

# *Nuovi Orizzonti* *Società Cooperativa Sociale*

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

**BILANCIO SA8000**

**ANNO 2023**

**Gestione 2022**

Il, 15/03/2023

**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 .....	4
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 .....	22
5.6 Pratiche disciplinari .....	26
5.7 Orario di lavoro .....	27
5.8 Retribuzione .....	28
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.

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

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)
- ✚ 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 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 06-08/06/22)

Le verifiche ispettive dell'ente RINA hanno dato luogo a n. 1 NC e 3 raccomandazioni. Le azioni sono state pianificate da RGQ e ufficio sicurezza:

**06-08/06/2022**

	<b>NC e Raccomandazioni</b>	<b>Azioni attuate</b>	<b>Tempi</b>
NC	nell'ambito della valutazione rischi atex, non risultano completamente individuate tutte le misure di contenimento del rischio necessarie (es. aerazione presso il deposito attrezzature e materiali di consumo della serra di Fano)	Inserimento di due aperture (una in basso e una in alto) per permettere la circolazione dell'aria nel locale. Verifica della adeguatezza dei contenitori di carburanti ecc. (contenitori a norma di legge). stoccaggio limitato di taniche. Aggiornamento del DVR al capitolo rischio atex	30/06/22
RAC	9.4 nell'ambito degli audit interni fornire più chiara evidenza dell'esito del controllo effettuato sulla documentazione disponibile presso i siti operativi	Verificato in tutti i siti la presenza delle schede di sicurezza coerenti con i prodotti presenti	30/09/22
RAC	9.6 presso i siti di erogazione del servizio, rendere più facilmente disponibili agli operatori le istruzioni per l'inoltro delle segnalazioni SA8000	Verificata la presenza in tutti i siti della modalità di inoltro segnalazioni	30/09/22
RAC	9.10 si raccomanda di effettuare gli opportuni approfondimenti dei questionari di autovalutazione dei fornitori nel caso in cui dovessero emergere incongruenze di dati e informazioni rilasciati in sede di autovalutazione	Nei prossimi questionari nuovi fornitori sarà verificata la congruenza	07/02/23

**26/10/2022**

NC	3.1 Non sempre le vie di percorrenza e fuga e/o i presidi di primo soccorso risultano facilmente raggiungibili e/o completamente privi di ingombri	Affissione di cartello con divieto di stoccaggio anche provvisorio in prossimità della porta di emergenza. Riunione con i lavoratori per spiegare la direttiva. spostamento della cassetta di primo soccorso in altra stanza in prossimità degli spazi riservati ai lavoratori	Nov 2022
RAC	9.1. si raccomanda di circostanziare meglio l'andamento di alcuni obiettivi di miglioramento in funzione del monitoraggio degli indicatori di riferimento	Bilancio e piano miglioramento 2023	15/03/23
RAC	9.1 Si raccomanda di rendere più facilmente fruibili i documenti delle strutture e dei prodotti utilizzati, in caso di necessità di consultazione da parte del personale dei centri di erogazione del servizio	Modifica al piano di sanificazione delle ausiliarie.	12/01/23
RAC	9.4 Per alcune figure (RLS) della ex cooperativa Crescere acquisita, si raccomanda di anticipare entro l'anno in corso la formazione integrativa aggiornamento RLS	Formazione conclusa	31/01/23
RAC	9.6 Relativamente al Call center di Pesaro si raccomanda di posizionare la cassetta per la raccolta dei reclami e segnalazioni Sa8000 in luogo più riservato	Fatto	08/03/23
RAC	9.10 Si raccomanda di effettuare gli opportuni approfondimenti dei questionari di autovalutazione dei fornitori nel caso in cui dovessero emergere incongruenze di dati e informazioni rilasciati in sede di autovalutazione	Effettuato controllo durante audit interno.	07/02/23
RAC	9.10 Si raccomanda di prevedere un'attività di sensibilizzazione e coinvolgimento , dei nuovi fornitori inseriti in elenco, che non hanno ancora dato riscontro alla documentazione di valutazione e di monitorare con maggiore attenzione le consegne dei fornitori di prodotti chimici per garantire che i prodotti siano effettivamente quelli richiesti e se del caso.	Individuati i fornitori principali e inseriti in una valutazione separata. Alcuni fornitori hanno aderito, i restanti sono stati sollecitati con mail del 07/03/23. Fatta mail ai fornitori in cui si indica che in caso di sostituzione del prodotto richiesto per mancanza, venga tassativamente inviata al servizio anche la relativa scheda di sicurezza	07/03/23

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

A fine 2022/inizio 2023 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 2021 l'indice complessivo medio guadagna un punto percentuale (da 0,79 a 0,80) dopo che l'anno precedente aveva perso due punti. Rispetto al 2021 è da rilevare l'incremento della maggior parte degli indicatori, tra cui in particolare l'appartenenza e la qualità intrinseca che guadagnano 4 punti percentuali e la sezione reddito tre punti percentuali. Le sezioni relative al lavoro infantile e lo sviluppo e riconoscimento guadagnano 2 punti. Di contro flettono la sezione diritti e libertà di tre punti, la sezione sicurezza di due punti e la sezione lavoro obbligato di un punto. L'andamento complessivo segna un miglioramento rispetto ai risultati dell'anno precedente, per lo più senza scostamenti particolarmente significativi.

Quest'anno il ritorno, ma anche la distribuzione dei questionari ha avuto un riscontro lievemente più soddisfacente. E' necessario comunque insistere sulle 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 185 lavoratori (in lieve miglioramento) provenienti dai vari settori lavorativi della cooperativa secondo il seguente prospetto:

<b>Settore lavorativo</b>	<b>N. questionari ricevuti</b>
cup	86
bidelleria	20
lavanderia	2
pulizie	7
logistica	8
amministrativi	11
verde	15
global service	0
servizi infanzia	31
portineria	3
altro (*)	2
<b>totale complessivo</b>	<b>185</b>

*(\*) questionari di cui non è stato possibile stabilire la provenienza*

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: (nel caso di più servizi indicare quello prevalente)		
1. amministrativi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. cup	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. bidelleria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. facchinaggio-logistica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. lavanderia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. pulizie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. verde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. altro (specificare)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

SEZIONE 1: LAVORO INFANTILE		
1. Siete a conoscenza dell'impegno assunto dall'azienda a non utilizzare lavoro infantile?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

SEZIONE 2: LAVORO FORZATO E OBBLIGATO		
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"/>
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)	<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"/>
4. Hai mai ricevuto pressioni per costringerti ad accettare un lavoro o a mantenere l'impiego?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

SEZIONE 3: AREA REDDITO		
1. Conosci il tuo contratto di lavoro?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Riesci a leggere ed a comprendere la busta paga?	<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"/>
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"/>

SEZIONE 4: SICUREZZA, ORGANIZZAZIONE E CONDIZIONI DI LAVORO		
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"/>
2. Ti senti protetto contro i rischi sul lavoro?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Sei stato sottoposto a visita medica di idoneità?	<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"/>
5. Ritieni le informazioni ricevute in merito alla sicurezza e alle mansioni da svolgere siano adeguate?	<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"/>

SEZIONE 5: AREA APPARTENENZA E RELAZIONI INTERPERSONALI		
1. Ti trovi bene con i tuoi colleghi di lavoro, ti fidi di loro?	<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"/>
3. Conosci il regolamento interno della cooperativa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Ti senti trattato dai tuoi superiori con dignità e rispetto?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. All'interno del tuo servizio ritieni che ci sia un'equa distribuzione dei lavori/compiuti?	<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"/>

SEZIONE 6: LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA		
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"/>
2. Sai chi sono i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e per la SA8000?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

SEZIONE 7: RICONOSCIMENTO DEI RISULTATI RAGGIUNTI		
1. Le tue proposte sono state ascoltate dal coordinatore?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Pensi che la cooperativa sia amministrata bene; hai fiducia nei dirigenti?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

SEZIONE 8: QUALITÀ INTRINSECA DEL LAVORO		
1. Sei soddisfatto del tuo lavoro?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Il lavoro che svolgi ti fa sentire adeguato e utile?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

SERIE DI DOMANDE	positivo	abbastanza
SEZIONE 1: LAVORO INFANTILE	155	11
SEZIONE 2: LAVORO OBBLIGATO E FORZATO	665	37
SEZIONE 3: REDDITO	474	228
SEZIONE 4: SICUREZZA	761	228
SEZIONE 5: APPARTENENZA	664	317
SEZIONE 6: DIRITTI E LIBERTA'	265	58
SEZIONE 7: SVILUPPO E RICONOSCIMENTO	181	139
SEZIONE 8: QUALITÀ INTRINSECA	214	117

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:

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

Rispetto al 2021 l'indice complessivo medio guadagna un punto percentuale (da 0,79 a 0,80) dopo che l'anno precedente aveva perso due punti. Rispetto al 2021 è da rilevare l'incremento della maggior parte degli indicatori, tra cui in particolare l'appartenenza e la qualità intrinseca che guadagnano 4 punti percentuali e la sezione reddito tre punti percentuali. Le sezioni relative al lavoro infantile e lo sviluppo e riconoscimento guadagnano 2 punti. Di contro flettono la sezione diritti e libertà di tre punti, la sezione sicurezza di due punti e la sezione lavoro obbligato di un punto. L'andamento complessivo segna un miglioramento rispetto ai risultati dell'anno precedente, per lo più senza scostamenti particolarmente significativi.

SEZIONI	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Diff. su 2021
SEZIONE 1: LAVORO INFANTILE	0,86	0,95	0,93	0,91	0,89	0,88	0,90	0,02
SEZIONE 2: LAVORO OBBLIGATO E FORZATO	0,87	0,92	0,92	0,86	0,88	0,93	0,92	-0,01
SEZIONE 3: REDDITO	0,77	0,82	0,81	0,62	0,8	0,78	0,81	0,03
SEZIONE 4: SICUREZZA	0,76	0,81	0,77	0,76	0,84	0,83	0,81	-0,02
SEZIONE 5: APPARTENENZA	0,7	0,76	0,76	0,72	0,76	0,71	0,75	0,04
SEZIONE 6: DIRITTI E LIBERTA'	0,76	0,85	0,85	0,83	0,83	0,84	0,81	-0,03
SEZIONE 7: SVILUPPO E RICONOSCIMENTO	0,56	0,64	0,64	0,62	0,71	0,67	0,69	0,02
SEZIONE 8: QUALITÀ INTRINSECA	0,73	0,73	0,72	0,7	0,78	0,7	0,74	0,04
<b>Indice complessivo medio</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>	0,80	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>	
<b>155</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>185</b>
83,8%	5,9%	6,5%	3,8%	100%

La distribuzione delle risposte evidenzia che l'83,8% del campione (contro l'82,2% dell'anno precedente) dichiara di essere a conoscenza dell'impegno della cooperativa a non utilizzare il lavoro infantile e il 6,5% (contro il 8,0% dell'anno precedente) di non esserne a conoscenza. Le affermazioni incerte sono il 5,9% contro il 7,4% dell'anno precedente. Una percentuale del 3,8% non risponde (nel 2021 non rispondeva il 2,5%).

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 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 31/12/22 è composta da 405 soci lavoratori (inclusi co.co.pro).

Periodo	soci lavoratori	non soci lavoratori	Totale
31/12/22	314	91	405
31/12/21	382	53	329

Il rapporto tra i soci cooperatori e il totale complessivo dei lavoratori della cooperativa è pari al 77,5% in calo rispetto al 2021.

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'85,4% (contro l'81,0% del 2021) si considera libero di sciogliere il contratto di lavoro dopo aver dato un congruo preavviso. Su questa domanda il 9,2% (contro 12,3% dell'anno precedente) risponde "abbastanza", il 3,8% (3,7% nell'anno precedente) non si considera libero di lasciare il posto di lavoro. L'1,6% non risponde (nel 2021 il 3,1%)

Il 94,1% (90,2% l'anno prima) afferma di non essere stato oggetto di richiesta di deposito prima della stipula del contratto, l'1,6% risponde abbastanza mentre il 4,3% (contro il 4,9% del 2021) degli intervistati afferma il contrario.

L'83,8% (l'anno prima era l'81,6%) risponde che le ore di straordinario, quando richieste, sono volontarie, mentre il 9,7% (contro il 6,1% nell'anno precedente) afferma il contrario. Gli "abbastanza" sono il 5,9% (nel 2021 il 7,4%). Su questo punto lo 0,5% non risponde (contro il 4,9% dell'anno prima).

Il 2,2% (1,2 % nell'anno prima) dichiara di avere ricevuto pressioni per accettare un lavoro o mantenere l'impiego, 90,8% (89,6% l'anno prima) dichiara il contrario, il 3,2 dichiara "abbastanza" e il 3,8% (7,4% 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.

### **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 2022 l'ufficio sicurezza ha provveduto ad effettuare n.15 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 26 sopralluoghi agli ambienti di lavoro

Il 31/05/2022 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 2021-22
- Aggiornamento sulla gestione dei DPI e programmazione della distribuzione dei DPI validati
- Stato avanzamento della formazione (accordo stato regione 2011) per l'anno 2022 e quella fatta nel 2021
- 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>	105	147	85	113	81	133
	<b>abb</b>	68	9	80	56	65	39
	<b>no</b>	10	26	17	15	37	12
	<b>vuoto</b>	2	3	3	1	2	1
	<b>TOTALE</b>	185	185	185	185	185	185
<b>Percentuale</b>	<b>si</b>	56,8%	79,5%	45,9%	61,1%	43,8%	71,9%
	<b>abb</b>	36,8%	4,9%	43,2%	30,3%	35,1%	21,1%
	<b>no</b>	5,4%	14,1%	9,2%	8,1%	20,0%	6,5%
	<b>vuoto</b>	1,1%	1,6%	1,6%	0,5%	1,1%	0,5%
	<b>TOTALE</b>	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

I risultati ottenuti ci informano che:

- Il 50,8% (45,4% nel 2021) dei lavoratori intervistati pensa che la rappresentante della direzione per la SA8000 sia disponibile ad accogliere le osservazioni critiche da parte dei lavoratori. Il 37,5% (44,2% nel 2021) sono meno convinti. Il 13% (9,8% nel 2021) negano detta disponibilità. Lo 0,5% (0,6% nel 2021) non risponde.
- Il 61,6% (57,1% nel 2021) dei lavoratori si sente adeguatamente protetto contro i rischi del lavoro; il 28,6% (35,6% nel 2021) un po' meno, il 9,2% (3,1% nel 2021), non si sente protetto; il 2,7% non risponde (nel 2021 4,3%).
- Il 92,4% (91,4% nel 2021) dei lavoratori afferma di essere stato sottoposto a visita di idoneità. Il 3,2% risponde "abbastanza" (4,3% nel 2021); il 2,7% non risponde alla domanda. (3,7% nel 2021).L' 1,6% dichiara di non essere stato sottoposto a visita (0,6 nel 2021).
- Il 68,1% dei lavoratori (79,1% nel 2021) dichiara di aver ricevuto i dispositivi di sicurezza individuale, il 18,4% (9,8% nel 2021) lo nega. Il 4,3% non è del tutto soddisfatto (3% nel 2021) e il 9,2% non risponde (8% nel 2021).
- Il 73,5% dei dipendenti intervistati (72,4% nel 2021) ritiene di ricevere adeguata informazione in materia di sicurezza. Il 22,2% risponde "abbastanza" (24,5% nel 2021). Il 3,8% (1,8% nel 2021) nega di avere ricevuto informazione allo scopo. Le non risposte si attestano allo 0,5% (contro l'1,2% dell'anno prima)
- Quanto alla formazione adeguata e continua in materia di sicurezza il 64,9% (68,1% nel 2021) risponde affermativamente, il 29,2% con minore convinzione (23,3% nel 2021), Il 5,4% risponde negativamente (7,4% nel 2021). Lo 0,5% non risponde (nel 2021 l'1,23%).

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 31.12.22 (556) 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 6,02 (ancora diminuito rispetto all'anno 2021)

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 (2008-2010)	8,29		0,56	
BIDELLERIA	19,23	28,55	0,16	0,24
INAIL TUTTO IL TERRITORIO–ALTRI SERVIZI (2008-2010)	83,10		3,93	
PULIZIE	0	0	0	0
TUTTO IL TERRITORIO - TRASPORTI E COMUNICAZIONI (2008-2010)	34,62		4,40	
LOGISTICA/FACCHINAGGIO MANUTENZIONI	0	0	0	0
INAIL TUTTO IL TERRITORIO - LAV. AGRICOLE (2008-2010)	25,12		2,78	
VERDE	20,83	29,14	1,79	2,51
INAIL TUTTO IL TERRITORIO – SERVIZI ALLE IMPRESE (2008-2010)	13,93		1,18	
AMMINISTRATIVI	0	0	0	0
INAIL TUTTO IL TERRITORIO - TOTALE (2008-2010)	23,96		2,30	
SERVIZI COOP TIPO A	0	0	0	0
INAIL TUTTO IL TERRITORIO - ISTRUZIONE (2008-2010)	8,29		0,56	
TOTALE	5,40	6,02	0,19	0,21

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 UNI7249	RAPPORTO DI GRAVITA' (INAIL)	RAPPORTO DI GRAVITA' (UNI)
BIDELLERIA	2020	65.66	1.33	2.62
	2021	15.53	0.90	0.05
	<b>2022</b>	<b>28,55</b>	<b>0,16</b>	<b>0,24</b>
PULIZIE e LAVANDERIA	2020	48.27	1.45	1.71
	2021	0	0	0
	<b>2022</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
LOGISTICA/ FACCHINAGGIO	2020	14.85	0.16	0.18
	2021	0	0	0
	<b>2022</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
VERDE	2020	0	0	0
	2021	63.05	0.90	1.20
	<b>2022</b>	<b>29,14</b>	<b>1,79</b>	<b>2,51</b>
AMMINISTRATIVI	2020	0	0	0
	2021	0	0	0
	<b>2022</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
SERVIZI COOP TIPO A	2020	/	/	/
	2021	0	0	0
	<b>2022</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>
	2021	<b>8,21</b>	<b>0,12</b>	<b>0,15</b>
	<b>2022</b>	<b>6,02</b>	<b>0,19</b>	<b>0,21</b>

Tipologia del servizio	31/12/21 Numero infortuni	31/12/22 Numero infortuni
PULIZIE	0	0
LAVANDERIA	0	0
FACCHINAGGIO	1 di cui 1 non riconosciuto	2 di cui 2 non riconosciuti
BIDELLI	1	1
VERDE	2	2 di cui 1 non riconosciuto
AMMINISTRATIVI / CUP / SERVIZI INFORMATICI	4 (di cui 3 in itinere e 2 non riconosciuti)	0
TRASPORTI MANUTENZIONI	0	0
TOTALE	9 (di cui 3 in itinere e 3 non riconosciuti)	6 di cui 3 non riconosciuti

Complessivamente il quadro è migliorato, nello specifico i servizi pulizie, lavanderia, amministrativi trasporti e manutenzioni non hanno avuto infortuni.

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 31/12/2022</b>
Superficie scivolosa o bagnata	34
Caduta di oggetti	0
Oggetto contundente/tagliente	0
Mobili/arredi/oggetti situati nel luogo di lavoro	0
Fuoriuscita / contatto con calce o liquidi / polvere	0
Animale o insetto	0
Altra persona	0
Incidente con il mezzo di trasporto	0
Distrazione	66
Altro	0
<b>Totale</b>	<b>100%</b>

<b>Eventi lesivi per causale</b>	<b>%le al 31/12/2022</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	34
Scivolamento, caduta, urto o perdita di equilibrio nel luogo di lavoro	33
Spostamento all'interno del luogo di lavoro	0
Percorso casa-lavoro con mezzo di spostamento (in itinere)	0
Altro	33
<b>Totale</b>	<b>100%</b>

<b>Eventi lesivi per sede</b>	<b>%le al 31/12/2022</b>
Capo	0
Occhi	0
Collo	0
Arti	33
Mani, piedi, dita (falangi)	34
Articolazioni e giunture (polso, gomito, spalla, ginocchio)	33
Cute / unghie	0
Schiena/Torace	0
Bacino	0
Altro	0
<b>Totale</b>	<b>100%</b>

Per natura	%le al 31/12/2022
Trauma contusivo	33
Trauma cranico	0
Colpo di frusta	0
Ferita da taglio	33
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	34
<b>Totale</b>	<b>100%</b>

Dall'analisi delle cause di infortunio si evince che:

- il 100% 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 ..

### Malattie professionali

Nel 2022 sono pervenute n. 12 richieste di malattie professionali di cui 5 in corso (pulizie e verde)

		N. richieste per servizio	negativo	positivo	in corso
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>
2022	logistica e facchinaggio	2	2	0	0
	bidelleria	3	3	0	0
	pulizie	4	1	0	3
	manutenzione del verde	3	1	0	2
	call center	0	0	0	0
	<b>totale</b>	<b>12</b>	<b>7</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 RELATIVA	FREQUENZA UNI7249	RAPPORTO DI GRAVITA' (INAIL)	RAPPORTO DI GRAVITA' (UNI)
INAIL TUTTO IL TERRITORIO (2008-2010)	23,93	-	2,30	-
INAIL MARCHE (2008-2010)	26,74	-	2,68	-
NUOVI ORIZZONTI 2020 (transitati)	21,05	26,30	0,74	0,93
NUOVI ORIZZONTI 2021 (transitati)	6,83	8,21	0,12	0,15
NUOVI ORIZZONTI 2022 (transitati)	<b>5,40</b>	<b>6,02</b>	<b>0,19</b>	<b>0,21</b>

#### **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 2022 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 31/12/22 i lavoratori iscritti al sindacato sono così suddivisi:

C.G.I.L. : n 50 pari al 37%

CISL . n.57 pari al 42,25%

U.I.L. : n 10 pari al 7,40%

SNALV CONFESAL. : n 1 pari al 0,75%

CSE-FLILAI : n 6 pari al 4%

UGL : n.12 pari al 8,9%

USB n.5 pari al 3,7%

Anche nell'anno 2022 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. E' stata somministrata invece la formazione sulla Norma SA8000 agli addetti entrati in occasione della fusione con la coop Crescere

-Il 75,7% (77,3% nel 2021) degli intervistati indicano che l'adesione ad una organizzazione sindacale non è percepito come una discriminante contro il 6,5% che invece ritiene il contrario (3,7% nel 2021), gli "abbastanza" si attestano al 14,6% (nel 2021 14,1%).

-Il 67,6% (nel 2021 il 71,2%) dichiara di essere al corrente che è stato eletto un rappresentante della sicurezza e per la SA8000, mentre il 14,6% dichiara di non saperlo (11,7% nel 2021). Su questo punto gli "abbastanza" si attestano al 16,8% (contro il 15,4 dell'anno prima) e le non risposte sono l'1,1%

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 2021	
	S6R1	S6R2	S6R1	S6R2	S6R1	S6R2
si	12	125	6,5%	67,6%	2,8%	-3,6%
abb	27	31	14,6%	16,8%	0,5%	1,5%
no	140	27	75,7%	14,6%	-1,6%	2,9%
vuoto	6	2	3,2%	1,1%	-1,7%	-0,7%
tot	185	185	100,0%	100,0%	0,00%	0,00%

## 5.5 Discriminazione

---

### Situazione aziendale

Nuovi Orizzonti per l'assunzione del proprio personale non pone alcuna restrizione relativa a sesso, razza, ceti 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, ceti, 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 13%

### Disabili e categorie protette:

La presenza rispetto ai normodotati è pari al 41%

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.

### PARITÀ 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
31.12.2022	405	111	294

La cooperativa ha in organico al 31.12.22, 111 persone assunte diversamente abili e il rapporto tra la media di diversamente abili annuale e la media dei normodotati annuale è pari al 41% , in calo rispetto al 2021, mentre la media di diversamente abili rispetto al totale assunti è 27,4%

**Composizione dell'occupazione per sesso**

Periodo	Rapporti di lavoro	Femmine	Maschi
31.12.21	382	73%	27%
31.12.22	405	74%	26%

**Composizione dei dipendenti per contratto e sesso**

Contratto	maschi	femmine	TOTALE
CS - Cooperative sociali	75	253	328
FV – Facchini	29	37	66
PI - Pulizie industria	0	11	11
	104	301	405

**Composizione del personale svantaggiato per sesso**

Contratto	maschi	femmine	TOTALE
S - Cooperative sociali	28	74	102
FV - Facchini	4	3	7
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	<b>T.D./ T.I.</b> 3/72	<b>T.D./ T.I.</b> 23/230	<b>T.D./ T.I.</b> 26/302
FV – Facchini	<b>T.D./ T.I.</b> 3/26	<b>T.D./ T.I.</b> 4/33	<b>T.D./ T.I.</b> 7/59
PI – Pulizie Industria	<b>T.D./ T.I.</b> 0/0	<b>T.D./ T.I.</b> 0/11	<b>T.D./ T.I.</b> 0/11

**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> 0/28	<b>T.D./ T.I.</b> 1/73	<b>T.D./ T.I.</b> 1/101
FV – Facchini	<b>T.D./ T.I.</b> 0/4	<b>T.D./ T.I.</b> 0/3	<b>T.D./ T.I.</b> 0/7
PI - Pulizie industria	<b>T.D./ T.I.</b> 0/0	<b>T.D./ T.I.</b> 0/2	<b>T.D./ T.I.</b> 0/2

Nella tabella che segue la percentuale dei dipendenti al 31.12.22 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	82.5	5	12.5	0	12.5
BIDELLERIA	100	0	0	0	23
FACCHINI	45.16	45.16	6.45	3.23	9.67
LAVANDERIA	90.90	9.10	0	0	0
MENSA	100	0	0	0	0
CUP	84.55	15.45	0	0	51.82
TRASPORTI	0	100	0	0	0
VERDE	7.69	88.46	0	3.85	8
AMMINISTRATIVI/UFFICI	69.88	28.92	1.20	0	8.43
<b>totale</b>	<b>292</b>	<b>100</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>111</b>

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

Nel 2022 risponde “SI” il 56,8%, “NO” 5,4% ; gli “ABBASTANZA” sono il 36,8%  
*Risultati del 2021:* “SI” il 47,9%, “NO” 0,6% ; gli “ABBASTANZA” sono il 44,8%

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

Nel 2022 risponde “SI” il 79,5% ; “NO” 14,1%; gli ABB“ABBASTANZA” sono il 4,9% mentre l’1.6 % non risponde.  
*Risultati del 2021:* “SI” il 78,5% ; “NO” 10,4%; gli ABB“ABBASTANZA” sono il 7,4% mentre il 3,7 % non risponde.

*3- Conosci il regolamento interno della cooperativa?*

Nel 2022 risponde “SI” il 45,9%, “ABBASTANZA” 43,2%, “NO” 9,2%, l’1.6% non risponde  
*Risultati del 2021:* “SI” il 38,0%, “ABBASTANZA” 40,5%, “NO” 17,8%, il 3,7% non risponde

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

Nel 2022 risponde “SI” il 61,1% ; “ABBASTANZA” il 30,3%; “NO” 8,1%.

*Risultati del 2021:* “SI” il 61,4% ; “ABBASTANZA” il 28,8%; “NO” 8,6%.

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

Nel 2022 risponde “SI” il 43,8%, “NO” il 20,0%, “ABBASTANZA” il 35,1%.

*Risultati del 2020:* “SI” il 44,7%, “NO” il 18,4%, “ABBASTANZA” il 35,6%.

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

Nel 2022 risponde “SI” il 71,9% ; “NO” 6,5% , “ABBASTANZA” il 21,1%.

*Risultati del 2021:* “SI” il 73% ; “NO” 1,8% , “ABBASTANZA” il 23,3%.

	Tipo di risposta	S5R1	S5R2	S5R3	S5R4	S5R5	S5R6
N° risposte	si	105	147	85	113	81	133
	no	68	9	80	56	65	39
	abb	10	26	17	15	37	12
	vuoto	2	3	3	1	2	1
	tot	185	185	185	185	185	185
Percentuale	si	56,8%	79,5%	45,9%	61,1%	43,8%	71,9%
	no	36,8%	4,9%	43,2%	30,3%	35,1%	21,1%
	abb	5,4%	14,1%	9,2%	8,1%	20,0%	6,5%
	vuoto	1,1%	1,6%	1,6%	0,5%	1,1%	0,5%
	tot	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Dall’indagine di people satisfaction si evidenzia un sostanziale miglioramento di tutti gli indicatori. E’ da supporre che il difficile momento attraversato sia passato e che l’insicurezza e timore di perdita del lavoro sia in fase di superamento.:

### **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 2022 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.36 procedimenti disciplinari conformi ai criteri stabiliti nel regolamento interno ma nessuno relativo alla sicurezza.. In termini percentuali sulla forza lavoro transitata nel 2022, le procedure disciplinari sono state pari al 6,4% in aumento rispetto al 2021 .

Le tipologie di provvedimenti disciplinari sono:

Contestazione disciplinare (Raccom A/R) 36
Richiamo verbale n. 0
Richiamo scritto n.5
1 giorno di sospensione n. 4
2 giorni di sospensione n.2
3 giorni di sospensione N.3
4 giorni di sospensione N.6
5 Multa N. 10
6 Sospensione cautelare N. 0
7 Licenziamento N.4

### 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	101	113	54,6%	61,1%	4,9%
ABB	64	53	34,6%	28,6%	-4,1%	-8,2%
NO	19	18	10,3%	9,7%	-1,4%	-1,3%
vuoto	1	1	0,5%	0,5%	0,5%	-0,1%
<b>TOTALI</b>	<b>185</b>	<b>185</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>

Il 54,6% dichiara di essere soddisfatto del lavoro (49,7% nel 2021), il 34,1% abbastanza soddisfatto e il 10,8% non si ritiene soddisfatto. Il 61,1% dichiara che il lavoro lo fa sentire adeguato e utile (nel 2021 il 51,5%), il 28,6% dichiara abbastanza e il 9,7% 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 31/12/22 sono risultati errori inferiori all'1%.

Il 65,9% (61,4% nel 2021) afferma di conoscere il contratto di lavoro, il 43,8% (il 46,8% nel 2021) dichiara di comprendere la busta paga mentre, il 77,8% (73,6% l'anno prima) conferma che lo stipendio percepito è quello del contratto. Riguardo alla piena applicazione dei benefici contrattuali risponde affermativamente il 68,6% (59,5% nel 2021).

Tipo di risposta	S3 R1	S3R2	S3R3	S3R4	S3 R1%	S3R2%	S3R3%	S3R4%
si	122	81	144	127	65,9%	43,8%	77,8%	68,6%
abb	57	96	29	46	30,8%	51,9%	15,7%	24,9%
no	4	5	5	9	2,2%	2,7%	2,7%	4,9%
vuoto	2	3	7	3	1,1%	1,6%	3,8%	1,6%
<b>controllo</b>	185	185	185	185	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

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

## **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.

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.

impossibile la risoluzione del problema.

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

Allegato al presente è redatta da SPT la valutazioni 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. Anche se non sussistono più obblighi specifici, la documentazione di gestione Covid-19 è disponibile presso l'ufficio sicurezza.

Dal presente Bilancio che rappresenta il riesame della direzione, è emerso un nuovo Piano di miglioramento per l'anno 2023, che prevede obiettivi da monitorare attraverso gli indicatori previsti in tabella. Preme sottolineare che nel paragrafo salute e sicurezza è stata inserita l'apertura di una azione di miglioramento, che interessa la mansione del videoterminalista. Anche se al momento non vi sono segnalazioni specifiche, si è ritenuto di prevedere nel tempo la sostituzione dei mouse al momento della loro rottura con un device ergonomico.

### **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

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
<b>soci lavoratori</b>	soci lavoratori	X	X	X	X	X
	C.d.A	X		X	X	X
	Rappr. sindacali	X	X	X	X	X
	Rappr.	X	X	X	X	X
	SA 8000 dei lavoratori					
	Rappr.	X	X	X	X	X
	sicurezza dei lavoratori					
<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 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 sul 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 2022 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

Estratto registro NC e AM

nu me ro	OSS/ NC	Servizio	Argomento	Data	Descrizione	Analisi delle Cause	Trattamento	Responsabile del Trattamento NC	Chisura NC/ AC	
									Pianificata	Effettiva
1	RAC	DISAGIO A-DULTO	SA8000	02/02/2023	conoscenza dei principi della norma sa8000 da migliorare	L'ingresso dei servizi in Nuovi Orizzonti è recente e i dipendenti non hanno ancora ben in quadrato i principi della Norma	Proseguimento della formazione	RSGI-Falcioni	30/06/23	
2	NC	AUSILIARI ATT. DIDATTICHE	9001-45001-SA8000	06/02/2023	Non sono presenti le istruzioni di sicurezza e del sistema integrato. Manca organigramma in bacheca e nomi RLS sa8000	Scarsa attenzione alla gestione della documentazione di sistema.	Mettere a disposizione dei dipendenti la documentazione di sistema, la comunicazione dei nomi degli RLS SA8000 e l'organigramma.	FONTEMAGGI - UFF SICUREZZA	10/03/23	16/03/2023
3	RAC	AUSILIARI ATT. DIDATTICHE	9001-45001-SA8000	06/02/2023	La richiesta di permessi viene fatta verbalmente	Scarsa attenzione alla gestione della documentazione di sistema.	Raccomandare all'operatrice l'uso del modulo per la richiesta permessi	FONTEMAGGI - UFF SICUREZZA	10/03/23	16/03/2023
4	NC	VERDE CANTIERE	9001-45001-14001-SA8000	02/02/2023	Non risulta presente la documentazione sul mezzo. Manca modulo pianificazione lavori del giorno	Il mezzo è di recente inserimento e non è stato ancora dotato della documentazione necessaria	Predisporre la documentazione necessaria completa del piano di lavoro e della verifica della correttezza dell'installazione del cantiere	GIOVANNINI	10/03/23	01/03/2023
5	RAC	INFANZIA	9001-45001-SA8000	06/02/2023	Carente conoscenza dei principi della norma sa8000	L'ingresso dei servizi in Nuovi Orizzonti è recente e i dipendenti non hanno ancora ben in quadrato i principi della Norma	Approfondimento della formazione sulla Norma SA8000	RSGI-Falcioni	30/06/023	
6	RAC	INFANZIA	9001-45001-SA8000	06/02/2023	La registrazione ore a fine mese non permette un agevole controllo giornaliero delle presenze	utilizzo di un foglio di lavoro di recente elaborazione	Valutare con i resp produzione e risorse umane la necessità di implementare l'utilizzo del modulo individuale presente come in altri servizi	CAMPANARO-GRAZIANO	30/03/23	

7	RAC	INFANZIA	9001-45001-SA8000	06/02/2023	La individuazione dei preposti non sembra completa	i servizi sono appena entrati nel sistema sicurezza e le mansioni effettive potrebbero non essere state tutte individuate ai fini dell'incarico di preposto	3- Verificare le mansioni dei servizi di nuova gestione per accertarsi che i propositi individuati svolgano effettivamente il ruolo	UFF SICUREZZA-FALCIONI	30/03/23	
8	RAC	DISABILITA'	45001-SA8000	02/02/2023	La individuazione dei preposti non sembra completa	i servizi sono appena entrati nel sistema sicurezza e le mansioni effettive potrebbero non essere state tutte individuate ai fini dell'incarico di preposto	Verificare le mansioni dei servizi di nuova gestione per accertarsi che i propositi individuati svolgano effettivamente il ruolo o formare i nuovi individuati	UFF SICUREZZA-FALCIONI	30/04/23	
9	RAC	DISABILITA'	45001-SA8000	02/02/2023	La porta di emergenza deve essere sistemata	2- la richiesta ad Anfass è stata fatta ma non c'è ancora riscontro	Sollecitare richiesta a proprietario struttura	UFF SICUREZZA-FALCIONI	30/04/23	
10	RAC	DISABILITA'	9001-45001-SA8000	02/02/2023	manca organigramma aggiornato in bacheca	3- disattenzione nella sistemazione del sito	Inserire organigramma in bacheca	UFF SICUREZZA-FALCIONI	30/04/23	
11	RAC	ILSV SERRA FANO	45001-SA8000	02/02/2023	la dipendente rientrata dalla maternità deve aggiornare la formazione	Al rientro dalla astensione obbligatoria non è stata inserita nella pianificazione formativa	Inserire nel primo piano formativo disponibile	UFF SICUREZZA-FALCIONI	31/05/23	
12	RAC	TUTTI COMUNICAZIONE	SA8000	31/07/2023	Emerge ancora dagli audit interni la necessità di migliorare la comunicazione	gli strumenti finora individuati non sembrano sufficienti	Prevedere uno o più momenti formativi ai responsabili dei servizi affinché possano poi trasmettere quanto appreso anche ai dipendenti facenti parte del proprio servizio.	R-SGI	31/07/23	

### **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 2022 sono state le seguenti:

#### **GENNAIO 2022**

- Corso base 1 soccorso aziendale\_ 12H = **n. 26** operatrici scolastiche – corso finanziato Foncoop 2020
- Corso Uso in Sicurezza Motoseghe portatili\_16H (ex art. 73 comma 4 del D.Lgs.81/08) = **n. 8** dipendenti Servizio Manutenzione del Verde

#### **FEBBRAIO 2022**

- Corso di aggiornamento in salute e sicurezza sul lavoro\_Lavoratori\_ 6H ( ex art. 37 d.lgs.81/08 e Accordo Stato Regioni 2011 e s.m.i.) = **n. 18** allestitori Coop Alleanza 3.0. (6 ore) – corso interno
- Esercitazione pratica da MINGUCCI ANTINCENDIO per formazione addetti antincendio rischio medio\_3H = **n. 17** servizi vari – corso finanziato Foncoop 2020

#### **MARZO 2022**

- Corso base in salute e sicurezza sul lavoro\_Lavoratori\_8H (ex art. 37 d.lgs.81/08 e Accordo Stato Regioni 2011 e s.m.i.) = **n. 7** dipendenti – servizi vari – corso interno
- Corso HACCP\_3H (Nomos): **n. 13** dipendenti\_ servizi vari – corso interno
- Corso Sistemi di Gestione: **n. 12** dipendenti (uffici) – corso interno

#### **MAGGIO/GIUGNO 2022**

- Corso base in salute e sicurezza sul lavoro\_Lavoratori\_8H (ex art. 37 d.lgs.81/08 e Accordo Stato Regioni 2011 e s.m.i.) = **n. 20** dipendenti – servizi vari – corso e-learning finanziato Foncoop 2021
- Corso di aggiornamento in salute e sicurezza sul lavoro\_Lavoratori\_ 6H (ex art. 37 d.lgs.81/08 e Accordo Stato Regioni 2011 e s.m.i.) = **n. 22** dipendenti – servizi vari – corso e-learning finanziato Foncoop 2021

#### **LUGLIO 2022**

- Corso HACCP e-learning\_3H = **n. 2** dipendenti – corso acquistato
- Corso Aggiornamento Primo Soccorso\_4H = **n. 3** dipendenti – corso acquistato
- Corso di Aggiornamento RSPP – Formatore Sicurezza\_40H = **n. 2** dipendenti – corso finanziato Foncoop 2021

#### **AGOSTO 2022**

- Corso SAB – COMMERCIO ALIMENTARE\_100H = **n. 1** dipendente – corso acquistato

#### **SETTEMBRE- OTTOBRE 2022**

- Convegno Formativo (Ente Organizzatore: Comune di Pesaro)\_ 6h = **N. 40 operatrici scolastiche**

**OTTOBRE – NOVEMBRE 2022**

- Corso per Addetti Antincendio\_ livello 2 = n. 13 op. scolastiche + n. 5 educatori Itaca/Area Infanzia (ex Crescere) TOT. **18 lavoratori**
- Corso di Aggiornamento per addetti antincendio\_ livello 2 = n. 7 op. scolastiche + n. 2 Allestitori Co-op. 3.0. + n. 1 educatore Area Infanzia (Ex Crescere) = TOT. **10 lavoratori**

**NOVEMBRE 2022**

- formazione personale addetto al servizio mensa (Ente Organizzatore: Comune di Pesaro)\_3h = **N. 16 operatrici scolastiche**
- Aggiornamento Haccp\_3h = **N. 22 operatrici scolastiche**

**DICEMBRE 2022**

- Webinar di Emme Antincendio Srl\_2h = n. 1 Responsabile Sicurezza
- Corso base in salute e sicurezza sul lavoro\_Lavoratori\_ (ex art. 37 d.lgs.81/08 e Accordo Stato Regioni 2011 e s.m.i.) - Parte Generale\_4h = **n. 18 lavoratori** (servizi vari)
- Corso utilizzo PLE con stabilizzatori\_8h = **n. 1 lavoratore** Servizio Verde

**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 2022 sono stati eseguiti n.2 audit ai seguenti fornitori nel mese di luglio

- Si Computer Spa
- UNIPOL ASSICURAZIONI

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 2022 si evince che non tutti gli obiettivi sono stati raggiunti. Vengono quindi riproposti per l'anno 2023.

In seguito a quanto emerso dal Bilancio Sociale la Direzione aziendale ha approvato per l'anno 2023 il Piano di miglioramento allegato.