|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| RIESAME DELLA DIREZIONE SISTEMA QUALITÀ-AMBIENTE-SICUREZZA-ETICA | | | |
| ***Coordinatore di funzione***  RDI Pasqualin Stefania | | | |
| ***Data***  ***15.02.2021*** | ***Dalle 9.00 alle 13.00*** | ***Luogo***  ***Sede Cooperativa*** | |
| Risorse coinvolte  PR - Bolognesi Stefano  RDI - Pasqualin Stefania  RGI – Ferrari Giovanna  Quadri- Fiorello Rosa/Discardi Rudi/Dal Corso Elisabetta | | | |
| **NORME DI RIFERIMENTO: ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, SA8000:2014 e UNI EN 16636**  **ELEMENTI DI INPUT**:   * Analisi generale * Obiettivi aziendali 2021 * Stakeholder * Fattori esterni e interni che sono rilevanti per il sistema di gestione * Esigenze e aspettative delle parti interessate * Monitoraggio sui singoli rischi ed opportunità * Indicatori di processo del sistema integrato * Indicatori di processo ISO 9001 * Indicatori di processo ISO 14001 ed impatti ambientali dei processi relativi all’erogazione del servizio * Indicatori di processo UNI EN 16636 * Indicatori di processo SA8000 * Monitoraggio SPT * Risultati degli audit * Gestione delle emergenze * Analisi fornitori * Analisi risorse * Azioni correttive e preventive * Riesame delle politiche * Elementi di output   **ANALISI GENERALE**   * L’anno 2020 è stato influenzato, diversamente non poteva essere, dalla pandemia da SARS COV 2. La formazione in presenza è stata molto diluita nel tempo, se non rimandata; i tirocini con i diversi servizi del territorio sono stati sospesi in primavera e si è potuto riprendere in estate. Alcuni progetti non sono stati implementati. * Da un punto di vista prettamente operativo, visto il contesto pandemico, il lavoro all’interno dei contesti sanitari (ospedali e case di riposo) è aumentato e diversificato con le sanificazioni; mentre in contesti privati è diminuito o, in alcuni casi, il contratto è stato chiuso. La Cooperativa Solidarietà ha messo in atto diverse strategie di approvvigionamento di materiale come guanti e mascherine e prodotti disinfettanti ed igienizzanti. * Nel corso del 2020, il progetto di sostituzione ferie nei diversi cantieri della Cooperativa in collaborazione con la Direzione della Casa Circondariale di Padova e UO Sanità Penitenziaria ASL 6 Euganea di Padova, non è stato avviato a causa della difficoltà della Casa Circondariale stessa di gestire le entrate e le uscite dei detenuti in periodo di pandemia da SARS COV 2. * In collaborazione con la Casa di Reclusione sono in essere, durante il 2020, 3 percorsi di inserimento lavorativo: non ci sono previsioni per l’anno 2021, anche se la collaborazione risulta comunque continua e proficua con l’ufficio educatori. * In partnership con BUSITALIA Veneto e il Comune di Padova, la scrivente ha riproposto un bando per la copertura di 6 posti di portiere notturno presso le due sedi di BUSITALIA ove presenti gli automezzi. All’inizio del 2021, indicazioni governative permettendo, verrà fatta la selezione dei nuovi candidati. * In sinergia con altre due cooperative sociali, è stato riconfermato il progetto di un laboratorio di assemblaggio a Vigonza per l’inserimento nel mondo lavorativo di quelle figure potenzialmente estromesse dallo stesso a causa di una condizione di svantaggio certificato aggravata da particolari situazioni di tipo sociale e/o fisico. * L’accordo di secondo livello in essere (2014), in accordo con le parti sindacali è stato prorogato sino alla scadenza degli appalti dei cantieri di cui il personale lo ha sottoscritto. Ad ottobre 2019 son ostate fatte delle integrazioni che sono alla firma dei sindacati ancora alla data del 31.12.2019. * Le azioni di Welfare aziendale sono proseguite nel corso del 2020: l’attività del Punto di ascolto in collaborazione con Associazione Jonas; in particolare il percorso per le Coordinatrici di squadra per supportarle nella gestione delle risorse umane si è interrotto a marzo 2020 e ad oggi non è ancora partito perché le risorse impegnate nella gestione dei cantieri. Prosegue anche per il 2020 l’erogazione del contributo per chi ha figli che frequentano l’Università o chi frequenta direttamente l’università. Alla fine dell’anno è stato dato con la tredicesima un buono spesa di € 50,00. * Nell’estate dell’anno 2020 si è concluso il progetto cosiddetto di ricostruzione autobiografica, nato da un’idea della Direzione che, nei vari colloqui con i lavoratori, raccoglieva diverse esperienze soprattutto di migrazione e di come il lavoro sia stato un forte veicolo di integrazione nel tessuto sociale. A luglio 2020 all’interno di una manifestazione di TedxPadova alcuni nostri soci hanno raccontato il loro percorso di migrazione in Italia e l’integrazione attraverso il lavoro. * Nel corso dell’anno 2020 la Cooperativa Solidarietà, come consorziata Veneto Servizi, ha iniziato la gestione di personale sanitario come OSS all’interno della Casa di Riposo Opera Pia Bottoni.   **OBIETTIVI 2021**  In collaborazione con la direzione nella definizione degli obiettivi di sistema, Cooperativa Solidarietà, anche attraverso le riunioni di comparto, che periodicamente tiene con i vari responsabili di funzione (amministrazione, commerciale, gestione del servizio, ufficio sociale, ecc.), ha individuato i seguenti obiettivi per il 2021:   * con riferimento al progetto di sostituzione ferie estive con i detenuti della Casa Circondariale, sezione ICAT, abbiamo stipulato una convenzione con la direzione per riproporre il progetto nel 2021 (Legge Smuraglia) sempre che la situazione emergenziale lo permetta; * adesione ad altri progetti di inserimento lavorativo per le persone in difficoltà economica, disoccupati di lungo corso, promossi dalla Fondazione Cassa di Risparmio di Padova e Rovigo in collaborazione con Enti pubblici o FSE. * Continuità nell’utilizzo del Consorzio Faber, attraverso cui si potrà reggere il confronto con il mercato che si evolve verso gare che prevedono centrali di acquisto. * Sviluppo del Consorzio Faber non solo come supporto e gestione nelle gare dei consorziati, ma come soggetto che gestisce personale sanitario all’interno delle Case di riposo. * Si intendono confermare gli indicatori di processo relativi alle certificazioni in essere presso la Cooperativa Solidarietà, aggiungendone uno relativo all’uso di materiale e prodotti ecolabel. * Ottenimento del marchio Ecolabel per i servizi da ottenere entro l’anno 2022.   **STAKEHOLDER**  Gli stakeholder individuati, rispetto al sistema di gestione SA8000, della Cooperativa Solidarietà, sono i seguenti:  INTERNI:   * Soci amministratori * Dipendenti   ESTERNI:   * Fornitori * Clienti * Istituzioni pubbliche * Enti di certificazione * Partner commerciali   Ciascun gruppo ha una serie di aspettative, esigenze, bisogni ed interessi diversi nel confronto dell’azienda.  In generale, rispetto agli stakeholder interni, la responsabilità̀ sociale d’impresa si manifesta e si afferma nel garantire il rispetto delle regole, nel coinvolgimento e nella fiducia reciproca, in un clima aziendale idoneo a favorire la maggior tutela possibile dei dipendenti e collaboratori, nella volontà̀ di favorire la crescita di competenze di ciascuno generando soddisfazione ognuno per le proprie esigenze e aspirazioni.  Rispetto agli stakeholders esterni la responsabilità̀ sociale si esplicita in maniera variegata e in relazione ai ruoli che ciascuno di essi assume e che può essere sintetizzata nella consapevolezza di interagire con un’impresa la cui attenzione alla responsabilità̀ sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e resa esplicita anche attraverso il presente riesame della direzione SA8000.  In particolare:  **Soci amministratori**  L’esigenza etica è produrre profitto e crescita aziendale senza compromettere la propria responsabilità̀ sociale, attraverso il mancato rispetto dei diritti delle risorse impiegate (umane e ambientali), oltre a produrre e creare beneficio dalla diffusione dei principi etici che la sostengono.  **Modalità di soddisfacimento**:  Cercare di aumentare i profitti attraverso l’identificazione di un business sempre più̀ attento alla responsabilità̀ sociale, generando i benefici della soddisfazione interna ed esterna necessaria al raggiungimento degli obbiettivi di natura economica e di gratificazione personale e di squadra.  **Personale**  L’esigenza etica è soddisfare le proprie esigenze, economiche e di realizzazione personale, in base alle proprie attitudini credo e aspirazioni.  **Modalità̀ di soddisfacimento**:  Implementare un sistema di gestione che rispetti i principi etici ispiratori, verificando il soddisfacimento delle esigenze socio economiche, di salute e sicurezza del personale impiegato, in relazione alle proprie attitudini e aspirazioni, migliorando continuamente l’efficacia dei metodi definiti per raggiungere gli obiettivi etici posti.  **Fornitori**  L’esigenza etica è instaurare una proficua collaborazione in termini economici e di crescita aziendale, senza compromettere la propria responsabilità̀ sociale, attraverso il mancato rispetto dei diritti delle proprie risorse impiegate (umane ed ambientali).  **Modalità di soddisfacimento**:  Instaurare rapporti chiari di collaborazione e creare una partnership nella attività̀ volta al rispetto dei diritti dei propri lavoratori e collaborare alle azioni migliorative congiuntamente identificate.  **Clienti**  L’esigenza etica è vedere soddisfatte le proprie esigenze in relazione al servizio acquistato senza, con questo, compromettere il rispetto dei diritti delle risorse impiegate per realizzarlo; non ledere la propria immagine associandosi a comportamenti poco responsabili dal punto di vista etico nei confronti della collettività̀.  **Modalità̀ di soddisfacimento**:  Soddisfare le esigenze dei clienti creando collaborazioni durature, definire un canale comunicativo con gli stessi che permetta di recepire segnalazioni suggerimenti e reclami.  **Sindacati**  Esigenza etica di instaurare una collaborazione funzionale al proprio intento di tutelare e se possibile migliorare le condizioni dei lavoratori impiegati dall’Azienda.  **Modalità̀ di soddisfacimento**:  Verificare il rispetto delle condizioni di lavoro e migliorarle sistematicamente secondo i principi del nostro ordinamento.  **Collettività**  Esigenza etica di vedere soddisfatte le proprie esigenze di tutelare e se possibile migliorare il benessere e l’immagine della comunità̀, intesa come imprese e cittadini.  **Modalità̀ di soddisfacimento**:  Costruire nel tempo un modello di impresa socialmente responsabile che possa contribuire alla soddisfazione di esigenze di immagine della comunità̀ in cui cresciamo e ispirare nel concreto tutti i soggetti che ne fanno parte (imprese e cittadini); diffondere ricchezza nel territorio creando posti di lavoro.  **ESIGENZE E ASPETTATIVE DELLE PARTI INTERESSATE**  Le parti interessate nell’ambito del sistema di gestione integrato sono considerate le seguenti:   |  |  |  | | --- | --- | --- | | **Parte interessate** | **Interesse** | **Ambito** | | Soci e dipendenti | monitoraggio sulla salute e sicurezza | Sicurezza- Etica | | mantenimento del posto di lavoro e relativo stipendio | Qualità-Ambiente-Sicurezza-Etica | | Fornitori | mantenimento dei contratti di fornitura | Qualità-Ambiente-Sicurezza | | regolarità nei pagamenti per reciproca sostenibilità | Qualità-Ambiente-Sicurezza | | pianificazione degli ordini per rispetto dei tempi di consegna | Qualità | | Enti di certificazione | mantenimento del rapporto di fornitura e dei requisiti delle norme applicabili | Qualità-Ambiente-Sicurezza- Etica | | Organismi di vigilanza | rispetto della normativa cogente | Qualità-Ambiente-Sicurezza- Etica | | Enti creditori | mantenimento della regolarità dei pagamenti | Qualità-Ambiente-Sicurezza | | affidabilità creditizia | Qualità-Ambiente-Sicurezza | | Clienti | rispetto dei contratti in essere | Qualità-Ambiente-Sicurezza | | Partner | rispetto dei contratti in essere e mantenimento della qualità di servizio per le aree di competenza | Qualità-Ambiente-Sicurezza | | Enti Pubblici (soggetti svantaggiati) | rispetto dei progetti individualizzati concordati | Qualità- Etica | | Collegio dei sindaci | mantenimento della corretta gestione finanziaria ed amministrativa | Qualità-Ambiente-Sicurezza |   Gli aspetti critici e le opportunità associate alle suddette parti interessate assieme alle azioni individuate per la loro gestione, sono registrate nel modulo MR13.  **MONITORAGGIO SUI SINGOLI RISCHI ED OPPORTUNITA’**  Sono stati presi in considerazione i rischi e le opportunità elencati nel MR13 e sono emerse le seguenti valutazioni:  In merito al Commerciale, rimane anche per l’anno 2020 la criticità relativa ai cantieri che apportano il fatturato maggiore: la Cooperativa Solidarietà si impegna attraverso i diversi consorzi a cui aderisce a partecipare a gare sul territorio non solo veneto ma anche nazionale per il mantenimento del fatturato.  Nel corso del 2020 sono proseguiti gli incontri con la Casa di Riposo di Noventa Padovana per il project financing, che dovrebbe concretizzarsi nel 2021.  La ricerca del personale con patenti diverse dalla B si avvale a tutt’oggi della collaborazione del centro per l’Impiego, e della collaborazione con un’autoscuola anticipando i soldi a quei soci che si propongono e vengono ritenuti idonei a prendere la patente che interessa. Il piano di rientro è concordato con il lavoratore.  Il progetto di Welfare è proseguito durante il 2020 con le azioni di supporto al personale per quanto riguarda il contributo per i lavoratori che frequentano l’università e/o per chi ha figli che frequentano l’università; il sostegno di tipo psicoterapeutico tramite l’Associazione Jonas è proseguito. Gli incontri con i lavoratori in eventi come la cena d’estate o natalizia sono stati sospesi a causa della pandemia.  Sul versante ambientale la Cooperativa Solidarietà ha deciso di intraprendere il percorso per l’ottenimento del marchio Ecolabel sui servizi, prendendo a campione la Casa di Riposo di Noventa Padovana.    **INDICATORI DI PROCESSO 2020**   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | **FUNZIONE/PROCESSO** | **INDICATORE** | **VALORE ATTESO** | **VALORE OTTENUTO** | | **QUALITA’**  **ISO 9001**  **PROGETTAZIONE**  **COMMESSA** | INDICE DI SUCCESSO:  N° POSITIVI/ N° TOTALI  INDICE DI ESCLUSIONE:  N° ESCLUSIONI/ N° TOTALI  INDICE DI INSUCCESSO:  N° NEGATIVI/ N° TOTALI | >30 %  <5 %  <40 % | 60.87 %  0 %  28.26 % | | **QUALITA’**  **ISO 9001**  **EROGAZIONE DEL SERVIZIO** | BIOLUMINESCENZA:  N° NC/ N° medie  I dati saranno valutati sui seguenti cantieri:   * CDR NOVENTA PADOVANA * CSA BONORA * CDR SAN BIAGIO * CDR BEGGIATO * IPAB MARIUTTO * CSA PIETRO E SANTA SCARMIGNAN * IPAB DANIELATO   CONTROLLI QUALITA’:  N° NC/ N° medie  I dati saranno valutati sui seguenti cantieri:   * CDR NOVENTA PADOVANA * CSA BONORA * CDR SAN BIAGIO * CDR BEGGIATO * IPAB MARIUTTO * CSA PIETRO E SANTA SCARMIGNAN * IPAB DANIELATO * RESIDENZA BREDA * OPERA PIA BOTTONI * O.I.C. * CSA MONSELICE | <3    <5 | 0  5.9 | | **QUALITA’**  **ISO 9001**  **RESPONSABILITA’ DELLA DIREZIONE** | GRADO DI SODDISFAZIONE DEL CLIENTE ESTERNO:  media valori assegnati  I dati saranno valutati sui seguenti cantieri:   * CDR NOVENTA PADOVANA * CSA BONORA * CDR SAN BIAGIO * CDR BEGGIATO * IPAB MARIUTTO * CSA PIETRO E SANTA SCARMIGNAN * IPAB DANIELATO * RESIDENZA BREDA * OPERA PIA BOTTONI * O.I.C. * CSA MONSELICE | 3 | 3.65 | | **QUALITA’ ISO 9001**  **RESPONSABILITA’ DELLA DIREZIONE** | NUMERO DEI RECLAMI:  UNI ISO 9001 | <20 | 9 | | UNI ISO OHSAS 18001:  N° Non Conformità  N° Mancati Incidenti | <3  >3 | 4  1 | | UNI ISO 14001 | <3 | 0 | | SA 8000 | <6 | 0 | | **QUALITA’**  **ISO 9001**  **INSERIMENTO RISORSE** | N° CONFERMATI soci svantaggiati  N° TOT INSERITI soci svantaggiati | >60% | 80% | | **QUALITA’ ISO 9001 COMMERCIALE** | FATTURATO  Mantenimento range fatturato dell’anno precedente | Delta +/- 6% | € 8.921.097  Scostamento rispetto al 2019 del 6.55 % | | **QUALITA’ ISO 9001**  **RISORSE UMANE** | Formazione professionale | 3 ore annue | 4.53 | | **AMBIENTALE**  **UNI ISO 14001** | Riduzione del quantitativo di carta da stampa utilizzato nei processi:  Risme acquistate nell’anno (A4-A3)/ N° lavoratori medi presso sede | 35 | 26.30 | | **AMBIENTALE**  **UNI ISO 14001** | Acqua (mc) / n° lav. Sede  Gas metano (mc) n° lav.  Elettricita’ (kwh) / n° lav. | 30 mc/lav  450 mc/lav  3000 kwh/lav | 15.35  407.30  1566.30 | | **AMBIENTALE**  **UNI ISO 14001** | ecolabel materiale economale  ecolabel prodotti pulizie | 60%  10% | 71%  10% | | **SICUREZZA**  **UNI ISO 45001** | Indice di frequenza medio  Indice di gravità medio  Durata media | IF <10  IG <1,5  DM <28 | 0.83  0,16  19.7 | | **SICUREZZA**  **UNI ISO 45001** | N° di cantieri monitorati | 40 | 6 | | **SOCIALE**  **SA 8000** | Saldo occupazionale | Positivo | Negativo | | **SOCIALE**  **SA 8000** | Rapporto % supplementari, straordinarie, notturne e festive dell’anno corrente/% anno precedente. | Soci 1  Dipendenti 1 | Soci 0.92  Dipendenti 0.93 | | **SOCIALE**  **SA 8000** | N h ferie godute /n h ferie maturate | 0,95 | Soci 0.60  Dipendenti 0.70 | | **PEST CONTROL**  **UNI ISO 16636** | Gare partecipate/gare vinte | >60% | 80 % | | **PEST CONTROL**  **UNI ISO 16636** | Preventivi effettuati/preventivi rifiutato | >70% | 91.37 % | | **PEST CONTROL**  **UNI ISO 16636** | Reclami (reclami/clienti) | <10% | 0.48 |   **INDICATORI DI PROCESSO ISO 9001:2015**   * EFFICACIA DELLA PROGETTAZIONE: gli indicatori utilizzati per misurare l’efficacia della progettazione sono: **indice di successo**, riferito al rapporto tra il numero di gare d’appalto che hanno avuto esito positivo per la cooperativa sul totale partecipate; **indice di esclusione**, ottenuto considerando il numero di esclusioni sempre in rapporto al totale delle partecipazioni (esclusioni dovute alla mancanza, in parte o in toto, dei requisiti richiesti dal bando), **indice di insuccesso**, che prende in considerazione il numero di gare d’appalto perse sul totale partecipate. Per **l’anno 2020** le gare partecipate sono 46, **l’indice di successo è pari al 60.87%** (28 gare con esito positivo); **l’indice di esclusione è pari al 0%** ed infine **l’indice di insuccesso è pari al 28.26%** (13 gare con esito negativo). Si segnala che la Cooperativa Solidarietà ha **rinunciato a 3 gare d’appalto e ne ha in sospeso 2**, di cui deve sapere l’esito. * EROGAZIONE DEL SERVIZIO: l’indicatore utilizzato per la verifica del raggiungimento di questo obiettivo prende in considerazione la percentuale dei valori di carica batterica non conformi rispetto ai limiti stabiliti con il cliente, misurati con il bioluminometro; sono prese in considerazione le misurazioni medie effettuate. Non sono state evidenziate criticità. Si prende in considerazione inoltre il rapporto tra conformità e non conformità e la distribuzione di queste ultime. I cantieri soggetti a queste verifiche sono: CDR NOVENTA PADOVANA, CSA BONORA, CDR SAN BIAGIO, CDR BEGGIATO, CSA PIETRO E SANTA SCARMIGNAN, IPAB MARIUTTO, IPAB DANIELATO, RESIDENZA BREDA, CSA MONSELICE, CDR OPERA PIA BOTTONI E OIC. Si rimanda per la lettura dei dati all’MR63. * SODDISFAZIONE DEL CLIENTE: la soddisfazione del cliente misurata tramite un sistema di rilevazione diretta in occasione delle visite di qualità (scala da 1-min a 4-max dove 1 corrisponde a non soddisfatto, 2 a poco soddisfatto, 3 a abbastanza soddisfatto e 4 a soddisfatto). Il valore ottenuto rispetto è assolutamente in linea all’obiettivo prefissato, non sono infatti pervenuti giudizi inferiori al livello 3, la media delle valutazioni ricevute è pari a **3,65.**   RECLAMI, NC E INFORMAZIONI DI RITORNO DAL CLIENTE: Il totale dei reclami ricevuti, alla data del presente riesame, dai clienti e riconducibili al sistema qualità risulta pari a 14 che risultano essere fondati e risultano essere in numero minore rispetto all’obiettivo prefissato (<20).  Nel registro, le NC/Reclami/Mancati incidenti sono stati suddivisi secondo l’appartenenza al Sistema di Gestione di riferimento.   |  |  | | --- | --- | | * **sistema** | * **Q.tà** | | * Sicurezza | * 5 | | * Qualità | * 9 | | * Ambiente | * 0 | | * Etica | * 0 |   I rilievi sulla Sicurezza riguardano 3 non conformità e 1 mancato incidente.  Rispetto all’Ambiente e all’Etica non sono state rilevate non conformità.   * INSERIMENTO DELLE PERSONE CON DISAGIO: l’indicatore individuato per poter monitorare l’efficacia del processo in questione, alla data del presente riesame, è risultato pari al 80 %; nell’anno 2020 sono stati effettuati 10 inserimenti, di questi 8 risultano essere tutt’ora in corso. Dei 2 inserimenti conclusi hanno concluso il contratto a tempo determinato. * FORMAZIONE PROFESSIONALE: l’indicatore individuato per monitorare l’attività di formazione professionale delle risorse umane, è stato superato ottenendo un risultato pari a **4.53** ore formative erogate pro capite, escludendo la formazione data ai neo assunti. Grande parte della formazione è stata dedicata alla pandemia SARS COV 2, alle procedure di sicurezza, alle modalità di pulizia.   Si può affermare che tutte le attività formative svolte nell’anno 2020 sono risultate efficaci in base al grado di autonomia ottenuto degli operatori, agli esiti dei controlli qualità nonché al conseguimento degli obiettivi.  **INDICATORI DI PROCESSO ISO 14001:2015**   * CONSUMO CARTA DA STAMPA: l’indicatore utilizzato è il quantitativo di carta acquistata, e quindi presumibilmente consumata, pro capite, dal personale amministrativo, operante quindi presso la sede, nell’anno di riferimento. Per il 2020 è stato fissato un obiettivo di **35 risme** (più basso rispetto agli anni passati in quanto si rileva che il numero a persona è da diverso tempo minore di 30 risme) di carta utilizzate per persona e, come si evince dalla tabella seguente, il risultato raggiunto, alla data del presente riesame, è stato di **26.30.** Continua la sensibilizzazione degli operatori all’uso della modalità fronte/retro per la stampa dei documenti e l’indicazione di stampare se effettivamente necessario; per l’anno 2021 la Cooperativa si pone come obiettivo minimo il mantenimento di tale consumo evitandone eventuali aumenti. * MONITORAGGIO DEI CONSUMI ENERGETICI: Nella successiva tabella vengono riportati i consumi per mese, il totale dell’anno e il consumo pro capite, considerando il solo personale operante presso la sede che mediamente ammonta a 20 persone:  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | TIPOLOGIA | GEN | FEB | MAR | APR | MAG | GIU | LUG | AGO | SET | OTT | NOV | DIC | | ACQUA (mc) | 67 | - | 60 | - | - | - | 59 | - | 60 |  | 61 |  | | GAS METANO (mc) | 668 | 625 | 668 | 647 | 668 | 647 | 435 | - |  | 442 | 1326 | 2050 | | ELETTRICITA’ (kWh) | 2380 | 2150 | 2448 | 1902 | 1959 | 2778 | 3896 | 3334 | 2812 | 2338 | 2542 | 2787 | | TONER (Nr) | - | - | 1 | 3 | 1 | 2 | - | 1 | 1 | - | - | 1 | | CARBURANTE (Lt) | 2479 | 2528 | 2351 | 2172 | 2588 | 2811 | 4997 | 2800 | 3079 | 3588 | 2770 | 3148 |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | TIPOLOGIA | TOTALE | PRO CAPITE 2020 | | PRO CAPITE 2019 | | | ACQUA (mc) | 307 | 15.35 |  | 19.84 |  | | GAS METANO (mc) | 8176 | 407.3 | 266.42 |  | | ELETTRICITA’ (kWh) | 31326 | 1566.3 | 1995.52 |  | | CARTA A4 (risme) | 465 |  | 26.3 | 26.10 | 31.36 | | CARTA A3 (risme) | 61 |  | 5.26 | | TONER (Nr) | 10 | 0.5 |  | 1.42 |  | | CARBURANTE (Lt) | 35311 (da dividersi per 24 mezzi) | 1471.30 |  | 1442.94 |  |   Rispetto agli obiettivi che la cooperativa si era posta:   |  |  | | --- | --- | | **TIPOLOGIA** | **PRO CAPITE** | | ACQUA (mc) | 40 | | GAS METANO (mc) | 450 | | ELETTRICITA’ (kWh) | 3000 |   Sono stati ottenuti dei buoni risultati per quanto riguarda i consumi di risorse idriche ed energetiche, sia rispetto ai valori attesi sia rispetto all’anno precedente; i consumi del 2020 sono risultati in diminuzione per quanto riguarda l’acqua e l’elettricità, mentre per il gas metano si è assistito ad un ulteriore aumento dovuto in larga parte all’apertura in ogni ufficio delle finestre come prassi consolidata causa pandemia da COVID 19.  Visto il tipo di utilizzo di ambienti e attrezzature presenti in sede, si valuta di poter raggiungere una sensibile diminuzione del consumo di tali risorse o perlomeno rimanere entro gli stessi valori, anche per il consumo d’acqua nonostante sia un elemento importante per la stagionalità della disinfestazione, pertanto per il 2021 la cooperativa si pone come obiettivo minimo i seguenti indicatoridi consumo, evitandone eventuali aumenti, in particolare si diminuisce quello relativo al consumo di acqua visto l’andamento degli ultimi anni.   |  |  | | --- | --- | | **TIPOLOGIA** | **PRO CAPITE 2020** | | ACQUA (mc) | 30 | | GAS METANO (mc) | 450 | | ELETTRICITA’ (kWh) | 2500 |   La percentuale del consumo di materiale economale ecolabel rispetto al totale del materiale è del 71%, mentre la percentuale di consumo dei prodotti ecolabel sul totale è dell’10%.   |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | **PRODOTTO** | **QUANTITÁ** | **LT** | **LT TOTALI** | **LT TOT 2019** | |  |  |  |  |  | | SANDET ECO | 41 | 1 KG | **41** | **/** | |  |  |  |  |  | | DUOCIT-ECO 1lt | 423 | 1 LT | **423** | **1107** | |  |  |  |  |  | | ECONA CONC.DET.UNIVERS. 10lt | 33 | 10 LT | **330** | **70** | |  |  |  |  |  | | ECONA CONCENTRATO 1lt | 312 | 1 LT | **312** | **620** | |  |  |  |  |  | | ECOSAN GEL MANI P.M.C. ml500 | 8 | 500 ML | **4** | **0** | |  |  |  |  |  | | FLOOR MAXI ECOCAPS | 9 | 1 CF | **9** | **8** | |  |  |  |  |  | | ECOBRITE BOOSTER PLUS | 3 | 25 KG | **75** | **100** | |  |  |  |  |  | | SAPONE ASUIL ECO | 23 | 5 LT | **115** | **65** | |  |  |  |  |  | | ECOBRITE POWER | 3 | 20 KG | **60** | **60** |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | **MATERIALE ECONOMALE** | **U.M.** | **QUANTITA’** | **QUANTITA’ 2019** | | ASC. “V” ECOTISSUE | CF | **125** | **/** | | ASC. “Z” ECONATURAL | CF | **2894** | **2665** | | ASC. A “V” ECONATURAL 190 x 20 | CF | **70** | **89** | | ASC. A “Z” VERDE | CF | **403** | **/** | | IG. INTERFOGL. NATURAL | CF | **1** | **/** | | IG. JUMBO NATURAL | CF | **1502** | **/** | | ASC. IN ROTOLO ECO NATURAL | CF | **1882** | **1822** | | BOBINA STROF. ECONATURAL 800str(ica) | CF | **2120** | **1930** | | ASC. HYGENIUS | CF | **32** | **/** | | IG. 120 ROTOLI ECONATURAL | CF | **107** | **115** | | IG. ECO 200 STR 10rt x 12(ica) | CF | **38** | **53** | | IG.ROT.PIC.COMODA 10ROT12PZ | CF | **119** | **194** | | IG. ECO 120ROTOLI (HTS) | CF | **89** | **71** | | IG. ECONATURAL INTERF.210 x 40(ica) | CF | **693** | **701** | | BOBINA 800 STR. 3V PREMIUM | CF | **10** | **/** | | BOBINA 800 STR. 2PZ | CF | **1** | **/** | | BOBINA SMART PLUS | CF | **225** | **/** | | CARTA IG. MAXI JUMBO | CF | **26** | **/** | | CARTA IG. INTERF ECO | CT | **37** | **/** | | CARTA IG. JUMBO ECO | CT | **54** | **63** | | IG. INTERCALA ECOLABEL (Magris) | CT | **57** | **48** |   Le percentuali del materiale e dei prodotti ecolabel utilizzati durante l’anno 2020 sono più basse rispetto all’anno 2019: in tutti i cantieri la Cooperativa Solidarietà si è vista costretta ad usare, causa pandemia da SARS COV 2 in corso, materiali monouso disponibili sul mercato e prodotti per la sanificazione, disinfezione dei locali non ecolabel.  IMPATTI AMBIENTALI DEI PROCESSI RELATIVI ALL’EROGAZIONE DEL SERVIZIO (si veda allegato e/o MRA01)     |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | PROCESSO | FASE | IMPATTO | AZIONE DI CONTENIMENTO | | Commerciale | Ricerca gare d’appalto | Utilizzo PC per ricerca su web | Sensibilizzazione degli operatori rispetto al corretto uso delle risorse | | Partecipazione gara d’appalto | Uso vettura per effettuazione sopralluogo presso potenziale cantiere | * Acquisto/noleggio di vetture in linea con le più restrittive norme sulle emissioni * Gestione della manutenzione programmata delle vetture | | Utilizzo PC per predisposizione documentazione di gara | Sensibilizzazione degli operatori rispetto al corretto uso delle risorse | | Uso vettura per incontri con eventuali associate per costituzione ATI | * Acquisto/noleggio di vetture in linea con le più restrittive norme sulle emissioni * Gestione della manutenzione programmata delle vetture | | Utilizzo carta e toner per la stampa documentazione gara | * Impostazioni delle stampanti su modalità ECO * Sensibilizzazione degli operatori alla stampa fronte/retro * Uso, laddove possibile, di carta riciclata | | Uso vettura per presenziare all’apertura delle buste | * Acquisto/noleggio di vetture in linea con le più restrittive norme sulle emissioni * Gestione della manutenzione programmata delle vetture | | Ricerca clienti | Uso vettura per attività commerciale | * Acquisto/noleggio di vetture in linea con le più restrittive norme sulle emissioni * Gestione della manutenzione programmata delle vetture | | Approvvigionamento | Acquisto prodotti, attrezzature e macchine per la pulizia | Uso della vettura, da parte del fornitore (Indiretto), per definizione accordi commerciali | Individuazione di fornitori presenti sul territorio | | Utilizzo PC per gestione preventivi ed ordini a fornitore | Sensibilizzazione degli operatori rispetto al corretto uso delle risorse | | Attività operative | Preparazione cantiere | Uso della vettura per presa in carico del cantiere e sopralluogo | * Acquisto/noleggio di vetture in linea con le più restrittive norme sulle emissioni * Gestione della manutenzione programmata delle vetture | | Esecuzione del servizio | Uso di prodotti per le pulizie e disinfestazione/derattizzazione | * Ricerca e acquisto di prodotti meno impattanti per l’ambiente (es. Eco Label) * Sensibilizzazione dei clienti rispetto all’uso di prodotti meno impattanti per l’ambiente (es. Eco Label) * Utilizzo di dosatori automatici di prodotto * Addestramento degli operatori all’uso corretto in termini di spreco dei prodotti in uso | | Uso di macchine ed attrezzature per le pulizie e disinfestazione/derattizzazione | * Acquisto/noleggio di macchine più performanti in termini di uso delle risorse (es. lavasciuga) * Gestione della manutenzione programmata di macchine ed attrezzature | | Uso di materiali consumabili (carta, sacchi immondizie, moppini) per l’esecuzione del servizio | * Ricerca e acquisto di materiali meno impattanti per l’ambiente (es. Eco Label) * Sensibilizzazione dei clienti rispetto all’uso di materiali meno impattanti per l’ambiente (es. Carta riciclata) * Addestramento degli operatori all’uso corretto in termini di spreco dei materiali in uso | | Consumo risorse (acqua, elettricità) necessari per l’esecuzione del servizio | * Acquisto/noleggio di macchine più performanti in termini di uso delle risorse (es. lavatrici) * Sensibilizzazione degli operatori rispetto al corretto uso delle risorse | | Produzione di rifiuti e acque di scarico | * Individuazione in fase di preparazione cantiere, degli idonei scarichi autorizzati * Addestramento degli operatori rispetto al corretto uso degli scarichi autorizzati * Definizione in fase di preparazione cantiere, delle corrette modalità di smaltimento rifiuti * Addestramento degli operatori rispetto alle corrette modalità di smaltimento rifiuti * Uso di moppini riutilizzabili | | Spostamenti da e per il cantiere da parte del personale operativo | * Individuazione di personale residente nei pressi del cantiere * Uso da parte del personale addetto di mezzi pubblici per gli spostamenti | | Monitoraggio prestazioni | Uso vettura per gli spostamenti degli addetti al monitoraggio delle prestazioni dei vari cantieri | * Acquisto/noleggio di vetture in linea con le più restrittive norme sulle emissioni * Gestione della manutenzione programmata delle vetture | | Uso di carta per la registrazione delle evidenze riscontrate | * Individuazione ed utilizzo di sistemi informatici per la registrazione dei dati raccolti * Sensibilizzazione degli operatori addetti relativamente alla riduzione degli sprechi di carta | | Termine del servizio | Produzione eccedenza di attrezzature e macchine per le pulizie | * Predilezione del noleggio rispetto all’acquisto * Ricollocazione delle attrezzature e macchine presso altro cantiere | | Uso della vettura per la riconsegna formale del cantiere | * Acquisto/noleggio di vetture in linea con le più restrittive norme sulle emissioni * Gestione della manutenzione programmata delle vetture |   **INDICATORI UNI ISO 16636**  Nell’anno 2020 i **preventivi richiesti per conto di privati cittadini o amministratori** di condominio sono stati **174,** di questi ne sono stati accettati **159, nella misura del 91.37%**.  **Le gare** a cui abbiamo partecipato sono state n**. 20,** di queste ne sono state **vinte 16**, perse 3 (le altre ditte hanno offerto uno sconto maggiore), la percentuale è del **80 %** in linea con gli obiettivi prefissati. Abbiamo rinunciato a 1 gara. Sono state effettuate 4 prequalifiche, di cui 1 positive ed 1 negativa, le altre due in attesa.  **INDICATORI DI PROCESSO SA8000**   * **Mantenimento della forza lavoro** – l’indicatore utilizzato per il monitoraggio dell’obiettivo è il saldo occupazionale (ingressi e uscite), per il quale ci si attende al 31.12.2020, un valore positivo. Il valore ottenuto in realtà **è – 5**: - 4 soci – 1 dipendente. * **Godimento ferie lavoratori** – il risultato atteso era che il rapporto tra n. di ore di ferie godute e il n. di ferie maturate fosse **0.95,** il rapporto per i **soci lavoratori è di 0.60**, mentre per i **dipendenti è di 0.70** in diminuzione rispetto all’anno 2019. Permane l’indicazione da parte della Direzione di offrire l’opportunità ai soci e dipendenti che ne facciano richiesta di poter accumulare le ferie per potersi recare nei luoghi di provenienza al di fuori dell’Italia (per chi non è italiano o comunitario) oppure per esigenze particolari personali, a questo si aggiunge che l’anno appena trascorso ha necessitato della mobilitazione del personale in modo straordinario all’interno sia degli ospedali sia delle case di riposo.   La necessità di effettuare pulizie a fondo, di sanificazione, disinfezione dei reparti in misura maggiore, con maggior impiego di tempo e personale ha fatto si che si chiedesse ai dipendenti di coprire più turni lavorativi possibili; a questo si aggiunge che il personale che proviene da fuori Italia ha rinunciato per lo più ad andare nel paese di origine anche perché era prevista la quarantena al rientro.  Inoltre il tasso di assenteismo per malattia in autunno/inverno 2020/2021 a causa del SARS COV 2 è stato alto, pertanto il personale in servizio e disponibile ha sostituito i colleghi in malattia.     |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | Organico al 31.12.2020 | | | | | 31.12.2019% | |  | soci | dipendenti | totale | % | | donne | 152 | 101 | 253 | 71,67% | 70.28% | | uomini | 83 | 17 | 100 | 28,33% | 29.72% | |  | 235 | 118 | 353 | 100% | 100% |   La percentuale di donne, presenti nelle attività della Cooperativa Solidarietà, risulta essere sempre maggiore rispetto a quella degli uomini: la mansione in cui vengono maggiormente impiegati i lavoratori è quella delle pulizie, mansione preferita dalle donne, piuttosto che dagli uomini, anche perché si tratta generalmente di impieghi a tempo parziale, anche essa preferita dalle donne (presumibilmente per avere il tempo di occuparsi della famiglia); inoltre in alcuni cantieri (es. case di riposo) il personale femminile è preferito rispetto a quello maschile.   |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | Personale | CCNL pulizie – soci | CCNL pulizie – dip. | Contratto coop soc. – soci | contratto coop soc. – dip. | Salario d’ingresso | | donne | 126 | 83 | 25 | 18 | 0 | | uomini | 54 | 8 | 22 | 9 | 0 | | totale | 180 | 91 | 47 | 27 | 0 |  |  |  |  | | --- | --- | --- | | Personale | CCNL Portieri -Immobili urbani Soci | CCNL Dirigenti -Soci | | donne | 0 | 1 | | uomini | 6 | 1 | | totale | 6 | 2 |   Il salario d’ingresso viene applicato a persone con problematiche penali, psichiatriche, legate alle dipendenze o con invalidità. Il salario di ingresso è una percentuale di salario (riferito al CCNL cooperative sociali) applicato ad un lavoratore in base ad una valutazione della sua situazione di svantaggio. Tale valutazione, effettuata dalla cooperativa, è successivamente approvata da apposita commissione (Commissione Paritetica di Padova, ente bilaterale provincia di Padova) ed utilizzato per l’inserimento lavorativo di persona svantaggiata ai sensi della legge 381/91.   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | Presenza sindacale | | | | | 31.12.2020 | | | 31.12.2019 | | personale | sindacato | % su tot lav. | % su tot lav. | | Donne | 127 | 35,97% | 35.55% | | uomini | 26 | 7.36% | 7.5% | | totale | 153 | 43.33% | 43.05 % |   Si rileva che la percentuale di iscritti non è sostanzialmente cambiata rispetto all’anno precedente   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | 31.12.2020 | | | | | SIGLA | donne | uomini | tot | | CISL FISASCAT PD | 34 | 2 | 36 | | UIL TRASPORTI PD | 3 |  | 3 | | SLS | 25 | 8 | 33 | | CGIL FILCAMS PD | 47 | 9 | 56 | | CGIL FUNZIONE PUBBLICA PD | 5 | 1 | 6 | | CGIL FILT PD |  | 1 | 1 | | COBAS PD |  | 1 | 1 | | UIL TRASP. MESTRE | 7 | 3 | 10 | | UILFPL | 1 | 1 | 2 | | CGIL FILCAMS VE | 4 |  | 4 | | CISL FP-VENEZIA | 1 |  | 1 | | CISL FISASCAT VE | 1 |  | 1 | | TOTALE | 127 | 26 | 153 | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | Livelli personale 31.12.2020 | | | | | | | |  | | soci | | dipendenti | | totale | |  | | CCNL -Multiservizi /Dirigenti | | | | | | dirigenti | | 2 | | 0 | | 2 | | quadri | | 3 | | 0 | | 3 | | VII livello | | 7 | | 0 | | 7 | | VI livello | | 3 | | 0 | | 3 | | V livello | | 2 | |  | | 2 | | IV livello | | 6 | | 3 | | 9 | | III livello | | 39 | | 17 | | 56 | | II livello | | 108 | | 69 | | 177 | | I livello | | 12 | | 2 | | 14 | |  | | CCNL -Cooperative Sociali | | | | | | livello A1 | | 39 | | 14 | | 53 | | livello A2 | | 6 | | 10 | | 16 | | livello B1 | 2 | | 2 | | 4 | | | livello C1 |  | | 1 | | 1 | | | livello C2 |  | |  | |  | | |  | CCNL- Portieri | | | | | | | Livello A1 | 6 | |  | | 6 | | | totale | 235 | | 118 | | 353 | | |  |  | |  | |  | |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | turn-over al 31.12.2020 | | | | 30.06.2020 | |  | soci | dipendenti | totale | totale | | ammissioni/assunzioni | 48 | 15 | 63 | 40 | | recessi/dimissioni | 52 | 16 | 68 | 40 | | saldo occupazionale | -4 | -1 | -5 | 0 |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | Nazionalità presenti al 31.12.2020 | | | | | nazionalità | maschi | femmine | totale | | Albania | 1 | 9 | 10 | | Algeria |  |  |  | | Bangladesh | 1 |  | 1 | | Cile | 1 |  | 1 | | Colombia |  | 1 | 1 | | Cuba |  | 1 | 1 | | Ecuador |  | 1 | 1 | | Filippine |  | 1 | 1 | | Ghana |  | 1 | 1 | | Guinea Bissau | 1 |  | 1 | | India |  | 1 | 1 | | Italia | 69 | 157 | 226 | | Kosovo | 1 |  | 1 | | Macedonia |  | 1 | 1 | | Mali | 1 |  | 1 | | Marocco | 12 | 11 | 23 | | Moldavia |  | 16 | 16 | | Nigeria |  | 6 | 6 | | Perù |  | 1 | 1 | | Polonia |  | 1 | 1 | | Romania | 6 | 30 | 36 | | Russia |  | 1 | 1 | | Senegal |  | 2 | 2 | | Serbia |  | 2 | 2 | | Slovacchia |  | 1 | 1 | | Sri Lanka | 2 |  | 2 | | Tunisia | 5 | 3 | 8 | | Ucraina |  | 6 | 6 | | Totale | 100 | 253 | 353 |   Come si può notare dai dati, all’interno della Cooperativa Solidarietà vi è una vasta gamma di etnie, segno che l’organizzazione accoglie, in maniera indiscriminata, lavoratori provenienti da qualsiasi paese anche con religioni diverse. Il requisito fondamentale e su cui non sono ammesse deroghe è il possedimento del permesso di soggiorno regolare o “la ricevuta” per l’eventuale rinnovo.   |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | Ore lavorate – soci 31.12.2020 | | | | % 31.12.2019 | | |  | 31.12.2020 | % 2020 | | | ordinarie | 250864,84 | 83,58 | | 84,92 | | | supplementari | 34085,60 | 11,35 | 16,42 | 10.50 | 15,08 | | straordinarie | 2127,75 | 0,71 | 0.67 | | straordinarie festive |  |  |  | | maggiorazione notturno | 13071,00 | 4,36 | 3.91 | | totale | 300149,19 | 100 | | 100 | |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | Ore lavorate – dipendenti 31.12.2020 | | | | % 31.12.2019 | | |  | 31.12.2020 | % 2020 | | | ordinarie | 105448,58 | 87,33 | | 86.45 | | | supplementari | 11758,03 | 9,73 | 12,67 | 10.93 | 13.55 | | straordinarie | 876,25 | 0,73 | 0.56 | | straordinarie festive |  |  |  | | Maggiorazione notturno | 2659,50 | 2,21 | 2.06 | | totale | 120742,36 | 100 | | 100 | |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | part-time o full-time 31.12.2020 | | | | | |  | SOCI | DIP. | Totale | % | 31.12.2019 % | | uomini part-time | 61 | 17 | 78 | 22,09 | 23.88% | | donne part-time | 130 | 96 | 226 | 64,02 | 63.89% | | uomini t. pieno | 22 | 0 | 22 | 6,24 | 5.84% | | donne t. pieno | 22 | 5 | 27 | 7,65 | 6.39% | | totale | 235 | 118 | 353 | 100 | 100 | |  |  |  |  |  |  |   Dai dati emerge, come per gli anni precedenti, che le donne usufruiscono maggiormente dell’orario part-time rispetto agli uomini. Questo perché l’attività principale della cooperativa resta comunque l’ambito delle pulizie, attività prevalentemente svolta da donne. Viene concesso con più frequenza a uomini il full-time poiché le donne danno meno disponibilità di tempo rispetto agli uomini e anche perché nell’ambito delle pulizie si lavora prettamente in turni di 3-4 ore. Il personale maschile è si impiegato nell’ambito delle pulizie presso ospedali e case di riposo, ma maggiormente presso magazzini, asporto e raccolta rifiuti e manovra autobus.   |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | Durata contratto al 31.12.2020 | | | | | |  | DIP. | SOCI | totale | % | 31.12.2019 % | | UOMINI TEMPO DETERMINATO | 0 | 16 | 16 | 4,53 | 5,84% | | DONNE TEMPO DETERMINATO | 2 | 21 | 23 | 6,52 | 4,73% | | UOMINI TEMPO INDETERMINATO | 17 | 67 | 84 | 23,80 | 23,88% | | DONNE TEMPO INDETERMINATO | 99 | 131 | 230 | 65,15 | 65.55% | | TOTALE | 118 | 235 | 353 | 100 | 100 |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | Tipologia assenze | Distribuzione delle assenze 31.12.2020 (in ore) | | | | | SOCI | DIPENDENTI | totale | percentuale | 31.12.2019% | | MAT. OBBLIG/FACOLT. | 4459,25 | 1190 | 5649,25 | 20,76 | 32.14% | | MALATTIA | 12083,59 | 5735,01 | 17818,60 | 65,49 | 50.73% | | INFORTUNIO | 533,50 | 1180,50 | 1714 | 6,30 | 6,08% | | ASSEMBLEA | 26 | 9 | 35 | 0,12 | 0,52% | | DONAZIONE SANG | / | / | / | / | 0.03% | | MAL. BAMB. (non retrib.) | 8 | / | 8 | 0,04 | 0,25% | | PERMESSO L. 104 | 1016 | 395 | 1411 | 5,18 | 6.22% | | CONG. MATRIMONIALE | / | / | / | / | 0.60% | | PERMESSO SINDACALE | 67 | 56 | 123 | 0,46 | 1.68% | | LUTTO | 71 | 50,75 | 121,75 | 0,45 | 1.05% | | PERMESSO ALLATTAMENTO | 110 | 216 | 326 | 1,20 | 0,68% | | PERMESSO ELETTORALE | / | / | / | / | / | | PERMESSO DI STUDIO | / | / | / | / | 0.16% | | TOTALE | 18374,34 | 8832,26 | 27206,60 | 100 | 100 |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | Ferie soci al 31.12.2020 | | | | |  | ferie | ex festività | roll | | residuo anno precedente | 10479,54 | 3004,35 | 2484,77 | | maturate | 22331,35 | 4049,31 | 4342,51 | | godute/pagate | 19618,41 | 3609,71 | 3700,19 | | saldo | 13192,48 | 3443,95 | 3127,09 |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | Ferie dipendenti al 31.12.2020 | | | | |  | ferie | ex festività | roll | | residuo anno precedente | 3989,19 | 1440,35 | 1264,85 | | maturate | 10174,69 | 1854,45 | 1875,95 | | godute/pagate | 9963,57 | 1777,37 | 1801,96 | | saldo | 4200,31 | 1517,42 | 1338,83 |  |  |  |  | | --- | --- | --- | | **Provvedimenti Disciplinari** | **Al 31.12.2020** | **Al 31.12.2019** | | Multa 1 ora | 2 | 1 | | Multa 2 ore | 3 | 17 | | Multa 3 ore | 4 | 0 | | Multa 4 ore | 0 | 1 | | Licenziamento | 8 | 5 | | Sospensione 1 giorno | 8 | 3 | | Sospensione 2 giorni | 0 | 2 | | Sospensione 3 giorni | 1 | 0 | | Annullata | 1 | 4 | | Accettazione giustificazioni | 5 | 3 | | Attesa incontro sindacale | 0 | 0 | | Richiamo scritto | 5 | 3 | | Archiviate per chiusura contratto /dimissioni | 1 | 1 | | Chiuse senza PD | 9 | 0 | | In sospeso | 0 | 2 | | **TOTALE** | **47** | **42** |   Con l’entrata in vigore della L. 142 ai soci vengono applicate le stesse modalità dei dipendenti previste dal CCNL in termini di contestazioni e provvedimenti disciplinari.  Nell’anno 2020 i provvedimenti disciplinari comminasti sono stati 47, il dato che si ripete è la diminuzione delle contestazioni riguardanti la sicurezza sul posto di lavoro e le infrazioni al D.lgs. 81/2008.  L’inserimento di persone svantaggiate prevede la progettazione individualizzata (PI); si tratta di persone con livelli di gravità del disagio tali da essere compatibili con le caratteristiche organizzative e del mercato del lavoro in generale. Il numero degli inserimenti da realizzare in un periodo di tempo predefinito è strettamente legato, come criterio di base, a quanto richiesto dalla normativa vigente in materia, che prevede che almeno il 30% dei lavoratori siano “svantaggiati” (vd. Lg. 381/91). La mission della cooperativa prevede l’inserimento lavorativo di tutte le tipologie previste dalla L. 381/91. Ciò ha permesso una diversificazione degli approcci e di conseguenza una differenziazione di competenze.  Il numero dei soggetti inseriti è pertanto costantemente monitorato dall’UP e, in collaborazione con CG e US, vengono pianificati il numero di progetti da realizzare a breve termine.  Al 31.12.2020 le tipologie di disagio presenti in cooperativa erano così suddivise:   |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | ***TIPOLOGIA DI DISAGIO*** | ***N° al 31.12.2020*** | ***%*** | ***2019*** | ***%*** | | Soggetti seguiti dal Servizio Dipendenze | 30 | 35.29 | 29 | 31.18 | | Soggetti con problematiche legali (in detenzione o in misura alternativa) | 6 | 7.06 | 10 | 10.75 | | Soggetti con Invalidità fisica e sensoriale | 26 | 30.59 | 28 | 30.11 | | Soggetti con Invalidità psichica | 12 | 14.12 | 14 | 15.05 | | Soggetti seguiti da psichiatria | 4 | 4.71 | 5 | 5.38 | | Soggetti con disagio generico | 7 | 8.24 | 7 | 7.53 | | **Totale** | **85** | 100% | **93** | **100%** |   **MONITORAGGIO SPT**  Il Social Performance Team si è riunito in data 08.02.2021 presenti il senior manager Pasqualin, RLSA800 Dal Corso, come RSU Balanuta e Panasiuk, come RLS Ferrari; nel corso dell’incontro si è parlato della situazione generale dei nostri lavoratori, della questione vaccini anticovid ed infine si è rilevato che non ci sono segnalazioni provenienti dai lavoratori che riguardano il sistema di Responsabilità Sociale SA8000 (MRS 07).  Gli incontri previsti sia presso Associazione Jonas sia presso la Cooperativa Solidarietà con i CS suddivisi per area (sanitario case di riposo, sanitario ospedali, civile – industriale, disinfestazione, pulizia mezzi) sono stati annullati dall’emergenza SARS COV 2 che ogni cantiere sanitario si è trovato a vivere ed ad affrontare; si auspica che quando la situazione tornerà a normalizzarsi si possa valutare la ripresa degli incontri.  In generale i lavoratori nell’anno appena trascorso sono risultati essere flessibili e disponibili ad effettuare lavoro extra vista la situazione drammatica in cui sia gli ospedali che le case di riposo in cui operiamo, si sono trovati ad affrontare. Sono stati messi a disposizione tutti i DPI necessari per poter operare in sicurezza, tutte le case di riposo hanno garantito il monitoraggio con tamponi sia rapidi sia molecolari e già da dicembre 2020 hanno richiesto i nominativi per inoculare il vaccino anticovid.  In merito ai vaccini anticovid è di questi giorni la discussione in atto tra datore di lavoro, RSPP, medico competente, avvocato del lavoro e parti sociali per affrontare il rifiuto di fare il vaccino da parte di alcuni lavoratori, e un eventuale rifiuto da parte del cliente di far entrare in struttura il lavoratore e quali conseguenze in caso di infezione.  Viene sottolineato il costante lavoro di collaborazione tra i diversi uffici che garantisce la circolarità delle informazioni e la messa in atto di azione condivise, ognuno per le proprie competenze.  SEGNALAZIONI SA8000 ANNO 2020**:** La Cooperativa Solidarietà è dotata del Sistema SA8000 di Responsabilità Sociale, questo prevede che i lavoratori possano fare delle segnalazioni relative ai loro diritti come tali qualora ravvisino che non vengono rispettati; gli strumenti a disposizione sono dei moduli, assolutamente anonimi, in cui si espone la criticità, il modulo può venire lasciato nelle cassettine apposite presso i cantieri o nella cassettina presso la sede della Cooperativa Solidarietà; infine la persona può presentare personalmente le proprie segnalazioni. Il “modulo reclami SA8000” presente sul sito [www.cooperativasolidarieta.it](http://www.cooperativasolidarieta.it) nella sezione Area soci, modulistica; si può spedire via fax al 049/8705915 oppure via mail [info@cooperativasolidarieta.it](mailto:info@cooperativasolidarieta.it).  Nel corso dell’anno 2020 non ci sono state segnalazioni. All’interno del Social Performance Team si è ragionato in merito a questo e tra le varie ipotesi, crediamo certamente che la più aderente alla realtà sia che il personale, nell’anno passato, ma anche quello in corso, sia stato impegnato nell’affrontare da un punto di vista operativo il cambiamento di modalità di lavoro all’interno dei cantieri che, per la Cooperativa Solidarietà, sono per la maggioranza in ambiente sanitario.  Il SPT decide di riunirsi a giugno/luglio 2021 per verificare che il sistema SA8000 sia correttamente applicato.  Viene aggiornata a gennaio 2021 l’analisi e la valutazione dei rischi rispetto allo standard SA8000, come le azioni preventive.  **RISULTATI DEGLI AUDIT**  In riferimento alla visita ispettiva condotta dall’ispettore SGS **SA8000** in data 08-22.01.2020 non sono emerse osservazioni e opportunità per il miglioramento, mentre in data 13.08.2020 sono emerse le seguenti osservazioni:  OSS 1: Si raccomanda di aggiornare quanto prima la valutazione stress lavoro correlato  OSS 2: Si raccomanda di migliorare il sistema di qualifica dell’agenzia interinale utilizzata negli ultimi mesi.  In riferimento alla visita ispettiva condotta dall’ispettore SGS **14001** in data 16-17.01.2020 sono emerse le seguenti osservazioni:  OOS 1: La valutazione di singificatività degli aspetti ambientali associati ai processi operativi (rif. Tabella in MR91) potrebbe meglio esplicitare il giudizio di significatività del singolo impatto.  OSS 2: Monitorare l’inserimento da parte dell’operatore ALBERTIN IMPANTI Snc dei dati relativi ai controlli annuali delle fughe degli impianti di condizionamento sede, eseguiti in data 23/12/2019, sul portale Fgas.  OSS 3: Per il cantiere CDR F. BEGGIATO di Conselve si raccomanda quanto segue   * + Verificare la coerenza tra i prodotti conformi ai CAM utilizzati in cantiere e quelli approvati dal Committente in sede di assegnazione appalto (rif. Allegato al contratto del 24/08/2018)   + sarebbe opportuno mettere a disposizione tra le informazioni documentate a disposizione delle operatrici anche copia del Piano di Emergenza della CDR rev 12/2017   **ISO 45001:** in data 08-09.10.2020 è stata effettuata la migrazione da **OHSAS 18001** e non sono emerse osservazioni e opportunità per il miglioramento.  **ISO 9001** del 01.12.2020 sono emerse le seguenti osservazioni:  OSS 1: Si raccomanda di formalizzare tabella riassuntiva riportante i risultati degli inserimenti dei soggetti con certificazione di svantaggio per mansione individuata in modulo All03MI  OSS 2. Si raccomanda più puntuale compilazione del Mod. LC12 con indicazione delle cause delle non conformità come indicato in legenda e di prevedere anche la formalizzazione del monitoraggio delle attività periodiche/risanamenti presso il cantiere Banca Etica.  OSS 3: Per gli eventi legati alla conduzione dei mezzi risulta migliorabile l’analisi e le relative azioni conseguenti, nei confronti di quanto imposto dal codice della strada.  **UNI EN 16636:2015** in data 22.10.2020 sono emerse le seguenti osservazioni:  OSS 1: Risulta migliorabile la gestione della prevenzione sversamenti dai pianali furgone;  OSS 2: Risulta migliorabile il controllo delle scadenze delle tarature delle apparecchiature (Tifone)  **GESTIONE DELLE EMERGENZE**  Nel corso del 2020 non si sono verificate situazioni di emergenza.  **ANALISI FORNITORI**  La valutazione effettuata ha confermato la qualifica di tutti i fornitori attualmente utilizzati (vedi MR19).  **ANALISI RISORSE**   * Risorse umane: l’organico in essere risulta pressoché in linea rispetto a quello dell’anno precedente questo grazie al mantenimento delle commesse. * Risorse tecniche: risultano adeguate per l’efficace erogazione dei servizi, efficacia resa possibile grazie anche all’attenta e costante attività di coordinamento svolta.   **AZIONI CORRETTIVE E PREVENTIVE**  Nel corso dell’anno 2020 non è stata intrapresa alcuna azione correttiva e nessuna azione preventiva.  **RIESAME DELLA POLITICA**  Le politiche della Qualità, Ambiente e Sicurezza sono state integrate in un unico documento MR55 Politica integrata rev 04 del 25.05.2020 mentre la politica SA8000 viene confermata, in quanto considerata in linea con i principi aziendali.  **ELEMENTI DI OUTPUT**  Per quanto riguarda il programma Verifiche Ispettive Interne (Nobile Associati) viene confermata la frequenza annuale (vedi MR QAS01). | | | |
|  | | | |
| ATTIVITA’ | | | RESPONSABILITA’ E TEMPI DI ATTUAZIONE |
| Quanto sopra esposto sarà attuato da RGI e dagli altri responsabili coinvolti | | | La responsabilità e i tempi di attuazione sono dettagliati nel piano degli obiettivi aziendali MR QASE04 |