

## **Nuovi Orizzonti Società Cooperativa Sociale**

Sede legale e Sede amministrativa – Via degli Abeti 144 – 61122 Pesaro

### **BILANCIO SA8000 ANNO 2022 Gestione 2021**

lì, 12/04/2022

#### **Redazione**

Social Performance Team (SPT)

Domizi Virgilio

Millozzi Rachele

Baldantoni Giorgia

Agea Giovanni

#### **Approvazione**

Presidente

Domizi Virgilio

|                                                                                   |                  |                      |                |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------------|----------------|
|  | BILANCIO SOCIALE | MO.9.3.01_R04_010221 | Pagina 2 di 42 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------------|----------------|

## INDICE

---

|                                                                                                           |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. INTRODUZIONE .....                                                                                     | 3  |
| 2. RAPPRESENTANTI .....                                                                                   | 4  |
| 3. IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE .....                                            | 4  |
| 4. POLITICA PER LA QUALITÀ, L'AMBIENTE, LA SICUREZZA E LA RESPONSABILITÀ SOCIALE E I<br>CALL CENTER ..... | 6  |
| 5. BILANCIO IN RELAZIONE AI SINGOLI REQUISITI DELLA NORMA SA8000 .....                                    | 7  |
| 5.1 Lavoro infantile .....                                                                                | 9  |
| 5.2 Lavoro obbligato .....                                                                                | 12 |
| 5.3 Salute e Sicurezza .....                                                                              | 15 |
| 5.4 Libertà di associazione .....                                                                         | 22 |
| 5.5 Discriminazione .....                                                                                 | 24 |
| 5.6 Pratiche disciplinari .....                                                                           | 29 |
| 5.7 Orario di lavoro .....                                                                                | 31 |
| 5.8 Retribuzione .....                                                                                    | 33 |
| 6.9 Sistema di gestione .....                                                                             | 36 |

## 1. INTRODUZIONE

---

NUOVI ORIZZONTI società cooperativa sociale nasce nel 1995 come società cooperativa per servizi pulizia e distribuzione con la denominazione di Progetto Lavoro; a febbraio 2016 con l' affitto di ramo d'azienda da parte di TKV, amplia i servizi erogati e assume l'attuale denominazione.

In gennaio 2021 la cooperativa ha effettuato una fusione per incorporazione della cooperativa sociale Alveare di tipo A, con sede a Città di Castello, che si occupa di accoglienza di minori in difficoltà.

Nuovi Orizzonti, ad oggi, si occupa quindi di progettazione ed erogazione dei servizi di pulizia e sanificazione anche per strutture sanitarie e di lavanderia, di inserimento sociale lavorativo di persone diversamente abili, dei servizi di manutenzione di aree verdi, erogazione dei servizi complementari e sussidiari dell'attività didattica, servizi di logistica archiviazione e facchinaggio. Progettazione ed erogazione di servizi di call center e centri di prenotazione anche sanitari, servizio di accoglienza a minori in difficoltà.

Nell'intraprendere una strategia ed un percorso fondati su principi di responsabilità sociale, Nuovi Orizzonti ha individuato nello standard SA8000 lo strumento più idoneo ad attestare la conformità di tutti i servizi forniti al pieno rispetto dei diritti umani.

Nuovi Orizzonti ha adottato volontariamente i requisiti della norma SA8000 per andare oltre il rispetto della legislazione vigente, attraverso l'integrazione delle problematiche sociali, nella propria politica, nell'operatività aziendale e nei rapporti con gli stakeholders.

Il bilancio SA8000 è uno strumento di comunicazione che ha lo scopo di diffondere a tutte le "parti interessate" (stakeholder) il proprio Sistema di Responsabilità Sociale, gli indicatori prestazionali identificati e gli obiettivi futuri di miglioramento, nell'ottica di un rapporto di piena trasparenza e collaborazione.

Come evidenziato nelle pagine che seguono, il Bilancio Sociale SA8000, fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma, che riguardano diversi ambiti della sfera lavorativa e precisamente:

- lavoro infantile
- lavoro obbligato
- libertà di associazione
- salute e sicurezza
- non discriminazione
- pratiche disciplinari
- orario di lavoro
- retribuzione
- sistemi di gestione

Il presente Bilancio SA 8000, come riportato, è lo strumento di cui l'azienda ha deciso di dotarsi con lo scopo di fornire agli stakeholders ed a chiunque sia interessato, un mezzo sintetico di evidenziazione del rispetto dei singoli requisiti della Norma SA 8000 adottata in azienda nella versione SA8000:2014.

La redazione del Bilancio SA 8000 avviene con cadenza annuale, così da evidenziare l'andamento temporale dei parametri interni presi in considerazione e del loro confronto con valori esterni medi presi come riferimento.

Il Bilancio SA 8000 è reso disponibile agli stakeholders e al pubblico attraverso la sua libera consultazione sul sito aziendale e sulla intranet aziendale.

Il Bilancio SA8000 nasce in risposta alla volontà di integrare la documentazione relativa alle attività poste in essere per conseguire la Certificazione etica SA8000, con un documento in grado di rispondere ai requisiti sistemici della norma 9.4.3 e 9.5.1.

Oltre a fornire lo strumento necessario per effettuare il riesame interno, il Bilancio SA8000 riferisce in modo efficace ed espressivo gli orientamenti e le indicazioni programmatiche sui risultati sociali dell'azienda e le ipotesi di miglioramento rispetto ai requisiti della norma SA8000 focalizzando l'attenzione al rapporto con gli interlocutori, e la volontà di contribuire, con responsabilità, allo sviluppo del tessuto economico locale.

## **2. RAPPRESENTANTI**

---

Durante la fase di progettazione del Sistema di Responsabilità sociale la Cooperativa ha definito i ruoli delle persone che hanno l'autorità necessaria a svolgere le attività previste dalla norma SA8000 :

### **Social Performance Team**

Domizi Virgilio  
Millozzi Rachele  
Baldantoni Giorgia  
Agea Giovanni

### **Comitato H&S**

Sorisio Silvia  
Millozzi Rachele  
Ricci Daniela  
Agea Giovanni  
Baldantoni Giorgia

### **Il Rappresentante dei lavoratori**

La Cooperativa sociale NUOVI ORIZZONTI ha garantito che il personale operativo scegliesse un rappresentante tra i propri membri con il compito di facilitare le relazioni con la direzione per ciò che riguarda la norma SA8000 .

Sono stati nominati i rappresentanti dei lavoratori SA8000 Baldantoni Giorgia e Giovanni Agea (in sostituzione di Giancarla Cicconi, dimessasi il 28/02/22) .

### **I Rappresentanti Salute e Sicurezza**

I rappresentanti per la salute e sicurezza sono Baldantoni Giorgia, Ricci Daniela, Agea Giovanni

## **3. IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE**

---

Nuovi Orizzonti rispetta le leggi locali, nazionali e le altre leggi applicabili, le norme prevalenti di settore, gli altri requisiti ai quali la cooperativa aderisce, nonché il presente Standard.

Quando tali leggi, norme o altri requisiti ai quali Nuovi Orizzonti aderisce e lo Standard riguardano lo stesso tema, applica la disposizione che risulta più favorevole ai lavoratori.

Nuovi Orizzonti inoltre rispetta i principi dei seguenti strumenti internazionali:

-  Convenzione ILO 1 (Durata del Lavoro-Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro)
-  Convenzioni ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato)
-  Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)
-  Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva)
-  Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione – impiego e professione)
-  Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale – norme minime)
-  Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo)
-  Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori)

- ✚ Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)
- ✚ Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)
- ✚ Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale - persone disabili)
- ✚ Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali)
- ✚ Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)
- ✚ Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private)
- ✚ Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
- ✚ Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità)
- ✚ Codice di condotta del ILO sull'HIV / AIDS e il mondo del lavoro
- ✚ Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- ✚ Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
- ✚ Patto internazionale sui diritti civili e politici
- ✚ Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
- ✚ Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne
- ✚ Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale
- ✚ Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani

Il Social Performance Team e la Direzione assicurano che nell'azienda vengano rispettati i principi di seguito enunciati e meglio illustrati nella procedura PR.7.1.04.

A seguito del verificarsi della pandemia da Covid -19, l'organizzazione ha preso in esame nella valutazione dei rischi, quanto previsto dal protocollo condiviso di aprile 2020 e seguenti, mettendo in atto tutte le misure necessarie e tutelare i lavoratori dal rischio di contagio.

#### 4. POLITICA PER LA QUALITA', L'AMBIENTE, LA SICUREZZA E LA RESPONSABILITÀ SOCIALE E I CALL CENTER

Dal punto di vista di una Società Cooperativa quale è Nuovi Orizzonti, essere socialmente responsabili significa investire di più e meglio nel capitale delle relazioni umane, dovunque allocate e nessuno più validamente di una Cooperativa, può affermare di essere socialmente responsabile per definizione.

Il sistema dei valori della Cooperativa si basa su:

- ✚ La coniugazione di capitale e lavoro.
- ✚ L'etica e l'equità nel comportamento.
- ✚ La solidarietà tra le persone.
- ✚ Il mutualismo.
- ✚ La tolleranza.
- ✚ Il rispetto.

Nuovi Orizzonti 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.

In allegato al Bilancio, la politica di Nuovi Orizzonti per il sistema di gestione integrato ISO9001/ISO 14001/SA8000/UNI45001/UNI10928/UNI EN 18295

#### 4.1 Evidenze emerse nel corso dell'Audit SA8000 dell'Ente terzo (RINA del 23/04/21 – 02-03/08/21 – 07-08/02/22))

Le verifiche ispettive dell'ente RINA hanno dato luogo a n. 6 raccomandazioni. Le azioni sono state pianificate da RGQ e ufficio sicurezza:

23/04/21

|     | <b>NC e Raccomandazioni</b>                                                                                                                                                                                                          | <b>Azioni attuate</b>                                                                                                                                                                                                                                                                | <b>Tempi</b> |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| RAC | 9.1 Migliorare le modalità adottate per le comunicazioni ai lavoratori in merito a:<br>- loro rappresentanti<br>- alle comunicazioni presenti in bacheca aziendale<br>- al posizionamento della cassetta per le segnalazioni anonime | La procedura comunicazione prevede come comunicare queste info<br>Risistemata la bacheca al Cup di Pesaro<br>Verificata la presenza della cassetta dei reclami anonimi in tutti i siti                                                                                               | Luglio 2021  |
| RAC | 9.1 nel bilancio sociale, migliorare l'indicazione del "picco medio" delle ore di straordinario e delle ore supplementari                                                                                                            | con il programmatore non siamo riusciti a trovare soluzione, a parte il controllo su tutti i dipendenti che fa anche il consulente che elabora le paghe, riguardante le ore straordinarie così come previsto dal contratto ... Al momento non è quindi possibile fare propria la rac | /            |
| RAC | 9.1 nella documentazione di sistema, indicare meglio i tempi di rielezione del RLS sa8000 e degli aggiornamenti formazione antincendio                                                                                               | Inserite le periodicità della rielezione RLS e formazione antincendio nel piano di sorveglianza                                                                                                                                                                                      | Luglio 2021  |
| RAC | 9.4 per Città di Castello, descrivere meglio, nella documentazione di sistema le                                                                                                                                                     | PR.8.1.1 - MO.8.1.1. gestione DPI                                                                                                                                                                                                                                                    | Giugno       |

|  | <b>NC e Raccomandazioni</b>                                                                                                                                                                  | <b>Azioni attuate</b>                                    | <b>Tempi</b> |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|--------------|
|  | modalità adottate per:<br>- la registrazione della consegna DPI<br>- la comunicazione al MC dei rischi per singola mansione<br>- la pianificazione delle attività di pulizia e sanificazione | Tabella singola dei rischi<br>Procedura covid- IS.8.5.02 | 2021         |

02-03/08/21

|     | <b>NC e Raccomandazioni</b>                                                                                                                               | <b>Azioni attuate</b>        | <b>Tempi</b> |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|--------------|
| RAC | 9.6.1_ Definire meglio nella procedura di riferimento le modalità adottate per la comunicazione delle azioni intraprese a seguito di segnalazioni anonime | Modifica procedura PR10.2.01 | 31/01/22     |

07-08/02/2022

|     |                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                         |              |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| RAC | 9.1_ Formalizzare meglio nella documentazione di sistema:<br>_i risultati ottenuti dalla valutazione carico d' incendio officina.<br>_la scadenza per la comunicazione dell'ente notificato per le verifiche dell'impianto di terra | <b>Azioni attuate</b><br>Agg DVR officina 21/03/22 rev.05<br><br>Revisione scadenziario | <b>Tempi</b> |
|     |                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                         | Marzo 2022   |

## 5. BILANCIO IN RELAZIONE AI SINGOLI REQUISITI DELLA NORMA SA8000

A fine 2021/inizio 2022 è stato distribuito un questionario di people satisfaction a tutti i dipendenti.

L'indagine ha lo scopo di rilevare il clima interno dei nostri soci-lavoratori al fine di monitorarne l'evoluzione, individuare le criticità e programmare gli interventi da mettere in campo.

La Cooperativa lo considera quindi un elemento di forza che permette di verificare il livello di partecipazione dei lavoratori al sistema con l'obiettivo di indagare e monitorare in collaborazione con i coordinatori alcuni aspetti legati alla sicurezza su lavoro e alla gestione del personale.

Rispetto al 2020 l'indice complessivo medio perde due punti percentuali (da 0,81 a 0,79) dopo che l'anno precedente si era qualificato come il migliore indice raggiunto negli anni dal 2016 al 2020. Rispetto al 2020 è da rilevare la flessione di quasi tutti gli indicatori, La flessione più marcata è sulla qualità intrinseca (-8%) e poi nelle sezioni sviluppo-riconoscimento e appartenenza (-4%). L'unica sezione che migliora significativamente è quella del lavoro forzato ed obbligato (+5%). Tra le variazioni di performance meno significative la sezione del lavoro infantile (-1%), reddito (-2%), sicurezza (-1%), diritti e libertà (+1%).

Anche quest'anno il ritorno, ma anche la distribuzione dei questionari non ha avuto un riscontro soddisfacente. E' necessario quindi rivalutare le modalità di coinvolgimento del personale a questo tipo di indagine e soprattutto fare leva sui responsabili di settore per un'azione più capillare.

La consistenza e la qualità del campione preso in considerazione in questa indagine è data da 162 lavoratori provenienti dai vari settori lavorativi della cooperativa secondo il seguente prospetto:

| <b>Settore lavorativo</b> | <b>N. questionari ricevuti</b> |
|---------------------------|--------------------------------|
| cup                       | 79                             |
| bidelleria                | 31                             |

|                           |            |
|---------------------------|------------|
| lavanderia                | 7          |
| pulizie                   | 4          |
| logistica                 | 13         |
| amministrativi            | 9          |
| verde                     | 10         |
| global service            | 0          |
| portineria                | 0          |
| altro (*)                 | 10         |
| <b>totale complessivo</b> | <b>163</b> |

Alle domande proposte nel questionario i lavoratori hanno risposto come indicato nella tabella di seguito riportata

| SEZIONE 0: COLLOCAZIONE IN COOPERATIVA                                                    |  |  |                          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--------------------------|
| Servizio nel quale sono occupato.<br>(nel caso di più servizi indicare quello prevalente) |  |  |                          |
| 1. amministrativi                                                                         |  |  | <input type="checkbox"/> |
| 2. cup                                                                                    |  |  | <input type="checkbox"/> |
| 3. bidellieria                                                                            |  |  | <input type="checkbox"/> |
| 4. facchinaggio-logistica                                                                 |  |  | <input type="checkbox"/> |
| 5. lavanderia                                                                             |  |  | <input type="checkbox"/> |
| 6. pulizie                                                                                |  |  | <input type="checkbox"/> |
| 7. verde                                                                                  |  |  | <input type="checkbox"/> |
| 8. altro (specificare)                                                                    |  |  | <input type="checkbox"/> |

| SEZIONE 1: LAVORO INFANTILE                                                                |                          |                          |                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|                                                                                            | Si                       | Abbast.                  | No                       |
| 1. Siete a conoscenza dell'impegno assunto dall'azienda a non utilizzare lavoro infantile? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| SEZIONE 2: LAVORO FORZATO E OBBLIGATO                                                                                                                                 |                          |                          |                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|                                                                                                                                                                       | Si                       | Abbast.                  | No                       |
| 1. Dopo aver dato un congruo preavviso al Datore di lavoro vi considerate liberi di poter lasciare il vostro posto di lavoro?                                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. L'azienda vi ha chiesto di pagare dei "depositi" prima della stipula del contratto di lavoro ?<br>(N.B. la quota associativa di 25€ non è considerato un deposito) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Le ore di straordinario quando richieste sono volontarie ? (ovvero non vengono utilizzate né minacce né sanzioni né altre forme di coercizione)                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Hai mai ricevuto pressioni per costringerti ad accettare un lavoro o a mantenere l'impiego ?                                                                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| SEZIONE 3: AREA REDDITO                                                                                                                                                                                               |                          |                          |                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                       | Si                       | Abbast.                  | No                       |
| 1. Conosci il tuo contratto di lavoro?                                                                                                                                                                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Riesci a leggere ed a comprendere la busta paga?                                                                                                                                                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Lo stipendio che prendi è quello previsto dal Contratto Nazionale del Lavoro?                                                                                                                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Ritieni che i benefici contrattuali a favore dei dipendenti siano pienamente applicati dall'azienda (aggiornamento stipendi, permessi, ferie, benefici connessi con il parto e il puerperio delle lavoratrici...)? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| SEZIONE 4: SICUREZZA, ORGANIZZAZIONE E CONDIZIONI DI LAVORO                                                                                                                                        |                          |                          |                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|                                                                                                                                                                                                    | Si                       | Abbast.                  | No                       |
| 1. Ritieni che la Rappresentante della direzione per la SA8000 sia disponibile ad accogliere, cercando di trovare una soluzione, le comunicazioni sulle criticità lavorative poste dai lavoratori? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Ti senti protetto contro i rischi sul lavoro?                                                                                                                                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Sei stato sottoposto a visita medica di idoneità?                                                                                                                                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Ti sono stati consegnati dalla Cooperativa i dispositivi di protezione individuale (scarpe, guanti, stivali, ecc.)?                                                                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Ritieni le informazioni ricevute in merito alla sicurezza e alle mansioni da svolgere siano adeguate ?                                                                                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Ritieni di ricevere adeguata e continua formazione in materia di sicurezza sul lavoro?                                                                                                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| SEZIONE 5: AREA APPARTENENZA E RELAZIONI INTERPERSONALI                                                                             |                          |                          |                          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|                                                                                                                                     | Si                       | Abbast.                  | No                       |
| 1. Ti trovi bene con i tuoi colleghi di lavoro, ti fidi di loro?                                                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Hai partecipato a qualche corso di formazione, o riunione interna, organizzati o proposti dalla cooperativa negli ultimi 3 anni? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Conosci il regolamento interno della cooperativa?                                                                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Ti senti trattato dai tuoi superiori con dignità e rispetto?                                                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. All'interno del tuo servizio ritieni che ci sia un'equa distribuzione dei lavori/compi?                                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Ritieni che il tuo responsabile / coordinatore sia disponibile e corretto nei tuoi confronti ?                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| SEZIONE 6: LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA                                                                                             |                          |                          |                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|                                                                                                                                                                          | Si                       | Abbast.                  | No                       |
| 1. Secondo il tuo parere, il fatto di aderire ad un'organizzazione sindacale può essere percepito dalla cooperativa come una discriminante nei confronti del lavoratore? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Sai chi sono i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e per la SA8000?                                                                                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| SEZIONE 7: RICONOSCIMENTO DEI RISULTATI RAGGIUNTI                             |                          |                          |                          |
|-------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|                                                                               | Si                       | Abbast.                  | No                       |
| 1. Le tue proposte sono state ascoltate dal coordinatore?                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Pensi che la cooperativa sia amministrata bene; hai fiducia nei dirigenti? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| SEZIONE 8: QUALITÀ INTRINSECA DEL LAVORO                |                          |                          |                          |
|---------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|                                                         | Si                       | Abbast.                  | No                       |
| 1. Sei soddisfatto del tuo lavoro?                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Il lavoro che svolgi ti fa sentire adeguato e utile? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| SERIE DI DOMANDE                      | positivo | abbastanza |
|---------------------------------------|----------|------------|
| SEZIONE 1: LAVORO INFANTILE           | 134      | 12         |
| SEZIONE 2: LAVORO OBBLIGATO E FORZATO | 558      | 30         |
| SEZIONE 3: REDDITO                    | 393      | 218        |
| SEZIONE 4: SICUREZZA                  | 674      | 220        |
| SEZIONE 5: APPARTENENZA               | 441      | 256        |
| SEZIONE 6: DIRITTI E LIBERTA'         | 242      | 48         |
| SEZIONE 7: SVILUPPO E RICONOSCIMENTO  | 135      | 154        |
| SEZIONE 8: QUALITÀ INTRINSECA         | 165      | 123        |



L'andamento dell'indice di criticità complessivo (ovvero del grado di soddisfazione) è rappresentato nella tabella a fianco. L'indice può assumere un valore oscillante tra 0 e 1 in cui il valore 0 indica la massima insoddisfazione ed il valore 1 la massima soddisfazione. E' dato dalla seguente formula ove s=si; a=abbastanza; n=no:

$$\text{Indice di Criticità} = \frac{(fs * 1) + (fa * 0,5) + (fn * 0)}{(fs + fa + fn)}$$

Rispetto al 2020 l'indice complessivo medio perde due punti percentuali (da 0,81 a 0,79) dopo che l'anno precedente si era qualificato come il migliore indice raggiunto negli anni dal 2016 al 2020. Rispetto al 2020 è da rilevare la flessione di quasi tutti gli indicatori. La flessione più marcata è sulla qualità intrinseca (-8%) e poi nelle sezioni sviluppo-riconoscimento e appartenenza (-4%). L'unica sezione che migliora significativamente è quella del lavoro forzato ed obbligato (+5%). Tra le variazioni di performance meno significative la sezione del lavoro infantile (-1%), reddito (-2%), sicurezza (-1%), diritti e libertà (+1%).

| SEZIONI                               | 2015        | 2016        | 2017       | 2018        | 2019        | 2020        | 2021        | Diff. su 2018 |
|---------------------------------------|-------------|-------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|
| SEZIONE 1: LAVORO INFANTILE           | 0,91        | 0,86        | 0,95       | 0,93        | 0,91        | 0,89        | 0,88        | -0,01         |
| SEZIONE 2: LAVORO OBBLIGATO E FORZATO | 0,9         | 0,87        | 0,92       | 0,92        | 0,86        | 0,88        | 0,93        | 0,05          |
| SEZIONE 3: REDDITO                    | 0,78        | 0,77        | 0,82       | 0,81        | 0,62        | 0,8         | 0,78        | -0,02         |
| SEZIONE 4: SICUREZZA                  | 0,82        | 0,76        | 0,81       | 0,77        | 0,76        | 0,84        | 0,83        | -0,01         |
| SEZIONE 5: APPARTENENZA               | 0,8         | 0,7         | 0,76       | 0,76        | 0,72        | 0,76        | 0,71        | -0,04         |
| SEZIONE 6: DIRITTI E LIBERTÀ          | 0,54        | 0,76        | 0,85       | 0,85        | 0,83        | 0,83        | 0,84        | 0,01          |
| SEZIONE 7: SVILUPPO E RICONOSCIMENTO  | 0,62        | 0,56        | 0,64       | 0,64        | 0,62        | 0,71        | 0,67        | -0,04         |
| SEZIONE 8: QUALITÀ INTRINSECA         | 0,81        | 0,73        | 0,73       | 0,72        | 0,7         | 0,78        | 0,7         | -0,08         |
| <b>Indice complessivo medio</b>       | <b>0,77</b> | <b>0,75</b> | <b>0,8</b> | <b>0,79</b> | <b>0,75</b> | <b>0,81</b> | <b>0,79</b> | <b>-0,02</b>  |

## 5.1 Lavoro infantile

### Rifiuto dell'impiego di lavoro infantile, e minorile in genere, nei servizi

E' proibito l'impiego di persone di età inferiore a 18 anni, in quanto il lavoro li distoglie dal frequentare la scuola o comunque non permette loro di disporre del tempo libero per attività ricreative o per giocare. Nel caso in cui la cooperativa dovesse assumere giovani lavoratori deve assicurare loro la possibilità di frequentare la scuola in modo tale che il tempo complessivo dedicato a scuola, lavoro e trasferimenti non superi le 10 ore al giorno. L'impiego di manodopera minorile non deve comunque rappresentare un mezzo di sfruttamento economico, non deve esporli a rischi relativi alla loro salute e sicurezza, né attentare al loro sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale e sociale.

Nuovi orizzonti non ricorre né dà sostegno all'utilizzo del lavoro infantile, come sopra definito e stabilisce la presente procedura per rimediare a situazioni di lavoro infantile: qualora dovesse essere rilevato un bambino lavoratore presso i luoghi di lavoro o presso i luoghi di lavoro dei fornitori, sarà cura dell'Azienda rivolgersi ai Servizi Sociali competenti territorialmente, dando tutto il supporto affinché sia attivato un adeguato piano di rimedio nei confronti del bambino e/o dei suoi famigliari.

Nuovi Orizzonti può impiegare giovani lavoratori, ma laddove detti giovani lavoratori siano soggetti all'istruzione obbligatoria, solo fuori dall'orario scolastico. In nessuna circostanza il totale del tempo trascorso tra scuola, lavoro e spostamenti supera le 10 ore al giorno, e in nessun caso i giovani lavoratori lavorano per più di 8 ore al giorno. Non è permesso che lavorino in orario notturno.

Nuovi Orizzonti si impegna in tal caso a non esporre tali giovani lavoratori a situazioni rischiose o nocive per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro. Rispetta quanto definito nel CCNL italiano e dalle legislazioni internazionali.

Dall'analisi dei rischi è emerso un rischio relativo al rispetto di questo requisito molto basso pari ad 1.  
Dall'indagine di people satisfaction inoltre (la domanda era “siete a conoscenza dell'impegno assunto dall'azienda a non utilizzare lavoro infantile?”) emerge quanto segue :

| <b><i>DISTRIBUZIONE DELLE RISPOSTE quesito S1R1</i></b> |           |            |                | <b><i>Totale complessivo</i></b> |
|---------------------------------------------------------|-----------|------------|----------------|----------------------------------|
| <i>si</i>                                               | <i>no</i> | <i>abb</i> | <i>(vuoto)</i> |                                  |
| <b>134</b>                                              | <b>12</b> | <b>13</b>  | <b>4</b>       | <b>163</b>                       |
| 82,21%                                                  | 7,36%     | 7,98%      | 2,45%          | 100%                             |

La distribuzione delle risposte evidenzia che l'82,21% del campione (contro l'84,53% dell'anno 2020 e l'86,88% dell'anno 2019) dichiara di essere a conoscenza dell'impegno della cooperativa a non utilizzare il lavoro infantile e il 7,98% (contro il 4,97% del 2020) di non esserne a conoscenza. Le affermazioni incerte sono il 7,36%. Una percentuale del 2,45% non risponde (nel 2020 non rispondeva il 3,87%).

Nella cooperativa non esistono lavoratori di età inferiore ai 18 anni. L'età media risulta essere tra 40 e 50 anni. Le attività legate a Nuovi Orizzonti escludono utilizzo di lavoro infantile e minorile.

Tabella riepilogativa Obiettivo anno 2021

| Obiettivo                                                                 | Intervento migliorativo                                                                                                                                                                               | Intervento migliorativo Attuato                                                                                                                                                                             | Risorse                                            | Indicatore 2021 e risultati                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Target 2021                                                                                                                                                      |
|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| L'azienda non deve avvalersi di lavoro giovanile - verifica sui fornitori | Sottoscrizione del codice di condotta SA8000 da parte di tutti di almeno l'95% dei fornitori <ul style="list-style-type: none"> <li>Pubblicazione della politica su rete web quarta lingua</li> </ul> | 1) Trasmissione del codice di condotta SA8000 e questionario di autovalutazione al 100% dei fornitori<br>la % di fornitori che hanno sottoscritto il codice di condotta è del 95%<br>2 ) al momento sospeso | 1) Re-sponsabile acquisti<br>2) Senior Manager SPT | 1a) N. di addetti minorenni assunti da fornitori/subfornitori utilizzati dalla cooperativa dichiarato e verificato negli audit= 0<br>(KPI raggiunto )<br>1b) N di addetti minorenni in azienda = 0 t= 0 (KPI raggiunto )<br><br>2) Livello di conoscenza sugli impegni della cooperativa rilevato con il questionario<br>(KPI raggiunto) 88% | 1a) Nessuno dei fornitori / subfornitori utilizzati ha assunto minorenni<br>- numero di dipendenti Nuovi orizzonti di età inferiore a 18 anni = 0<br><br>2) >87% |

## **5.2 Lavoro obbligato**

### **Rifiuto dell'impiego di lavoro forzato o obbligato.**

NUOVI ORIZZONTI è in regola con la Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori. Non attua né favorisce il lavoro forzato. NUOVI ORIZZONTI rispetta lo Statuto dei Lavoratori. Al momento dell'impiego, l'ufficio personale fornisce agli interessati il contratto di lavoro, la dichiarazione di avvenuta assunzione, la eventuale ammissione a socio, il tesserino di riconoscimento, il modulo per la privacy e vengono consegnati al dipendente: il modulo per le detrazioni di imposta, per la destinazione del tfr e per l'accredito bancario dello stipendio, lo statuto, il regolamento interno della Cooperativa e la documentazione della SA8000. In seguito a ciascun lavoratore viene somministrata la prima informazione e formazione relativa alla sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro, alla Politica della qualità e responsabilità sociale e, dove necessario, copia delle norme comportamentali.

La base sociale al 31/12/21 è composta da 382 soci lavoratori (inclusi co.co.pro).

| Periodo  | soci lavoratori | non soci lavoratori | Totale |
|----------|-----------------|---------------------|--------|
| 31/12/20 | 378             | 94                  | 472    |
| 31/12/21 | 382             | 53                  | 329    |

Il rapporto tra i soci cooperatori e il totale complessivo dei lavoratori della cooperativa è pari al 86,12% in crescita rispetto al 2020.

E' prevista, per l'adesione a socio, una quota societaria di euro 25,00.

Nessun deposito di denaro o originali di documenti sono mai stati richiesti o lasciati presso la cooperativa. Solo per l'espletamento di atti burocratici inerenti il contratto di lavoro o le domande di inserimento lavorativo vengono richieste fotocopie di documenti personali.

Poiché il rapporto di lavoro è regolato dalle varie forme della legge 142/01, per venire incontro alle necessità di comprensione e trasparenza dei soci, si è confermata negli anni scelta vincente la istituzione della figura del responsabile del personale che con i suoi collaboratori, sia per gli adempimenti contrattuali al momento dell'assunzione, che per chiarimenti e delucidazioni inerenti la busta paga, prestiti ai soci, gestione dei moduli per disoccupazione, erogazione assegni familiari, acconti su buste paga, erogazione di documenti e certificati su richiesta dei dipendenti è a disposizione degli stessi.

La politica della cooperativa è quella di non dare anticipi superiori ai € 100.

Nel caso in cui i lavoratori abbiano la necessità di anticipi più cospicui per affrontare spese impreviste, è possibile rivolgersi al C.d.A, che valuta con attenzione il grado di difficoltà e gravità di ogni situazione e l'eventuale intervento.

In merito al punto della norma “Lavoro forzato e obbligato” , con l'indagine di people satisfaction, sono stati indagati i seguenti aspetti.

1. Dopo aver dato un congruo preavviso al datore di lavoro vi considerate liberi di poter lasciare il vostro posto di lavoro?
2. L'azienda vi ha chiesto di pagare dei “depositi” prima della stipula del contratto di lavoro ? (N.B. la quota associativa di 25€ non è considerato un deposito)
3. Le ore di straordinario quando richieste sono volontarie ? (ovvero non vengono utilizzate né minacce né sanzioni né altre forme di coercizione)
4. Hai mai ricevuto pressioni per costringerti ad accettare un lavoro o a mantenere l'impiego ?

L'80,98% (contro l'83,43% del 2020 il 75,11% del 2019) si considera libero di sciogliere il contratto di lavoro dopo aver dato un congruo preavviso. Su questa domanda il 12,27% (l'11,60% nell'anno precedente) risponde “abbastanza”, il 3,07% non risponde (nel 2020 lo 0,55%) e il 3,68% (4,42% nell'anno precedente) non si considera libero di lasciare il posto di lavoro.

Il 90,18% (91,71% l'anno prima) afferma di non essere stato oggetto di richiesta di deposito prima della stipula del contratto, mentre il 4,9% (contro il 6,08% del 2020) degli intervistati afferma il contrario. Il 3,07% non risponde.

Il 81,60% (l'anno prima era il 76,24%) risponde che le ore di straordinario, quando richieste, sono volontarie, mentre il 6,13% afferma il contrario (contro il 11,60% nell'anno precedente e il 15% del 2019). Su questo punto il 4,91% non risponde (contro il 2,76% dell'anno prima). Gli “abbastanza” sono il 7,36%

L'1,23% (3,31% nell'anno prima) dichiara di avere ricevuto pressioni per accettare un lavoro o mantenere l'impiego, l'89,57% (90,06% l'anno prima) dichiara il contrario, il 7,36% (5,52% l'anno prima) non risponde.

La Cooperativa in realtà come rilevato negli audit interni non adotta nessun sistema coercitivo per far eseguire lavori / operatività / mansioni ai propri dipendenti.

Rispetta sia quanto definito da CCNL italiano, sia lo statuto dei lavoratori.

Definisce per ogni dipendente ruolo e mansione, nonché orari di lavoro.

Informa il dipendente in merito al rapporto di lavoro, contratto e termini relativi.

Tabella riepilogativa Obiettivo anno 2021

| Obiettivo                                                  | Intervento migliorativo previsto                       | Intervento migliorativo attuato | Risorse        | Indicatore 2021 e risultati                                                                                                                                                                                                   | Target 2021                                                                                                              |
|------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|---------------------------------|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| L'azienda non deve avvalersi di lavoro forzato e obbligato | Continuare nel processo avviato di formazione continua | Formazione sospesa causa covid  | Senior manager | <p>Percezione dei dipendenti</p> <p>Indici di criticità complessivi della sez. 2 del questionario di people satisfaction</p> <p>93%</p> <p>-riduzione della percentuale di risposte negative (NO) alla domanda S2R3 6,13%</p> | <p>Riportare l'indicatore di criticità 2021 ai livelli del 2018 (0,92)</p> <p>Inf 11,6%</p> <p>Tempi:<br/>31.12.2021</p> |

### **5.3 Salute e Sicurezza**

#### **Diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro**

La Cooperativa garantisce ai propri lavoratori un luogo di lavoro sicuro e salubre e ha intrapreso adeguate misure negli ultimi periodi, con uno sforzo notevole sia economico che di impegno di risorse umane, per prevenire incidenti e danni alla salute che possano verificarsi in relazione al lavoro, minimizzando per quanto sia ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo inerenti l'ambiente di lavoro.

NUOVI ORIZZONTI attua un sistema di gestione integrato ISO 9001, ISO 14001- ISO45001 e SA8000 con l'obiettivo di realizzare un sistema che elimini o riduca i rischi per i dipendenti e le altre parti interessate, attraverso un sistema che adeguatamente implementato, mantenuto e migliorato, ha incrementato la cultura della sicurezza e della qualità alle persone che operano nell'organizzazione.

Prevalentemente, la Cooperativa esegue lavori in luoghi definiti da un appalto di gara o da clienti privati. Pur ottemperando a quanto previsto dall'Art.26 del D.Lgs 81/08 e s.m., in base al quale il committente comunica i rischi del proprio ambiente di lavoro, può succedere che la documentazione debba essere integrata e ritrasmessa, in ogni caso la Cooperativa si attiva per garantire una salute e sicurezza adeguate ai propri lavoratori. Qualora i requisiti di sicurezza risultassero non conformi, la cooperativa, per garantire la sicurezza dei propri lavoratori, segnala all'ente appaltante (committente) o al cliente le non conformità attraverso i moduli predisposti, al fine di una immediata attivazione e bonifica delle lacune emerse, da riscontrare a seguito di una dichiarazione del committente o di un sopralluogo congiunto.

La Cooperativa ha comunque applicato tutte le procedure possibili di salute e sicurezza per garantire un margine di incolumità ai propri lavoratori. Tutti i prodotti utilizzati per le attività della cooperativa sono rigorosamente etichettati, conservati in appositi armadi, e conservati, con relative schede tecniche di sicurezza, chiusi a chiave il cui accesso è riservato agli addetti ai lavori, secondo quanto previsto dalla norma. Per ogni settore di servizio sono previsti i sistemi di sicurezza adeguati, quali l'uso dei Dispositivi di Protezione Individuali per il quale i lavoratori sono adeguatamente addestrati. I lavoratori della Cooperativa sono regolarmente sottoposti a visite mediche periodiche come da protocollo sanitario stilato dal Medico competente e a corsi di formazione così come previsto dal D.Lgs.81/08 e s.m..

Nel corso del 2021 l'ufficio sicurezza ha provveduto ad effettuare n.6 sopralluoghi dai quali sono emerse alcune criticità per cui sono state aperte azioni correttive e durante i quali si è assicurato che gli operatori fossero a conoscenza delle norme di sicurezza.

Il medico competente (dott. Nardella, dott Cozzolino e Meding group) hanno effettuato 30 sopralluoghi agli ambienti di lavoro

Il 22/09/2021 si è svolta la riunione annuale ai sensi dell'art.35 D.Lgs.81/08 durante la quale sono stati discussi i seguenti argomenti:

- Aggiornamento valutazione dei rischi
- Andamento degli infortuni nel 2020-21
- Aggiornamento sulla gestione dei DPI e programmazione della distribuzione dei DPI validati e di quelli per la tutela da covid-19
- Stato avanzamento della formazione (accordo stato regione 2011) per l'anno 2021 e quella fatta nel 2020
- Mantenimento dei codici di comportamento e procedure previste dal sistema di gestione
- Monitoraggio e miglioramento attraverso la pianificazione e programmazione degli audit e, ove necessario, l'apertura di azioni correttive
- Sorveglianza sanitaria
- Obiettivi di miglioramento

Per l'area sicurezza, organizzazione e condizioni di lavoro alle domande della people satisfaction:

- 1- *Ritieni che la Rappresentante della direzione per la SA8000 sia disponibile ad accogliere, cercando di trovare una soluzione, le comunicazioni sulle criticità lavorative poste dai lavoratori? (S4R1)*
- 2- *Ti senti protetto contro i rischi sul lavoro? (S4R2)*
- 3- *Sei stato sottoposto a visita medica di idoneità? (S4R3)*
- 4- *Ti sono stati consegnati dalla Cooperativa i dispositivi di protezione individuale (scarpe, guanti, stivali, ecc.)? (S4R4)*
- 5- *Ritieni le informazioni ricevute in merito alla sicurezza e alle mansioni da svolgere sono adeguate ? (S4R5)*
- 6- *Ritieni di ricevere adeguata e continua formazione in materia di sicurezza sul lavoro? (S4R6)*

Sono state date le seguenti risposte:

|                    | Tipo di risposta | S4R1    | S4R2    | S4R3    | S4R4    | S4R5    | S4R6    |
|--------------------|------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| <b>N° Risposte</b> | <b>si</b>        | 74      | 93      | 149     | 129     | 118     | 111     |
|                    | <b>abb</b>       | 72      | 58      | 7       | 5       | 40      | 38      |
|                    | <b>no</b>        | 16      | 5       | 1       | 16      | 3       | 12      |
|                    | <b>vuoto</b>     | 1       | 7       | 6       | 13      | 2       | 2       |
|                    | <b>TOTALE</b>    | 163     | 163     | 163     | 163     | 163     | 163     |
| <b>Percentuale</b> | <b>si</b>        | 45,40%  | 57,06%  | 91,41%  | 79,14%  | 72,39%  | 68,10%  |
|                    | <b>abb</b>       | 44,17%  | 35,58%  | 4,29%   | 3,07%   | 24,54%  | 23,31%  |
|                    | <b>no</b>        | 9,82%   | 3,07%   | 0,61%   | 9,82%   | 1,84%   | 7,36%   |
|                    | <b>vuoto</b>     | 0,61%   | 4,29%   | 3,68%   | 7,98%   | 1,23%   | 1,23%   |
|                    | <b>TOTALE</b>    | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

- Il 45,40% (57,46% nel 2020) dei lavoratori intervistati pensa che la rappresentante della direzione per la SA8000 sia disponibile ad accogliere le osservazioni critiche da parte dei lavoratori. Il 44,17% (32,60% nel 2020) sono meno convinti. Il 9,82% (6,63% % nel 2020) negano detta disponibilità. Lo 0,61% (3,31% nel 2020) non risponde.

- Il 57,06% (60,77% nel 2020 e il 45,70% nel 2019) dei lavoratori si sente adeguatamente protetto contro i rischi del lavoro; il 35,58% (30,94% nel 2020) un po' meno, il 3,07% (7,18% nel 2020, 2,67% nel 2019 e 15,4% nel 2018) non si sente protetto; il 4,29% non risponde.

- Il 91,41% (96,13% nel 2020) dei lavoratori afferma di essere stato sottoposto a visita di idoneità. Il 4,29% risponde "abbastanza"; il 3,68% non risponde alla domanda. Lo 0,61% dichiara di non essere stato sottoposto a visita.

- Il 79,14% dei lavoratori (84,53% nel 2020) dichiara di aver ricevuto i dispositivi di sicurezza individuale, il 9,822% (5,52% nel 2020) lo nega. Il 3,07% non è del tutto soddisfatto e il 7,98% non risponde.

- Il 72,39% dei dipendenti intervistati (71,82% nel 2020) ritiene di ricevere adeguata informazione in materia di sicurezza. Il 24,54% risponde "abbastanza" (22,10% nel 2020). Il 1,84% (3,31% nel 2020) nega di avere ricevuto informazione allo scopo. Le non risposte si attestano al 1,23%. (contro lo 2,78%.dell'anno prima)

-Quanto alla formazione adeguata e continua in materia di sicurezza il 68,10% (69,61% nel 2020) risponde affermativamente, il 23,31 % con minore convinzione, il 7,36% risponde negativamente. L'1,23% non risponde.

Per quanto riguarda l'analisi degli aspetti infortunistici in cooperativa si rinvia alla tabella di comparazione dell'analisi del fenomeno infortunistico, redatta annualmente dal Responsabile Gestione Qualità:

- è stata innanzitutto verificata la casistica riportata dall'INAIL sul sito, sia per le Marche che per il dato nazionale. L'indicatore di rischio viene calcolato sulla base degli infortuni indennizzati rapportati agli "addetti-anno", unità di lavoro annuo calcolato sulla base delle retribuzioni dichiarate dalle aziende.

- l'INAIL ha ritenuto, seguendo le linee di Eurostat (Ufficio di Statistica dell'Unione Europea), di non considerare nel computo gli infortuni in itinere, in quanto non strettamente correlati al rischio della specifica attività lavorativa svolta dall'infortunato, ma causa di notevole incremento e quindi di rilevanza statistica.



- la realtà della cooperativa presenta una disomogeneità di situazioni che non consente di avere un dato realmente significativo su ogni tipologia di attività.

- è stata infine presa in esame la norma UNI 7249 "Statistiche degli infortuni sul lavoro" che indica come misurare la dimensione del rischio infortunistico attraverso indici di frequenza e indici di gravità.

Per produrre un indicatore del rischio infortuni la norma calcola l'indice di frequenza dividendo il numero di infortuni indennizzati per le ore lavorate, moltiplicato per 1.000.000.

Viene anche utilizzato il rapporto tra infortuni indennizzati e numero lavoratori/anno, ma questa soluzione, senz'altro più agevole risulta teoricamente meno accurata. Effettivamente i dati che elabora INAIL sono calcolati con il secondo metodo, probabilmente per la difficoltà maggiore di reperire il dato ore lavorate. Per la cooperativa abbiamo invece potuto elaborare tutti gli indicatori.

Si è preso in considerazione il dato addetti transitati al 31.12.21 (439) e il numero complessivo di infortuni, detratti quelli in itinere e quelli che nelle valutazioni INAIL hanno ricevuto esito negativo ottenendo i risultati esposti in tabella.

Si è fatta inoltre una valutazione in base alle ore effettivamente lavorate in rapporto agli infortuni accaduti (UNI 7249), ciò in considerazione del fatto che nella cooperativa i lavoratori hanno grande variabilità di impiego sia in termini di ore/giorno che di mesi lavorati/anno, ottenendo un indice di frequenza di 8,21 (notevolmente diminuito rispetto all'anno 2020)

Si è valutato l'indice di gravità sia rapportando i giorni di infortunio sul totale degli addetti (INAIL), che i giorni di infortunio rispetto alle ore lavorate (UNI7249)

| SERVIZIO                                                         | FREQUENZA<br>RELATIVA | FREQUENZA<br>UNI7249 | RAPPORTO DI<br>GRAVITA' (INAIL) | RAPPORTO DI<br>GRAVITA' (UNI) |
|------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------------------|---------------------------------|-------------------------------|
| INAIL TUTTO IL TERRITORIO – ISTRUZIONE<br>(2008-2010)            | 8,29                  |                      | 0,56                            |                               |
| BIDELLERIA                                                       | 10.10                 | 15.53                | 0.03                            | 0.05                          |
| INAIL TUTTO IL TERRITORIO–ALTRI SERVIZI<br>(2008-2010)           | 83,10                 |                      | 3,93                            |                               |
| PULIZIE                                                          | 0                     | 0                    | 0                               | 0                             |
| TUTTO IL TERRITORIO - TRASPORTI E CO-<br>MUNICAZIONI (2008-2010) | 34,62                 |                      | 4,40                            |                               |
| LOGISTICA/FACCHINAGGIO MANUTENZIONI                              | 0                     | 0                    | 0                               | 0                             |
| INAIL TUTTO IL TERRITORIO - LAV. AGRICOLE<br>(2008-2010)         | 25,12                 |                      | 2,78                            |                               |
| VERDE                                                            | 47.62                 | 63.05                | 0.90                            | 1.20                          |
| INAIL TUTTO IL TERRITORIO – SERVIZI ALLE<br>IMPRESE (2008-2010)  | 13,93                 |                      | 1,18                            |                               |
| AMMINISTRATIVI                                                   | 0                     | 0                    | 0                               | 0                             |
| INAIL TUTTO IL TERRITORIO - TOTALE<br>(2008-2010)                | 23,96                 |                      | 2,30                            |                               |
| TOTALE                                                           | 6.83                  | 8.21                 | 0.12                            | 0.15                          |

FREQUENZA RELATIVA: rapporto tra eventi lesivi indennizzati e numero degli esposti x 102

FREQUENZA UNI7249: rapporto tra eventi lesivi indennizzati e ore lavorate

RAPPORTO DI GRAVITA' (x addetto): Rapporto tra le giornate di inabilità e numero esposti (INAIL)

RAPPORTO DI GRAVITA' (x ore): Rapporto tra le giornate di inabilità e ore lavorate (UNI7249)

Sono stati comparati anche i dati distinti per tipologia di servizio, rapportandoli con quanto riscontrabile negli indici pubblicati dall'INAIL.

| SERVIZIO                   |             | FREQUENZA<br>UNI7249 | RAPPORTO DI<br>GRAVITA' (INAIL) | RAPPORTO DI<br>GRAVITA' (UNI) |
|----------------------------|-------------|----------------------|---------------------------------|-------------------------------|
| BIDELLERIA                 | 2019        | 21,88                | 1,16                            | 1,47                          |
|                            | 2020        | 65.66                | 1.33                            | 2.62                          |
|                            | <b>2021</b> | <b>15.53</b>         | <b>0.90</b>                     | <b>0.05</b>                   |
| PULIZIE e LAVANDERIA       | 2019        | 53,44                | 0,91                            | 1,20                          |
|                            | 2020        | 48.27                | 1.45                            | 1.71                          |
|                            | <b>2021</b> | <b>0</b>             | <b>0</b>                        | <b>0</b>                      |
| LOGISTICA/<br>FACCHINAGGIO | 2019        | 0                    | 0                               | 0                             |
|                            | 2020        | 14.85                | 0.16                            | 0.18                          |
|                            | <b>2021</b> | <b>0</b>             | <b>0</b>                        | <b>0</b>                      |
| VERDE                      | 2019        | 60,99                | 0,69                            | 1,13                          |
|                            | 2020        | 0                    | 0                               | 0                             |
|                            | <b>2021</b> | <b>63.05</b>         | <b>0.90</b>                     | <b>1.20</b>                   |
| AMMINISTRATIVI             | 2019        | 0                    | 0                               | 0                             |
|                            | 2020        | 0                    | 0                               | 0                             |
|                            | <b>2021</b> | <b>0</b>             | <b>0</b>                        | <b>0</b>                      |
| ACCOGLIENZA MINORI         |             | /                    | /                               | /                             |
|                            | 2020        | 0                    | 0                               | 0                             |
|                            | <b>2021</b> | <b>0</b>             | <b>0</b>                        | <b>0</b>                      |
| <b>Totale</b>              | 2020        | <b>26,30</b>         | <b>0,74</b>                     | <b>0,93</b>                   |
|                            | <b>2021</b> | <b>8.21</b>          | <b>0.12</b>                     | <b>0.15</b>                   |

| Tipologia del servizio                     |                                              | 31/12/21<br>Numero infortuni | 31/12/20<br>Numero infortuni                |
|--------------------------------------------|----------------------------------------------|------------------------------|---------------------------------------------|
| PULIZIE                                    | 0                                            |                              | 11 di cui 3 in itinere e 2 non riconosciuti |
| LAVANDERIA                                 | 0                                            |                              | 2 di cui 1 in itinere                       |
| FACCHINAGGIO                               | 1 di cui 1 non riconosciuto                  |                              | 5                                           |
| BIDELLI                                    | 1                                            |                              | 0                                           |
| VERDE                                      | 2                                            |                              | 0                                           |
| AMMINISTRATIVI / CUP / SERVIZI INFORMATICI | 4 (di cui 3 in itinere e 2 non riconosciuti) |                              | 0                                           |
| TRASPORTI MANUTENZIONI                     | 0                                            |                              | 18 di cui 4 in itinere e 2 non riconosciuti |
| TOTALE                                     | 9 (di cui 3 in itinere e 3 non riconosciuti) |                              | 11 di cui 3 in itinere e 2 non riconosciuti |

Complessivamente il quadro è migliorato, nello specifico i servizi pulizie, lavanderia, amministrativi trasporti e manutenzioni non hanno avuto infortuni, nei restanti servizi gli indici sono in miglioramento.

Al fine di impostare idonei programmi di intervento si elaborano le ulteriori statistiche sugli infortuni :

- **agente materiale/ causale dell'infortunio** : si tratta dell'analisi di "che cosa" e "come" si è verificato l'infortunio. Ciò consente di predisporre piani di sicurezza rivolti a migliorare la sicurezza dei posti di lavoro, delle macchine, attuare programmi di formazione specifica per i lavoratori

| <b>Eventi lesivi per agente</b>                      | <b>%le al 31/12/21</b> |
|------------------------------------------------------|------------------------|
| Superficie scivolosa o bagnata                       | 16                     |
| Caduta di oggetti                                    | 0                      |
| Oggetto contundente/tagliente                        | 0                      |
| Mobili/arredi/oggetti situati nel luogo di lavoro    | 34                     |
| Fuoriuscita / contatto con calce o liquidi / polvere | 0                      |
| Animale o insetto                                    | 0                      |
| Altra persona                                        | 0                      |
| Incidente con il mezzo di trasporto                  | 28                     |
| Distrazione                                          | 28                     |
| Altro                                                | 33                     |
| <b>Totale</b>                                        | <b>100%</b>            |

| <b>Eventi lesivi per causale</b>                                       | <b>%le al 31/12/21</b> |
|------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| Sollevamento di pesi / sollev. o spostamento di oggetti e/o arredi     | 0                      |
| Preparazione di attrezzi di lavoro                                     | 0                      |
| Utilizzo di attrezzi di lavoro/calce o altri prodotti liquidi          | 0                      |
| Preparazione della calce o altre preparazioni liquide                  | 0                      |
| Scivolamento, caduta nel percorso"in itinere"                          | 0                      |
| Potature di piante                                                     | 15                     |
| Scivolamento, caduta, urto o perdita di equilibrio nel luogo di lavoro | 15                     |
| Spostamento all'interno del luogo di lavoro                            | 0                      |
| Percorso casa-lavoro con mezzo di spostamento (in itinere)             | 42                     |
| Altro                                                                  | 28                     |

| <b>Eventi lesivi per sede</b>                            | <b>%le al 31/12/21</b> |
|----------------------------------------------------------|------------------------|
| Capo                                                     | 0                      |
| Occhi                                                    | 0                      |
| Collo                                                    | 14                     |
| Arti                                                     | 0                      |
| Mani, piedi, dita (falangi)                              | 29                     |
| Articolazioni e giunture (polso,gomito,spalla,ginocchio) | 14                     |
| Cute / unghie                                            | 0                      |
| Schiena/Torace                                           | 29                     |
| Bacino                                                   | 0                      |
| Altro                                                    | 14                     |

| <b>Per natura</b>                                             | <b>%le al 31/12/21</b> |
|---------------------------------------------------------------|------------------------|
| Trauma contusivo                                              | 70                     |
| Trauma cranico                                                | 0                      |
| Colpo di frusta                                               | 0                      |
| Ferita da taglio                                              | 15                     |
| Strappo muscolare/trauma contusivo                            | 0                      |
| Irritazione cutanea,abrasione                                 | 0                      |
| Frattura                                                      | 0                      |
| Penetrazione di agenti esterni negli occhi (polvere, calce..) | 0                      |
| Puntura di insetto                                            | 0                      |

Altro

15

Dall'analisi delle cause di infortunio si evince che:

- il 58% degli infortuni sono derivati dal normale svolgimento dell'attività lavorativa
- le lesioni più frequenti : trauma contusivo.
- le cause che hanno portato agli infortuni sono prevalentemente dovute a potatura piante, scivolamento, caduta ecc (30%), percorso casa-lavoro (42%). Tutti gli indici denotano un buon miglioramento.

### Malattie professionali

Nel 2021 sono pervenute n. 5 richieste di malattie professionali di cui 5 in corso (facchinaggio)

|      |                          | N. richieste<br>per servizio | negativo | positivo | in corso |
|------|--------------------------|------------------------------|----------|----------|----------|
| 2019 | logistica e facchinaggio | 0                            | 0        | 0        | 0        |
|      | bidelleria               | 0                            | 0        | 0        | 0        |
|      | pulizie                  | 2                            | 0        | 0        | 2        |
|      | manutenzione del verde   | 0                            | 0        | 0        | 0        |
|      | call center              | 0                            | 0        | 0        | 0        |
|      | <b>totale</b>            | <b>2</b>                     | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>2</b> |
| 2020 | logistica e facchinaggio | 3                            | 1        | 0        | 0        |
|      | bidelleria               | 0                            | 0        | 0        | 0        |
|      | pulizie                  | 3                            | 3        | 0        | 2        |
|      | manutenzione del verde   | 0                            | 0        | 0        | 0        |
|      | call center              | 0                            | 0        | 0        | 0        |
|      | <b>totale</b>            | <b>6</b>                     | <b>4</b> | <b>0</b> | <b>2</b> |
| 2021 | logistica e facchinaggio | 5                            | 0        | 0        | 5        |
|      | bidelleria               | 0                            | 0        | 0        | 0        |
|      | pulizie                  | 0                            | 0        | 0        | 0        |
|      | manutenzione del verde   | 0                            | 0        | 0        | 0        |
|      | call center              | 0                            | 0        | 0        | 0        |
|      | <b>totale</b>            | <b>5</b>                     | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>5</b> |

Dalla elaborazione dei dati infortunistici si evidenzia un netto miglioramento dell'indice di frequenza relativa , sia uni che inail e dell'indice di gravità. I risultati decisamente positivi denotano una soddisfacente efficacia della formazione effettuata

| ANNO                                  | FREQUENZA<br>RELATIVA | FREQUENZA<br>UNI7249 | RAPPORTO<br>DI GRAVITA'<br>(INAIL) | RAPPORTO<br>DI GRAVITA'<br>(UNI) |
|---------------------------------------|-----------------------|----------------------|------------------------------------|----------------------------------|
| INAIL TUTTO IL TERRITORIO (2008-2010) | 23,93                 | -                    | 2,30                               | -                                |
| INAIL MARCHE (2008-2010)              | 26,74                 | -                    | 2,68                               | -                                |
| NUOVI ORIZZONTI 2019 (transitati)     | 20,30                 | 23,96                | 0,59                               | 0,70                             |
| NUOVI ORIZZONTI 2020 (transitati)     | 21,05                 | 26,30                | 0,74                               | 0,93                             |
| NUOVI ORIZZONTI 2021 (transitati)     | <b>6.83</b>           | <b>8.21</b>          | <b>0.12</b>                        | <b>0.15</b>                      |

In considerazione di quanto sopra e dell'analisi dei rischi l'azienda individua le seguenti azioni migliorative.

| Obiettivo                                                          | Intervento migliorativo previsto                       | Intervento migliorativo attuato                                                                                                                                            | Risorse                | Indicatori 2021 e risultati                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | target 2021                                                                                                                                |
|--------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ridurre l'indice di frequenza e gravità globali in tutti i servizi | Continuare nel processo avviato di formazione continua | L'azienda nel 2021 ha attuato il piano di formazione sicurezza per la formazione e l'aggiornamento ai sensi dell'accordo stato regione 2011 nonostante la pandemia in atto | Datore di lavoro e RSP | <p>Ridurre l'indice di gravità e frequenza in tutti i servizi <b>raggiunto</b></p> <p>% dei dipendenti intervistati che ritiene di ricevere adeguata informazione in materia di sicurezza <b>68,1%% si 23,31% abb</b></p> <p>% lavoratori che si sente adeguatamente protetto contro i rischi del lavoro <b>57,06% si 35,58% abb</b></p> <p>% lavoratori che si ritengono soddisfatti dei dispositivi di sicurezza individuale <b>79,14% si 9,82% abb</b></p> <p>n. soggetti covid positivo da lavoro <b>raggiunto</b></p> | <p>Per tutti i servizi: riduzione indici</p> <p>&gt; =70%</p> <p>&gt;= 68%</p> <p>&gt;= 88%</p> <p>&lt;5%</p> <p>Tempi:<br/>31.12.2021</p> |

#### 5.4 Libertà di associazione

##### Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva

La Cooperativa sociale NUOVI ORIZZONTI riconosce naturalmente ai dipendenti il diritto di aderire a qualsiasi Sindacato e la possibilità di eleggere propri rappresentanti. In NUOVI ORIZZONTI sono presenti:

- n. 3 rappresentanti sindacali eletti dai lavoratori che non sono soggetti ad alcuna discriminazione e che possono comunicare liberamente con i lavoratori e incontrarsi con loro ogni qualvolta sia necessario usufruendo anche dei locali messi a disposizione dalla cooperativa;
- n. 2 rappresentanti dei lavoratori per SA8000

L'azienda applica quanto previsto dal CCNL e dalle vigenti normative di legge.

Nel corso del 2021 non si sono riscontrate particolari problematiche di natura sindacale.

La possibilità di partecipazione agli scioperi da parte dei lavoratori è dichiaratamente garantita dalla cooperativa e le ore perse per sciopero sono di regola quelle relative alla partecipazione a scioperi generali nazionali, mentre non sono stati mai stati indetti scioperi relativi a vertenze sindacali interne alla cooperativa.

Spazi aziendali appositi sono stati adibiti alle comunicazioni sindacali ed utilizzati per lo svolgimento delle riunioni sindacali. Nel rispetto delle distinte responsabilità, l'attenzione al dialogo con le organizzazioni sindacali dovrebbe favorire l'affermarsi di una mentalità orientata alla risoluzione dei problemi attraverso il coinvolgimento delle parti.

Alla data del 31/12/21 i lavoratori iscritti al sindacato sono così suddivisi:

C.G.I.L. : n 48 pari al 35%

CISL : n.69 pari al 50,5%

U.I.L. : n 8 pari al 6%

SNALV CONFESAL : n 1 pari al 0,75%

CSE-FLILAI : n 6 pari al 4%

UGL : n.1 pari al 0,75%

USB n.4 pari al 3%

Anche nell'anno 2021 non si sono svolti, causa covid-19, incontri formativi allo scopo di orientare positivamente le energie dei soci lavoratori, coinvolgerli in un percorso di auto-miglioramento, accrescere nei lavoratori normodotati e non l'autostima e la consapevolezza, per i lavoratori normodotati la percezione dell'importanza del proprio operare quotidiano anche in relazione al loro affiancamento a soggetti diversamente abili, informare sulla certificazione etica SA8000.

Nell'indagine di people satisfaction rispetto alle domande proposte è emerso che il 77,30% (82,32% nel 2020) degli intervistati indicano che l'adesione ad una organizzazione sindacale non è percepito come una discriminante contro il 3,68% che invece ritiene il contrario (5,52% nel 2020), gli "abbastanza" si attestano al 14,11%. Il 71,17% dichiara di essere al corrente che è stato eletto un rappresentante della sicurezza e per la SA8000, mentre l'11,66% dichiara di non saperlo. Su questo punto gli "abbastanza" si attestano all'15,34%

Le domande erano:

1. Secondo il tuo parere, il fatto di aderire ad un'organizzazione sindacale può essere percepito dalla cooperativa come una discriminante nei confronti del lavoratore?
2. Sei al corrente che la cooperativa ha nominato al suo interno dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e per la SA8000?

Prospetto delle risposte alla sesta serie di domande

| Tipo di risposta | Numero risposte |      | Percentuale rispetto al campione |         | Differenza % con 2020 |        |
|------------------|-----------------|------|----------------------------------|---------|-----------------------|--------|
|                  | S6R1            | S6R2 | S6R1                             | S6R2    | S6R1                  | S6R2   |
| si               | 6               | 116  | 3,68%                            | 71,17%  | -2,16%                | -2,86% |
| abb              | 126             | 19   | 77,30%                           | 11,66%  | -4,52%                | -1,33% |
| no               | 23              | 25   | 14,11%                           | 15,34%  | 3,07%                 | 4,30%  |
| vuoto            | 8               | 3    | 4,91%                            | 1,84%   | 3,61%                 | -0,11% |
| tot              | 163             | 163  | 100,00%                          | 100,00% | 0,00%                 | 0,00%  |

In base a quanto sopra indicato la direzione ha definito i seguenti obiettivi ed interventi

| Obiettivo                                                                                      | Intervento migliorativo                                | Intervento migliorativo attuato nel 2021               | Risorse        | Indicatore nel 2021 e risultati                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | target Target 2021                                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| Assicurare il diritto dei lavoratori alla libera associazione e alla contrattazione collettiva | Formazione e condivisione target e Sistema di Gestione | Formazione e condivisione target e Sistema di Gestione | Senior Manager | nn. di contenziosi aperti<br><b>1</b><br>n. reclami o denunce limitazioni e mancato esercizio della libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva <b>0</b><br><br>Ore assemblee sindacali retribuite <b>12</b><br><br>% di coloro che ritengono che la partecipazione ad un sindacato non è una discriminante <b>77.30%</b><br><br>% di coloro che sono a conoscenza che sono stati eletti RLS SA8000 <b>71,17% si 11,66% abb</b> | =0<br><br>= 0<br><br>= 30<br><br>>82%<br><br>>80%<br><br>Tempi:<br>31.12.2021 |

## **5.5 Discriminazione**

---

### Situazione aziendale

Nuovi Orizzonti per l'assunzione del proprio personale non pone alcuna restrizione relativa a sesso, razza, ceto o religione o affinità politica.

A tal proposito la cooperativa opera una politica di estrema collaborazione con eventuali collaboratori che richiedono e/o effettuino specifiche richieste in merito.

Ove e quando possibile vengono concordate con il dipendente/i come gestire le richieste stesse. Durante la selezione/colloqui di lavoro verifica l'attinenza e le capacità del candidato/a svolgere la mansione oggetto del colloquio.

Nuovi orizzonti non ricorre o dà sostegno ad alcuna forma di discriminazione nei confronti dei propri lavoratori, garantisce le pari opportunità a tutti i dipendenti e non attua né permette interferenze nella loro vita privata o religiosa, nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, né favorisce comunque alcun tipo di discriminazione in base a razza, ceto, casta, origine nazionale, territoriale o sociale, stato civile, nascita, religione, disabilità, genere, responsabilità familiari, opinioni politiche, appartenenza sindacale, età o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

### Cessazioni/Assunzioni.

Nuovi orizzonti non interferisce con l'esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare esigenze, connessi a razza, origine nazionale o sociale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale, opinioni politiche o a qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

### Presenza femminile.

La presenza femminile in cooperativa è superiore alla presenza maschile.

### Extracomunitari:

La presenza di extracomunitari è pari al 14%

### Disabili e categorie protette:

La presenza rispetto ai normodotati è pari al 51,6%

Nuovi orizzonti non permette alcun comportamento che sia minaccioso, offensivo tra lavoratori e tra lavoratori e Cooperativa, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico in tutti i luoghi di lavoro indipendentemente dal fatto che tali locali siano di proprietà o di Clienti Nuovi orizzonti non sottopone in alcun caso il personale femminile a test di gravidanza o di verginità.

### PARITA' DI SALARIO E DISCRIMINAZIONE

Diritto ad un salario uguale tra uomo e donna e assenza di discriminazione.

E' vietata qualsiasi scorrettezza che pregiudichi il diritto alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta. Il diritto di pari opportunità deve essere rispettato anche in fase di assunzione o dimissione e in caso di promozione e formazione. E' vietata qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata sulla razza, sesso, l'età, la religione, l'opinione politica, la nazionalità o la classe sociale

Si riportano di seguito gli indicatori sulle risorse umane. I dati sono tratti dal Data Base presente presso la cooperativa.



**Andamento dell'occupazione** (inclusi co.co.pro ed esclusi parasubordinati)

| Periodo    | Rapporti di lavoro | Svantaggiati | Normodotati |
|------------|--------------------|--------------|-------------|
| 31.12.2021 | 382                | 125          | 257         |
| 31.12.2020 | 472                | 175          | 297         |

La cooperativa ha in organico al 31.12.21, 125 persone assunte diversamente abili e il rapporto tra la media di diversamente abili annuale e la media dei normodotati annuale è pari al 48,6% , in calo rispetto al 2020, mentre la media di diversamente abili rispetto al totale assunti è 32,7%

**Composizione dell'occupazione per sesso**

| Periodo  | Rapporti di lavoro | Femmine | Maschi |
|----------|--------------------|---------|--------|
| 31.12.21 | 382                | 73%     | 27%    |
| 31.12.20 | 472                | 79%     | 21%    |

**Composizione dei dipendenti per contratto e sesso**

| Contratto                  | maschi | femmine | TOTALE |
|----------------------------|--------|---------|--------|
| CS - Cooperative sociali   | 74     | 225     | 299    |
| FV – Facchini              | 31     | 37      | 68     |
| PI - Pulizie industria     | 0      | 15      | 5      |
| METALMECCANICA / INDUSTRIA | 0      | 0       | 0      |
| COMMERCIO TERZIARIO        | 0      | 0       | 0      |
| EDILIZIA COOPERATIVA       | 0      | 0       | 0      |
| CoCoCo – Pro               | 0      | 0       | 0      |
|                            | 105    | 277     | 382    |

**Composizione del personale svantaggiato per sesso**

| Contratto                | maschi | femmine | TOTALE |
|--------------------------|--------|---------|--------|
| S - Cooperative sociali  | 30     | 87      | 117    |
| FV - Facchini            | 4      | 2       | 6      |
| PI - Pulizie industria   | 0      | 2       | 2      |
| METALMECCANICA INDUSTRIA | 0      | 0       | 0      |

**Composizione personale per contratto sesso durata rapporto lavoro ( T.D. / T.I.)**

| CONTRATTO                | MASCHI                    | FEMMINE                     | TOTALE                      |
|--------------------------|---------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| CS - Cooperative sociali | <b>T.D./ T.I.</b><br>7/67 | <b>T.D./ T.I.</b><br>39/186 | <b>T.D./ T.I.</b><br>46/253 |
| FV – Facchini            | <b>T.D./ T.I.</b><br>8/23 | <b>T.D./ T.I.</b><br>4/33   | <b>T.D./ T.I.</b><br>12/56  |

|                            |                           |                           |                           |
|----------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| PI – Pulizie Industria     | <b>T.D./ T.I.</b><br>0/0  | <b>T.D./ T.I.</b><br>0/15 | <b>T.D./ T.I.</b><br>0/15 |
| Metalmecanica<br>Industria | <b>T.D./ T.I.</b><br>0/00 | <b>T.D./ T.I.</b><br>0/0  | <b>T.D./ T.I.</b><br>0/0  |

**Composizione del personale svantaggiato per contratto , sesso e durata rapporto lavoro ( T.D. / T.I.)**

| CONTRATTO                | MASCHI                    | FEMMINE                   | TOTALE                      |
|--------------------------|---------------------------|---------------------------|-----------------------------|
| CS - Cooperative sociali | <b>T.D./ T.I.</b><br>3/27 | <b>T.D./ T.I.</b><br>7/80 | <b>T.D./ T.I.</b><br>10/107 |
| FV – Facchini            | <b>T.D./ T.I.</b><br>0/4  | <b>T.D./ T.I.</b><br>0/2  | <b>T.D./ T.I.</b><br>0/6    |
| PI - Pulizie industria   | <b>T.D./ T.I.</b><br>0/0  | <b>T.D./ T.I.</b><br>0/2  | <b>T.D./ T.I.</b><br>0/2    |
|                          | 3/31                      | 7/84                      | 10/115                      |

Nella tabella che segue la percentuale dei dipendenti al 31.12.21 distinta in presenza femminile e maschile per cittadini italiani ed extracomunitari

| Descrizione Servizio  | FEMMINE<br>(ITALIANE) % | MASCHI<br>(ITALIANI)% | FEMMINE<br>(EXTRACOMU-<br>NITARI)<br>% | MASCHI<br>EXTRACOMU-<br>NITARI)<br>% | DISABILI E CA-<br>TEGORE PRO-<br>TETTE % |
|-----------------------|-------------------------|-----------------------|----------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------------|
| PULIZIE               | 84%                     | 4%                    | 12%                                    | 0                                    | 11%                                      |
| BIDELLERIA            | 97%                     | 0                     | 3%                                     | 0                                    | 46%                                      |
| FACCHINI              | 44%                     | 45%                   | 8%                                     | 3%                                   | 8%                                       |
| LAVANDERIA            | 100%                    | 0                     | 0                                      | 0                                    | 45%                                      |
| MENSA                 | 100%                    | 0                     | 0                                      | 0                                    | 0                                        |
| CUP                   | 82%                     | 18%                   | 0                                      | 0                                    | 57%                                      |
| TRASPORTI             | 0                       | 100%                  | 0                                      | 0                                    | 0                                        |
| VERDE                 | 8%                      | 88%                   | 0                                      | 4%                                   | 33%                                      |
| AMMINISTRATIVI/UFFICI | 51%                     | 49%                   | 0                                      | 0                                    | 21%                                      |

1- *Ti trovi bene con i tuoi colleghi di lavoro, ti fidi di loro?*

Nel 2021 risponde “SI” il 47,85%, “NO” 0,61% ; gli “ABBASTANZA” sono il 44,79%

Risultati del 2020: “SI” il 62,43%, “NO” 3,31% ; gli “ABBASTANZA” sono il 33,70%

2- *Hai partecipato a qualche corso di formazione, o riunione interna, organizzati o proposti dalla cooperativa negli ultimi 3 anni?*

Nel 2021 risponde “SI” il 78,53% ; “NO” 10,43%; gli ABB“ABBASTANZA” sono il 7,36% mentre il 3,68 % non risponde.

Risultati del 2020: “SI” 81,77% ; “NO” 14,36%; gli ABB“ABBASTANZA” sono lo 0,55% mentre il 3,31 % non risponde.

3- *Conosci il regolamento interno della cooperativa?*

Nel 2021 risponde “SI” il 38,04%, “ABBASTANZA” 40,49%, “NO” 17,79%, il 3,68% non risponde

Risultati del 2020: “SI” il 44,20%, “ABBASTANZA” 42,54%, “NO” 10,50%, il 2,76% non risponde.

4- *Ti senti trattato dai tuoi superiori con dignità e rispetto?*

Nel 2021 risponde "SI" il 61,35% ; "ABBASTANZA" il 28,83%; "NO" 8,59%.

Risultati del 2020: "SI" il 63,54% ; "ABBASTANZA" il 28,18%; "NO" 7,73%.

5- *All'interno del tuo servizio ritieni che ci sia una equa distribuzione dei lavori/ compiti?*

Nel 2021 risponde "SI" il 44,7%, "NO" il 18,40%, "ABBASTANZA" il 35,58%.

Risultati del 2020: "SI" il 52,49%, "NO" il 14,36%, "ABBASTANZA" il 31,49%.

6 - *Ritieni che il tuo responsabile / coordinatore sia disponibile e corretto nei tuoi confronti*

Nel 2021 risponde "SI" il 73,01% ; "NO" 1,84% , "ABBASTANZA" il 23,31%.

Risultati del 2020: "SI" il 69,06% ; "NO" 4,97% , "ABBASTANZA" il 24,86%.

|             | Tipo di risposta | S5R1    | S5R2    | S5R3    | S5R4    | S5R5    | S5R6    |
|-------------|------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| N° risposte | si               | 78      | 128     | 62      | 100     | 73      | 119     |
|             | no               | 73      | 12      | 66      | 47      | 58      | 38      |
|             | abb              | 11      | 17      | 29      | 14      | 30      | 3       |
|             | vuoto            | 1       | 6       | 6       | 2       | 2       | 3       |
|             | tot              | 163     | 163     | 163     | 163     | 163     | 163     |
| Percentuale | si               | 47,85%  | 78,53%  | 38,04%  | 61,35%  | 44,79%  | 73,01%  |
|             | no               | 44,79%  | 7,36%   | 40,49%  | 28,83%  | 35,58%  | 23,31%  |
|             | abb              | 6,75%   | 10,43%  | 17,79%  | 8,59%   | 18,40%  | 1,84%   |
|             | vuoto            | 0,61%   | 3,68%   | 3,68%   | 1,23%   | 1,23%   | 1,84%   |
|             | tot              | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Dall'indagine di people satisfaction si evidenzia una sostanziale diminuzione di tutti gli indicatori. E' da supporre che il difficile momento che stiamo attraversando ha portato ad una generale insicurezza e timore di perdita del lavoro.

In base a quanto sopra indicato la direzione ha definito i seguenti obiettivi ed interventi:

| Obiettivo                                                | Intervento migliorativo                        | mi-<br>Intervento migliorativo effettuato                                                                                                                | Risorse        | Indicatore 2021 e risultati                                                                                                                                                                                                                                         | Target 2021                                                                                             |
|----------------------------------------------------------|------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Porre maggiore attenzione al tema delle pari opportunità | Attuazione di Giornate Incontro sui temi etici | Con la pandemia ancora in corso le riunioni formative e informative sono state ridotte a quelle obbligatorie per legge, l'intervento è rimandato al 2022 | Senior Manager | <p>% di chi si sente trattato con dignità e rispetto <b>61,35% si 28,83% abb</b></p> <p>% di chi ritiene che ci sia un'equa distribuzione dei lavori/compiti <b>44,7% si 18,40%% abb</b></p> <p>% appartenenti a categorie protette assunti nel 2021 <b>18%</b></p> | <p>&gt;= 64%</p> <p>&gt;= 54%</p> <p>= rispetto all'anno 2020 (15,21%)</p> <p>Tempi:<br/>31.12.2021</p> |

## 5.6 Pratiche disciplinari

La Cooperativa sociale NUOVI ORIZZONTI si astiene naturalmente dal ricorrere o dare sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, violenza verbale.

Anche nel 2021 non si sono verificati reclami per abusi fisici, verbali o di carattere sessuale tra azienda e lavoratori e tra i lavoratori stessi.

I provvedimenti disciplinari adottati dalla Cooperativa sono descritti e regolamentati nel regolamento interno della Cooperativa sociale, a disposizione di tutti i lavoratori.

E' regola interna di NUOVI ORIZZONTI inviare contestazioni disciplinari scritte (racc. a.r.), solo per gravi motivi contemplati sia dal contratto collettivo di categoria che dal regolamento interno quali l'assenza ingiustificata, per abbandono del luogo di lavoro, per comportamenti scorretti che ledono l'immagine della Cooperativa.

Tra i possibili provvedimenti disciplinari previsti dal Regolamento interno, la Cooperativa sociale ha utilizzato lettere di richiamo che vengono inviate dopo alcuni richiami verbali effettuati dal responsabile di settore o coordinatore; il responsabile dell'ufficio personale conserva e archivia copia delle lettere di reclamo inviate e relativa risposta; ogni lettera di reclamo viene sottoposta per approvazione di conformità al consulente del lavoro. Le lettere di richiamo vengono redatte e firmate dai responsabili di servizio. Ma ciò che viene maggiormente incentivato è la comunicazione e la relazione.

Nella maggior parte dei casi le lettere di richiamo vengono mandate per gravi motivi contemplati sia dal contratto collettivo di categoria che dal regolamento interno quali l'assenza ingiustificata, per abbandono del luogo di lavoro, per comportamenti scorretti che ledono l'immagine della Cooperativa.

Dall'analisi dei casi illustrati dall'ufficio personale, risulta che sono stati emessi n.23 procedimenti disciplinari al conformi ai criteri stabiliti nel regolamento interno ma nessuno relativo alla sicurezza.. In termini percentuali sulla forza lavoro transitata nel 2021, le procedure disciplinari sono state pari al 5,2% in aumento rispetto al 2020 .

Le tipologie di provvedimenti disciplinari sono:

|                                            |
|--------------------------------------------|
| Contestazione disciplinare (Raccom A/R) 23 |
| Richiamo verbale n.0                       |
| Richiamo scritto n.5                       |
| 1 giorno di sospensione n. 3               |
| 2 giorni di sospensione n.2                |
| 3 giorni di sospensione N.4                |
| 4 giorni di sospensione N.3                |
| 5 Multa N. 5                               |
| 6 Sospensione cautelare N. 0               |
| 7 Licenziamento N.1                        |

[illegible]

### 5.7 Orario di lavoro

L'orario di lavoro svolto dal socio lavoratore risulta di norma costituito da un monte ore mensile necessario allo svolgimento delle funzioni e/o attività per cui lo stesso è stato inserito per la mansione che svolge. La Cooperativa sociale NUOVI ORIZZONTI si conforma all'orario di lavoro previsto dalle leggi nazionali, con la specifica che, in ogni caso, al personale non deve essere richiesto di lavorare per un periodo superiore alle 48 ore settimanali e deve essere previsto almeno un giorno di riposo ogni periodo di 7 giorni.

La Cooperativa garantisce che il lavoro straordinario:

- non ecceda le 8 ore settimanali per lavoratore e per non più di quattro mesi all'anno
- non sia richiesto se non in circostanze aziendali eccezionali e a breve termine
- sia sempre retribuito con una tariffa superiore a quella regolare

Se l'azienda è parte di una contrattazione collettiva la richiesta di lavoro straordinario è fatta nel rispetto di tale accordo.

Gli orari di lavoro, dal lunedì al venerdì, sono specificamente determinati per i dipendenti e per i lavoratori turnisti. Il lavoro straordinario è richiesto a fronte di picchi di lavoro connessi a particolari commesse oppure per attività legate a figure professionali di particolare specializzazione.

Esso è comunque sempre volontario e concordato con il dipendente. Causa pandemia, sono stati utilizzati permessi, ferie, quasi nulla la cassa integrazione, e per chi opera nei servizi essenziali, un piccolo incremento di ore di suppletive/straordinario

Dall'analisi di people satisfaction è emerso quanto segue. Rispetto alle domande:

1 - Sei soddisfatto del tuo lavoro? –S8R1

2- Il lavoro che svolgi ti fa sentire adeguato e utile?-S8R2

| Tipo di risposta | Numero risposte |      | Percentuale rispetto al campione |         | Differenza % con 2020 |         |
|------------------|-----------------|------|----------------------------------|---------|-----------------------|---------|
|                  | S8R1            | S8R2 | S8R1                             | S8R2    | S8R1                  | S8R2    |
| si               | 81              | 84   | 49,69%                           | 51,53%  | -13,29%               | -14,22% |
| no               | 19              | 18   | 11,66%                           | 11,04%  | 4,48%                 | 4,41%   |
| abb              | 63              | 60   | 38,65%                           | 36,81%  | 8,82%                 | 9,74%   |
| vuoto            | 0               | 1    | 0,00%                            | 0,61%   | 0,00%                 | 0,06%   |
| tot              | 163             | 163  | 100,00%                          | 100,00% | 0,00%                 | 0,00%   |

Il 49,69% dichiara di essere soddisfatto del lavoro (62,98% nel 2020), il 51.53% dichiara che il lavoro lo fa sentire utile (nel 2020 il 65,75%)

| Obiettivo                                                                                                                | Intervento migliorativo                                                                                               | Intervento migliorativo Attuato                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Risorse                                                    | Indicatore 2021 e risultati                                                                                                                                                   | target 2021                                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| Migliorare l'efficienza dell'orario lavorativo, riducendo al minimo indispensabile le ore di straordinari /supplementari | Definire un piano di monitoraggio finalizzato a tenere sotto controllo il rispetto dell'orario di lavoro contrattuale | Monitoraggio costante dell'ufficio personale finalizzato a tenere sotto controllo il rispetto dell'orario di lavoro contrattuale e monitoraggio e tenuta sotto controllo dei turni e gg ferie goduti<br>l'anno 2021 è stato anomalo causa covid, in quanto si sono resi necessari utilizzo di ferie e permessi e uso di straordinari per il personale in servizio, anche se comunque dentro le regole dei contratti | Ufficio Personale /responsabili dei servizi e coordinatori | percentuale delle ore supplementari/straordinari sul totale delle ore lavorate <b>&gt;16%</b><br><br>% operatori dichiarano di essere soddisfatti del lavoro <b>49,69% si</b> | <= 15%<br><br>>= 65%<br><br>Tempi:<br>31.12.2021 |



### **5.8 Retribuzione**

La cooperativa sociale NUOVI ORIZZONTI garantisce normalmente l'applicazione dei salari dei CCNL Cooperative Sociali, settore di appartenenza della cooperativa, il quale è sufficiente a coprire i bisogni essenziali dei lavoratori. A seguito della facoltà disposta dal CCNL Cooperative Sociali, NUOVI ORIZZONTI applica anche altri CCNL ugualmente sufficienti a coprire i bisogni essenziali.

NUOVI ORIZZONTI applica il salario di ingresso per le persone disabili, previsto dal CCNL Cooperative Sociali.

La Cooperativa garantisce che la composizione dei salari e delle indennità sia sempre indicata con chiarezza, che questi ultimi siano corrisposti prevalentemente tramite bonifico bancario o bonifico domiciliato postale, nel modo più conveniente per i lavoratori, e che la busta paga dei lavoratori venga recapitata direttamente a casa.

La Cooperativa garantisce che non vengono stipulati accordi di lavoro e programmi di falso apprendistato volti ad evitare l'adempimento dei suoi obblighi in base alla normativa vigente sul lavoro e sulla sicurezza sociale. Proprio in ragione dell'applicazione dei CCNL tali stipendi risultano sufficienti a garantire le esigenze di base del personale.

L'ufficio paghe ha in carico l'elaborazione delle ore, ad un consulente esterno è invece affidata l'elaborazione delle buste paga, l'aggiornamento normativo e la consulenza in materia di diritto del lavoro e tributario.

Oltre al responsabile del personale, l'ufficio è stato strutturato da un numero di collaboratori adeguato a supportare le esigenze di una struttura così numerosa. La collaborazione continua dell'ufficio paghe con lo studio di consulenza esterna, permette di affrontare con immediatezza le situazioni critiche che possono emergere.

L'informatizzazione e l'integrazione dei processi dell'ufficio del personale con i processi di pianificazione e assegnazione risorse consente una gestione efficace e efficiente delle risorse umane. I risultati ottenuti evidenziano una riduzione pressoché a zero degli errori nel calcolo delle retribuzioni.

La busta paga è comprensibile e regolarmente dettagliata riguardo la composizione del salario e delle indennità. Eventuali chiarimenti o spiegazioni in merito alla composizione della busta paga sono evase dall'Ufficio del personale.

NUOVI ORIZZONTI, per la peculiarità dei propri servizi, ha lavoratori non impiegati nei mesi di Luglio e Agosto in occasione della chiusura delle scuole (vedi contratto Bidelli). Per assicurare a questi lavoratori un salario anche in questi mesi è attiva la procedura interna che prevede la disponibilità "preferenziale" da parte della cooperativa di impiegare questi lavoratori in lavori alternativi, qualora ne facciano espressa richiesta.

Per correggere eventuali errori dovuti a distrazione, l'Ufficio Paghe segue una procedura di controllo e monitoraggio per correggere possibili anomalie. Oltre al controllo tipico di ogni ufficio paghe sulle ore lavorate e relative buste paga (controllo rafforzato dal sistema informatizzato ad hoc che evita possibili errori dovuti a calcoli manuali), l'ufficio verifica tutte le buste paga predisposte dal consulente verificando dati contributivi, contratto collettivo di categoria, assegni familiari, ecc.

Alla data del 31/12/21 sono risultati errori inferiori all'1%.

Il 61,35% (64,64% nel 2020) afferma di conoscere il contratto di lavoro, il 46,83% (il 50,83% nel 2020) dichiara di comprendere la busta paga mentre, il 73,62% (76,24% l'anno prima) conferma che lo stipendio percepito è quello del contratto. Riguardo alla piena applicazione dei benefici contrattuali risponde affermativamente il 59,51% (71,27% nel 2020).

| Tipo di risposta | S3 R1 | S3R2 | S3R3 | S3R4 | S3 R1%  | S3R2%   | S3R3%   | S3R4%   |
|------------------|-------|------|------|------|---------|---------|---------|---------|
| si               | 100   | 76   | 120  | 97   | 61,35%  | 46,63%  | 73,62%  | 59,51%  |
| abb              | 60    | 83   | 24   | 51   | 36,81%  | 50,92%  | 14,72%  | 31,29%  |
| no               | 1     | 3    | 12   | 13   | 0,61%   | 1,84%   | 7,36%   | 7,98%   |
| vuoto            | 2     | 1    | 7    | 2    | 1,23%   | 0,61%   | 4,29%   | 1,23%   |
| <b>controllo</b> | 163   | 163  | 163  | 163  | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Le domande erano:

1. Conosci il tuo contratto di lavoro? - S3 R1
2. Riesci a leggere ed a comprendere la busta paga? S3 R2
3. Lo stipendio che prendi è quello previsto dal Contratto Nazionale del Lavoro? - S3 R3
4. Ritieni che i benefici contrattuali a favore dei dipendenti siano pienamente applicati dall'azienda (aggiornamento stipendi, permessi, ferie, benefici connessi con il parto e il puerperio delle lavoratrici ..)? S3 R4

| Obiettivo                                                                                                   | Intervento migliorativo                                                                                              | Intervento migliorativo attuato                                             | Risorse           | Indicatore 2021 e risultati                                                                                                                                                         | target 2021                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| Migliorare la percentuale di quanti ritengono che lo stipendio percepito corrisponda a quello del contratto | Programmazione incontri formativi-informativi con i lavoratori esplicativi sulla contrattualistica e la retribuzione | Gli incontri non si sono fatti causa pandemia. Intervento rimandato al 2022 | Ufficio Personale | Stipendio corrispondente al contratto<br>73,62% si 7,36 abb<br><br>comprensione busta paga 46,83% si 1,84% abb<br><br>valore relativo all'applicazione dei benefici 59,51% si 7,98% | >78%<br><br>>=55%<br><br>>74% |
|                                                                                                             |                                                                                                                      |                                                                             |                   |                                                                                                                                                                                     | Tempi:<br>31.12.2021          |

## **6.9 Sistema di gestione**

---

### **9.1 POLITICHE, PROCEDURE E REGISTRAZIONI**

Il Senior management e la Direzione Generale, hanno definito una Politica scritta per informare il personale di aver scelto di rispettare lo Standard SA8000.

La Società conforma la propria attività interna ed esterna al rispetto dei principi contenuti nell'SA8000, nel convincimento che l'etica nella conduzione degli affari sia da perseguire congiuntamente al successo della cooperativa.

Uno degli obiettivi primari di della cooperativa è la valorizzazione della stessa e la creazione di valore per i soci e dipendenti, garantendo al contempo la tutela delle aspettative dei propri clienti .

La politica include l'impegno ad adeguarsi a tutti i requisiti dello Standard SA8000 e a rispettare gli strumenti internazionali come elencati nella precedente sezione sugli Elementi Normativi e Loro Interpretazione. Essa inoltre impegna Nuovi Orizzonti a essere conforme con: le leggi nazionali, le altre leggi applicabili e gli altri requisiti sottoscritti.

Nel perseguire tale obiettivo la Società si attiene ai seguenti principi generali di comportamento: rispetto delle leggi e dei regolamenti, correttezza ed onestà, imparzialità, professionalità e valorizzazione delle risorse umane, riservatezza, trasparenza e completezza dell'informazione, protezione della salute, tutela ambientale, diligenza e buona fede.

La politica e lo Standard SA8000 sono esposti in bacheca aziendale e pubblicati sulla rete intranet , in modo chiaro e visibile.

Nuovi Orizzonti sviluppa politiche e procedure per applicare lo Standard SA8000. A questo scopo sono indirizzate le strategie Aziendali e le conseguenti condotte operative, ispirate all'efficienza nell' impiego delle risorse. La Società, nell'ambito della certificazione SA8000, intesa come modello di Responsabilità Sociale, si è posta l'obiettivo di dotarsi di un modello di organizzazione, gestione e controllo del proprio Sistema di responsabilità sociale.

Tali politiche e procedure sono comunicate in modo efficace e rese disponibili al personale in tutte le lingue appropriate, attualmente in italiano, in inglese e in francese. Le stesse informazioni devono essere inoltre condivise in modo trasparente con i clienti, i fornitori, i subappaltatori e i sub-fornitori.

Nuovi Orizzonti mantiene appropriate registrazioni per dimostrare la conformità e l'applicazione dello Standard SA8000, inclusi i requisiti del sistema di gestione contenuti in questo elemento. Le relative registrazioni devono essere conservate e riassunte in forma scritta o verbale al rappresentante dei lavoratori SA8000. La cooperativa è dotata di un Manuale Integrato ISO9001/ISO14001/SA8000/ISO45001/UNI EN 18295/UNI10928.

Gli adempimenti delle specifiche richieste della norma SA8000 sono contenuti nelle procedure esistenti. I documenti sono pertanto assoggettati alle medesime modalità di gestione.

Nuovi Orizzonti conduce con regolarità annuale un Riesame di direzione della propria politica di responsabilità sociale, delle altre politiche e procedure adottate per applicare lo Standard e dei risultati di performance, nell'ottica del miglioramento continuo.

Nuovi Orizzonti, rende pubblica sul sito aziendale la propria politica, con modalità e forma efficaci per le parti interessate.

### **9.2 SOCIAL PERFORMANCE TEAM**

E' costituito un Social Performance Team (SPT), partecipante al Riesame, per applicare tutti gli elementi della SA8000.

Il team include una rappresentanza equilibrata di rappresentanti della direzione e dei lavoratori.

Al SPT viene sottoposto il Bilancio sociale per l'approvazione dei contenuti e delle azioni di miglioramento proposte.

### **9.3 IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI**

Allegato al presente è redatta da SPT la valutazione dei rischi per identificare ed attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo Standard.

Il SPT inoltre suggerisce al Senior Management le azioni per affrontare i rischi individuati. Tali azioni hanno un ordine di priorità in base alla gravità dei rischi o al fatto che un ritardo potrebbe rendere impossibile la risoluzione del problema.

Il SPT conduce queste valutazioni basandosi sulle informazioni in suo possesso e su quelle ottenute attraverso tecniche di raccolta dati ed una significativa consultazione con le parti interessate.

Nell'analisi dei rischi la cooperativa ha anche quest'anno tenuto conto di quanto indicato nelle Linee guida SA8000 rispetto al Covid-19, provvedendo a dare le corrette informazioni per la gestione del rischio a tutti i lavoratori e ai fornitori. La documentazione di gestione Covid-19 è disponibile presso l'ufficio sicurezza.

### **9.4 ATTIVITA' DI MONITORAGGIO E DI MISURAZIONE**

Nell'ambito del Sistema di Responsabilità Sociale, per esaminare l'adeguatezza delle attività ai requisiti della Norma SA 8000, si effettuano in NUOVI ORIZZONTI verifiche ispettive interne, attività di monitoraggio e misurazione finalizzate a garantire l'idoneità del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale ai requisiti della normativa SA 8000.

Il SPT monitora efficacemente attraverso gli audit effettuati dal RGQ e dall'RSPP, le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:

- a) la conformità allo Standard;
- b) l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal SPT;
- c) l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche ed i requisiti dello Standard.

Esso ha l'autorità per raccogliere informazioni dalle parti interessate (stakeholders), o coinvolgere le stesse nelle attività di monitoraggio per esaminare, definire, analizzare e/o risolvere qualsiasi possibile non conformità allo Standard SA8000. Organizza, secondo un calendario definito e gestito con tabella monitoraggio fornitori, l'audit ai fornitori qualificati per verificare lo status di rispetto delle normative sul lavoro e dei requisiti SA8000.

Il SPT facilita anche la conduzione di audit interni periodici e predispone rapporti per il Senior Management sulle performance e sui benefici delle azioni intraprese per soddisfare i requisiti dello Standard SA8000, inclusa una registrazione delle azioni correttive o preventive identificate

### **9.5 COINVOLGIMENTO INTERNO ESTERNO E COMUNICAZIONE**

Nuovi Orizzonti è in grado di dimostrare che il personale ha capito realmente i requisiti di SA8000 e trasmettere con regolarità informazioni sui requisiti di SA8000 attraverso comunicazioni periodiche.

Inoltre, nel contesto della certificazione per la conformità allo Standard SA8000, la cooperativa si impegna a sensibilizzare i fornitori attraverso informazione sulle politiche sociali di Nuovi Orizzonti e dello Standard SA8000, facendo sottoscrivere ai fornitori da cui la cooperativa si approvvigiona con regolarità, specifici impegni di rispetto delle normative sul lavoro e dei requisiti SA8000

Viene data particolare importanza alla formazione e informazione interna in generale ai dipendenti e collaboratori, dando l'accesso a tutti i dipendenti a corsi di formazione svolti in orario di lavoro sia temi specialistici che generici ) su queste tematiche, anche oltre gli aspetti meramente normativi o richiesti dalle norme cogenti;

## 9.6 GESTIONE E RISOLUZIONE DEI RECLAMI

Nuovi Orizzonti ha stabilito una procedura scritta per i reclami confidenziale, imparziale, non ritorsiva e accessibile e disponibile al personale e alle parti interessate, affinché essi possano fare commenti, raccomandazioni, segnalazioni o reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o non conformità allo Standard SA8000.

Nuovi Orizzonti ha attivato procedure per indagare, gestire e comunicare i risultati dei reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o le non conformità allo Standard o alle relative politiche e procedure adottate. Tali risultati sono resi pienamente disponibili al personale e, su richiesta, alle parti interessate.

Nuovi Orizzonti non applica azioni disciplinari, licenziamenti o in alcun modo discrimina il personale o le parti interessate che abbiano fornito informazioni sulla conformità a SA8000 o che abbiano avanzato reclami relativi al luogo di lavoro.

## 9.7 VERIFICA ESTERNA E COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE

Nel caso di audit con o senza preavviso, svolti per certificare la conformità ai requisiti dello Standard, Nuovi Orizzonti coopera pienamente con gli auditor esterni per definire la gravità e la frequenza di ciascun problema emerso nell'adeguamento allo Standard SA8000.

La Cooperativa prevede che vengano stabilite e mantenute attive procedure per comunicare regolarmente, a tutte le parti interessate, i dati e le altre informazioni riguardanti la performance aziendale in relazione ai requisiti della Norma SA8000 compresi anche i risultati del riesame della direzione e delle attività di monitoraggio. Il Piano verrà elaborato sulla base di una strategia che prevede:

- La Comunicazione interna;
- La Comunicazione esterna.

La **comunicazione interna** viene implementata affinché i requisiti della Norma SA8000 e l'implementazione del Sistema di Responsabilità sociale siano compresi a tutti i livelli; la comunicazione interna è altresì connessa alla motivazione dei soci/lavoratori i quali saranno più motivati allo sviluppo del Sistema di Responsabilità sociale se opportunamente informati sulla politica aziendale in merito alla SA8000

La comunicazione interna segue le seguenti modalità di attivazione:

- Predisposizione di incontri formativi per i neoassunti.
- Distribuzione di copia della Norma SA8000 e materiale informativo ai neoassunti;
- Formazione del personale di nuova assunzione e temporaneo;
- Redazione e diffusione del Bilancio SA8000 ; il Bilancio rappresenta uno strumento di rendicontazione sociale il quale, proponendo indicatori chiari e significativi del rispetto di ogni singolo requisito della norma SA8000 consente di realizzare una strategia di comunicazione diffusa e trasparente.

| STAKEHOLDER INTERNI        |                                    | CANALI DI COMUNICAZIONE |                        |           |                          |                                |
|----------------------------|------------------------------------|-------------------------|------------------------|-----------|--------------------------|--------------------------------|
|                            | DETTAGLIO                          | CONSEGNA<br>A MANO      | RIUNIONI<br>INFO/FORM. | ASSEMBLEA | AFFISSIONE<br>IN BACHECA | PUBBLICA-<br>ZIONE SITO<br>WEB |
| <b>soci<br/>lavoratori</b> | soci lavoratori                    | X                       | X                      | X         | X                        | X                              |
|                            | C.d.A                              | X                       |                        | X         | X                        | X                              |
|                            | Rappr.<br>sindacali                | X                       | X                      | X         | X                        | X                              |
|                            | Rappr.<br>SA 8000 dei lavoratori   | X                       | X                      | X         | X                        | X                              |
|                            | Rappr.<br>sicurezza dei lavoratori | X                       | X                      | X         | X                        | X                              |
|                            |                                    |                         |                        |           |                          |                                |
| <b>collaboratori</b>       | collaboratori                      | X                       | X                      | X         | X                        | X                              |

## STAKEOLDERS (PARTI INTERESSATE) ESTERNE

- o Fornitori
- o Clienti pubblici e privati
- o Istituzioni pubbliche
- o Organizzazioni sindacali
- o Gruppi ambientalisti e umanitari
- o Associazioni non governative
- o Mass media
- o Opinione pubblica

Le aspettative degli Stakeholder esterni, seppur variegate e dipendenti dai ruoli specifici che ognuno di essi assume nei confronti di Nuovi Orizzonti, possono essere sintetizzate nella consapevolezza di interagire con un'azienda la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e continuamente dimostrata tramite il presente Bilancio SA 8000 che viene pubblicato su sito aziendale.

Tutte le parti interessate possono contribuire al Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale comunicando mediante il modulo posto in allegato e pubblicato sul sito:

-  Segnalazioni nel merito rispetto alle prestazioni sociali;
-  Segnalazioni sulla chiarezza e sul metodo espositivo utilizzato nel bilancio sociale stesso.

## 9.8 AZIONI CORRETTIVE E PREVENTIVE

È in essere nel SG Integrato la procedura PR10.2.02. "Gestione delle azioni di miglioramento" per la tempestiva attuazione di azioni correttive e preventive, attribuendo adeguate risorse. Il SPT ha il compito di garantire che queste azioni siano realmente applicate.

Il Responsabile del sistema di gestione integrato in collaborazione con il Senior Manager membro del SPT mantiene nel proprio Sistema Gestione Integrato le registrazioni che comprendono la sequenza temporale e l'elenco delle non conformità relative a SA8000, delle loro cause, delle azioni correttive e preventive intraprese e dei risultati conseguiti.

## 9.9 PIANO DI MONITORAGGIO

Annualmente si prevede un Piano di monitoraggio ANNUALE.

Per l'anno 2021 è stato approvato il seguente piano di monitoraggio.

| N. | AZIONE                                               | Mese di                                                                                           | Responsabilità                                                     |
|----|------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| 1  | Aggiornamento Bilancio Sociale                       | Entro Aprile                                                                                      | Direzione /SPT                                                     |
| 2  | Formazione Sa8000                                    | Secondo il piano di formazione                                                                    | Ufficio Sicurezza /SPT                                             |
| 3  | Invio questionari fornitori e codice condotta sa8000 | Prima della qualifica di ogni nuovo fornitore                                                     | Responsabile acquisti                                              |
| 4  | Audit Interno Sa8000                                 | Secondo Piano audit sistemi integrati                                                             | Responsabile sistema di gestione Integrato                         |
| 5  | Audit ai fornitori                                   | Secondo procedura e piano monitoraggio fornitori (vedi MO.8.4.5_R03_Elenco fornitori Qualificati) | Responsabile acquisti / Responsabile sistema di gestione Integrato |
| 6  | Redazione riesame semestrale                         | Entro settembre/ottobre                                                                           | Direzione /SPT                                                     |



### **9.10 FORMAZIONE e SVILUPPO DELLE CAPACITA'**

Nel Piano Annuale della Formazione in vigore sono previsti interventi formativi relativi al Sistema di Responsabilità Sociale. A tal proposito si rimanda per i dettagli al Piano di formazione approvato nel SGIntegrato. Nuovi Orizzonti attua un piano di formazione per tutto il personale, per un'efficace applicazione dello Standard SA8000, in base ai risultati delle valutazioni dei rischi.

Nuovi Orizzonti valuta periodicamente l'efficacia delle attività formative svolte e mantiene registrazioni sulla loro tipologia e frequenza.

L'azienda è particolarmente attenta alla formazione dei dipendenti dando a tutti la possibilità di frequentare durante l'orario di lavoro corsi di formazione nei seguenti ambiti: sviluppo delle abilità personali professionali tecniche (sviluppo competenze tecniche professionali, utilizzo mezzi e attrezzature), controllo di gestione e della qualità, ambiente e sicurezza (aggiornamento addetti alla gestione dell'emergenza pronto soccorso, aggiornamento addetti alla gestione dell'emergenza antincendio ed evacuazione), aggiornamento per il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, aggiornamento del Sistema Gestione Sicurezza e del Sistema Gestione Etico, formazione privacy. Questo l'elenco dei corsi svolti nel 2021

#### **TOTALE= n. 193 lavoratori formati!**

- **1 SOCCORSO AZIENDALE** (Foncoop 2020)
  - ✓ 27.07.2021 aggiornamento: 21 lavoratori
  - ✓ 14.12.2021 aggiornamento: 16 lavoratori
  - ✓ 15.12.2021 aggiornamento: 17 lavoratori
  - ✓ 03-04.12.2021 corso base: 26 lavoratori
- **ACCORDO LAVORATORI 8 H** (Foncoop 2020)
  - ✓ 23-26.02.2021: 6 lavoratori
  - ✓ 02 – 05.03.2021: 6 lavoratori
  - ✓ 09-12.03.2021: 8\* lavoratori (di cui 2\* aggiornamenti)
  - ✓ 23-28.09.2021: 14 lavoratori
  - ✓ 23 – 26.11.2021: 10 lavoratori
  - ✓ 30.11- 03.12.2021: 8 lavoratori
- **ATTREZZATURE (art. 73 d.lgs.81/08)** (Foncoop 2020)
  - ✓ 24.03.2021 PLE CON STABILIZZATORI\_aggiornamento: 3 lavoratori
  - ✓ 24.03.2021 PLE CON STABILIZZATORI\_ corso base (INTERNO): 2 lavoratori
  - ✓ 07.04.2021 TRABATTELLO: 2 lavoratori
  - ✓ 24.03.2021 CARRELLI ELEVATORI SEMOVENTI CON CONDUCENTE A BORDO\_aggiornamento (INTERNO): 1 lavoratore
  - ✓ 22.09.2021 PLE CON STABILIZZATORI\_ corso base (INTERNO): 2 lavoratori
- **HACCP (INTERNO)**
  - ✓ 29.06.2021: e-learning voucher: 3 lavoratori
  - ✓ 17.11.2021: 8 lavoratori
  - ✓ 18.1.2021: 8 lavoratori
- **RLS (INTERNO)**
  - ✓ 25.01.2021 : 3 lavoratori
- **ANTINCENDIO**
  - ✓ 15.12.2021 – 12.01.22 aggiornamento rischio medio (teoria 5h): 8 lavoratori (Foncoop 2020)
  - ✓ 15.12.2021 – 12.01.22 corso base rischio medio (5h): 1 lavoratore (INTERNO)
  - ✓ 15.12.2021 aggiornamento rischio basso (teoria 2h): 10 lavoratori (INTERNO)
- **CORSO ARBORICOLTURA e BIOLOGIA DEGLI ALBERI\_ 16 H** (Foncoop 2021)
  - ✓ 23, 29.04 -06,14.05.2021: 8 lavoratori



- **LEAN MANUFACTURING-16 H** (Foncoop 2021)
  - ✓ Dal 3 al 17 marzo 2021: 1 lavoratore
- **LEADERSHIP: COME MIGLIORARE LA MOTIVAZIONE E LE PRESTAZIONI DEI COLLABORATORI\_16 H** (Foncoop 2021)
  - ✓ Dal 3 al 25 maggio 2021: 1 lavoratore

#### 9.11 FORNITORI/SUBBALTATORI E SUBFORNITORI

La cooperativa ha stabilito, attraverso procedure che si basano sulla capacità di rispettare i requisiti della Norma SA8000, le modalità per la selezione e la qualifica di fornitori/subappaltatori e subfornitori. La cooperativa ha informato gli stessi del percorso intrapreso in materia di Responsabilità Sociale e di conseguenza ha richiesto, mediante la compilazione del questionario di autovalutazione, sia l'impegno a conformarsi ai requisiti della norma sia la disponibilità a ricevere verifiche; in proposito sono state previste ed effettuate verifiche a nuovi fornitori da parte del responsabile degli acquisti coadiuvato responsabile del SGI integrato.

Poiché il 2020 non ha permesso di recarsi presso i fornitori per effettuare l'audit e il 2021 non ha portato cambiamenti, sono stati contattati e valutati i 2 fornitori individuati nel piano, attraverso un audit nel 2022 dove i fornitori hanno fornito le informazioni tramite check list compilata dal resp. Sistemi integrati di Nuovi Orizzonti. In un caso è emersa una osservazione, che è stata inviata al fornitore come raccomandazione al miglioramento in materia di gestione della documentazione della sicurezza.

#### 9.12 RECLAMI O SUGGERIMENTI

I lavoratori della NUOVI ORIZZONTI Società Cooperativa Sociale hanno il diritto di inoltrare alla direzione reclami anche in forma anonima. I reclami vengono imbucati in apposite cassette posizionate nella sede centrale e nelle altre sedi di lavoro.

Sulle cassette è apposto l'indirizzo degli Enti a cui poter inviare la segnalazione in alternativa alla lettera in cassetta.

Il SPT è responsabile del controllo periodico del contenuto delle cassette, anche tramite l'ausilio dei responsabili dei servizi, e, qualora vi fossero reclami, ha il compito di informare il rappresentante dei lavoratori.

In base al contenuto del reclamo il SPT indice una riunione con i responsabili dei settori coinvolti e verificata la validità del reclamo, vengono studiate le opportune azioni correttive.

In alternativa i lavoratori possono indirizzare i reclami anche all'ente certificatore, sempre in forma anonima;

**RINA S.p.A - Via Corsica 12, 16128 Genova, Italia o al**

**SAAS, Social Accountability 8000, e-mail SA8000@rina.org**

Il SPT conserva e archivia i reclami inoltrati e ogni anno effettua un'analisi delle tipologie dei reclami e delle aree coinvolte al fine di comprendere la criticità e predisporre le relative azioni correttive. (Riesame della direzione per la sa8000 – Bilancio sociale – piano di miglioramento per la sa8000).

#### GIUDIZIO DI UNO O PIU' STAKEHOLDER SULLA GESTIONE SOCIALE DELL'ORGANIZZAZIONE

##### Situazione Aziendale

Alla data della presente revisione nessuno degli stakeholders ha rilevato osservazioni sull'applicazione della Norma SA 8000, quindi obiettivo di Nuovi Orizzonti sarà il mantenimento di numero di osservazioni da parte degli stessi pari a zero.

##### AMBIENTE DI LAVORO

Nuovi Orizzonti persegue il raggiungimento di un maggior livello di soddisfazione e di motivazione dei dipendenti tramite il miglioramento dei rapporti interpersonali e istituzionali che definiscono il "clima interno".

##### CLIMA AZIENDALE

Nuovi Orizzonti conduce con periodicità annuale un'indagine di people satisfaction. Il ritorno dei questionari compilati è stato inferiore al solito; la causa è probabilmente da ascrivere a una maggiore difficoltà di raggiungere e sensibilizzare tutti i dipendenti, visto la limitazione dei contatti auspicata dal protocollo condiviso. Inoltre si impegna a :

- Definire ed aggiornare continuamente la presente “Politica di Responsabilità Sociale” ed applicare tutti i requisiti della norma SA8000, oltre che tutte le norme nazionali ed internazionali attinenti;
- Definire in modo chiaro e documentato i ruoli, le responsabilità e le autorità del proprio personale;
- Esaminare periodicamente l'efficacia del sistema ed apportare azioni correttive o preventive, se necessario, nell'ottica di un miglioramento continuativo;
- Documentare le prestazioni relativamente a tutti i requisiti della norma, attraverso la redazione annuale del Bilancio SA 8000 e comunicazione dei risultati sia all'interno che alle altre parti sociali interessate;
- Assicurare che tutto il personale riceva adeguata formazione sui requisiti della norma e sia definito un sistema di monitoraggio dell'efficacia del Sistema SA 8000;
- Selezionare e valutare i fornitori sulla base delle loro capacità a soddisfare i requisiti della norma;
- Pianificare e applicare azioni correttive adeguate a seguito dell'individuazione di non conformità.
- Per assicurare che la presente Politica sia compresa, attuata e sostenuta a tutti i livelli aziendali e da tutti i collaboratori di Nuovi Orizzonti, la Direzione Aziendale ha messo in atto le seguenti iniziative:
- esposizione in visione a tutto il personale una copia della presente Politica;
- formazione al personale;
- redazione annuale del Bilancio SA 8000 e pubblicazione dello stesso.

#### **10 ADOZIONE E DIFFUSIONE**

Il Bilancio e i suoi eventuali futuri aggiornamenti vengono definiti e approvati dalla Direzione. Il presente bilancio verrà pubblicato sulla rete intranet e sul sito web della cooperativa.

Dall'analisi del piano di miglioramento 2021 si evince che non tutti gli obiettivi sono stati raggiunti. Vengono quindi riproposti per l'anno 2022.

In seguito a quanto emerso dal Bilancio Sociale la Direzione aziendale ha approvato per l'anno 2022 il Piano di miglioramento allegato.