



# BILANCIO SOCIALE SA8000

## ANNO 2014

La Rinascita Scrl  
Cascina (PI) - Italia



## INDICE

|  |    |
|--|----|
| INTRODUZIONE.....  | 3  |
| DESCRIZIONE DELL'AZIENDA .....   | 4  |
| 1.1 Presentazione dell'Azienda .....                                       | 4  |
| 1.2 Struttura organizzativa .....  | 6  |
| 1.3 Valori di riferimento .....  | 6  |
| 1.4 Principali stakeholder.....  | 7  |
| Soci.....  | 7  |
| Personale .....  | 7  |
| Società controllate e collegate.....                                       | 7  |
| Fornitori/ sub-fornitori e sub-appaltatori .....                           | 7  |
| Clienti.....   | 7  |
| Istituzioni & Comunità.....  | 8  |
| Associazioni e ONG: .....  | 8  |
| Enti di certificazione .....   | 8  |
| Sindacati.....   | 8  |
| 1.5 Politica della Responsabilità Sociale .....                            | 9  |
| REQUISITI DELLA NORMA SA8000:2008.....                                     | 10 |
| 2.1 Lavoro infantile.....  | 10 |
| 2.2 Lavoro forzato e obbligato .....                                       | 11 |
| 2.3 Salute e sicurezza .....   | 11 |
| 2.4 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva ..... | 12 |
| 2.5 Discriminazione .....  | 13 |
| 2.6 Pratiche disciplinari.....   | 14 |
| 2.7 Orario di lavoro .....   | 14 |
| 2.8 Retribuzione .....   | 14 |
| SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE .....                     | 15 |
| 3.1 Introduzione .....   | 15 |
| 3.2 Formazione e coinvolgimento del personale .....                        | 15 |
| 3.3 Dialogo con le parti interessate .....                                 | 15 |
| 3.4 Controllo dei fornitori .....  | 16 |
| 3.5 Verifiche ispettive .....  | 16 |
| 3.6 Riesame della Direzione .....  | 16 |



## INTRODUZIONE

Negli ultimi anni il tema della responsabilità sociale dell'impresa si è affermato come un'esigenza sempre più forte e centrale.

Gli aspetti etici di correttezza, responsabilità, trasparenza e rispetto dei diritti umani sembrano condizionare in modo crescente l'economia ed i sistemi sociali, mentre parallelamente aumenta il ruolo di tutte le parti interessate (istituzioni, lavoratori, fornitori, clienti, associazioni, sindacati, ecc.) all'interno delle imprese.

Sempre più aziende, dunque, decidono di affermare la propria responsabilità sociale e conquistare la legittimità ad operare all'interno dei contesti in cui sono presenti attraverso l'implementazione di specifici strumenti di gestione etica:

- codici etici
- bilanci sociali e ambientali
- etichette sociali
- certificazioni ambientali
- certificazioni etiche SA8000

In questo contesto La Rinascita Scarl ha deciso di intraprendere il proprio percorso etico attraverso le seguenti azioni:

- redazione della Politica per la Responsabilità Sociale
- implementazione di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale
- certificazione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale secondo i requisiti della Norma SA8000:2008: **L'azienda si è certificata nel corso del 2011, con certificato SA 734 rilasciato in data 25.02.2011 dall'Ente di Certificazione RINA Services SPA.**
- **Nel febbraio 2014 ha provveduto a rinnovare il proprio certificato, che scadrà il 28.02.17.**

Contemporaneamente, alla SA 8000, grazie all'attenta politica Aziendale nei confronti della Sicurezza sui luoghi di Lavoro, l'azienda ha conseguito ed in seguito rinnovato anche la Certificazione OHSAS 18001, certificazione di un sistema di Gestione della Sicurezza sui luoghi di lavoro.

I due nuovo Sistemi di gestione sono andati ad integrarsi al preesistenze Sistema di Gestione della Qualità a Norma ISO 9001, ormai implementato in azienda da molti anni.

- redazione del Bilancio Sociale SA8000

L'obiettivo del Bilancio Sociale SA8000 è quello di fornire un resoconto relativo alle attività, iniziative e progetti posti in essere da La Rinascita Scarl per garantire la conformità ai requisiti della norma SA8000, nonché comunicare in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate le performance aziendali nell'ambito delle tematiche che investono il concetto della responsabilità sociale.



## DESCRIZIONE DELL'AZIENDA

### 1.1 Presentazione dell'Azienda

La Società Cooperativa di Produzione e Lavoro "LA RINASCITA" srl. nasce nel 1974.

Inizialmente effettua lavori inerenti allacciamenti di utenze alla rete gas, manutenzione e costruzione reti gas nel territorio della provincia di Pisa.

Progressivamente viene diversificata la gamma delle attività svolte, in particolare nel settore del risanamento ambientale e la Cooperativa realizza lavori di fognature ed acquedotti, movimento terra, urbanizzazioni, pavimentazioni stradali, edilizia civile ed industriale.

Dal marzo 1999 si è dotata della Certificazione del Sistema Qualità Aziendale in base alle Norme UNI EN ISO 9002, con certificato n. 1792/99/S del RINA –CISQ. Successivamente adegua il Sistema Qualità Aziendale alla Norma UNI EN ISO 9001:2000 e quindi alla ISO 9001:2008 e certifica le attività di: costruzione di edifici civili ed industriali-costruzione di strade e pavimentazioni stradali-lavori di urbanizzazione primaria e secondaria-acquedotti-fognature-impianti di metanizzazione-idrotermosanitari.

Nell'agosto 2001 riceve l'attestazione di qualificazione alla esecuzione di lavori pubblici per le categorie OG1- OG3-OG6-OG10-OS3-OS28.

In questi ultimi anni conquista un ruolo più ampio nel panorama delle imprese che operano in provincia di PISA ed estende la propria operatività anche nelle provincie di LIVORNO , LUCCA, MASSA CARRARA.

Alla fine del 2014 l'Azienda occupa circa 40 lavoratori.

La sede aziendale è a Latignano di Cascina (PI), Italia.

Grazie alla esperienza acquisita, l'Azienda è in grado di soddisfare le più diverse e particolari esigenze nei settori oggetto dell'attività, garantendo un alto livello di qualità ed affidabilità di tutti i lavori effettuati.

La Cooperativa ha articolato la sua struttura in due distinti rami d'azienda:

1. Edilizia civile ed industriale e connesse opere di urbanizzazione
2. Manutenzioni edili stradali e reti dei sottoservizi.

In particolare l'azienda ha maturato una lunga esperienza nell'ambito delle manutenzioni stradali, e delle manutenzioni delle reti tecnologiche del gas e dell'acqua.

La struttura operativa dedicata alle manutenzioni stradali e dei sottoservizi è costituita da un sistema di Pronto intervento e reperibilità attivo per tutte le 24 ore ed è composta da mezzi aziendali idonei ad operare in tutte le sedi urbane ed extraurbane (furgoni, camion di varie portate e dimensioni, pale e escavatori di piccole e medie dimensioni e potenze, attrezzatura specifica). Inoltre il personale operativo ha acquisito una professionalità ed una competenza specifica adeguata a rispondere alle particolari esigenze di interventi manutentivi.



Nell'ambito delle manutenzioni stradali una particolare attenzione è stata rivolta ai mezzi ed alle attrezzature specialistiche per le pavimentazioni bituminose: la Cooperativa dispone di fresatrici di alta profondità e di fresatrici e spazzole di misure ridotte, di finitrici per asfalto, rulli, pale e terne per assicurare interventi sia di grandi che piccole estensioni.

Nel settore della edilizia civile ed industriale la Cooperativa realizza sia capannoni industriali di diverse dimensioni per attività produttive industriali e commerciali, sia edifici civili e strutture di carattere ricettivo-alberghiero. Nei diversi edifici realizza direttamente anche tutti gli impianti idro-termo-sanitari ed elettrici. Dispone di mezzi, attrezzature specialistiche e di personale altamente qualificato per la realizzazione di tutte le diverse tipologie costruttive.

Si riepilogano i contratti di lavori di manutenzione stradale assunti nel quinquennio più recente con Enti e Aziende pubbliche:

1. TOSCANA ENERGIA SPA – manutenzione rete gas Zona Pisa anno 2013/2015
2. COOPER 2000-Opere urbanizzazione via Antoni Pisa
3. ACQUE SPA forniture e manutenzione acquedotto zona Pisa Sel. 4010
- 4.ACQUE SERVIZI manutenzione reti fognarie Empolese Valdelsa
5. ACQUE SPA - manutenzione rete idrica zona Pisa gara 4028
6. UNIONE VALDERA manutenzione edile fabbricato La Bianca
7. TENUTA CASTELFALFI riqualificazione Borgo e Parco storico
8. COMUNE PISA manutenzione scuola Oberdan
9. COOPER2000 Intervento edilizia residenziale via Pietrasantina Pisa
10. COOPER2000 Opere Urbanizzazione via Pietrasantina Pisa
11. EGO realizzazione fondazioni serbatoi
12. COMUNE PISA manutenzione scuola Galilei
- 13.ARCIDIOCESI PISA opere fognarie via Porcari Calambrone
14. UNIONE VALDERA messa in sicurezza frana Palaia
15. USL 5 ristrutturazione ampliamento neurofisiopatologia – Pontedera –
16. UNIONE VALDERA riqualificazione piazza Terricciola
17. PODERE LA CHIESA opere edili cantina aziendale
18. ASA bitumatura strade Livorno

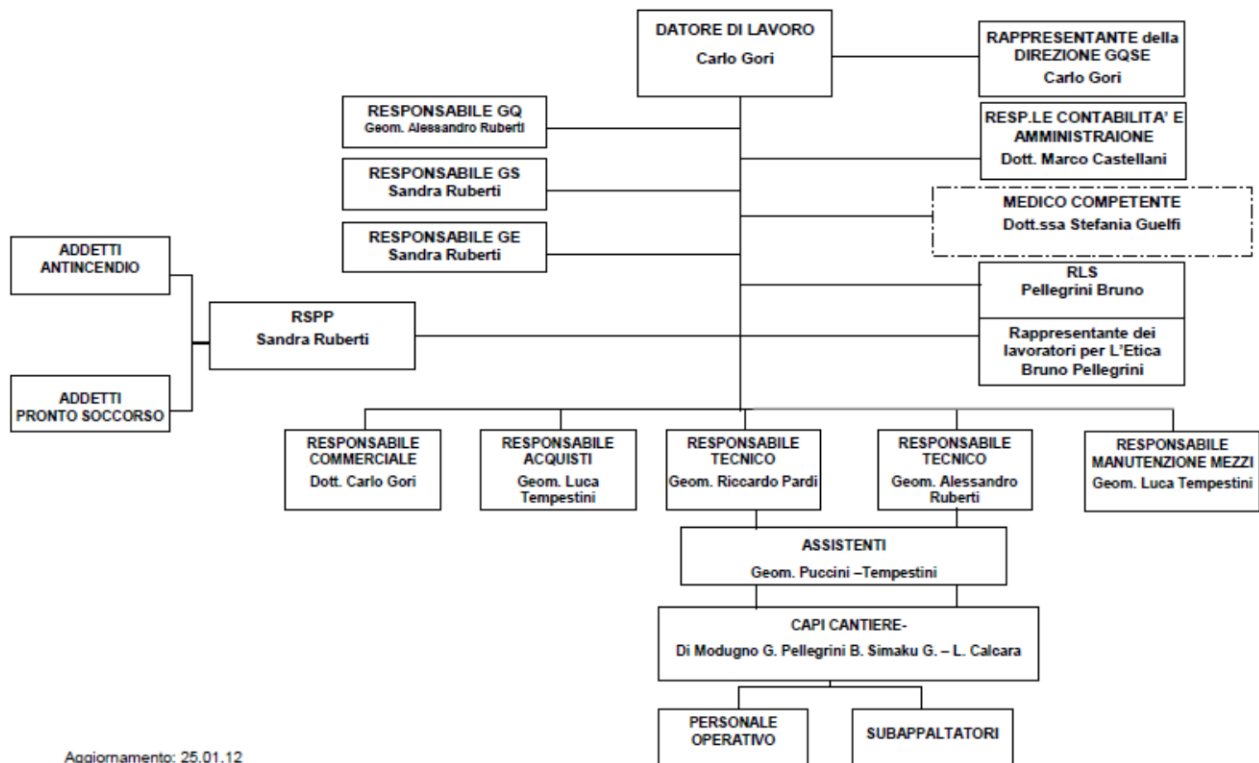
Tab. 01 – Ripartizione del personale per tipologia

| <b>Indicatori sociali</b>   | <b>2010</b> | <b>2011</b> | <b>2012</b> | <b>2013</b> | <b>2014</b> |
|-----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| N° Soci                     | 37          | 38          | 31          | 29          | 29          |
| N° Soci Lavoratori          | 36          | 37          | 31          | 29          | 30          |
| N° lavoratori non soci      | 10          | 0           | 3           | 6           | 12          |
| Numero totale Lavoratori    | 46          | 37          | 34          | 35          | 42          |
| Numero infortuni sul lavoro | 2           | 1           | 1           | 3           | 8           |

## 1.2 Struttura organizzativa

Alla fine del 2014 la nostra Cooperativa occupava circa 42 lavoratori, contro i 35 occupati alla fine del 2013. L'azienda è quindi riuscita a consolidare ed incrementare l'organico aziendale, dopo il periodo di contrazione del 2012 e 2013, nonostante il periodo di crisi perdurante nel settore dell'edilizia, anche grazie alle proprie politiche attente a salvaguardare in primis il posto di lavoro per i propri soci e lavoratori, attraverso una costante iniziativa di carattere commerciale in particolare sul mercato della Toscana costiera.

Di seguito viene presentato l'organigramma in essere alla fine del 2014



## 1.3 Valori di riferimento

I principali valori di riferimento di La Rinascita Scarl sono:

- perseguimento del benessere del personale, e dei Soci, attraverso il rispetto delle persone, la promozione della crescita professionale e rapporti di lavoro basati sulla reciproca fiducia
- correttezza dei rapporti con i fornitori e con tutte le parti interessate, attraverso relazioni chiare, trasparenti e basate sul dialogo e il confronto continuo
- promozione della tutela dei diritti umani, attraverso il sostegno di iniziative benefiche e di volontariato
- trasparenza e dialogo con le istituzioni



#### **1.4 Principali stakeholder**

Con il termine “stakeholder” si fa riferimento a tutti quei soggetti interni ed esterni a La Rinascita Scarl che hanno un interesse di qualsiasi natura verso l’Azienda stessa, che si concretizza in una serie di aspettative, esigenze informative, interessi di natura economica, ecc..

Di seguito vengono presentati i principali stakeholder di La Rinascita Scarl.

#### **Soci**

Tutti i Soci dell’Azienda sono lavoratori della Cooperativa. In totale i Soci sono 30. A questi si aggiungono altri 12 lavoratori dipendenti.

#### **Personale**

Il personale dell’Azienda comprende le seguenti categorie:

Tab. 2 – Ripartizione del personale per categoria lavorativa

| categoria lavorativa     | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|--------------------------|------|------|------|------|------|
| Dirigenti                | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    |
| Impiegati                | 7    | 6    | 7    | 8    | 7    |
| Operai                   | 37   | 29   | 25   | 25   | 35   |
| Numero totale Lavoratori | 46   | 37   | 34   | 35   | 42   |

La responsabilità sociale nei loro confronti si afferma nel rispetto delle regole e della persona, nel coinvolgimento, nell’informazione, nella formazione e nella volontà di crescita continua delle competenze e della professionalità di ciascuno.

#### **Società controllate e collegate**

Non ci sono Società controllate e collegate.

#### **Fornitori/ sub-fornitori e sub-appaltatori**

I fornitori dell’Azienda comprendono principalmente aziende del settore edile, meccanico, grossisti rivenditori e produttori, fornitori di servizi in genere.

L’Azienda chiede ai propri fornitori/subfornitori e subappaltatori di avere rispetto delle regole e degli impegni che la norma SA8000:2008 richiede di soddisfare; a tal fine l’Azienda è impegnata nel ricercare forme di monitoraggio e collaborazione all’interno della catena di fornitura

#### **Clienti**

I clienti dell’Azienda comprendono sia clienti privati che enti pubblici (comuni, province e altri enti locali)



### **Istituzioni & Comunità**

L'atteggiamento dell'Azienda nei confronti di tutte le istituzioni con cui interagisce è improntato alla trasparenza, al dialogo e alla collaborazione.

Le principali autorità / Enti preposti al controllo con cui l'Azienda interagisce sono:

- Regione Toscana
- Provincia di Pisa
- Comune di Cascina
- INPS, INAIL e Ispettorato del lavoro
- ASL 5 Pisa e Pontedera
- Comando Provinciale dei Vigili del fuoco di Pisa

### **Associazioni e ONG:**

L'Azienda è impegnata al fianco delle seguenti associazioni di solidarietà:

ACTION AID per adozioni a distanza

Associazione Premio Letterario Pisa

Polisportiva Arci Zambra

Associazione Salvezza Animali

Canile Rifugio Tom

### **Enti di certificazione**

Per la certificazione del proprio Sistema di Gestione l'Azienda ha scelto l'ente di certificazione RINA S.p.A..

### **Sindacati**

L'Azienda si impegna ad interagire con le seguenti associazioni sindacali:

- CGIL
- CISL
- UIL





### 1.5 Politica della Responsabilità Sociale

Di seguito viene riportato il testo della Politica della responsabilità Sociale approvata dalla Direzione dell'Azienda in data 10 gennaio 2011.

*“La Direzione di La Rinascita Scarl dichiara la sua ferma volontà di rendere operante il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale e di migliorarne continuamente l'efficacia.*

*Il percorso etico intrapreso dall'Azienda comprende il rispetto dei requisiti sanciti dalla norma SA8000:2008, delle leggi nazionali e internazionali in materia di lavoro, degli accordi sottoscritti dall'Azienda, nonché delle Convenzioni dell'International Labour Organization.*

*In particolare La Rinascita Scarl intende conformarsi ai seguenti requisiti SA8000:*

- *Lavoro infantile: non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro minorile;*
- *Lavoro obbligato: non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro obbligato;*
- *Salute e Sicurezza: garantire a tutti i lavoratori un luogo di lavoro sicuro e salubre;*
- *Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: rispettare il diritto dei lavoratori di aderire e formare sindacati;*
- *Discriminazione: non attuare discriminazioni di qualsiasi natura;*
- *Procedure disciplinari: non utilizzare o favorire punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e violenza verbale;*
- *Orario di lavoro: lavorare nel rispetto delle leggi e del contratto nazionale del lavoro applicato;*
- *Retribuzione: garantire il rispetto dei livelli retributivi minimi legali;*
- *Sistema di gestione: implementare e mantenere attivo un sistema di gestione della responsabilità sociale.*

*Dai principi e i valori su si fonda l'impegno di La Rinascita Scarl deriva l'obiettivo di creare valore per tutte le parti interessate:*

- ***benessere del personale**, attraverso il rispetto delle persone, la crescita continua in termini di professionalità e competenza sul lavoro, e rapporti interpersonali basati sulla reciproca fiducia;*
- ***correttezza dei rapporti con i fornitori/sub-fornitori e subappaltatori** e con tutte le parti interessate, attraverso relazioni chiare, trasparenti e basate sul dialogo e il confronto continuo;*
- ***soddisfazione dei clienti**, attraverso prodotti e servizi di qualità;*
- ***rispetto e tutela dei diritti umani**, attraverso la sensibilizzazione e il sostegno di iniziative benefiche e di volontariato;*
- ***trasparenza e dialogo con le istituzioni.***

*La Direzione di La Rinascita Scarl è impegnata affinché la Politica di Responsabilità Sociale sia diffusa, anche su specifica richiesta, a tutte le parti interessate, mediante l'utilizzo di idonei mezzi di comunicazione (sito internet, invio diretto, affissioni in azienda), e compresa dal personale, che è pienamente coinvolto nel percorso etico intrapreso dell'Azienda, attraverso riunioni periodiche, comunicazioni e attività formative e informative.*

*La Direzione di La Rinascita Scarl, inoltre, è impegnata a verificare periodicamente l'efficacia della Politica e del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale attraverso il Riesame del Sistema, anche in relazione a cambiamenti legislativi o nuovi impegni sottoscritti dall'Azienda; in occasione del riesame vengono valutate tutte le opportunità di miglioramento delle performance aziendali attraverso la definizione e la verifica del raggiungimento di specifici obiettivi.”*

## REQUISITI DELLA NORMA SA8000:2008

### 2.1 Lavoro infantile

La Rinascita Scarl non utilizza e non intende in alcun modo dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile.

All'atto dell'assunzione, al lavoratore viene richiesta una copia del documento d'identità al fine di accertarne con esattezza l'età. Tale prassi aziendale permette di escludere nel modo più assoluto la possibilità che, anche per errore, un minore possa essere impiegato in Azienda.

Come richiesto dalla norma SA8000, inoltre, La Rinascita Scarl ha provveduto ad elaborare e rendere operante la Procedura di Rimedio per i Minori (PE 631), finalizzata al recupero dei bambini per i quali si dovesse riscontrare una situazione lavorativa presso l'Azienda o presso uno dei propri fornitori o appaltatori.

La Procedura garantisce a tali bambini la frequenza e la permanenza a scuola fino all'età prevista dalla definizione di bambino e assicura che i bambini non siano esposti a situazioni pericolose o rischiose per la loro salute.

La Procedura si pone l'obiettivo di tutelare anche gli eventuali giovani lavoratori minorenni (16-18 anni) impiegati in Azienda attraverso contratti di stage, apprendistato o tirocini formativi.

Tab. 03 – Ripartizione del personale per fasce d'età (compresi gli amministratori)

| Fasce d'età   | N° lavorat. 2010 | N° lavorat. 2011 | N° lavorat. 2012 | N° lavorat. 2013 | N° lavorat. 2014 |
|---------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 0-15          | 0                | 0                | 0                | 0                | 0                |
| 16-18         | 0                | 0                | 0                | 0                | 0                |
| 19 – 30       | 12               | 2                | 2                | 2                | 4                |
| 31 – 40       | 18               | 6                | 5                | 5                | 16               |
| 41 – 50       | 10               | 13               | 16               | 12               | 14               |
| Oltre 51      | 6                | 16               | 11               | 16               | 8                |
| <b>Totale</b> | <b>46</b>        | <b>37</b>        | <b>34</b>        | <b>35</b>        | <b>42</b>        |

La Rinascita Scarl da sempre dimostra la propria sensibilità e attenzione verso il sociale anche attraverso il sostegno economico fornito ad associazioni di volontariato.

Tab. 04 – Liberalità e sponsorizzazioni per tipologia di associazione erogate nel 2014

| Associazione                            | Importi erogati in € |
|---|----------------------|
| ACTION AID per adozioni a distanza      | €350,00              |
| Comune di Pisa – Premio Letterario Pisa | €2.000,00            |
| Polisportiva Arci Zambra                | €8.000,00            |
| Associazione Salvezza Animali           | €100,00              |
| Canile Rifugio Tom                      | €100,00              |
| Varie Associazioni                      | €80,00               |
| <b>Totale</b>                           | <b>€ 10.630,00.</b>  |



## 2.2 Lavoro forzato e obbligato

La Rinascita Scarl si astiene dal ricorrere o dal dare sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato.

Al momento dell'inizio del rapporto di lavoro non viene richiesto al personale il rilascio di depositi o documenti di identità.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, La Rinascita Scarl è da sempre impegnata a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal proprio contratto di lavoro.

La copia del CCNL è messa a disposizione del personale che può consultarla liberamente.

La Rinascita Scarl offre la possibilità a tutto il personale di chiedere informazioni e chiarimenti sul proprio contratto, sulla retribuzione, sulla busta paga, ecc., direttamente all'ufficio amministrativo oppure, ove necessario, può rivolgersi al Consulente del Lavoro dell'Azienda.

## 2.3 Salute e sicurezza

La Rinascita Scarl è impegnata a garantire a tutti i lavoratori un luogo di lavoro sicuro e salubre e ad adottare tutte le misure adeguate per prevenire incidenti e danni alla salute che possono verificarsi presso lo stabilimento dell'Azienda o presso i cantieri di lavoro.

Tab. 05 – Numero infortuni sul lavoro

|                         | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| N° infortuni sul lavoro | 2    | 6    | 2    | 1    | 1    | 3    | 8    |

Relativamente all'andamento degli infortuni, c'è da notare un incremento degli infortuni negli ultimi due anni. È stata aperta un'azione correttiva per stabilire le cause di tale aumento degli infortuni. In effetti la formazione del personale sulla sicurezza è sempre stata svolta come richiesto dalla legge, i DPI vengono distribuiti regolarmente, il medico del lavoro ha valutato l'idoneità di ciascun lavoratore per la mansione assegnata. Si segnala che due infortuni sono avvenuti in itinere per il raggiungimento del posto di lavoro. La causa principale è stata quindi individuata in una eccessiva confidenza con l'ambiente di cantiere che determina un abbassamento del livello di attenzione dei lavoratori. Sono state quindi svolte delle azioni di sensibilizzazione del personale affinché il livello di confidenza non faccia mai abbassare quello di attenzione.

In effetti, al fine di minimizzare, per quanto sia ragionevolmente praticabile, i rischi ascrivibili all'ambiente di lavoro, La Rinascita Scarl ha posto da tempo in atto le seguenti azioni:

- nomina del Responsabile Prevenzione Salute e Sicurezza, che è responsabile della corretta applicazione della normativa in materia;
- nomina degli addetti antincendio e pronto soccorso;
- nomina del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, con il compito di rappresentare i lavoratori per quanto riguarda gli aspetti della sicurezza e salute durante il lavoro;
- nomina del medico competente, responsabile di attuare la sorveglianza sanitaria sui lavoratori;
- redazione del documento di valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 81/08, che identifica tutti i rischi connessi con le attività di La Rinascita Scarl e le azioni che la stessa si impegna a porre in essere per prevenirli;



- redazione del documento di valutazione del rumore ai sensi del D.Lgs. 277/91;
- consegna dei Dispositivi di Protezione Individuale previsti dalle normative vigenti;

La Rinascita Scarl garantisce che il personale riceva una regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e salute, e che tale formazione sia ripetuta per il personale nuovo e riassegnato. Alla formazione documentata si aggiungono periodiche riunioni informali nel corso delle quali vengono svolte ulteriori attività di informazione sulla sicurezza.

Tab. 06 – Formazione sulla salute e sicurezza

|                   | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|-------------------|------|------|------|------|------|
| N° ore formazione | 116  | 99   | 73   | 86   | 164  |
| N° partecipanti   | 44   | 29   | 23   | 35   | 36   |

#### 2.4 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

La Rinascita Scarl rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto di partecipare alla contrattazione collettiva.

L'Azienda si impegna ad informare il lavoratori su questo diritto, spiegando che l'adesione ai sindacati non comporta nessuna conseguenza negativa per i lavoratori stessi.

L'Azienda si impegna a non interferire con la costituzione, funzionamento e l'organizzazione di gruppi sindacali.

Il personale ha nominato il Rappresentanti dei Lavoratori per l'Etica, che funge da intermediario con la Direzione per tutte le eventuali esigenze e necessità relativamente agli aspetti della responsabilità sociale.

La Rinascita Scarl garantisce che il Rappresentante dei Lavoratori per l'Etica non sia soggetto a discriminazione e mette a disposizione i locali aziendali per permettere lo svolgimento delle riunioni sindacali o di incontri tra i Rappresentanti dei Lavoratori per l'Etica e i lavoratori.

Tab. 07 – Iscritti al sindacato

|                       | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|-----------------------|------|------|------|------|
| Iscritti al sindacato | 13   | 13   | 8    | 13   |

Tab. 08 – Ore di sciopero effettuate dai lavoratori

|                 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|-----------------|------|------|------|------|
| Ore di sciopero | 144  | 0    | 0    | 16   |

## 2.5 Discriminazione

La Rinascita Scarl non intende in alcun modo attuare o dare sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto, origine nazionale o sociale, età, responsabilità familiari, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, o qualsiasi altro aspetto che può generare discriminazione.

La Rinascita Scarl non intende interferire con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, origine nazionale o sociale, responsabilità familiari, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, opinione politica o qualsiasi altro aspetto che può generare discriminazione.

La Rinascita Scarl non intende consentire comportamenti discriminatori di qualsiasi genere, compresi gesti, linguaggio, contatto fisico o altro sul posto di lavoro e presso i propri clienti.

Al fine di prevenire eventi discriminatori di qualunque natura La Rinascita Scarl ha istituito un meccanismo anonimo di segnalazione, che permette ai lavoratori di manifestare eventuali discriminazioni subite, e all'Azienda di porre in essere tutte le misure necessarie per evitare il ripetersi dell'evento.

A tutti i reclami La Rinascita Scarl si impegna a fornire una risposta e ad attivarsi al fine di porre in essere tutte le azioni ad essi conseguenti.

Tab. 09 – Ripartizione del personale per sesso

|               | 2010      | 2011      | 2012      | 2013      | 2014      |
|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| N° uomini     | 45        | 36        | 33        | 34        | 41        |
| N° donne      | 1         | 1         | 1         | 1         | 1         |
| <b>Totale</b> | <b>46</b> | <b>37</b> | <b>34</b> | <b>35</b> | <b>42</b> |

In azienda la quasi totalità dei lavoratori è costituito da uomini, in quanto il settore non si presta all'assunzione femminile; infatti le attività svolte dalla Cooperativa richiedono prestazioni fisiche prettamente maschili. Le mansioni ricoperte dal personale femminile sono di tipo amministrativo gestionale; c'è da rilevare, inoltre, che non state presentate richieste di assunzione come operaio da parte di donne.

Tab. 10 – Ripartizione del personale per nazionalità

|                         | 2011      | 2012      | 2013      | 2014      |
|-------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| N° lavoratori italiani  | 30        | 27        | 25        | 33        |
| N° lavoratori stranieri | 7         | 7         | 6         | 9         |
| <b>Totale</b>           | <b>37</b> | <b>34</b> | <b>35</b> | <b>42</b> |

Attualmente il personale annovera come lavoratori stranieri 9 Operai di Nazionalità Albanese. Attualmente tutto il personale femminile e straniero della Rinascita è anche Socio della Cooperativa stessa.



## 2.6 Pratiche disciplinari

La Rinascita Scarl non intende utilizzare o dare sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale.

L'Azienda si impegna ad applicare le procedure disciplinari ai lavoratori nel pieno rispetto delle modalità stabilite dai "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle imprese edili e affini" e Contratto nazionale Metalmeccanici" e in conformità allo Statuto dei Lavoratori.

Nel caso di applicazione di una sanzione Disciplinare, La Rinascita Scarl si impegna, nell'adozione del provvedimento, al pieno rispetto delle regole fissate dal CCNL e dallo Statuto dei Lavoratori.

Nel caso di utilizzo della multa come sanzione disciplinare, La Rinascita Scarl si impegna a versare quanto trattenuto in busta alla Cassa Edile, come previsto dal CCNL applicato.

## 2.7 Orario di lavoro

L'orario di lavoro rispetta pienamente quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro per i dipendenti delle imprese edili e affini e Metalmeccanici.

Attualmente sono impiegati 37 lavoratori con il primo contratto.

Il lavoro si svolge dal lunedì al venerdì per un numero di ore complessive settimanali pari a 40, mentre sabato e domenica sono entrambi giorni di riposo.

Le ore settimanali non eccedono comunque le 48 ore.

L'orario del personale si articola come di seguito specificato:

- Impiegati 9.00 -13.00 e 15.00 -19.00
- Operai: 8.00 -12.00 e 13.00 -17.00

Le ore di straordinario vengono richieste al personale solo in caso di particolari urgenze o nei periodi di maggior lavoro, ma sempre nella piena volontarietà e disponibilità del lavoratore. In ogni caso, le ore di straordinario non superano mai le 2 ore giornaliere e le 12 ore settimanali.

Eventuale modifica nella distribuzione delle ore lavorative viene concordata con la Direzione, al fine di venire incontro il più possibile alle specifiche esigenze dei lavoratori.

Tab. 11 – Numero ore di straordinari

|   | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|---|------|------|------|------|------|
| N° totale ore straordinario               | 2983 | 2767 | 1501 | 2486 | 3497 |
| N° medio annuo ore straordinario per dip. | 64   | 74   | 44   | 71   | 76   |

Nonostante l'aumento del numero dei lavoratori dipendenti la quantità di ore di straordinario procapite è alta a causa di un cantiere importante, con lavorazioni specialistiche da realizzare e che ha richiesto un numero di ore maggiore del previsto per il rispetto dei tempi di consegna.

## 2.8 Retribuzione

L'Azienda corrisponde regolarmente lo stipendio al personale in data 15 di ogni mese, tramite bonifico bancario o assegno, a scelta del lavoratore, e versa tutte le indennità retributive in favore dei lavoratori, nel pieno rispetto di quanto indicato dal contratto di lavoro e dalle leggi vigenti.

L'elaborazione delle buste paga viene fatta con il supporto del consulente del lavoro, al fine di fornire ai lavoratori una busta paga il più possibile chiara e comprensibile da parte dei lavoratori.

L'Azienda garantisce al personale il rispetto delle retribuzioni minime legali. Le eventuali ore di straordinario vengono remunerate con le maggiorazioni previste nel Contratto applicato.

L'Azienda, inoltre, si impegna a non stipulare accordi contrattuali di "sola manodopera" e programmi di "falso apprendistato" volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di salute e sicurezza.



## SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

### 3.1 Introduzione

La Rinascita Scarl si è dotato di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale integrato con il Sistema di Gestione della Qualità ISO 9001:2008 e con quello della Sicurezza OHSAS 18001.

Il Sistema è gestito attraverso una articolata documentazione che comprende:

- il manuale della responsabilità sociale, che descrive il Sistema, le attività messe in atto per la attuazione della politica aziendale e la ripartizione dei ruoli e delle responsabilità conformemente a quanto richiesto dalla normativa di riferimento
- le procedure, elaborate allo scopo di fornire una descrizione dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento delle attività che devono essere svolte ai fini della conformità alla norma SA8000
- il registro della normativa, redatto allo scopo di identificare, documentare e garantire un facile accesso alle prescrizioni legali internazionali e nazionali che riguardano i requisiti della norma SA8000
- le registrazioni, che danno evidenza che il Sistema è operante e correttamente gestito

Di seguito viene riportato un riepilogo delle principali attività poste in essere per l'attuazione e funzionamento del sistema di gestione.

### 3.2 Formazione e coinvolgimento del personale

La formazione del personale sui temi della responsabilità sociale è stata avviata nel mese di novembre 2010.

Tab. 12 – Attività di formazione del personale sulla norma SA8000

| Formazione sulla norma | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|------------------------|------|------|------|------|------|
| N° ore totali          | 60   | 140  | 8    | 8    | 782  |
| N° partecipanti        | 3    | 35   | 34   | 24   | 44   |

Nel corso del 2014 sono stati formati principalmente i neoassunti e i vari aggiornamenti previsti per legge.

### 3.3 Dialogo con le parti interessate

La Rinascita Scarl ha identificato tutte le principali parti interessate, alle quali è stata inviata una comunicazione relativa al percorso etico intrapreso dall'Azienda. Il presente bilancio sociale rappresenta il principale strumento di comunicazione esterna che l'Azienda intende utilizzare per mettere a conoscenza tutti i propri stakeholder del proprio impegno per l'Etica.

Sul sito aziendale è stato creato un apposito spazio dedicato alla responsabilità sociale sul quale sono stati pubblicati il Bilancio SA 8000, la procedura di Rimedio per i Minori ed il modulo per le segnalazioni esterne.

### 3.4 Controllo dei fornitori

Come richiesto dalla Norma SA8000, La Rinascita Scarl ha avviato la qualifica dei fornitori/subappaltatori e sub-fornitori rispetto ai requisiti della norma stessa, attraverso i seguenti strumenti:

- la lettera di impegno, con la quale il rappresentante legale dell'azienda fornitrice deve impegnarsi formalmente al rispetto dei requisiti della norma SA8000
- questionario informativo SA8000, attraverso il quale l'Azienda raccoglie dati e informazioni per identificare eventuali criticità

Tab. 13 – Attività di monitoraggio dei fornitori

|   | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|---|------|------|------|------|
| Lettere di impegno inviate                | 122  | 20   | 15   | 21   |
| Lettere di impegno ritornate sottoscritte | 99   | 18   | 15   | 16   |
| Questionari SA 8000 inviati               | 19   | 1    | 11   | 4    |
| Questionari SA 8000 ritornati compilati   | 9    | 1    | 11   | 4    |

### 3.5 Verifiche ispettive

Il sistema di gestione della responsabilità sociale è tenuto sotto controllo attraverso verifiche ispettive interne svolte dalla società di consulenza T Prisma Sas. Ne corso del 2014 sono state svolte 2 verifiche Ispettive, una a gennaio 2014, ed una a settembre. In entrambi i casi l'esito complessivo è stato favorevole.

### 3.6 Riesame della Direzione

Almeno due volte all'anno il sistema di gestione della responsabilità sociale viene sottoposto al riesame della Direzione.

Nel corso del 2014 sono stati verbalizzati due riesami della Direzione, alla cui redazione hanno partecipato il Rappresentante della Direzione per L'Etica, dott. Carlo Gori, la Responsabile del Sistema di Gestione per l'Etica Sig.ra Sandra Ruberti ed il Responsabile dei lavoratori per l'Etica, sig. Bruno Pellegrini. In entrambi i Riesame svolto rispettivamente a gennaio e settembre 2014, si evidenziava una sostanziale conformità del Sistema di Gestione alla Norma SA 8000; le criticità riscontrate nell'applicazione del sistema si limitano ad un cumulo delle ore di ferie e riposo di alcuni lavoratori, a difficoltà nel ricevere risposta da parte dei fornitori in relazione ai questionari o alle lettere di impegno inviate, nonché la problematica emersa dell'aumento degli infortuni sui luoghi di lavoro, trattata con azioni di sensibilizzazione del personale; i riesami evidenziano comunque un sostanziale raggiungimento degli obiettivi posti, a parte quello relativo agli infortuni sui luoghi di lavoro, che ha visto una crescita, anziché una diminuzione, del trend.

Alleghiamo infine il piano di miglioramento per i requisiti SA 8000 per l'anno 2015, elaborato nel corso del Riesame della Direzione di gennaio 2015.





Tab. 14 – Piano di miglioramento 2015 di La Rinascita Scarl

| <b>La Rinascita Soc. Coop – Piano di miglioramento per la Responsabilità Sociale 2015<br/>Allegato a Riesame della Direzione SA 8000 del 30.01.15</b> |   |   |                 |  |
|---|---|---|-----------------|--|
| <b>Requisito SA8000</b>   | <b>Obiettivo</b>  | <b>Azioni</b>   | <b>Scadenza</b> | <b>Responsabilità</b>                          |
| Lavoro Infantile  | Aumentare la sensibilità sui temi dei diritti dei minori e dei giovani lavoratori | Sostenere associazioni che si occupano di tutelare i diritti dei minori<br>Monitorare le Aziende in subappalto  | Dicembre 2015   | Rappresentante della Direzione                 |
| Lavoro forzato e obbligato  | Migliorare la consapevolezza dei lavoratori sui propri diritti e doveri           | Effettuare attività di informazione dei lavoratori sull'applicazione del CCNL (TFR, busta paga, ecc.) con particolare riferimento a turni di riposo, ferie e reperibilità | Dicembre 2015   | Responsabile GE                                |
| Salute e sicurezza  | Migliorare la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro                          | Effettuare attività di formazione e informazione del personale sulla salute e sicurezza, soprattutto volta alla prevenzione degli infortuni.                              | Dicembre 2015   | RSPP   |
|   |   | Perseguire l'obiettivo "0" infortuni  | Dicembre 2015   | RSPP   |
|   |   | Mantenere la certificazione del proprio sistema di gestione della sicurezza   | Febbraio 2015   | Rappresentate dell Direzione e Responsabile GE |
| Discriminazione   | Scoraggiare fenomeni di discriminazione all'interno dell'Azienda                  | Effettuare attività di informazione dei lavoratori sull'applicazione del CCNL (TFR, busta paga, ecc.)   | Dicembre 2015   | Responsabile GE                                |



**La Rinascita Soc. Coop – Piano di miglioramento per la Responsabilità Sociale 2015**  
**Allegato a Riesame della Direzione SA 8000 del 30.01.15**

|   |  |  |                           |                                |
|---|--|--|---------------------------|--------------------------------|
| Libertà di associazione e diritto alla contrattazione | Favorire la partecipazione dei lavoratori alla contrattazione collettiva           | Mettere a disposizione i locali aziendali per lo svolgimento di riunioni sindacali, e verbalizzazione delle riunioni   | Dicembre 2015             | Responsabile GE                |
| Procedure disciplinari                                | Prevenire l'utilizzo di sanzioni disciplinari                                      | Effettuare attività di informazione dei lavoratori sull'applicazione del CCNL (TFR, busta paga, ecc.) con particolare riferimento a turni di riposo e ferie, e prevenzione infortuni | Dicembre 2015             | Responsabile GE                |
| Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale      | Mantenere la Certificazione SA8000   | Audit Ente di Certificazione   | Febbraio – settembre 2015 | Rappresentante della Direzione |
|   | Aggiornare il sistema in conformità alla nuova SA 8000:2014                        | Formazione e revisione documenti di Sistema  | Dicembre 2015             | Responsabile GE                |
|   | Aumentare la consapevolezza del personale sul Sistema della Responsabilità Sociale | Ripetere sensibilizzazione del personale e interviste  | Dicembre 2015             | Responsabile GE                |
|   | Completare la qualifica dei fornitori e appaltatori                                | Continuare la raccolta delle Lettere di Impegno firmate e dei questionari SA8000 compilati   | Dicembre 2015             | Responsabile GE                |
|   |  | Svolgere le verifiche ispettive presso almeno due fornitori; prevedere azioni di miglioramento in base agli esiti delle verifiche  | Dicembre 2015             | Responsabile GE                |



**La Rinascita Soc. Coop – Piano di miglioramento per la Responsabilità Sociale 2015**  
**Allegato a Riesame della Direzione SA 8000 del 30.01.15**

|  |   |   |                     |                 |
|--|---|---|---------------------|-----------------|
|  | Migliorare la comunicazione con l'esterno | Pubblicare il Bilancio Sociale SA8000 2008 sul proprio sito Aziendale | Primo Semestre 2015 | Responsabile GE |
|--|---|---|---------------------|-----------------|