



# **BILANCIO SOCIALE SA8000**

## **ANNO 2015**

**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 nuovi Sistemi di gestione sono andati ad integrarsi al preesistente 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, GROSSETO -

Alla fine del 2015 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. COOPER 2000-Opere urbanizzazione via Antoni Pisa
2. ACQUE SPA forniture e manutenzione acquedotto zona Pisa Sel. 4040
3. ACQUE SPA manutenzione reti fognarie Empolese Valdelsa
4. ACQUE SPA – Allacciamenti reti idriche Lucchesia
5. UNIONE VALDERA- COMUNE DI TERRICCIOLA Riquilificazione e messa in sicurezza scuola -
6. TENUTA CASTELFALFI Realizzazione di scarico acque nere e Meteoriche –
7. TENUTA CASTELFALFI – Realizzazione dei lavori Variante Sp 26 delle Colline
8. COMUNE PISA manutenzione scuola Oberdan
9. COMUNE DI PISA manutenzione scuola Galilei
10. COOPER2000 Intervento edilizia residenziale via Pietrasantina Pisa
11. COOPER2000 Opere Urbanizzazione via Pietrasantina Pisa
12. USL 5 ristrutturazione ampliamento neurofisiopatologia – Pontedera –
13. ASA bitumatura strade Livorno
14. ACQUE SPA – Collettore fognario Fornacette –
15. TOSCANA ENERGIA GREEN – Riquilificazione energetica scuole di Vecchiano –
16. GEOFOR – Piattaforma selezione rifiuti urbani –
17. GREEN PARK – Risanamento del reticolo di drenaggio e potenziamento rete fognaria - +
18. PROVINCIA DI GROSSETO – Manutenzione zona 2 messa in sicurezza delle strade –

Tab. 01 – Ripartizione del personale per tipologia

Indicatori sociali	2010	2011	2012	2013	2014	2015
N° Soci	37	38	31	29	29	28.
N° Soci Lavoratori	36	37	31	29	29	<b>28</b>
N° lavoratori non soci	10	0	3	6	13	12
Numero totale Lavoratori	46	37	34	35	42	40

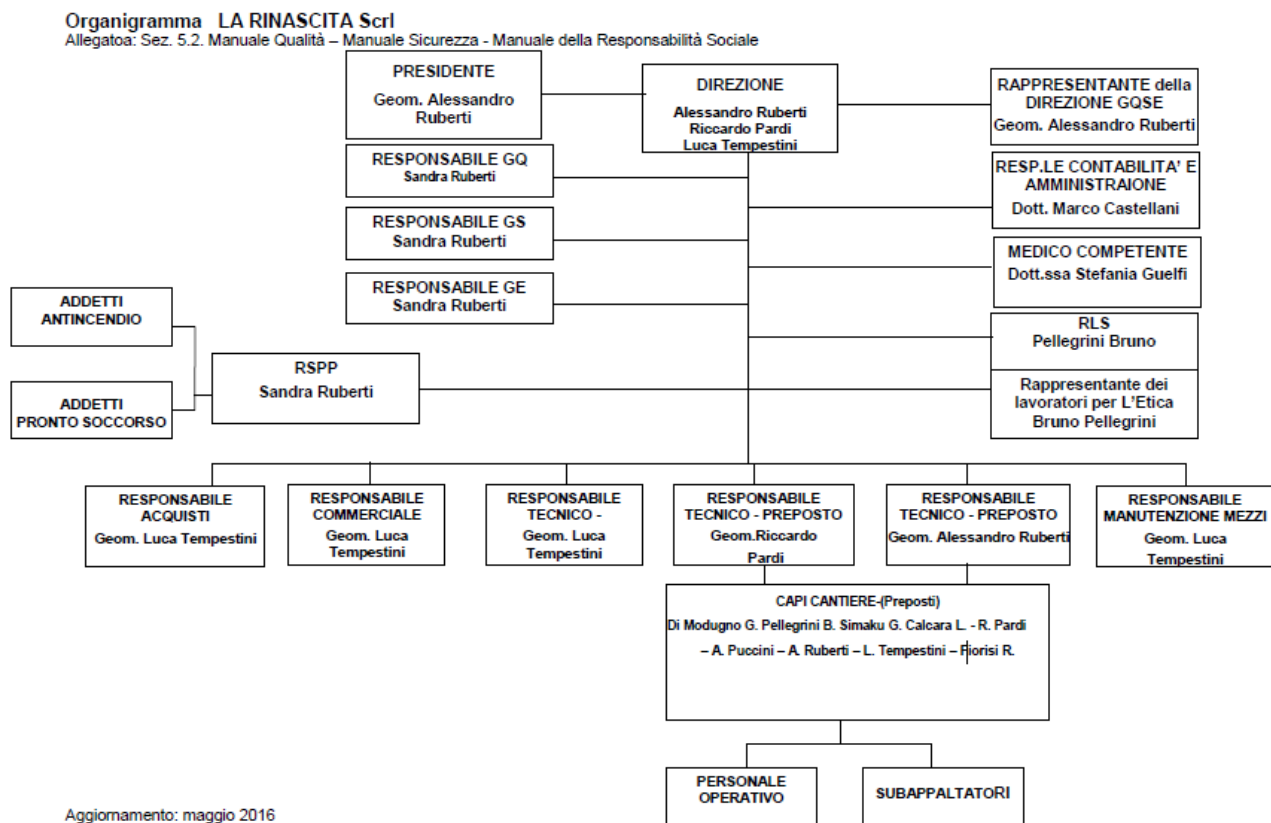


Numero infortuni sul lavoro	2	1	1	3	8	3
-----------------------------	---	---	---	---	---	---

## 1.2 Struttura organizzativa

Alla fine del 2015 la Cooperativa occupava circa 40 lavoratori, contro i 42 occupati alla fine del 2014. L'azienda è quindi riuscita a mantenere l'organico aziendale costante, 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 a maggio 2015



## 1.3 Valori di riferimento

I principali valori di riferimento di La Rinascita Scrl 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 28 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

<b>categoria lavorativa</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
Dirigenti	2	2	2	2	1	1
Impiegati	7	6	7	8	7	5
Operai	37	29	25	25	35	34
Numero totale Lavoratori	46	37	34	35	42	40

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	N° lavorat. 2015
0-15	0	0	0	0	0	...0...
16-18	0	0	0	0	0	...0...
19 – 30	12	2	2	2	4	...3...
31 – 40	18	6	5	5	16	13
41 – 50	10	13	16	12	14	14
Oltre 51	6	16	11	16	8	10
<b>Totale</b>	<b>46</b>	<b>37</b>	<b>34</b>	<b>35</b>	<b>42</b>	<b>40</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 2015

Associazione	Importi erogati in €
ACTION AID per adozioni a distanza	€350,00
CITTA DEL SOLE IL PAPAVERO –CASCINA	300,00
Polisportiva Arci Zambra	€ 8.000,0,
Canile Rifugio Tom	€ 100,00
Varie Associazioni	€ 100,00
CENTRO UNIVERSITARIO SPORTIVO	€. 1800,00
<b>Totale</b>	<b>€.10.650,00</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	2015
N° infortuni sul lavoro	2	6	2	1	1	3	8	3

Relativamente all'andamento degli infortuni, c'è da notare un incremento degli infortuni negli anni 2013 – 2014. 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 nel 2014 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, la cui efficacia sembra essere provata dalla sensibile diminuzione del numero di infortuni nel 2015 – ( n. 3)

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	2015
N° ore formazione	116	99	73	86	164	94
N° partecipanti	44	29	23	35	36	22

#### 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	2015
Iscritti al sindacato	13	13	8	13	.....13....

Tab. 08 – Ore di sciopero effettuate dai lavoratori

	2011	2012	2013	2014	2015
Ore di sciopero	144	0	0	16	4

## 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	2015
N° uomini	45	36	33	34	41	39
N° donne	1	1	1	1	1	1
<b>Totale</b>	<b>46</b>	<b>37</b>	<b>34</b>	<b>35</b>	<b>42</b>	<b>40</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	2015
N° lavoratori italiani	30	27	25	33	31
N° lavoratori stranieri	7	7	6	9	9
<b>Totale</b>	<b>37</b>	<b>34</b>	<b>35</b>	<b>42</b>	<b>40</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	2015
N° totale ore straordinario	2983	2767	1501	2486	3497	2933
N° medio annuo ore straordinario per dip.	64	74	44	71	76	73

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 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	2015
<b>N° ore totali</b>	60	140	8	8	82	6
<b>N° partecipanti</b>	3	35	34	24	44	2

Nel corso del 2015 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	2015
Lettere di impegno inviate	122	20	15	21	9
Lettere di impegno ritornate sottoscritte	99	18	15	16	9
Questionari SA 8000 inviati	19	1	11	4	10
Questionari SA 8000 ritornati compilati	9	1	11	4	10

### 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 2015 sono state svolte 2 verifiche Ispettive, una a gennaio 2015, 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 2015 sono stati verbalizzati due riesami della Direzione, alla cui redazione hanno partecipato il Rappresentante della Direzione per L'Etica, la Responsabile del Sistema di Gestione per l'Etica Sig.ra Sandra Ruberti ed il Responsabile dei lavoratori per l'Etica, sig. Bruno Pellegrini. C'è da rilevare che nel corso del 2015 è cambiato il legale Rappresentante, Datore di Lavoro nonché Rappresentante della Direzione per l'Etica, dalla persona del dott. Carlo Gori, che ha stilato il primo Riesame, a quella del geom. Alessandro Ruberti.

In entrambi i Riesami, svolti rispettivamente a gennaio e settembre 2015, 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, che è risultata efficace, data la drastica riduzione degli infortuni nel corso del 2015. Inoltre la Direzione evidenzia la necessità di gestire la transizione alla nuova Norma, la SA8000:2014. 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 2016, elaborato nel corso del Riesame della Direzione di febbraio 2016.



Tab. 14 – Piano di miglioramento 2016 di La Rinascita Scarl

<b>La Rinascita Soc. Coop – Piano di miglioramento per la Responsabilità Sociale 2016 Allegato a Riesame della Direzione SA 8000 del 18.02.16</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 Monitorare le Aziende in subappalto	Dicembre 2016	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 2016	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	Dicembre 2016	
		Perseguire l'obiettivo "0" infortuni	Dicembre 2016	
		Mantenere la certificazione del proprio sistema di gestione della sicurezza	Febbraio 2016	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 2016	Responsabile GE
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 2016	Responsabile GE
				Responsabile GE

<b>La Rinascita Soc. Coop – Piano di miglioramento per la Responsabilità Sociale 2016</b> <b>Allegato a Riesame della Direzione SA 8000 del 18.02.16</b>				
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	Dicembre 2016	Responsabile GE
				Responsabile GE
Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale	Mantenere la Certificazione SA8000	Audit Ente di Certificazione	Febbraio – settembre 2016	Rappresentante della Direzione
	Pianificare il passaggio alla nuova norma SA8000:2014	Revisione della documentazione e procedure operative – Social Footprint	Dicembre 2016 – giugno 2017	Rappresentante della Direzione
	Aumentare la consapevolezza del personale sul Sistema della Responsabilità Sociale	Ripetere sensibilizzazione del personale, somministrazione di test e interviste	Dicembre 2016	Responsabile GE
	Completare la qualifica dei fornitori e appaltatori	Continuare la raccolta delle Lettere di Impegno firmate e dei questionari SA8000 compilati	Dicembre 2016	Responsabile GE
		Svolgere le verifiche ispettive presso almeno due fornitori; prevedere azioni di miglioramento in base agli esiti delle verifiche	Dicembre 2016	Responsabile GE
Migliorare la comunicazione con l'esterno	Pubblicare il Bilancio Sociale SA8000 2008 sul proprio sito Aziendale	Primo Semestre 2016	Responsabile GE	