



BILANCIO SA8000 E RIESAME DEL SISTEMA

ANNO 2020

SOMMARIO

Pag.

1. Introduzione	2
2. Settori di intervento dell'organizzazione	2
3. La Politica SA8000 di COSIR	3
4. I portatori di interesse (stakeholders)	3
5. Il Sistema di Responsabilità Sociale SA8000	4
6. I Requisiti della norma SA8000	4
7. Audit esterni	15
8. Analisi delle Non Conformità, delle azioni Correttive e Preventive, dei Reclami	15
9. Verifiche al programma di miglioramento 2018 15	
10. Adeguatezza Risorse Umane e Strumentali	15
11. Altre informazioni utili	15
12. Miglioramenti per l'anno 2019	16

Società	AU	SPT: RLSA8000	SPT: RR
COSIR S.r.l.	Massimo Balia	Fabrizio Isola Antonello Putzu Pittau Angelo Sergio Serpi Gabriele	Christian Perra Manuela Pitzalis Caterina Saporito

Data emissione:	15.01.2021
-----------------	------------



1. Introduzione

Il Bilancio SA 8000 è un documento informativo pubblico che risponde all'obiettivo di comunicare periodicamente in modo efficace, completo e chiaro a tutte le parti interessate, le prestazioni di COSIR S.r.l. relativamente agli aspetti della Responsabilità Sociale, e di fornire un resoconto puntuale sulla capacità di soddisfare i requisiti della norma SA8000, sulle attività intraprese e sulle iniziative programmate per il prossimo futuro.

Il Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000 si rivolge infatti a tutti gli "stakeholders", ossia tutti quei soggetti che hanno relazioni significative con l'organizzazione (soci, fornitori, istituzioni, sindacati, etc.) i quali sono chiamati, direttamente o indirettamente, a partecipare al processo di miglioramento delle performance ed etiche sociali.

Il presente documento è diffuso tramite la pubblicazione sul sito www.cosir.org ed, eventualmente, tramite l'invio, su richiesta, alle parti interessate che ne facciano richiesta.

2. Settori di intervento dell'organizzazione

♻️ **Igiene Ambientale:** raccolta e trasporto rifiuti solidi urbani e assimilati, rifiuti speciali, rifiuti pericolosi e non pericolosi, spazzamento stradale, consulenze ambientali, progettazione, raccolta rifiuti in forma differenziata, lavaggio cassonetti, noleggio contenitori fissi e trasportati, raccolta rifiuti ingombranti, nolo automezzi nettezza urbana, manutenzione aree verdi, etc.

♻️ **Pulizie nei settori Civile, Industriale e Ospedaliero:** disinfezione e igienizzazione superfici, disincrostazione serbatoi, idrolavaggi acqua calda e fredda, pulizie interne ed esterne di edifici, pulizia, lavatura, sgrassaggio, ripristino e rimessa in uso ambienti danneggiati da incendi e/o allagamenti, pulizia specifica di qualsiasi superficie e arredo, etc.

♻️ **Autospurgo:** bonifica di condotte idriche e fognarie, manutenzione delle reti fognarie, aspirazioni fosse settiche, disostruzioni, videoispezioni, noleggio bagni chimici, docce e monoblocchi, etc.

Per lo svolgimento di tutte le attività a carattere tecnico operativo ed organizzativo dirette all'acquisizione e gestione dei contratti di appalti e fornitura è stata creata una struttura fondata su diverse professionalità interne ed esterne che operano sulla scorta delle direttive del Consiglio di Amministrazione. Per operare nei diversi settori l'organizzazione è regolarmente iscritta all'Albo delle Imprese di pulizia, nonché all'Albo Nazionale delle Imprese che effettuano la gestione dei rifiuti. Tali iscrizioni supportate da una idonea dotazione di macchinari ed attrezzature, risorse umane altamente specializzate, nonché da requisiti economici considerevoli, quali fatturato globale e specifico, consentono la costante partecipazione a gare d'appalto di rilievo sia Regionale sia Nazionale. Una struttura societaria così composta ha garantito negli anni il raggiungimento dei diversi requisiti necessari per la partecipazione alle gare d'appalto.



3. La Politica SA8000 di COSIR

La Politica per la Responsabilità Sociale SA8000 dell'organizzazione, approvata dall'Amministratore, è stata aggiornata in data 01.03.2017 e diffusa sia all'interno dell'organizzazione nonché resa disponibile al pubblico mediante la sua pubblicazione nel sito web www.cosir.org, e si ritiene pertanto ancora del tutto adeguata alla natura, alla dimensione ed alle attività e servizi di COSIR.

La Politica è divulgata a tutto il personale ed è periodicamente verificata in termini di adeguatezza al fine di aggiornarla in caso di consistenti modifiche organizzative, legislative o di altra natura.

4. I portatori di interesse (stakeholders)

I portatori d'interesse sono identificabili come le parti sociali che hanno relazioni significative con l'organizzazione, ovvero persone e/o organizzazioni che hanno rilievo sulla vita dell'organizzazione e/o che ne subiscono le conseguenze.

Il processo di implementazione del Sistema di Responsabilità Sociale e di attuazione della relativa Politica all'interno di COSIR ha comportato pertanto, come punto centrale, il processo di coinvolgimento dei soggetti interessati, con grado di dettaglio commisurato alla loro sfera d'influenza e di rappresentanza nelle attività aziendali.

Committenti: sono costituiti nella stragrande maggioranza dalle Pubbliche Amministrazioni (es. Comuni, Unioni di Comuni, etc.) e da alcune Aziende Private (grande distribuzione organizzata, impianti di smaltimento e recupero, etc.) situati in tutto il territorio della Regione Sardegna, che COSIR considera come partner con cui lavorare per la soddisfazione non solo delle sue esigenze, ma anche delle aspettative aziendali, in un clima di trasparenza, di reciproco rispetto e di fiducia.

Sindacati: COSIR si impegna ad intrattenere con le organizzazioni sindacali dei rapporti improntati sulla trasparenza, dialogo e collaborazione; i sindacati maggiormente rappresentati sono FIADEL, FIT CISL, CGIL, UIL, seguono altri (UGL e CGIL FP) ciascuno con un solo lavoratore iscritto.

Lavoratori: sono tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro all'interno dell'organizzazione e comprendono i dirigenti, gli impiegati ed il personale operativo.

Fornitori: si tratta di fornitori di prodotti o servizi, tipicamente produttori di carburante, pezzi di ricambio automezzi, manutentori, fornitori di attrezzature e prodotti per l'igiene ambientale (automezzi per la raccolta, buste e contenitori, ecc.), impianti di smaltimento/trattamento/recupero dei rifiuti, consulenti nei confronti dei quali COSIR applica un sistema di selezione e qualifica, monitoraggio e sensibilizzazione, anche mediante verifiche dirette, chiedendo altresì la sottoscrizione dell'impegno a rispettare i requisiti che la norma SA8000 richiede di soddisfare.

Enti Territoriali, ONG, Comitati: si tratta di soggetti, operanti nel territorio, con i quali COSIR non intrattiene, necessariamente, rapporti diretti.

Associazioni di categoria: si tratta di soggetti, operanti nel territorio dell'organizzazione, alle quali COSIR aderisce (ad es. API Sarda).

5. Il Sistema di Responsabilità Sociale SA8000

COSIR ha implementato e mantiene attivo un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, certificato in accordo alla Norma SA8000 (attuale Edizione 2014) sin dall'agosto 2013.

Ciò ha consentito al Consorzio di:

- ✓ definire Politiche e Programmi di miglioramento in materia di responsabilità sociale
- ✓ mantenere un Sistema che controlli le prestazioni
- ✓ verificare l'efficacia del Sistema stesso
- ✓ riferire alla Direzione Aziendale ed alle Parti interessate le risultanze delle prestazioni del Sistema al fine di consentirne il Riesame ed il Miglioramento.

La struttura della documentazione del Sistema di Responsabilità Sociale è così articolata:

Manuale di Responsabilità Sociale: documento usato per descrivere, documentare, coordinare ed integrare la struttura organizzativa, le responsabilità e tutte le attività che regolano l'istituzione, il funzionamento e la gestione del Sistema di Responsabilità Sociale, in conformità alla Politica di Responsabilità Sociale ed alla relativa Norma SA8000 di riferimento.

Procedure SA8000 e Procedure integrate con gli altri Sistemi di Gestione: documenti primari, anche di carattere interfunzionale, che disciplinano e coordinano le attività, definiscono modalità operative, risorse, responsabilità al fine di garantire il rispetto dei requisiti previsti per la Responsabilità Sociale.

Norme Operative: disposizioni scritte che definiscono le modalità operative necessarie per svolgere una specifica attività nel rispetto dei requisiti previsti per la Responsabilità Sociale, standardizzando le metodologie usate all'interno dell'azienda.

Documenti di supporto/prescrizione: documenti di origine interna od esterna che definiscono i supporti e le prescrizioni per una corretta applicazione di dettaglio delle attività che hanno influenza sulla Responsabilità Sociale.

Documenti di registrazione: documenti in cui vengono riportati gli esiti delle attività applicative attinenti al Sistema di Responsabilità Sociale.

6. I Requisiti della norma SA8000

Di seguito si riporta il dettaglio dei requisiti della Norma SA8000 di riferimento e le attività poste in atto da COSIR per soddisfarli, unitamente ai risultati raggiunti, illustrati anche mediante gli indicatori di monitoraggio all'uopo definiti nell'ottica del miglioramento continuo.

6.1. Lavoro infantile

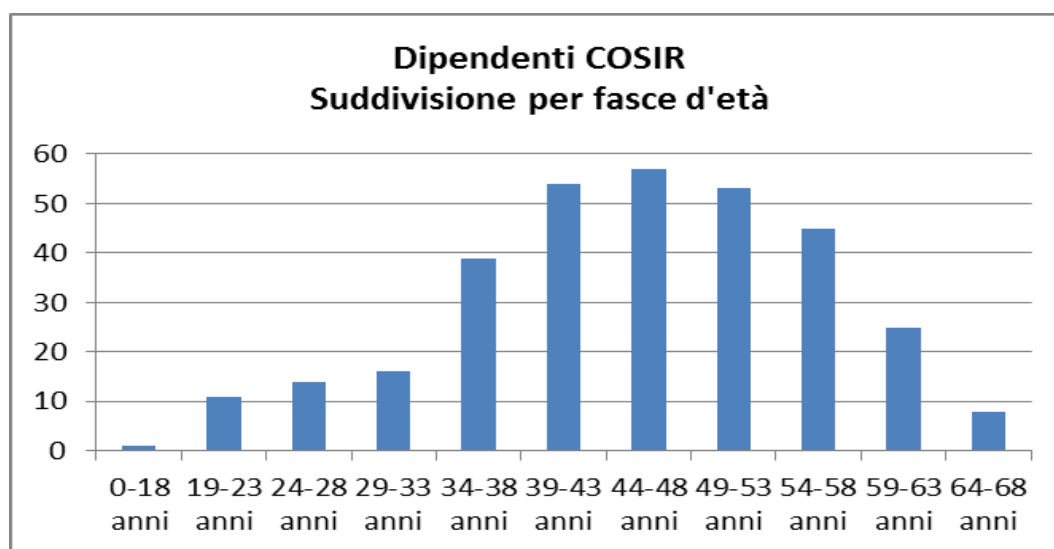
La SA8000 esclude l'utilizzo ed il favoreggiamento dell'utilizzo di lavoro infantile, prevedendo la definizione di apposite procedure di sostegno e recupero di bambini per porre rimedio a tali situazioni (anche presso uno dei fornitori/subfornitori), nonché una serie di regole ed interventi da mettere in atto per tutelare gli adolescenti e gli studenti che necessitano di lavorare.

Risultanze

Come definito nell'apposita Procedura documentata PR01 "Lavoro Infantile", la Politica di COSIR prevede che vengano impiegati esclusivamente lavoratori maggiorenni, anche in caso di situazioni occasionali legate a periodi di stage, e di astenersi dall'impiegare lavoratori minorenni.

Attualmente tutto il personale operativo ed impiegatizio operante nell'organizzazione risulta essere maggiorenne, e non si sono riscontrate, presso Fornitori o Clienti, situazioni di lavoro minorile che richiedano l'applicazione di azioni di rimedio previste dalla procedura di riferimento.

Nel seguito si riporta la distribuzione media, per fasce di età, sviluppata su base storica.





6.2. Lavoro forzato e obbligato

La Norma SA8000 condanna ogni forma di ricorso, sostegno od utilizzo di lavoro forzato od obbligato, attuato sotto forma di pagamento di "depositi", trattenute di documenti d'identità, parti di salario, indennità retributive, etc., e censura ogni forma di impedimento che non consente ai lavoratori di lasciare il luogo di lavoro a completamento della giornata lavorativa standard, o di essere liberi di porre fine al rapporto di lavoro previo avviso al datore di lavoro in tempo ragionevole.

Risultanze

COSIR, conformemente all'impegno assunto nella propria Politica per la Responsabilità Sociale, non ha mai fatto ricorso, o sostenuto, l'utilizzo del lavoro forzato od obbligato, ed evita qualsiasi azione che possa configurarsi come tale.

Tutti i lavoratori sono adeguatamente informati sui loro diritti e doveri: all'atto dell'assunzione, ogni lavoratore riceve congiuntamente al contratto e alle norme disciplinare, delle informative dedicate in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro e di Responsabilità Sociale, quest'ultima contenente i principi fondamentali della Norma di riferimento.

In particolare nell'ambito del processo di assunzione e inserimento del personale, non si detiene o trattiene ad alcun titolo somme di denaro del dipendente o i loro documenti di identità, passaporti e abilitazioni alla guida, che vengono riprodotti in copia esclusivamente per accertare la loro maggiore età e per assolvere ai periodici adempimenti amministrativi.

COSIR vigila, attraverso i propri responsabili di settore, affinché l'intero personale goda del diritto di lasciare il luogo di lavoro al termine della prestazione lavorativa e di recedere dal rapporto di lavoro con le modalità previsto dal CCNL applicabile.

In ottemperanza a quanto previsto dalla legislazione cogente e contrattuale in materia, si provvede ad erogare anticipi sul TFR nei casi concessi e ove richiesto dal lavoratore.

6.3. Salute e Sicurezza

COSIR ha implementato un Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro in conformità alla UNI EN ISO 45001- Ed. 2018, ottenendone la certificazione da parte di un organismo accreditato Accredia, S.G.S. ITALIA.

Nell'ambito dell'implementazione del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale ha provveduto, altresì, a revisionare ed integrare, per quanto applicabile ed opportuno, la documentazione del suddetto Sistema per la Sicurezza, per renderlo maggiormente allineato anche ai requisiti previsti dalla norma SA8000, nonché per consentire un'efficace ed efficiente integrazione degli stessi.

Risultanze

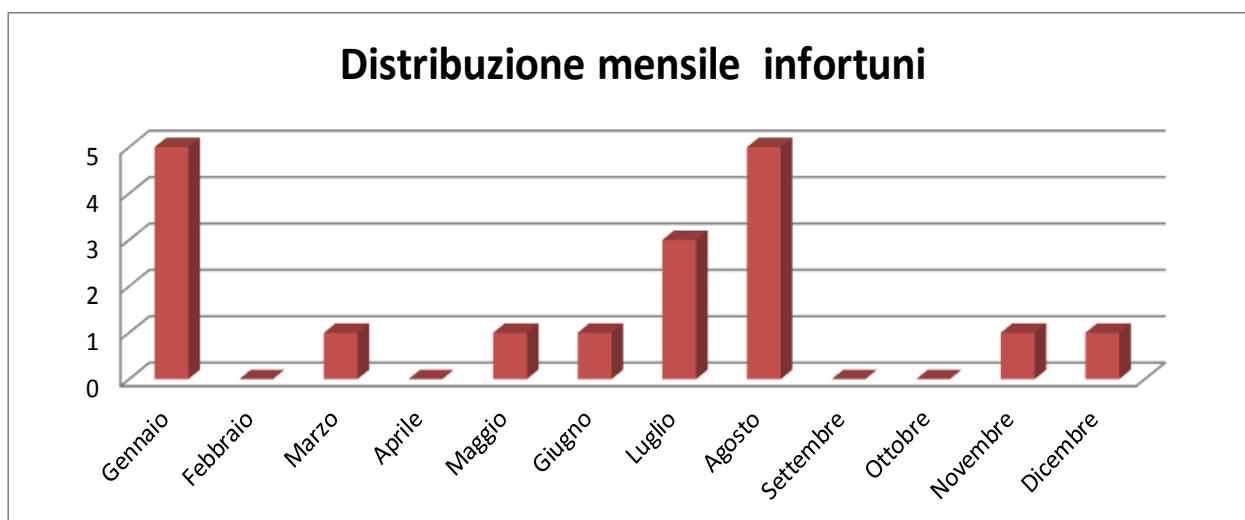
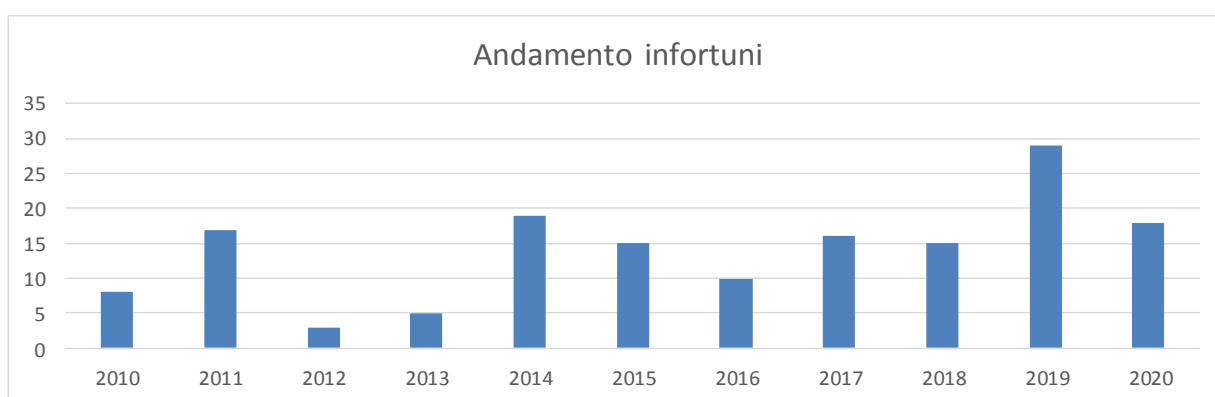
Come si può evincere dai grafici in allegato, gli infortuni sul lavoro nel 2020 hanno subito un decremento rispetto al 2019 dovuto probabilmente alla maggiore sensibilizzazione del personale. Gli

infortuni più ricorrenti sono attribuibili alla caduta dal mezzo/pedana. Si riscontra un incremento delle cause di infortunio dovute a:

- Urti e lesioni da attrezzature
- Lesioni da carico di lavoro fisico

Ed un azzeramento delle Lesioni durante manipolazione delle buste/contenitori/rifiuti.

La media della gravità degli infortuni in termini di gg di assenza dal lavoro nel 2020 è pari circa a 15 gg, mentre la causa principale degli infortuni accaduti, come riscontrato dai rapporti analisi incidente, è da ricondursi per il 90% a cause comportamentali.



**6.4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva**

Il personale deve essere efficacemente informato circa il suo diritto ad aderire ad un sindacato di sua scelta e di partecipare alla contrattazione collettiva, ivi incluse le relative attività di formazione, di funzionamento e gestione delle suddette organizzazioni sindacali.

I rappresentanti sindacali dei lavoratori non devono essere in alcun modo soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione, per il fatto di essere membri del sindacato o di partecipare alle attività sindacali, e devono poter avere contatti con i propri iscritti sul luogo di lavoro.

Risultanze

Il dato degli iscritti al sindacato si attesta intorno al 60% del totale dei dipendenti, dato stabile rispetto ai dati storici; le sigle sindacali sono 6 ed i sindacati maggiormente rappresentativi sono la FIADEL, la FIT, CISL e CGIL.

6.5. Discriminazione

La SA8000 prescrive che non siano in alcun modo attuate o sostenute forme di discriminazione in base a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione, politica od età, nonché comportamenti minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, in tutti i luoghi di lavoro o locali a disposizione dei lavoratori.

Risultanze

COSIR, nel definire e pianificare la propria organizzazione ed i processi di erogazione dei servizi, non interferisce mai con l'esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni, connessi a razza, ceto sociale o origine nazionale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale, opinioni politiche o a qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

L'organizzazione, inoltre, vigila, attraverso i propri responsabili di settore, affinché sia assolutamente contrastato qualunque comportamento minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico nei luoghi di lavoro.

Dall'analisi dei dati emerge, come costante, una notevole preponderanza di personale di sesso maschile, tipica nel settore della raccolta dei rifiuti, in quasi tutti i servizi di riferimento.

La percentuale di stranieri all'interno della forza lavoro è sempre stata molto ridotta, e ciò deriva dal passaggio diretto delle commesse di Igiene Ambientale. Nel 2020 non ci sono stati dipendenti stranieri.

Per prevenire qualsiasi forma di discriminazione durante il lavoro, COSIR ha messo a disposizione dei lavoratori, ma comunque accessibile a tutte le parti interessate, uno specifico strumento per potere segnalare, anche in modo anonimo, eventuali discriminazioni subite o riscontrate, utilizzando un

apposito campo "Problemi sul lavoro" del sito web www.cosir.org. Nel 2020 sono pervenute n. 0 segnalazioni.

6.6. Procedure disciplinari

Il personale deve essere trattato con dignità e rispetto, senza utilizzare o tollerare l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abusi verbali, trattamenti duri o inumani.

Risultanze

COSIR applica le procedure previste dai Contratti Nazionali di categoria per il personale dipendente da imprese:

- esercenti servizi di igiene ambientale, smaltimento rifiuti, espurgo pozzi neri e simili e depurazione delle acque
- esercenti servizi di pulizia e multiservizi
- autotrasporti,

che prevedono, a seconda della gravità dell'infrazione, specifici provvedimenti che vanno dal richiamo verbale fino, nei casi più gravi, al licenziamento.

COSIR è costantemente impegnato ad instaurare un dialogo propositivo con il proprio personale mediante raccomandazioni, consigli e richiami verbali; solo quando questi ultimi sono disattesi, si procede ad ammonizioni scritte e, per il personale recidivo o per coloro che hanno tenuto condotte gravi, si attuano multe o sospensioni.

In particolare tali provvedimenti sono applicati nel caso di inadempienze gravi o ripetute (ritardi sull'orario di lavoro, negligenza, assenza ingiustificata, danneggiamenti alla proprietà del cliente, mancato rispetto delle disposizioni in materia di sicurezza, etc.), privilegiando il confronto (richieste preliminari di chiarimenti) prima di applicare i provvedimenti disciplinari.

Rispetto al 2019, nel 2020 è emersa una diminuzione complessiva delle richieste di chiarimenti ed un aumento delle ammonizioni scritte.

Distribuzione dei provvedimenti disciplinari

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Richiesta chiarimenti	101	110	124	115	80	101	175	111
Decisioni di non procedere	11	16	14	15	25	18	41	20
Ammonizioni scritte	60	76	100	100	55	83	54	80

6.7. Orario di lavoro

Devono essere rispettate le leggi e gli standard di settore applicabili in materia di orario di lavoro e festività pubbliche, giorni liberi, periodi di riposo e lavoro straordinario.

**Risultanze**

L'orario di lavoro praticato rispetta pienamente le prescrizioni stabilite sia dai contratti collettivi nazionali e sia dalla legislazione applicabile in materia.

Il 88% circa dei lavoratori impiegati in COSIR usufruiscono di contratti a tempo pieno; per contro, l'orario di lavoro applicato per i servizi di pulizia è nella quasi totalità dei casi, di tipo part-time, per adeguarsi alle esigenze dei vari clienti in termini di orari in cui erogare il servizio.

Le ore di straordinario risultano essere piuttosto residuali e sono richieste ai dipendenti solo nei casi di particolari urgenze/esigenze del cliente o nei periodi di maggior lavoro, ma sempre nella piena volontarietà e disponibilità del lavoratore.

6.8. Retribuzione

Il personale occupato deve essere retribuito con salari corrispondente agli standard minimi di settore, senza applicazioni di trattenute dovute a scopi disciplinari, se non consentite dalla legislazione nazionale o dalla libera contrattazione collettiva.

I salari e le indennità retributive devono essere chiaramente dettagliati nelle buste paga e corrisposti in completa aderenza alle leggi applicabili, con le modalità più convenienti per i lavoratori.

Il lavoro straordinario deve essere retribuito con una maggiorazione.

Non sono possibili accordi contrattuali di "sola manodopera", contratti a breve termine consecutivi e/o programmi di falso apprendistato.

Risultanze

COSIR provvede a corrispondere al personale le retribuzioni mediante assegno o bonifico bancario, in funzione delle richieste dei dipendenti, e tutti i contributi e le indennità versati alle autorità competenti sono pienamente in linea con quanto stabilito dai Contratti Nazionali applicati, dalla legislazione applicabile in materia e da eventuali accordi sindacali sottoscritti.

Le eventuali trattenute sul salario non sono mai dovute a scopi disciplinari.

Nelle buste paga sono inserite e descritte tutte le voci che concorrono alla definizione della retribuzione quali, ad esempio, compenso principale, straordinario, ferie godute, permessi sindacali, causale delle trattenute applicate, contributi previdenziali, etc.

Il lavoro straordinario è retribuito con una maggiorazione, in coerenza con i CCNL da applicare.

COSIR non ricorre ad accordi contrattuali di "sola manodopera", contratti a breve termine consecutivi e/o programmi di falso apprendistato, volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione ed alle regole vigenti in materia di lavoro e di sicurezza sociale.

6.9. Social Performance Team (SPT)

A seguito dell'adeguamento del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale all'Edizione 2014 dello Standard SA8000, COSIR ha istituito il Social Performance Team (SPT) composto da:

- Responsabile del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale (RR)
- Rappresentanti dei Lavoratori SA8000 (RLSA8000),

con il compito specifico di:

- identificare e valutare periodicamente i rischi relativi alle tematiche Responsabilità Sociale ed etica, al fine di definire le priorità d'intervento su eventuali aree di reale o potenziale non conformità allo Standard di riferimento;
- suggerire all'Amministratore Unico le azioni di miglioramento per affrontare i rischi individuati;
- monitorare efficacemente le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo la conformità allo Standard, l'attuazione delle azioni pianificate e l'efficacia delle modalità adottate;
- collaborare con le altre aree dell'organizzazione per esaminare, definire, analizzare e/o risolvere qualsiasi possibile non conformità allo Standard;
- facilitare la conduzione di audit interni periodici e predisporre rapporti per l'Amministratore Unico sulle performance e sui benefici delle azioni intraprese;
- organizzare incontri periodici per riesaminare il percorso fatto ed identificare eventuali azioni per rendere più efficace l'applicazione dello Standard.

Tale funzione è stata inserita negli Organigrammi, divulgati mediante affissione nei punti di rilievo degli uffici e dei principali cantieri.

6.10. Comitato per la salute e sicurezza

L'adeguamento del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale del Consorzio COSIR alla Norma SA8000 Edizione 2014, ha comportato l'istituzione di un Comitato per la Salute e la Sicurezza, composto da:

- Responsabile Servizio Prevenzione Protezione
- Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza
- Medici Competenti
- Responsabile Sistemi di Gestione SA8000 e Salute e Sicurezza
- Datore di lavoro.

Il Comitato, adeguatamente formato e periodicamente aggiornato, deve:

- impegnarsi con competenza nel miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- condurre delle periodiche e formali valutazioni dei rischi per identificare e affrontare i rischi reali e quelli potenziali per la salute e la sicurezza



- conservare le registrazioni delle predette valutazioni e delle relative Azioni Correttive e Preventive adottate.

6.11. Rappresentante dei Lavoratori SA8000

COSIR, al fine di assicurare a tutti i lavoratori il diritto di rappresentanza per la SA8000, ha coinvolto gli stessi affinché venissero individuati ed eletti 4 "Rappresentanti dei Lavoratori SA8000".

6.12. Riesame della Direzione

COSIR annualmente riesamina in modo formale e documentato il Sistema di Responsabilità Sociale al fine di verificarne la corretta applicazione, l'idoneità, l'adeguatezza, l'efficacia della sua Politica, delle Procedure e dei risultati delle performance, nel rispetto dei requisiti previsti dalla Norma SA8000 e dagli altri requisiti sottoscritti dall'organizzazione, anche alla luce dei risultati provenienti dal monitoraggio continuo del Sistema stesso, da cambiamenti organizzativi, legislativi e dall'impegno al miglioramento continuo.

Il presente Bilancio costituisce anche Riesame della Direzione.

6.13. Istruzione, formazione e sensibilizzazione del personale

COSIR adotta un sistema pianificato per l'individuazione delle necessità, per l'effettuazione e la gestione della formazione, dell'addestramento e della sensibilizzazione di tutto il personale, in funzione delle politiche, delle strategie e degli obiettivi aziendali, tenendo in conto eventuali richieste dei diretti interessati derivanti da specifiche necessità.

La formazione e l'addestramento sono attuati:

- ✓ all'atto dell'inserimento di nuovo personale o di risorse destinate a nuove mansioni, con previsione di un'adeguata attività di controllo dopo adeguato periodo d'affiancamento definito;
- ✓ periodicamente per aggiornamento o sviluppo su tutto il personale;
- ✓ per qualificare il personale che ha particolare rilevanza sulla responsabilità sociale.

I Responsabili di Funzione, in accordo con il Responsabile del Sistema di Responsabilità Sociale, individuano annualmente le necessità d'addestramento e formazione all'interno del proprio settore, tenendo in debita considerazione le eventuali richieste dei diretti interessati derivanti da specifiche necessità.

Nel corso del 2021 proseguiranno le azioni di sensibilizzazione in materia di Responsabilità Sociale per il personale operante nei cantieri da parte dei relativi Responsabili, al fine di trasmettere a tutto il personale le informazioni salienti inerenti lo standard SA8000, ed in particolare le principali modifiche introdotte dall'ultima edizione del 2014. Saranno svolte inoltre le nuove sessioni formative inerenti i Rischi specifici sulla Salute e Sicurezza legati alle diverse attività lavorative (tutti i lavoratori), l'aggiornamento e la formazione di eventuali nuove unità, anche nei nuovi cantieri, per gli addetti al primo soccorso ed alla prevenzione incendi – Rischio basso e medio.

6.14. Controllo dei fornitori

COSIR ha implementato un sistema di controllo dei propri Fornitori/Subappaltatori di prodotti e servizi e, ove opportuno, dei relativi Subfornitori, finalizzato ad istituire un sistema di monitoraggio e sensibilizzazione che prevede una selezione, valutazione e qualifica commisurate all'importanza del fornitore, accentrate per quanto possibile sui fornitori principali e su quelli su cui si possa esercitare un controllo o un'influenza significativa e che, nel tempo, porti a risultati concreti in termini di partecipazione degli stessi allo sviluppo etico sociale sostenibile e di miglioramento delle loro performance.

Il Responsabile del Sistema di Gestione monitora, con particolare attenzione, quei fornitori che risultino maggiormente critici in ottica SA8000, ovvero quelli operanti in aree geografiche notoriamente a maggior rischio, e quelli del settore dei servizi caratterizzati tipicamente da un impiego prevalente di manodopera (ad es: studi di consulenza, artigiani, società di lavoro interinale, ecc.) rispetto al settore produttivo industrializzato.

In particolare il processo di monitoraggio e sensibilizzazione:

- ✓ prevede un impegno scritto dei fornitori e, ove opportuno dei Subfornitori, a conformarsi ai requisiti della norma SA8000
- ✓ privilegia i fornitori/subfornitori che manifestano un'adeguata sensibilità alle problematiche legate alla responsabilità sociale

e si basa, preliminarmente, sull'acquisizione e valutazione delle risposte alle domande contenute in un Questionario che il Responsabile del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale invia loro unitamente alla richiesta di sottoscrizione dell'impegno al rispetto dei requisiti SA8000.

La verifica del mantenimento dei requisiti dei fornitori qualificati ed inseriti nell'Albo Fornitori qualificati SA8000, è effettuata con cadenza almeno triennale, o con frequenza inferiore per sopraggiunte criticità.

COSIR ha altresì individuato una classe di fornitori "*importanti*", di consolidata fama nazionale e/o internazionale con rilevante dimensione in termini di fatturato, n° di dipendenti e stabilimenti/sedi operative, sui quali in concreto non può esercitare un ragionevole controllo e/o un'influenza significativa.

Per tali fornitori la valutazione è condotta acquisendo e valutando idonee informazioni dai principali mass media e dalle altre fonti pertinenti quali Associazioni dei Consumatori, Associazioni Sindacali, Comunità Europea, UNICEF, ONU, etc., nonché dall'eventuale sito web aziendale del fornitore, al fine dell'attribuzione di una classe di rischio minore o maggiore in termini di violazione dei diritti dei lavoratori richiamati dallo standard SA8000.

COSIR non riceve beni e/o servizi di fornitori/subappaltatori o subfornitori che siano classificati come lavoratori a domicilio. In tale evenienza sarà cura della funzione Ricerca e Sviluppo, congiuntamente con il Responsabile del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, intraprendere azioni



BILANCIO SA8000 E RIESAME DEL SISTEMA

ANNO 2020

specifiche per assicurare che a tali lavoratori a domicilio siano forniti livelli di tutela simili a quelli forniti ai lavoratori direttamente impiegati dall'azienda. Tali azioni potranno includere, ad esempio:

- ❖ la redazione di documenti di acquisto scritti, legalmente validi, che richiedano la conformità ai criteri minimi in accordo con i requisiti della Norma SA8000;
- ❖ la garanzia che i requisiti dei documenti di acquisto scritti siano compresi ed applicati dai lavoratori a domicilio, e da tutte le altre parti coinvolte nei documenti di acquisto;
- ❖ le registrazioni complete dell'identità dei lavoratori a domicilio, le quantità di beni prodotti, i servizi forniti e/o le ore lavorate per ciascun lavoratore a domicilio, da conservare nei locali aziendali;
- ❖ frequenti attività di monitoraggio, concordate o "a sorpresa", per verificare il rispetto dei termini concordati nei documenti di acquisto scritti.

Nel seguito vengono riportati i risultati dell'applicazione del sistema di controllo adottato sui Fornitori / Subfornitori.

Resultati del sistema di controllo dei fornitori/subfornitori

% Questionari compilati	100%			
Classificazione Fornitori valutati	100% A	0% B	0 % C	0 % D
% Fornitori importanti /Fornitori totali	15%			
Classificazione Fornitori importanti	100% A	0% B		

CLASSI A e B: i fornitori appartenenti a tali classi di merito rappresentano la vendor-list dell'organizzazione rivolgersi preferibilmente per l'acquisto di prodotti/servizi.

CLASSE C: i fornitori appartenenti a tale classe di merito sono da considerarsi QUALIFICATI CON RISERVA, evidenziando uno stato potenzialmente critico

CLASSE D: i fornitori appartenenti a tale classe di merito sono da considerarsi NON QUALIFICATI e come tali non idonei per il proseguo del rapporto di fornitura.

6.15. Comunicazione esterna e coinvolgimento delle parti interessate

COSIR ha definito in apposita procedura le modalità operative per la trasmissione all'esterno delle informazioni sulle proprie prestazioni in relazione ai requisiti SA8000, e più in generale, sul proprio Sistema di Responsabilità Sociale.

Le comunicazioni con l'esterno vengono gestite attraverso i seguenti canali comunicativi:

- ❖ istituzione Numero Verde
- ❖ sezione dedicata nel sito internet www.cosir.org
- ❖ progettazione gare d'appalto
- ❖ pubblicazione nel sito internet della Politica per la Responsabilità Sociale ed il presente Bilancio SA8000 (il sito registra mediamente n. 300 accessi/mese).



BILANCIO SA8000 E RIESAME DEL SISTEMA

ANNO 2020

7. Audit esterni

Nel 2020 COSIR srl è stato sottoposto a n. 1 Audit da parte dell'Organismo di Certificazione con i seguenti risultati:

AUDIT DELL'ORGANISMO DI CERTIFICAZIONE		
DATA	VERB. RIFER.	RISULTANZE EMERSE
14/07/20	ITCE20130087	Sono evidenziate n. 9 Osservazioni e opportunità di miglioramento, adeguatamente recepite da COSIR

8. Analisi delle Non Conformità, delle azioni Correttive e Preventive, dei Reclami

Nel 2020 non si sono registrate non conformità nel sistema di gestione SA8000, nessuna particolare problematica è emersa e i Reclami sono stati sempre regolarmente e puntualmente gestiti.

9. Verifiche al programma di miglioramento 2020

Per ciò che concerne la riduzione degli infortuni sul lavoro, nel 2020 si è registrata una notevole riduzione degli infortuni. Nell'ambito dell'obiettivo attinente l'abbattimento delle procedure disciplinari, sempre con riferimento al 2020, si è osservata una riduzione delle richieste di chiarimenti e un aumento delle ammonizioni scritte, in funzione di una più intensa attività di verifica dei servizi finalizzata alla migliore applicazione delle procedure aziendali.

10. Adeguatezza Risorse Umane e Strumentali

Dal processo di sorveglianza e misurazione nonché dal processo di verifica di efficacia della formazione non sono emerse carenze significative in termini di adeguatezza di risorse umane. Risorse umane né sono emerse particolari esigenze di nuove risorse strumentali finalizzate al miglioramento delle prestazioni in materia di Responsabilità Sociale.

11. Altre informazioni utili

11.1. Variazioni della Legislazione

Non sono state riscontrate modifiche di rilievo in campo legislativo o normativo.



11.2. Variazioni delle richieste del mercato o delle parti interessate

Non sono state rilevate variazioni significative.

11.3. Rilevanti modifiche a prodotti, processi, tecnologie

Nel periodo in esame non è intervenuta alcuna modifica dell'organizzazione in termini di prodotti, processi, tecnologie, che richieda aggiornamenti od integrazioni al Sistema di Responsabilità Sociale.

11.4. Cambiamenti organizzativi

Nel corso del 2020 non si sono verificati cambiamenti significativi all'interno dell'organizzazione di COSIR.

11.5. Notizie di cronaca relative ad infortuni, incidenti ed emergenze

Non si sono verificati incidenti e/o emergenze particolari. Ad ogni modo COSIR attraverso la rassegna stampa aziendale nel settore servizi trae spunto dagli accadimenti per migliorare le proprie procedure e norme operative e ridurre in tal modo la probabilità di accadimento di eventi simili.

12. Miglioramenti per l'anno 2021

COSIR si ripropone anche per il 2020 di continuare nel perseguimento dei seguenti obiettivi:

1. ridurre ulteriormente il numero di infortuni attraverso una significativa azione di sensibilizzazione da parte del nuovo RSPP
2. ridurre ulteriormente il numero di richieste chiarimenti verso i dipendenti favorendo la diffusione di una politica di comportamenti in linea con le disposizioni aziendali, soprattutto attraverso la sensibilizzazione da parte dei Responsabili di Cantiere
3. Favorire una maggiore ricezione del feedback dei lavoratori attuando un sistema di rilevazione della soddisfazione interna del personale.