


SOCIETÀ ITALIANA DI RISTORAZIONE

BILANCIO SA 8000

al 31 dicembre 2005

Verificato da	Resp. Politiche Sociali G. Cassanmagnago	_____
Approvato da	Presidente S. Senesi	_____



Sede Legale: **Società Italiana di Ristorazione** Soc.Coop.-Via Colle Ramole 9 - Loc. Bottai - 50029 IMPRUNETA (FI)
 Telefono 055.22621 - Fax 055.2262331 - Iscrizione Registro Imprese - CCIAA FI 61484 - P.IVA 04386450482
 Iscr. Albo Cooperative Sez. Mutualità Prevalente n. A 141968 - E-mail: info@eudania.it - Web: www.eudania.it

Ufficio di Cecina - Via Don Minzoni, 21 - 57023 CECINA (LI) - Telefono: 0586.680573 - Fax: 0586.680579

Ufficio di Lucca - Via Romana, 2815 - 55100 Loc. ANTRACCOLI (LU) - Telefono e Fax: 0583.955536

Ufficio di Roma - Via Tenuta del Cavaliere, 1 c/o CAR - 00012 GUIDONIA MONTECELIO (RM)
 Telefono: 06.59604361/2 - Fax: 06.59604330



UNI EN 9001:2000
 Certificazione n. 99.163



LA NOSTRA COOPERATIVA

La **Società italiana di Ristorazione – Soc.Coop. (Eudania)** è una Società Cooperativa, nata nel 1992 dalla fusione di quattro cooperative: tale fusione ha permesso la realizzazione di una realtà che è diventata la più grande impresa di ristorazione presente in Toscana e fra le più importanti del Centro Italia.

La nostra Cooperativa offre servizi di ristorazione:

- aziendale,
- scolastica,
- socio assistenziale
- commerciale

sia con fornitura di pasti ad asporto in legame "fresco-caldo", che tramite gestione di ristoranti aziendali e centri di produzione pasti per Enti Pubblici.

LA NOSTRA POLITICA DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

La forza della nostra Cooperativa è costituita dall'**impegno** e dalla **professionalità** di tutti coloro che operano al suo interno, siano essi soci o dipendenti.

Dalla **consapevolezza** che il patrimonio umano sia il vero valore aggiunto della nostra Cooperativa, e con la **volontà** di valorizzare tale patrimonio, è stata decisa la creazione e l'implementazione di un **Sistema di Gestione delle Risorse umane**, da certificare secondo la norma **SA 8000:2001**, **certificazione ottenuta nel mese di marzo 2004 e confermata anche dopo le visite periodiche di verifica (ottobre 2004, aprile e ottobre 2005)**

Obiettivo primario del Sistema è quello di creare un ambiente nel quale sia i soci che i dipendenti siano messi nelle migliori condizioni per lo svolgimento del proprio lavoro, ed in particolare:

- comprendere le **esigenze** e le **aspettative** delle risorse umane
- rafforzare **lo spirito cooperativo**,

- favorire un **ambiente sereno, accogliente e stimolante**, nel quale tutti possano dare il proprio contributo per il miglioramento continuo della qualità del servizio erogato
- facilitare le relazioni interne consolidando un **clima di collaborazione** all'interno e fra i vari settori e funzioni
- diffondere i principi di **unità, solidarietà, condivisione e professionalità**, come valori aggiunti alla qualità del servizio offerto
- **coinvolgere** i soci e i dipendenti in maniera diretta e sistematica nella vita della società

LE NOSTRE PARTI INTERESSATE

Tra i valori fondanti della nostra Cooperativa ci sono la **credibilità** e la **trasparenza** nei confronti di tutte le parti interessate rappresentate da:

- i **soci**
- i **dipendenti**
- i **clienti** (Comuni, aziende, scuole, ospedali) e gli **utenti** (studenti, lavoratori)
- la **Legacoop** come associazione di categoria
- **le O.N.G.** (come il CIAI, Emergency, Medici Senza Frontiere ed altre)
- gli **enti locali** come le Province e le Regioni
- gli **enti di controllo statali** come la Direzione Provinciale del Lavoro, l'Agenzia per l'Impiego, l'INPS, l'INAIL e l'ASL
- i **sindacati**
- i **fornitori** e i **subfornitori**

La nostra Cooperativa ha aderito dal dicembre 2003 all'Osservatorio sulla Responsabilità Sociale (SAW), consultabile all'indirizzo www.sawnet.info

Nel 2005 ha anche aderito al progetto Global Compact dell'ONU.

COMPOSIZIONE COOPERATIVA

La nostra Cooperativa opera attraverso numerose strutture locali diffuse principalmente in Toscana ed in parte anche nel Lazio, in provincia di Roma, nelle quali operano sia i soci che i dipendenti.

Questa è la **composizione della Cooperativa**:

	2004			31/12/2005			differenze	
	totale	F	M	totale	F	M	F	M
soci	474	399	75	553	481	72	82	-3
dipend.	779	724	55	675	634	41	-90	-14
totale	1253	1123	130	1228	1115	113	-8	-17
%	100,00	89,62	10,38	100,00	90,80	10,13	1,17	-0,24

Con la tabella degli **indicatori per il requisito della mutualità prevalente**:

Costo del lavoro-rapporto soci/dipendenti				
	31/12/2004	%	31/12/2005	%
soci	9052766,72	51,62	9392005,00	56,36
dipendenti	8483854,11	48,38	7273332,54	43,64
totale	17536620,83	100,00	16665337,54	100,00

Mentre questa tabella illustra l' **andamento delle Risorse Umane nel 2005**

data	totale	assunz.	cessaz.	diff.	n.dip.	n.soci	% soci	ammiss.	recessi	diff.
31/12/2004	1253			0	779	474	37,83			0
31/01/2005	1259	18	12	6	788	471	37,41	0	3	-3
28/02/2005	1256	10	13	-3	785	471	37,50	2	2	0
31/03/2005	1204	24	76	-52	729	475	39,45	14	10	4
30/04/2005	1212	21	13	8	735	477	39,36	4	2	2
31/05/2005	1196	9	25	-16	719	477	39,88	2	2	0
30/06/2005	1132	9	73	-64	657	475	41,96	3	5	-2
31/07/2005	1130	10	12	-2	657	473	41,86	0	2	-2
31/08/2005	1127	6	9	-3	651	476	42,24	4	1	3
30/09/2005	1190	83	20	63	716	474	39,83	3	5	-2
31/10/2005	1252	79	17	62	711	541	43,21	72	5	67
30/11/2005	1262	24	14	10	711	551	43,66	13	3	10
31/12/2005	1228	10	44	-34	675	553	45,03	8	6	2
totale		303	328	-25				125	46	79

Gli indicatori per tipologia di contratto:

31/12/2004						
	donne	%	uomini	%	totale	%
contratti a tempo determinato	100	8,90	3	2,31	103	8,22
contratti a tempo indeterminato	1023	91,10	127	97,69	1150	91,78
totale	1123		130		1253	
con sospensione soci	180	29,32	7	30,43	187	29,36
con sospensione dipendenti	434	70,68	16	69,57	450	70,64
totale con sospensione	614		23		637	
31/12/2005						
	donne	%	uomini	%	totale	%
contratti a tempo determinato	128	11,48	7	6,19	135	10,99
contratti a tempo indeterminato	987	88,52	106	93,81	1093	89,01
totale	1115		113		1228	
con sospensione soci	244	38,49	11	42,31	255	38,64
con sospensione dipendenti	390	61,51	15	57,69	405	61,36
totale con sospensione	634		26		660	
variazioni 2005/2004						
	donne	%	uomini	%	totale	%
contratti a tempo determinato	28		4		32	
contratti a tempo indeterminato	-36		-21		-57	
totale	-8		-17		-25	
con sospensione soci	64		4		68	
con sospensione dipendenti	-44		-1		-45	
totale con sospensione	20		3		23	

OBIETTIVI 2005

Obiettivo specifico: raggiungere la percentuale necessaria del costo del lavoro dei soci sul costo del lavoro totale sia per mantenere il requisito della mutualità prevalente che per usufruire delle agevolazioni fiscali per le cooperative.

Strumenti:

sensibilizzazione dei dipendenti in forza e neo assunti su importanza e vantaggi dello status di socio

Scadenza: 31 dicembre 2005.

Verifica: al 31/12/2005 il sensibile aumento del numero dei soci (+79 rispetto al 2004) ha permesso di raggiungere la percentuale del 56,36%

Responsabile:

Presidente in collaborazione con il Responsabile Politiche Sociali ed i Consiglieri di Amministrazione

OBIETTIVI 2006

Obiettivo specifico: consolidare il requisito della mutualità prevalente e raggiungere quello per usufruire delle agevolazioni fiscali per le cooperative.

Strumenti:

sensibilizzazione dei dipendenti in forza e neo assunti su importanza e vantaggi dello status di socio

Scadenza: 31 dicembre 2006.

Responsabile:

Presidente in collaborazione con il Responsabile Politiche Sociali ed i Consiglieri di Amministrazione

Punto 1
LAVORO MINORILE

La nostra Cooperativa **non ammette l'utilizzo di lavoro infantile** e riconosce lo studio e lo svago come fattori principali dello sviluppo psicofisico degli adolescenti: di conseguenza si impegna ad impiegare solamente personale con età superiore ai 18 anni, prevedendo inoltre **apposite procedure** (V. procedura "Azioni di rimedio per minori" SA.MIN) per garantire il rispetto di tale limite e per il recupero immediato di minori erroneamente impiegati.

L'età media del personale è di poco inferiore ai 42 anni (dato aggiornato al 31 dicembre 2005): di seguito riportiamo la **composizione dell'organico per età**:

Risorse umane per età				
età	31/12/2004	%	31/12/2005	%
<14	0	=	0	=
15-18	0	=	0	=
19-20	1	0,08	1	0,08
21-30	126	10,06	112	9,12
31-40	484	38,63	468	38,11
41-50	456	36,39	463	37,70
51-60	167	13,33	170	13,84
61 e oltre	19	1,52	14	1,14
totale	1253	100,00	1228	100,00
età media	41,14		41,87	

Iniziative

La nostra Cooperativa ponendo la solidarietà come proprio valore fondante, ha attivato la partecipazione ad un'iniziativa a favore dell'infanzia in paesi del terzo mondo.

In quest'ottica è stato deciso il finanziamento di un progetto organizzato dal Centro Italiano Aiuti all'Infanzia – CIAI per la costruzione di un ospedale in Cambogia, presso la località di Pailin. Nome del progetto è "COSTRUIAMO UN FUTURO PER I BAMBINI DI PAILIN" e il finanziamento totale, suddiviso in due anni, 2003 e 2004, è stato pari a €. 7.000, 00.

OBIETTIVI 2005

Partecipazione a progetti per l'infanzia

Obiettivo specifico:

<p>Contributo per il progetto "AIUTIAMOLI A RICOMINCIARE" che il CIAI ha deciso di intraprendere nella zona a sud di Madras, fra le più colpite dal maremoto del dicembre 2004, rivolto ai bambini e alle famiglie che abitano i numerosi villaggi lungo la costa sud orientale dell'India.</p>
--

<p>Contributo a Medici Senza Frontiere per la campagna di vaccinazione avviata a Fizi, nella Repubblica Democratica del Congo, che vedrà impegnati i volontari di MSF per la vaccinazione di circa 35.000 bambini e di circa 5000 donne in gravidanza.</p>

Scadenza: entro il 31 dicembre 2005
--

<p>Verifica: versamento al CIAI di per il progetto "Aiutiamoli a ricominciare" (vedi Archivio News del nostro sito internet http://www.eudania.it/real/text.asp?id=42);</p>

<p>versamento a Medici Senza Frontiere per la campagna di vaccinazione nella Repubblica Democratica del Congo (vedi Archivio News del nostro sito internet http://www.eudania.it/real/text.asp?id=22);</p>

<p>versamento ad Emergency ed all'Ospedale pediatrico Meyer di Firenze in alternativa alle strenne natalizie per soci e dipendenti.</p>

Responsabile: Presidente

OBIETTIVI 2006

Partecipazione a progetti per l'infanzia

Obiettivo specifico: contributi ad Associazioni ONLUS per sostegno ad iniziative per l'infanzia
--

Scadenza: entro il 31 dicembre 2006
--

Responsabile: Presidente

Punto 2
LAVORO OBBLIGATO

La nostra Cooperativa **applica** per il proprio personale, soci e dipendenti tutte le norme previste dalla **normativa** in vigore e dal C.C.N.L. del **Turismo - Pubblici Esercizi**.

La nostra Cooperativa oltre a **rifiutare il ricorso a qualsiasi forma di coercizione** nei confronti del proprio personale e l'utilizzo di lavoro nero, caporalato o qualsiasi forma contrattuale che comporti la violazione o l'elusione degli obblighi di legge, ha posto tra i propri obiettivi la creazione di un **ambiente sempre più sereno e stimolante** basato su un **clima di collaborazione**.

Soddisfazione del personale

E' stata effettuata, nel mese di marzo 2005, un'indagine mirata all'analisi dell'informazione sulla certificazione SA8000 ed i suoi risvolti sui rapporti all'interno della Cooperativa (per i risultati **vedi l'allegato 1**).

Altri indicatori di soddisfazione del personale:

Assenze	2004			2005		
	totale	soci	dipend.	totale	soci	dipend.
ore	155757	77193	78564	114335	59533	54803
%	100,00	49,56	50,44	100,00	52,07	47,93
% su h.lavorate	13,69			10,74		

Il dettaglio delle assenze:

Assenze 2004-dettaglio					
causa	totale	soci	%	dipend.	%
malattia/infortunio	96244	41449	43,07	54795	56,93
sciopero	5086	2496	49,08	2590	50,92
sub-totale	101330	43945	43,37	57385	56,63
maternità	54427	33248	61,09	21179	38,91
totale	155757	77193	49,56	78564	50,44

Assenze 2005-dettaglio					
causa	totale	soci	%	dipend.	%
malattia/infortunio	78266	42010	53,68	36255	46,32
sciopero	2790	1514	54,26	1276	45,74
sub-totale	81056	43524	53,70	37531	46,30
maternità	33280	16009	48,10	17271	51,90
totale	114335	59533	52,07	54803	47,93

Altro indicatore è quello del **turnover**:

Turnover					
2004			31/12/2005		
Assunti	Cessati	Diff.	Assunti	Cessati	Diff.
260	262	-2	303	328	-25*

* il saldo negativo è contenuto nonostante la dismissione della commessa ADR di Roma avvenuta a fine marzo 2005.

La nostra Cooperativa inoltre non fa uso di **guardie** o **altre forme** di controllo sui lavoratori e **non richiede** in nessun caso al personale assunto di lasciare al momento dell'inizio del rapporto di lavoro:

- né **depositi** di qualsiasi tipo, in denaro o natura,
- né **originali di documenti** se non quelli necessari e previsti dalla legge (es. libretto di lavoro, tessera sanitaria)

Inoltre, ritenendo che ciò non rientri nella propria Missione e per non creare forma di dipendenza eccessiva, non concede prestiti ai propri dipendenti; tuttavia, come previsto dalla legge e dal C.C.N.L., prevede la concessione, quando richiesto dai lavoratori, di anticipi sul T.F.R. maturato.

Prospetto anticipi concessi				
	2004		2005	
	soci	dipend.	soci	dipend.
beneficiari	15	0	14	0
ammontare totale	105597,00	0	85531,00	0
ammontare medio	7039,80	0	6109,36	0

OBIETTIVI 2005**Completamento indagine mirata con questionario distribuito a tutti i lavoratori**

Obiettivi specifici: maggior coinvolgimento dei lavoratori nell'individuare, tramite le risposte al questionario, il grado di soddisfazione del personale stesso.

Scadenza: entro il 31 maggio 2005

Verifica: vedi allegato 1

I risultati dell'indagine sono stati pubblicati sulle News distribuite a tutti i lavoratori il 13/6/2005; sono stati anche inseriti nella presentazione multimediale proiettata all'Assemblea dei Soci del 28/5/2005.

Responsabile:

Responsabile Politiche Sociali e RSPP

OBIETTIVI 2006**Ulteriore indagine mirata con questionario distribuito a tutti i lavoratori**

Obiettivi specifici: ulteriore coinvolgimento dei lavoratori nell'individuare, tramite le risposte al questionario, il grado di soddisfazione del personale stesso su temi specifici.

Strumenti: breve questionario da distribuire a tutti i lavoratori; elaborazione delle risposte; comunicazione dei risultati

Scadenza: distribuzione entro il 30/9/2006-elaborazione delle risposte e comunicazione dei risultati entro il 31/12/2006

Responsabile:

Responsabile Politiche Sociali e RSPP

Punto 3 SICUREZZA

La nostra Cooperativa ritiene che il **diritto alla salute e alla sicurezza** sul luogo di lavoro sia un diritto fondamentale e inalienabile di tutti i lavoratori.

Per questo motivo:

- ha **individuato le responsabilità, le risorse e le procedure** per la gestione ed il miglioramento continuo dell'attività di protezione e prevenzione in conformità al D. Lgs. 626 del 1994
- ha effettuato **un'analisi di tutte le attività lavorative** svolte all'interno dei propri luoghi di lavoro, individuando i rischi e i fattori di pericolo per la sicurezza e la salute del personale e individuando le **misure preventive e protettive per la sicurezza e la salute dei lavoratori** e le azioni correttive da effettuare con un programma degli interventi di prevenzione e protezione prevedendo specifiche responsabilità e tempi: tutto ciò è stato formalizzato nel Documento di valutazione dei rischi aggiornato ad aprile 2003
- ha nominato **Alessandra Corzani** come **Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione**, con il compito di controllare tutti quei fattori di rischio per la Salute e la Sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro e di verificare l'efficacia di tutte le misure di sicurezza attraverso controlli e analisi statistiche.

Questa tabella illustra la **statistica degli infortuni** (per i dettagli vedi l'allegato):

Statistica infortuni	2004			2005		
	nr.	gg.	gg per inf.	nr.	gg.	gg per inf.
totale	150	3053	20,4	132	3343	25,3
ind.frequenza (n.inf./ore lav.te x 1000000)		131,80			123,97	
ind.gravità (n.gg.ass./ore lav.te x 1000)		2,68			3,14	
in itinere	7	188	26,9	12	660	55,0
tot.senza inf.in itinere	143	2865	20,0	120	2683	22,4
ind.frequenza (senza inf.in itinere)		125,65			112,70	
ind.gravità (senza inf.in itinere)		2,52			2,52	

Inoltre:

- ha dato la possibilità ai lavoratori di eleggere **propri rappresentanti per la sicurezza (RLS)**, con funzioni di controllo e relazionamento al Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione su tutti i fattori di rischio evidenziati, e di verifica sull'effettiva attuazione delle azioni correttive da parte del Responsabile stesso; di seguito **l'elenco degli RLS al 31/12/2005:**

RLS	struttura
Vanna Lotti	CPP Monsummano (PT)
Stefania Mazzei	Mensa Nuova Solmine – Scarlino (GR)
Marco Di Marco	CPP Monsummano (PT)
Sergio Mirti	Luiss - Roma
Sergio Pacini	CPP Vinci (FI)
Carlo Paielli	Ref. Civitavecchia (RM)

- ha previsto la consegna a tutti i neoassunti del **Manuale** "Norme per la sicurezza sul lavoro" (inserito anche nel CD Rom "Accoglienza e Formazione Eudania)
- ha individuato, acquistato e fornito gratuitamente a tutti i lavoratori, soci e dipendenti, i **Dispositivi di Protezione Individuale necessari** per lo svolgimento in salute e sicurezza del proprio lavoro.
- effettua **periodica formazione** a tutti i livelli sui rischi e i pericoli, sulle misure protettive e sulle procedure di emergenza

OBIETTIVI 2005

Formazione

Obiettivo specifico: piano di formazione sulla prevenzione e sicurezza

tipologia	n.lavoratori interessati	ore di formazione	n.corsi
Corso base L.626/94	547	2	FAD
Primo soccorso	20	8	2
Antincendio	20	8	2

Questo piano di formazione verrà attuato quasi interamente col progetto di FAD (Formazione a distanza) "Accoglienza e Formazione Eudania" col supporto di un CD Rom specifico.

Scadenza:

entro il 31 dicembre 2005

Responsabile:

Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione e Direzione Div.Risorse Umane e Formazione

Verifica: al 31/12/2005 sono stati effettuati i seguenti corsi:

Sicurezza e prevenzione	

Corsi antincendio			
sede	h.docenza (teoria)	n.corsi	allievi
FI	8	2	40
PI	8	1	24
Cecina	8	1	24

Corsi primo soccorso			
sede	h.docenza (teoria)	n.corsi	allievi
FI	8	2	42
PI	8	1	20
Cecina	8	1	24

La formazione di base per la L.626/94 in FAD ha visto coinvolti, nel 2005, n.398 persone.

OBIETTIVI 2006**Formazione**

Obiettivo specifico: piano di formazione sulla prevenzione e sicurezza

tipologia	n.lavoratori interessati	ore di formazione	n.corsi
Corso base L.626/94	149+nuovi assunti	2	FAD
Primo soccorso	40	12	2
Antincendio	35	8	2

Il Corso base verrà attuato col progetto di FAD (Formazione a distanza) "Accoglienza e Formazione Eudania" col supporto di un CD Rom specifico.

Scadenza:

entro il 31 dicembre 2006

Responsabile:

Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione e Direzione Div.Risorse Umane e Formazione

OBIETTIVI 2005**Riduzione frequenza e gravità degli infortuni****Obiettivo specifico**

Frequenza (n° inf. / ore lavorate x 1.000.000) 130,00

Gravità (n° giorni assenza / ore lavorate x 1.000) 2,50

Strumenti

- Nuova check list per analisi rischi per singola struttura
- Periodici monitoraggi delle strutture
- Maggiore assistenza da parte della società di consulenza
- Formazione specifica

Scadenza: entro il 31 dicembre 2005

Verifica: vedi l'allegata statistica infortuni al 31/12/2005; l'indice di frequenza è calato, nel 2005, a 123,97 (112,70 senza gli infortuni in itinere) ma è aumentato l'indice di gravità a 3,14 (2,52 senza gli infortuni in itinere)

Responsabile: Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione

OBIETTIVI 2006**Riduzione frequenza e gravità degli infortuni****Obiettivo specifico**Frequenza (n° inf. / ore lavorate x 1.000.000) **120,00**Gravità (n° giorni assenza / ore lavorate x 1.000) **2,50****Strumenti**

- Aggiornamento check-lists per analisi rischi per singola struttura
- Periodici monitoraggi delle strutture
- Formazione specifica
- Maggior responsabilizzazione dei preposti per la vigilanza sull'utilizzo dei D.P.I.

Scadenza: entro il 31 dicembre 2006**Responsabile:**

Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione

Punto 4

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La nostra Cooperativa garantisce a tutti, soci e dipendenti:

- il diritto di **dare vita o aderire a qualsiasi sindacato** e la possibilità di **eleggere rappresentanti sindacali**, garantendo tutti i diritti previsti dalla vigente normativa in materia e dal C.C.N.L.

(le tabelle seguenti illustrano il tasso di sindacalizzazione)

Iscritti al sindacato al 31/12/2004-suddivisione per livello contrattuale							
	tot.	iscritti	% su tot.	soci/F	soci/M	dip/F	dip/M
D	2	0	0,00	0	0	0	0
quadri	17	8	47,06	1	7	0	0
1	19	6	31,58	2	4	0	0
2	31	16	51,61	9	6	0	1
3	61	30	49,18	18	7	4	1
4	153	95	62,09	41	8	34	12
5	212	138	65,09	68	5	54	11
6	12	2	16,67	0	0	2	0
6S	628	345	54,94	100	3	237	5
7	118	9	7,63	1	0	7	1
totale	1253	649	51,80	240	40	338	31

Iscritti al sindacato al 31/12/2005-suddivisione per livello contrattuale							
	tot.	iscritti	% su tot.	soci/F	soci/M	dip/F	dip/M
D	2	0	0,00	0	0	0	0
quadri	14	7	50,00	1	6	0	0
1	17	6	35,29	2	4	0	0
2	30	17	56,67	9	7	0	1
3	61	35	57,38	20	8	5	2
4	134	79	58,96	43	5	28	3
5	192	122	63,54	69	3	45	5
6	160	16	10,00	0	0	16	0
6S	587	331	56,39	124	2	201	4
7	31	9	29,03	4	0	4	1
totale	1228	622	50,65	272	35	299	16

- il rispetto della **contrattazione collettiva** applicando interamente il C.C.N.L. e, in caso di necessità di deroga, provvede a concordare tali deroghe con le rappresentanze sindacali liberamente elette

Accordi sindacali
Nel 2004 sono stati siglati 12 accordi sindacali
Nel 2005 sono stati siglati 5 accordi sindacali

- la **libera elezione di rappresentanti sindacali** in tutte le proprie strutture assicurando loro la possibilità di comunicare con gli iscritti sul luogo di lavoro, la partecipazione ad assemblee e riunioni

(vedi le tabelle seguenti)

RSA al 31/12/2004				RSA al 31/12/2005			
area	tot.	F	M	area	tot.	F	M
1(PI-LI-GR)	7	7	0	1(PI-LI-GR)	10	10	0
2(PT-PO-FI)	6	6	0	2(PT-PO-FI)	4	4	0
3(AR-SI-FI)	1	0	1	3(AR-SI-FI)	3	1	2
4(LU-MS)	6	5	1	4(LU-MS)	6	4	2
5(Lazio)	15	8	7	5(Lazio)	6	4	2
totale	35	26	9	totale	29	23	6
%	100,00	74,29	25,71	%	100,00	79,31	20,69
% su tot.lav.	2,79			% su tot.lav.	2,36		

RSA al 31/12/2004				RSA al 31/12/2005			
	soci	dip.	totale		soci	dip.	totale
D	0	0	0	D	0	0	0
quadri	0	0	0	quadri	0	0	0
1	0	0	0	1	0	0	0
2	1	0	1	2	1	0	1
3	2	0	2	3	2	0	2
4	7	6	13	4	8	3	11
5	3	5	8	5	2	3	5
6	0	0	0	6	0	0	0
6S	3	8	11	6S	4	6	10
7	0	0	0	7	0	0	0
totale	16	19	35	totale	17	12	29
%	45,71	54,29	100,00	%	58,62	41,38	100,00

RSA al 31/12/2004-suddivisione per livello					RSA al 31/12/2005-suddivisione per livello				
	tot.	%	F	M		tot.	%	F	M
D	0	0,00	0	0	D	0	0,00	0	0
quadri	0	0,00	0	0	quadri	0	0,00	0	0
1	0	0,00	0	0	1	0	0,00	0	0
2	1	2,86	1	0	2	1	3,45	0	1
3	2	5,71	1	1	3	2	6,90	1	1
4	13	37,14	9	4	4	11	37,93	9	2
5	8	22,86	6	2	5	5	17,24	4	1
6	0	0,00	0	0	6	0	0,00	0	0
6S	11	31,43	10	1	6S	10	34,48	9	1
7	0	0,00	0	0	7	0	0,00	0	0
totale	35	100,00	27	8	totale	29	100,00	23	6

RSA al 31/12/2004-suddivisione per sindacato					RSA al 31/12/2005-suddivisione per sindacato				
sindacato	tot.	%	F	M	sindacato	tot.	%	F	M
FILCAMS-CGIL	24	68,57	20	4	FILCAMS-CGIL	24	82,76	19	5
FISASCAT-CISL	5	14,29	4	1	FISASCAT-CISL	4	13,79	3	1
UILTUCS-UIL	4	11,43	2	2	UILTUCS-UIL	1	3,45	1	0
UILTRASPORTI	1	2,86	0	1	UILTRASPORTI	0	0,00	0	0
FALPAS	1	2,86	1	0	FALPAS	0	0,00	0	0
SULTA	0	0,00	0	0	SULTA	0	0,00	0	0
totale	35	100,00	27	8	totale	29	100,00	23	6

Permessi sindacali

Nel 2004 sono state usufruite dalle RSA **937,5 ore** per permesso sindacale.

Nel 2005 sono state usufruite dalle RSA **648,67 ore** per permesso sindacale.

- la prevenzione di qualsiasi forma di **discriminazione** nei confronti di iscritti o rappresentanti del sindacato

	2004	2005
Ore perse per scioperi	5.086	2.790
Vertenze sindacali	-	-
Cause di lavoro	1	-

OBIETTIVI 2005**Collaborazione con sindacati e RSA****Obiettivi specifici:**

- Incontri periodici con RSA e Rappresentanti territoriali dei lavoratori e per valutare andamento del Sistema di Gestione delle Risorse Umane ed eventuali problematiche emerse;
- Incontri con le OO.SS. regionali su SA8000 ed in particolare sul SAW (Osservatorio sulla Responsabilità Sociale).

Scadenza: entro il 31 dicembre 2005**Verifica:** effettuati incontri con Rappresentanti territoriali dei lavoratori**Responsabile:**

Responsabile Politiche Sociali e Direttore Divisione Risorse Umane e Formazione

OBIETTIVI 2006**Collaborazione con sindacati e RSA****Obiettivi specifici:**

- Incontri con RSA e Rappresentanti territoriali dei lavoratori e per valutare andamento del Sistema di Gestione delle Risorse Umane ed eventuali problematiche emerse;
- Incontri con le OO.SS. regionali su SA8000 ed in particolare sul SAW (Osservatorio sulla Responsabilità Sociale).

Scadenza:

entro il 31 dicembre 2006

Responsabile:

Responsabile Politiche Sociali e Direttore Divisione Risorse Umane e Formazione

Punto 5

DISCRIMINAZIONE

La nostra Cooperativa rifiuta **ogni forma di discriminazione** e garantisce **pari opportunità ed equità di trattamento** a tutti, **soci e dipendenti**, indipendentemente da razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.

Pertanto Eudania provvede a:

- effettuare la **Selezione** tenendo in esclusiva considerazione elementi oggettivi come abilità, esperienza ed istruzione rapportati alle funzioni da ricoprire
- corrispondere la **Retribuzione** ad ogni lavoratore in base alle mansioni svolte da ciascuno nel rispetto di quanto previsto nel C.C.N.L.
- garantire la **Formazione e l'Addestramento** a tutti in funzione delle necessità personali e delle esigenze organizzative e gestionali
- effettuare le **Promozioni** in funzione delle capacità dei singoli e delle necessità organizzative e gestionali
- effettuare i **Pensionamenti** in base alle norme vigenti in materia
- effettuare eventuali **Licenziamenti** solo nei casi consentiti dalla legge ed in ogni caso mai per motivi discriminatori.

Di seguito pubblichiamo alcune tabelle che illustrano il nostro impegno contro ogni forma di discriminazione.

Inquadramento contrattuale per sesso									
liv	31/12/2004			31/12/2005			diff.		
	tot	F	%	tot	F	%	tot	F	
D	2	0	0,00	2	0	0,00	0	0	
Q	17	3	17,65	14	2	14,29	-3	-1	
1	19	6	31,58	17	6	35,29	-2	0	
2	31	18	58,06	30	17	56,67	-1	-1	
3	61	46	75,41	61	46	75,41	0	0	
4	153	121	79,08	134	107	79,85	-19	-14	
5	212	184	86,79	192	173	90,10	-20	-11	
6	12	12	100,00	160	158	98,75	148	146	
6S	628	617	98,25	587	577	98,30	-41	-40	
7	118	116	98,31	31	29	93,55	-87	-87	
totale	1253	1123	89,62	1228	1115	90,80	-25	-8	

Suddivisione risorse umane per ore contrattuali (uomini e donne)

31/12/2004						
ore sett.	n.uomini	% uomini	n.donne	% donne	n.totale	% totale
40	109	83,85	164	14,60	273	21,79
30-39	10	7,69	184	16,38	194	15,48
20-29	8	6,15	334	29,74	342	27,29
10-19	3	2,31	373	33,21	376	30,01
1-9	0	0,00	68	6,06	68	5,43
totale	130	100,00	1123	100,00	1253	100,00

31/12/2005						
ore sett.	n.uomini	% uomini	n.donne	% donne	n.totale	% totale
40	95	84,07	138	12,38	233	18,97
30-39	7	6,19	151	13,54	158	12,87
20-29	7	6,19	342	30,67	349	28,42
10-19	4	3,54	424	38,03	428	34,85
1-9	0	0,00	60	5,38	60	4,89
totale	113	100,00	1115	100,00	1228	100,00

confronto 2005-2004

ore sett.	n.uomini	n.donne	n.totale
40	-14	-26	-40
30-39	-3	-33	-36
20-29	-1	8	7
10-19	1	51	52
1-9	0	-8	-8
totale	-17	-8	-25

Suddivisione risorse umane per ore contrattuali (soci e dipendenti)

31/12/2004								
ore sett.	soci	% soci	dip.	% dip.	n.totale	% totale	%soci-h	%dip.-h
40	195	41,14	78	10,01	273	21,79	71,43	28,57
30-39	94	19,83	100	12,84	194	15,48	48,45	51,55
20-29	133	28,06	209	26,83	342	27,29	38,89	61,11
10-19	49	10,34	327	41,98	376	30,01	13,03	86,97
1-9	3	0,63	65	8,34	68	5,43	4,41	95,59
totale	474	100,00	779	100,00	1253	100,00		

31/12/2005								
ore sett.	soci	% soci	dip.	% dip.	n.totale	% totale	%soci-h	%dip.-h
40	185	33,45	48	7,11	233	18,97	79,40	20,60
30-39	97	17,54	61	9,04	158	12,87	61,39	38,61
20-29	160	28,93	189	28,00	349	28,42	45,85	54,15
10-19	103	18,63	325	48,15	428	34,85	24,07	75,93
1-9	8	1,45	52	7,70	60	4,89	13,33	86,67
totale	553	100,00	675	100,00	1228	100,00		

confronto 2005-2004				
ore sett.	soci		dip.	n.totale
40	-10		-30	-40
30-39	3		-39	-36
20-29	27		-20	7
10-19	54		-2	52
1-9	5		-13	-8
totale	79		-104	-25

Cittadini extra UE in organico

	31/12/2004	31/12/2005
	tot	tot
Albania	2	3
Argentina	0	1
Cile	0	1
Macedonia	1	1
Marocco	1	1
Perù	1	2
Rep.Dominicana	1	0
Romania	2	7
Somalia	1	0
Sri Lanka	0	2
Svizzera	0	1
Tunisia	2	1
USA	1	1
Totale	12	21

Inquadramento contrattuale cittadini extra UE in organico

	31/12/2004	31/12/2005
liv	tot	tot
D	0	0
Q	0	0
1	0	0
2	0	0
3	0	0
4	2	1
5	3	1
6	0	7
6S	5	11
7	3	1
totale	13	21

Altri dati statistici cittadini extra UE in organico

2004	F	M	totale	%	2005	F	M	totale	%
soci	2	1	3	25,00	soci	3	1	4	19,05
dipend.	7	2	9	75,00	dipend.	14	3	17	80,95
totale	9	3	12	100,00	totale	17	4	21	100,00
%	75,00	25,00	100,00		%	80,95	19,05	100,00	

Di seguito riportiamo le tabelle riepilogative dei passaggi di livello:

Passaggi di livello-2004						
nuovo liv	liv.prec	tot	soci F	dip.F	soci M	dip.M
QA	QB	0	0	0	0	0
QB	1	2	0	0	1	1
1	2	1	0	0	0	1
2	3	1	0	0	1	0
3	4	7	1	3	1	2
4	5	35	4	22	0	9
5	4	1	0	0	1	0
5	6S	38	2	30	0	6
5	7	0	0	0	0	0
6S	7	158	27	130	0	1
6S	6	0	0	0	0	0
6	7	6	1	5	0	0
totale		249	35	190	4	20
%		100,00	14,06	76,31	1,61	8,03
tot.soci		39	%	15,66		
tot.dipend.		210	%	84,34		
tot.F		225	%	90,36		
tot.M		24	%	9,64		

Passaggi di livello-2005						
nuovo liv	liv.prec	tot	soci F	dip.F	soci M	dip.M
QA	QB	0	0	0	0	0
QB	1	1	0	0	1	0
1	2	2	0	0	2	0
2	3	0	0	0	0	0
3	4	2	1	0	0	1
4	5	6	3	2	1	0
4	3	0	0	0	0	0
5	4	0	0	0	0	0
5	6S	9	3	6	0	0
5	7	0	0	0	0	0
6S	7	40	11	26	0	3
6S	6	47	10	35	1	1
6	7	0	0	0	0	0
totale		107	28	69	5	5
%		100,00	26,17	64,49	4,67	4,67
tot.soci		33	%	30,84		
tot.dipend.		74	%	69,16		
tot.F		97	%	90,65		
tot.M		10	%	9,35		

OBIETTIVI 2005**Diffusione principio di non discriminazione****Strumenti:**

- completamento della diffusione del documento della Politica di Responsabilità Sociale in tutte le strutture;
- informazione tramite News , sito web, CD Rom "Accoglienza e Formazione Eudania" e occasioni di incontro con i lavoratori.

Scadenza: entro il 31 dicembre 2005**Verifica:** effettuata informazione periodica tramite News (allegate a B.Paga) e News su sito web (www.eudania.it)**Responsabile:**

Responsabile Politiche Sociali

OBIETTIVI 2006**Diffusione principio di non discriminazione****Strumenti:**

- informazione tramite News , sito web, CD Rom "Accoglienza e Formazione Eudania", progetto "Eudania responsabile" (**allegato 2**) e occasioni di incontro con i lavoratori.

Scadenza:

entro il 31 dicembre 2006

Responsabile:

Responsabile Politiche Sociali

Punto 6

PRATICHE DISCIPLINARI

La nostra Cooperativa rispetta l'integrità mentale, emotiva e fisica dei propri lavoratori, pertanto **rifiuta** l'utilizzo di **qualsiasi pratica disciplinare non ammessa dalla legge e dal C.C.N.L.** e in particolare di tutte quelle pratiche che possano ledere tale integrità.

L'esercizio delle sanzioni disciplinari è ammesso nell'ottica del mantenimento di **buoni rapporti** tra i lavoratori, tra questi e i loro superiori e nei confronti dei clienti, ed è regolato secondo quanto previsto:

- per i **soci**, dal Regolamento interno
- per i **dipendenti**, dallo Statuto dei Lavoratori (Legge 300/70) e dal C.C.N.L.

e formalizzato in apposita procedura ("Sanzioni disciplinari" SA.DIS)

Contestazioni e provvedimenti disciplinari 2004	n.
contestazioni	59
provvedimenti	42
senza provved.	15
in sospeso	2

Dettaglio provvedimenti disciplinari 2004	n.	ore	giorni
richiamo scritto	19		
multe	8	17	
sospensioni	8		25
richiamo verbale	6		
licenziamento	1		
accettazione controdeduz.	3		
annullate per accordo sind.	12		
totale	57		

Contestazioni e provvedimenti disciplinari 2005	n.
contestazioni	69
provvedimenti	59
senza provved.	10
in sospeso	0

Dettaglio provvedimenti disciplinari 2005	n.	ore	giorni
richiamo scritto	26		
multe	11	18	
sospensioni	6		11
richiamo verbale	9		
licenziamento per giusta causa o per motivi oggettivi	7		
accettazione controdeduz.	9		
annullate per accordo sind.	1		
totale	69		

OBIETTIVI 2005**Maggiore consapevolezza da parte dei lavoratori**

Obiettivo specifico: Costante informazione nei confronti dei lavoratori su funzionamento del rapporto di lavoro e su regole di comportamento.

Strumenti: informazione tramite News , sito web, CD Rom "Accoglienza e Formazione Eudania" e occasioni di incontro con i lavoratori.

Scadenza: entro il 31 dicembre 2005

Verifica: effettuata informazione periodica tramite News (allegate a B.Paga) e News su sito web (www.eudania.it)

Responsabile:

Responsabile Politiche Sociali in collaborazione con la Direzione del Personale

OBIETTIVI 2006**Maggiore consapevolezza da parte dei lavoratori**

Obiettivo specifico: Costante informazione nei confronti dei lavoratori su funzionamento del rapporto di lavoro e su regole di comportamento.

Strumenti: informazione tramite News , sito web, CD Rom "Accoglienza e Formazione Eudania", progetto "Eudania responsabile" (**allegato 2**) e occasioni di incontro con i lavoratori.

Scadenza: entro il 31 dicembre 2006

Responsabile:

Responsabile Politiche Sociali in collaborazione con la Direzione del Personale

Punto 7
ORARIO DI LAVORO

La nostra Cooperativa applica l'**orario di lavoro fissato in sede di contrattazione collettiva nazionale** e rispetta quanto previsto dalla legge e dalla norma per quanto attiene:

- il lavoro **straordinario**, che non supera in alcun caso i limiti fissati dalla normativa,
- il lavoro svolto nei **giorni festivi**,
- il lavoro **notturno**

Riportiamo le tabelle statistiche riguardanti le ore lavorate:

Ore lavorate	2004	2005	differ.
Totale			
totale ore lavorate	1138075	1064807	-73268
ore straordinario	42740	48785	6045
banca ore matur.	23701	13761	-9940
tot.straord.+b.ore mat.	66441	62546	-3895
fatturato/ore lav.te	37,46	39,52	2,06

Ore lavorate	2004	2005	differ.
Media mensile			
totale ore lavorate	94840	88734	-6106
ore straordinario	3562	4065	504

Il dettaglio della Banca ore:

Banca ore totale	2004	2005	differ.
ore maturate	23701	13761	-9940
ore recuperate	20733	12110	-8623
saldo	2968	1651	

*Il saldo finale progressivo della Banca Ore al 31/12/05 è di **4074** ore da recuperare.*

Banca ore	2004	%	2005	%	differ.
ore maturate soci	10285	43,39	8016	58,25	-2269
ore maturate dip.	13416	56,61	5745	41,75	-7671
tot.ore maturate	23701	100,00	13761	100,00	-9940
ore recuperate soci	9221	44,47	7423	61,30	-1798
ore recuperate dip.	11512	55,53	4687	38,70	-6825
tot.ore recuperate	20733	100,00	12110	100,00	-8623

OBIETTIVI 2005

Riduzione delle ore di lavoro straordinario
--

Scadenza: entro il 31 dicembre 2005
--

Verifica: il totale delle ore supplementari (straordinario+banca ore maturata) è calato di 3895 ore.

Responsabile: Responsabile Politiche Sociali in collaborazione con la Direzione del Personale
--

OBIETTIVI 2006

Riduzione delle ore di lavoro straordinario e delle ore maturate in Banca Ore
--

Scadenza: entro il 31 dicembre 2006
--

Responsabile: Responsabile Politiche Sociali in collaborazione con la Direzione della Divisione Risorse Umane
--

Punto 8

RETRIBUZIONE

La nostra Cooperativa

- garantisce a tutti, soci e dipendenti, **retribuzioni eque e dignitose**, conformi a quanto previsto dal C.C.N.L., **prevedendo forme di integrazione** ai minimi fissati dalla contrattazione collettiva nazionale in funzione delle capacità e della professionalità dimostrata

Retribuzioni mensili medie (dato lordo rapportato alle ore contrattuali medie)		
	31/12/2004	31/12/2005
	retr.lorda	retr.lorda
Dirigenti	4201,46	4473,10
Quadri	2476,11	2472,53
Impiegati	1571,17	1557,86
Operai	736,40	707,52

- assiste i propri soci e dipendenti nella richiesta per l'ottenimento di **assegni familiari**, detrazioni e altre forme di integrazione al reddito minimo fissato in sede di contrattazione collettiva nazionale e provvedendo in caso di necessità a fornire anticipi e prestiti ai propri lavoratori
- indica esplicitamente nelle buste paga tutte le voci relative alle spettanze ed alle ritenute effettuate e, tramite il proprio **Ufficio Paghe**, è a disposizione del personale per qualsiasi chiarimento in materia
- effettua **mensilmente**, nei giorni stabiliti, il **pagamento** della retribuzione, tramite assegno o bonifico bancario, a seconda delle esigenze dei soci e dei dipendenti

Modalità di pagamento		
	2004	2005
assegno circolare	26,66%	24,92%
bonifico bancario	73,34%	75,08%

- rifiuta la stipula di qualsiasi **forma contrattuale** che possa portare al mancato rispetto di norme di legge o dei requisiti della norma SA 8000

Ore lavoro temporaneo		
	2004	2005
gen	89,50	124,00
feb	86,50	490,50
mar	32,00	540,30
apr	24,00	205,50
mag	83,50	92,00
giu	6,25	135,00
lug	0,00	203,50
ago	0,00	52,00
set	43,50	182,50
ott	222,75	128,50
nov	354,50	126,50
dic	91,50	54,50
totale	1034,00	2334,80
% su ore lav.te	0,09	0,22

OBIETTIVI 2005

Maggiore consapevolezza da parte dei lavoratori

Obiettivo specifico: Costante informazione nei confronti dei lavoratori su funzionamento del rapporto di lavoro e su regole di comportamento

Strumenti: informazione tramite News , sito web, CD Rom "Accoglienza e Formazione Eudania" e occasioni di incontro con i lavoratori

Scadenza: entro il 31 dicembre 2005

Verifica: utilizzate tutte le forme di informazione previste

Responsabile:

Responsabile Politiche Sociali in collaborazione con la Direzione Div.Risorse Umane e Formazione

Aumento dei bonifici rispetto agli assegni

Obiettivi specifici

Passaggio al 20 % degli assegni rispetto ai bonifici

Strumenti: sensibilizzazione su utilità, sicurezza e vantaggi del bonifico rispetto all'assegno

Scadenza: entro il 31 dicembre 2005

Verifica: 24,92% di assegni circolari (dal 26,66% del 2004)

Responsabile:

Responsabile Politiche Sociali in collaborazione con la Direzione Div.Risorse Umane e Formazione

OBIETTIVI 2006
Maggiore consapevolezza da parte dei lavoratori
Obiettivo specifico: Costante informazione nei confronti dei lavoratori su funzionamento del rapporto di lavoro e su regole di comportamento
Strumenti: informazione tramite News , sito web, CD Rom "Accoglienza e Formazione Eudania" e occasioni di incontro con i lavoratori
Scadenza: entro il 31 dicembre 2006
Responsabile: Responsabile Politiche Sociali in collaborazione con la Direzione Div.Risorse Umane e Formazione
Aumento dei bonifici rispetto agli assegni
Obiettivi specifici Passaggio al 22 % degli assegni rispetto ai bonifici
Strumenti: sensibilizzazione su utilità, sicurezza e vantaggi del bonifico rispetto all'assegno
Scadenza: entro il 31 dicembre 2006
Responsabile: Responsabile Politiche Sociali in collaborazione con la Direzione Div.Risorse Umane e Formazione

Punti 9.3 e 9.4 RAPPRESENTANTI

Rappresentante della Direzione

Il **C.d.A.** ha provveduto alla creazione e alla nomina di una nuova figura all'interno dell'organigramma societario, il **Responsabile delle Politiche Sociali**, affidandogli i seguenti compiti:

- **mediare e migliorare** i rapporti interni, fungendo da filtro tra la base sociale, le Direzioni ed il C.d.A.
- percepire, individuare e analizzare le **problematiche**, trasmettendo le informazioni ricavate agli organi interessati
- stimolare e agevolare l'adesione di **nuovi soci**;
- mantenere regolarmente **informato** il personale

In data 19 /12 / 2002, con delibera del C.d.A, è stato eletto per ricoprire il ruolo di Responsabile Politiche Sociali il Consigliere di Amministrazione Giuseppe Cassanmagnago.

Rappresentanti SA 8000 per i lavoratori

La nostra Cooperativa prevede l'elezione da parte dei lavoratori di **propri rappresentanti**, a carattere **territoriale**, i cui compiti sono, nell'ottica di facilitare i rapporti tra Direzione e lavoratori:

- **informare** il Responsabile delle Politiche Sociali su eventi e situazioni la cui conoscenza da parte delle C.d.A. e delle Direzioni sia necessaria per soluzione di problematiche
- essere disponibili a **ricevere informazioni** da parte di tutti coloro che lavorano nell'area da loro rappresentata

I Rappresentanti Territoriali SA8000 al 31 dicembre 2005 sono:

- Rossella Menicagli (ufficio di area Cecina-tel.0586680579) per le provv. di LI-GR nord e la zona di Volterra
- Anna Vomero (CPP Monsummano-tel.0572950585) per le provv.di PT-PO e parte di FI
- Aleandro Terreni (manutentore-tel.0571666453) per i CPP di Certaldo, Vinci e relativi terminali, Self Castelfiorentino, mensa BCC Cambiano
- Patrizia Ammazzini (CPP Capannori-tel.0583933714) per le provv.di LU-MS
- Silvia Centini (P.O. Orbetello-tel.0564869329) per la provv.di GR sud
- Lorella Albicocchi (Self Levanella-tel.0559180165) per la provv.di AR e Valdarno
- Enzo Pietropaolo (C.C.Scandicci-tel.0557329111) per le refezioni scolastiche di Scandicci e Lastra a Signa (FI)

OBIETTIVI 2005
Elezioni Rappresentanti territoriali dei lavoratori
Obiettivo specifico: elezione Rappresentante dei lavoratori dell'area Lazio
Scadenza: entro il 30 settembre 2005
Verifica: rinviata entro il 31/12/2005 unitamente all'elezione degli altri rappresentanti-rimandata per problemi organizzativi entro il 30 aprile 2006
Responsabile: Responsabile Politiche Sociali

OBIETTIVI 2005
Elezioni Rappresentanti territoriali dei lavoratori
Obiettivo specifico: <ul style="list-style-type: none"> • Aumento del numero dei rappresentanti, che attualmente sono 4, a 10 (uno per provincia della Toscana o comunque per area territoriale significativa per numero di lavoratori).
Scadenza: entro il 31 dicembre 2005
Verifica: eletti altri 3 rappresentanti, per un totale di 7.
Responsabile: Responsabile Politiche Sociali

OBIETTIVI 2005**Collaborazione con Rappresentanti eletti****Obiettivo specifico**

Periodici incontri con i Rappresentanti dei Lavoratori per analisi situazioni locali

Scadenza: entro il 31 dicembre 2005

Verifica: vedi verbali incontri effettuati nel 2005 a disposizione

Responsabile:

Responsabile Politiche Sociali

OBIETTIVI 2006**Elezioni Rappresentanti territoriali dei lavoratori****Obiettivo specifico:**

- Aumento del numero dei rappresentanti, che attualmente sono 7 a 11 (uno per provincia della Toscana o comunque per area territoriale significativa per numero di lavoratori ed uno per il Lazio).

Scadenza: entro il 30 aprile 2006

Responsabile:

Responsabile Politiche Sociali

OBIETTIVI 2006**Collaborazione con Rappresentanti eletti****Obiettivo specifico**

Periodici incontri con i Rappresentanti dei Lavoratori per analisi situazioni locali

Scadenza: entro il 31 dicembre 2006

Responsabile:

Responsabile Politiche Sociali

Punto 9.5

PIANIFICAZIONE E IMPLEMENTAZIONE

Eudania per garantire la corretta applicazione e funzionamento del Sistema di Gestione delle Risorse Umane:

- ha definito appositi **ruoli e responsabilità** formalizzate in un apposito Mansionario aggiornato al 15 ottobre 2004
- ha definito un sistema di **monitoraggio** per la rilevazione di problematiche
- provvede a periodiche **verifiche ispettive** presso le strutture e gli uffici centrali per verificare il rispetto della norma e il corretto funzionamento del Sistema, secondo un piano aggiornato in data 31 dicembre 2004
- prevede per la **formazione** di tutto il proprio personale attraverso:
 - distribuzione della Dispensa informativa a tutti i neo assunti (inserita nel CD "Accoglienza e Formazione Eudania)
 - la Formazione a Distanza (FAD) con la consegna di un CD Rom ("Accoglienza e Formazione Eudania") a tutti i neo assunti e ai formandi con i seguenti tempi:

CD Rom "Accoglienza e Formazione Eudania"
• ultimazione bozza entro il 30 aprile 2005
• edizione definitiva e distribuzione dal 1 giugno 2005

- l'utilizzo di occasioni di incontro presso tutte le strutture con lo scopo anche di raccogliere suggerimenti e reclami

OBIETTIVI 2005
Formazione SA 8000
Obiettivo specifico : progetto di Formazione a distanza (FAD) con CD Rom "Accoglienza e Formazione Eudania"
Scadenza : 31 dicembre 2005
Verifica : effettuata FAD per i nuovi assunti e per 398 persone già in forza
Responsabile Responsabile Politiche Sociali in collaborazione con la Direzione Div.Risorse Umane e Formazione.

OBIETTIVI 2006
Formazione SA 8000
Obiettivo specifico : progetto di Formazione a distanza (FAD) con CD Rom "Accoglienza e Formazione Eudania"-nuova release
Scadenza : 31 dicembre 2006
Responsabile: Responsabile Politiche Sociali in collaborazione con la Direzione Div.Risorse Umane e Formazione.

OBIETTIVI 2006
Formazione SA 8000
Obiettivo specifico : progetto "Eudania responsabile" (vedi allegato 2)
Scadenza : 3° settembre 2006
Responsabile Responsabile Politiche Sociali in collaborazione con la Direzione Div.Risorse Umane e Formazione.

Punti 9.6 - 9.7 - 9.8
CONTROLLO DELLA CATENA DI FORNITURA

La nostra Cooperativa, nella convinzione che i principi della Responsabilità Sociale non possano essere limitati dai confini aziendali e che la diffusione di tali principi nella propria filiera produttiva sia a sua volta un principio determinante, ha stabilito una procedura di **qualifica, sensibilizzazione e monitoraggio** nei confronti dei propri fornitori (v. procedura "Controllo della catena di fornitura" SA.FOR) e, tramite questi, dei subfornitori secondo un piano aggiornato il 15/01/2005.

E' stato elaborato un database per la raccolta delle informazioni relative al processo di qualifica dei fornitori contenente l'elenco e la relativa scheda per ciascun fornitore.

OBIETTIVI 2005

v. "Piano controllo fornitori 2005" allegato

OBIETTIVI 2006

v. "Piano controllo fornitori 2006" allegato

Punti 9.10 - 9.11 – 9.13
PROBLEMATICHE E AZIONI CORRETTIVE

La nostra Cooperativa, nell'ottica del miglioramento continuo, ha stabilito apposite procedure per la **raccolta**, l'**analisi** e la **correzione** di **problematiche** (v. procedura "Gestione di problematiche e azioni correttive" SA.PR.B) relative alle tematiche del Sistema di Gestione delle Risorse Umane, favorendo e incoraggiando la comunicazione di informazioni da parte del personale tramite:

- quanto previsto nella procedura "**Segnalazioni di problematiche e suggerimenti da parte dei lavoratori** " SA.REC
- periodiche **indagini mirate** effettuate per mezzo di questionari
- periodiche **visite** presso le varie strutture da parte del Responsabile delle Politiche Sociali

	2004	2005
Non conformità rilevate	0	0
Azioni correttive effettuate	0	0

OBIETTIVI 2005
Monitoraggio
Obiettivo specifico: Controllo di almeno 2 strutture per area in Toscana e 1 nel Lazio (tot. 18)
Strumenti: v. Piano audit allegato
Scadenza: entro il 31 dicembre 2005
Verifica: vedi allegato
Responsabile: Responsabile Politiche Sociali
Sensibilizzazione lavoratori
Obiettivo specifico
Sensibilizzare i lavoratori ad effettuare segnalazioni e suggerimenti

Strumenti

- collaborazione con Rappresentanti territoriali e con RSA
- informazione e sensibilizzazione tramite News e sito internet
- informazione e sensibilizzazione durante verifiche da parte del Responsabile Politiche Sociali

Scadenza: entro il 31 dicembre 2005**Responsabile:** Responsabile Politiche Sociali**Analisi soddisfazione lavoratori****Obiettivo specifico**

Effettuazione di un'indagine mirata per approfondire gli aspetti risultati più critici in base all'indagine svolta nel corso dell'anno 2003 - **v. punto 2 a pag. 9**

OBIETTIVI 2006**Monitoraggio****Obiettivo specifico**

Controllo in almeno 20 strutture suddivise per area

Strumenti:v. Piano audit allegato**Scadenza:** entro il 31 dicembre 2006**Responsabile:** Responsabile Politiche Sociali**Sensibilizzazione lavoratori****Obiettivo specifico**

Sensibilizzare i lavoratori ad effettuare segnalazioni e suggerimenti

Strumenti

- collaborazione con Rappresentanti territoriali e con RSA
- informazione e sensibilizzazione tramite News e sito internet
- informazione e sensibilizzazione durante verifiche da parte del Responsabile Politiche Sociali

Scadenza:

entro il 31 dicembre 2006

Responsabile:

Responsabile Politiche Sociali

Punto 9.12
COMUNICAZIONE

La nostra Cooperativa ha previsto l'effettuazione di **periodiche comunicazioni** sia ai propri lavoratori sia a parti interessate esterne, secondo un'apposita procedura ("Comunicazioni interne ed esterne" SA.COM)

OBIETTIVI 2005

Comunicazione interna: comunicazione mensile ai lavoratori attraverso le News da allegare alla busta paga e pubblicate sul sito della Cooperativa (www.eudania.it)

Scadenza: mensile **Verifica:** vedi news e sito

Responsabile: Responsabile Politiche Sociali

OBIETTIVI 2005

Comunicazione esterna: aggiornamento del sito della Cooperativa (www.eudania.it) con le News ed altre notizie riguardanti anche la politica di responsabilità sociale e la pubblicazione, sempre sul sito, del Bilancio SA8000 al 31/12/2004.

Partecipazione ad incontri e/o seminari sulla Responsabilità Sociale e sull'esperienza della nostra Cooperativa con la disponibilità ad uno scambio di informazioni con altre aziende certificate (es.eventuali fornitori comuni).

Scadenza: periodica (minimo mensile) per News e sito web.

Verifica: vedi news e sito-collaborazione con Scapigliati e Coop.8 marzo con scambio elenco fornitori

Responsabile: Responsabile Politiche Sociali

OBIETTIVI 2006

Comunicazione interna: comunicazione mensile ai lavoratori utilizzando le News allegate alla busta paga e pubblicate sul sito della Cooperativa (www.eudania.it) e distribuzione di una copia del bilancio SA8000 a tutte le strutture per la consultazione da parte dei lavoratori.

Scadenza: mensile-entro il 30/4/2006 per la distribuzione del bilancio SA8000

Responsabile: Responsabile Politiche Sociali

OBIETTIVI 2006
<p>Comunicazione esterna: aggiornamento del sito della Cooperativa (www.eudania.it) con le News ed altre notizie riguardanti anche la politica di responsabilità sociale e la pubblicazione, sempre sul sito, del Bilancio SA8000 al 31/12/2005.</p> <p>Partecipazione ad incontri e/o seminari sulla Responsabilità Sociale e sull'esperienza della nostra Cooperativa; proseguimento della collaborazione con con altre aziende certificate per lo scambio di esperienze ed informazioni (es.eventuali fornitori comuni).</p>
<p>Scadenza: periodica (minimo mensile) per News e sito web.</p>
<p>Responsabile: Responsabile Politiche Sociali</p>

Allegato 1

**Questionario
SA 8000
marzo 2005**



**Questionario
SA 8000
marzo 2005**

Sono stati distribuiti 1256 questionari

Il questionario, anonimo, è stato compilato e restituito da 227 persone (18,1%) così suddivise:

- **94 soci,**
- **115 non soci,**
- **18 non identificati.**

**In quanti
hanno
risposto?**



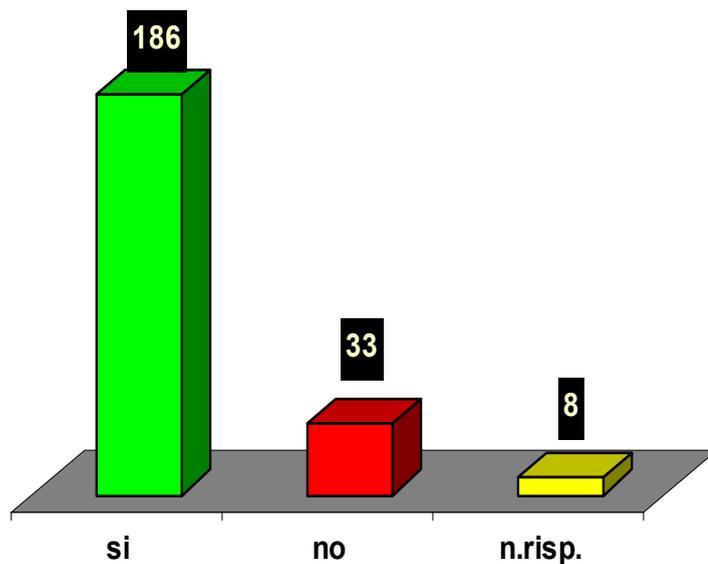
**Questionario
SA 8000
marzo 2005**

**Come
hanno risposto?**

Vediamo.



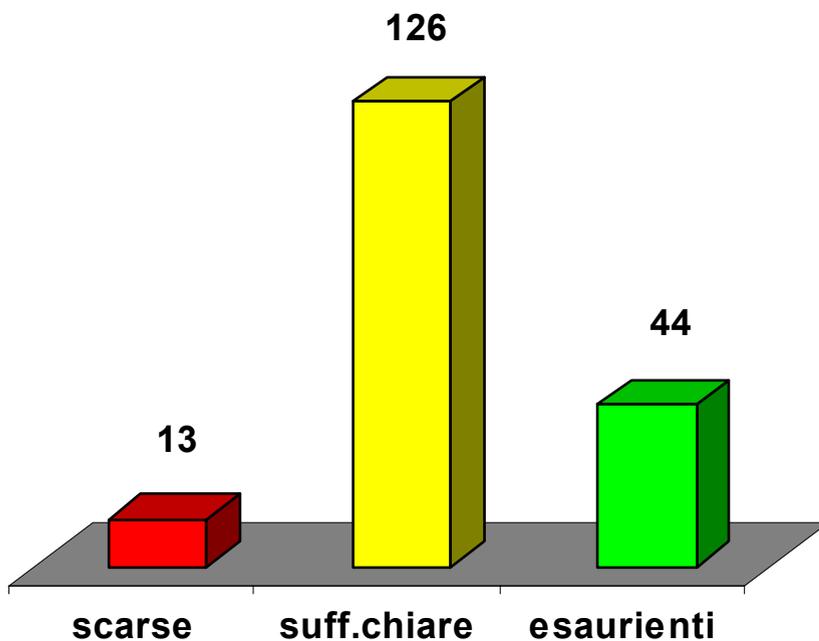
Nel mese di dicembre 2003 è stata distribuita a tutti i lavoratori di Eudania una dispensa informativa sulla norma SA8000; dal mese di gennaio 2004 viene poi consegnata a tutti i nuovi assunti. L'hai letta?



**Questionario
SA 8000
Marzo 2005**

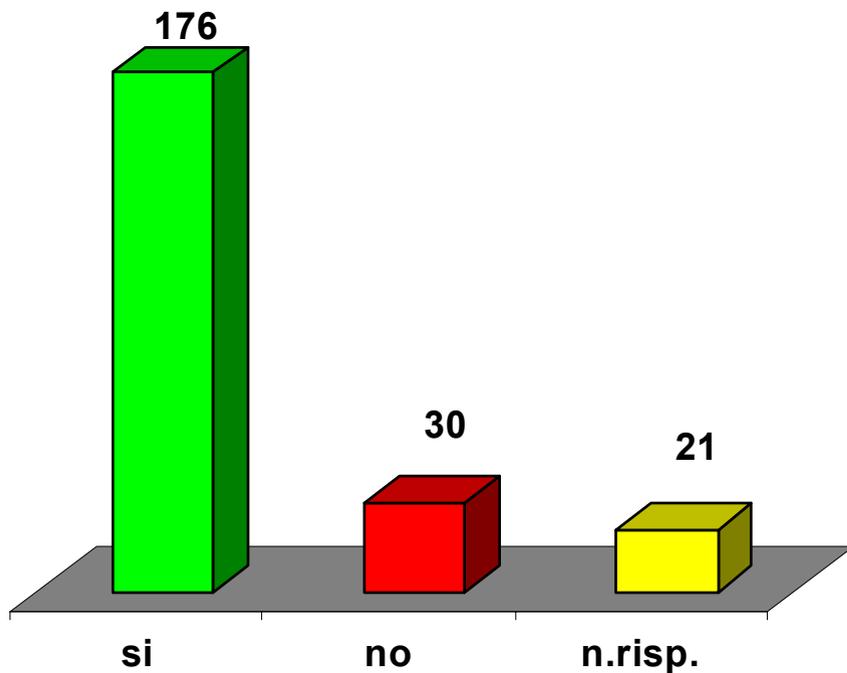


Se hai risposto SI alla domanda precedente, ritieni che le informazioni contenute siano state:



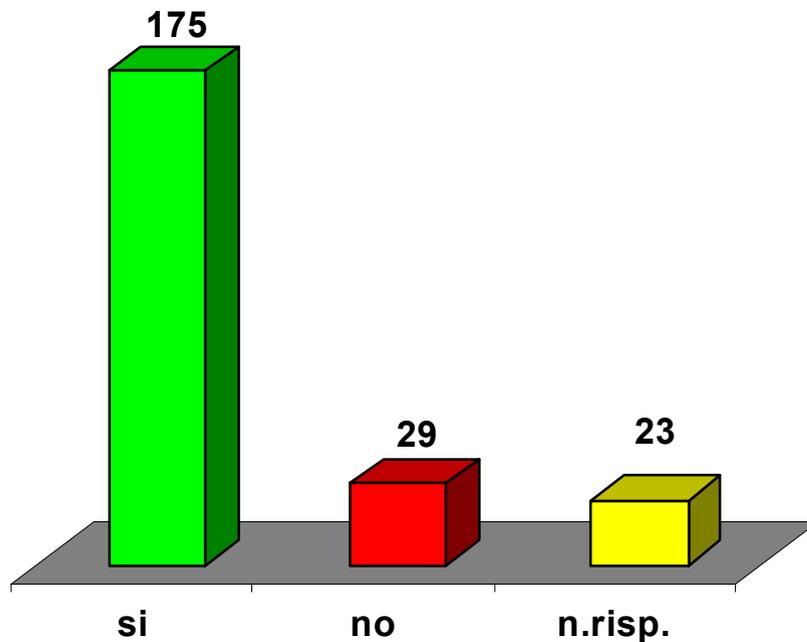
**Questionario
SA 8000
Marzo 2005**

ei a conoscenza che la nostra Cooperativa ha ottenuto la certificazione SA8000 nel mese di marzo 2004



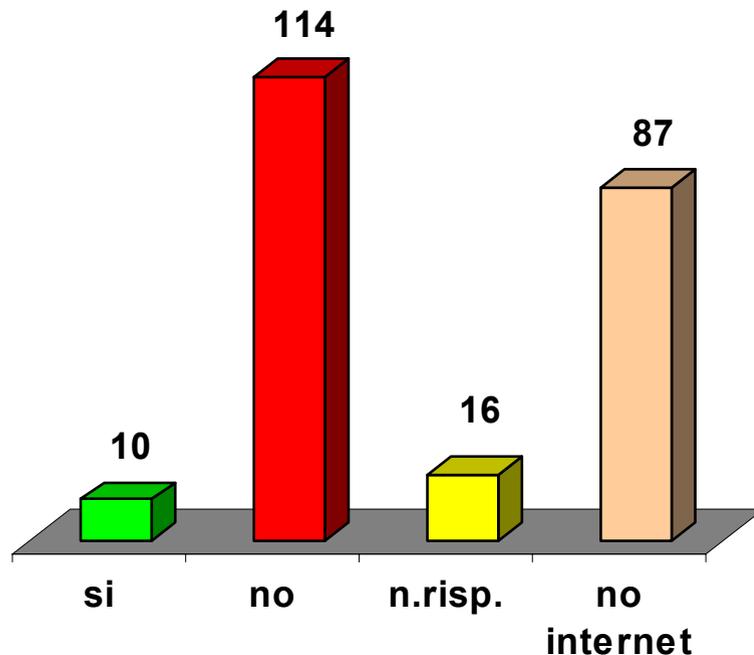
**Questionario
SA 8000
Marzo 2005**

Sei a conoscenza che possono essere fatte segnalazioni riguardo il rispetto della norma SA8000?



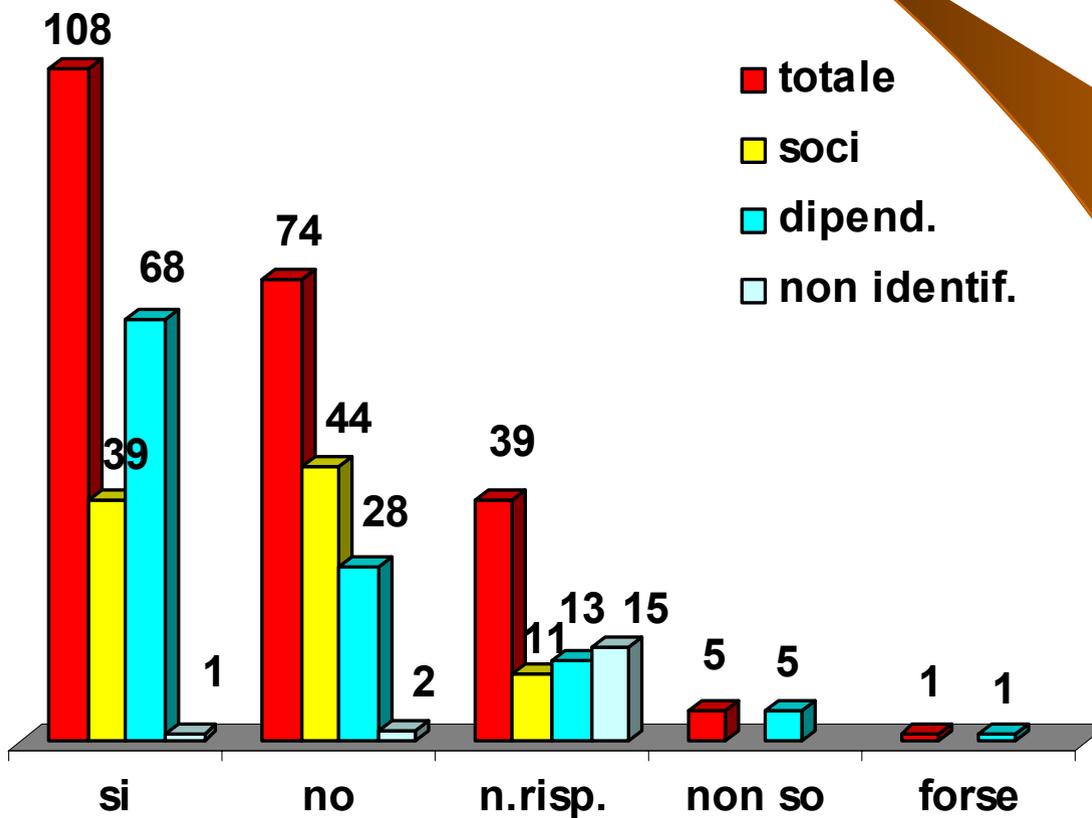
**Questionario
SA 8000
Marzo 2005**

La nostra Cooperativa ha aderito all'Osservatorio sulla Responsabilità Sociale on-line (www.sawnet.info) in modo da poter essere monitorata pubblicamente; hai visitato il sito?



**Questionario
SA 8000
Marzo 2005**

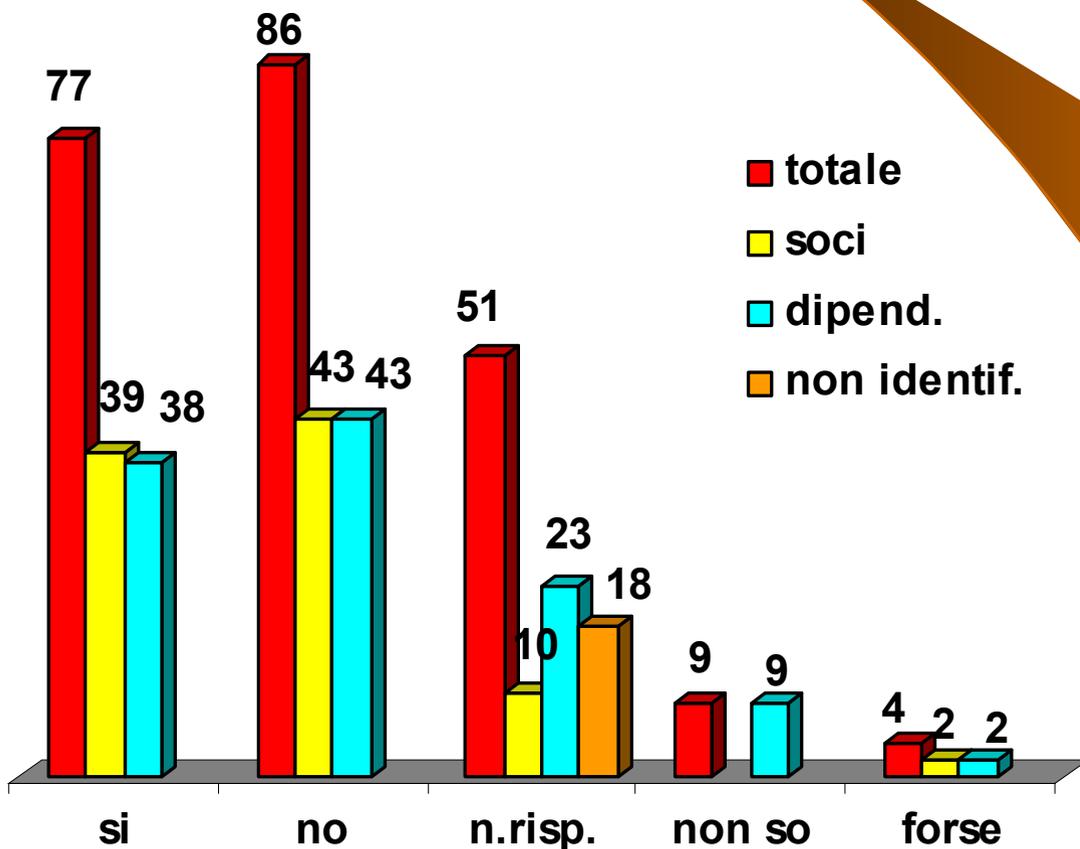
Secondo te la certificazione SA8000 ha favorito il miglioramento dei rapporti tra i lavoratori e/o soci e la struttura dirigente della Cooperativa?



Questionario
SA 8000
Marzo 2005



Secondo te la certificazione SA8000 può favorire l'adesione a socio/a della Cooperativa?



Questionario
SA 8000
Marzo 2005



Allegato 2

Progetto

“Eudania responsabile”

Eudania

Responsabile



Il progetto EUDANIA RESPONSABILE è un intervento formativo mirato a supportare il cambiamento organizzativo aziendale prodotto dall'introduzione di politiche di Responsabilità Sociale - Certificazione Sa8000 e Modelli Organizzativi per la gestione aziendale e delle risorse umane.

Eudania, dal 2002, ha attuato Politiche Volontarie di Responsabilità, attraverso l'adozione della Certificazione SA8000 (diretta alla tutela dei diritti dei dipendenti e al miglioramento delle condizioni lavorative) e del Sistema di Gestione e Controllo in base al D. Lgs 231/01 (responsabilità amministrativa di impresa), promuovendo, quindi, modalità di gestione integrata della Responsabilità di Impresa che impattano nella gestione organizzativa e nel rapporto con tutti gli Stakeholder di riferimento.

Il progetto è finalizzato ad erogare, attraverso una struttura modulare, una formazione specialistica in materia di etica aziendale, gestione responsabile di impresa e formazione al ruolo, che garantisca l'acquisizione e la condivisione del modello etico adottato e che permetta la partecipazione e l'implementazione delle procedure da parte dei dipendenti partecipanti.

Il Progetto, sperimentale, è mirato alla modellizzazione e condivisione dei processi di gestione etica delle risorse umane e rappresenta l'inizio di un percorso di divulgazione e partecipazione a tutti i livelli del modello Etico e Valoriale adottato da Eudania.

PROGETTO

FORMAZIONE

OBIETTIVI DI PROGETTO

- Promuovere la condivisione e partecipazione del processo di certificazione etica e della gestione aziendale in materia di responsabilità sociale;
- Promuovere in tutti i dipendenti la conoscenza dei cambiamenti organizzativi in atto, la consapevolezza del proprio ruolo, dei diritti e del sistema di funzioni e responsabilità interne;
- Sviluppare la capacità di agire professionalmente e “culturalmente” con particolare attenzione al sistema di valori e all’etica aziendale;
- Potenziare le proprie capacità decisionali in ambito relazionale positivo, costruendo un corretto flusso comunicativo;
- Perfezionare le capacità di coordinamento e di gestione delle risorse umane con specifico riferimento all’organizzazione del lavoro;
- Modellizzare e mettere a regime un sistema di procedure per la gestione delle risorse umane in materia di selezione, formazione, informazione, comunicazione coerente con l’impianto di responsabilità e i valori etici applicati dall’azienda;
- Rendere condiviso e partecipato il processo di gestione del rischio e modello di gestione della responsabilità amministrativa secondo l’applicazione del D.lgs 231/01;
- Arricchire le capacità di applicazione delle nuove normative e procedure ;
- Favorire un processo di implementazione total quality management.

ARTICOLAZIONE

PROGETTO

N. 1 Intervento **“ORGANIZZAZIONE AZIENDALE ED ETICA”**

PARTECIPANTI: n.10 - Personale di Direzione, Responsabili Area, Resp. Struttura

DURATA: 80 ore progetto/62 ore partecipante

AULA E SEDE di Svolgimento: Firenze

STRUTTURA E CONTENUTI: formazione con struttura modulare e coaching

Modulo	Ore
La Certificazione Sa8000	10
Etica e Processi Gestione Risorse Umane	8
Selezione del personale	12
Accoglienza, formazione, Informazione	8
Il D. lsg 231/01: le aree di rischio e il modello di gestione e controllo	10
Coaching Individuale (2 ore partecipante)	20
FAD: Haccp e Scurezza sui luoghi di Lavoro	12

RISULTATI ATTESI: al termine dell'intervento verrà realizzato un modello di gestione delle procedure di Selezione del Personale, e di Formazione e Informazione sulle tematiche dell'Etica Eudania da erogare a tutti i dipendenti.

N. 5 Interventi **“ETICA PARTECIPATA”**

PARTECIPANTI: n. 55 (11 per percorso) – Responsabili e Personale di Stabilimento, Operatori, Soci e Dipendenti, Rappresentanti Sa8000, Rappresentanti RSA

DURATA: 60 ore aula/partecipante

AULA/ SEDE: Cecina, Lastra a Signa, Capannori, Monsummano Terme, Certaldo

STRUTTURA E CONTENUTI: formazione con struttura modulare in aula

Titolo del modulo	Ore
La Certificazione Sa8000	4
Codice Etico e valori aziendali	12
Il Ruolo e l'etica aziendale	8
Organizzazione Aziendale e qualità	4
Il D. lsg 231/01: le aree di rischio e il modello di gestione e controllo	4
Comunicazione organizzativa ed etica	12
Diritto del Lavoro	4
FAD: Haccp e Scurezza sui luoghi di Lavoro	12

RISULTATI ATTESI: al termine dei 5 interventi verrà prodotto un Codice Etico e dei Valori da sottoporre a tutti i dipendenti Eudania.