



BILANCIO SOCIALE SA8000

ANNO 2017

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 2017 ha provveduto ad adeguare il proprio sistema di gestione alla nuova versione della norma, SA 8000:2014.**

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. Inoltre alla fine del 2017 l'Azienda ha conseguito anche la certificazione ambientale a norma ISO 14001.

I vari 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.

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, quindi alla ISO 9001:2008 e ISO 9001:2015 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 2017 Azienda occupa circa 35 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 piccole dimensioni per attività produttive industriali e commerciali, sia edifici civili e strutture di carattere ricettivo-residenziale. 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. 4057
3. ACQUE SPA manutenzione reti fognarie Empolese Valdelsa
4. ACQUE SPA – Allacciamenti reti idriche Lucchesia
5. TENUTA CASTELFALFI Realizzazione di Piscina –
7. TENUTA CASTELFALFI – Realizzazione dei lavori Variante Sp 26 delle Colline
8. 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. 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. ACQUE SPA – Lavori di risanamento deposito centrale acquedotto Luciani
- 19- PROVINCIA DI PISA – Manutenzione straordinaria edifici scolastici zona B –
- 20- ACQUE SPA – Realizzazione fognatura e acquedotto Loc. S. Piero sel. 5001 -

Tab. 01 – Ripartizione del personale per tipologia

Indicatore	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
N° Soci	37	38	31	29	29	28	28	25
N° Soci Lavoratori	36	37	31	29	29	28	28	24
N° lavoratori non soci	10	0	3	6	13	12	7	11
Numero totale Lavoratori	46	37	34	35	42	40	35	35

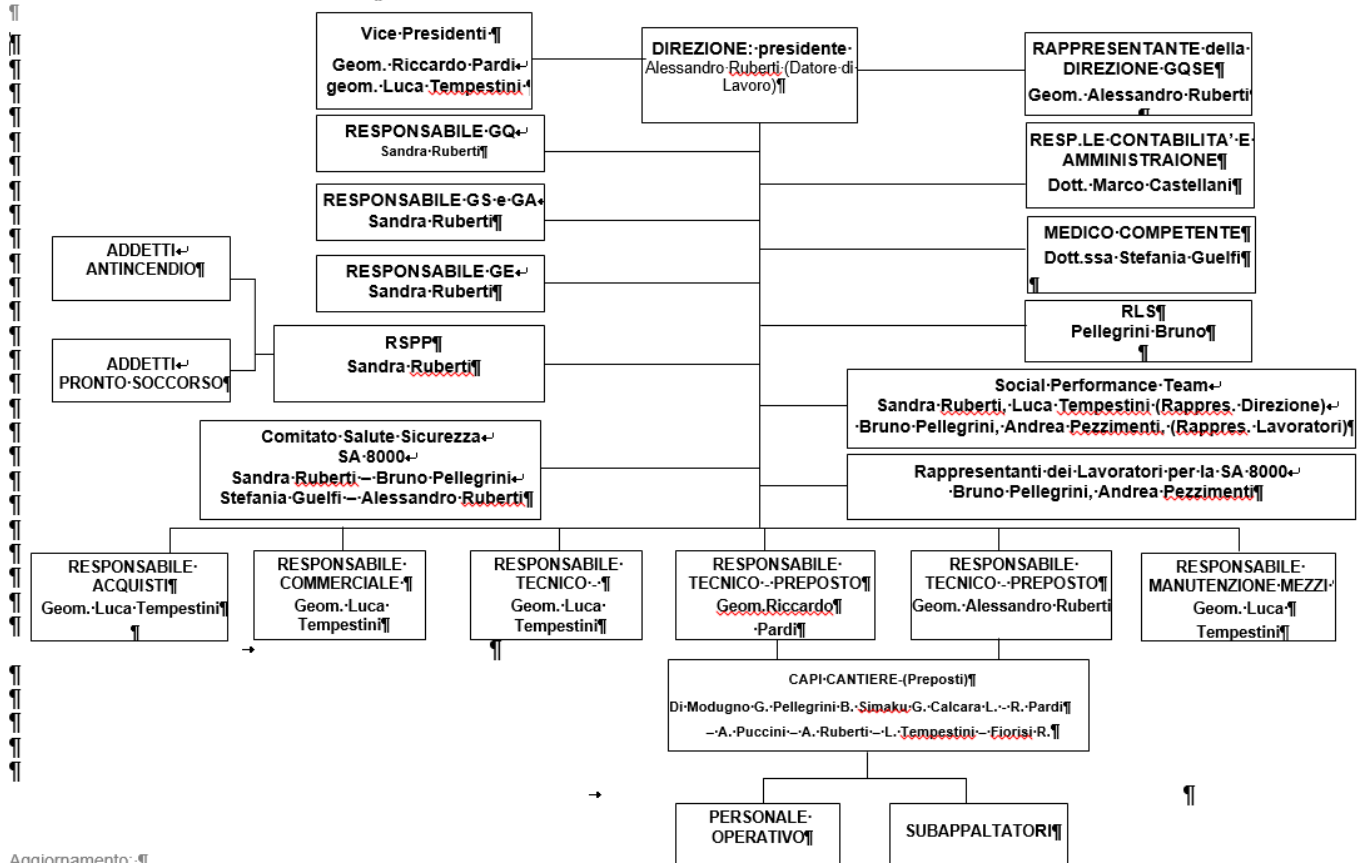


1.2 Struttura organizzativa

Alla fine del 2017 la Cooperativa occupava circa 35 lavoratori, come i 35 occupati alla fine del 2016. L'azienda ha cercato di 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 dicembre 2017

Organigramma--LA-RINASCITA-Scrl



Aggiornamento: 11/12/2017

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 24 A questi si aggiungono altri 11 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	2015	2016	2017
Dirigenti	2	2	2	2	1	1	1	1
Impiegati	7	6	7	8	7	5	5	7
Operai	37	29	25	25	35	34	29	27
Numero totale Lavoratori	46	37	34	35	42	40	35	35

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 SA8000:2148 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

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 1° settembre 2017, rispondente ai criteri della nuova SA 8000:2015.

La Direzione della 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 SA8000:2014, 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 enuncia le proprie politiche in relazione ai seguenti requisiti SA8000:

- **Lavoro infantile:** *La Rinascita non intende usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro minorile; in particolare, non prevedere assunzioni per i minori di età inferiore a 16 anni, come previsto dalla legge italiana, e prevede azioni di rimedio qualora si dovesse verificare tale evenienza. Per gli eventuali giovani lavoratori, compresi tra 16 e 18 anni, prevede opportune azioni di mitigazione delle condizioni lavorative*
- **Lavoro obbligato:** *La Rinascita non intende utilizzare forme di coercizione, minacce o sanzioni per costringere i lavoratori a svolgere un lavoro, né per costringerlo ad accettarlo o a mantenere l'impiego. Non viene impedito loro libertà di spostamento o negare pause fisiologiche, nei limiti dell'esecuzione dei compiti affidatigli e di quanto previsto dal CCNL applicato. I documenti d'identità, di cui viene fatta copia al momento dell'assunzione, vengono restituiti ai lavoratori, né è richiesto loro un deposito o cauzione all'atto dell'assunzione.*
- **Salute e Sicurezza:** *La Rinascita desidera garantire a tutti i dipendenti un luogo di lavoro sicuro e salubre nel rispetto della normativa nazionale sulla Sicurezza sui luoghi di lavoro prevedendo un'adeguata valutazione dei rischi per prevenire infortuni, l'acquisto di macchinari e attrezzature sicuri, la distribuzione di idonei DPI e formazione continua al personale sugli aspetti pertinenti. È stato istituito un comitato di Salute e Sicurezza composto da un rappresentante della Direzione che è anche RSPP e dall'RLS, rappresentante dei lavoratori della Sicurezza, eletto dai lavoratori stessi. Per rafforzare questa politica l'Azienda ha inoltre adottato un sistema di gestione volontario della Sicurezza sui Luoghi di lavoro a norma OHSAS 18001.*
- **Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva:** *La Rinascita rispetta il diritto dei lavoratori di aderire a sindacati di propria scelta, senza che questo comporti alcuna conseguenza negativa nei loro confronti o nei confronti dei rappresentanti designati dai lavoratori*
- **Discriminazione:** *La Rinascita non assume né permette ai propri dipendenti di assumere nei confronti dei propri lavoratori atteggiamenti discriminatori basati su razza, origine nazionale, territoriale o sociale, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o altro*
- **Procedure disciplinari:** *La Rinascita non tollera l'utilizzo di punizioni, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale, e si attiene scrupolosamente a quanto prevede in merito il CCNL di riferimento;*
- **Orario di Lavoro:** *La Rinascita rispetta le norme vigenti e i CCNL applicabili, prevede un impegno settimanale di 40 ore con due giornate di riposo e si impegna ad evitare straordinari (che comunque devono essere volontari) superiori alle 12 ore settimanali. L'Azienda si impegna altresì a permettere ai propri dipendenti la fruizione di ferie e permessi previsti dai CCNL applicati*
- **Retribuzione:** *La Rinascita si impegna a garantire il rispetto dei livelli retributivi minimi previsti dai CCNL applicati, a esplicitare in modo trasparente in busta le varie voci di compenso e previdenziali ed esclude la possibilità di effettuare trattenute sullo stipendio se non per motivi disciplinari nei modi e nei tempi previsti dal CCNL applicato. Si impegna inoltre ad applicare le maggiorazioni così come previsto dai CCNL (es.*



straordinari) e a non stilare contratti volti ad evitare gli obblighi normativi previsti dalla legislazione applicabile;

- **Sistema di gestione:** La Rinascita si impegna a:
- stilare politiche etiche chiare relative a tutti i requisiti della Norma SA 8000: 2014 e in una lingua compresa dai lavoratori, e renderle loro fruibili in modo chiaro e visibile, e renderle note anche ai clienti, i fornitori, i subappaltatori e i sub-fornitori.
- rispettare leggi nazionali, altre leggi applicabili e i requisiti sottoscritti,
- mantenere registrazioni per dimostrare la conformità e l'applicazione dello Standard SA8000:2014
- condurre con regolarità un riesame della Direzione
- Creare un Social Performance Team (SPT) denominato Team Sa 8000, formato da rappresentanze equilibrate della Direzione e dei lavoratori, il cui compito è quello di identificare e valutare i rischi di deviazione dallo Standard, monitorare la conformità allo Standard, l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal SPT e l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti dello Standard, raccogliere informazioni dalle parti interessate e coinvolgerle nel monitoraggio, favorire audit interni
- Dimostrare il coinvolgimento del personale
- Dare la possibilità ai lavoratori di esprimere un reclamo anonimo, tramite una cassetta per le comunicazioni, e alle parti interessate tramite un modulo presente sul sito aziendale
- Definire e registrare apposite azioni correttive, quando necessario
- Formare il personale sui requisiti SA 8000
- Gestire i fornitori verificando la loro conformità ai requisiti della Norma, con particolare riguardo a subappaltatori e subfornitori

Dai principi e i valori su si fonda l'impegno della 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 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 della 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 SA8000:2014

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 (PQSE 6.1.3), 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	N° lavorat. 2016	N° lavorat. 2017
0-15	0	0	0	0	0	...0...	0	0
16-18	0	0	0	0	0	...0...	0	0
19 – 30	12	2	2	2	4	...3...	1	5
31 – 40	18	6	5	5	16	13	13	13
41 – 50	10	13	16	12	14	14	9	8
Oltre 51	6	16	11	16	8	10	12	9
Totale	46	37	34	35	42	40	35	35

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	€500,00
Varie Associazioni	€200,00
Totale	€ 700,00



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	2016	2017
N° infortuni sul lavoro	2	6	2	1	1	3	8	3	1	1

Relativamente all'andamento degli infortuni, c'è da notare un incremento degli infortuni negli anni 2014 – 2015. 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 2016– (n. 1) e nel 2017 (n° 1)

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;

Nel 2017 il Datore di Lavoro, l'RSPP, il Medico competente e l'RLS sono entrati a far parte del Comitato Salute e Sicurezza previsto dalla norma SA 8000, che per composizione e funzioni ricalca le funzioni di tali figure previste dalla normativa italiana

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	2016	2017
N° ore formazione	116	99	73	86	164	94	231	268
N° partecipanti	44	29	23	35	36	22	35	35

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	2016	2017
Iscritti al sindacato	13	13	8	13	13	14	6

Tab. 08 – Ore di sciopero effettuate dai lavoratori

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Ore di sciopero	144	0	0	16	4	0	0



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	2016	2017
N° uomini	45	36	33	34	41	39	33	33
N° donne	1	1	1	1	1	1	2	2
Totale	46	37	34	35	42	40	35	35

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	2016	2017
N° lavoratori italiani	30	27	25	33	31	28	29
N° lavoratori stranieri	7	7	6	9	9	7	6
Totale	37	34	35	42	40	35	35

Attualmente il personale annovera come lavoratori stranieri 6 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, o comunque come previsto dal CCNL applicato.

2.7 Orario di lavoro

L'orario di lavoro rispetta quanto previsto dai due Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati in Azienda, cioè CCNL per i dipendenti delle imprese edili e affini e CCNL

Metalmeccanici

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	2016	2017
N° totale ore	2983	2767	1501	2486	3497	2933	3202	1262.
N° medio annuo ore straord. procapite	64	74	44	71	76	73	91	48.

Nonostante la diminuzione del numero dei lavoratori dipendenti la quantità di ore di straordinario procapite è alta a causa del Cantiere delle manutenzioni delle reti idriche e fognarie. Nel periodo estivo vi sono state più rotture e lavorazioni specialistiche da realizzare che hanno 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 e con quello della Sicurezza OHSAS 18001, a cui si è aggiunta, a fine 2016, la certificazione ambientale a norma ISO 14001. 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
- 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	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
N° ore totali	60	140	8	8	82	6	8	120
N° partecipanti	3	35	34	24	44	2	4	35

Nel corso del 2017 è stata effettuata formazione a tutti i dipendenti, sia di ripasso relativamente ai punti della norma, che di aggiornamento sui nuovi requisiti. Sono stati inoltre formate le nuove figure previste dalla norma (membri del SPT)

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	2016	2017
Lettere di impegno inviate	122	20	15	21	9	9	17
Lettere di impegno ritornate sottoscritte	99	18	15	16	9	7	12
Questionari SA 8000 inviati	19	1	11	4	10	1	1
Questionari SA 8000 ritornati compilati	9	1	11	4	10	1	1

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 2017 è stata svolta 1 verifica Ispettiva interna a febbraio, con esito complessivo favorevole.

3.6 Riesame della Direzione

Nel corso del 2017 è stato verbalizzato un riesame della Direzione, alla cui redazione hanno partecipato il Rappresentante della Direzione ed i membri del Social Performance Team.

Nel riesame, svolto a febbraio 2017, 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 di coinvolgimento delle parti interessate. Il riesame evidenzia un sostanziale raggiungimento degli obiettivi posti in relazione ai requisiti SA 8000

Alleghiamo infine il piano di miglioramento per i requisiti SA 8000 per l'anno 2017, elaborato nel corso del Riesame della Direzione di febbraio 2017



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

<p align="center">La Rinascita Soc. Coop – Piano di miglioramento per la Responsabilità Sociale 2017 Allegato a Riesame della Direzione SA 8000 del 09.02.17</p>				
Requisito SA8000	Obiettivo	Azioni	Scadenza	Responsabilità
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 2017	Direzione
Lavoro forzato e obbligato	Migliorare la consapevolezza dei lavoratori sui propri diritti e doveri	Effettuare verifica dell'efficacia della formazione SA 8000 con test	Giugno 2017	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 2017	
		Perseguire l'obiettivo "0" infortuni	Dicembre 2017	

**La Rinascita Soc. Coop – Piano di miglioramento per la Responsabilità Sociale 2017
Allegato a Riesame della Direzione SA 8000 del 09.02.17**

		Mantenere la certificazione del proprio sistema di gestione della sicurezza	Febbraio 2017	Direzione e Responsabile GE
Discriminazione	Scoraggiare fenomeni di discriminazione all'interno dell'Azienda	Effettuare analisi del clima aziendale chiedendo ai lavoratori di esprimere loro osservazioni in forma anonime	Giugno 2017	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	Dicembre 2017	Responsabile GE
				Responsabile GE
Procedure disciplinari	Prevenire l'utilizzo di sanzioni disciplinari	Effettuare analisi del clima aziendale chiedendo ai lavoratori di esprimere loro osservazioni in forma anonime	Dicembre 2017	Responsabile GE
Orario di lavoro	Prevenire il cumulo di ferie e permessi	Sensibilizzazione del personale alla fruizione delle ferie e dei permessi	Dicembre 2017	Direzione

La Rinascita Soc. Coop – Piano di miglioramento per la Responsabilità Sociale 2017
Allegato a Riesame della Direzione SA 8000 del 09.02.17

	Prevenire il verificarsi di picchi di straordinario dovuti a scadenze di consegna lavoro	Migliorare se possibile la pianificazione dei cantieri	Dicembre 2017	Direzione
Retribuzione	Migliorare la consapevolezza del personale riguardo alle voci di retribuzione in busta	Disponibilità del personal amministrativo a fornire informazioni sulla busta paga e possibilità di richiedere informazioni al consulente del lavoro	Dicembre 2017	Direzione
Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale	Mantenere la Certificazione SA8000	Audit Ente di Certificazione	Febbraio – settembre 2017	Direzione
	Aumentare la consapevolezza del personale sul Sistema della Responsabilità Sociale	Effettuare verifica dell'efficacia della formazione SA 8000 con test	Giugno 2017	Responsabile GE
	Migliorare la comunicazione interna	Effettuare analisi del clima aziendale chiedendo ai lavoratori di esprimere loro osservazioni in forma anonime	Dicembre 2017	Responsabile GE

La Rinascita Soc. Coop – Piano di miglioramento per la Responsabilità Sociale 2017
Allegato a Riesame della Direzione SA 8000 del 09.02.17

	Completare la qualifica dei fornitori e appaltatori	Continuare la raccolta delle Lettere di Impegno firmate e dei questionari SA8000 compilati	Dicembre 2017	Responsabile GE
	Completare la qualifica dei fornitori e appaltatori	Svolgere le verifiche ispettive presso almeno due fornitori; prevedere azioni di miglioramento in base agli esiti delle verifiche	Dicembre 2017	Responsabile GE
	Tenere sotto controllo subfornitori ritenuti critici	Provare a istituire un servizio di google alert	Dicembre 2017	Responsabile GE
	Migliorare la comunicazione con l'esterno	Publicare il Bilancio Sociale SA8000 relativo al 2017 sul proprio sito Aziendale	Primo Semestre 2017	Responsabile GE