

Nuovi Orizzonti *Società Cooperativa Sociale*

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

BILANCIO SA8000

ANNO 2025

Gestione 2024

Il, 10/03/2025

Redazione

Social Performance Team (SPT)

Santini Emanuele

Millozzi Rachele

Baldantoni Giorgia

Agea Giovanni

Approvazione

Presidente

Bracchini Silvana

INDICE

1. INTRODUZIONE	3
2. RAPPRESENTANTI	4
3. IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE	5
4. POLITICA PER LA QUALITÀ, L'AMBIENTE, LA SICUREZZA E LA RESPONSABILITÀ SOCIALE E I CALL CENTER	6
5. BILANCIO IN RELAZIONE AI SINGOLI REQUISITI DELLA NORMA SA8000	7
5.1 Lavoro infantile	10
5.2 Lavoro obbligato	11
5.3 Salute e Sicurezza	13
5.4 Libertà di associazione	20
5.5 Discriminazione	21
5.6 Pratiche disciplinari	25
5.7 Orario di lavoro	26
5.8 Retribuzione	27
6.9 Sistema di gestione	30

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.

Nel mese di luglio 2022, Nuovi Orizzonti ha effettuato una nuova fusione per incorporazione della cooperativa Crescere, con sede a Fano, che si occupa di disabilità, disagio adulto, infanzia, minori giovani.

In dicembre 2023 si è completato il percorso di fusione per incorporazione di due cooperative di tipo A con siti in Umbria e Toscana e attività nel settore della disabilità psichiatrica. Quest'ultima fusione ha comportato una nuova revisione del Contesto in cui la Cooperativa opera, e la verifica degli stakeholder con cui si dovrà d'ora in poi confrontare

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. Progettazione ed erogazione di servizi socio-educativi di sostegno al disagio mentale, di aggregazione e sostegno scolastico, educativo, culturale e relazionale anche domiciliare - Progettazione ed erogazione di servizi socio-educativi riabilitativi rivolti al disagio mentale e disabilità e di servizi educativi all'infanzia. Gestione di residenze sanitarie assistenziali per disabili – Gestione di comunità terapeutico riabilitative ad alta intensità ed estensive – Gestione di comunità familiari di tipo residenziale per persone affette da ritardi e disturbi mentali

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

Santini Emanuele
Millozzi Rachele
Baldantoni Giorgia
Agea Giovanni

Comitato H&S

Sorisio Silvia
Millozzi Rachele
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

I Rappresentanti Salute e Sicurezza

I rappresentanti per la salute e sicurezza sono Baldantoni Giorgia, Agea Giovanni e Romina Girolomoni

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)
- ✚ Convenzione ILO 190 (Convenzione sulla violenza e sulle molestie)
- ✚ 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.

4. POLITICA PER LA QUALITÀ, L'AMBIENTE, LA SICUREZZA, 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.

Nel dicembre 2024 la Cooperativa ha ottenuto la certificazione per la parità di genere PdR125, facendo così un ulteriore passo a favore della tutela dei diritti di ogni genere

4.1 Evidenze emerse nel corso dell'Audit SA8000 dell'Ente terzo (RINA del 03/04/2024 e 19/09/2024)

Le verifiche ispettive dell'ente RINA hanno dato luogo a n. 1 NC e 3 raccomandazioni in Marzo 24 e n. 1 NC e 2 raccomandazioni in settembre 24. Le azioni sono state pianificate da Resp risorse umane, RGQ e ufficio sicurezza:

03/04/2024

	NC e Raccomandazioni	Azioni attuate	Tempi
NC	non sempre risultano disponibili le registrazioni al nuovo sito di castiglione del lago (fir ultimo verbale del medico competente)	Si è proceduto speditamente all'adeguamento della documentazione acquisita, nei modi e nei tempi richiesti dal sistema di gestione già operativo, conformemente al livello raggiunto da nuovi orizzonti.	CHIUSA
RAC	si raccomanda di aggiornare il calcolo del living wage effettuato dall'azienda.	<u>effettuato nuovo calcolo</u>	CHIUSA
RAC	si raccomanda di pianificare un aggiornamento della formazione specifica per il spt	Fatta	CHIUSA
RAC	si raccomanda di dare maggiore evidenza dei possibili elementi di cambiamento ed impatto dell'analisi della valutazione dei rischi relativamente ai nuovi servizi acquisiti per fusione per incorporazione	<u>aggiornata valutazione</u>	CHIUSA

19.09.2024

RAC	monitorare meglio l'efficacia durante la gestione delle emergenze	Revisione piano emergenza sede	06/03/25
RAC	Si raccomanda di aggiornare l'elenco delle agenzie di somministrazione sottoposte ad attività di monitoraggio	Agg elenco fornitori	fatto

5. BILANCIO IN RELAZIONE AI SINGOLI REQUISITI DELLA NORMA SA8000

A fine 2024 è stato distribuito un questionario di people satisfaction a tutti i dipendenti. La distribuzione quest'anno è avvenuta con una diversa modalità. Il questionario è stato inviato a tutti i dipendenti attraverso un link a cui collegarsi e rispondere in maniera anonima. Ciò ha portato ad un riscontro decisamente positivo: su 560 dipendenti circa, hanno risposto in 439. Con un 75% di successo,

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 2023 l'indice complessivo medio perde un punto percentuale (da 0,79 a 0,78) riducendosi di un ulteriore punto. E' da rilevare un leggero decremento sugli indicatori della maggior parte delle sezioni. Il decremento più marcato è su diritti e libertà (meno 5 punti), dopo che l'anno precedente aveva perso 2 punti). Le altre variazioni non appaiono particolarmente significative. L'andamento complessivo segna una sostanziale stazionarietà rispetto ai risultati dell'anno precedente, con una tendenza leggermente negativa, ma senza scostamenti particolarmente significativi.

Quest'anno il ritorno, ma anche la distribuzione dei questionari ha avuto un riscontro molto soddisfacente. Bisogna sottolineare che il 2024 è stato l'anno di inclusione delle nuove strutture; ciò naturalmente richiede un certo tempo di assestamento e di adattamento dei nuovi dipendenti alle regole della Cooperativa. Non tutto quindi può essere stato recepito con immediatezza e servirà un ulteriore anno per andare a regime.

La consistenza e la qualità del campione preso in considerazione in questa indagine è data da 439 lavoratori provenienti dai vari settori lavorativi della cooperativa secondo il seguente prospetto:

Settore lavorativo	N. questionari ricevuti
Centro Unico Prenotazioni (cup)	138
Bidelleria	49
Assistenza minori	12
Salute Mentale	63
Pulizie-lavanderia	33
Facchinaggio-archi-logistica	56
Amministrativi	21
Verde	12
Servizi all'infanzia	42
Global service	0
Portineria	9
Manutenzioni	4
TOTALE complessivo	439

Alle domande poste era possibile rispondere in forma affermativa decisa (“sì”), in forma affermativa indecisa (“abbastanza”) o in forma negativa (“no”).

Da rilevare che questo nuovo strumento d’indagine ha ottenuto un notevole successo in termini di risposte, superando il problema della raccolta dei questionari che fino allo scorso anno erano sempre inferiori alla metà dei dipendenti. Quella del 2024 è quindi una rilevazione decisamente più affidabile delle precedenti.

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

SEZIONE 1: COLLOCAZIONE IN COOPERATIVA					
Servizio nel quale sono occupati (nel caso di più servizi indicare quello prevalente)		1. amministrativa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		2. cap	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		3. Estetica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		4. Tecnico/ingegneristico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		5. Informatico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		6. pulizia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		7. verde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		8. altro (specificare)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

SEZIONE 1: LAVORO INFANTILE		SI	Abbast.	No
1	Esiste la conoscenza dell'impiego assunto dall'azienda e non utilizzare lavoro infantile?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

SEZIONE 2: LAVORO FORZATO E OBBLIGATO		SI	Abbast.	No
1	Stigo aver stato un coagulo prescrivito al Datore di lavoro in consistente libro di poter lasciare il vostro posto di lavoro?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	L'azienda si fa carico di pagare dei "depositi" prima della stipula del contratto di lavoro? (Se sì la quota massima di 20€ non è considerata un deposito)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Le ore di straordinario quando richiesto sono volontarie? (ovvero non vengono utilizzate né rimborsate né cedute in altre forme di compensazione)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Ha mai ricevuto pressioni per "cambiare", per 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 tua 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 stipendio, permessi, ferie, benefici connessi con il posto e il progetto della lavorazione...)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

SEZIONE 4: SICUREZZA, ORGANIZZAZIONE E CONDIZIONI DI LAVORO		SI	Abbast.	No
1	Ritieni che la Rappresentanza della Direzione per la SAG000 sia disponibile ad accogliere, cercando di trovare una soluzione, le segnalazioni sulle attività 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	Se senti sottoposto a visita medica di controllo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Ti sono stati consegnati dalla Cooperativa i dispositivi di protezione individuale (occhiali, 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 il materiale adeguato e corretto fornito 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, e fra di loro?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Hai partecipato a qualche corso di formazione, o riunione interna, organizzata o promossa 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	Al'interno del tuo servizio ritieni che ci sia un'equa distribuzione dei lavori compiti?	<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: LIBERTÀ 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 discriminazione nei confronti del lavoratore?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Tu chi sono i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e per la SAG000?	<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, sia trattata nei confronti?	<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 assegnato e utile?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

SERIE DI DOMANDE	positivo	abbastanza	negativo	INDICE CRITICITA'
SEZIONE 1: LAVORO INFANTILE	363	39	37	0,87
SEZIONE 2: LAVORO OBBLIGATO E FORZATO	1524	122	110	0,90
SEZIONE 3: REDDITO	1117	540	99	0,79
SEZIONE 4: SICUREZZA	1816	587	231	0,80
SEZIONE 5: APPARTENENZA	1507	821	306	0,73
SEZIONE 6: DIRITTI E LIBERTÀ'	597	110	171	0,74
SEZIONE 7: SVILUPPO E RICONOSCIMENTO	411	377	90	0,68
SEZIONE 8: QUALITÀ INTRINSECA	480	316	82	0,73

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=sì; a=abbastanza; n=no:

$$\text{Indice di Criticità} = \frac{\sum (f_s * 1) + (f_a * 0,5) + (f_n * 0)}{(f_s + f_a + f_n)}$$

Punti di Forza e Criticità

Rispetto al 2022 l'indice complessivo medio perde un punto percentuale (da 0,80 a 0,79) attestandosi allo stesso livello dell'anno precedente. E' da rilevare un leggero decremento sugli indicatori della maggior parte delle sezioni. Il decremento più marcato è sulla qualità intrinseca (meno 3 punti), dopo che l'anno precedente aveva guadagnato 4 punti). Le altre variazioni non appaiono particolarmente significative. L'andamento complessivo segna una sostanziale stazionarietà rispetto ai risultati dell'anno precedente, con una tendenza leggermente negativa, ma senza scostamenti particolarmente significativi.

SEZIONI	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Diff su 2023
SEZIONE 1: LAVORO INFANTILE	0,93	0,91	0,89	0,88	0,90	0,88	0,87	-0,01
SEZIONE 2: LAVORO OBBLIGATO E FORZATO	0,92	0,86	0,88	0,93	0,92	0,92	0,90	-0,02
SEZIONE 3: REDDITO	0,81	0,62	0,8	0,78	0,81	0,81	0,79	-0,02
SEZIONE 4: SICUREZZA	0,77	0,76	0,84	0,83	0,81	0,79	0,80	+0,01
SEZIONE 5: APPARTENENZA	0,76	0,72	0,76	0,71	0,75	0,74	0,73	-0,01
SEZIONE 6: DIRITTI E LIBERTA'	0,85	0,83	0,83	0,84	0,81	0,79	0,74	-0,05
SEZIONE 7: SVILUPPO E RICONOSCIMENTO	0,64	0,62	0,71	0,67	0,69	0,68	0,68	0,00
SEZIONE 8: QUALITA' INTRINSECA	0,72	0,7	0,78	0,7	0,74	0,71	0,73	+0,02
Indice complessivo medio	0,79	0,75	0,81	0,79	0,80	0,79	0,78	-0,01

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:

<i>DISTRIBUZIONE DELLE RISPOSTE quesito SIRI</i>				<i>Totale complessivo</i>
<i>si</i>	<i>no</i>	<i>abb</i>	<i>(vuoto)</i>	
363	37	39		439
82,7%	8,4%	8,9%		100%

La distribuzione delle risposte evidenzia che l'82,7% del campione (contro l'83% dell'anno precedente) dichiara di essere a conoscenza dell'impegno della cooperativa a non utilizzare il lavoro infantile e l'8,4% (contro l'8% dell'anno precedente) di non esserne a conoscenza. Le affermazioni incerte sono l'8,9% contro il 6,6% dell'anno precedente. (nel 2023 una percentuale del 2,4% non rispondeva).

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.

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 ne 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 31/12/24 è composta da 405 soci lavoratori (inclusi co.co.pro).

Periodo	soci lavoratori	non soci lavoratori	Totale
31/12/2024	434	132	566
31.12.2023	441	104	545

Il rapporto tra i soci cooperatori e il totale complessivo dei lavoratori della cooperativa è pari al 76,6% in diminuzione rispetto al 2023.

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'82,5% (contro l'84,4% del 2023) si considera libero di sciogliere il contratto di lavoro dopo aver dato un congruo preavviso. Su questa domanda il 14,8% (contro il 9% dell'anno precedente) risponde "abbastanza", il 2,7% (contro il 3,8% del 2023) non si considera libero di lasciare il posto di lavoro. Nel 2023 il 2,8% non rispondeva.

Il 91,3% (91% l'anno prima) afferma di non essere stato oggetto di richiesta di deposito prima della stipula del contratto, il 1,1% contro 0,9% dell'anno prima risponde abbastanza mentre il 7,5 % (contro il 6,1 % del 2023) degli intervistati afferma il contrario. Nel 2023 a questa domanda non rispondeva l'1,9%.

Il 79,7% (l'anno prima era l'80,7%) risponde che le ore di straordinario, quando richieste, sono volontarie, mentre il 12,5% (contro il 7,5% nell'anno precedente) afferma il contrario. Gli "abbastanza" sono il 7,7% (nel 2023 l'8,0%). Su questo punto nel 2023 il 3,8% non rispondeva.

Il 2,3% (2,8 % nell'anno prima) dichiara di avere ricevuto pressioni per accettare un lavoro o mantenere l'impiego. Il 93,6% (88,2% l'anno prima) dichiara il contrario, il 4,1% (2,4% nel 2023) dichiara "abbastanza". Nel 2023 il 6,6% non rispondeva.

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.

Tipo di risposta	S2R1	S2R2	S2R3	S2R4	S2R1%	S2R2%	S2R3%	S2R4%
SI	362	33	350	10	82,5%	7,5%	79,7%	2,3%
ABB	65	5	34	18	14,8%	1,1%	7,7%	4,1%
NO	12	401	55	411	2,7%	91,3%	12,5%	93,6%
TOTALE complessivo	439	439	439	439	100 %	100%	100%	100%

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. Nel 2024 ha ottenuto la certificazione per la parità di genere che ha portato un valore aggiunto alla gestione della sicurezza nei confronti della parità di genere.

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 2024 l'ufficio sicurezza ha provveduto ad effettuare n.35 sopralluoghi, dai quali sono emerse alcune criticità di cui l'ufficio sicurezza si è fatto carico per una veloce soluzione.

Vista l'ampiezza dell'attività della cooperativa, oltre al medico coordinatore sono stati nominati diversi medici competenti a supporto per le diverse sedi.

Il medico competente (dott. Sicilia che sostituisce la dott.ssa Micheletti dimessasi per maternità), il dott Cozzolino (Città di Castello), i medici di Meding group (marche abruzzo) , la dott.ssa Restivo e la dott.ssa Cerbini (Toscana-Umbria) hanno effettuato 21 sopralluoghi agli ambienti di lavoro .

Nel corso della riunione ex art 35 sono stati valutati i seguenti argomenti:

- Aggiornamento valutazioni dei rischi
- Andamento degli infortuni nel 2023-2024
- Aggiornamento sulla gestione dei DPI e programmazione della distribuzione dei DPI validati
- Stato avanzamento della formazione (accordo stato regione 2011) per l'anno 2024
- 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
N° Risposte	si	226	240	420	296	325	309
	abb	159	157	10	39	104	118
	no	54	42	9	104	10	12
	TOTALE	439	439	439	439	439	439
Percentuale	si	51,5%	54,7%	95,7%	67,4%	74%	70,4%
	abb	36,2%	35,8%	2,3%	8,9%	23,7%	26,9%
	no	12,3%	9,6%	2,1%	23,7%	2,3%	2,7%
	TOTALE	100%	100%	100%	100%	100%	100%

- Il 51,5% (52,4% nel 2023) dei lavoratori intervistati pensa che la la direzione sia disponibile ad accogliere le osservazioni critiche da parte dei lavoratori. Il 36,2% (36,8% nel 2023) sono meno convinti. Il 12,3% (9% nel 2023) negano detta disponibilità. L'1,9% nel 2023 non rispondeva.

- Il 54,7% (56,1% nel 2023) dei lavoratori si sente adeguatamente protetto contro i rischi del lavoro; il 35,8% (35,4% nel 2023) un po' meno, il 9,6% (7,5% nel 2023), non si sente protetto; nel 2023 lo 0,9% non rispondeva.

- Il 95,7% (94,8% nel 2023) dei lavoratori afferma di essere stato sottoposto a visita di idoneità. Il 2,3% risponde "abbastanza" (3,3% nel 2023); il 2,1% dichiara di non essere stato sottoposto a visita. (0,5% nel 2023). L'1,4% nel 2023 non rispondeva alla domanda.

- Il 67,4% dei lavoratori (55,7% nel 2023) dichiara di aver ricevuto i dispositivi di sicurezza individuale, il 23,7% (26,9% nel 2023) lo nega. L'8,9% non è del tutto soddisfatto (4,7% nel 2023).il Nel 2023 il 12,7% non rispondeva.

- Il 74% dei dipendenti intervistati (69,3% nel 2023) ritiene di ricevere adeguata informazione in materia di sicurezza. Il 23,7% risponde "abbastanza" (23,6% nel 2023). Il 2,3% (4,2%% nel 2023) nega di avere ricevuto informazione allo scopo. Nel 2023 le non risposte si attestavano al 2,8%.

-Quanto alla formazione adeguata e continua in materia di sicurezza il 70,4% (60,4% nel 2023) risponde affermativamente, il 26,9% con minore convinzione (29,7%nel 2023), Il 2,7% risponde negativamente (7,1% nel 2023). Nel 2023 il 2,8% non rispondeva.

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 Sistemi Gestione integrati:

- 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 31.12.24 (682) 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 14.34 (in diminuzione rispetto all'anno 2023)

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 RELATIVA	FREQUENZA UNI7249	RAPPORTO DI GRAVITA' (INAIL)	RAPPORTO DI GRAVITA' (UNI)
INAIL TUTTO IL TERRITORIO – ISTRUZIONE (2018-2020)	6.60		0,48	
BIDELLERIA	40.54	52.09	1.73	2.22
INAIL TUTTO IL TERRITORIO–ALTRI SERVIZI (2018-2020)	7.24		0.79	
PULIZIE LAVANDERIA	0	0	0	0
TUTTO IL TERRITORIO - TRASPORTI E MAGAZZINAGGIO (2018-2020)	24.38		2.67	
LOGISTICA/FACCHINAGGIO MANUTENZIONI	0	0	0	0
INAIL TUTTO IL TERRITORIO - LAV. AGRICOLE (2018-2020)	20.21		1.91	
VERDE	30.30	29.89	3.12	3.08
INAIL TUTTO IL TERRITORIO – SERVIZI ALLE IMPRESE (2018-2020)	7.24		0.79	
AMMINISTRATIVI	0	0	0	0
INAIL TUTTO IL TERRITORIO - ISTRUZIONE (2018-2020))	6.60		0.48	
SERVIZI COOP TIPO A	20.00	21.91	0.68	0.75
INAIL TUTTO IL TERRITORIO – SANITA' E ASS SOCIALE (2018-2020)	39.19		2.10	
TOTALE	13.20	14.34	0.59	0.64
INAIL TUTTO IL TERRITORIO - TOTALE (2018-2020)	15.66		1.51	

FREQUENZA RELATIVA: rapporto tra eventi lesivi indennizzati e numero degli esposti x 1000

FREQUENZA UNI7249: rapporto tra eventi lesivi indennizzati e ore lavorate + 1000000

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 * 1000 (UNI7249)

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

SERVIZIO		FREQUENZA UNI7249	RAPPORTO DI GRAVITA' (INAIL)	RAPPORTO DI GRAVITA' (UNI)
BIDELLERIA	2022	28,55	0,16	0,24
	2023	79,16	0,72	0,89
	2024	52.09	1.73	2.22
PULIZIE e LAVANDERIA	2022	0	0	0
	2023	0	0	0
	2024	0	0	0
LOGISTICA/ FACCHINAGGIO	2022	0	0	0
	2023	16,09	1,00	1,61
	2024	0	0	0
VERDE	2022	29,14	1,79	2,51
	2023	55,74	1,27	1,45
	2024	29.89	3.12	3.08
AMMINISTRATIVI	2022	0	0	0
	2023	5,37	0,09	0,08
	2024	0	0	0
SERVIZI COOP TIPO A	2022	0	0	0
	2023	0	0	0
	2024	21.91	0.68	0.75
Totale	2022	6,02	0,19	0,21
	2023	19.41	0.3	0,42
	2024	14.34	0.59	0.64

Tipologia del servizio	31/12/23	31/12/24
	Numero infortuni	Numero infortuni
PULIZIE/ LAVANDERIA	0	0
TRASPORTI /MANUTENZIONI	0	0
FACCHINAGGIO COOP/LOGISTICA	1 + 1 non riconosciuto	0
BIDELLI	5 di cui 2 non riconosciuti	3
VERDE	2	1
AMMINISTRATIVI / CUP / SERVIZI INFORMATICI	1	1
SERVIZI COOP TIPO A	0	5
TOTALE	9	10 di cui 1 in itinere

Complessivamente il quadro è peggiorato, nello specifico nei servizi pulizie e amministrativi

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

Eventi lesivi per agente	%le al 31/12/2024
Superficie scivolosa o bagnata	0
Caduta di oggetti	0
Oggetto contundente/tagliente	10
Mobili/arredi/oggetti situati nel luogo di lavoro	0
Fuoriuscita / contatto con calce o liquidi / polvere	0
Animale o insetto	0
Altra persona	10
Incidente con il mezzo di trasporto	10
Distrazione	30
Altro	40
Totale	100%

Eventi lesivi per causale	%le al 31/12/2024
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	10
Scivolamento, caduta, urto o perdita di equilibrio nel luogo di lavoro	30
Spostamento all'interno del luogo di lavoro	10
Percorso casa-lavoro con mezzo di spostamento (in itinere)	10
Altro	40
Totale	100%

Eventi lesivi per sede	%le al 31/12/2024
Capo	40
Occhi	0
Collo	10
Arti	0
Mani, piedi, dita (falangi)	10
Articolazioni e giunture (polso, gomito, spalla, ginocchio)	0
Cute / unghie	0
Schiena/Torace	10
Bacino	0
Altro	30
Totale	100%

Per natura	%le al 31/12/2024
Trauma contusivo	40
Trauma cranico	0
Colpo di frusta	10
Ferita da taglio	0
Strappo muscolare/trauma contusivo	10
Irritazione cutanea,abrasione	0
Frattura	0
Penetrazione di agenti esterni negli occhi (polvere, calce..)	10
Puntura di insetto	0
Altro	30
Totale	100%

Dall'analisi delle cause di infortunio si evince che:

- il 99% 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 Scivolamento, caduta, urto o perdita di equilibrio nel luogo di lavoro

Malattie professionali

Nel 2024 sono pervenute n. 21 (in aumento) richieste di malattie professionali di cui 12 in corso (pulizie facchinaggio, strutture socio assistenziali)

		N. richieste per servizio	negativo	positivo	in corso
2022	logistica e facchinaggio	2	2		0
	bidelleria	3	3		0
	pulizie	4	1		3
	manutenzione del verde	3	1		2
	call center	0	0		0
	totale	12	7		5
2023	logistica e facchinaggio	8	2		6
	bidelleria	2	2		
	pulizie				
	manutenzione del verde	1			1
	call center				
	totale	11	4		7
2024	logistica e facchinaggio	5			5
	bidelleria	7	7		
	pulizie	8	2		6
	manutenzione del verde				
	Struttura socio assistenz	1			1
	totale				

Dalla elaborazione dei dati infortunistici si evidenzia un netto miglioramento dell'indice di frequenza relativa , sia Uni che Inail mentre peggiorano gli indici di gravità. Tali indici sono influenzati da 1 solo infortunio con un numero elevato di giorni di assenza

ANNO	FREQUENZA RELATIVA	FREQUENZA UNI7249	RAPPORTO DI GRAVITA' (INAIL)	RAPPORTO DI GRAVITA' (UNI)
INAIL TUTTO IL TERRITORIO (2018-2020)	15.66	-	1.51	-
NUOVI ORIZZONTI 2022 (transitati)	5,40	6,02	0,19	0.21
NUOVI ORIZZONTI 2023 (transitati)	13.76	19.41	0.30	0.42
NUOVI ORIZZONTI 2024 (transitati)	13.20	14.34	0.59	0.64

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 2024 non si sono riscontrate particolari problematiche di natura sindacale.

Il numero di ore dedicate ad assemblee sindacali è 85.

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 31/12/24 i lavoratori iscritti al sindacato () sono così suddivisi:

C.G.I.L. : n 72 pari al 42,35% - CISL .n.62 pari al 36,47% - U.I.L. : n 23 pari al 13,52%

UGL : n.4 pari al 2,35 % - USB n.8 pari al 4,70%

Anche nell'anno 2024 non si sono svolti 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.

-L'81,5% (75 % nel 2023) degli intervistati indicano che l'adesione ad una organizzazione sindacale non è percepito come una discriminante contro l' 8,2% che invece ritiene il contrario (8,5% nel 2023), gli "abbastanza" si attestano al 10,3% (nel 2023 13,7%). Nel 2023 non rispondeva il 2,8%.

-Il 54,4% (nel 2023 il 63,7%) dichiara di essere al corrente che è stato eletto un rappresentante della sicurezza e per la SA8000, mentre il 30,8% dichiara di non saperlo (17,5% nel 2023). Su questo punto gli "abbastanza" si attestano al 14,8% (contro il 15,6% dell'anno prima). Nel 2023 le non risposte erano il 3,3%

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 2023	
	S6R1	S6R2	S6R1	S6R2	S6R1	S6R2
si	36	239	8,2%	54,4%	-0,3%	-9,3%
abb	45	65	10,3%	14,8%	-3,4%	0,8%
no	358	135	81,5%	30,8%	6,5%	13,3%
tot	439	439	100%	100 %		

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 7,29%

Disabili e categorie protette:

La presenza rispetto ai normodotati è pari al 38.7%

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. Nuovi Orizzonti ha ottenuto la certificazione per la **Parità di genere**, con lo scopo di sensibilizzare fortemente tutta la popolazione lavorativa su questi temi.

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. Anche qui gioca un ruolo importante la parità di genere. Le procedure sottolineano l'importanza del controllo sulla parità salariale tra i generi.

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
31.12.2023	545	110	435
31.12.2024	566	107	459

La cooperativa ha in organico al 31.12.24, 107 persone assunte diversamente abili e il rapporto tra la media di diversamente abili annuale e la media dei normodotati annuale (per le attività di tipo B) è pari al 38,7% , in diminuzione rispetto al 2023, ma comunque superiore a quanto richiesto dalla normativa.

Composizione dell'occupazione per sesso

Periodo	Rapporti di lavoro	Femmine	Maschi
31.12.2023	545	75.60%	24.40%
31.12.2024	566	438=77.4%	128=22.6

Composizione dei dipendenti per contratto e sesso

Contratto	maschi	femmine	TOTALE
CS - Cooperative sociali	107	390	497
FV – Facchini	21	37	58
PI - Pulizie industria	0	11	11

Composizione del personale svantaggiato per sesso

Contratto	maschi	femmine	TOTALE
S - Cooperative sociali	27	73	100
FV - Facchini	3	2	5
PI - Pulizie industria	0	2	2

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

CONTRATTO	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
CS - Cooperative sociali	T.D./ T.I. 5/102	T.D./ T.I. 40/350	T.D./ T.I. 45/452
FV – Facchini	T.D./ T.I. 1/20	T.D./ T.I. 3/34	T.D./ T.I. 4/54
PI – Pulizie Industria	T.D./ T.I. 0/0	T.D./ T.I. 0/11	T.D./ T.I. 0/11

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

CONTRATTO	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
CS - Cooperative sociali	T.D./ T.I. 0/27	T.D./ T.I. 0/73	T.D./ T.I. 0/100
FV – Facchini	T.D./ T.I. 0/3	T.D./ T.I. 0/2	T.D./ T.I. 0/5
PI - Pulizie industria	T.D./ T.I. 0/0	T.D./ T.I. 0/2	T.D./ T.I. 0/2

Nella tabella che segue la percentuale dei dipendenti al 31.12.24 distinta in presenza femminile e maschile per cittadini italiani ed extracomunitari

Descrizione Servizio	FEMMINE (ITALIANE) %	MASCHI (ITALIANI)%	FEMMINE (EXTRACOMUNITARI) %	MASCHI EXTRACOMUNITARI) %	DISABILI E CATEGORIE PROTETTE %
PULIZIE /MENSA	23.07	5.13	71.80	0	12.82
BIDELLERIA	100	0	0	0	28.98
FACCHINI	55.18	32.75	8.63	3.44	8.62
LAVANDERIA	100	0	0	0	22.22
CUP	86.90	13.10	0	0	41.37
TRASPORTI	0	100	0	0	0
VERDE /Officina	7.69	88.46	0	3.85	26.92
AMMINISTRATIVIUFFICI	41.94	58.06	0	0	25.80
MINORI IN DIFFICOLTA'	85.93	12.51	1.56	0	0
SALUTE MENTALE	74.78	25.22	0	0	0

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

Nel 2023 risponde "SI" il 53,1%, "NO" 5,9% ; gli "ABBASTANZA" sono il 41 %
Risultati del 2023: "SI" il 53,8%, "NO" 4,2% ; gli "ABBASTANZA" sono il 41,5%

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

Nel 2024 risponde "SI" il 81,1%; "NO" 15%; gli ABB "ABBASTANZA" sono il 3,9
Risultati del 2023: SI" il 77,4%; "NO" 15,6%; gli ABB "ABBASTANZA" sono il 5,2% mentre l'1.6 % non rispondeva.

3- *Conosci il regolamento interno della cooperativa?*

Nel 2024 risponde "SI" il 39,6%, "ABBASTANZA" 47,8%, "NO" 12,5%,
Risultati del 2023: "SI" il 43,4%, "ABBASTANZA" 42,5%, "NO" 10,4%, Il 3,8% non rispondeva

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

Nel 2024 risponde "SI" il 60,1%; "ABBASTANZA" il 32,3%; "NO" 7,5%.
Risultati del 2023: SI" il 57,5%; "ABBASTANZA" il 32,5%; "NO" 8,1%.

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

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 2024 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.18 procedimenti disciplinari conformi ai criteri stabiliti nel regolamento interno ma nessuno relativo alla sicurezza.. In termini percentuali sulla forza lavoro transitata nel 2024, le procedure disciplinari sono state pari al 2,6% in diminuzione rispetto al 2023 .

Le tipologie di provvedimenti disciplinari sono:

Contestazione disciplinare (Raccom A/R)	16
Richiamo verbale	0
Richiamo scritto	2
1 giorno di sospensione	2
2 giorni di sospensione	1
3 giorni di sospensione	0
4 giorni di sospensione	2
5 Multa pari a 3 ore	1
6 Multa pari a 2 ore	5
7 Multa pari a 2 ore	2
8.Sospensione cautelare	0
9 Licenziamento	1

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 2023	
	S8R1	S8R2	S8R1	S8R2	S8R1	S8R2
	SI	228	252	51,9%	57,4%	-2,3%
ABB	168	148	38,3%	33,7%	3,9%	6,3%
NO	43	39	9,8%	8,9%	-1%	-6,2%
TOTALI	439	439	100%	100%		

Il 51,9% dichiara di essere soddisfatto del lavoro (54,2% nel 2023), il 38,3% abbastanza soddisfatto e il 9,8% non si ritiene soddisfatto. Il 57,4% dichiara che il lavoro lo fa sentire adeguato e utile (nel 2023 il 56,6%), il 33,7% dichiara abbastanza e l'8,9% dichiara che nel lavoro non si sente adeguato ed utile.

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 31/12/24 sono risultati errori inferiori all'1%.

Il 68,1% (70,3% nel 2023) afferma di conoscere il contratto di lavoro, il 43,3% (il 49,1% nel 2023) dichiara di comprendere la busta paga mentre, il 78,4% (78,8% l'anno prima) conferma che lo stipendio percepito è quello del contratto. Riguardo alla piena applicazione dei benefici contrattuali risponde affermativamente il 64,7% (61,3% nel 2023).

Tipo di risposta	S3 R1	S3R2	S3R3	S3R4	S3 R1%	S3R2%	S3R3%	S3R4%
SI	299	190	344	284	68,1, %	43,3%	78,4%	64,7%
ABB	128	209	74	129	29,2%	47,6%	16,9%	29,4%
NO	12	40	21	26	2,7%	9,1%	4,8%	5,9%
TOTALI	439	439	439	439	100%	100%	100%	100%

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

CALCOLO DEL LIVING WAGE

Il calcolo del salario minimo o living wage è uno degli elementi di un sistema di gestione per la responsabilità sociale. Leggendo lo standard SA8000, però, non lo si trova esplicitamente richiesto, eppure gli enti di certificazione che verificano il sistema di gestione aziendale rispetto a questo standard lo richiedono. Vediamo perché calcolarlo e come procedere per farlo.

Il requisito del salario dignitoso

Il punto 8 dello standard SA8000 si occupa della retribuzione e come primo criterio sull'argomento stabilisce che:

8.1 L'organizzazione deve rispettare il diritto del personale ad un salario dignitoso, e garantire che la retribuzione pagata per una settimana lavorativa normale, straordinari esclusi, corrisponda sempre almeno agli standard legali o agli standard minimi di settore, o ai contratti collettivi (ove applicabile).

I salari devono essere sufficienti a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale.

Il riferimento al rispetto dei contratti collettivi viene considerato da alcuni l'unico riferimento valido di definizione del salario dignitoso dei lavoratori e questo in pratica significherebbe che, dimostrando l'applicazione del minimo salariale previsto dai contratti nazionali di lavoro (CCNL), si possa dare evidenza del soddisfacimento del requisito 8.1 dello standard.

Il dibattito in merito al fatto che il salario minimo definito dai CCNL equivalga a un salario dignitoso è presente da tempo sui tavoli degli economisti che si chiedono se non sia possibile, necessario ed equo definire un salario minimo universale.

Il calcolo del living wage

In soldoni il rispetto del salario minimo (retribuzione oraria minima) definita dai CCNL non è sinonimo di salario dignitoso. Quindi non resta che affrontare la questione della modalità per calcolare a livello aziendale questo fantomatico living wage.

Il SAI, propone la Anker Methodology, ossia un metodo che si pone come obiettivo quello di giungere a una stima affidabile e credibile del living wage, attraverso un processo oggettivo e documentato. Questo metodo di calcolo è stato però utilizzato per definire il living wage in un numero limitato di nazioni e località, quindi non è un riferimento valido per qualunque organizzazione nel mondo. L'Italia, per esempio, non è rappresentata.

Di fatto però la Anker Methodology fornisce delle indicazioni utili per impostare a livello aziendale il calcolo del salario dignitoso:

il primo passo consiste nel definire il costo della vita per ogni lavoratore in termini di spese per soddisfare i bisogni essenziali (cibo e alloggio) e qualche bisogno accessorio (ex. trasporto e istruzioni), considerando un minimo di margine per gli imprevisti;

quindi si deve valutare l'incidenza sulla definizione del living wage della dimensione familiare;

allo stesso tempo si deve considerare la possibilità che non sia solo una la persona della famiglia a percepire un reddito da lavoro, quindi si può individuare il numero tipico di persone per famiglia che percepiscono un reddito da lavoro con riferimento all'area geografica di interesse;

infine si deve valutare la stima effettuata, rispetto ai livelli di povertà statisticamente definiti dalle fonti governative e allo stipendio al netto di trattenute e tasse.

~~Per l'Italia il riferimento per la raccolta di dati statistici è la banca dati ISTAT, grazie alla quale è possibile ricavare le informazioni necessarie per procedere alla stima del salario dignitoso, ossia:~~

- ~~• la spesa media mensile familiare in funzione del numero dei componenti della famiglia per l'acquisto di cibo, per acqua, luce e gas, abbigliamento, alloggio, trasporti e istruzione;~~
- ~~• la dimensione media di famiglia in Italia;~~
- ~~• il tasso di occupazione per Nord, Centro e Sud Italia;~~
- ~~• la soglia di povertà relativa in funzione delle dimensioni della famiglia.~~

Living wage e minimo salario aziendale

Il calcolo del living wage non è fine a stesso, ma è volto a individuare il valore di riferimento rispetto al quale valutare i salari aziendali. In pratica l'organizzazione, una volta effettuata la stima del living wage, dovrà confrontare il dato ottenuto con il minimo salario pagato ai dipendenti, partendo dal presupposto che un salario inferiore al living wage rappresenterebbe un salario non dignitoso e richiederebbe quindi un adeguamento.

Abbiamo utilizzato due metodi di valutazione:

il primo si basa su un valore di 2100 calorie

il secondo (BNW Calculator) ha un paniere alimentare scalato su una media di 2400 calorie a persona al giorno, che è il fabbisogno nutrizionale per una buona salute.

La simulazione è stata eseguita per 2 componenti familiari

Il risultato ci da queste indicazioni:

n.2 componenti euro 1058,46

n.2 componenti euro 1001,00

sostanzialmente se confrontiamo i due valori si avvicinano molto.

Ovviamente bisogna tenere presente che la comparazione del salario minimo dato da Nuovi Orizzonti secondo quanto previsto nel CCNL è quello di un solo componente e non sappiamo quanti in ogni famiglia partecipano alla composizione del reddito.

L'ufficio risorse umane ha verificato il salario più basso retribuito in Cooperativa, che corrisponde al contratto nazionale delle cooperative e che con il rinnovo ha subito un buon incremento; il valore è di circa 1030,00 euro netti. Senza considerare che il dipendente percepisce ora la 13 e con il rinnovo anche la 14esima.

5.9 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.

A questa si è aggiunta nel 2024 la politica per la parità di genere, che con l'applicazione della Norma UNI PdR125 ha inteso rafforzare quanto previsto dalla SA8000 in tema di genere, parità di condizioni economiche, discriminazione, molestie.

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 vengono 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.

L' SPT approva il Bilancio sociale e le 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.

Dal presente Bilancio che rappresenta il riesame della direzione, è emerso un nuovo Piano di miglioramento per l'anno 2025, che prevede obiettivi da monitorare attraverso gli indicatori previsti in tabella.

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 predisponde 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

Il SPT organizza incontri periodici per riesaminare il percorso fatto ed identificare eventuali azioni per rendere più efficace l'applicazione dello Standard.

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:

- a) La Comunicazione interna;
- b) 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 A MANO	RIUNIONI INFO/FORM.	ASSEMBLEA	AFFISSIONE IN BACHECA	PUBBLICAZIONE SITO WEB
soci	soci lavoratori	X	X	X	X	X
	lavoratori	C.d.A	X		X	X
	Rappr. sindacali	X	X	X	X	X
	Rappr. SA 8000 dei lavoratori	X	X	X	X	X
	Rappr. sicurezza dei lavoratori	X	X	X	X	X
collaboratori	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 variegata 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.

Per l'anno 2025 è stato approvato ed eseguito 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.

Le attività formative in materia di sicurezza effettuate nel 2024 sono state le seguenti:

GENNAIO 2024-DICEMBRE 2024

- ✓ AGG TRATTORI_4H-GENNAIO 2024 = N. 2 DIPENDENTI
- ✓ SA8000_H2 (?) FEBBRAIO 2024 = N. 25 DIPENDENTI
- ✓ Preposti_Ex novo_5h_feb24 = n. 14 DIPENDENTI
- ✓ Prepo_Segnal Strad._12h_feb2024 = n. 4 dipendenti + N. 11 DIPENDENTI FUORI FONCOOP
- ✓ Agg. PLE_4h_marzo 2024 = n. 10 dipendenti
- ✓ Accordo_Agg lav 6h_nov23_mar24 = n. 40 dipendenti
- ✓ AGG RLS_8H_FEBBRAIO/MARZO 2024 = N. 3 DIPENDENTI
- ✓ ACCORDO LAV_8H_FEBBRAIO/APRILE 2024 = N. 23 DIPENDENTI
- ✓ AGG LAV_6H_MARZO 2024= N. 5 DIPENDENTI
- ✓ CORSO TRATTORI BASE_8H_MARZO 2024 = N. 3 DIPENDENTI
- ✓ CORSO AGG TRATTORI_4H_MARZO 2024 = N. 2 DIPENDENTI
- ✓ Emerg_Antin_Base_1°livello_2h+2h_mar24 = n. 10 dipendenti
- ✓ EMERG_ANTINC_AGG_2 °LIVELLO_5H_MARZO 2024 = N. 16 DIPENDENTI
- ✓ Emergenze_BLS_5h_apr2024 = N. 6 dipendenti
- ✓ HACCP_4H_APRILE 2024 = N. 15 DIPENDENTI
- ✓ Primo Soccorso_12h_maggio_giugno2024 = n. 6 dipendenti
- ✓ HACCP_H 8_GIUGNO_SETTEMBRE 2024 = N. 25 DIPENDENTI
- ✓ Agg_lav6h_giu_ago24 = n. 20 dipendenti
- ✓ Agg_lav6h_giugno_novembre 2024 = n. 30 dipendenti

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. In conformità a quanto indicato nel piano monitoraggio fornitori (vedi MO.7.4.07_R00_Elenco fornitoriQualificati) nel 2024 è stato eseguito n.1 audit che ha avuto esito positivo. Sono stati ripianificati nel 2025 n,2 audit .

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 superiore al 2023; il nuovo metodo di distribuzione ha avuto i suoi effetti e il numero notevole di questionari di ritorno permette di avere un quadro più realistico della soddisfazione dei dipendenti

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 2024 si evince che non tutti gli obiettivi sono stati raggiunti. Vengono quindi riproposti per l'anno 2025.

In seguito a quanto emerso dall'analisi del rischio e dal Bilancio Sociale la Direzione aziendale ha approvato per l'anno 2025 il Piano di miglioramento allegato.