



SOCIETÀ ITALIANA DI RISTORAZIONE

BILANCIO SA 8000

al 31 dicembre 2007



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
Isr. 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 –Viale Pola 12 - 00198 ROMA - Telefono e fax: 06.85225209

Cari Soci, Dipendenti e Cari Amici,

presentiamo per il nostro quinto anno consecutivo il Bilancio SA8000 di Eudania. Come tutti sapete, la nostra Cooperativa è da anni impegnata in un percorso di responsabilità sociale che si è concretizzato nel 2004 con l'acquisizione della certificazione SA8000 ma che ci vede impegnati anche in molti altri fronti.

L'impegno sociale è insito nel nostro essere Cooperativa perché crediamo che sia fondamentale operare per il miglioramento delle condizioni sociali, la valorizzazione del lavoro e la stabilità e benessere dei soci.

L'anno trascorso è stato per noi importante sia sotto il profilo del risultato economico, il Bilancio del 2007 della Cooperativa si chiude con un utile di €. 1.417.454,54 conseguendo il miglior risultato economico dalla sua nascita, che sotto il profilo sociale.

Il presente Bilancio vuole essere un momento di verifica del nostro impegno, un momento di trasparenza e di confronto, troverete descritte azioni e progetti svolti, criteri di misurazione della performance sociale e gli obiettivi che ci prefiggiamo per il 2008.

Vi diamo appuntamento a giugno 2008 certi di poter ancora migliorare perché il cammino di responsabilità è sempre in divenire

Sergio Senesi

Presidente



Daniela Gagli

Resp. Politiche Sociali



LA COOPERATIVA

Società italiana di Ristorazione Soc. Coop. EUDANIA è una Società Cooperativa nata nel 1992 dalla fusione di quattro importanti cooperative toscane e rappresenta oggi la più grande impresa di ristorazione presente in Toscana e fra le più importanti del Centro Italia.

EUDANIA offre servizi di ristorazione, 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. In particolare ci occupiamo di ristorazione: aziendale; scolastica; socio assistenziale; commerciale.

LA POLITICA DI RESPONSABILITA' SOCIALE

EUDANIA, proprio in quanto cooperativa, ritiene che il suo obiettivo debba essere non solo il risultato economico ma anche il miglioramento delle condizioni sociali, la valorizzazione del lavoro e la stabilità e benessere dei soci.

I soci e lavoratori di **EUDANIA** rappresentano, con il loro impegno quotidiano, la forza e il patrimonio della Cooperativa. Ed è per valorizzare questo patrimonio che ci siamo dotati di un **Sistema di Gestione delle Risorse umane** certificato secondo la norma **SA 8000:2001**.

La certificazione è stata ottenuta nel mese di marzo 2004 e confermata anche dopo le visite periodiche di verifica. Il **4 giugno 2007** abbiamo ottenuto il **rinnovo triennale della certificazione**.

Il Sistema mira a favorire un clima organizzativo favorevole al lavoro attraverso la realizzazione dei seguenti obiettivi:

- recepire le esigenze e le aspettative delle risorse umane, rafforzando la partecipazione e lo spirito cooperativo, valore fondante ed irrinunciabile patrimonio storico della Cooperativa stessa;
- sviluppare le condizioni per un ambiente sereno, accogliente e stimolante, nel quale Soci e Dipendenti riescano a esprimere la loro professionalità migliorando anche la qualità del servizio erogato;
- facilitare le relazioni interne per consolidare il clima di collaborazione tra le varie funzioni;
- diffondere all'esterno i valori di unità, solidarietà, condivisione, professionalità;
- coinvolgere in maniera diretta e sistematica i Soci ed i Dipendenti nella vita della Cooperativa.

GLI STAKEHOLDERS: LE NOSTRE PARTI INTERESSATE

Adottare politiche di Responsabilità Sociale significa rafforzare la propria reputazione e garantire la trasparenza e la rintracciabilità della gestione aziendale, significa anche rafforzare il legame con i nostri influenti (stakeholders) i soggetti cioè che, a vario titolo, sono influenzati ed influenzano la vita della nostra Cooperativa **EUDANIA**.

Le parti interessate sono per noi:

I **SOCI** e I **DIPENDENTI**

I **CLIENTI** (Enti Pubblici, comuni, aziende, scuole, ospedali) e GLI **UTENTI** (studenti, lavoratori ed in generale chi si nutre del nostro servizio)

LA **CIR**, Cooperativa di Reggio Emilia con la quale abbiamo costituito, nel luglio 2006, il Gruppo Cooperativo Paritetico "**Ristorazione Italiana**". Il gruppo cooperativo paritetico "Ristorazione Italiana, una delle prime esperienze in Italia, è una forma di collaborazione tra Cooperative sancita dal nuovo Diritto Societario e finalizzato a migliorare i servizi mutualistici offerti ai Soci cooperatori nonché a sviluppare la collaborazione tra le strutture aziendali (è allo studio un progetto di fattibilità delle sinergie). Il Gruppo avrà durata, prorogabile, fino al 31/12/2009 e potrà essere prorogato, il Comitato di Direzione è formato dai Presidenti e dai Vice-Presidenti delle due Cooperative

LA **LEGACOOP** associazione di categoria di riferimento

LE **O.N.G.** (abbiamo collaborato negli ultimi anni con la Fondazione Meyer, CIAI, Emergency, Medici Senza Frontiere, Associazione Shalom 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**

EUDANIA ha aderito dal dicembre 2003 all'Osservatorio sulla Responsabilità Sociale **SAW**, consultabile all'indirizzo **www.sawnet.info**

EUDANIA partecipa inoltre alle iniziative della Regione Toscana **Fabrica Ethica**

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

LA COMPOSIZIONE DELLA COOPERATIVA

EUDANIA, la prima impresa della Ristorazione presente in Toscana e tra le prime a livello nazionale. La struttura è organizzata in modo capillare su tutto il territorio regionale attraverso 7 grandi centri produzione pasti e strutture di medio piccole dimensioni, oltre alle refezione e alle cucine ubicate presso terzi. **EUDANIA** è presente anche nel Lazio, in provincia di Roma, e in Piemonte, nella Provincia di Asti. Nelle nostre strutture operano sia soci che dipendenti.

LA COMPOSIZIONE DELLA COOPERATIVA

Indicatore quantitativo: soci/dipendenti per genere

	2006			2007			Differenze	
	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Donne	Uomini
soci	600	530	70	646	573	73	53	3
Dipend.	714	669	45	774	732	42	63	-3
totale	1.314	1.199	115	1.420	1.305	115	106	0
%	100	91,25	8,75	100	92	8		

LA MUTUALITA' PREVALENTE

Indicatori: costo del lavoro – rapporto soci/dipendenti

	31/12/2006	%	31/12/2007	%
Soci	€ 10.316.380	59,88	€ 10.622.849	58,81
Dipendenti	€ 6.912.669	40,12	€ 7.440.731	41,19
Totale	€ 17.229.049	100	€ 18.063.580	100

ANDAMENTO DELLE RISORSE UMANE 2007

Indicatori: assunzioni, cessazioni, soci/dipendenti, ammissione/recessi soci – analisi mensile

Data	Totale	Assunz.	Cessaz.	Diff.	N.dip.	N.soci	% soci	Ammis.	Recessi	Diff.
31/12/2006	1.314				714	600	42,3	4	10	-6
31/01/2007	1.305	3	12	-9	715	608	42,8	0	0	0
28/02/2007	1.303	9	11	-2	720	612	43,4	2	7	-5
31/03/2007	1.299	1	5	-4	735	621	43,7	21	4	17
30/04/2007	1.288	3	14	-11	739	623	43,9	0	0	0
31/05/2007	1.273	5	20	-15	738	601	42,3	8	3	5
30/06/2007	1.248	4	29	-25	740	597	42,0	8	2	6
31/07/2007	1.256	10	2	8	700	589	41,4	2	22	-20
31/08/2007	1.262	7	1	6	688	579	40,7	0	0	0
30/09/2007	1.392	181	51	130	735	628	44,2	0	13	-13
31/10/2007	1.449	105	48	57	757	635	44,7	0	0	0
30/11/2007	1.463	26	12	14	769	640	45,1	64	4	60
31/12/2007		9	52	-43	774	646	45,5	0	4	-4
	1.420	363	257		774	646		109	69	40

ANDAMENTO DELLE RISORSE UMANE 2007

Indicatori: soci/dipendenti per tipologia di contratto

31/12/2006						
	donne	%	uomini	%	totale	%
Contratti a tempo determinato	182	15,18	11	9,57	192	14,69
Contratti a tempo indeterminato	1.017	84,82	104	90,43	1.121	85,31
Totale	1.199	100%	115	100%	1.314	100%
Con sospensione soci	305	44,14	9	34,62	255	43,79
Con sospensione dipendenti	386	55,86	17	65,38	405	56,21
Totale con sospensione	691	100%	26	100%	660	100%
31/12/2007						
	donne	%	uomini	%	totale	%
Contratti a tempo determinato	218	16,7	12	10,4	230	16,2
Contratti a tempo indeterminato	1.087	83,3	103	89,6	1.190	83,8
Totale	1.305	100%	115	100%	1.420	100%
Con sospensione soci	332	44,1	10	33,3	342	43,7
Con sospensione dipendenti	420	55,9	20	66,7	440	56,3
Totale con sospensione	752	100%	30	100%	782	100%

VARIAZIONI 2007/2006						
	donne		uomini		totale	
Contratti a tempo determinato	36		1		40	
Contratti a tempo indeterminato	70		-1		66	
Totale	106		0		106	
Con sospensione soci	27		1		87	
Con sospensione dipendenti	34		3		35	
Totale con sospensione	61		4		122	

OBIETTIVI 2007

Obiettivo specifico:

Consolidare ulteriormente il requisito della mutualità prevalente e raggiungere quello per usufruire delle agevolazioni fiscali per le cooperative.

Strumenti:

Sensibilizzazione dei dipendenti in forza e dei neo assunti sull'importanza e i vantaggi dello status di socio favorendone l'adesione anche con la definizione da parte del Consiglio di Amministrazione di nuove quote del capitale sociale da sottoscrivere e versare.

Scadenza: 31 dicembre 2007

Verifica al 31/12/06: il requisito della mutualità prevalente (58,81%) risulta stabile. Sono state deliberate nuove quote del capitale sociale da sottoscrivere e versare e modalità di versamento.

Responsabile:

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

OBIETTIVI 2008

Obiettivo specifico:

Consolidare ulteriormente il requisito della mutualità prevalente e raggiungere quello per usufruire delle agevolazioni fiscali per le cooperative.

Strumenti: progettazione di strumenti di comunicazione interna finalizzati alla sensibilizzazione dei dipendenti.

Scadenza: 31 dicembre 2008

Responsabile:

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

PUNTO 1:

LAVORO MINORILE

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

COMPOSIZIONE DELL'ORGANICO PER ETÀ

Analisi risorse umane per età anagrafica

Età	31/12/2006	%	31/12/2007	%
<14	0	/	0	/
15-18	0	/	0	/
19-20	7	0,53	1	0,1
21-30	107	8,14	90	6,3
31-40	484	36,83	469	33,0
41-50	500	38,05	552	38,9
51-60	199	15,14	286	20,1
61 e oltre	17	1,29	21	1,5
Totale	1.314	100%	1.420	100%

LE INIZIATIVE A FAVORE DELL'INFANZIA

EUDANIA si impegna inoltre, attraverso il sostegno di iniziative e progetti al miglioramento delle condizioni di vita dell'infanzia e alla tutela dei diritti dei minori.

EUDANIA riconosce, infatti, la solidarietà come proprio valore fondante e sostiene attivamente iniziative a favore dell'infanzia. Varie sono le Associazioni, le fondazioni e le ONG con cui negli anni abbiamo collaborato.

Di seguito le iniziative 2007. Nell'allegato n.4 sono riportate tutte le iniziative responsabili di Eudania dal 2002 ad oggi.

	PROGETTO	DESCRIZIONE	PARTNER
2007	Natale 2007: Eudania per il Meyer	Contributo per la realizzazione del nuovo Ospedale Pediatrico Meyer di Firenze	Fondazione Meyer
	8 marzo	Prevenzione e cura di donne e bambini affetti o a rischio di contagio HIV in Mozambico	Medici Senza Frontiere

OBIETTIVI 2007

Partecipazione a progetti a sostegno di iniziative per l'infanzia

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

Scadenza: entro il 31 dicembre 2007

Verifica al 31/12/2007: in occasione dell'8 Marzo è stato versato contributo di € 1.000 a Medici Senza Frontiere (www.medicisenzafrotiere.it) per contributo al progetto Prevenzione e cura di donne e bambini affetti o a rischio di contagio HIV in Mozambico.

In occasione del Natale è stato versato contributo di € 5.000, alla Fondazione Meyer di Firenze (www.fondazione.meyer.it) per la realizzazione del nuovo Ospedale Pediatrico Meyer di Firenze

Responsabile: Presidente

OBIETTIVI 2008

Partecipazione a progetti a sostegno di iniziative per l'infanzia

Obiettivo specifico: contributi e partnership in progetti, in collaborazione con Associazioni ONLUS, Fondazioni per sostegno iniziative per l'infanzia

Scadenza: 31 dicembre 2008

Responsabile:

Presidente

PUNTO 2:**LAVORO OBBLIGATO**

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

EUDANIA rifiuta 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. **EUDANIA** non adotta forme di coercizione o controllo sui lavoratori (guardie o altre forme) e non richiede in nessun caso al personale assunto di lasciare depositi di qualsiasi tipo, in denaro o natura, o originali di documenti se non quelli necessari e previsti dalla legge.

Tra i valori fondanti della nostra Cooperativa vi è il **benessere dei soci** che si concretizza nell'obiettivo di creare un buon clima di collaborazione e un ambiente sereno e stimolante nel quale operare.

SODDISFAZIONE DEL PERSONALE

Per monitorare il livello di soddisfazione del personale vengono periodicamente somministrati questionari specifici.

Nell'ottobre 2007 è stato realizzato il questionario sul clima aziendale, finalizzato a misurare il grado di conoscenza della struttura aziendale da parte dei lavoratori ed il livello di soddisfazione ed attaccamento alla Cooperativa e alle politiche aziendali. (analisi questionario – **Allegato 1**)

SODDISFAZIONE DEL PERSONALE – ALTRI INDICATORI

- Indicatore: ore di assenza dal lavoro per soci/dipendenti

	2006			2007		
	totale	soci	dipend.	totale	soci	dipend.
ore	101.137	58.769	42.634	94.607,22	62.663,06	31.944
%	100	49,56	50,44	100	66,2	34,8
% su h.lavorate	9,17			9,03		

- Indicatore: cause di Assenza

Assenze 2006-dettaglio					
causa	totale	soci	%	dipend.	%
malattia/infortunio	70.629	39.332	55,69	31.296	44,31
sciopero	82	43	52,76	39	47,24
sub-totale	70.710	39.375	55,69	31.335	44,31
maternità	30.427	19.394	63,74	11.033	36,26
totale	101.137	58.769	58,11	42.368	41,89

Assenze 2007-dettaglio					
CAUSA	Totale	Soci	%	Dipend.	%
Malattia/infortunio	63.132	40.031	63,4	23.101	36,59
Sciopero	96	89	93,24	6,6	6,8
Sub-totale	63.228	40.120	63,45	23.108,6	36,54
Maternità	31.378	22.542	71,84	8.836	28,15
Totale	94.607	62.663	66,25	31.944,6	33,97

TURNOVER

2006			2007		
Assunti	Cessati	Diff.	Assunti	Cessati	Diff.
416	330	86	363	257	106

ANTICIPI CONCESSI

EUDANIA, non rientrando nella propria attività, e per non creare forme di controllo sul lavoratore, non concede prestiti ai propri dipendenti. Tuttavia, come previsto dalla legge e dal C.C.N.L., può concedere, laddove la legge lo prevede e previa richiesta, anticipi sul T.F.R. maturato fino al 31/12/2006.

Prospetto anticipi concessi				
	2006		2007	
	Soci	Dipend.	Soci	Dipend.
Beneficiari	12	0	19	2
Ammontare totale	€ 57.683		€ 119.146	
Ammontare medio	€ 4.437		€ 5.637	

OBIETTIVI 2006**Indagine mirata con questionario distribuito a tutti i lavoratori**

Obiettivi specifici: coinvolgimento dei lavoratori nell'individuare, tramite le risposte al questionario, il grado di soddisfazione del personale stesso su temi specifici, in particolare sul grado di conoscenza della nostra organizzazione aziendale e del ruolo specifico di ognuno (es. mansioni, responsabilità, gerarchie, etc.).

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

Scadenza: distribuzione entro il 30/10/2007-elaborazione delle risposte e comunicazione dei risultati entro il 31/12/2007

Verifica al 31/12/06: elaborati i dati del questionario (*vedi allegato 1*).

Responsabile: Responsabile Politiche Sociali

OBIETTIVI 2008**Individuazione nuovi strumenti di partecipazione**

Obiettivo specifico: riprogettare gli strumenti di comunicazione interna in funzione della maggiore partecipazione dei soci e dipendenti

Strumenti: creazione di una redazione aziendale; iniziative di coinvolgimento dei lavoratori Eudania.

Scadenza: 31 dicembre 2008

Responsabile: Responsabile Politiche Sociali.

PUNTO 3:

SICUREZZA

EUDANIA è impegnata attivamente nella tutela del **diritto alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro** di tutti i lavoratori. In conformità con le prescrizioni del d.Lgs. 626/94 abbiamo definito le **procedure, le responsabilità e le risorse per la efficace gestione ed il miglioramento continuo dell'attività di protezione e prevenzione**, in particolare:

- Abbiamo effettuato una approfondita analisi di tutte i processi e le attività lavorative individuando i rischi e i fattori di pericolo per la sicurezza e la salute del personale; Abbiamo poi individuando le misure e programmato interventi di prevenzione e protezione per la sicurezza e la salute dei lavoratori e le azioni correttive. Le attività sono state formalizzate nel **Documento di valutazione dei Rischi**
- Abbiamo identificato responsabilità e compiti: la nostra **RSPP** - Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione – è Alessandra Corzani che presidia il rispetto di tutte le prescrizioni e le procedure di sicurezza; il **medico competente** è il dr.P.Giovanni Manescalchi
- Ci occupiamo di diffondere la cultura della sicurezza: effettuiamo periodica formazione a tutti i livelli sui rischi e i pericoli, sulle misure protettive e sulle procedure di emergenza e a tutti i neoassunti consegniamo il Manuale “Norme per la sicurezza sul lavoro” (inserito anche nel CD Rom “Accoglienza e Formazione Eudania)
- Siamo costantemente impegnati nella ricerca di DPI – Dispositivi di Protezione Individuale necessari per lo svolgimento in salute e sicurezza del proprio lavoro – più idonei ed efficaci per i lavoratori Eudania. I DPI vengono individuati, acquistati e forniti gratuitamente a tutti i lavoratori, soci e dipendenti

STATISTICA INFORTUNI

Analisi dati su infortuni (per i dettagli si rimanda **all'allegato n.2**)

Statistica infortuni	2006			2007		
	<i>nr.</i>	<i>gg.</i>	<i>gg per inf.</i>	<i>nr.</i>	<i>gg.</i>	<i>gg per inf.</i>
totale	109	2.502	23	83	1.664	20
ind.frequenza (n.inf./ore lav.te x 1000000)		98,82			72,8	
ind.gravità		2,27			1,46	

(n.gg.ass./ore lav.te x 1000)						
in itinere	9	264	29,3	9	175	19,4
tot.senza inf.in itinere	100	2.238	22,4	74	1.489	20,12
ind.frequenza (senza inf.in itinere)		90,66			64,85	
ind.gravità (senza inf.in itinere)		2,03			1,3	

RESPONSABILI LAVORATORI SICUREZZA – RLS

EUDANIA promuove ed incentiva il ruolo dei **Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza** (RLS). In **EUDANIA** gli RLS sono ritenute figure fondamentali per il corretto presidio del sistema sicurezza, svolgono funzioni di controllo e di report relazionandosi con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) e garantendo la diffusione della cultura della sicurezza presso i lavoratori.

RLS	struttura	Presidio
Vanna Lotti	CPP Monsummano (PT)	Zona PT/LU
Stefania Mazzei	c/o CPP Follonica (GR)	Zona PI/LI/GR
Sergio Mirti	c/o Luiss - Roma	Zona Lazio
Sergio Pacini	c/o CPP Vinci (FI)	Zona FI/AR/SI
Genoveffa Parisi	c/o CPP Pilati (FI)	Zona FI/AR

OBIETTIVI 2007			
Formazione			
Obiettivo specifico: piano di formazione sulla prevenzione e sicurezza			
tipologia	n. lavoratori interessati	ore di formazione	n. corsi
Corso base L.626/94	nuovi assunti	4	FAD
Primo soccorso	40	12	2
Antincendio	35	8	2
<p>Il Corso base verrà attuato col progetto di FAD (Formazione a distanza) "Accoglienza e Formazione Eudania" col supporto di un CD Rom specifico. Verranno inoltre programmati incontri di sensibilizzazione e responsabilizzazione sui temi della sicurezza e prevenzione con i preposti (resp. di struttura).</p> <p>Scadenza: corso base: entro il 31 dicembre 2007; Primo soccorso e Antincendio: entro il 30/4/2007; incontri con i preposti: entro il 31/12/2007.</p> <p>Verifica al 31/12/2007: Corso base 626: 198 lavoratori hanno effettuato il corso FAD Corso Primo Soccorso: 46 lavoratori hanno effettuato il corso Corso Antincendio: 46 lavoratori hanno effettuato il corso</p> <p>Responsabile: Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione e Direzione Div. Risorse Umane e Formazione</p>			

OBIETTIVI 2007	
Riduzione frequenza e gravità degli infortuni	
Obiettivo specifico	
Frequenza (n° inf. / ore lavorate x 1.000.000)	95,00
Gravità (n° giorni assenza / ore lavorate x 1.000)	2,20
Strumenti	
Aggiornamento check-list 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.	
Verifica al 31/12/2007: indice frequenza 72,80 -indice di gravità 1,46	
Scadenza: entro il 31 dicembre 2007	
Responsabile: Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione	

OBIETTIVI 2007
Aumento del numero degli R.L.S.
Obiettivo specifico: aumento ad almeno 8 del numero degli RLS (attualmente sono 5)
Strumenti: sensibilizzazione del Sindacato affinché promuova la nomina di nuovi RLS
Verifica 31/12/2007: sono stati coinvolti i Sindacati e sollecitati dai quali siamo in attesa di risposta.
Scadenza: entro il 31 dicembre 2007
Responsabile: Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione e Direzione Div. Risorse Umane e Formazione

OBIETTIVI 2008			
Formazione			
Obiettivo specifico: piano di formazione sulla prevenzione e sicurezza			
tipologia	n. lavoratori interessati	ore di formazione	n. corsi
Corso base L.626/94	nuovi assunti	4	FAD
Primo soccorso	40	12	2
Antincendio	35	8	2
<p>Il Corso base verrà attuato col progetto di FAD (Formazione a distanza) "Accoglienza e Formazione Eudania" col supporto di un CD Rom specifico. Verranno inoltre programmati incontri di sensibilizzazione e responsabilizzazione sui temi della sicurezza e prevenzione con i preposti (resp. di struttura).</p>			
Scadenza: 31/12/2008.			
Responsabile: Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione e Direzione Div. Risorse Umane e Formazione			

OBIETTIVI 2008

Diminuzione ulteriore frequenza e gravità infortuni

Pur avendo raggiunto una incidenza bassa sia in termini di frequenza che di gravità, il nostro obiettivo è di ridurre annualmente il dato.

Obiettivo specifico

Frequenza (n° inf. / ore lavorate x 1.000.000) **70,00**

Gravità (n° giorni assenza / ore lavorate x 1.000) **2,00**

Strumenti

Aggiornamento check-list 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 2007

Responsabile: Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione

OBIETTIVI 2008

Aumento del numero degli R.L.S.

Obiettivo specifico: aumento ad almeno 8 del numero degli RLS (attualmente sono 5)

Strumenti: sensibilizzazione del Sindacato affinché promuova la nomina di nuovi RLS attraverso incontri.

Scadenza: entro il 31 dicembre 2008

Responsabile:

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

PUNTO 4:
**LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E
DIRITTO ALLA CONSTRATTAZIONE COLLETTIVA**

EUDANIA, garantisce a tutti, soci e dipendenti il diritto di **aderire a qualsiasi sindacato** e la possibilità di **eleggere rappresentanti sindacali**.

EUDANIA garantisce il rispetto dei diritti delle normative in materia ed applica interamente il C.C.N.L. e, in caso di necessità di deroga, provvede a concordare tali deroghe con le rappresentanze sindacali liberamente elette.

EUDANIA garantisce 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 e previene qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di iscritti o rappresentanti del sindacato.

ISCRIZIONE ALLE ASSOCIAZIONI SINDACALI

Analisi iscrizioni divise per Soci/Dipendenti e per genere

Iscritti al sindacato -suddivisione per livello contrattuale							
2006							
	Totale	Iscritti	% su tot.	Soci/F	Soci/M	Dip/F	Dip/M
D	2	0	/	0	0	0	0
quadri	14	7	50	1	6	0	0
1	20	7	35	2	5	0	0
2	24	14	58,33	9	5	0	0
3	64	37	57,81	23	8	3	3
4	134	78	58,21	41	7	29	1
5	195	120	61,54	70	2	43	5
6	686	364	53,06	153	3	203	5
6S	176	19	10,8	6	0	13	0
7	1	0	/	0	0	0	0
totale	1314	646	49,09	305	36	291	14
2007							
	Totale	Iscritti	% su tot.	Soci/F	Soci/M	Dip/F	Dip/M
D	2	0	/			0	0
quadri	13	6	46,2	1	5	0	0
1	20	7	35,0	2	5	0	0
2	24	14	58,3	9	5	0	0
3	60	35	58,3	23	7	2	3
4	148	85	55,4	51	10	21	3

5	193	116	60,6	64	1	48	3
6	210	1	1,4	0	0	0	1
6S	750	359	47,9	160	0	189	4
7	0	0	/	0	0	0	0
Totale	1420	617	43,9	310	33	260	14

ACCORDI SINDACALI

Indicatore: Quantità Accordi sindacali siglati

Accordi sindacali	
Nel 2006 sono stati siglati 10 accordi sindacali	
Nel 2007 sono stati siglati 7 accordi sindacali	

LA COMPOSIZIONE DELLE RSA

- Analisi composizione per genere e per area

RSA -suddivisione per area							
Area	2006			Area	2007		
	Totale	F	M		Totale	F	M
1(PI-LI-GR)	11	11	0	1(PI-LI-GR)	10	10	0
2(PT-PO-FI)	7	6	1	2(PT-PO-FI)	6	5	1
3(AR-SI)	0	0	0	3(AR-SI)	0	0	0
4(LU-MS)	8	7	1	4(LU-MS)	9	8	1
5(Lazio)	5	4	2	5(Lazio)	1	0	1
Totale	31	27	4	Totale	26	23	3
%	100	87,1	12,9	%	100	88,46	11,53
% su tot.lav.	2,4	2,1	0,3	% su tot. Lav.	1,8	1,6	0,2

- Analisi composizione soci/dipendenti

RSA -suddivisione soci/dipendenti							
	2006				2007		
	Soci	Dip.	Totale		Soci	Dip.	Totale
Totale	17	14	31		15	11	26
%	58,63	41,38	100,00	%	56,53	43,47	100,00

- Analisi per livello contrattuale

RSA -suddivisione per livello									
2006					2007				
	Tot.	%	F	M		Tot.	%	F	M
D	0	0	0	0	D	0	0	0	0
quadri	0	0	0	0	quadri	0	0	0	0
1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
2	1	3,2	1	0	2	1	3,8	1	0
3	2	6,4	1	1	3	2	7,7	1	1
4	9	29,0	8	1	4	7	26,9	6	1
5	7	22,6	6	1	5	9	34,6	9	0
6	0	0	0	0	6	0	0	0	0
6S	12	38,8	11	1	6S	7	26,9	6	1
7	0	0	0	0	7	0	0	0	0
Totale	31	100	27	4	Totale	26	100	23	3

- RSA suddivise per sindacato

RSA -suddivisione per sindacato									
2006					2007				
Sindacato	Tot.	%	F	M	Sindacato	Tot.	%	F	M
FILCAMS-CGIL	25	80,7	22	3	FILCAMS-CGIL	21	69,2	18	3
FISASCAT-CISL	4	12,9	3	1	FISASCAT-CISL	3	11,5	3	0
UILTUCS-UIL	2	6,5	2	0	UILTUCS-UIL	2	7,7	2	0
UILTRASPORTI	0	0	0	0	UILTRASPORTI	0	0	0	0
FALPAS	0	0	0	0	FALPAS	0	0	0	0
SULTA	0	0	0	0	SULTA	0	0	0	0
Totale	31	100	27	4	Totale	26	100	23	3

PERMESSI SINDACALI

Permessi sindacali
Nel 2006 sono state usufruite dalle RSA 720 ore per permesso sindacale (media mensile 60 ore)
Nel 2007 sono state usufruite dalle RSA 496,5 ore per permesso sindacale (media mensile 41 ore) e 192 ore per C.D. (media mensile 16)

ORE LAVORATIVE IMPEGNATE IN ATTIVITA' SINDACALI

	2006	2007
Ore perse per scioperi	81,5	96
Vertenze sindacali	4	0
Cause di lavoro	2	0

OBIETTIVI 2007
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;
- Verifica con le OO.SS. regionali sull'impegno alla nomina di un monitore per il SAW (Osservatorio sulla Responsabilità Sociale).

Scadenza: incontri con RSA: entro il 31 dicembre 2007; verifica con OO.SS. regionali: entro il 31/5/2007

Verifica al 31/12/07: sono stati organizzati incontri di presentazione dati delle performance del SGRS;

Il Direttore della Div. Risorse Umane e Formazione ha sollecitato FILCAMS a dare una risposta per l'adesione a SAW, la Cooperativa è in attesa di risposta

Responsabile:

Responsabile Politiche Sociali e Direttore Divisione Risorse Umane e Formazione

OBIETTIVI 2008
Collaborazione con sindacati e RSA
Obiettivi specifici:

- 1) Incontri con RSA e Rappresentanti territoriali dei lavoratori e per valutare andamento del Sistema di Gestione delle Risorse Umane ed eventuali problematiche emerse;
- 2) Verifica con le OO.SS. regionali sull'impegno alla nomina di un monitore per il SAW (Osservatorio sulla Responsabilità Sociale).

Scadenza: 31/12/2008.

Responsabile: Resp. Politiche Sociali e Direttore Risorse Umane

PUNTO 5:**DISCRIMINAZIONE**

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

Le procedure di lavoro di **EUDANIA** tengono conto dei suddetti principi, in particolare:

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

INQUADRAMENTO CONTRATTUALE

- Analisi dato per genere

Liv.	2006					2007					Diff. Tot.
	Totale	M	%	F	%	Totale	M	%	F	%	
D	2	2	100	0	/	2	2	100	0	/	0
Q	14	12	85,78	2	14,29	13	11	84,6	2	15,4	-1
1	18	12	66,66	6	33,33	20	14	70,0	6	30	2
2	24	8	33,33	16	66,67	24	8	33,3	16	66,7	0
3	64	17	26,56	47	73,44	60	17	28,3	43	71,7	-4
4	134	28	20,89	106	79,1	148	26	17,6	120	81,1	14
5	195	23	11,79	172	88,21	193	22	11,4	171	88,6	-2
6	176	1	0,56	175	98,25	210	4	1,9	206	98,1	35
6S	686	12	1,74	674	99,43	750	11	1,5	739	98,5	63
7	1	0	/	1	100	0	0	/	0	/	-1
Totale	1314	115	8,7	1199	91,25	1420	115	8,1	1305	91,9	106

COMPOSIZIONE RISORSE UMANE

Analisi dato per età e genere

2006						
Ore sett.	N.uomini	% Uomini	N.donne	% Donne	N.totale	% Totale
40	93	80,9	127	10,6	220	19,5
30-39	9	7,8	161	13,4	170	15,0
20-29	9	7,8	368	30,69	377	33,3
10-19	4	3,4	471	39,3	475	42,0
1-9	0	0	72	6	72	6,4
Totale	115	100	1.199	100	1.314	100,0
2007						
Ore sett.	N.uomini	% Uomini	N.donne	% Donne	N.totale	% Totale
40	88	76,5	128	9,8	216	15,2
30-39	10	8,7	157	12	167	11,8
20-29	12	10,4	387	29,7	399	28,1
10-19	5	4,3	560	42,9	565	39,8
1-9	0	/	73	5,6	73	5,1
Totale	115	100	1.305	100	1.420	100
Confronto 2006-2007						
Ore sett.	N.uomini		N.donne		N.totale	
40	-5		1		-4	
30-39	1		-4		-3	
20-29	3		19		22	
10-19	1		89		90	
1-9	0		1		1	
Totale	0		106		106	

COMPOSIZIONE RISORSE UMANE

Analisi dato per ore contrattuali (soci – dipendenti)

31/12/2006								
Ore sett.	Soci	% Soci	Dip.	% Dip.	N.totale	% Totale	% Soci-h	% Dip.-h
40	175	29,17	45	6,3	220	16,74	79,55	20,45
30-39	106	17,67	64	8,96	170	12,94	62,35	37,65
20-29	172	28,67	205	28,71	377	28,69	45,62	54,38
10-19	139	23,17	336	47,06	475	36,15	29,26	70,74
1-9	8	1,33	64	8,96	72	5,48	11,11	88,89
Totale	600	100	714	100	1.314	100		

31/12/2007								
Ore sett.	Soci	% soci	Dip.	% Dip.	N.totale	% Totale	% Soci-h	% Dip.-h
40	175	27,1	41	5,3	216	15,2	80,35	21,45
30-39	104	16,1	63	8,1	167	11,8	63,48	36,52
20-29	179	27,7	220	28,4	399	28,1	44,22	55,8
10-19	177	27,4	388	50,1	565	39,8	31,56	68,44
1-9	11	1,7	62	8,0	73	5,6	11,67	88,23
Totale	646	100	774	100	1.420	100		

CONFRONTO 2006-2007			
Ore sett.	Soci	Dip.	N.totale
40	0	-4	-4
30-39	-2	-1	-3
20-29	7	15	22
10-19	38	52	90
1-9	3	-2	1
Totale	46	60	106

COMPOSIZIONE RISORSE UMANE

- Analisi dato per provenienza geografica

Cittadini stranieri in organico	31/12/2006	31/12/2007
	Tot.	Tot.
Albania	4	5
Austria	0	1
Equador	0	1
Francia	0	1
Macedonia	1	1
Marocco	2	2
Norvegia	0	1
Polonia	0	2
Perù	1	1
Rep.Domenicana	1	1
Romania	7	8
Sri Lanka	2	2
Svizzera	1	1
Tunisia	1	1
Ucraina	1	2
Ungheria	0	1
Uruguay	0	1
Totale	22	32

- Analisi Inquadramento contrattuale cittadini stranieri

Liv.	2006	2007
	Tot.	Tot.
D	0	0
Q	0	0
1	0	0
2	0	0
3	0	0
4	1	3
5	1	2
6	13	10
6S	7	17
7	0	0
Totale	22	32

- Cittadini stranieri in organico per genere

	2006				2007				
	F	M	Totale	%		F	M	Totale	%
Soci	3	0	3	13,6	Soci	5	1	6	18,8
Dipendenti	16	3	19	86,4	Dipend.	22	4	26	81,3
Totale	19	3	22	100,0	Totale	27	5	32	100
%	86,4	13,6	100		%	84,4	15,6	100	

COMPOSIZIONE RISORSE UMANE

Indicatore passaggi di livello

Passaggi di livello-2006						
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
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	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		

Passaggi di livello-2007						
Nuovo liv	Liv. prec	Tot	Soci F	Dip. F	Soci M	Dip. M
QA	QB	0	0	0	0	0
QB	1	0	0	0	0	0
1	2	1	0	0	1	0
2	3	3	1	0	0	2
3	4	21	5	11	0	5
4	5	37	9	21	1	6
4	3	0	0	0	0	0
5	6S	85	9	76	0	0
5	7	0	0	0	0	0
6S	7	0	0	0	0	0
6S	6	158	3	155	0	0
6	7	1		1		
Totale		306	27	264	2	13
%		100	8,8	86,27	0,6	4,2
Tot. soci		29		9,7		
Tot. dipend.		277		90,5		
Tot. F		291		95,05		
Tot. M		15		5		

OBIETTIVI 2007
Diffusione principio di non discriminazione
Strumenti: informazione tramite News , sito web, CD Rom "Accoglienza e Formazione Eudania" e occasioni di incontro con i lavoratori.
Scadenza: 31 dicembre 2007
Verifica al 31/12/2007: verbali incontri con i lavoratori, aggiornamento dati e news
Responsabile: Responsabile Politiche Sociali

OBIETTIVI 2008
Diffusione principio di non discriminazione
Strumenti: informazione tramite News , sito web, CD Rom "Accoglienza e Formazione Eudania" e occasioni di incontro con i lavoratori.
Scadenza: 31/12/2008
Responsabile: Responsabile Politiche Sociali

PUNTO 6:**PRATICHE DISCIPLINARI**

EUDANIA 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. ed in particolare di tutte quelle pratiche che possano ledere tale integrità.

L'esercizio delle sanzioni disciplinari, formalizzato in apposita procedura (SA.DIS – Sanzioni disciplinari) è ammesso nei casi previsti dalle norme ed in particolare:

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

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Indicatore quantitativo

Contestazioni e provvedimenti disciplinari 2006	N.
Contestazioni	51
Provvedimenti	43
senza provved.	8
in sospeso	0

Dettaglio provvedimenti disciplinari 2006	N.	Ore	Giorni
richiamo scritto	22		
multe	6	12	
sospensioni	5		18
richiamo verbale	7		
licenziamento	3		
accettazione controdeduz.	0		
annullate per accordo sind.	0		
Totale	43	12	18

Contestazioni e provvedimenti disciplinari 2007	N.
contestazioni	40
Provvedimenti	25
Senza provved.	15
In sospeso	0

Dettaglio provvedimenti disciplinari 2007	N.	Ore	Giorni
Richiamo scritto	11		
Multe	10	14	
Sospensioni	1		2
Richiamo verbale	2		
Licenziamento per giusta causa o per motivi oggettivi	1		
Accettazione controdeduz.	0		
Annullate per accordo sind.	0		
Totale	25	14	2

OBIETTIVI 2007

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.

Verifica al 31/12/2007: nei corsi formazione Eudania è stato inserito modulo specifico su diritti/doveri lavoratori

Formazione specialistica "Eudania Salari e Diritti" agli addetti della Divisione Risorse Umane" sui temi della contrattualistica –allegato n.3

Scadenza: entro il 31 dicembre 2007

Responsabile:

Responsabile Politiche Sociali in collaborazione con la Direzione del Personale

OBIETTIVI 2008

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: 31 dicembre 2008

Responsabile:

Responsabile Politiche Sociali in collaborazione con la Direzione del Personale

PUNTO 7:

ORARIO DI LAVORO

EUDANIA applica l'orario di lavoro stabilito in sede di contrattazione collettiva nazionale e rispetta quanto previsto dalla legge e dalle normative soprattutto per quanto riguarda:

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

LE ORE LAVORATE

- Indicatore quantitativo

Ore lavorate	2006	2007	Differ.
Totale ore lavorate	1.103.065	1.046.962	-56.103
Ore straordinario	57.195	59.759	2.564
Banca ore matur.	8.376	6.472	-1.904
Tot.straord.+b.ore mat.	65.571	66.231	660
Fatturato/ore lav.te	38,62	42,15	3,53

- La banca ore

Banca ore totale	2006	2007	Differ.
Ore maturate	8.376	6.472	-1904
Ore recuperate	8.405	6.290	-2115
Saldo	-29	182	153

- Banca ore soci – dipendenti

Banca ore	2006	%	2007	%	Differ.
Ore maturate soci	4.233	50,54	3.645	56,31	-588
Ore maturate dip.	4.143	49,46	2.827	43,68	-1316
Tot.ore maturate	8.376	100	6.472	100	-1.904
ore recuperate soci	4.837	57,55	3.529	56,1	-1308
Ore recuperate dip.	3.568	42,45	2.761	43,89	-807
Tot.ore recuperate	8.405	100	6.290	100	-2.115

OBIETTIVI 2007

Riduzione ulteriore delle ore maturate in Banca Ore e stabilizzazione e/o riduzione delle ore di straordinario

Scadenza: entro il 31 dicembre 2007

Strumenti: sensibilizzazione dei resp. di area e di struttura per progetti "pilota" di organici lordi.

Verifica al 31/12/2007: vi è stata una sostanziosa riduzione della banca ore accumulate durante l'anno. Per quanto riguarda le ore di straordinario è da rilevare una quota strutturalmente necessaria per la tipologia di servizio erogato.

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

OBIETTIVI 2008

Godimento Ferie residue e riduzione banca ore

Strumenti: sensibilizzazione dei Resp. Divisione, Resp. area e struttura per la riduzione delle ferie residue.

Scadenza: 31 dicembre 2008

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

PUNTO 8:

RETRIBUZIONE

EUDANIA, 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.

In particolare, la nostra Cooperativa:

- 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

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

LA RETRIBUZIONE

- Retribuzioni mensili medie per livello impiegatizio (dato lordo)

Retribuzioni mensili medie (dato lordo rapportato alle ore contrattuali medie)		
	31/12/2006	31/12/2007
Dirigenti	€ 4.676,39	€ 4.968,69
Quadri	€ 2.575,39	€ 2.773,03
Impiegati	€ 1.631,31	€ 1.737,37
Operai	€ 696,96	€ 748,15

- Modalità di pagamento

Modalità di pagamento		
	2006	2007
Assegno circolare	26,1%	23,80%
Bonifico bancario	73,9%	76,20%

IL LAVORO TEMPORANEO

Indicatore quantitativo

Ore lavoro temporaneo		
	2006	2007
gen	34	149,5
feb	40	312
mar	142	449
apr	23	184,5
mag	66,5	301,5
giu	129	453,5
lug	63,5	140
ago	33,5	127,5
set	42	63
ott	104	257,5
nov	169	344,5
dic	169,5	296,5
totale	1.016	3.079
% su ore lav.te	0,09	0,29

OBIETTIVI 2007	
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 2007
Responsabile:	Responsabile Politiche Sociali in collaborazione con la Direzione Div.Risorse Umane e Formazione
Aumento dei bonifici rispetto agli assegni	
Obiettivi specifici	Passaggio al 25 % degli assegni rispetto ai bonifici
Strumenti:	sensibilizzazione su utilità, sicurezza e vantaggi del bonifico rispetto all'assegno
Scadenza:	entro il 31 dicembre 2007
Verifica al 31/12/2007:	Gli assegni circolari sono al 23,80% rispetto ai bonifici
Responsabile:	Responsabile Politiche Sociali in collaborazione con la Direzione Div.Risorse Umane e Formazione

OBIETTIVI 2008	
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 2008
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 2008

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

PUNTO 9.3 – 9.4:
RAPPRESENTANTI SA8000

Per rendere efficace il sistema di gestione delle Risorse Umane e per presidiarne la applicazione **EUDANIA** ha individuato al suo interno ruoli e persone di riferimento.

**RAPPRESENTANTE DELLA
DIREZIONE**

Da Dicembre 2002 il C.d.A. di **EUDANIA** ha provveduto alla nomina di un Responsabile delle Politiche Sociali con il compito di occuparsi della vita sociale della Cooperativa e presidiare la piena applicazione della Certificazione di Responsabilità Sociale SA8000.

Fino a tutto il 2007 il Responsabile delle Politiche Sociali è stato Giuseppe Cassanmagnago.

**RAPPRESENTANTI SA8000
PER I LAVORATORI**

EUDANIA ha organizzato elezioni nei vari territori per permettere ai lavoratori di identificare i propri rappresentanti che, collaborando con il Responsabile delle Politiche Sociali, verifichino la effettività della norma nelle varie strutture e che promuovano la cultura della responsabilità sociale e il rispetto di tutte i criteri identificati dalla norma.

In **EUDANIA** sono stati eletti 10 Rappresentanti Territoriali:

Zona	Strutture	Nome e Cognome	Recapiti
Zona 1	Strutture prov.LI+strutture di Volterra, Follonica, Massa M.ma, Gavorrano, Scarlino,	ROSSELLA MENICAGLI (uff.Cecina)	tel.0586-680573 Fax 0586-680579
Zona 2	Strutture provv.PT -PO+parte prov.FI (Op.S.Maria del Fiore, RSA Arcolaio, CBT, Consiglio Regionale, RSA La Cupolina, Dorin, BP, La Nazione, Fiorentinagas, RSA Pelago, Coop	ANNA VOMERO (CPP Monsummano)	tel.0572-950585 Fax 0572-951319

Zona 3	Strutture provv.LU-MS	PATRIZIA AMMAZZINI (CPP Capannori)	tel.3287593031 Fax 0583-933648
Zona 4	Strutture prov.GR sud (Orbetello, Manciano, Pitigliano, Castel del Piano, Scansano)	SILVIA CENTINI (P.O. Orbetello)	tel.0564-869329 Fax 0564-869329
Zona 5	Refezioni Scandicci e Lastra a Signa (FI)	ENZO PIETROPAOLO (C.C.Scandicci)	tel.055-7329111 Fax 055-253474
Zona 6	Strutture prov AR e Valdarno (Levanella, Lonza, Beltrame, ref.Bibbiena, Stimet, SIMS, Pirelli)	LORELLA ALBICOCCHI (CPP Levanella)	tel.055-9180165 Fax 055-9180165
Zona 7	Strutture prov.PI (escluso Volterra)	ANNALISA BARSOTTI (CPP Ospedaletto)	tel.050-982627 Fax 050-985071
Zona 8	Strutture Ref. Comune di Firenze (CC Carducci – CC Pilati – CC Mameli – Ecc.) CPP Bottai e Uffici	SANDRA SABATINI (CC Carducci – FI)	tel. 055-5532236 Fax 055-5001852
Zona 9	Strutture Ref. Comune di Firenze (CC Carducci – CC Pilati – CC Mameli – Ecc.)	LUCA FIORENZO GIUGNI (CC Pilati – FI)	Tel 055-664718 Fax 055-6235387
Zona 10	CPP Certaldo; CPP Vinci; (relativi terminali e refezioni) Self Castelfiorentino e BCC Cambiano	ALEANDRO TERRRENI (CPP Certaldo)	Tel. 0571-666453 Fax 0571-666455

OBIETTIVI 2007

Collaborazione con Rappresentanti eletti

Obiettivo specifico

Periodici incontri con i Rappresentanti dei Lavoratori per analisi situazioni locali

Verifica: verbali incontri

Scadenza: entro il 31 dicembre 2007

Responsabile:

Responsabile Politiche Sociali

OBIETTIVI 2008

Nuovo Responsabile Direzione SA8000

Obiettivo specifico: identificare, a seguito, del pensionamento del Responsabile delle Politiche Sociali, il nuovo Responsabile Direzione SA8000

Strumenti: Elezione Cda.

Scadenza: 31 gennaio 2008

Responsabile:

CDA

OBIETTIVI 2008**Nuovo Rappresentante Lavoratori SA8000 – Zona 10**

Obiettivo specifico: eleggere, a seguito, del pensionamento Rappresentante Lavoratori della zona 10, il nuovo rappresentante.

Strumenti: Comunicazione alle persone coinvolte nell'area; Incontri nell'area; Elezione; Comunicazione .

Scadenza: 3° giugno 2008

Responsabile:

Responsabile Politiche Sociali

OBIETTIVI 2008**Partecipazione e Coinvolgimento dei rappresentanti lavoratori SA8000**

Obiettivo specifico: stimolare la pro attività dei rappresentanti lavoratori SA8000. Coinvolgere i rappresentanti nella gestione della SA8000.

Strumenti: Incontri con Rappresentanti e identificare insieme gli strumenti della partecipazione (focus group)

Scadenza: 31 dicembre 2008

Responsabile:

Responsabile Politiche Sociali

PUNTO 9.5:
PIANIFICAZIONE
E IMPLEMENTAZIONE

EUDANIA al fine di garantire la corretta applicazione e funzionamento del Sistema di Gestione delle Risorse Umane:

- ha definito appositi ruoli e responsabilità formalizzate in un apposito Mansionario;
- 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 annualmente;
- prevede per la formazione di tutto il proprio personale attraverso: incontri di formazione ad hoc; 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

FORMAZIONE

Dipendenti in formazione dal 1/1/2007 al 31/12/2007					
	Totale	Soci	Dipendenti	F	M
Corso base 626/94	198	37	161	186	12
Corso antincendio	46	21	25	44	2
Pronto soccorso	46	21	25	44	2
HACCP semplice	185	33	152	179	6
HACCP complesso	32	11	21	23	9
Celiachia	211	87	124	204	7
Altro**	46	31	15	37	9
Totale	764	241	523	717	47

Altro **	
Aggiornamento HACCP	13
Cuochi e macellai	24
Salari e diritti	7
Informatica	2
Totale	46

OBIETTIVI 2007
Formazione SA 8000
Obiettivo specifico : progetto di Formazione a distanza (FAD) con CD Rom "Accoglienza e Formazione Eudania"-nuova release
Scadenza : 31 dicembre 2007
Verifica : realizzato nuovo CD e aggiornata piattaforma di formazione a distanza.
Responsabile : Responsabile Politiche Sociali in collaborazione con la Direzione Div. Risorse Umane e Formazione.

OBIETTIVI 2007
Formazione SA 8000
Obiettivo specifico : formazione per addetti a diete speciali (es. celiachia)
Strumenti : corsi di formazione specifici
Scadenza : 31 dicembre 2007
Verifica : formazione effettuata – 211 partecipanti
Responsabile : Direzione Div. Risorse Umane e Formazione.

OBIETTIVI 2007
Formazione SA 8000
Obiettivo specifico : progetto formativo "Eudania: salari e diritti" rivolto a personale della Div. Risorse Umane e Formazione (n.4 addette + il Direttore) e a 2 addetti dell'Ufficio I.T.
Scadenza : 31 ottobre 2007
Verifica : progetto realizzato (vedi allegato 3 – allegato formazione)
Responsabile : Direzione Div. Risorse Umane e Formazione.

OBIETTIVI 2007
Formazione SA 8000
Obiettivo specifico : progetto formativo "Eudania e il mercato: scenari di progressione di carriera" rivolto a ns. personale (n.24 attualmente inquadrati come cuochi, aiuto-cuochi, addetti servizi mensa)
Scadenza : 31 dicembre 2007
Strumenti : progetto realizzato (vedi allegato 3 – allegato formazione)
Responsabile : Direzione Div. Risorse Umane e Formazione.

OBIETTIVI 2008**FORMAZIONE SA8000**

Obiettivo specifico: diffondere la cultura della Responsabilità del Benessere organizzativo

Strumenti: progetto "Eudania Comunic@".

Scadenza: 31 ottobre 2008

Responsabile:

Direzione Div. Risorse Umane e Formazione

OBIETTIVI 2008**FORMAZIONE SA8000**

Obiettivo specifico: diffondere la cultura della Responsabilità Sociale e la conoscenza della normativa SA8000

Strumenti: Incontri periodici con i rappresentanti di CPP e Centri

Scadenza: 31 dicembre 2008

Responsabile:

Direzione Div. Risorse Umane e Formazione

PUNTO 9.6 – 9.7 – 9.8:
CONTROLLO DELLA CATENA DI
FORNITURA

EUDANIA, ritiene che i principi della Responsabilità Sociale non possano essere limitati dai confini aziendali e che sia determinante, per il benessere della sua compagine sociale oltre che del territorio in cui opera, la diffusione di tali principi nella propria filiera produttiva.

EUDANIA ha stabilito una procedura di qualifica, sensibilizzazione e monitoraggio nei confronti dei propri fornitori e subfornitori (procedura SA.FOR - Controllo della catena di fornitura) secondo un piano aggiornato periodicamente.

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 2007
v. "Piano controllo fornitori 2007" allegato

OBIETTIVI 2008
Ricontrattualizzazione Fornitori Critici
Obiettivo specifico: nuovi contratti per fornitori trasporti e pulizie
Strumenti: boh.
Scadenza: 31 dicembre 2008
Responsabile: Responsabile Politiche Sociali e Direttore Divisione Risorse Umane e Formazione
Piano Controllo fornitori 2008 - allegato

PUNTO 9.10 – 9.11 – 9.12:
PROBLEMATICHE ED AZIONI CORRETTIVE

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

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

NON CONFORMITA' ED AZIONI CORRETTIVE

	2006	2007
Non conformità rilevate	0	0
Azioni correttive effettuate	0	0

OBIETTIVI 2007
Monitoraggio
Obiettivo specifico: Controllo in almeno 20 strutture suddivise per area
Strumenti: visite a ns. strutture
Scadenza: entro il 31 dicembre 2007
Verifica: verbali audit
Responsabile: Responsabile Politiche Sociali
Sensibilizzazione lavoratori
Obiettivo specifico
Sensibilizzare i lavoratori ad effettuare segnalazioni e suggerimenti
Strumenti
<ul style="list-style-type: none"> ○ 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 2007
Verifica: verbali incontri con lavoratori; News e comunicazione interna
Responsabile: Responsabile Politiche Sociali

OBIETTIVI 2008**Monitoraggio****Obiettivo specifico:** Controllo in almeno 10 strutture suddivise per area**Strumenti:** visite a ns. strutture**Scadenza:** entro il 31 dicembre 2008**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 2008**Responsabile:** Responsabile Politiche Sociali

PUNTO 9.12:
COMUNICAZIONE

EUDANIA, ha previsto l'effettuazione di periodiche comunicazioni sia ai propri lavoratori sia a parti interessate esterne. Tali comunicazione sono organizzate in una apposita procedura (SA.COM. - Comunicazioni interne ed esterne)

Allegato n.4 iniziative responsabili Eudania

OBIETTIVI 2007

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

Scadenza: mensile-entro il 31/5/2007 per la distribuzione del bilancio SA8000

Verifica: News inviate mensilmente a tutti lavoratori; Bilancio sociale inviato a tutte le strutture ricettive

Responsabile: Responsabile Politiche Sociali

OBIETTIVI 2007

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 31/12/2006.

Partecipazione ad incontri e/o seminari sulla Responsabilità Sociale e sull'esperienza della nostra Cooperativa; invio di una copia del Bilancio SA8000 al 31/12/2006 alle parti interessate (stakeholders)

Scadenza: periodica (minimo mensile) per News e sito web; entro il 31/5/2007 per invio del Bilancio SA8000 alle parti interessate

Verifica: aggiornamenti e invio del Bilancio a tutti gli Stakeholder

Responsabile: Responsabile Politiche Sociali

OBIETTIVI 2008

Comunicazione interna: riorganizzazione degli strumenti di Comunicazione interna.

Strumenti: identificazione nuovi strumenti di comunicazione interna e modalità di partecipazione attiva da parte di tutti i lavoratori

Scadenza: 31 dicembre 2008

Responsabile: Responsabile Politiche Sociali

OBIETTIVI 2008

Comunicazione interna: comunicazione mensile ai lavoratori utilizzando le News allegare alla busta paga distribuzione di una copia cartacea del bilancio SA8000 a tutte le strutture per la consultazione da parte dei lavoratori.

Strumenti: News mensili, News internet, Bilancio Sociale

Scadenza: 31 dicembre 2008

Responsabile: Responsabile Politiche Sociali

OBIETTIVI 2008

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 31/12/2006.

Partecipazione ad incontri e/o seminari sulla Responsabilità Sociale e sull'esperienza della nostra Cooperativa; invio di una copia del Bilancio SA8000 al 31/12/2007 alle parti interessate (stakeholders)

Scadenza: periodica (minimo mensile) per News e sito web; entro il 31/6/2008 per invio del Bilancio SA8000 alle parti interessate

Responsabile: Responsabile Politiche Sociali