

BILANCIO SA8000

VERIFICA ISPETTIVA INTERNA E RIESAME
DEL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

EDIZIONE
2022





INTRODUZIONE AL BILANCIO SA8000

Il Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000 è un documento informativo pubblico sugli effetti sociali delle attività di CEAR Esso fornisce un resoconto sulle azioni svolte e sulle iniziative future del Consorzio. Tale documento funge anche da rapporto della Verifica Ispettiva interna ed e raccoglie gli elementi di uscita del Riesame della direzione annuale.

GENERALITÀ

Il Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000 ha una periodicità di redazione annuale e riporta i valori, le situazioni e gli obiettivi del Consorzio nel campo delle relazioni sociali ed etiche.

È elaborato in conformità ai requisiti della norma SA8000, che indica come affrontare tali aspetti in modo sistematico.

Il documento comprende sia la politica, che il riesame della Direzione, finalizzati a definire, verificare, correggere e migliorare l'impegno di CEAR per la responsabilità sociale d'impresa. Il Bilancio Sociale SA8000, infatti, presenta una duplice valenza:

1. è uno strumento di gestione per la Direzione, in quanto misura le prestazioni nel campo sociale, permettendo così di prendere decisioni più accurate e coerenti nel medio- lungo termine
2. è un mezzo di comunicazione, perché informa e raccoglie informazioni dai soggetti interessati.

SCOPO

Lo scopo del Bilancio Sociale SA8000 è quello di fornire un resoconto sulle iniziative sviluppate da CEAR e comunicare, in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate, i risultati ottenuti nell'ambito della responsabilità sociale.

Più in dettaglio, il Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000 ha i seguenti obiettivi:

- a. definire i valori etici, gli impegni sociali, i principi e le regole di riferimento della cooperativa
- b. fornire informazioni sugli effetti sociali che derivano dalle scelte della cooperativa

- c. favorire il dialogo, il coinvolgimento e il consenso dei soggetti interessati
- d. realizzare pienamente il sistema di responsabilità sociale e la certificazione SA8000.

STAKEHOLDER

CEAR ha individuato come soggetti interessati al proprio comportamento etico le seguenti entità:

- **Soci** - si tratta delle Consorziato che hanno costituito il Consorzio, si riuniscono nell'Assemblea e scelgono il CdA.
- **Dipendenti** - sono le figure che intrattengono un rapporto di lavoro dipendente con il Consorzio: dirigenti, impiegati, operai.
- **Clienti** - i clienti sono costituiti dalla P.A. e da realtà industriali e dei servizi.
- **Società Civile** - i cittadini rappresentati dalle Istituzioni e Associazioni.
- **Consorziato** - associate al consorzio che svolgono le attività operative di cui il Consorzio è titolare.

METODOLOGIA

La metodologia con cui è stato realizzato il presente documento deriva dal sistema di Responsabilità Sociale SA8000 di CEAR.

Il Sistema di Responsabilità Sociale SA8000, infatti, rappresenta il mezzo con cui il Consorzio intende migliorare le proprie prestazioni nel campo sociale.

Più in particolare sono stati seguiti i seguenti principi:

- trasparenza, che si riferisce alla capacità di non lasciare zone d'ombra;
- inclusività, che riguarda il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati;
- verificabilità, in ordine all'accessibilità dei dati da parte di terzi;
- completezza, riguardo all'interezza delle informazioni da riportare;
- rilevanza, cioè la significatività delle informazioni raccolte e presentate;
- accuratezza, che riguarda l'esattezza delle informazioni;
- neutralità, che indica la capacità di essere imparziali nel trattare i dati;
- comparabilità, che deve permettere il confronto dei dati nel corso del tempo;
- chiarezza, cioè leggibilità delle informazioni e tempestività.



2



POLITICA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

CEAR riconosce ai valori etici di rispetto dei diritti dell'uomo un ruolo centrale nella strategia aziendale. Il cittadino e la collettività vogliono conoscere non solamente il livello di qualità del servizio ma anche le modalità con cui viene erogato ed il relativo costo sociale in termini di fattori etici, ambientali, di salute e sicurezza.

IMPEGNO DELLA DIREZIONE

CEAR riconosce ai valori etici di rispetto dei diritti dell'uomo un ruolo centrale nella strategia

aziendale.

Il cittadino e la collettività, sempre più consapevoli della necessità di rispettare i valori umani fondamentali, vogliono conoscere non solamente il livello di qualità del servizio ma anche le modalità con cui viene erogato ed il relativo costo sociale in termini di fattori etici, ambientali, di salute e sicurezza.

In considerazione di questi aspetti e del valore sociale dei servizi erogati, CEAR intende sostenere i valori umani ed assumere comportamenti “socialmente responsabili”, gestendo la propria attività in modo corretto ed attento alle aspettative di tutte le parti interessate. Per perseguire tale obiettivo l’impegno è rivolto al continuo miglioramento di tutti gli aspetti connessi alla responsabilità sociale.

Obiettivo primario di CEAR è l’ottenimento della completa e continua soddisfazione del Cliente, unica via al successo imprenditoriale ed allo sviluppo delle proprie attività.

Tale sviluppo deve però avvenire in modo compatibile per cui, oltre al mantenimento di elevati standard qualitativi ed al raggiungimento di adeguati livelli di sicurezza del personale, anche la tutela ambientale deve essere tenuta in considerazione.

La Direzione intende quindi perseguire una moderna gestione integrata della Qualità, dell’Ambiente, della Sicurezza e della Responsabilità Sociale puntando ad una ottimizzazione delle risorse e dei mezzi impiegati, al fine di garantire:

- La piena soddisfazione del cliente.
- L’eccellenza in termini di efficienza, prestazioni, affidabilità, prezzo, servizio ed immagine.
- Il continuo miglioramento dei processi aziendali, degli aspetti ambientali e di sicurezza correlati.
- Una costante prevenzione dell’inquinamento.
- Il rispetto di tutte le normative applicabili in materia di tutela ambientale, sicurezza nei luoghi di lavoro, diritti dei lavoratori.
- Il rispetto dei principi contenuti nelle Convenzioni ILO, nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, nella Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino e nella
- Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare le forme di discriminazione contro le donne.
- La riduzione e, se possibile, l’eliminazione di tutti i fattori di rischio correlati alle attività svolte.
- L’assoluta parità tra i sessi.

- Il rispetto dei contratti collettivi di lavoro e dei contratti integrativi aziendali.
- La ricerca di dialogo aperto e collaborativo con le parti interessate nel pieno rispetto dello spirito di cooperazione e di solidarietà umana.

Per realizzare la Politica, il Consorzio promuove e sviluppa costantemente le seguenti attività:

- Addestramento, sensibilizzazione, consultazione e coinvolgimento di tutto il personale in materia di Ambiente, Sicurezza, Qualità e Responsabilità Sociale.
- Diffusione dell'informazione a tutti i livelli.
- Implementazione di un Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente, Sicurezza e Responsabilità Sociale conforme alle normative UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001, ISO 45001:2018 e SA 8000 e suo adeguamento in funzione dell'evoluzione del mercato, del quadro legislativo e dei processi interni.
- Definizione ed applicazione di politiche di tutela ambientale nei confronti dei Clienti, delle associate e degli altri fornitori.
- Coinvolgimento delle Consorziato Associate in politiche di salvaguardia dei diritti umani e monitoraggio continuo delle situazioni critiche.
- Definizione ed applicazione di una politica di collaborazione con le Consorziato e di comunicazione con i Clienti.
- Definizione degli indicatori di prestazione correlati alle attività con impatti significativi e relativi obiettivi e traguardi.
- Instaurazione di un dialogo aperto con le parti interessate attraverso la comunicazione di
 - tutte le informazioni necessarie per valutare e comprendere gli aspetti della Responsabilità Sociale.
- Valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza.
 - Sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso.
 - Limitazione al minimo del numero di lavoratori che sono, o possono essere, esposti a rischi;
 - Definizione di adeguate misure di protezione collettiva e/o individuale.
- Diffusione della mentalità del miglioramento continuo.

OBIETTIVI

Gli Obiettivi Individuati da CEAR sono:

Per la Qualità: il raggiungimento della massima soddisfazione del Cliente e dell'eccellenza di tutti i processi organizzativi e produttivi alla base di una crescita continua.

Per l'Ambiente: una adeguata e puntuale gestione dei rifiuti, una ottimizzazione del consumo energetico e delle risorse naturali.

Per la Sicurezza: la riduzione al minimo della possibilità e delle conseguenze di incidenti sui luoghi di lavoro.

Per la Responsabilità Sociale: una gestione del personale eticamente corretta nel rispetto dei diritti dei lavoratori, rifiutando discriminazioni, coercizioni e sfruttamento.

Per il raggiungimento di tali obiettivi il Consorzio si impegna a: Operare in sostanziale accordo con le norme **UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001, UNI EN ISO 45001 e SA 8000.**

Mettere a disposizione le risorse e approfondire gli sforzi organizzativi necessari.

Questi obiettivi sono raggiungibili solamente grazie al completo, incondizionato e continuo impegno da parte di tutti.

RECLAMI SA8000

I reclami, in relazione a fatti e accadimenti aventi natura di abuso, offesa o illegalità verificatisi

nell'ambito lavorativo o ad esso legati ed in contrasto con i principi di responsabilità sociale della norma SA8000, comprese le inadempienze alla presente Politica, possono essere indirizzati a:

CEAR – Consorzio Edili Artigiani Ravenna

Via Valle Bartina 13/C

48124 – Ravenna

Email: cear@cearravenna.it

Oppure

BV Local Office:

BUREAU VERITAS ITALIA SPA

Viale Monza, 347 – 20126 Milano (MI)

Telefono: (+39) 02 270911

Oppure

Certification Body:

BUREAU VERITAS CERTIFICATION HOLDING SAS

Le Triangle de l'Arche

8, cours du Triangle - CS 90096

92937 Paris la Defense Cedex – France

E-mail: csr@it.bureauveritas.com

Oppure

Accreditation Body:

SOCIAL ACCOUNTABILITY ACCREDITATION SERVICES (SAAS)

15 West 44th Street, 6th Floor

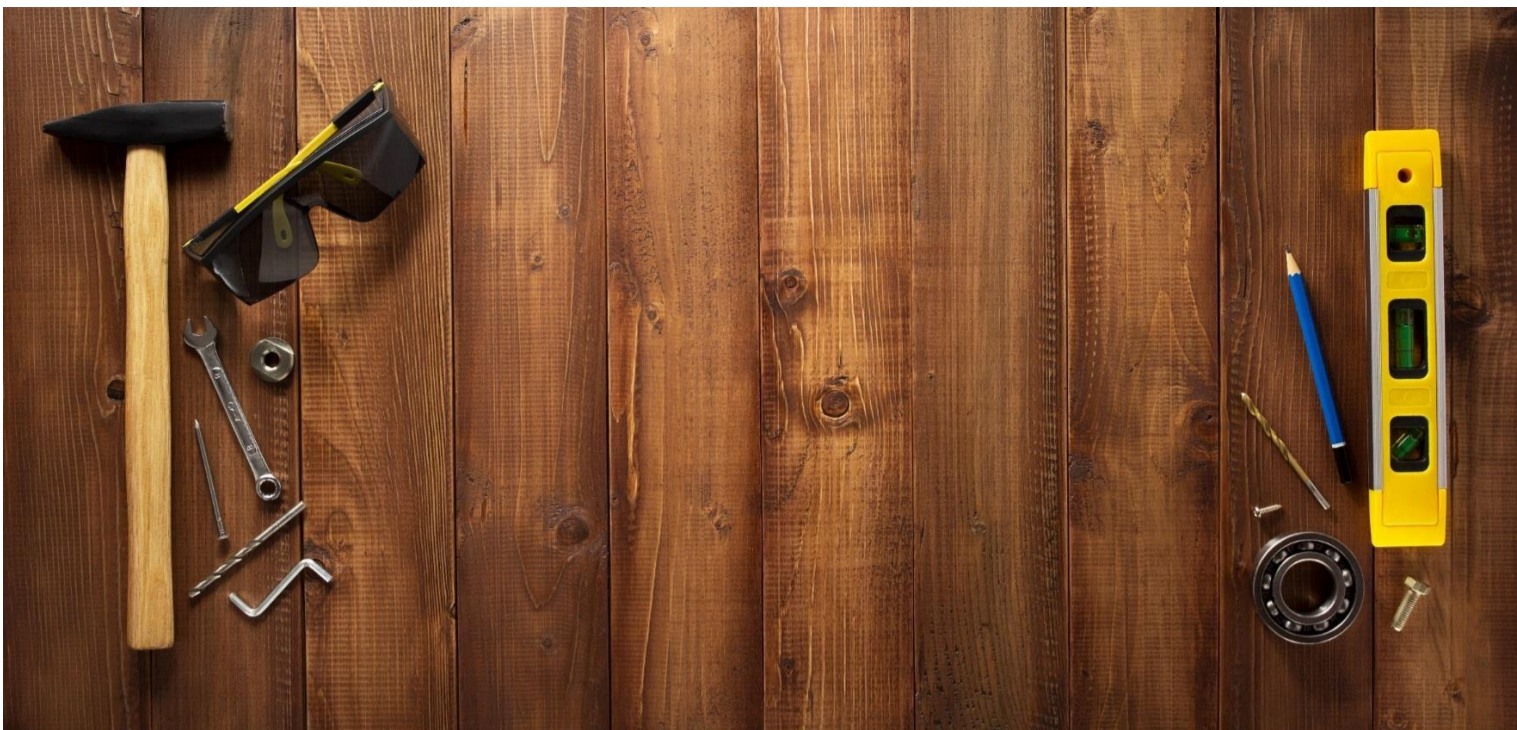
New York, NY 10036

Tel: (212) 391-2106 Fax: (212) 684-1515

E-mail: saas@saasaccreditation.org

http://www.saasaccreditation.org/Complaints_Submission_Form

La procedura per inoltrare reclami al **SAAS** è consultabile al sito: <http://www.saasaccreditation.org/document-library> nella sezione “SAAS Complaints/Appeals”



3



IL SISTEMA DIGESTIONE

CEAR ha definito proprie procedure e prassi lavorative al fine di aderire ai requisiti della norma SA8000.

I REQUISITI SA8000

CEAR ha definito proprie procedure e prassi lavorative al fine di aderire ai requisiti della norma SA8000, in particolare:

1. non utilizza lavoro infantile e minorile, garantendo che siano impiegati solo i lavoratori che abbiano raggiunto la maggiore età;
2. non ricorre al lavoro obbligato, ovvero a forme di prestazione lavorativa non volontaria;
3. ritiene che la sicurezza e salute dei lavoratori siano fattori fondamentali e pertanto garantisce luoghi di lavoro salubri e sicuri e adotta misure atte a prevenire ed evitare incidenti, rischi e danni alla salute dei lavoratori, nel pieno convincimento che l'attività di formazione del personale in materia di salute e sicurezza sia un elemento essenziale per il raggiungimento di un ottimale livello di prevenzione e protezione, è costantemente impegnata in tale attività;
4. rispetta il diritto dei lavoratori di aderire ad organizzazioni sindacali liberamente scelte, garantisce il diritto alla contrattazione, assicura e promuove la comunicazione tra le rappresentanze sindacali e i lavoratori, favorendone l'incontro anche nei luoghi di lavoro;
5. garantisce che i rappresentanti sindacali non subiscano atti discriminatori;
6. non esercita atti discriminatori in relazione a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, età, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica e non interferisce con l'esercizio del diritto dei lavoratori di seguire principi o pratiche e di soddisfare bisogni ad essi connessi;
7. garantisce che non si verifichino comportamenti aventi carattere di minaccia, coercizione sessuale o sfruttamento ai danni dei lavoratori;
8. non utilizza punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nell'attuazione delle pratiche disciplinari;
9. si impegna al rispetto della durata dell'orario di lavoro, il lavoro straordinario svolto dai suoi dipendenti ha carattere di volontarietà e a fronte del suo svolgimento è corrisposta una percentuale aggiuntiva.

10. garantisce che il salario corrisposto ai suoi lavoratori sia calcolato nel rispetto di quanto previsto dai contratti di categoria e dagli integrativi aziendali, che la retribuzione sia elargita secondo modalità legali liberamente scelte dal lavoratore, che la composizione del salario sia esposta in modo chiaro e comprensibile sulla busta paga e che non siano stipulate contratti che contemplino rapporti di collaborazione finalizzati alla non regolarizzazione della posizione contributiva del lavoratore e al non rispetto della legislazione vigente in materia di lavoro e sicurezza. È attiva in azienda una procedura per la valutazione periodica delle Consorziati associate relativamente alla loro capacità di aderire ai requisiti della norma SA8000.

In tale procedura vengono stabiliti tempi e modi per la valutazione e il coinvolgimento delle Consorziati.

LA DOCUMENTAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE

La struttura della documentazione del sistema è stata revisionata per rispondere ai requisiti della norma SA8000:2014 e prendendo come riferimento gli standard nazionali ed internazionali applicabili.

È stata sviluppata una valutazione dei rischi estesa a tutti i requisiti normativi, individuando gli aspetti che maggiormente possono comportare rischi di violazione di tali requisiti e/o di scadimento delle prestazioni di responsabilità sociale.

Nello sviluppo del sistema di responsabilità sociale si è ricercata la massima integrazione con il sistema di gestione integrato Qualità - Ambiente - Sicurezza già attivo nel Consorzio certificato dall'Organismo Audit Service Certification S.r.l.

SOCIAL PERFORMANCE TEAM (SPT)

La Direzione, pur mantenendo piena responsabilità sulla conformità allo standard, ha individuato un team per la gestione della responsabilità sociale che viene confermato anche nel 2022.

Il SPT è composto in maniera equilibrata da un membro della Direzione e dal rappresentante dei lavoratori eletto precedentemente.

I compiti del SPT possono essere così riassunti:

- gestione documentale del sistema di responsabilità sociale
- rapporti con l'ente di certificazione
- monitoraggio del sistema
- stesura del rapporto per il riesame della direzione
- funzione di supporto nella gestione delle azioni correttive
- funzione di supporto alla gestione dei reclami.

COINVOLGIMENTO DEL PERSONALE

Attraverso la formazione ed informazione si è cominciato a coinvolgere il personale. I responsabili sono stati affiancati da consulenti specialistici che hanno fornito formazione e spunti per la realizzazione del sistema. Per tutti i dipendenti sono state tenute opportune sessioni di formazioni nelle quali si è cercato il pieno coinvolgimento, la partecipazione e la condivisione degli obiettivi di responsabilità sociale.



4



MONITORAGGIO DEL SISTEMA

In questo capitolo vengono riportate le analisi che illustrano gli indicatori statistici del sistema di Responsabilità Sociale.

INDICI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

IL LAVORO INFANTILE

Il lavoro infantile è completamente assente dalla realtà CEAR e anche quello minorile può essere difficilmente utilizzabile per il livello di scolarità ed esperienza del personale di cui il consorzio necessita per gestire i propri processi.

Quanto detto precedentemente è evidenziato dai dati del livello di scolarità: avere tutti i dipendenti almeno diplomati significa che sono tutti maggiorenni.

Dall'analisi del requisito di norma si è rilevato che una remota possibilità di utilizzo di lavoro infantile si potrebbe nascondere nelle attività delle Consorziato. Per questo il monitoraggio delle Consorziato prevede la specifica verifica di questa possibilità

I questionari inviati alle Consorziato per l'adesione ai principi della Norma e soprattutto gli audit condotti da incaricati CEAR, presso i cantieri gestiti dalle consorziate non hanno ad oggi evidenziato criticità in tal senso.

LAVORO OBBLIGATO

Questo requisito è completamente rispettato all'interno del consorzio non essendo presente nessun elemento che possa comportare la coercizione dei lavoratori a svolgere attività lavorative senza il loro pieno consenso.

Rimane anche in questo caso da completare l'indagine nei confronti delle Consorziati.

Viene osservato regolarmente il CCNL del settore Edilizia- Artigianato. L'amministrazione CEAR da sempre fa riferimento a consulenti del lavoro affidabili e competenti.

Una copia del CCNL è stata messa a disposizione dei dipendenti presso l'ufficio amministrazione.

Il consorzio CEAR è un'emanazione dell'organizzazione sindacale cattolica CISL, per questo non esistono preclusioni all'adesione dei lavoratori ad organizzazioni sindacali di qualsiasi orientamento.

La scarsa "sindacalizzazione" è dovuta sia al clima aziendale disteso e privo di conflittualità sia al livello dei dipendenti che, essendo inquadrati come impiegati, sono storicamente poco propensi all'adesione sindacale. Inoltre il ridotto numero dei dipendenti contribuisce ad un rapporto con la direzione diretto e paritario, senza l'ausilio di intermediazioni sindacali.

SALUTE E SICUREZZA

CEAR ha attuato, già da alcuni anni, un sistema di gestione della salute e sicurezza conforme allo standard ISO 45001:2018; il sistema ha ottenuto la certificazione da Audit Service Certification S.r.l.

Dal 2007 questi indici sono pari a zero in quanto non si sono avuti infortuni. Gli ultimi due infortuni, risalenti al 2007, sono avvenuti "in itinere".

Nel corso del 2020 per far fronte all'emergenza Covid, il CEAR ha provveduto ad implementare tutte le misure per garantire la sicurezza del proprio personale. Il distanziamento sociale e dove possibile lo smartworking sono stati introdotti nell'organizzazione. Allo stato attuale non sono stati rilevati casi di COVID tra il personale in forze a CEAR. Nel 2021 CEAR ha continuato ad aggiornare le proprie procedure anti-covid, per rimanere costantemente aggiornato con le continue modifiche normative. Dalla VII non sono emerse criticità nella gestione della sicurezza del lavoro.

Per quanto riguarda il tasso di infortunio, il sistema di gestione per la sicurezza mantiene monitorati due indicatori fondamentali:

$$IF \text{ (Indice di Frequenza)} = \frac{\text{num. infortuni} \times 1.000.000}{\text{ore lavorate}}$$

$$IG \text{ (Indice di Gravità)} = \frac{\text{num. giorni persi} \times 1.000}{\text{ore lavorate}}$$

Viene monitorato anche l'andamento delle assenze per malattia al fine di avere costantemente un quadro della situazione per quanto riguarda la salute dei collaboratori.

DISCRIMINAZIONI

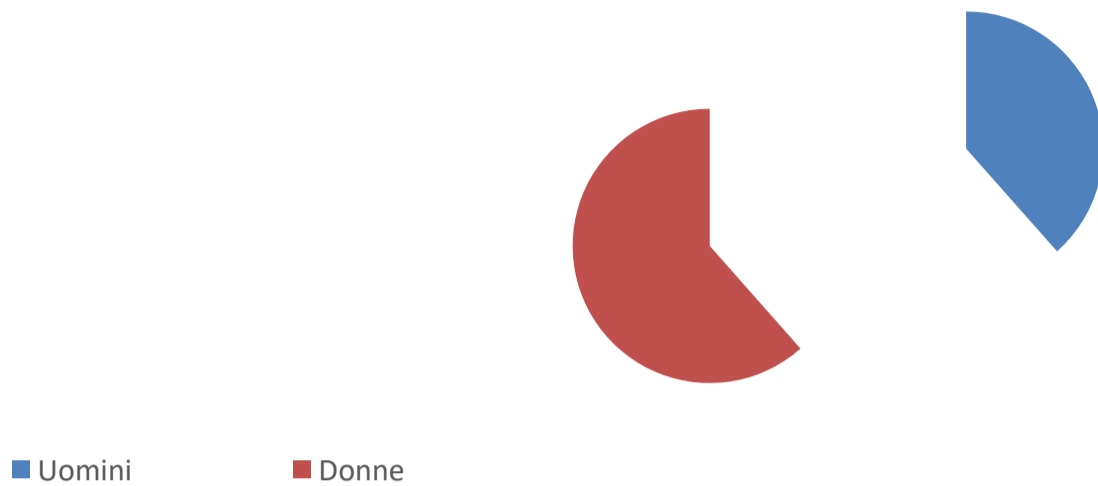
L'analisi del requisito normativo mette in evidenza come possibile situazione di discriminazione quella relativa al mancato rispetto delle pari opportunità tra uomo e donna sia all'interno del consorzio che presso le Consorziatoe associate.

La situazione si dimostra molto equilibrata sia tra le Consorziatoe associate che all'interno dell'organizzazione CEAR dove si evidenzia una sostanziale parità tra l'occupazione maschile e quella femminile.

Inoltre, il personale femminile ricopre normalmente ruoli di responsabilità allo stesso livello di importanza e retribuzione del personale maschile.

La suddivisione tra dipendenti maschi e femmine è sempre stata molto equilibrata in CEAR a testimoniare l'assoluta mancanza di discriminazioni nei confronti delle donne. Anche la speculazione collegata alle possibili maternità non ha trovato terreno fertile nel consorzio.

Suddivisione per sesso



Al momento della selezione di un nuovo collaboratore vengono valutate tutte le candidature indipendentemente dal genere; se una donna viene ritenuta adatta, questa verrà assunta senza imporre restrizioni alle sue aspirazioni di maternità.

Non vengono imposti test di maternità in nessun momento del rapporto di lavoro.

Una presenza femminile importante può comportare un sensibile tasso di assenze per maternità, negli ultimi due anni non si sono verificate maternità.

PROCEDURE DISCIPLINARI

L'aspetto relativo alle sanzioni o procedure disciplinari è stato recentemente affrontato nell'attuazione sia del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01 che del sistema di responsabilità sociale. Tutto questo anche se non vi è memoria di applicazione o necessità di sanzioni nei confronti di dipendenti.

ORARIO DI LAVORO

Storicamente l'organizzazione CEAR esclude praticamente in maniera completa l'utilizzo di lavoro straordinario.

I dipendenti organizzano in maniera autonoma il proprio lavoro con l'obiettivo di rimanere costantemente all'interno del normale orario di lavoro.

L'orario ha anche la caratteristica di essere elastico per quanto riguarda l'inizio e la fine giornaliera del lavoro.

RETRIBUZIONE

La retribuzione è assolutamente allineata al CCNL applicabile.

La busta paga viene elaborata da un consulente del lavoro affidabile e lungamente sperimentato.

Non sono state rilevate disparità di trattamento estranee alle normali dinamiche aziendali (anzianità di servizio, responsabilità, ecc.).

MONITORAGGIO CONSORZIATE

Piano di audit

- Già dal 2015 CEAR si è dotata di una struttura HSE (Salute Sicurezza Ambiente) con l'obiettivo specifico di monitorare, attraverso audit, le Consorziato associate.
- Le attività svolte sono state le seguenti:
 - Esecuzione di 3 audit della sicurezza per ognuna delle commesse attive affidate alle consorziate;

CEAR intende coinvolgere le Consorziati in una politica di gruppo orientata alla CULTURA della SICUREZZA e della Responsabilità sociale e basata fondamentalmente su tre presupposti:

- **cambiamento** - eliminare le abitudini, gli individualismi, prendersi cura uno dell'altro, fare i controlli in modo diverso, ecc.
- **effettività** - occorre dimostrare anche in pratica, non solo in teoria, che si sta mettendo in atto il modo giusto di lavorare
- **evidenza** - dove serve occorre cambiare il modo di lavorare sapendo che ai risultati devono essere osservabili e dando dimostrazione effettiva del corretto modo di operare.

Oltre agli audit della sicurezza è stato attuato anche il normale piano di audit amministrativo / societario.

La check-list per l'esecuzione dei controlli in cantiere, oltre a contenere informazioni relative alla Qualità, all'ambiente e alla sicurezza dal 2021 contiene anche punti di controllo relativi alla Responsabilità sociale.

CONTROLLO DEI FORNITORI

I fornitori generici del Consorzio sono stati da sempre in un numero esiguo e non critici relativamente alla Responsabilità sociale; negli anni si comincia a manifestare l'impiego sempre più massiccio dei subappaltatori.

A oggi sono stati individuati circa 140 fornitori qualificati tra i consorziati attivi.

Per i subappaltatori non è ancora stato attivato un monitoraggio efficace delle prestazioni di responsabilità sociale, si dovrà perciò pianificare una campagna di raccolta dati attraverso questionario e altre fonti per poi valutare la situazione e attivare eventuali azioni di miglioramento e sensibilizzazione.

PROBLEMATICHE E AZIONI CORRETTIVE

Anche per questo requisito normativo sono stati predisposti gli strumenti necessari senza che si siano potuti sperimentare per la mancanza di casistica.

In particolare, per i reclami, la procedura prevede l'assoluto anonimato di chi denuncia problematiche attraverso i reclami.

Per l'inoltro dei reclami sono state adottate e pubblicate le seguenti modalità:

- indirizzo del consorzio CEAR a cui inviare via posta reclami anche anonimi;
- indirizzo dell'Ente di certificazione, qualora si ritenga non affidabile dal CEAR;
- indirizzo dell'Ente di accreditamento, qualora il reclamo coinvolga anche l'Ente di certificazione;

Altre soluzioni non sono state ritenute adatte all'organizzazione.

COMUNICAZIONE ESTERNA

Per la comunicazione si è optato per il sito internet <https://www.cearravenna.org/bilancio-sociale-anno-20xx> che ha permesso di raggiungere immediatamente tutti i dipendenti e le parti interessate più strettamente collegate al consorzio.

INIZIATIVE ED IMPEGNO SOCIALE

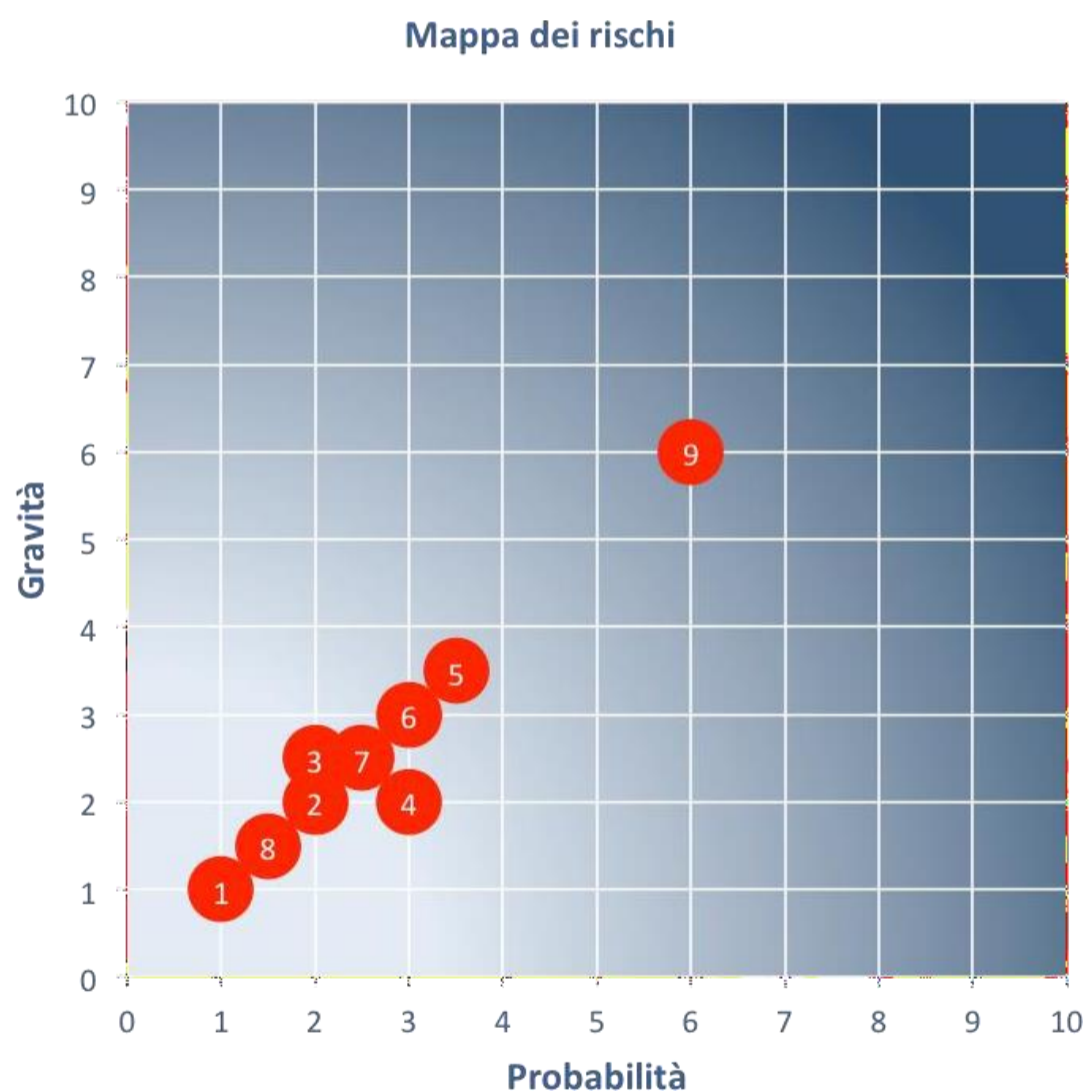
Nel corso del 2020 il CEAR ha preso parte ad una iniziativa di supporto economico dell'ospedale Santa Maria delle Croci di Ravenna. Le somme versate servivano per dare supporto allo sforzo dell'azienda sanitaria per il contrasto alla Pandemia di Covid 19 che affligge il mondo.

VALUTAZIONE DEI RISCHI

È stata effettuata la valutazione dei rischi connessi alla responsabilità sociale d'impresa sulla base dei requisiti della norma SA8000.

L'analisi è stata sottoposta al vaglio degli stakeholder ritenuti più sensibili e competenti. In particolare, sono stati consultati:

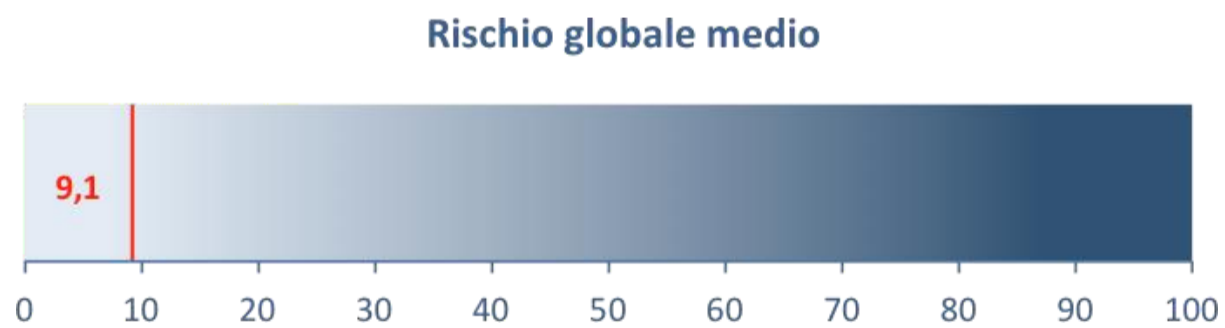
- una rappresentanza dei lavoratori;
- una rappresentanza delle consorziate scelta tra quelle che già hanno intrapreso certificazione SA8000 al fine di condividere esperienze e competenze;
- consulenti esterni esperti in sistemi di gestione e sono appresentati nella seguente mappa dei rischi.



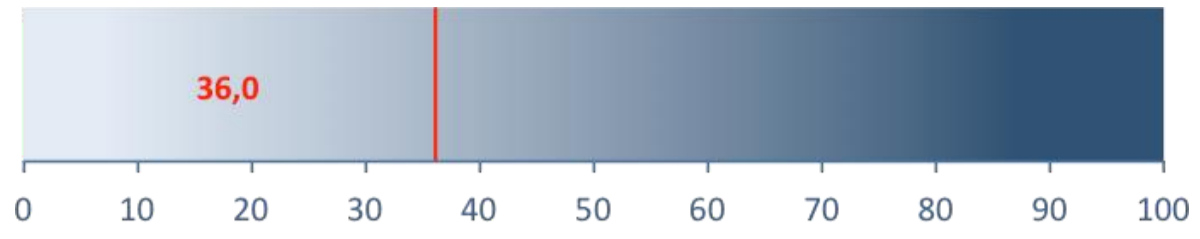
Dove la numerazione si riferisce ai requisiti della Norma SA8000 come riportato nella seguente tabella.

R i f .	Requisito SA8000
1	Lavoro Infantile
2	Lavoro Obbligato
3	Salute e Sicurezza
4	Libertà di Associazione
5	Discriminazione
6	Pratiche Disciplinari
7	Orario di Lavoro
8	Retribuzione
9	Sistema di gestione

In particolare la situazione è caratterizzata da un livello di rischio medio molto basso, mentre il requisito più critico è risultato il **9. Sistema di gestione**.



Rischio maggiore: Sistema di gestione



Questa criticità è dovuta alla complessità del monitoraggio delle Consorziato associate che operano in tutto il territorio nazionale e in svariati ambiti.








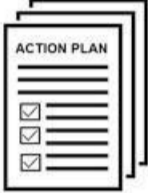

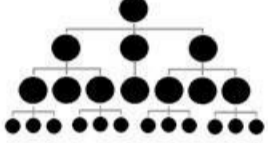
Sono state svolti numerosi audit presso le Consorziato, ma ancora il processo di monitoraggio sistematico sulle tematiche della SA8000 non è da ritenersi a regime.

SOCIAL FINGERPRINT

A partire dalla versione del 2014 della norma SA8000, è stato introdotto da SAI l'obbligo di effettuare un self assessment del proprio sistema di gestione utilizzando una piattaforma on line proprietaria.

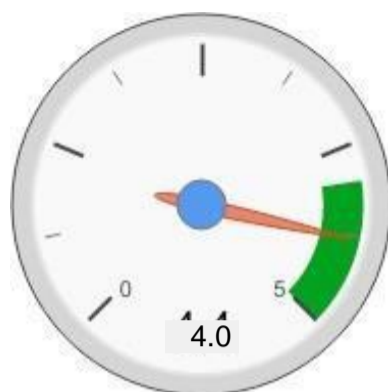
Questa valutazione, chiamata Social Fingerprint, verrà ripetuta dall'auditor dell'Ente dopo aver condotto l'audit di certificazione.

Sono state individuate 10 categorie sulla cui base esprimere la congruenza del sistema di gestione e le performance aziendali. La seguente figura riporta le categorie come sono state definite da SAI.

<p>SA8000: 2014 - 9.1 Policies, Procedures & Records</p> 	<p>SA8000: 2014 - 9.2 Social Performance Team</p> 	<p>SA8000: 2014 - 9.3 Identification & Assessment of Risks</p> 	<p>SA8000: 2014 - 9.4 Monitoring</p> 	<p>SA8000: 2014 - 9.5 Internal Involvement & Communication</p> 
<p>SA8000: 2014 - 9.6 Complaint Management & Resolution</p> 	<p>SA8000: 2014 - 9.7 External Verification & Stakeholder Engagement</p> 	<p>SA8000: 2014 - 9.8 Corrective & Preventative Actions</p> 	<p>SA8000: 2014 - 9.9 Training & Capacity Building</p> 	<p>SA8000: 2014 - 9.10 Management of Suppliers & Contractors</p> 

Il self assessment ha prodotto i seguenti risultati:

SAI Social Fingerprint™ Rating



Sa8000:2014 Social Fingerprint Self-Assessment

Categorie	Points
9.1 Politiche, procedure e registri	3,17
9.2 Social Performance Team	4,0
9.3 Identificazione e valutazione dei rischi	3,3
9.4 Monitoraggio	3,5
9.5 Coinvolgimento interno e comunicazione	4,1
9.6 Gestione e risoluzione dei reclami	2,86
9.7 Verifica esterna e coinvolgimento degli stakeholder	3,66
9.8 Azioni correttive e preventive	2,33
9.9 Formazione e sviluppo delle capacità	2,75
9.10 Gestione di fornitori e appaltatori	3,21
Total score	2,97

Sa8000:2014 Social Independent Assessment – Score di Rinnovo

Categorie	Points
9.1 Politiche, procedure e registri	4,5
9.2 Social Performance Team	4,0
9.3 Identificazione e valutazione dei rischi	3,8
9.4 Monitoraggio	3,88
9.5 Coinvolgimento interno e comunicazione	4,1
9.6 Gestione e risoluzione dei reclami	3,86
9.7 Verifica esterna e coinvolgimento degli stakeholder	3.48
9.8 Azioni correttive e preventive	4.17
9.9 Formazione e sviluppo delle capacità	2,75
9.10 Gestione di fornitori e appaltatori	3,21
Total Score	3.8

*Score ottenuto in Rinnovo



MONITORAGGIO OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

Nel corso del 2021 sono stati raggiunti tutti gli obiettivi fissati nel Bilancio Sociale 2020.
Vengono quindi stabiliti i seguenti obiettivi per l'anno 2022:

LAVORO INFANTILE

Quest'anno CEAR SOC. COOP. si è impegnata nella ristrutturazione del complesso scolastico

LAVORO OBBLIGATO

Continuare nella corretta gestione del personale.

Indirizzare il monitoraggio delle Consorziato verso la valutazione di questo requisito normativo.

SALUTE E SICUREZZA

Mantenere gli indicatori

IF = 0

IG = 0

Attraverso un maggior coinvolgimento del personale in collaborazione con il RLS interno.

Indirizzare il monitoraggio delle Consorziato verso la valutazione di questo requisito normativo.

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Continuare nella corretta gestione del personale.

Indirizzare il monitoraggio delle Consorziato verso la valutazione di questo requisito normativo.

DISCRIMINAZIONI

Mantenere il rapporto tra il numero di lavoratori maschi e femmine paritetico (50%) per l'organico CEAR.
Valutare l'operato delle Consorziato e stimolarle al fine di procedere con l'assunzione di personale femminile:

- Incidenza donne nelle consorziate almeno 20%

PROCEDURE DISCIPLINARI

Continuare nella corretta gestione del personale.

Indirizzare il monitoraggio delle Consorziate verso la valutazione di questo requisito normativo.

ORARIO DI LAVORO

Mantenere al livello 0 il numero delle ore di straordinario dell'organizzazione CEAR.

Indirizzare il monitoraggio delle Consorziate verso la valutazione di questo requisito normativo.

RETRIBUZIONE

Continuare nella corretta gestione del personale.

Indirizzare il monitoraggio delle Consorziate verso la valutazione di questo requisito normativo.

CONTROLLO DELLE CONSORZIATE

La Direzione CEAR Soc. Coop. è consapevole che gli aspetti maggiormente critici per la Responsabilità Sociale e per la gestione del personale possono risiedere principalmente nelle Consorziate.

Inoltre i grossi Clienti chiedono al Consorzio maggiori garanzie relativamente al rispetto degli adempimenti legali della Sicurezza, dell'Ambiente e del conferimento degli incarichi.

Per questo diventa necessario migliorare la sorveglianza delle Consorziate estendendo gli audit oltre alle sedi anche ai cantieri e ai luoghi di lavoro in genere.

Diventa anche necessario affiancare agli attuali auditor specialisti che possano verificare con maggior competenza gli adempimenti normativi, la gestione della sicurezza, la salvaguardia dell'ambiente e l'organizzazione interna delle Consorziate.

Volendo enunciare in breve gli obiettivi per le Consorziate associate si può stabilire di:

- estendere gli audit anche ai cantieri e ai luoghi di lavoro brevi;
- migliorare l'efficacia degli audit adottando strumenti specifici (p.es.: check-list incaricando auditor specialisti nelle varie materie come Sicurezza, Ambiente e Responsabilità Sociale.)

MONITORAGGIO DEI SUBAPPALTATORI

In considerazione dell'importanza che ha assunto il subappalto nelle commesse CEAR, la Direzione ha stabilito di estendere ai subappaltatori lo stesso livello di monitoraggio praticato sulle Consorziato associate.

Nel corso del 2019 sono stati promossi audit sistematici in cantiere per verifica della conformità in ambito Sociale e della sicurezza del lavoro. Non sono state rilevate criticità tuttavia l'azienda continua a ritenere questo aspetto molto critico. Quindi si conferma il seguente obiettivo:

- Eseguire almeno 1 Audit su ogni cantiere per verifica della conformità sociale e della sicurezza del lavoro.

CONSULTAZIONE E COINVOLGIMENTO DEI DIPENDENTI

Verranno predisposti i seguenti strumenti di consultazione e coinvolgimento dei dipendenti:

- Pagina del sito interne <https://www.cearravenna.org/bilancio-sociale-anno-2022> dedicata alla raccolta di suggerimenti anche informa anonima.

ACTION PLAN

Il Social Performance Team coordinerà il seguente piano.

Azioni	Scadenza
Pianificazione di 1 audit su ogni cantiere in materia di sicurezza sul lavoro e responsabilità sociale	31/12/2022
Invio di un questionario di self-assessment ai subappaltatori	31/12/2022
Mantenimento dell'attuale livello di monitoraggio del monitoraggio delle Consorziato alla SA8000	31/12/2022



APPENDICE

Approvazione Credits



APPROVAZIONE

Ravenna, 18 01 2022

Sottoscrivono il presente documento:

Presidente

Direttore

Social Performance Team (SPT)

Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione