

# Monitoraggio del sistema di Responsabilità Sociale di Impresa

Documento elaborato con riguardo allo standard SA8000:2014

## Anno di riferimento 2023

Il presente documento costituisce allegato al Riesame della Direzione della Cooperativa  
del 30/01/2024

### Sommario documento

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. Scopo del monitoraggio del sistema di RSI .....</b>   | <b>2</b>  |
| <b>2. Obiettivi del monitoraggio del sistema di RSI .....</b>                                       | <b>2</b>  |
| <b>3. Descrizione dell'organizzazione .....</b>   | <b>3</b>  |
| <b>4. Identificazione delle parti interessate .....</b>   | <b>4</b>  |
| 4.1 Stakeholder interni.....  | 4         |
| 4.2 Stakeholder esterni.....  | 5         |
| <b>5. I Key Performance Indicator (K.P.I.) aziendali e i requisiti dello standard SA 8000 .....</b> | <b>5</b>  |
| <b>6. Conclusioni .....</b>   | <b>9</b>  |
| 6.1 Obiettivi.....  | 9         |
| <b>7. Allegati.....</b>   | <b>10</b> |

\*\*\*\*\*

## 1. Scopo del *monitoraggio del sistema di RSI*

Il *monitoraggio del sistema di Responsabilità Sociale di Impresa (nel proseguo RSI)* è uno strumento volontario di comunicazione, redatto a supporto al Manuale della SA8000, che raccoglie e presenta ai portatori di interesse (stakeholder) i risultati delle proprie prestazioni sociali derivanti dal sistema di gestione per la RSI adottato dalla Cooperativa, *esplicitato* attraverso *opportuni* indicatori (K.P.I.), ovvero misure qualitative e quantitative che forniscono informazioni relative a uno specifico aspetto *connesso alla RSI* individuati e gestiti annualmente nel sistema di gestione stesso.

Tali indicatori (K.P.I.) possono costituire una base per la definizione degli obiettivi che la Cooperativa intende porsi per migliorare il proprio sistema di gestione della RSI.

Lo scopo del *monitoraggio del sistema* è quindi quello di fornire, attraverso gli indicatori, *le indicazioni* come la PRODES & CIELO AZZURRO valorizza e tutela tutto il personale ricadente nella sua sfera di controllo e influenza, che realizza per essa i servizi rivolti ai Clienti, includendo il personale impiegato dalla stessa e dai suoi fornitori.

La redazione del *monitoraggio del sistema* SA 8000 avviene con cadenza annuale e viene reso disponibile agli stakeholders ed al pubblico attraverso la sua libera consultazione sul server aziendale e sul sito web.

Il presente documento risponde al requisito “4.9.4 Monitoraggio” della norma SA8000:2014 applicata dalla Cooperativa Prodes & Cielo Azzurro S.c.a.r.l. (nel proseguo Cooperativa o Prodes).

Esso viene elaborato, in sede di Riesame della Direzione, dal Social Performance Team (SPT nel proseguo), cui segue la definizione degli obiettivi aziendali in termini di RSI. In seguito, viene posto a conoscenza di tutti gli operatori della Cooperativa mediante idonea informazione.

## 2. Obiettivi del *monitoraggio del sistema di RSI*

Con la stesura e la divulgazione alle parti interessate del presente documento, la Prodes & Cielo Azzurro si propone di:

- ✓ comunicare agli stakeholder i valori etici che ispirano la gestione aziendale in materia di RSI e le proprie performance sociali;
- ✓ quantificare i requisiti stabiliti dalla Cooperativa in termini di rispetto dello standard SA 8000 adottato;
- ✓ fornire al management aziendale uno strumento utile per il riesame interno della politica di responsabilità sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- ✓ evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale in termini di RSI.

### 3. Descrizione dell'organizzazione

La Prodes & Cielo Azzurro, Società Cooperativa a responsabilità limitata, è stata costituita nel 1986 con il nominativo di "Solidarietà e Lavoro".

Nel 1992, a seguito dell'introduzione di nuove normative, ha definito il proprio settore di appartenenza in produzione e lavoro e, nel 1997, ha acquisito la denominazione di "Prodes" e le attività / servizi svolti sono le seguenti:

- pulizie commerciali-civili e industriali,
- giardinaggio e manutenzione aree verdi,
- facchinaggio, logistica conto terzi.

Nel tempo la Cooperativa ha aumentato il numero di soci e il volume di attività, grazie alla competenza dei soci e dei dipendenti dell'azienda, facendo registrare una costante crescita del fatturato.

Tra i punti di forza oggi ci sono flessibilità, puntualità e qualità del servizio offerto. I servizi oggi sono rivolti prevalentemente a clienti privati; in particolare la Prodes ha acquisito una professionalità nello svolgimento di servizi rivolti ai settori metalmeccanico ed alimentare.

Nel 2004, con la fusione per incorporazione di Cielo Azzurro scarl, e conseguente modifica della ragione sociale in Prodes & Cielo Azzurro, la società ha acquisito la competenza e la professionalità nella gestione di ulteriori servizi quali:

- il portierato,
- servizi di hostess/animazione.

Dal 2005 entra in possesso dell'autorizzazione al trasporto conto/terzi, successivamente estesa senza limiti di portata, attivando così il relativo servizio.

Nel 2006 la società amplia la sede di Fagagna dotandola di una area lavorazioni conto terzi di oltre 900 mq e di spazi funzionali alla gestione logistica e per il settore trasporto.

Oggi, accanto ai servizi menzionati, si aggiungono quelli di:

- lavorazioni in ambito alimentare,
- servizi di confezionamento, assemblaggio e packaging.

La maggioranza dei servizi vengono svolti direttamente c/o le sedi dei Clienti (cantieri) mentre altri, previ specifici accordi con i Clienti, possono venire eseguiti direttamente presso la sede della Cooperativa, previa disponibilità di adeguati spazi e impianti / attrezzature che vengono specificate appalto per appalto anche se, questi ultimi, non rientrano al momento nel campo di applicazione del SQ aziendale.

Nel 2015, a seguito precedente adesione al Consorzio Leonardo Servizi di Pistoia per attività del "global service" da offrire al settore pubblico e privato e per partecipare agli appalti pubblici, avvia una nuova attività consistente in lavori nell'ambito

- delle manutenzioni termoidrauliche ed elettriche.

La sede destinata ad uffici è sita a Fagagna (Ud) in via G.A.M. Rollet n°5 – zona industriale, e si struttura su 2 diversi piani: a piano terra magazzino / depositi e aree destinate a potenziali servizi e al primo piano uffici, sala riunioni e aula formativa.

Attualmente l'organico totale è di oltre 550 tra Soci lavoratore e lavoratori dipendenti, dei quali 15 (Impiegati, Commerciali e Magazziniere) operano prevalentemente in sede, mentre gli altri operano nei siti dei Clienti – cantieri; le attività possono prevedere lavori su più turni e notturno.

La Cooperativa, con l'obiettivo di conseguire la certificazione del sistema della Responsabilità Sociale secondo lo standard SA8000, oltre ad approcciarsi al mercato orientata al miglioramento in termini di crescita e di profitto, ma anche nel rispetto di una visione etica del lavoro, va a completare un Sistema di Gestione Integrato, già in essere da anni, con le certificazioni di Qualità UNI EN ISO 9001, Ambientale UNI EN ISO 14001 e Sicurezza ISO UNI 45001, oltre all'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01, a tutela dell'azienda, degli Enti appaltanti e degli stakeholder dal rischio di commissione di illeciti e reati.

Le certificazioni conseguite premiano l'impegno pluriennale dell'Azienda nella ricerca e nel mantenimento di standard qualitativi elevati e nell'attenzione alle problematiche ambientali e di sicurezza del lavoro che si integrano pienamente nel modello della responsabilità sociale connesse alla fornitura dei propri servizi.

#### **4. Identificazione delle parti interessate**

Gli stakeholder di Prodes & Cielo Azzurro sono tutti gli interlocutori che interagiscono con la Cooperativa stessa e che hanno relazioni significative ed interessi in comune. Pertanto, il coinvolgimento dei principali stakeholder dell'azienda è fondamentale per implementare, in modo organico, il Sistema di gestione della responsabilità sociale, conforme alla norma SA8000:2014.

Nel Sistema Integrato di Prodes & Cielo Azzurro sono stati individuati vari soggetti, sia interni che esterni, che rientrano nella definizione di stakeholder.

##### **4.1 Stakeholder interni**

- ❖ Assemblea dei soci
- ❖ Dirigenti
- ❖ Amministratori (Consiglio di Amministrazione)
- ❖ Soci lavoratori, dipendenti e assimilabili

#### 4.2 Stakeholder esterni

- ❖ Confcooperative FVG
- ❖ Associazione industriali Udine
- ❖ Consulenti e Professionisti
- ❖ Enti pubblici/pubblica amministrazione/ enti di controllo (INAIL, INPS ecc.)
- ❖ Comunità locali (Comune di Fagagna)
- ❖ Banche (Credem –Prima Cassa –Unicredit)
- ❖ Assicurazioni
- ❖ Consorzio Leonardo
- ❖ Enti di formazione
- ❖ Segreterie prov.li delle Associazioni sindacali (CGIL – CSL – UIL)

### 5. I Key Performance Indicator (K.P.I.) aziendali e i requisiti dello standard SA 8000

A seguito dell'adozione dello standard SA 8000, la Cooperativa ha individuato i seguenti indicatori per dare evidenza del soddisfacimento degli obiettivi che si è posta in materia di RSI.

| Requisito                            | Individuazione dell'indicatore del requisito                              | Indicatori del requisito             |                                 |                               |                                  |                                    |                                     |
|--------------------------------------|---|--------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|
|                                      |   | 2023                                 | 2022                            | 2021                          | 2020                             | 2019                               | 2018                                |
| <b>1. Lavoro infantile/minorile</b>  | N° di persone sotto i 16 anni di età                                      | 0                                    | 0                               | 0                             | 0                                | 0                                  | 0                                   |
|                                      | N° di persone tra i 16 e i 18 anni di età                                 | 0                                    | 0                               | 0                             | 0                                | 0                                  | 0                                   |
| <b>2. Lavoro forzato o Obbligato</b> | N° ore di straordinarie / totale ore lavorate (%)                         | 74.175,09/<br>541.532,86<br>(13,70%) | 37.408,25/<br>528.963<br>(7,1%) | 39.261/<br>556.018<br>(7,06%) | 39.843/<br>482.419,00<br>(8,26%) | 26.489,75/<br>513.979,50<br>(5,1%) | 24.623,80/<br>493.489,25<br>(4,98%) |
| <b>3. Salute e sicurezza</b>         | Ore formazione SSL / N° dipendenti  | 4285/557                             | 3457/550                        | 3190/575                      | 1751/420                         | 1586/452                           | 2960/451                            |
|                                      | N° infortuni sul lavoro   | 9                                    | 23                              | 22                            | 10                               | 9                                  | 10                                  |
|                                      | N° infortuni in itinere   | 1                                    | 1                               | 5                             | 0                                | 1                                  | 2                                   |
|                                      | N° di istanze di malattie professionali accettate dall'INAIL / N° istanze | 1                                    |                                 |                               |                                  |                                    |                                     |

|  |  |   |   |  |   |   |   |
|--|--|---|---|--|---|---|---|
|  | presentate all'INAIL<br>N° segnalazioni di situazioni pericolose (mancati incidenti)<br>Indice di frequenza<br>Indice di frequenza (esclusi gli infortuni in itinere)<br>Indice di gravità<br>Indice di gravità (esclusi gli infortuni in itinere)<br>Rapporto tra infortuni in itinere e infortuni totali<br>Dati infortunistici per tipologia mansione<br><br>Rapporto tra totale idonei / totale visitati (da sorveglianza sanitaria) (%idonei)<br>Rapporto tra totale limitazioni - prescrizioni / totale visitati (da sorveglianza sanitaria) | 0/1<br><br>1<br>14.69<br><br>0.26<br><br>-<br><br>1/10<br>Man. Gen. 2<br>Verde 2<br>Pulizie 5 | 0/0<br><br>1<br>43.46<br><br>1.41<br><br>-<br><br>1/24<br>Man. Gen. 11<br>Trasporti 0<br>Pulizie 12 | 0/0<br><br>1<br>39.56<br><br>0.51<br><br>-<br><br>5/27<br>Man. Gen. 9<br>Trasporti 0<br>Pulizie 13 | 0/0<br><br>0<br>20.72<br><br>0.77<br><br>-<br><br>0/10<br>Man. Gen. 6<br>Trasporti 0<br>Pulizie 4 | 0/7<br><br>0<br>17.51<br><br>0.43<br><br>-<br><br>1/10<br>Man. Gen. 4<br>Trasporti 1<br>Pulizie 4 | 0/2<br><br>0<br>20.27<br><br>0.49<br><br>-<br><br>2/12<br>Man. Gen. 8<br>Trasporti 1<br>Pulizie 1 |
| <b>4. Libertà di associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva</b> | N° iscritti al sindacato / N° dipendenti<br>N° ore di assemblea sindacale<br><br><i>Nota: Il numero di dipendenti fa riferimento ai lavoratori in forza al 31 dicembre</i>   | 109/557 (19,56%)<br>0   | 67/340 (19,71%)<br>0  | 54/352 (15,3%)<br>0  | 55/325 (16,9%)<br>8   | 79/305 (29,9%)<br>72  | 82/318 (25,8%)<br>42  |
| <b>5. Discriminazione</b>  | N° donne / N° di dipendenti totali<br>N° uomini / N° di dipendenti totali<br>N° di segnalazioni di mobbing / N° dipendenti (totali su intero anno)<br><br><i>Nota: Il numero di dipendenti fa riferimento ai lavoratori in forza durante l'intero anno.</i>  | 362/557 (65%)<br>195/557 (35%)<br><br>0/557   | 224/550 (40,73%)<br>326/550 (59,27%)<br><br>0/573   | 217/573 (37,9%)<br>356/573 (62,1%)<br><br>0/573  | 154/420 (33,3%)<br>183/420 (66,6%)<br><br>0/420   | 171/452 (37%)<br>281/452 (62,1%)<br><br>0/452   | 166/451 (36%)<br>285/451 (63%)<br><br>0/451   |
| <b>6. Pratiche disciplinari</b>  | N° di lettere di contestazione disciplinare<br>N° di richiami verbali<br>N° di ammonizioni scritte<br>N° di sanzioni amministrative - multe comminate<br>N° di sospensioni dal lavoro<br>N° di licenziamenti disciplinari effettuati<br>N° vertenze Sindacali  | 6<br>4<br>2<br>0<br>0<br>0<br>0   | 16<br>7<br>3<br>1<br>4<br>1<br>0  | 24<br>13<br>5<br>2<br>2<br>2<br>0  | 51<br>40<br>9<br>0<br>0<br>1<br>2   | 22<br>12<br>7<br>2<br>1<br>0<br>0   | 33<br>23<br>10<br>0<br>0<br>0<br>0  |

| <b>7. Orario di lavoro</b> | Percentuale di lavoro straordinario autorizzato rispetto all'orario standard di lavoro<br>N° di persone che hanno superato il N° massimo di straordinari ammessi<br>N° ore di ferie residue / N° totale dipendenti (dip.+ soci al 31/12)<br>N° persone con residui ferie<br>N° di richieste di trasformazioni in part-time<br>N° di part-time attivi / N° totale dipendenti (con interinali al 31/12) | Tutto autorizzato<br>78/557 (14%)<br>62.397,11/557<br>507/557<br>1<br>356/557 | Tutto autorizzato<br>56/469 (11,94%)<br>25.351,09/340<br>301/340<br>3<br>136/340 | Tutto autorizzato<br>70/503 (13.92%)<br>24.438/349<br>326/349<br>2<br>154/352 | Tutto autorizzato<br>80/420 (19.05%)<br>28.053/420<br>318/420<br>0<br>182/325 | Tutto autorizzato<br>84/452 (27.54%)<br>9990/452<br>294/452<br>2<br>200/307 | Tutto autorizzato<br>n.r.<br>4523/318<br>281/318<br>1<br>222/318 |
|----------------------------|---|---|--|---|---|---|--|
| <b>8. Retribuzione</b>     | Percentuale aumenti di merito / monte stipendi<br>Percentuale retribuzione variabile / monte stipendi<br>N° di avanzamenti di carriera uomini / totale uomini<br>N° di avanzamenti di carriera donne / totale donne<br>N° di contratti a tempo indeterminato / totale dipendenti<br>N° di contratti a tempo determinato / totale dipendenti   | -<br>-<br>43/557<br>30/557<br>486/557<br>71/557                               | -<br>-<br>73/326<br>27/224<br>279/338<br>59/338                                  | -<br>-<br>66/356<br>43/217<br>263/352<br>89/352                               | -<br>-<br>47/281<br>20/154<br>276/325<br>48/325                               | -<br>-<br>29/278<br>12/170<br>262/305<br>43/305                             | -<br>-<br>27/285<br>10/166<br>267/318<br>451/318                 |

|  |  |       |      |      |      |      |      |
|--|--|-------|------|------|------|------|------|
| <b>9. Sistema di gestione Monitoraggio</b>       |  |       |      |      |      |      |      |
| Gestione e risoluzione dei reclami               | N° di audit sui requisiti SA 8000  | 6     | 5    | 4    | 2    | 0    | 0    |
|  | N° di segnalazioni raccolte  | 0     | 0    | 0    | 1    | 0    | 0    |
|  | N° di segnalazioni non accolte   | 0     | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |
| Azioni Correttive, preventive e di miglioramento | N° di non conformità rilevate  | 6     | 5    | 2    | 1    | 4    | 0    |
|  | N° di Osservazioni emerse  | 54    | 34   | 34   | 21   | 48   |      |
| Formazione                                       | N° di azioni correttive, preventive e di miglioramento intraprese                            | 0     | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |
|  | N° ore di formazione annua in merito alla SA8000   | 252   | 141  | 186  | 76   | 0    | 0    |
| Controllo dei fornitori/subfornitori             | N° ore di formazione a seguito riscontri da NC di qualsiasi tipo                             | 0     | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |
|  | Fornitori che hanno sottoscritto la lettera d'impegno ai requisiti SA8000 / Totale fornitori | 10/34 | 9/25 | 9/24 | 5/25 | n.r. | n.r. |
|  | N° di inadempienze alla SA 8000 dei fornitori rilevati                                       | 0     | 0    | 0    | 0    | n.r. | n.r. |



## 6. Conclusioni

### 6.1 Obiettivi

La Cooperativa, sulla base degli indicatori quantificati al precedente punto 5, si pone i seguenti obiettivi per l'anno 2024.

| Requisito                     | Azione   | Traguardo <sup>1)</sup> – Indicatore atteso  | Responsabile   | Risorse | Scadenza prevista | Stato di attuazione |
|-------------------------------|--|--|--|---------|-------------------|---------------------|
| 1. Lavoro infantile/minorile  | Continuare ad assumere solo personale che abbia conseguito la maggiore età   | N° 0 dipendenti minorenni  | Direzione/<br>Risorse Umane                              | interne |                   |                     |
| 2. Lavoro forzato o Obbligato | Tenere a ribasso il ricorso alle ore di straordinario  | Tenere gli indici sotto il 7 %   | Direzione/<br>Risorse Umane                              | interne | 31/12/24          |                     |
| 3. Salute e sicurezza         | Indirizzare e consolidare il trend al ribasso degli indici infortunistici anche mediante controlli più frequenti di preposti e Resp. Cantieri  | Mantenere gli indici al di sotto dei valori del 2023:<br>I <sub>F</sub> = 14.69<br>I <sub>G</sub> = 0,26 | Datore di Lavoro,<br>Dirigenti di cantiere, Preposti     | Interne | 31/12/24          |                     |
| 5. Discriminazione            | Confermare il numero zero discriminazioni ovvero perseguire azioni esemplari di condanna là dove accadessero   | N° 0 di episodi di discriminazioni   | Direzione/<br>Datore di Lavoro/<br>Dirigenti di cantiere | interne | 31/12/24          |                     |
| 6. Pratiche disciplinari      | Creare le condizioni affinché possano diminuire i provvedimenti disciplinari, quali ad es. monitorare con maggior dettaglio le motivazioni dei presunti comportamenti inadeguati per consentire di individuare forme di conciliazione e dialogo più efficaci | N° di lettere di contestazione disciplinare max. 20  | Datore di Lavoro /<br>Dirigenti di cantiere              | interne | 31/12/24          |                     |

| Requisito              | Azione  | Traguardo <sup>1)</sup> – Indicatore atteso   | Responsabile                | Risorse | Scadenza prevista | Stato di attuazione |
|------------------------|---|---|-----------------------------|---------|-------------------|---------------------|
| 7. Orario di lavoro    | Creare le condizioni affinché si possa ricorrere il meno possibile agli straordinari; incentivare la fruizione delle ferie e riconsiderare alcuni contratti part time esistenti | Ridurre di almeno il 5% delle ore straordinarie, rispetto all'anno precedente.  | Direzione/<br>Risorse Umane | interne | 31/12/24          |                     |
| 8. Retribuzioni        | Aumentare i livelli retributivi, anche cercando delle formule che premiano i più meritevoli   | Aumento tra il 5 e il 10% almeno tra i più meritevoli   | Direzione                   | interne | 31/12/24          |                     |
| 9. Sistema di gestione | Aumentare il n° di audit interni o quelle delle riunioni del SPT o trovare modi per aumentare il coinvolgimento di interni e stakeholder esterni                                | Da 4 a 6 audit interni / anno<br>Passare da due a tre riunioni del SPT o comunque non scendere al di sotto dei 2 (di cui una in occasione della riunione periodica sicurezza) | Direzione                   | interne | 31/12/24          |                     |

<sup>1)</sup> I valori stabiliti come traguardi derivano dall'analisi degli indicatori riportati nell'allegato al presente modulo

## 7. Allegati

Non si allega nessun documento al presente *documento*, ferma restando la disponibilità della documentazione atta ad oggettivizzare i KPI documentati.

La stesura del presente *monitoraggio del sistema di RSI* ha comportato l'apporto della Direzione, di diversi componenti degli Uffici di Staff, oltre che del Consiglio di amministrazione (C.d.A.) e del SPT.

Fagagna, 30/01/2024

Firmato: Il Presidente della Prodes & Cielo Azzurro (P. Fantin) \_\_\_\_\_