVVEDIMENTO	NUMERO	Note
Sospensione Disciplinare	**26**	**Equivalenti a 65 gg**
Multe	**28**	**Equivalenti a 70 h**
Ammonizioni Scritte	**77**	
Licenziamenti Disciplinari	**13**	**10 per assenze ingiustificate protratte; 3 per grave inadempienza**

Gli importi delle multe sono destinati ad un fondo istituito presso l'ente previdenziale Inps.

In tutti i luoghi di lavoro risulta esposto il codice di condotta e l'estratto delle pratiche disciplinari previste dai CCNL applicabili; tale procedura si applica anche per le nuove commesse acquisite dalla Cooperativa.

A tutti i nuovi assunti viene consegnato un documento informativo contenente il codice di condotta e disciplina.

Il documento denominato l'Essenziale in cui, vengono riportati tutti i canali per comunicare con l'Azienda e con gli RLSA8000 nonché la Politica Aziendale, è stato pubblicato sul Portale Echo del Consorzio Minerva nell'area riservata ai lavoratori, lo stesso a cui accedono per la consultazione della busta paga.

ORARIO DI LAVORO

OBIETTIVO 2023

Stipula accordi sindacali di II livello

Nel corso del 2023 non è stato stipulato alcun accordo di II° livello ma l'Azienda è costantemente impegnata nelle Relazioni Industriali.

L'Ufficio risorse umane ha predisposto una serie di elaborati, con dati mensili e progressivi, da trasmettere alle Divisioni al fine di monitorare in maniera costante e sistematica l'andamento delle ferie, godute e da godere, per singolo addetto. Inoltre sono state create sinergie tra l'Ufficio Personale e le Divisioni per garantire in tempo *"reale"* la possibilità di tenere sotto controllo l'evoluzione dei profili orari di ogni singolo operatore, al fine di ottimizzarne la turnazione, già in fase di programmazione.

Contenziosi

Nel corso del 2023 la Cosp ha affrontato 8 contenziosi di cui si riporta lo stato:

NATURA	STATO
Contenzioso per ricorso in Cassazione, da parte di lavoratore non più in forza, Sentenza Corte d'Appello emessa in favore di Cosp.	Procedimento in corso
Contenzioso per richiesta accertamento di differenze retributive da parte di lavoratore non più in forza.	Procedimento in corso
Contenzioso per richiesta accertamento diritto all'assunzione in seguito a cambio di appalto e conseguenti differenze retributive.	Procedimento concluso
Contenzioso per procedimento introdotto per riconoscimento condotta ex art. 28 legge 300/1970 su istanza O.S. non firmataria del CCNL	Procedimento concluso
Contenzioso per richiesta accertamento requisiti utili al diritto clausola sociale prevista in caso di cessazione appalto e conseguenti differenze retributive.	Procedimento in corso
Contenzioso per procedimento introdotto per riconoscimento condotta di mobbing da parte di lavoratore in forza.	Procedimento in corso
Contenzioso impugnativa licenziamento per motivi disciplinari.	Procedimento in corso
Contenzioso impugnativa licenziamento per motivi disciplinari.	Procedimento in corso

RETRIBUZIONE

OBIETTIVO 2023

Raccogliere dati sui reclami relativi ad errori nella compilazione della busta paga

Tutti i lavoratori della Cosp Tecno Service sono retribuiti sulla base dei contratti di riferimento applicati.

Le retribuzioni vengono erogate mensilmente alle scadenze fissate ed è stato attivato un Numero Verde dedicato alla comunicazione con l'Ufficio del Personale.

All'Azienda non sono giunte segnalazioni di errori relativi alla compilazione della busta paga in maniera formale, fatta salva la possibilità di una diversa imputazione delle ore sviluppate nel mese che, *per errore ostativo,* non sono state inserite nel mese ma conguagliate nella successiva busta paga.

CCNL Applicati in Azienda

CCNL APPLICATI IN AZIENDA NEL 2022	
DIRIGENTI IMPRESE COOPERATIVE	4
PULIZIE/MULTISERVIZI	605
IGIENE AMBIENTALE	313
TURISMO	34
TRASPORTO/LOGISTICA	17
GOMMA/PLASTICA	63
TOTALE	**1036**

Tipologie delle Forme di Contratti

Tipologia di contratto	2022
Contratto a Tempo Indeterminato	1036
Contratto a Tempo Determinato	143

Tipologia di contratto	2022
Contratto a Tempo Pieno	458
Contratto a Tempo Part-Time	578

SISTEMA DI GESTIONE

OBIETTIVO 2023

Rispetto del Piano di Controllo dei Fornitori

Nel 2023 l'azienda ha mantenuto le certificazioni Qualità-Ambiente e Sicurezza in suo possesso, tenendo, il timone a dritta nel rispetto delle garanzie offerte a tutti gli *stakeholder*, lavoratori in primis.

Ha inoltre ottenuto la Certificazione per la Norma UNI ISO 37001:2016 - Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione.

L'Ufficio sicurezza ha mantenuto attivo il monitoraggio dei fornitori nel 2023, conformemente all'art. 26 del D. Lgs 81/08, divenuto un punto focale nella gestione del Piano Controllo Fornitori. Ha inoltre continuato ad implementare una check list sempre più stringente con cui verificare la conformità normativa delle Aziende subappaltatrici.

Le attività di sensibilizzazione dei fornitori ai temi dell'etica sono proseguite anche nel 2023.

Obiettivo	Scadenza
Fornitori Iscritti al Saw	**Mensile**
Controllo Fornitori Servizi "critici" ex art.26 d.lgs 81/08	**Entro il 2024**

LA COMUNICAZIONE

Per ***Cosp Tecno Service*** la comunicazione rivolta a tutti gli interlocutori interni ed esterni, rappresenta un fattore differenziante, ritenendo importante dar dimostrazione di trasparenza a tutti gli *stakeholders* in merito ai risultati conseguiti.

I canali di comunicazione delle informazioni per le ***Parti Interessate Interne*** sono costituiti dalla distribuzione di materiale cartaceo informativo, di brochure, dall'affissione nella bacheca aziendale e occasioni di incontro istituzionali o meno.

La distribuzione dei documenti avviene come indicato nella matrice:

PARTI INTERESSATE INTERNE	*Distribuzione cartacea dei documenti*	*Brochure Informative*	*Bacheca Aziendale*	*Portale Dipendenti e QR code*	*Sito web*
Soci	✓	✓	✓	✓	✓
Dipendenti	✓	✓	✓	✓	✓
Collegio sindacale	✓	✓	✓		✓
Rappresentanti sindacali	✓	✓	✓		✓

Da notare l'introduzione nel portale dipendenti della sezione News dove con un sistema push vengono pubblicate comunicazioni importanti di particolare interesse per i soci e i dipendenti, sia esse di carattere generale che riguardanti direttamente l'azienda.

I canali informativi per le ***Parti Interessate Esterne*** seguono la seguente distribuzione:

PARTI INTERESSATE ESTERNE	*Bilancio SA 8000 pubblicato sul S.A.W*	*Sito internet*	*Stampa locale*	*Comunicazioni scritte*
ARCST-Legacoop		✓	✓	✓
CNS		✓	✓	✓
Assindustria		✓	✓	✓
Istituti di credito		✓	✓	✓
Agenzia delle entrate		✓	✓	
Ispettorato del lavoro		✓	✓	
Sindacati		✓	✓	✓
Clienti		✓	✓	✓
Fornitori	✓	✓	✓	✓

E’ stata compilata una lista organica degli stakeholder esterni più importanti, completa di riferimenti, contatti e campo di applicazione. Ad ognuno di essi è stato inviato il link alla sezione del sito aziendale dedicata alle Certificazioni in cui potranno essere consultati documenti come il Bilancio Sociale e la Dichiarazione Ambientale. Sono a disposizione anche i Certificati che evidenziano la conformità dei Sistemi di Gestione.

Per quanto riguarda i fornitori, invece, la modulistica afferente la procedura per la loro qualifica è stata revisionata aggiungendo sia l’indirizzo web del SAW con l’indicazione di dove poter effettivamente verificare la presenza di Cosp fra le aziende certificate SA8000 sia il link alla sezione dedicata del sito.

La comunicazione con tutti gli stakeholders è stata rispettata ed è stata inoltrata a tutte le parti interessate documentazione sulle performance aziendali o informazione sui link, per esempio quello relativo all’*Osservatorio sulla Responsabilità Sociale* all’indirizzo *www.sawnet.info*, dove reperire le informazioni sulle performance aziendali in termini di Responsabilità Sociale.

IL SOCIAL PERFORMANCE TEAM E LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Come richiesto dalla revisione 2014 della Norma SA8000 è stato composto all'interno della Cosp un gruppo di lavoro sulle tematiche della Responsabilità Sociale che nello specifico è costituito dagli RLSA8000, dagli RLS e da Rappresentanti dell'Alta Direzione nonché dai componenti del Servizio Prevenzione e Protezione e da due membri dell'Ufficio del Personale. La scelta dei membri, ponderata in fase sistemica, nasce dall'esigenza da un lato di sostenere la partecipazione attiva dei lavoratori dall'altro di favorire una comunicazione interna sempre più capillare ed efficace.

Il SPT ha, fra l'altro, il compito di:

- Valutare periodicamente e in forma scritta i rischi dell'azienda connessi alla Responsabilità Sociale e attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo Standard in base alla gravità. Da qui nasce un Documento aziendale periodicamente aggiornato che riporta gli esiti della valutazione e il conseguente piano di miglioramento. Il monitoraggio di tale piano di azione costituisce un input per il Senior Management
- Acquisire informazioni e consultare le parti interessate
- Portare avanti un monitoraggio continuo sulle attività nel luogo di lavoro per verificare la conformità allo Standard, l'attuazione delle politiche e l'efficacia delle azioni adottate per il soddisfacimento di tale politica
- Collaborare con tutte le altre aree aziendali al fine non solo di porre in essere il monitoraggio continuo ma anche di cercare di porre rimedio a qualsiasi Non conformità dello Standard
- Facilitare la conduzione di audit interni e preparare rapporti di monitoraggio da sottoporre al Senior Management
- Riunirsi periodicamente (almeno una volta ogni 6 mesi secondo l'Allegato Indicatori di Performance) e riesaminare il punto della situazione
- Garantire la reale applicazione delle azioni correttive e preventive
- Mantenere registrazioni della nc, almeno quelle relative allo Standard

Nel corso del 2023 il SPT si è riunito due volte ed ha intrapreso varie azioni di miglioramento volte a mitigare i rischi emersi dalla valutazione e effettua un monitoraggio continuo sull'applicazione dei requisiti.

PIANO DEGLI OBIETTIVI 2024

Si riporta il Piano degli Obiettivi per il 2024 che l'azienda si impegna a conseguire

REQUISITO	OBIETTIVI 2024	INDICATORI	ATTIVITÀ	RESPONSABILI	VALORE INDICATORE AL 31/12/2022	VALORE INDICATORE AL 31/12/2023	TEMPI
LAVORO MINORILE	Mantenere il nr di NC=0	NC=0	Continuare ad impiegare solo lavoratori maggiorenni	Risorse Umane	NC=0	NC=0	Controlli all' assunzione
	Raccogliere evidenze sulla conformità al requisito da parte dei fornitori	Fornitori senza lavoratori minorenni/ tot fornitori	Monitoraggio fornitori ex d.lgs. 81/08	RSI	1	1	Verifica annuale sui vecchi fornitori Verifica sui nuovi fornitori
LAVORO OBBLIGATO	Aumentare il grado di sensibilizzazione dei soci-lavoratori e dei dipendenti sulle tematiche relative al lavoro e alla responsabilità sociale	Lavoratori formati sul tema/lavoratori totali	Mantenimento Numero Verde CCNL	Risorse umane RSI SIC	Numero attivo	Numero attivo	Nell'arco del 2024
			Incontri di formazione		0.98	0.98	
SALUTE E SICUREZZA	Confermare il trend positivo degli indici infortunistici – diminuzione costante dell'indicatore (<1)	IF2024/IF2023 IG2024/IG2023	Attività di formazione Attuazione piano di miglioramento	RSI SIC	Confronto fra periodi conformi (intero anno) IF2022/IF2021=1.44 IG2022/IG2021=1.69	Confronto fra periodi conformi (intero anno) IF2023/IF2022=0.98 IG2023/IG2022=1.23	Nell'arco del 2024
LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	Favorire la partecipazione delle rappresentanze sindacali aumentando il nr degli incontri con i Sindacati proposti da Cosp – Mantenimento indicatore >1	Riunioni 2024 /riunioni 2023 Si prendono in esame quelle che hanno avuto Cosp come richiedente	Riunioni informative con le rappresentanze sindacali sui temi della responsabilità sociale	Risorse Umane Direzione RSI	0.29	1	Tutto il 2024

Cosp TECNO SERVICE Soc. Cooperativa

REQUISITO	OBIETTIVI 2024	INDICATORI	ATTIVITÀ	RESPONSABILI	VALORE INDICATORE AL 31/12/2022	VALORE INDICATORE AL 31/12/2023	TEMPI
DISCRIMINAZIONE	Verifica delle NC=0 sul requisito	NC=0	Raccolta e analisi delle NC Definizione eventuale piano di miglioramento	Direzione RSI Rappresentanti sindacali Comitato dei lavoratori Risorse Umane	NC=0	NC=0	Tutto il 2024
	Mantenere sopra al 40% il numero dei rappresentanti in CDA del genere minoritario	Nr rappresentanti genere minoritario/Totale membri	Monitoraggio Obiettivo e condivisione con i Soci	Assemblea cooperativa	NUOVO	43%	Tutto il 2024
PRATICHE DISCIPLINARI	Diffusione delle pratiche disciplinari previste dai CCNL applicabili – mantenimento indicatore=1	Documenti informativi consegnati/ nuovi assunti	Esposizione del codice di condotta e delle pratiche disciplinari nei luoghi di lavoro	Direzione RSI Risorse Umane	1 (consegnato a tutti i lavoratori)	1 (consegnato a tutti i lavoratori)	Per ogni nuovo cantiere da aprire
ORARIO DI LAVORO	Raggiungimento flessibilità organizzativo-gestionale – aumento costante	Accordi 2024/ Accordi 2023	Stipula accordi sindacali di II livello	Risorse Umane	0	0	Tutto il 2024
RETRIBUZIONE	Raccolta dati sui reclami relativi ad errori nella compilazione della busta paga	Reclami 2024/ Reclami 2023	Registrazione numero dei reclami pervenuti su errori relativi alla predisposizione delle buste paga (pervenuti anche tramite il nr verde)	Risorse Umane	Nessun reclamo	Nessun reclamo	Durante l'anno 2024
SISTEMA DI GESTIONE	Rispetto del piano di controllo dei fornitori – aumento costante dell'indicatore	Fornitori qualificati per SA8000/fornitori totali	Applicazione procedura PI03	RSI	0.90	1	2024

Cosp TECNO SERVICE Soc. Cooperativa