

---

*Bilancio di Responsabilità  
Sociale e Riesame della  
Direzione SA8000*

---



**8 GENNAIO 2020**

**La Presidente**

*Ernestina Tirinato*

## 1. CONSIDERAZIONI GENERALI

Il Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000 è un documento informativo sugli effetti sociali delle attività di ContestoInfanzia; esso fornisce un resoconto sulle azioni svolte e sulle iniziative future della Cooperativa. Ha una periodicità di redazione annuale e riporta i valori, la situazione e gli obiettivi della Cooperativa nel campo delle relazioni sociali ed etiche. È elaborato in conformità ai requisiti della norma SA8000, che indica come affrontare tali aspetti in modo sistematico. Il documento comprende sia la politica, che il riesame della Direzione, finalizzati a definire, verificare, correggere e migliorare l'impegno della Cooperativa.

Il Bilancio Sociale SA8000, infatti, presenta una duplice valenza:

1. è uno strumento di gestione per la Direzione, in quanto misura le prestazioni nel campo sociale, permettendo così di prendere decisioni più accurate e coerenti nel medio-lungo termine.

2. è un mezzo di comunicazione, perché informa e raccoglie informazioni dai soggetti Interessati

Il presente documento è diffuso tramite la sua distribuzione presso gli uffici della Cooperativa e attraverso gli strumenti di comunicazione adottati da ContestoInfanzia.

### 1.2. Destinatari

Il Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000 è rivolto ai soggetti che hanno relazioni significative con la cooperativa, ed in particolare a:

- soci
- dipendenti
- clienti
- sindacati
- comunità locale
- fornitori.

Si chiede a tali soggetti di partecipare, direttamente o indirettamente, a questo comune impegno di miglioramento.

### 1.3. Obiettivi

L'obiettivo del Bilancio Sociale SA8000 è quello di fornire un resoconto relativo alle iniziative sviluppate e comunicare, in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate, i risultati ottenuti nell'ambito della responsabilità sociale. Più in dettaglio, il Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000 ha i seguenti obiettivi: definire i valori etici, gli impegni sociali, i principi e le regole di riferimento della cooperativa: · fornire informazioni sugli effetti sociali che derivano dalle scelte della cooperativa; · favorire il dialogo, il coinvolgimento e il consenso dei soggetti interessati; · realizzare pienamente il sistema di responsabilità sociale e la certificazione SA8000.

## 2.PROFILO

### 2.1 Storia e profilo attuale

La Cooperativa Sociale ContestoInfanzia, nasce il 27 marzo 1998 a Rosignano Solvay – Livorno – con il nome originario di Cooperativa Prezzemolo. Dal 1998 ad oggi ContestoInfanzia continua a crescere e a ramificarsi nel territorio, con una componente prevalentemente femminile – 45 socie lavoratrici e un'occupazione complessiva di 80 lavoratrici e 1 lavoratore – che ne rappresenta il motore propulsivo e che la porta a qualificarsi come una tra le più significative realtà nell'ambito della Cooperazione Sociale e dei Servizi alla Persona sul territorio della Bassa Val di Cecina. Una realtà consolidata, che collabora in modo stabile con soggetti del settore pubblico e del privato – ContestoInfanzia crede, infatti, nella compartecipazione progettuale con l'Ente Pubblico e nella realizzazione di attività inserite capillarmente nel tessuto sociale - e che può contare su un gruppo di operatori e collaboratori estremamente qualificato. Cooperativa perché forma giuridica considerata la più idonea per gli obiettivi individuati, che permette, inoltre, di accedere ai contributi regionali e a convenzionarsi con l'Ente Pubblico comunale. Tra i progetti più ambiziosi realizzati la costruzione del nido d'infanzia **MioNido** e la realizzazione del Centro Socio Sanitario Accreditato alla Regione Toscana **MaMa**.

Per l'anno 2019 molti sono stati gli obiettivi raggiunti:

### OBIETTIVI 2019

#### AREA SERVIZI EDUCATIVI

In questa area segnaliamo il mantenimento dei progetti educativi 0-3 in corso presso i **Comuni di: Rosignano M.mo** con la gestione dei Nidi Mammolo, Pianeta Infanzia e Gelsomino, l'affidamento del nuovo servizio di nido d'infanzia il Coriandolo e la gestione di MioNido presso il quale è stato spostato il servizio comunale di nido Piccolo Principe con n° 14 bambini - integrazioni di personale educatore e insegnante presso i servizi 0-3 e le scuole dell'infanzia e la gestione della Ludoteca presso il Centro Le creste; **Cecina** dove abbiamo mantenuto le attività del Nido Girotondo e dove abbiamo incrementato alcune attività pomeridiane dedicate alla proposta di sedute di pratica psicomotoria per i bambini del nido e della scuola dell'infanzia- sempre a Cecina presso la Ludoteca fantasia in aggiunta alla presenza di un nostro educatore in affiancamento all'equipe di Fantasia abbiamo inserito personale educatore per i progetti speciali di sostegno -da sottolineare l'incremento del lavoro svolto presso Fantasia Piccoli servizio 0-6 dove la presenza dell'educatrice e dell'assistente e la nuova progettualità messa in campo ha consentito di ampliare il numero di utenti e la frequenza presso il servizio; **Montescudaio** con la prosecuzione della gestione del Nido Suor Cristina Lorenzini e della ludoteca; **Comune di Castagneto** con il Nido Dindolon dove abbiamo proseguito il lavoro educativo a seguito del rinnovo dell'appalto in corso; **Comune di Bibbona** con la gestione del nido d'infanzia il grillo parlante dove abbiamo iniziato la progettazione di un possibile intervento presso la struttura per la realizzazione di sedute di pratica psicomotoria educativa e di prevenzione.

Nell'area educativa sempre nel 2019 abbiamo partecipato alle gare per l'affidamento di alcuni servizi già in precedenza avuti in gestione. Tra i servizi ci sono: Comune di Castellina con il Nido Cucciolo e Comune di Riparbella con il Nido Piccoli Passi.

Nell'area servizi educativi segnaliamo l'apertura estiva dei nidi per il mese di luglio e di agosto per i servizi di Cecina , Rosignano, Donoratico, Bibbona. Nel 2019 infatti i comuni hanno potuto beneficiare di un contributo del MIUR che ha consentito di mantenere aperte le strutture anche nei mesi estivi.

	<p>Nel 2019 sono stati proposti progetti di integrazioni presso i servizi comunali attraverso l'intervento di personale qualificato per il sostegno.</p> <p>Sempre nel 2019 abbiamo inserito alcuni professionisti del Centro Mama presso i servizi educativi dei comuni di Rosignano, Cecina e Castagneto C.cci al fine di incentivare le relazioni con le famiglie attraverso incontri a tema e l'osservazione di bambini in particolare difficoltà.</p> <p>Nel 2019 sono state potenziate le attività offerte dal Centro Mama attraverso l'inserimento di una ulteriore logopedista, della psicoterapeuta, di un educatore a sostegno dei percorsi per bambini con DSA e dell'inserimento di una nuova figura alla segreteria organizzativa del centro ed addetta all'organizzazione delle attività quotidiane e supervisione del sistema di accreditamento.</p> <p>Nel 2019 è stato effettuato il trasloco del Centro Mama con sede a Livorno da via March alla nuova sede in Via Aurelio Lampredi.</p> <p>Nel 2019 abbiamo consolidato i rapporti con il centro Baby Salus di Follonica attraverso lo scambio di professionisti.</p>
<b>Tempo Pieno</b>	<b>3</b>
<b>Part Time</b>	<b>78</b>
<b>Ore di sciopero effettuate</b>	<b>/</b>
<b>Formazione realizzata</b>	<b>Nel 2019 sono stati promossi e realizzati dalla cooperativa n° 15 corsi di formazione su tematiche a carattere psicologico - educativo - pedagogico e in ambito di comunicazione e relazione e n° 4 corsi di aggiornamento in ambito di normativa cogente.</b>
<b>Iscritti al sindacato</b>	<b>13</b>
<b>Provvedimenti disciplinari</b>	<b>/</b>
<b>Infortuni</b>	<b>0</b>

Grazie al costante impegno del personale ed alle Certificazioni acquisite, 18001, 14001, Iso 9001, Sa8000 e 11034, la Cooperativa assicura servizi all'insegna della professionalità e dell'innovazione. Tali servizi sono espressi da procedure costantemente aggiornate e fonte di supporto continuo nel lavoro.

Per l'anno 2019 ci eravamo prefissati i seguenti Obiettivi:

**OBIETTIVI 2019**

- miglioramento sistemi di certificazione 18001 Salute e sicurezza sul lavoro e 14001 sistema di gestione ambientale, Sa8000, Iso 9001 ed 11034 attraverso azioni concrete volta all'implementazione dei sistemi all'interno dell'organizzazione, nello specifico attraverso alcune visite presso i servizi a supporto del personale e dell'organizzazione degli stessi;
- pianificazione ed organizzazione dei percorsi formativi realizzati tramite il finanziamento acquisito con il progetto Fondo Forte su Bando 1 e 2 – nello specifico chiusura del Bando 2 ed avvio del Bando 1;
- implementazione del “Modello di organizzazione e gestione 231” e modifica dell'organizzazione interna relativa ai ruoli di responsabilità;
- implementazione del sistema per il Whistleblowing;
- rinnovo della carica del Responsabile Etico e messa a disposizione dello stesso durante tutto il corso dell'anno per colloqui con il personale;
- rinnovare gli appalti dei servizi educativi in scadenza;
- prosecuzione del progetto relativo al Centro Tombolo;
- incentivare la collaborazione con il Centro Cerfopp di Udine per la Pratica Psicomotoria educativa e di prevenzione e strutturare in collaborazione con lo stesso percorsi di formazione riconosciuti sia attraverso crediti formativi dall'Associazione Psicomotricisti ANUPI sia dal MIUR ;
- attivazione di nuove collaborazioni con professionisti, enti pubblici e privati al fine di promuovere percorsi formativi ed iniziative culturali sul territorio;
- attivazione di percorso di selezione per responsabili di servizi e successivo percorso di formazione specialistico;
- pianificazione di percorsi di supervisione per il personale (a cura di esperto – psicologo) ai fini della prevenzione del burn – out aziendale;
- Azioni di miglioramento del sistema di accreditamento alla Regione Toscana del Centro Psico Medico Pedagogico Mama;
- Implementazione dei giorni di visita presso il Centro Mama della NeuroPsichiatra e della sua presenza a coordinamento dell'equipe del Centro Mama;
- Implementare le proposte dei percorsi rivolti al benessere delle famiglie attraverso la promozione di giornate aperte gratuite atte alla prova degli stessi;

- presentazione di progetti nell'ambito dei Pez scolastici del territorio sui Disturbi Specifici dell'Apprendimento, sull'affettività, la comunicazione, la sessualità e Cyberbullismo (per studenti ed insegnanti);
- incremento delle figure professionali che collaborano con il centro per poter rispondere sempre più alle richieste che le famiglie con particolare riguardo alla figura della Neuropsichiatra Infantile, della Psicoterapeuta, dell'educatore professionale e della logopedista;
- implementare le attività della sede distaccata del Centro Mama a Livorno e trasferimento di sede presso struttura più adeguata;
- attività di innovazione tecnologia finalizzata al miglioramento della gestione della documentazione del Centro Mama a garanzia della gestione di privacy e sicurezza attraverso strumenti specifici;
- implementare procedure di presa in carico che garantiscano il monitoraggio dell'efficacia dei percorsi terapeutico-riabilitativi e Diversificazione offerta terapeutica attraverso introduzione di altre figure professionali.

## **2.2 Dati informativi sull'organizzazione di ContestoInfanzia e del Centro Ma.ma**

Dal 1998 ad oggi ContestoInfanzia è cresciuta notevolmente ed oggi rappresenta una tra le più significative realtà nell'ambito della cooperazione sociale e dei servizi alla persona sul territorio della Bassa Val di Cecina; una realtà consolidata, che collabora in modo stabile con soggetti del settore pubblico e del privato e che può contare su un gruppo di operatori e collaboratori estremamente qualificato.

La maggiore risorsa di ContestoInfanzia è il suo **capitale umano**, rappresentato da donne lavoratrici con pluriennale esperienza nella gestione di "contesti" educativi in una logica di condivisione con le famiglie, al quale si aggiunge un team di esperti - psicologi, pedagogisti, neuropsichiatra e logopedisti – indice di una costante e qualificata attenzione al mondo dell'infanzia.

La struttura organizzativa di ContestoInfanzia si compone di aree funzionali alle quali si ricollegano ruoli e funzioni specifiche, a queste si aggiungono funzioni di supporto non inquadrabili nelle aree funzionali già operanti e sotto il controllo diretto della Direzione che prestano la loro attività come collaboratori e consulenti.

Nel 2019 è stato approvato il nuovo organigramma aziendale revisionato con l'obiettivo di creare aree aziendali funzionali alle varie esigenze organizzative di ContestoInfanzia e del Centro Mama.

Come è possibile vedere dal grafico a seguire vi è una parte dedicata alle aree trasversali ai vari settori di intervento della cooperativa rappresentate da area progettazione e formazione – area sistemi di gestione – segreteria organizzativa e le varie aree di intervento che sono sostanzialmente 4 area servizi socio sanitari area amministrazione area personale e area servizi educativi: tutte queste aree a loro volta presentano specifiche funzioni sottostanti di coordinamento.

Per quanto concerne nello specifico l'area relativa al socio sanitario che attiene all'organizzazione del Centro Mama sono state previste 3 specifiche funzioni: la direzione sanitaria, il coordinatore dei centri (Mama Rosignano e Mama Livorno) e la segreteria organizzativa.

Particolare attenzione è stata dedicata all'area dell'ODV 231 rappresentato da professionista esterno che si interfaccia per il coordinamento del sistema internamente alla cooperativa un responsabile addetto all'aggiornamento ed alla tenuta documentale dello stesso.

## **I SERVIZI OFFERTI DA CONTESTOINFAZIA E CENTRO MA.MA NELL'ANNUALITA' 2019**

ContestoInfanzia per l'annualità 2019 ha realizzato i seguenti servizi:

- ✚ Gestione Nido d'Infanzia Mammolo del Comune di Rosignano M.mo;
- ✚ Gestione Nido d'Infanzia Pianeta Infanzia del Comune di Rosignano M.mo;
- ✚ Gestione Nido d'Infanzia Coriandolo del Comune di Rosignano M.mo;
- ✚ Gestione Nido d'Infanzia MioNido della Cooperativa ContestoInfanzia accreditato e Convenzionato con il Comune di Rosignano M.mo;
- ✚ Gestione Nido d'Infanzia Gelsomino del Comune di Rosignano M.mo;
- ✚ Gestione Nido d'Infanzia Cucciolo del Comune di Castellina M.ma;
- ✚ Gestione Nido d'Infanzia Grillo Parlante del Comune di Bibbona;
- ✚ Gestione Nido d'Infanzia Girotondo del Comune di Cecina;
- ✚ Gestione Nido d'Infanzia Primi Passi del Comune di Riparbella;
- ✚ Gestione Nido d'Infanzia Suor Cristina Lorenzini del Comune di Montescudaio;
- ✚ Gestione Nido d'Infanzia Dindolon del Comune di Castagneto C.cci;
- ✚ Gestione nell'ambito del Consorzio Costa Toscana in collaborazione con Cuore Liburnia e Gioco Città dei Nidi d'Infanzia del Comune di Livorno Chicchirillò, Casa del Re, Limoncino (**gestione terminata a giugno 2019**);
- ✚ Gestione Ludoteca Pianeta Infanzia del Comune di Rosignano M.mo;
- ✚ Gestione Ludoteca Antonino e Carlo del Comune di Montescudaio;



- ✚ Gestione servizi estivi 0-3 anni per i comuni di Rosignano M.mo, Cecina, Bibbona, Montescudaio, Castagneto C.cci;
- ✚ Gestione servizi estivi 5-13 anni per i comuni di Cecina, Montescudaio, Castagneto C.cci;
- ✚ Percorsi di educazione ambientale secondo il modello Outdoor education danese.

Il Centro Mama per l'annualità 2019 ha realizzato i seguenti servizi:

- ✚ Sostegno psicologico - Colloqui individuali.
- ✚ Sostegno scolastico.
- ✚ Gruppi di pratica psicomotoria.
- ✚ Gruppi di autostima e di supporto genitoriale.
- ✚ Collaborazione con i servizi educativi gestiti da ContestoInfanzia sul territorio ma anche con quelli del servizio pubblico.
- ✚ Potenziato l'offerta dell'area di prevenzione e sostegno implementando i percorsi ed offrendo nuove formule di affiliazione al centro.
- ✚ Ampliamento dell'attività diagnostica.
- ✚ Sportello di ascolto da parte di alcuni professionisti all'interno delle ludoteche e presso presidi pubblici e privati (studio pediatra, farmacia ecc).
- ✚ Percorsi di formazione per studenti ed insegnanti presso le scuole del territorio (scuole dell'infanzia, scuole primaria, scuola secondaria di primo e secondo grado) .
- ✚ Implementazione attività sede di Livorno
- ✚ Implementazione attività sede Baby salus di Follonica.

### **3. ETICA, PRINCIPI E VALORI**

#### **3.1. Etica**

Una cooperativa è una società di persone che si uniscono per soddisfare, in un'ottica di mutualità, le proprie esigenze economiche, sociali, culturali ed etiche attraverso la realizzazione di una società a proprietà comune.

Sin dalla sua costituzione, la Cooperativa Sociale ha sempre agito, cercando di coniugare al meglio i principi di imprenditorialità e di democrazia.

Giuridicamente riconosciuta come impresa senza fini di lucro e rifiutando ogni fine di speculazione, la Cooperativa Sociale persegue l'interesse generale della comunità, la cittadinanza attiva, l'inclusione e l'integrazione sociale di tutti i cittadini; applica con rigore i principi di democrazia interna, facendo dei processi decisionali un sistema di gestione e organizzazione aperto.

L'agire della cooperativa è orientato al miglioramento della qualità della vita delle socie lavoratrici e dei soci lavoratori, delle fasce di popolazione più svantaggiate, del territorio nel suo complesso:

Nel corso dell'annualità **2019** particolare attenzione è stata dedicata all'implementazione del modello 231 e alla pianificazione di un intervento a supporto del lavoro del personale in servizio presso le strutture educative al fine di prevenire il burn out.

Nello specifico sono stati effettuati i regolari controlli a cura dell'ODV nell'ambito dei quali abbiamo provveduto ad aggiornare anche il sistema documentale. Nel 2019 è stato avviato un percorso di aggiornamento e supporto per il personale che è stato avviato inizialmente attraverso il coinvolgimento dei responsabili dei servizi e successivamente con il personale educatore e assistente.

Tale percorso pianificato nel 2019 sarà attivato in modo permanente a partire da gennaio 2020 su tutto i servizi in carico alla cooperativa ContestoInfanzia e sarà condotto da professionista esperto esterno.

Per quanto concerne la certificazione etica sa8000 abbiamo proceduto alle regolari visite dell'organo di sorveglianza che nel corso delle 2 visite annuali non ha rilevato non conformità rispetto alla gestione del sistema.

Sono stati indicati alcuni consigli che la Cooperativa ha accolto e provveduto a gestire.

### **3.2. Principi**

L'impostazione etica sopra delineata si riconosce dunque nei seguenti principi cooperativi:

- ✚ Adesione libera e volontaria
- ✚ Controllo democratico da parte dei soci
- ✚ Partecipazione economica dei soci
- ✚ Autonomia e indipendenza
- ✚ Educazione, formazione e informazione
- ✚ Cooperazione tra cooperative
- ✚ Verso la collettività
- ✚ Spirito associativo
- ✚ Solidarietà,
- ✚ Democrazia interna.
- ✚ Centralità dell'individuo e valorizzazione del suo lavoro e dei suoi bisogni.

### 3.3. Valori

L'etica e i principi sono primariamente e concretamente rivolti al servizio di chi lavora e dei suoi valori.

### 4.1. Individuazione

I soggetti interessati sono quelle parti sociali che hanno relazioni significative con la Cooperativa: si tratta di persone e/o organizzazioni che hanno rilievo sulla vita aziendale e/o che ne subiscono le conseguenze.

**I fornitori** - Sono fornitori quanti forniscono beni o servizi, materiali o immateriali, e in generale risorse, necessari allo svolgimento delle attività di ContestoInfanzia iscritti all'interno di un albo apposito che viene aggiornato annualmente in base alla prestazione del fornitore stesso in base ai parametri di qualità del servizio, rapporto qualità prezzo, cortesia, capacità di venire incontro alle esigenze del cliente. Nel 2019 abbiamo introdotto alcuni nuovi fornitori nell'ambito della fornitura di servizi professionali.

**Soci** - si tratta delle figure che hanno fondato la società cooperativa o che sono entrati successivamente a farne parte; lavorano nella cooperativa, si riuniscono nell'Assemblea e scelgono il CdA, al 2019 ContestoInfanzia conta n° 45 soci.

**Dipendenti** - sono le figure che intrattengono un rapporto di lavoro dipendente con la Cooperativa, nell'anno 2019 i dipendenti complessivi a tempo determinato ed indeterminato sono stati n° 88.

**Clienti** - i clienti sono costituiti dalla Pubblica Amministrazione e da clientela privata, nel 2019 la Cooperativa ha collaborato principalmente con le amministrazioni di Rosignano M.mo, Cecina, Castellina, Montescudaio, Riparbella, Castagneto C.cci, Bibbona e Comune di Livorno, tra i privati ricordiamo la collaborazione con Hotel Tombolo per la programmazione dell'attività estiva del MiniClub. Nel 2019 abbiamo acquisito la collaborazione con le scuole primarie, secondarie Mattei di Rosignano, medie Galilei, secondo circolo Rosignano Marittimo, primo e secondo circolo scuole cecina, scuole superiori isis mattei di Rosignano e con il Centro Psicologico Baby salus di Follonica.

**Sindacati** – all'interno della cooperativa sono rappresentati 2 sindacati CGIL. Attualmente è rappresentato solo FISASCAT con un unico rappresentante .

**Comunità locale** – intesa come un'entità sociale, i cui legami tra i membri sono molto stretti, è la depositaria di un bene comune che trascende quello individuale, diventandone garanzia (punto di riferimento morale) e tutela (luogo in cui si pratica l'azione politica) La comunità locale non è solo espressione di scelte pratiche e azioni politiche ma della natura dell'uomo. La comunità è dunque un fatto naturale e un fatto culturale.

**Consorzio Sociale Costa Toscana** - è il Consorzio di Cooperative rappresentato da 16 cooperative sociali di tipo A, 8 cooperative sociali di tipo B e 1 cooperativa sociale di tipo A e B di cui ha fatto parte ContestoInfanzia ed attraverso il quale ha gestito in collaborazione con altre cooperative i servizi di nido d'infanzia del Comune di Livorno. Il Consorzio chiude la sua attività nel 2018 e le cooperative sono sciolte dal consorzio. Restano ad oggi solo le attività dell'appalto in corso per il centro delle Creste di Rosignano.

## 5. Requisiti di responsabilità sociale SA8000

Nell'anno **2019** sono stati mantenuti i requisiti di responsabilità sociale e si è provveduto alla regolare aggiornamento del personale in tema di certificazione etica.

È stato nominato il nuovo Rappresentante per i lavoratori Marta Marconi. Il Social Performance team di ContestoInfanzia è costituito da: Marta Marconi Responsabile SA8000 lavoratori, Francesca Bagni Responsabile del Senior Management, RSPP Ernestina Tirinato, Massimo Borghi Medico Competente, Paola Guidi RLS e si è riunito nei mesi di aprile ed ottobre 2019 mentre il comitato per la sicurezza costituito da Datore di lavoro RSPP Ernestina Tirinato, RLS Paola Guidi, RSM Francesca Bagni, RLSA8000 Marta Marconi, Medico Competente Massimo Borghi, si è incontrato nel mese di aprile 2019.

A seguire alcuni **dati rilevanti dell'annualità 2019** relativi ai requisiti di Responsabilità Sociale:

### 5.1. Lavoro infantile

#### 5.1.1. Prescrizioni e mezzi di controllo

Si premette che in Italia la legislazione vigente prescrive un'età minima di anni 16 per l'accesso al lavoro, in conseguenza del recente innalzamento dell'obbligo scolastico a 10 anni. Il mancato rispetto di tale requisito è punito con sanzione penale. Il principio legislativo afferma, cioè, che l'età minima di ammissione al lavoro non può essere inferiore all'età in cui cessa l'obbligo scolastico, evidenziando il collegamento funzionale che esiste tra l'assolvimento di tale obbligo e l'accesso al lavoro. Nel caso siano riscontrate situazioni di lavoro infantile si è definito la seguente

politica di rimedio: □ coinvolgimento dell'organizzazione che utilizza lavoro infantile in azioni che permettano l'allontanamento del bambino dal lavoro, il suo recupero scolastico ed il supporto economico alla famiglia di provenienza; □ interruzione dei rapporti commerciali con quelle organizzazioni che non accettano di porre rimedio all'utilizzo di lavoro infantile; □ coinvolgimento dei servizi sociali nel recupero di tali situazioni.

Tale politica è volta a garantire ai bambini ed ai giovani lavoratori la frequenza scolastica ed ad assicurare loro il supporto necessario per risolvere le situazioni di difficoltà in cui siano coinvolti.

**È stata verificata l'età media dei lavoratori e non risultano lavoratori con età inferiore ai 18 anni. Il lavoratore più giovane in servizio ha 23 anni.**

### 5.1.2. Situazione e dati di riferimento

Situazione e dati di riferimento	
<b>Età media</b>	<b>40</b>
<b>Occupati nel 2019</b>	<b>89</b>
<b>Stranieri</b>	/
<b>Femmine</b>	<b>88</b>
<b>Maschi</b>	<b>1</b>
<b>Numero ore lavorate</b>	<b>94835</b>
<b>Straordinario in ore</b>	<b>74</b>
<b>Tempo Pieno</b>	<b>3</b>
<b>Part Time</b>	<b>86</b>
<b>Ore di sciopero effettuate</b>	/
<b>Formazione realizzata</b>	<b>15</b>
<b>Iscritti al sindacato</b>	<b>13</b>
<b>Provvedimenti disciplinari</b>	/
<b>Infortuni</b>	<b>0</b>

## 5.2. Lavoro obbligato

### 5.2.1. Prescrizioni e mezzi di controllo

Per lavoro obbligato si intende ogni forma di lavoro che un lavoratore sia chiamato a svolgere involontariamente, o sotto costrizione, o sotto la minaccia di una qualche forma di penale.

Si evita totalmente il ricorso o il sostegno all'utilizzo del lavoro obbligato in qualsiasi forma; non è presente, infatti, alcun elemento che possa comportare la coercizione dei lavoratori a svolgere attività lavorative senza il loro pieno consenso.

Al momento dell'avvio del rapporto di lavoro non è richiesto al personale né il rilascio di depositi in denaro oppure in altra utilità equivalente, né documenti di identità in originale, né dichiarazioni d'impegno "in bianco" alle dimissioni.

La procedura della gestione del personale specifica le regole d'azione e di monitoraggio della Cooperativa in tal senso.

### **5.2.2. Situazione e dati di riferimento**

Non risultano presenti in alcuna forma elementi che riconducano a situazioni di lavoro forzato ed obbligato, in tal senso si è provveduto a verificare in fase di audit e durante le riunioni di SPT le procedure di selezione ed assunzione del personale PQ 7.1.2 (procedura rev. 5 del 1 ottobre 2017) ed i relativi contratti di assunzione con le schede che il personale neo assunto compila e firma in ingresso all'atto dell'assunzione. Sono state visionate le schede informative allegate. All'atto dell'assunzione la persona è stata informata che i documenti interni alla cooperativa quali regolamenti, codice deontologico, accordi sindacali ecc...sono presenti sia sulla piattaforma Team System alla quale i lavoratori accedono con propria password sia presso la sede della Cooperativa. Non esistono situazioni di lavoro obbligato.

### **5.3. Salute e sicurezza**

#### **5.3.1. Prescrizioni e mezzi di controllo**

Il nuovo Testo Unico in materia di salute e sicurezza dei lavoratori prevede, in sintesi, l'adozione di "buone prassi", cioè di soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro. Il valore della prevenzione, del resto, è noto e costantemente applicato in Cooperativa. La Cooperativa, infatti, ha adottato la certificazione 18001 per la sicurezza e salute dei lavoratori che prevede:

- ✚ Un impegno da parte dell'organismo direttivo nel definire e seguire una politica di prevenzione degli infortuni e fornire le necessarie risorse.
- ✚ Mettere in campo azioni che ne promuovano la diffusione e la crescita.
- ✚ Formare un personale consapevole rispetto ai rischi sul lavoro.
- ✚ Individuare obiettivi quantificati e che abbiano precise scadenze.
- ✚ Avviare un controllo operativo capillare che individui e pianifichi tutto quanto includa aspetti di sicurezza.
- ✚ Attivare procedure di controllo delle prestazioni attraverso verifiche ispettive e audit interni
- ✚ Effettuare l'analisi dei rischi.
- ✚ Provvedere ad una analisi dei rischi e degli eventuali infortuni che preveda una ricerca della causa scatenante e delle possibili azioni preventive o correttive.
- ✚ Effettuare il riesame annuale.

Nel mese di Marzo 2019 ContestoInfanzia ha sostenuto le verifiche dell'Organismo di Vigilanza ed ha rinnovato il certificato OHSAS 18001 Sicurezza e OHSAS 14001 Ambiente non sono state segnalate da parte dell'organo di vigilanza non conformità sui sistemi. Sempre in relazione alla sicurezza sui luoghi di lavoro sono state effettuate nel 2019 per ciascun servizio le 3 prove di emergenza ed evacuazione previste (verifiche effettuate in fase di verifica ispettiva a cura dell'organismo di vigilanza) e la prova di evacuazione presso la sede. Si è provveduto alla verifica delle attestazioni relative alla sicurezza sul lavoro e pianificare l'aggiornamento per gli addetti ai servizi nel mese di febbraio 2019.

**Come ci è stato suggerito in fase di audit da parte dell'Ente SGS abbiamo provveduto all'integrazione degli indicatori relativi alla valutazione del rischio con quanto emerso dall'analisi del clima sociale interno.**

#### **5.4. Situazione e dati di riferimento**

Per infortunio sul lavoro si intende ogni lesione originata, in occasione di lavoro, da causa violenta che determini la morte della persona o ne menomi parzialmente o totalmente la capacità lavorativa, concetto che comprende non solo le lesioni fisiche, ma anche psichiche.

Gli elementi integranti l'infortunio sul lavoro sono:

- la lesione
- la causa violenta
- l'occasione di lavoro.

Il concetto di "occasione di lavoro" richiede che vi sia un nesso causale tra il lavoro e il verificarsi del rischio cui può conseguire l'infortunio. Il rischio considerato è quello specifico, determinato dalla ragione stessa del lavoro. E' infortunio sul lavoro anche il così detto "infortunio in itinere", cioè quello occorso al lavoratore nel tragitto compiuto per recarsi o tornare dal luogo di lavoro a casa.

Sono considerati infortuni sul lavoro anche quelli dovuti a colpa del lavoratore stesso.

Il Servizio di Protezione e Prevenzione nella figura della Presidente Ernestina Tirinato, affiancata dai consulenti per la sicurezza rappresentati dalla cooperativa Progetto Ambiente, analizzano i dati degli infortuni in maniera molto precisa andando a differenziare eventi che hanno causato assenze inferiori o superiori ai 3 giorni lavorativi.

**Nel 2019 non si** sono registrati infortuni sul lavoro. Sono state verificate le consegne dei DPI che sono avvenute per tutti i lavoratori.

## **5.5. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva**

### **5.5.1. Prescrizioni e mezzi di controllo**

Il diritto dei lavoratori e degli imprenditori di costituire organizzazioni e di aderirvi è parte integrante di una società libera ed aperta.

La libertà di associazione è, infatti, una libertà civile ed è alla base del progresso sociale ed economico.

Ad essa è collegato il riconoscimento effettivo del diritto alla contrattazione collettiva, dove la libertà di parola e di rappresentanza divengono aspetti fondamentali di un lavoro dignitoso e pluralista.

sindacati di loro scelta e il diritto di partecipare alla contrattazione collettiva; il personale è pienamente consapevole di tali diritti.

Esistono, infatti, all'interno della Cooperativa associazioni e rappresentanze sindacali liberamente costituite ed utili per il percorso di sviluppo comune quali **CGIL e FISASCAT CISL**. **Attualmente risulta essere presente solo il rappresentante di Fisascat CISI poiché il rappresentante di CGIL non lavora più presso la Cooperativa ed attualmente non ci sono stati comunicati altri rappresentanti.**

### **5.5.2. Situazione e dati di riferimento**

In Cooperativa sono presenti i rappresentanti sindacali di **CGIL e FISASCAT CISL**, che possono partecipare alle riunioni con la Direzione aziendale, dove i temi trattati liberamente riguardano:

- contratto di lavoro nazionale e locale;
- accordi sindacali;
- qualifiche e inquadramenti;
- sicurezza e salute dei lavoratori;
- strumenti di flessibilità;
- ambiente di lavoro.

Una copia del Contratto Nazionale di Lavoro e dell'accordo sindacale è a disposizione di tutti i lavoratori poiché è stato caricato come documento sulla piattaforma Team System ed una copia è a disposizione anche presso gli uffici amministrativi di ContestoInfanzia dove i Responsabili Amministrazione e Personale sono a disposizione dei lavoratori con orario di apertura dell'ufficio nei giorni di martedì e giovedì dalle 15 alle 17 oppure su appuntamento tutti i giorni dal lunedì al venerdì con orario da definire insieme al lavoratore. Gli stessi documenti sono presenti presso i servizi educativi ed accessibili a tutto il personale. Sono presenti all'interno della Cooperativa due sigle sindacali **CGIL e FISASCAT CISL**: **attualmente risulta essere presente solo il rappresentante di Fisascat CISI poiché il rappresentante di CGIL non lavora più presso la Cooperativa ed attualmente non ci sono stati comunicati altri rappresentanti.**



## **5.6. Discriminazione**

### **5.6.1. Prescrizioni e mezzi di controllo**

La Costituzione italiana, all'articolo 3, stabilisce che tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, etnia, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali.

Tale fondamentale requisito civile, democratico e libertario è pienamente accolto dalla Cooperativa, fin dal suo stesso statuto.

Non mette in atto, né sostiene la discriminazione tra i lavoratori: questo sia all'atto dell'assunzione, che durante la remunerazione e le relative politiche, durante l'accesso all'addestramento e alla formazione, nonché nelle fasi di promozione, licenziamento o pensionamento.

Ogni lavoratore gode, quindi, di eguali diritti indipendentemente dall'etnia, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.

Tali aspetti sono documentati nelle procedure dei sistemi gestionali di riferimento, ed in particolare nella procedura di gestione del personale.

### **5.6.2. Situazione e dati di riferimento**

Il personale presente in cooperativa è costituito da n° 81 addetti dei quali n° 80 femmine e n° 1 maschio. Non risulta la presenza di stranieri. Nella selezione del personale si è verificata la scarsa domanda di soggetti maschili forse dovuta alla particolarità del lavoro svolto dalla Cooperativa che si sviluppa quasi esclusivamente in servizi di Nido d'Infanzia. Non risultano ad oggi discriminazioni di alcun tipo.

## **5.7. Procedure disciplinari**

### **5.7.1. Prescrizioni e mezzi di controllo**

Lo Statuto dei lavoratori esprime con chiarezza, tra gli altri aspetti, che il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Tali regole sono documentate, oltre che nel contratto di lavoro, nelle procedure del sistema di responsabilità sociale (Provvedimenti disciplinari).

Come previsto dal contratto, le procedure disciplinari applicabili al personale comprendono le seguenti azioni:

- ✚ rimprovero verbale;
- ✚ ammonizione scritta;
- ✚ multa non superiore a 3 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- ✚ sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di 3 giorni;
- ✚ licenziamento.

### **5.7.2. Situazione e dati di riferimento**

Non risultano intraprese pratiche disciplinari. Si segnala comunque che la presenza dell'ODV e l'acquisizione del modello 231 è garanzia di tutela ulteriore sia per i lavoratori che per la cooperativa. L'ODV nella figura dell'avvocato che lo rappresenta è a disposizione del personale addetto sia attraverso una mail specifica alla quale tutto il personale può scrivere sia attraverso la richiesta di colloqui. Il modello 231 prevede una procedura specifica per la segnalazione di azioni non conformi a quanto applicato in termini di legge dalla Cooperativa (CCNL delle Cooperative Sociali, Statuto, Regolamenti, Codice Deontologico, Normative di riferimento), tale procedura ed i relativi moduli sono stati inseriti sul sito della Cooperativa alla voce "Whistleblowing".

## **5.8. Orario di lavoro**

### **5.8.1. Prescrizioni e mezzi di controllo**

Nella legislazione italiana per orario di lavoro si intende "qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni".

Nei provvedimenti legislativi degli ultimi anni, in ossequio alle Direttive Europee in Materia tale orario si è ridotto nei termini di numero di ore, ma si è ampliato come flessibilità di gestione.

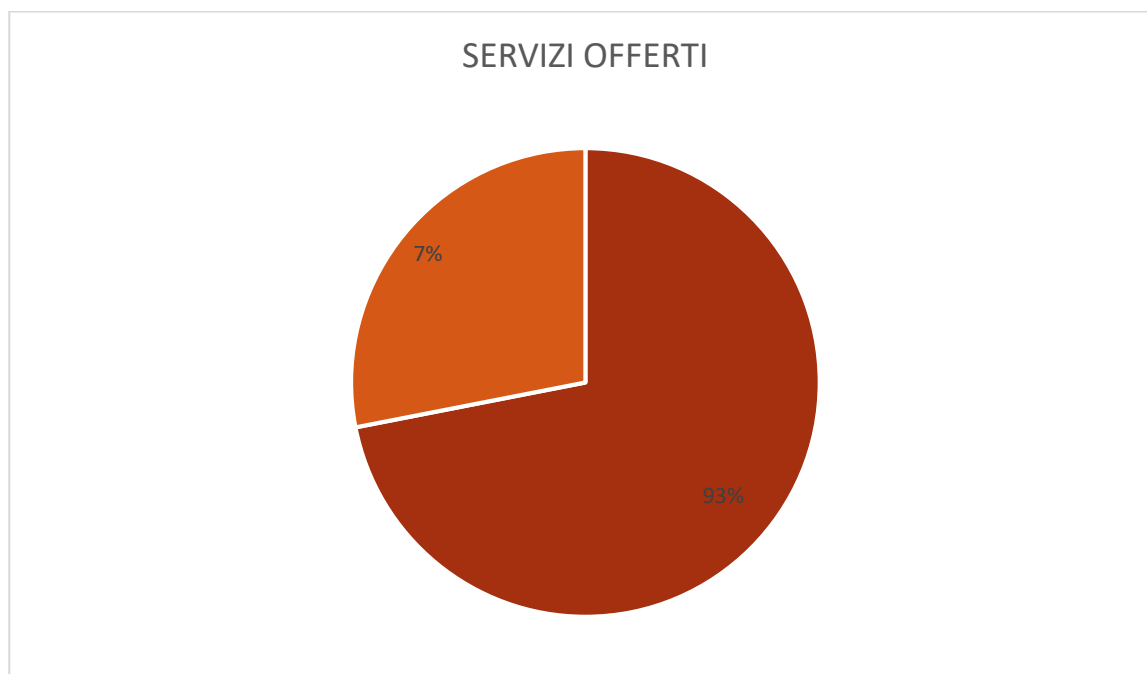
Il contratto di lavoro applicato è il contratto collettivo nazionale di lavoro, recentemente rinnovato, che presenta novità in ordine a diversi punti, tra i quali:

- ✚ il contrasto dei fenomeni di lavoro nero e di dumping contrattuale nelle gare d'appalto;
- ✚ la qualifica dei profili professionali;
- ✚ la facilitazione per le ferie e i permessi dei lavoratori immigrati;
- ✚ il richiamo alla previdenza complementare e, più in particolare: il miglioramento delle norme e dei compensi per l'uso del part-time

### 5.8.2. Situazione e dati di riferimento

L'orario di lavoro è prevalentemente distribuito nella fascia oraria che va dalle ore 7.30 alle ore 16.00 in quanto in questa fascia oraria si esplicano la quasi totalità dei servizi educativi gestiti dalla Cooperativa.

Come si evidenzia nei due grafici a seguire l'93% dei servizi in gestione alla cooperativa sono rappresentati da Nidi d'Infanzia che si sviluppano in orario 7.30 - 16.00, il restante 7% è rappresentato dai servizi per il tempo libero, Ludoteche e Spazi famiglia, che si articolano in un orario prevalentemente pomeridiano e che va dalle ore 16.00 alle ore 19.00.



**93 % NIDI D'INFANZIA 7% LUDOTECHE E SERVIZI PER IL TEMPO LIBERO**

Per quanto concerne i servizi di Nido il personale addetto è organizzato su turni di 6 ore giornaliere a rotazione settimanale, mentre per quanto concerne i servizi di ludoteca sono previsti turni a 3 ore con rotazioni settimanali.

La cooperativa occupa n° 81 lavoratori di cui n° 88 part time e n° 3 full time. L'orario di lavoro per i part time oscilla dalle 15 alle 30 ore settimanali mentre per i full time è di 38 ore settimanali.

Dal lunedì al venerdì. Ore di ferie/permessi 3771  
Ore di straordinario 0

## **5.9. Retribuzione**

### **5.9.1. Prescrizioni e mezzi di controllo**

Dal punto di vista della legge, la retribuzione è il corrispettivo che spetta al lavoratore per l'attività lavorativa svolta: essa rappresenta, cioè, la principale obbligazione in capo al datore di lavoro, connotandolo come un contratto oneroso di scambio.

L'art. 36 della Costituzione italiana stabilisce che il lavoratore debba essere retribuito Proporzionatamente al lavoro svolto e sufficientemente per poter aver una "esistenza libera e dignitosa".

L'adozione del contratto nazionale di lavoro, precedentemente commentato, in tutte le sue parti è garanzia di pratiche retributive allineate o superiori a quanto imposto dalla legge e a quanto espresso mediamente dal mercato.

### **5.9.2. Situazione e dati di riferimento**

E' riconosciuta la tredicesima mensilità ed è prevista, inoltre, l'assicurazione integrativa per la copertura degli infortuni professionali.

La Coop versa le indennità previdenziali e comunque obbligatorie relative al personale agli Istituti di legge, nel più totale rispetto di quanto indicato dal contratto di lavoro e dalle leggi vigenti.

La retribuzione delle ore di straordinario è regolata in base a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale.

La remunerazione del personale è conforme alla tabella ministeriale per il CCNL cooperative sociali per i livelli B1, D1, D2.

Risulta presente una banca ore come previsto da accordo sindacale stipulato nel 2012 e quindi le ore lavorate in aggiunta a quelle previste dal contratto dei lavoratori vengono inserite in questa banca ora per coprire i mesi dove i servizi e le attività di ContestoInfanzia si interrompono. Ore di ferie/permessi 3771

Ore di straordinario 0 - Dal mese di **Gennaio 2018** sono stati forniti ai responsabili dei servizi ed alla direzione dei buoni pasto del valore di Euro 5,29 ciascuno. È previsto un compenso amministratori che viene erogato alla sola persona della Presidente. Nel 2019 si è provveduto all'adeguamento del nuovo contratto.

## **5.10. Sistema di gestione**

### **5.10.1. Politica**

La politica di ContestoInfanzia intende far leva su vari aspetti ed è stata aggiornata nel giugno 2019:

- Non utilizzare lavoro infantile o lavoro obbligato;
- Rispettare la normativa vigente nazionale, delle convenzioni e delle raccomandazioni internazionali, ivi incluse le risoluzioni di organismi internazionali quali l'ILO – International Labour Organization e l'ONU - United Nations Organization;
- Rispettare la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva
- Contrastare ogni forma di discriminazione e di disparità di trattamento (in sede di assunzione, nelle retribuzioni, nell'accesso alla formazione, nelle promozioni di carriera) basate su questioni di razza, nazionalità, religione, handicap, sesso, preferenze sessuali, appartenenza a sindacati, affiliazione politica;
- Applicare in modo completo ed imparziale il contratto collettivo nazionale di lavoro a tutti i dipendenti, corrispondendo puntualmente la retribuzione stabilita e versando tutti i relativi contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi;
- Garantire la tutela della maternità e della paternità, nonché delle persone svantaggiate;
- Promuovere e migliorare le condizioni di sicurezza e di benessere fisico e psichico dei propri collaboratori con azioni sia preventive che correttive;
- Coinvolgere tutti i fornitori di beni, attività e servizi ed il loro impegno nei confronti della responsabilità sociale conformandosi a tutti i requisiti della norma di riferimento;
- Sviluppare ed estendere i processi di informazione, comunicazione, formazione ed addestramento e promuovere il dialogo con le parti interessate, per assicurare un'efficiente ed efficace applicazione del sistema di gestione.

*ContestoInfanzia* ritiene che tutto ciò possa contribuire in maniera decisiva a migliorare le condizioni generali di gestione e di valorizzazione del patrimonio umano e, a tale scopo, si impegna a far pervenire a tutte le parti interessate (dipendenti, fornitori, clienti, opinione pubblica, sindacati, autorità pubbliche) un forte messaggio volto alla conoscenza, al rispetto e all'applicazione dei requisiti previsti dalla norma SA8000. La politica di COntestoInfanzia contiene anche le indicazioni per l'invio di segnalazioni e reclami indicando specificatamente gli indirizzi da poter utilizzare.

### **5.10.2. Riesame della direzione**

Il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale prevede che, con periodicità almeno annuale, la Direzione effettui un riesame circa l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia della politica, delle procedure e dei risultati prestazionali.

Quanto sopra in ottemperanza ai requisiti previsti dalla norma SA8000 e dagli altri requisiti sottoscritti, anche alla luce dei risultati provenienti dalle verifiche del sistema stesso, da cambiamenti della situazione e dall'impegno al miglioramento continuo. Dal riesame, regolato da apposita procedura del Sistema di responsabilità sociale, scaturiscono i programmi di miglioramento e gli obiettivi annuali.

Il riesame è costituito complessivamente dal presente documento, ed in particolare dai paragrafi "Situazione e dati di riferimento" relativi ad ogni requisito SA8000 precedentemente riportato.

### **5.10.3. Rappresentante dell'azienda**

E' stato individuato un Rappresentante della Direzione che, indipendentemente da altri ruoli, ha la responsabilità definite al par. 2.2 Tale figura è stata inserita nell'organigramma in adeguata posizione e con una chiara visibilità.

### **5.10.4. Rappresentante dei lavoratori**

Il diritto dei lavoratori ad essere rappresentati per le SA8000 è stato applicato mediante la libera elezione di un loro rappresentante, che possa svolgere quanto indicato al par. 2.2L'elezione è avvenuta tramite una consultazione generale di tutto il personale, esclusa la Direzione, tramite votazione.

Anche questa figura è stata inserita nell'organigramma con una chiara visibilità.

### **5.10.5. Pianificazione e implementazione**

La Coop è impegnata in un processo di comunicazione, divulgazione, sensibilizzazione al fine di assicurare che i requisiti della normativa SA8000 siano ben compresi ed efficacemente attuati ad ogni livello della propria struttura organizzativa e dei fornitori.

In particolare:

- ✚ ha definito con precisione ruoli, compiti e responsabilità delle figure coinvolte
- ✚ effettua la formazione sia per il nuovo personale, sia per quello con nuova mansione, che per i lavoratori temporanei
- ✚ effettua regolarmente la formazione e l'aggiornamento per il personale già in forza
- ✚ svolge un costante monitoraggio sulle attività e sui risultati derivanti per valutare l'efficacia del SRS8000 la sua coerenza con la politica e la norma SA8000.

### **5.10.6. Controllo dei fornitori e subappaltatori**

La Cooperativa recepisce pienamente la prescrizione della SA8000 sul controllo dei fornitori, nella convinzione che i partner commerciali debbano essere scelti anche per la loro attenzione alle problematiche sociali al fine di innescare un processo virtuoso di miglioramento generale della condizione dei lavoratori.

Sarà impegno della Direzione attuare il coinvolgimento dei fornitori in azioni di rimedio che possano eliminare o quantomeno attenuare le criticità emerse.

In fase iniziale è stato anche raccolto l'impegno formale dei fornitori a conformarsi ai principi della SA8000.

## **6. Obiettivi**

### **6.1. Risultati conseguiti**

- sono state effettuate visite sui servizi educativi a cura di RSPP e Resp. SGI che hanno apportato miglioramenti all'organizzazione interna dei servizi ed un supporto specifico al personale addetto sia per quanto concerne i referenti di struttura che il personale educatore e assistente;

- realizzati 15 percorsi formativi complessivi per il personale educatore e assistente e per specifiche funzioni aziendali – realizzazione di n° due percorsi in outdoor;

- rivista organizzazione interna (modifica organigramma e mansionario aziendale) con nuove figure di riferimento e suddivisione per aree gestionali della cooperativa;

- sistema per il Whistleblowing attivato ;

- rinnovata la carica del Responsabile Etico;

- rinnovati gli appalti dei servizi educativi in scadenza;

- attivato progetto relativo al Centro Tombolo sia nel periodo estivo che nel corso delle festività annuali;

- effettuati percorsi formativi con Cerfopp e pianificato corso di formazione specialistica annuale per formare operatori della PPA Pratica Psicomotoria educativa e di prevenzione - il corso specialistico equivale alla prima annualità della formazione specialistica in Psicomotricista;

- attivata collaborazione con Anastasis per corsi di formazione in toscana;

- attivato percorso di selezione per responsabili di servizi e percorso di formazione specialistico;
- attivati percorsi di supervisione per il personale (a cura di esperto – psicologo) ai fini della prevenzione del burn – out aziendale con strutturazione in sottogruppi ;
- aggiornamento del sistema di accreditamento alla Regione Toscana del Centro Psico Medico Pedagogico Mama;
- accesso al percorso di formazione specialistico in collaborazione con Performat per la qualificazione dell'equipe Mama ai fini dell'accREDITamento come Centro DSA;
- Implementati i giorni di visita presso il Centro Mama della NeuroPsichiatra e della sua presenza a coordinamento dell'equipe del Centro Mama;
- Implementate le proposte dei percorsi rivolti al benessere delle famiglie attraverso la promozione di giornate aperte gratuite atte alla prova degli stessi;
- finanziati progetti dei Pez scolastici del territorio sui Disturbi Specifici dell'Apprendimento e su altre tematiche di interesse socio – educativo (affettività, comunicazione, sessualità, Cyberbullismo) sia per studenti che per insegnanti;
- incrementate le figure professionali che collaborano con il centro Mama per garantire risposte efficaci e puntuali alle richieste delle famiglie, nello specifico delle figure di logopedista, educatore e psicologo;
- implementate le attività della sede distaccata del Centro Mama a Livorno e trasferimento della sede;
- miglioramento degli aspetti relativi funzionalità ed organizzazione documentale del Centro Mama e di ContestoInfanzia attraverso l'acquisto di Drop Box aziendale;
- implementate le procedure di presa in carico dell'utente presso il Centro Mama che hanno garantito il monitoraggio dell'efficacia dei percorsi terapeutico-riabilitativi e la Diversificazione offerta terapeutica.



### **6.1.1. Certificazione SA8000**

Nel corso dell'anno 2019 Contesto Infanzia ha effettuato n°2 verifiche a cura dell'Ente SGS che hanno dato esito positivo e dalle quale non sono emerse non conformità ma suggerimenti utili al miglioramento del sistema.

Nel **2019** in relazione alla rilevazione della soddisfazione del capitale umano della cooperativa abbiamo distribuito il nuovo questionario elaborato grazie alle indicazioni del personale interno.

### **6.1.2. Obiettivi relativi alle parti interessate**

Nel corso dell'annualità 2019 abbiamo provveduto ad un aggiornamento dell'albo fornitori in quanto alcuni forniture sono cambiate ed abbiamo aggiornato le singole schede fornitori suddividendole in aree specifiche in relazione alla tipologia di fornitura es. prodotti, servizi professionali e assistenza tecnica.

### **6.1.3. Obiettivi relativi ai requisiti SA8000**

In relazione ai requisiti relativi al sistema di gestione e nello specifico al punto della sicurezza si segnala l'integrazione degli indicatori di rischio in funzione di quanto emerso e segnalato dall'indagine de clima interno.

## 6.2. Nuovi obiettivi

### 6.2.1. Coinvolgimento delle parti interessate

Il Sistema di Responsabilità Sociale ha necessità di coinvolgere le parti interessate pianificando delle attività e ad esse associare obiettivi concreti che possano misurarne il grado di attuazione ed efficacia.

#### **Soci e dipendenti**

Azioni	Responsabili	Obiettivi
<b>Inviare l'opuscolo di presentazione della SA8000 a tutto il personale ed i nuovi adeguamenti della norma (Portale Team System) – pubblicare sul sito</b>	Resp. SA8000, Direzione	Fornire una informazione tempestiva ai neo assunti e ai collaboratori a tempo determinato

#### **Clienti, Comunità locali e Pubblica Amministrazione**

Azioni	Responsabili	Obiettivi
<b>Stabilire un rapporto di collaborazione stabile tra i Responsabili SA8000 e le organizzazioni attraverso comunicazione tramite sito, portale e posta elettronica</b>	Direzione, Resp. SA8000	Instaurare un rapporto di collaborazione e scambio di esperienze

#### **Organizzazioni sindacali**

Azioni	Responsabili	Obiettivi
<b>Aggiornare le rappresentanze sindacali circa l'applicazione della norma e le risultanze delle ispezioni (posta elettronica)</b>	Direzione, Resp. SA8000	Integrare le problematiche tipicamente sindacali con quelle di responsabilità sociale

#### **Fornitori**

Azioni	Responsabili	Obiettivi
<b>Diffusione dello standard SA8000 attraverso aggiornamento periodico (incontri – mail – sito)</b>	Direzione, Resp. SA8000	Mantenere monitorate le prestazioni dei fornitori.

**6.2.2. Requisiti SA8000**

Per quanto riguarda i requisiti principali della norma SA8000, la Direzione ha individuato quegli aspetti che rivestono un certo livello di importanza ed applicabilità nella realtà della Cooperativa.

**Soci e dipendenti**

<b>Azioni</b>	<b>Responsabili</b>	<b>Obiettivi</b>
<b>Formazione ed informazione sui temi della responsabilità sociale d'impresa</b> <b>(almeno una volta all'anno con tutto il personale – e attraverso visite sui singoli servizi su audit)</b>	Resp. SA8000, Consulenti esterni	Incrementare l'informazione ed il coinvolgimento del personale sui temi della responsabilità sociale attraverso i canali comunicativi adottati dalla cooperativa

**Clienti, Comunità locali e Pubblica Amministrazione**

<b>Azioni</b>	<b>Responsabili</b>	<b>Obiettivi</b>
<b>Diffondere gli impegni, le prestazioni e gli obiettivi di responsabilità sociale (sito - mail - incontri)</b>	Direzione, Resp. SA8000	Mantenere aggiornata la sezione del sito dedicata alla responsabilità sociale

**Fornitori**

<b>Azioni</b>	<b>Responsabili</b>	<b>Obiettivi</b>
<b>Valutazione dei questionari ricevuti dai fornitori.</b> <b>Individuazione di possibili criticità.</b> <b>Promozione di azioni di rimedio.</b> <b>Diffusione dello standard SA8000.</b>	Direzione, Resp. SA8000	Raccogliere ed analizzare i questionari dei fornitori. Effettuare almeno una visita conoscitiva presso un fornitore

**Organizzazioni Sindacali**

<b>Azioni</b>	<b>Responsabili</b>	<b>Obiettivi</b>
<b>Aggiornare le rappresentanze sindacali circa l'applicazione della norma e le risultanze delle ispezioni (incontri – mail – sito)</b>	Direzione, Resp. SA8000	Integrare le problematiche tipicamente sindacali con quelle di responsabilità sociale

### 6.2.3. Indicatori di responsabilità sociale

Nel presente documento sono esposti gli andamenti di alcuni indici di prestazione aziendale in termini di gestione del personale.

Dopo una sistematica analisi dei dati al fine di valutarne il consolidamento, si ritiene opportuno fissare degli obiettivi di miglioramento.

A questo proposito si riportano i grafici degli indici nei quali gli obiettivi sono rappresentati da linee di livello, la direzione delle frecce stabilisce se l'obiettivo è di superare o mantenersi al di sotto delle soglie definite.

OBIETTIVI	INDICI	AZIONI
<b>Obiettivi di Salute e Sicurezza</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⬇ Indice di frequenza infortuni senza itinere &lt; 70</li> <li>⬇ Indice di gravità infortuni senza itinere &lt; 1,2</li> <li>⬇ Numero di infortuni senza itinere &lt; 45</li> </ul>	<p>Gli obiettivi saranno perseguiti attraverso: la formazione ed informazione del personale a tutti i livelli con specifico riferimento ai preposti e responsabili aziendali;</p> <p>systematica sorveglianza da parte di RSPP;</p> <p>systematica sorveglianza da parte di Resp. Sistema di Gestione Integrata;</p> <p>verifiche a cura di SGI sui servizi;</p> <p>applicazione OHSAS Sicurezza e salute sui luoghi di lavoro che consente un puntuale monitoraggio della situazione del personale e dei servizi.</p>
<b>Obiettivi di gestione del personale (contratti, professionalità e formazione)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⬇ Ore straordinarie / Ore totali &lt; 7 %</li> <li>⬇ Incidenza Part time &lt; 60%</li> <li>⬇ Ore formazione / Ore lavorate &gt; 0,2%</li> </ul>	<p>Gli obiettivi saranno perseguiti attraverso un miglioramento della pianificazione delle risorse.</p>

OBIETTIVI	INDICI	AZIONI
	<ul style="list-style-type: none"> <li>⬇ Percentuale di inserimenti iniziali risultati efficaci al primo tentativo &lt; 75 %</li> <li>⬇ Numero di iniziative formative intraprese nell'anno &lt; 5</li> <li>⬇ Percentuale di azioni formative realizzate rispetto a quelle pianificate &lt;50%</li> <li>⬇ % azioni formative (tra quelle realizzate) risultate efficaci rispetto ai risultati attesi &lt;75%</li> <li>⬇ n. di addetti che non possiedono i titoli professionali stabiliti nel progetto o negli standard interni &gt;2</li> <li>⬇ ore medie di formazione per ciascun lavoratore previsti dal piano di progettazione &lt;12</li> </ul>	<p>Gli obiettivi saranno perseguiti attraverso una programmazione dettagliata del piano formativo annuale ed un miglioramento continuo delle modalità di gestione della selezione del personale.</p> <p>Supervisione sui servizi a cura del coordinatore e del resp. SGI attraverso audit periodici</p>
<b>Obiettivi di erogazione del servizio (rispetto requisiti progettuali contrattuali - apporto migliorie al servizio - capacità di inserimento dei bambini e di miglioramento del loro percorso)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⬇ n. "NC di prodotto" imputabili al personale &gt;3</li> <li>⬇ n. di servizi in cui è stato avviato concretamente un percorso di revisione della documentazione di lavoro &gt;5</li> <li>⬇ n. di bambini che non hanno migliorato il proprio percorso nel corso dell'anno &gt;10</li> <li>⬇ N° di inserimenti dei bambini non andati a buon fine &gt;10</li> </ul>	<p>Gli obiettivi saranno perseguiti attraverso un monitoraggio costante sia delle modalità di gestione ed organizzazione dei servizi sia della frequenza e della vita dei bambini all'interno dei servizi.</p>
<b>Obiettivo di sondaggio della clientela (interna ed esterna)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⬇ % di ritorno dei "questionari utente" &lt;75%</li> <li>⬇ % di ritorno dei "questionari personale" &lt;75%</li> <li>⬇ punteggio medio conseguito sui "questionari" &lt;3</li> <li>⬇ n. reclami del cliente &gt; 5</li> <li>⬇ punteggio medio conseguito sui "questionari" &lt;3</li> <li>⬇ n. reclami del cliente &gt; 5</li> </ul>	<p>Gli obiettivi saranno perseguiti attraverso una accurata indagine che coinvolge sia clienti interni che clienti esterni.</p>

OBIETTIVI	INDICI	AZIONI
<b>Obiettivi</b> di funzionamento dei mezzi e delle attrezzature destinati al servizio	✚ n. di episodi in cui i mezzi e le attrezzature adibite al servizio hanno presentato anomalie o guasti dovuti a carenze/imperizie manutentive o a cattivo utilizzo da parte del personale > 5	Gli obiettivi saranno perseguiti attraverso la supervisione ed il controllo periodico delle attrezzature e dei mezzi con il coinvolgimento dei responsabili di ogni struttura educativa.
<b>Obiettivi</b> capacità di espandersi sul mercato di riferimento	✚ incremento % del fatturato rispetto all'anno precedente >5%	Gli obiettivi saranno perseguiti attraverso la ricerca e lo sviluppo di nuovi interventi progettuali.
<b>Obiettivo</b> progettare in maniera efficace e realistica rispetto alle esigenze esterne e alle risorse a disposizione	✚ n. di progetti tecnici ancora da validare che, dopo un primo periodo di sperimentazione NON hanno soddisfatto i criteri di validazione previsti dal piano di progettazione > 0	L'obiettivo sarà perseguito attraverso una accurata analisi della domanda e del contesto di riferimento (territoriale, economico...)
<b>Obiettivo</b> di coinvolgere i fornitori ai fini di aumentare la qualità del servizio e la responsabilità sociale complessiva	✚ n. NC dei fornitori >5	L'obiettivo sarà perseguito attraverso un monitoraggio ed una analisi delle performance dei fornitori.

**7. Tabella di valutazione dei rischi ai sensi della nuova norma SA 8000:2014.**

Inseriamo nel presente Bilancio e Riesame della Direzione la tabella di valutazione dei rischi ai sensi della norma SA 8000:2014 (1 – basso – 2 medio – 3 alto)

<b>VALUTAZIONE RISCHI - LAVORO INFANTILE</b>						
Contesto Infanzia non utilizza né fornisce sostegno all' utilizzo del lavoro infantile, ciò viene ribadito nella politica per la Responsabilità Sociale e condiviso da tutto il personale. La politica ContestoInfanzia favorisce azioni di rimedio a favore di bambini per i quali si riscontra una situazione lavorativa che non rientra nella definizione di lavoro infantile.						
PERICOLO/MINACCIA	PROBABILITA'	P	GRAVITA'	G	RISCHIO	R
Assunzione di un bambino	La qualifica minima per i dipendenti è il possesso di un diploma di scuola media inferiore. In sede di assunzione vengono verificati documenti originali	1	Bassa gravità. In situazioni estreme (persona che dimostri fisicamente un'età maggiore della reale) potrebbe essere assunto un minore ma non un bambino.	1	Non vi è rischio.	1
TOTALE		1		1		1
<b>VALUTAZIONE DEI RISCHI – LAVORO FORZATO O OBBLIGATO</b>						
Contesto Infanzia non ricorre né sostiene l' utilizzo del lavoro obbligato e non richiede al personale di lasciare "depositi" in denaro o documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro. Contesto Infanzia non richiede normalmente l'effettuazione di lavoro straordinario, in ogni caso, se in circostanze aziendali eccezionali e per brevi periodi, si dovrà ricorrere a lavoro straordinario (superiore alle 40 ore settimanali), questo non può eccedere le 12 ore settimanali per lavoratore e sarà retribuito come previsto dal contratto di lavoro collettivo.						
PERICOLO/MINACCIA	PROBABILITA'	P	GRAVITA'	G	RISCHIO	R
Costrizione al lavoro straordinario.	Bassa. Non viene normalmente richiesto lavoro straordinario. In occasione di eventi straordinari, non soggetti a decisioni aziendali, il personale potrebbe dover operare nei cantieri.	1	Bassa. L'ammontare delle ore extra orario e la frequenza degli accadimenti è irrilevante.	1	Basso. Non sussistono problemi di straordinario.	1
Riduzione della libertà di spostamento.	Nulla. Non sono presenti servizi e controlli che riducano la libertà.	1	Nulla.		Nulla.	1
Inadempienza contrattuale sull'orario di lavoro.	Bassa. La possibilità di inadempienza contrattuale è molto remota.	1	Bassa. L'ammontare delle ore extra orario e la frequenza degli accadimenti è irrilevante.	1	Basso. Non sussistono problemi di straordinario.	1

TOTALE		1		1		1
<b>VALUTAZIONE RISCHI - Salute e sicurezza</b> Contesto Infanzia gestisce la SSL garantendo: <ul style="list-style-type: none"> <li>• la formazione continua relativamente ai rischi, alle misure di prevenzione e protezione nonché alle corrette prassi operative</li> <li>• l'analisi del rischio e l'adozione di opportune misure di protezione (DVR)</li> <li>• il mantenimento di un ambiente di lavoro confortevole e pulito compresi i servizi igienici.</li> </ul>						
PERICOLO/MINACCIA	PROBABILITA'	P	GRAVITA'	G	RISCHIO	R
Infortunio sul lavoro	Allo stato attuale Bassa. La probabilità di infortuni sul lavoro è, in relazione ad un'analisi dello storico, molto bassa in quanto Contesto Infanzia ha sempre investito tempo e risorse nella gestione della sicurezza aziendale (DPI E Formazione completa e continua a tutto il personale operativo) ed acquisizione OHSAS 18001	2	Media . La casistica infortuni esistente e molto limitata visto che gli infortuni degli ultimi anni sono stati pochissimi	1	Basso. La valutazione è molto precauzionale	2
Inadempienza al D.Lgs. 81	Bassa. La collaborazione con Consulente Esterno qualificato garantisce l'aggiornamento normativo – applicazione OHSAS 18001 – visite programmate sui servizi a cura di RSPP e Resp.SGI	2	Bassa. Le eventuali infrazioni possono essere di tipo formale e non pregiudicano la salute e sicurezza dei lavoratori.	1	Basso. Il rischio è basso in virtù della notevole attenzione con cui viene trattata la salute e la sicurezza.	2
<b>TOTALE</b>		<b>2</b>		<b>1</b>		<b>2</b>
<b>VALUTAZIONE RISCHI - Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva</b> Contesto Infanzia rispetta il diritto di tutto il personale di formare ed aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva. Garantisce inoltre che i rappresentanti del personale non siano soggetti a discriminazione e che tali rappresentanti possano comunicare coi propri iscritti nel luogo di lavoro.						
PERICOLO/MINACCIA	PROBABILITA'	P	GRAVITA'	G	RISCHIO	R
Limitazione alla libertà di associazione sindacale	Bassa. La Politica Aziendale e sempre stata votata al Confronto con i Sindacati e a sempre favorito l'iscrizione dei propri dipendenti.	1	Bassa.	1	Basso. La Direzione non necessita di promuovere la presenza del sindacato, anche se ha identificato lo stesso tra i propri stakeholder e provvede costantemente alla informazione dei	1



Violazione della contrattazione collettiva	Bassa. Il contratto è conosciuto da parte dei lavoratori . Buste Paga spiegate regolarmente ai lavoratori	1	Bassa.	1	risultati SA8000 . Basso. Non è presente un rischio concreto di mancata attuazione del contratto di lavoro nazionale.	1
<b>TOTALE</b>		<b>1</b>		<b>1</b>		<b>1</b>

**VALUTAZIONE RISCHI - Discriminazione**

Contesto Infanzia non attua né garantisce sostegno alla discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base ad etnia, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica. Contesto Infanzia non interferisce con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi o

pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a etnia, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica.

In Contesto Infanzia non sono permessi comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

PERICOLO/MINACCIA	PROBABILITA'	P	GRAVITA'	G	RISCHIO	R
Discriminazione all'atto della ricerca del personale e della sua assunzione	Bassa. Per mansioni di Ufficio inserimento in relazione alla professionalità del candidato e ai requisiti minimi richieste dalle relative schede di funzione .	1	Bassa.	1	Basso. Non è presente un rischio concreto ed esteso di discriminazione all'atto dell'assunzione.	1
Atti discriminatori e comportamenti offensivi e coercitivi	Basso. L'ambiente di lavoro di poche persone (sullo stesso luogo di lavoro) può essere causa di screzi e rivalità che possono essere confuse con discriminazioni o isolamento delle persone. La Direzione non favorisce queste situazioni ma deve vigilare affinché non si presentino – <b>supervisione dei gruppi di lavoro a cura di esperto</b>	2	Basso. Qualsiasi questione non dovrebbe portare a situazioni di grave discriminazione Presente nei Cantieri sempre Resp. Cantieri che ha la responsabilità di vigilare	2	Basso. Non è presente un rischio concreto ed esteso di discriminazione.	4
<b>TOTALE</b>		<b>2</b>		<b>2</b>		<b>4</b>

**VALUTAZIONE RISCHI - Procedure disciplinari**

Contesto Infanzia non utilizza né da sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o

fisica, abuso verbale.						
PERICOLO/MINACCIA	PROBABILITA'	P	GRAVITA'	G	RISCHIO	R
Utilizzo di provvedimenti disciplinari non consentiti dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL	Quasi Nullo ma l'utilizzo dello strumento, come da relativa procedura, è gestito solamente nei casi previsti dal CCNL	1	Bassa. L'evento di un provvedimento disciplinare non consentito risulta quasi nullo, per la professionalità del ns Resp. Risorse Umane	1	Basso. In ogni caso il rischio di un'aperta violazione del requisito normativo è quasi nullo.	1
<b>TOTALE</b>		<b>1</b>		<b>1</b>		<b>1</b>
<b>VALUTAZIONE RISCHI - Orario di lavoro</b>						
L'orario di lavoro praticato in Contesto Infanzia è conforme alle leggi vigenti; non viene per nessuna ragione richiesto al personale di lavorare in maniera continuativa per un periodo superiore alle 40 ore settimanali, il sabato e la domenica generalmente non sono giorni non lavorativi o festivi, nei casi in cui lo fossero viene comunque garantito il riposo settimanale e il rispetto delle 11 ore di riposo tra un turno e l'altro						
PERICOLO/MINACCIA	PROBABILITA'	P	GRAVITA'	G	RISCHIO	R
Violazione del CCNL in termini di orario di lavoro	Basso. Un impegno di lavoro maggiore può essere richiesto in prossimità di gare importanti	1	Basso. I casi sono molto rari e perciò non rappresentano una gravità.	1	Basso. Il rischio di violare il requisito di norma è molto basso.	1
<b>TOTALE</b>		<b>1</b>		<b>1</b>		<b>1</b>
<b>VALUTAZIONE RISCHI - Retribuzione</b>						
Contesto Infanzia garantisce, per i propri dipendenti, una regolare retribuzione conforme al contratto collettivo nazionale, così come le trattenute.						
PERICOLO/MINACCIA	PROBABILITA'	P	GRAVITA'	G	RISCHIO	R
Violazione del CCNL in termini di retribuzione	Basso. Sono molto improbabili violazioni per la professionalità del Resp. Risorse Umane	1	Basso. Eventualmente possono verificarsi degli errori involontari	2	Basso. Il rischio di violazioni del requisito normativo è molto basso	2
Corrispondenza di salari che non garantiscono la sussistenza minima.	Basso. La retribuzione prevista dal CCNL è commisurata al costo della vita	1	Bassa.	1	Basso.	1
<b>TOTALE</b>		<b>1</b>		<b>1</b>		<b>2</b>
<b>VALUTAZIONE RISCHI - Sistema di gestione</b>						
La Direzione Contesto Infanzia definisce e rivede annualmente la propria politica aziendale in materia di responsabilità sociale.						
La politica comprende gli impegni a:						
<ul style="list-style-type: none"> <li>• conformarsi a tutti i requisiti della norma SA8000 e a tutti gli accordi sottoscritti;</li> <li>• conformarsi alle leggi nazionali e alle altre leggi vigenti e a rispettare gli strumenti internazionali;</li> <li>• migliorare continuamente il sistema.</li> </ul>						
La politica viene documentata, implementata nelle procedure e nei programmi di miglioramento, mantenuta attiva attraverso la discussione in sede di riesame, comunicata e resa accessibile in forma comprensibile a tutto il personale.						
La politica è resa disponibile al pubblico attraverso un sito internet appositamente sviluppato.						
Contesto Infanzia garantisce che i requisiti della norma SA8000 siano compresi e implementati a tutti i livelli dell'organizzazione; in particolare vengono attuati:						
<ul style="list-style-type: none"> <li>• una chiara definizione di ruoli, responsabilità e autorità;</li> </ul>						

- la formazione del personale di nuova assunzione o temporaneo;
- la formazione periodica e programmi di sensibilizzazione per il personale esistente;
- continuo monitoraggio delle attività e dei risultati per dimostrare l'efficacia dei sistemi implementati in relazione alla politica Contesto Infanzia e ai requisiti della norma.

Contesto Infanzia ha definito procedure e responsabilità per indagare, trattare e rispondere alle problematiche rilevate dalle altre parti interessate, specialmente i dipendenti, in merito a situazioni non conformi alla politica di responsabilità sociale e ai requisiti della norma.

Non vengono presi provvedimenti disciplinari, decisioni di licenziamento o attuate discriminazioni verso qualsiasi dipendente che fornisca informazioni riguardanti la conformità alla norma.

È compito della Direzione individuare e implementare rimedi e azioni correttive nonché destinare le risorse adeguate e appropriate alla natura e alla gravità di ogni non-conformità.

Vengono mantenute le evidenze della conformità dei sub-fornitori ai requisiti della norma.

Dove richiesto dai contratti stipulati con i clienti Contesto Infanzia fornisce informazioni e permette l'accesso delle parti interessate per verifiche di conformità ai requisiti della norma.

PERICOLO/MINACCIA	PROBABILITA'	P	GRAVITA'	G	RISCHIO	R
Mancata o carente gestione della politica e del miglioramento.	Bassa. La Direzione è impegnata nella definizione della politica e nella stesura del riesame.	2	Bassa. Il sistema non dovrebbe avere ripercussioni gravi	2	Basso. Non è presente nessun rischio di carenze	4
Mancata o carente gestione dei reclami SA8000	Bassa. Potrebbero verificarsi ritardi e carenze nelle risposte ai reclami. Non sono stati a oggi registrati reclami sul comportamento di Contesto Infanzia in merito alla SA8000.	2	Bassa. La non presenza di reclami rende quasi nulla la situazione.	2	Basso. Non sono presenti rischi importanti.	4
<b>TOTALE</b>		<b>2</b>		<b>2</b>		<b>4</b>

**Conclusioni:** come è possibile vedere anche nei seguenti grafici il rischio medio è molto basso. Sono stati inseriti 2 elementi nuovi nella valutazione dei rischi rispettivamente al campo inserente la Discriminazione e la Salute e la Sicurezza accogliendo il consiglio suggerito in fase di audit a cura di SGS di utilizzare le sollecitazioni emerse dall'indagine del clima interno ai fini della valutazione dei rischi.

**Rischio globale medio: 1,8** Rischio maggiore: Discriminazione - Sistema di gestione

**Aspetti di miglioramento:** implementazione degli strumenti a favore del personale in servizio al fine di garantire un maggior sostegno nell'espletamento delle attività lavorative e del benessere organizzativo.

## **8. MONITORAGGIO FORNITORI**

Per la valutazione dei fornitori critici di ContestoInfanzia si rimanda all' Allegato "Albo Fornitori Qualificati " e "Schede Fornitori", sistema di monitoraggio dei fornitori i conformità ai requisiti dello standard SA8000 e Iso 9001, presenti nel sistema.

### **RISULTATI OTTENUTI**

Per quanto riguarda il monitoraggio dei fornitori, esso è stato condotto:

1- attraverso la somministrazione di un questionario informativo sul rispetto dei requisiti previsti (a cui è stato allegato l'impegno scritto da firmare per il rispetto requisiti SA8000 e la Politica aziendale); per le aziende già certificate SA8000 e quindi aderenti ai principi di Responsabilità Sociale, si è ritenuto di assegnare il punteggio massimo; il questionario è stato suddiviso tra fornitori aziende e liberi professionisti.

2- attraverso Audit SA8000 di II^ parte su fornitori critici;

Al 2019 non tutti i fornitori hanno riconsegnato il questionario compilato. Entro il mese di gennaio 2020 si provvederà alla emissione di un nuovo albo aggiornato. È obiettivo dell'azienda ottenere il 100% di questionari e impegni scritti.

*Il Consiglio di Amministrazione di  
ContestoInfanzia*

**Rosignano Solvay, 8 gennaio 2020**