COLAS
PULIZIE LOCALI

Bilancio SA8000

Edizione 2026

COLAS PULIZIE LOCALI SOC. COOP.
Via Romagnoli 13, 48123 Ravenna
C.F. e P.IVA 00344800396
PEC: colaspulizielocali@ciclatpec.ra.it

Stampa responsabilmente, risparmia carta ed energia

Bilancio SA8000

Riesame del sistema per la gestione della Responsabilità Sociale d'Impresa

Edizione 2026

Il presente documento è il risultato del riesame del sistema di gestione della Responsabilità Sociale da parte della Direzione.

I dati riportati nel documento sono relativi all'esercizio **2025**, mentre le informazioni sono aggiornate alla data di emissione.

Ravenna, 27 febbraio 2026

Redatto da

Social Performance Team (SPT)

Approvato da

Legale Rappresentante

COLAS PULIZIE
LOCALI Soc. Coop.
via Romagnoli, 13 - 48100 RAVENNA
Tel. 0544.608111 - Fax 0544 608180
C.F. e P. IVA 00344800396

Indice dei contenuti

La Commissione europea ha definito la "responsabilità sociale delle imprese" (RSI) come "*l'integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate*".

La responsabilità sociale delle imprese riguarda gli interventi delle imprese che vanno al di là dei loro obblighi giuridici nei confronti della società e dell'ambiente.

Introduzione al bilancio SA8000 5

Profilo della società 7

Servizi 10

Politica di responsabilità sociale.....12

Requisiti di responsabilità sociale.....14

Monitoraggio del sistema.....21

Obiettivi di miglioramento.....23

Introduzione al bilancio SA8000

Definizione

Il Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000 è un documento informativo pubblico sugli effetti sociali delle attività di **COLAS Pulizie Locali Soc. Coop.** (nel seguito COLAS PL); esso fornisce un resoconto sulle azioni svolte e sulle iniziative future della Società.

Ha una periodicità di redazione annuale e riporta i valori, la situazione e gli obiettivi della Società 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, elementi che definiscono, verificano e potenziano l'impegno di COLAS PL.

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

a) 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
b) è un mezzo di comunicazione, perché informa e raccoglie informazioni dai soggetti interessati, che compartecipano meglio e più ampiamente alla condotta della Società.

Il presente documento è diffuso tramite la sua distribuzione presso gli uffici aziendali, l'invio alle parti interessate.

Destinatari

Il Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000 è rivolto ai soggetti che hanno relazioni significative con l'azienda, e in particolare a:

- Soci
- Lavoratori
- Committenti
- Comunità locale
- Interlocutori economico / commerciali
- Pubblica Amministrazione
- Fornitori.

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

Obiettivi

L'obiettivo del Bilancio Sociale SA8000 è quello di fornire un resoconto relativo alle iniziative sviluppate da COLAS PL e comunicare in maniera chiara e trasparente a tutti gli *Stakeholder* 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, i princìpi, le regole e gli obiettivi di riferimento
- fornire informazioni sugli effetti sociali che derivano dalle scelte aziendali
- favorire il dialogo, il coinvolgimento e il consenso dei soggetti interessati
- aiutare la Direzione nella definizione delle scelte
- realizzare pienamente il sistema di responsabilità sociale e la certificazione SA8000.

Metodologia

La metodologia con cui è stato realizzato il presente documento deriva dal sistema di Responsabilità Sociale SA8000 di COLAS PL.

Tale metodologia è del tutto simile a quanto già in atto per i sistemi di gestione per la qualità (ISO 9001), per l'ambiente (ISO 14001) e per la salute e sicurezza del lavoro (ISO 45001).

Il Sistema di Responsabilità Sociale SA8000, infatti, rappresenta il mezzo con cui l'azienda intende migliorare le proprie prestazioni nel campo sociale.

Nell'elaborazione del Bilancio sono stati seguiti i seguenti princìpi:

di carattere generale

- trasparenza, che si riferisce alla capacità di non lasciare zone d'ombra
- inclusività, che riguarda il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati
- verificabilità, in ordine all'accessibilità dei dati da parte di terzi

relativi alla quantità di informazioni

- completezza, riguardo all'interezza delle informazioni da riportare
- rilevanza, cioè la significatività delle informazioni raccolte e presentate

relativi all'affidabilità delle informazioni

- accuratezza, che riguarda l'esattezza delle informazioni
- neutralità, che indica la capacità di essere imparziali nel trattare i dati
- comparabilità, che deve permettere il confronto dei dati nel corso del tempo

relativi all'accessibilità delle informazioni

- chiarezza, cioè leggibilità delle informazioni
- tempestività, cioè regolarità e periodicità del Bilancio.

Tali principi saranno seguiti su un orizzonte di tempo di medio-lungo termine, nell'ambito della strategia di sostenibilità di COLAS PL.

Profilo della società

COLAS PL nasce nel 1975 per fornire servizi di pulizia e igiene ambientale. La nostra squadra oggi è composta da oltre 500 soci e lavoratori e una flotta di oltre 200 mezzi.

I nostri operatori e le nostre operatrici lavorano in tutta l'Emilia-Romagna, con una forte presenza a Ravenna e Riccione dove sono presenti due sedi amministrative, operative e logistiche.

Società

COLAS PL da oltre 30 anni opera nel campo della pulizia e dell'igiene. Si presenta sul mercato come un vero e proprio punto di riferimento nel settore, grazie alla lunga esperienza maturata e all'impegno continuamente profuso nella esecuzione dei lavori.

La Cooperativa è stata costituita nel 1975, associa e dà lavoro a centinaia di persone ed opera prevalentemente in Emilia-Romagna.

COLAS PL è associata al Consorzio C.I.C.L.A.T., che è il consorzio nazionale del settore servizi della Confcooperative.

COLAS PL ha la sua sede a Ravenna e grazie all'ampia disponibilità di personale, materiali e attrezzature, riesce a proporsi come un valido soggetto nell'esecuzione di servizi di tipo igienico nei confronti di clienti del settore pubblico, privato e aziendale.

Grazie al costante impegno del personale ed alle certificazioni ISO 9001, ISO 45001 e ISO 14001, la Cooperativa assicura servizi all'insegna della professionalità.

COLAS PL garantisce ai propri clienti un'ampia gamma di servizi, per ogni specifico tipo di esigenza.

Tali servizi sono espressi da procedure costantemente aggiornate e fonte di supporto continuo nei lavori, che vengono così eseguiti con rapidità ed efficienza, sia che si tratti d'interventi ordinari, che straordinari.

Oggi COLAS PL è un'organizzazione moderna, ma con radici profonde, che crede nell'etica del lavoro, nel rispetto reciproco, nella centralità del valore umano, nell'impegno sul campo, nella volontà di migliorare le relazioni sociali.

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.

Tale società è regolata tramite un sistema responsabile e democratico, è improntata all'equità, alla mutualità e alla solidarietà di comportamento ed è aperta alla creazione di progetti utili alla comunità locale.

Nel caso di COLAS PL, occorre aggiungere che la scelta di aderire al Consorzio C.I.C.L.A.T. e alla confederazione di Confcooperative riveste un ulteriore e più preciso significato etico: quello, cioè, di aver sempre riconosciuto la necessità di operare affinché le dimensioni umane più elevate e quelle dello sviluppo economico coesistano armonicamente.

COLAS PL, infatti, sa bene che il progresso della cooperativa non è disgiunto dall'efficienza dell'agire imprenditoriale; ma riafferma con forza che al centro del suo interesse ci sono i valori umani, sociali, spirituali, nonché i principi che li tutelano e li promuovono.

Principi

L'impostazione etica di COLAS PL sopra delineata si riconosce dunque nei seguenti princìpi cooperativi, espressi nelle linee-guida confederali:

Adesione libera e volontaria: l'adesione alla cooperativa deve essere volontaria e non deve essere oggetto di restrizioni artificiose, né di discriminazioni sociali, politiche, razziali o religiose.

Controllo democratico da parte dei soci: la cooperativa è un'organizzazione democratica, dove i soci hanno uguale diritto di voto.

Partecipazione economica dei soci: l'eventuale interesse sul capitale sociale deve essere limitato; gli avanzi di gestione appartengono ai soci e devono essere ripartiti in modo che nessuno sia favorito, secondo finalità di sviluppo degli affari sociali, istituzione di servizi comuni, distribuzione ai soci.

Autonomia e indipendenza: la cooperativa è un'organizzazione autonoma e indipendente da altre organizzazioni.

Educazione, formazione e informazione: la cooperativa deve fornire ai soci, dirigenti, amministratori e dipendenti l'educazione e la formazione necessarie per poter contribuire efficacemente allo sviluppo della cooperativa stessa. Deve inoltre curare la diffusione presso l'opinione pubblica dei principi, dei metodi e dei benefici della cooperazione.

Cooperazione tra cooperative: la cooperativa, al fine di soddisfare più efficacemente i propri soci e di rinforzare l'intero movimento cooperativo, deve operare attivamente ed in modo coordinato assieme alle altre cooperative su scala locale, nazionale ed internazionale.

Impegno verso la collettività: la cooperativa lavora per lo sviluppo sostenibile della collettività di cui sono espressione ed alla quale appartengono attraverso politiche approvate dai loro soci.

Valori

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

COLAS PL, di conseguenza, riconosce come fondamentali i valori umani primariamente rappresentati da:

- onestà, intesa come qualità di chi è moralmente integro, in particolare nei rapporti con gli altri
- lealtà, intesa come fedeltà ai princìpi e all'identità di COLAS PL
- responsabilità, intesa come consapevolezza delle proprie azioni e delle relative conseguenze
- impegno, inteso come comprensione del proprio ruolo e come capacità di portarlo a buon fine
- trasparenza, intesa come linearità degli atti e dei comportamenti, senza alterazioni della realtà
- rispetto, inteso come riguardo e attenzione nel comportamento con gli altri
- solidarietà, intesa sia come interesse verso gli altri nella condivisione degli impegni e delle responsabilità, sia come reciproca assistenza.

Governance

La Governance aziendale è descritta nelle seguenti tabelle.

Consiglio di Amministrazione	
Presidente	Montanari Nicoletta
Vicepresidente	Lonzardi Michela
Consigliere	Taroni Monica Fabbiani Monia Giacomini Patrizia Soffritti Maria Rosa Malatesta Giuseppina

Struttura organizzativa	
Legale Rappresentante	Montanari Nicoletta
Responsabile tecnico	Gardini Alessandro
Amministrazione e Finanza	Gian Luigi Vicari
Risorse Umane	Lidia Palumbo
Direttore Raccolta rifiuti urbani	Stefano Selleri

Collegio Sindacale	
Presidente	Tarroni Remo
Sindaci Effettivi	Venturini Antonio
	Colonelli Patrizia
Sindache Supplenti	Martini Renata
	Bertoni Carla

Revisore Legale
Piraccini Andrea

Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/01	
Presidente Monocratico	Antonio Gambi

Certificazioni

Certificazioni

La Cooperativa è in possesso delle seguenti certificazioni:

- Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale SA8000
- Sistema di Gestione per la Qualità secondo la norma UNI EN ISO 9001;
- Sistema di Gestione Ambientale secondo la norma UNI EN ISO 14001;
- Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro secondo la norma ISO 45001.

Altre qualifiche

La società ha ottenuto l'assegnazione del Rating di Legalità, strumento individuato dall'Autorità Garante della Concorrenza del Mercato (AGCM), che riconosce una premialità alle aziende che operano secondo i principi della legalità, della trasparenza e della responsabilità sociale.

L'attestazione rilasciata è la n. RT/3645 del 24/06/2025 che attribuisce a COLAS PL il punteggio di **Rating di legalità** pari a:

★★

(**2 stelle**).

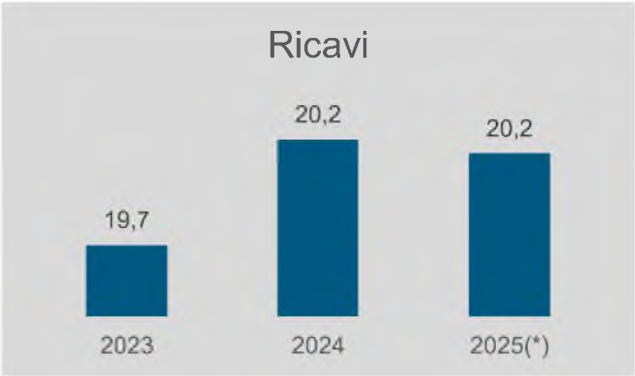
Ai sensi dell'art.1, comma 53 della Legge 190/2012, COLAS PL è regolarmente iscritta alla **White List** della prefettura di Ravenna con il protocollo N. 1668 del 31/10/2025.

Le White List sono elenchi istituiti presso ogni Prefettura che hanno lo scopo di rendere più efficaci i controlli antimafia rispetto alle attività imprenditoriali considerate più a rischio di infiltrazioni mafiose.

Per questo l'iscrizione all'elenco White List è obbligatoria per alcune specifiche categorie di imprese, qualora debbano stipulare contratti diretti o indiretti, come ad esempio contratti in subappalto, con la pubblica amministrazione.

Risultati aziendali

I risultati aziendali in termini di ricavi sono riportati nel seguente grafico.



(*) stima del ricavo

Servizi

Pulizie e sanificazioni

Pulizie civili

Servizi continuativi, periodici o straordinari di pulizia e disinfezione in aziende pubbliche e private: uffici, scuole, mense, enti pubblici, esercizi commerciali e industriali.

Il servizio è sempre personalizzato in base alle richieste del cliente e può prevedere servizi specifici di:

- Sanificazione
- Pulizia vetri di qualsiasi dimensione e altezza con utilizzo di piattaforme
- Trattamento pavimenti con la possibilità di servizi specifici di sigillatura, ceratura, deceratura, cristallizzazione del marmo
- Lavaggio moquette
- Lavaggio meccanizzato delle pavimentazioni
- Sgrossatura in cantieri di nuova e vecchia costruzione.

Pulizie sanitarie

Servizi continuativi, periodici o straordinari di pulizia, disinfezione sanificazione in ospedali e altre strutture sociosanitarie ad alto, medio e basso rischio.

Grazie all'uso di metodologie e strumenti ad alta efficienza, garantiamo la disinfezione e igienizzazione degli ambienti tra cui:

- Camere da letto, reparti e ambulatori
- Servizi igienici
- Sale operatorie
- Laboratori e camere bianche
- Ambienti di pronto soccorso

Tutti gli operatori impiegati per l'esecuzione dei nostri servizi sono sottoposti a formazione tecnica continua, a garanzia del completo rispetto dei protocolli sanitari destinati alle pulizie speciali.

Pulizia mense e cucine

In ambienti dove avvengono manipolazioni di alimenti il nostro personale opera seguendo i protocolli della legge 155 (H.A.C.C.P.) ed è soggetto a formazione specifica continua.

Spazzamento strade e raccolta rifiuti

Grazie all'esperienza maturata nei corsi degli anni, garantiamo un servizio puntuale ed efficiente per i clienti pubblici e privati. Ad oggi operiamo nelle Provincia di Rimini, Provincia di Ravenna, Provincia di Forlì-Cesena e Repubblica di San Marino con una forza lavoro pari a 280 unità e una flotta di 185 mezzi di varie tipologie.

I servizi prevedono:

- Raccolta rifiuti solidi urbani
- Trasporto rifiuti con mezzi di grandi volumetrie
- Trasporto di rifiuti pericolosi
- Spazzamento stradale e decoro urbano

Portierato, reception e servizio mensa

Forniamo personale specializzato e di esperienza per la gestione di teatri, musei e sedi allestite per eventi di pubblico spettacolo.

Il servizio di portierato, reception e servizio mensa prevede attività di:

- Biglietteria
- Accoglienza
- Sorveglianza sale
- Gestione bookshop
- Servizio informazioni
- Visite guidate
- Servizio alberghiero e servizio ausiliari mensa
- Gestione parcheggi

Settore scolastico

Ausilio, assistenza ai bambini e pulizie presso asili e scuole pubbliche e private.

Nostre operatrici e operatori di esperienza si occupano di assistenza ai bambini e supportano il personale scolastico nella gestione delle attività quotidiane di asili e scuole pubbliche e private.

Nel dettaglio forniamo:

- Supporto nelle attività quotidiane a bambini e personale scolastico
- Pulizia e disinfezione dei locali pubblici secondo la normativa vigente che prevede la riduzione al minimo della soglia batterica
- Pulizie mirate con prodotti e attrezzature specifiche per igienizzare superfici e servizi igienici

Politica di responsabilità sociale

Impegno della Direzione

COLAS PL riconosce ai valori etici di rispetto dei diritti dell'uomo un ruolo centrale nella strategia aziendale.

In quanto Società Cooperativa possiede un sistema di valori basati su principi quali la coniugazione di capitale e lavoro, l'etica e l'equità nel comportamento, la solidarietà tra le persone, la concezione interclassista e la distribuzione dei profitti, la partecipazione su base paritaria, il mutualismo, l'impegno verso la collettività e le generazioni future, la tradizione d'esperienze e di storia, la tolleranza ed il rispetto.

In considerazione di questi aspetti e del valore sociale dei servizi erogati, intende sostenere i valori umani e assumere comportamenti socialmente responsabili, gestendo la propria attività in modo corretto e attento alle aspettative di tutte le parti interessate. Per perseguire tale obiettivo l'impegno della Direzione COLAS PL è rivolto al continuo miglioramento di tutti gli aspetti connessi alla responsabilità sociale.

COLAS PL si impegna a soddisfare tutti i requisiti dello Standard SA8000, a rispettare gli strumenti internazionali come le Convenzioni ILO e quelle delle Nazioni Unite, a conformarsi alle leggi nazionali, alle altre leggi applicabili e ai requisiti volontariamente sottoscritti.

Per quanto riguarda i requisiti della Social Accountability, intende garantire, in tutta la filiera del suo processo produttivo, l'applicazione ed il rispetto dei requisiti della norma SA8000:2014 quali:

Lavoro infantile

COLAS PL non ricorre e non da sostegno all'utilizzo del lavoro infantile.

COLAS PL impiega solamente lavoratori maggiorenni, ma non può escludere che nella propria filiera produttiva possano verificarsi situazioni critiche. Per questo, COLAS PL ha emesso e mantiene aggiornata una propria policy, comunicata a tutte le parti interessate, per rimediare a situazioni di lavoro infantile.

In tale policy viene definito come COLAS PL intende fornire un adeguato sostegno finanziario e di altro genere ai bambini coinvolti nel lavoro infantile.

Lavoro forzato o obbligato

COLAS PL non ricorre e non da sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato, incluso il lavoro nelle prigioni, come definito dalla Convenzione ILO 29.

Nessun documento d'identità originale viene richiesto e trattenuto al momento dell'assunzione o di altri rapporti lavorativi.

COLAS PL sorveglia, attraverso un sistema di auditing documentato, le Società Consorziate e i propri fornitori al fine di verificare che nessun lavoratore sia sottoposto a lavoro obbligato in tutta la filiera.

Salute e sicurezza

COLAS PL garantisce un ambiente di lavoro sicuro e salubre e adotta misure efficaci per prevenire potenziali incidenti, infortuni o malattie professionali causate dalle condizioni lavorative.

Attraverso il proprio Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro, certificato ISO 45001, COLAS garantisce:

- un'efficace valutazione dei rischi che individua le fonti di pericolo, la gravità di eventuali danni e i provvedimenti presi per mitigare i rischi;
- la valutazione dei rischi connessi allo stato delle lavoratrici, per esempio: gravidanza, allattamento, ecc.;
- la dotazione di opportuni dispositivi di protezione collettivi e individuali;
- la formazione del personale e l'organizzazione per attivare il primo soccorso in caso di infortunio o malore;
- l'individuazione e la nomina dei responsabili della salute e sicurezza;
- la libera elezione di un rappresentante dei lavoratori per la salute e la sicurezza;

- la formazione periodica di tutti i lavoratori sui rischi della salute e sicurezza presenti nei luoghi di lavoro;
- la definizione di opportuni piani di emergenza da attuare in caso di pericolo.

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

COLAS PL riconosce a tutto il personale il diritto di associarsi alle organizzazioni sindacali di propria scelta.

La Cooperativa adotta la contrattazione collettiva applicabile al proprio settore merceologico.

COLAS PL vigila affinché i membri del sindacato e i rappresentanti dei lavoratori non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione per l'attività svolta. Viene garantita la possibilità di contatto tra i lavoratori e i propri rappresentanti sindacali.

Discriminazione

COLAS PL non ricorre e non sostiene nessuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

I comportamenti minacciosi, offensivi e/o sessualmente coercitivi che possono essere attuati attraverso gesti, linguaggio e altri contatti fisici non sono tollerati e sono perseguiti da opportuni provvedimenti disciplinari.

Pratiche disciplinari

I provvedimenti disciplinari applicati in COLAS PL sono solamente quelli previsti dallo Statuto dei lavoratori e dai contratti collettivi.

Non sono utilizzate o tollerate punizioni corporali, coercizioni fisiche o mentali nonché abusi verbali nei confronti del personale.

Orario di lavoro

Gli orari di lavoro rispettano le leggi vigenti e la contrattazione collettiva.

Il lavoro straordinario è limitato allo stretto necessario e del tutto volontario.

Retribuzione

COLAS PL applica i contratti collettivi nazionali di settore, per questo il salario percepito da tutto il personale è da ritenersi dignitoso e sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale.

Non vengono applicare trattenute sul salario per motivi disciplinari, salvo i casi previsti dallo Statuto dei lavoratori.

Pubblicazione e aggiornamento

La presente politica viene resa pubblica e disponibile a tutte le parti interessate attraverso i canali di comunicazione usualmente utilizzati da COLAS PL.

È responsabilità del Social Performance Team e della Direzione mantenere aggiornata la politica affinché sia sempre adeguata all'organizzazione COLAS PL.

Requisiti di responsabilità sociale

Lavoro infantile

Prescrizioni e mezzi di controllo

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.

Infatti, l'assolvimento del suddetto obbligo, che è volto a tutelare la crescita psico intellettiva del giovane, fa presumere che sia stata raggiunta la maturità necessaria affinché egli possa svolgere legittimamente e proficuamente un'attività lavorativa

COLAS PL si riconosce pienamente non solo nella legge, ma anche nei suoi princìpi fondativi, che sono la base per uno sviluppo armonioso e, allo stesso tempo, competitivo del nostro Paese.

Di conseguenza, COLAS PL esclude nel modo più assoluto l'utilizzo e il favoreggiamento del lavoro infantile, sia nella propria organizzazione, sia presso i fornitori e subfornitori.

A tali fini, COLAS PL ha definito apposite procedure documentate e regolarmente attuate che stabiliscono le regole di ricerca, selezione ed assunzione del personale, oltreché il monitoraggio dei fornitori e subfornitori.

Nel caso siano riscontrate situazioni di lavoro infantile, COLAS PL, per esempio nella catena di fornitura, è stata definita una specifica procedura di rimedio

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

Situazione e dati di riferimento

L'organico di COLAS PL presenta un'età media abbastanza alta, con una tendenza all'aumento. Tale tendenza può essere interpretata come elemento di fidelizzazione delle risorse umane, che preferiscono rimanere nella Cooperativa rispetto ad altre scelte. Attualmente tutto il personale risulta essere maggiorenne.

Lavoro obbligato

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.

Esso può assumere numerosi aspetti tra cui:

- forme contrattuali temporanee in cui un imprenditore impedisce al lavoratore di lasciare liberamente il lavoro;
- lavoro vincolato cioè costringere una persona a lavorare non per un compenso, ma per saldare un debito contratto precedentemente;
- costrizione al lavoro straordinario.

Per quanto riguarda gli strumenti normativi nazionali, è necessario far riferimento allo Statuto dei Lavoratori e ai principali contratti collettivi nazionali, oltre che territoriali, che disciplinano la contrattazione sul lavoro.

Il nuovo Testo Unico in materia di salute e sicurezza dei lavoratori (D.lgs. 81/08) ha emesso disposizioni atte a contrastare il fenomeno del lavoro sommerso e irregolare.

COLAS P L 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 delle risorse umane specifica le regole operative e di monitoraggio in tal senso.

Situazione e dati di riferimento

In COLAS PL non esistono situazioni di lavoro obbligato.

È, anzi, possibile affermare che, poiché la fedeltà negli anni da parte delle risorse umane è elevata, il clima aziendale può essere considerato positivo.

Tale clima deriva da una molteplicità di fattori, tra i quali vi sono:

- l'esplicazione dei principi e dei valori di riferimento in comportamenti pratici;
- lo spirito di squadra che da sempre permea la cooperativa;
- la valorizzazione dell'impegno e dei risultati;
- l'attenzione alle situazioni personali che presentano forti problematiche;
- la chiarezza nella definizione delle responsabilità e delle mansioni da svolgere;
- lo sviluppo delle capacità professionali tramite la formazione e l'affiancamento.

I dati statistici che verranno presentati nei seguenti paragrafi confermano queste affermazioni.

COLAS PL fornisce inoltre ai suoi dipendenti una serie di "benefits" volti a facilitare la vita lavorativa nel suo quotidiano trascorrere.

Si citano a proposito:

- buoni-pasto;
- indennità di rimborso giornaliera per le trasferte;
- copertura assicurativa contro gli infortuni.

COLAS PL non concede prestiti ai propri dipendenti. Ammette, comunque, la concessione di anticipi sulla ordinaria remunerazione nel caso di straordinaria e motivata necessità, riservandosi una valutazione specifica nel merito.

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

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.

COLAS PL rispetta pienamente il diritto di tutto il personale di organizzare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto di partecipare alla contrattazione collettiva; il personale è pienamente consapevole di tali diritti.

Esistono, infatti, all'interno di COLAS PL associazioni e rappresentanze sindacali liberamente costituite ed utili per il percorso di sviluppo comune della cooperativa.

A tali fini sono disponibili luoghi di riunione e attrezzature; nessuno dei rappresentanti sindacali, inoltre, subisce discriminazioni, molestie, intimidazioni o rappresaglie.

Una copia del Contratto Nazionale di Lavoro è a disposizione dei dipendenti presso l'ufficio personale, che rimane disponibile per ogni chiarimento al riguardo.

COLAS PL conferma quindi la sua elevata propensione al confronto, al dialogo e alla discussione nell'ottica della trasparenza di relazione con i lavoratori e i loro rappresentanti.

Come società aderente a Confcooperative, infatti, si ribadisce qui nuovamente l'importanza di una scelta valoriale imperniata sulla centralità della figura umana.

Situazione e dati di riferimento

In COLAS PL sono presenti RSU eletti direttamente dal personale; tali rappresentanti sindacali partecipano regolarmente 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;
- formazione;
- strumenti di flessibilità;
- ambiente di lavoro.

Per quanto riguarda le ore di sciopero presso la Cooperativa, sono sempre state storicamente ridotte, normalmente le cause di tali scioperi sono comunque ascrivibili a fattori che esulano da iniziative particolari della Cooperativa.

Salute e sicurezza

Prescrizioni e mezzi di controllo

Il D.lgs. 81/08 prevede l'adozione di un sistema di gestione per la salute e sicurezza che comprenda soluzioni organizzative e procedurali finalizzate alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

Gli infortuni possono diminuire se si studiano i "mancati infortuni" e le loro cause, tra le quali si citano:

- fattori personali: problemi che causano disattenzione, nervosismo, stanchezza;
- azioni pericolose: atti non sicuri come non usare gli indumenti protettivi, eccessiva fretta, eccessiva familiarità;
- condizioni tecniche di pericolo: ad esempio cavi in tensione, attrezzi in cattivo stato, condizioni atmosferiche precarie, rumore, videoterminali;
- incidente dall'ambiente operativo: l'ambiente, il contesto operativo, il luogo di lavoro (ad esempio un gradino rotto, un pavimento sdrucciolevole, un microclima inadatto).

In tal senso, COLAS PL attua sistematicamente misure per prevenire i rischi, gli incidenti e i danni alla salute che possano verificarsi presso la sede aziendale e gli altri luoghi di lavoro.

La Cooperativa, infatti, ha realizzato e mantiene attivo un sistema di gestione per la sicurezza e salute, certificato secondo la norma ISO 45001, che prevede:

- la presenza di un responsabile nominato dalla direzione e di un rappresentante dei lavoratori;
- l'analisi e la valutazione documentata del rischio e l'adozione di opportune misure di contrasto e protezione;
- la nomina del medico competente;
- la presenza di una squadra di primo soccorso;
- la formazione continua relativamente ai rischi, alle misure di prevenzione e protezione nonché alle corrette prassi operative;
- il mantenimento di un ambiente di lavoro confortevole e pulito, compresi i servizi igienici.

Le procedure e le registrazioni di riferimento sono definite nel sistema sicurezza adottato dalla Cooperativa.

La Cooperativa facilita le neomamme e le signore in attesa di maternità non solo rispettando i requisiti di legge, ma anche favorendo la dislocazione delle stesse su lavori che richiedano una fatica minore, e concedendo orari che permettano un'equilibrata conciliazione tra tempi di lavoro e tempi familiari.

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.

Per quanto riguarda la situazione sulla sicurezza dei lavoratori, il sistema di gestione per la sicurezza di COLAS PL gestisce e tiene sotto controllo due indicatori di infortunio:

IF Indice di Frequenza, che fornisce il numero di infortuni avvenuti ogni milione di ore lavorate:

IG Indice di Gravità, che indica il numero delle giornate di inabilità, invalidità o morte per ogni mille ore lavorate.

L'andamento di questi indici è riportato nei paragrafi seguenti

Discriminazioni

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 condiviso dalla Cooperativa, fin dal suo stesso statuto.

COLAS PL, infatti, non mette in atto, né sostiene la discriminazione tra i lavoratori: questo sia all'atto dell'assunzione, che per 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, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.

La diversità delle persone è considerata per COLAS PL un arricchimento, piuttosto che una problematica, e tale convinzione è condivisa sia dalla Direzione, che da tutto il personale.

Tali aspetti sono documentati nelle procedure del sistemi gestionale e in particolare nella procedura di gestione delle risorse umane.

Situazione e dati di riferimento

Il settore di lavoro in cui opera COLAS PL è un settore in cui, storicamente, la manodopera femminile ha costituito la preponderanza dei lavoratori.

Considerando che molte posizioni di responsabilità sia operative che gestionali sono occupate da personale femminile, si ritiene che l'aspetto delle pari opportunità non ponga particolari problematiche.

Per quanto riguarda l'aspetto dei lavoratori stranieri, il loro impiego è abbastanza costante nel corso degli anni, come conferma di un mutamento sociale a livello nazionale e di una maggiore integrazione nel tessuto locale.

Procedure disciplinari

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.

COLAS PL, ben conscia di tali regole, non mette in atto, né sostiene l'uso e le pratiche di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale.

Tali regole sono documentate, oltre che nel contratto di lavoro, nelle procedure del sistema di gestione della responsabilità sociale.

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.

Situazione e dati di riferimento

Le procedure disciplinari sono applicate con rigore e trasparenza con l'obiettivo di garantire il buon funzionamento dell'organizzazione e la corretta erogazione del servizio al cliente.

Nei paragrafi seguenti vengono riportati i dati statistici dei provvedimenti disciplinari.

Orario di lavoro

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 più recenti provvedimenti legislativi, 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.

COLAS PL riconosce e condivide l'importanza del giusto equilibrio tra tempo di lavoro e tempo di riposo ed opera perché tale equilibrio sia ricercato e raggiunto da tutti, nel rispetto delle esigenze di coordinamento.

I contratti di lavoro collettivi applicati in COLAS PL sono a carattere e valenza nazionale e, tra l'altro, prevedono:

- 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
- il miglioramento delle norme e dei compensi per l'uso del part-time.

COLAS PL rispetta pienamente le regole contrattuali ed adotta una settimana lavorativa standard di 40 ore.

COLAS PL garantisce ai lavoratori un giorno di riposo settimanale.

Poiché le sedi di lavoro sono, per la maggior parte dei dipendenti, diverse, COLAS PL effettua tramite i propri supervisori un attento monitoraggio del rispetto delle regole in materia.

Situazione e dati di riferimento

Storicamente l'organizzazione COLAS PL tende a ridurre al massimo il ricorso al lavoro straordinario.

I supervisori organizzano, infatti, in maniera autonoma il lavoro proprio e dei collaboratori con l'obiettivo di rimanere costantemente all'interno del normale orario di lavoro.

Questo concorda, tra l'altro, con quanto descritto generalmente nei contratti con la clientela, che è prevalentemente pubblica.

Per quanto riguarda le forme contrattuali applicate sono a tempo indeterminato, determinato e part-time.

Il ricorso al part-time è frequente e viene monitorato costantemente

Il volume di ore di lavoro e l'incidenza del lavoro straordinario sono riportate nelle statistiche dei paragrafi seguenti.

Retribuzione

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.

COLAS PL riconosce il salario dignitoso (*Living Wage*) come un aspetto fondamentale per la promozione del benessere individuale e collettivo, nonché un elemento cruciale per garantire la sostenibilità economica e sociale dell'azienda.

Questo principio si fonda su due pilastri normativi:

- La Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (art. 23), che stabilisce il diritto a una retribuzione che consenta al lavoratore e alla sua famiglia una vita conforme alla dignità umana.
- La Costituzione Italiana (art. 36), che garantisce ai lavoratori una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro svolto e sufficiente ad assicurare un'esistenza libera e dignitosa.

Il *Living Wage* è una retribuzione che consente ai lavoratori di coprire le necessità essenziali di base per sé e per la propria famiglia. Esso va oltre il salario minimo legale e tiene conto di:

- Alloggio: costo medio di affitti o mutui per abitazioni adeguate.
- Alimentazione: una dieta bilanciata che garantisca salute e benessere.
- Istruzione: costi diretti e indiretti legati all'educazione dei figli.

- Sanità: spese per cure mediche non coperte dal sistema sanitario nazionale.
- Trasporti: costi necessari per raggiungere il luogo di lavoro e soddisfare le esigenze familiari.
- Tempo libero e risparmi: quota destinata ad attività ricreative e risparmi.

L'adozione di contratti collettivi nazionali di lavoro è garanzia di pratiche retributive allineate o superiori a quanto imposto dalla legge e a quanto espresso mediamente dal mercato.

In ogni caso, il SPT calcola sistematicamente il salario dignitoso e lo confronta con i minimi salariali applicati.

Situazione e dati di riferimento

Sono regolarmente riconosciute la 13a e la 14a mensilità, nonché le indennità di trasferta nei casi applicabili.

È prevista, inoltre, l'assicurazione integrativa per la copertura degli infortuni professionali.

COLAS PL corrisponde gli stipendi, comprensivi delle eventuali altre voci aggiuntive, tramite accredito diretto sui conti correnti individuali.

COLAS PL versa le indennità previdenziali e comunque obbligatorie relative al personale agli Istituti di legge, nel più totale rispetto di quanto indicato dai contratti di lavoro e dalle leggi vigenti.

La retribuzione delle ore di straordinario è regolata in base a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali.

Sistema di gestione

Documentazione del sistema di gestione

La documentazione del sistema è stata sviluppata per rispondere ai requisiti della norma SA8000.

È stata sviluppata una valutazione dei rischi estesa a tutti i requisiti normativi, individuando gli aspetti che maggiormente possono comportare rischi di violazione di tali requisiti e/o di scadimento delle prestazioni di responsabilità sociale.

Nello sviluppo del sistema di responsabilità sociale si è ricercata la massima integrazione con gli altri sistemi di gestione presenti in azienda.

Social Performance Team (SPT)

La Direzione, pur mantenendo piena responsabilità sulla conformità allo standard, ha individuato un team per la gestione della responsabilità sociale.

Il SPT è composto in maniera equilibrata da un membro della Direzione e dal rappresentante dei lavoratori.

I compiti del SPT possono essere così riassunti:

- gestione documentale del sistema di responsabilità sociale;
- rapporti con l'ente di certificazione;
- monitoraggio del sistema;
- stesura del rapporto per il riesame della direzione;
- funzione di supporto nella gestione delle azioni correttive;
- funzione di supporto alla gestione dei reclami.

Valutazione dei rischi

L'analisi è finalizzata alla individuazione e valutazione dei rischi relativi alla responsabilità sociale a cui può essere soggetta l'organizzazione COLAS PL.

L'attività viene svolta utilizzando gli opportuni criteri e metodologie di valutazione.

Il rischio è un concetto probabilistico: è la probabilità che accada un certo evento capace di causare un danno. La nozione di rischio implica l'esistenza di una sorgente di pericolo (o minaccia) e delle possibilità che essa si trasformi in un danno.

Il rischio è perciò il prodotto tra una probabilità di accadimento e una gravità del possibile danno.

Il concetto di probabilità può essere interpretato in maniera diversa (frequenza, dato storico, ecc.), in ambito responsabilità sociale può dipendere da vari fattori non sempre indipendenti fra di loro quali: il contesto socioculturale, l'organizzazione aziendale, ecc.

La gravità non può essere valutata su una scala univoca per tutti i requisiti della SA8000 e deve essere di volta in volta valutata sul tipo di pericolo che incombe.

Per individuare i pericoli che incombono sull'organizzazione vengono considerate tutte le modalità di violazione dei requisiti della SA8000.

Questa indagine viene condotta sulla base della conoscenza delle dinamiche di mercato e dei contesti in cui opera COLAS PL, anche avvalendosi dell'allegato alla norma SA8000 "Indicatori di Performance SA8000".

Nella valutazione della probabilità vengono considerati sia i fattori ambientali esterni (contesto sociale, cultura locale, usi e consuetudini, credo religioso, livelli di benessere, pressioni e tensioni politiche, economiche, lobbistiche, ecc.) sia la capacità e la volontà di fronteggiare le minacce di violazione dello standard in termini di attuazione ed efficacia delle politiche e delle procedure aziendali.

La gravità viene stimata di volta in volta prendendo in considerazione il requisito di norma, i criteri generali sono:

- numero di persone coinvolte nella potenziale violazione normativa
- livello di danno subito dalle persone coinvolte (morte, lesioni, sfruttamento, ecc.)
- violazione delle leggi locali quando più restrittive dei requisiti normativi

L'allegato "Indicatori di Performance SA8000" contribuisce a individuare gli aspetti da considerare per valutare la gravità dei potenziali danni.

Il rischio maggiore è correlato al requisito normativo della salute e sicurezza sul luogo di lavoro per la criticità intrinseca alle attività operative.

Coinvolgimento del personale

Attraverso la formazione e l'informazione si mantiene un alto coinvolgimento del personale.

I responsabili aziendali sono stati supportati da consulenti specialistici che forniscono formazione e spunti per la gestione efficace del sistema.

Per tutti i dipendenti sono pianificate e attuate opportune sessioni di formazioni nelle quali si cerca il pieno coinvolgimento, la partecipazione e la condivisione degli obiettivi di responsabilità sociale.

Nel sito internet aziendale viene reso disponibile uno strumento di segnalazione, anche anonima, di eventuali problematiche di responsabilità sociale.

Monitoraggio della catena di fornitura

È stata emessa una procedura specifica che ha lo scopo di rendere sistematico il monitoraggio dei fornitori con i seguenti obiettivi:

- garantire una buona confidenza che i fornitori operino nel rispetto dei diritti umani e dell'etica degli affari;
- coinvolgere l'intero sistema COLAS PL nelle tematiche della responsabilità sociale;
- promuovere la Social Accountability e la SA8000.

Monitoraggio del sistema

Indici del personale

La Direzione, supportata dal SPT, effettua un monitoraggio annuale degli indici che caratterizzano la situazione delle risorse umane in COLAS PL.

Nella pagina seguente viene riportata una infografica che illustra la situazione per l'anno 2025.

Audit interno

Il SPT ha coordinato audit interni nei luoghi di lavoro della Cooperativa.

I rilievi degli auditor hanno riguardato problematiche collegate a:

- estensione della formazione sui contenuti dello standard SA8000, sulla politica di responsabilità sociale, sull'analisi del rischio e sulla modalità di segnalazione reclami;
- diffusione della politica a tutti gli Stakeholder;
- rendere sistematica l'attività del SPT;
- coinvolgimento dei fornitori, partendo dai subappaltatori, nei programmi di miglioramento della responsabilità sociale.

Reclami e azioni correttive

Per il requisito normativo relativo alle non conformità sono stati predisposti gli strumenti necessari senza che si siano potuti sperimentare per la mancanza di casistica.

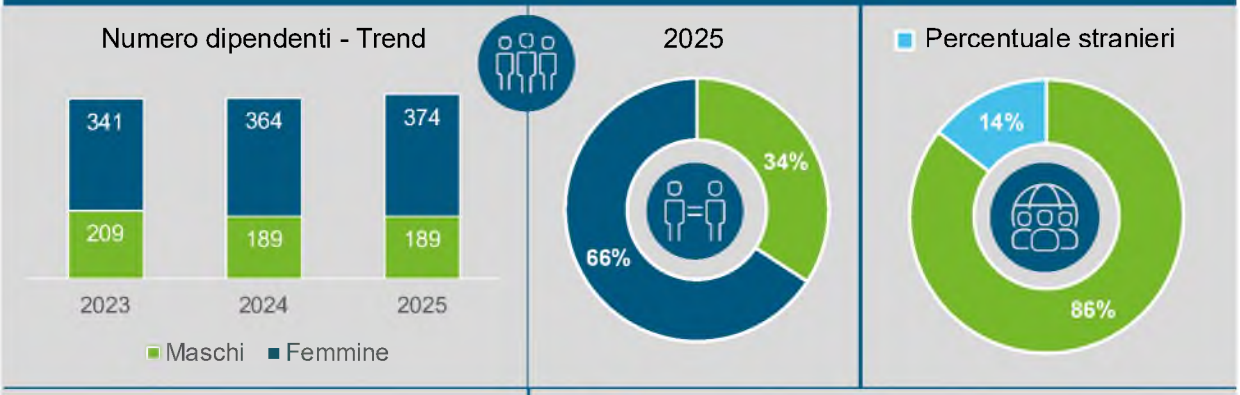
In particolare, per i reclami, la procedura prevede l'assoluto anonimato di chi denuncia problematiche attraverso i reclami.

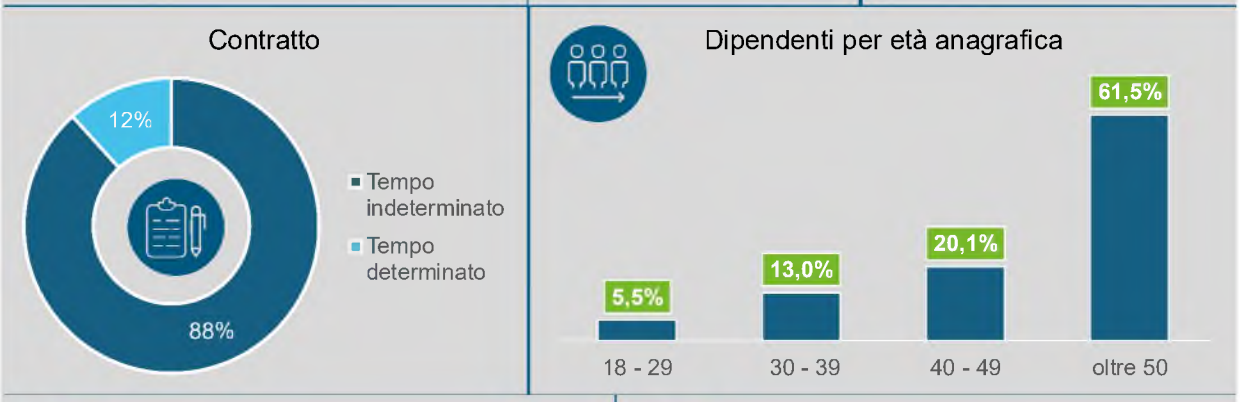
Per l'inoltro dei reclami sono state adottate e pubblicate le seguenti modalità:

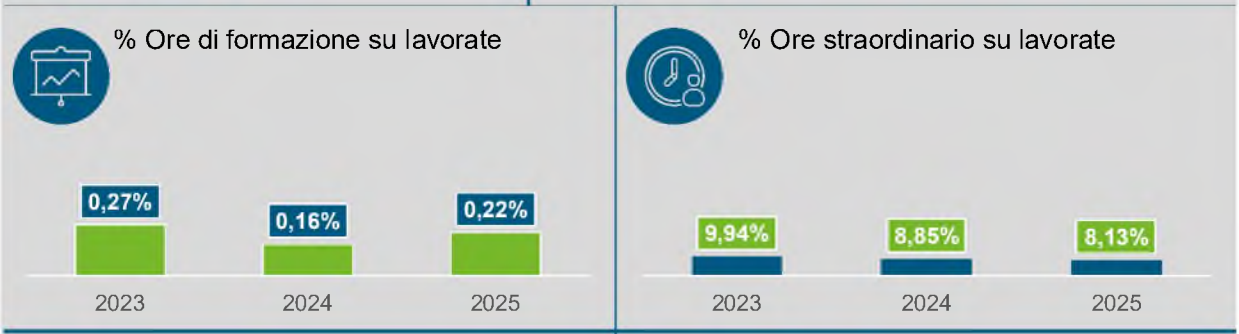
- indirizzo del SPT a cui inviare via posta reclami anche anonimi;
- indirizzo dell'Ente di certificazione, qualora si ritenga non affidabile l'organizzazione COLAS PL;
- indirizzo dell'Ente di accreditamento, qualora il reclamo coinvolga anche l'Ente di certificazione;

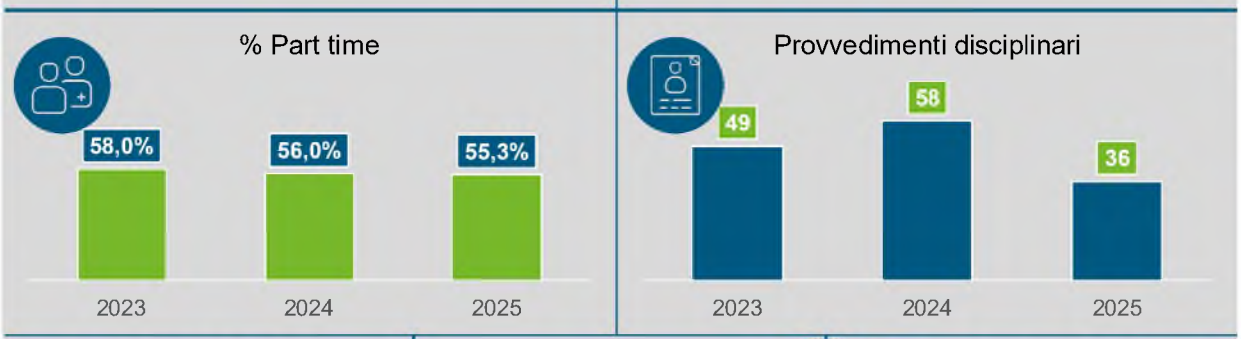
modulo on line sul sito internet aziendale per una veloce ed efficace comunicazione anche in forma anonima.

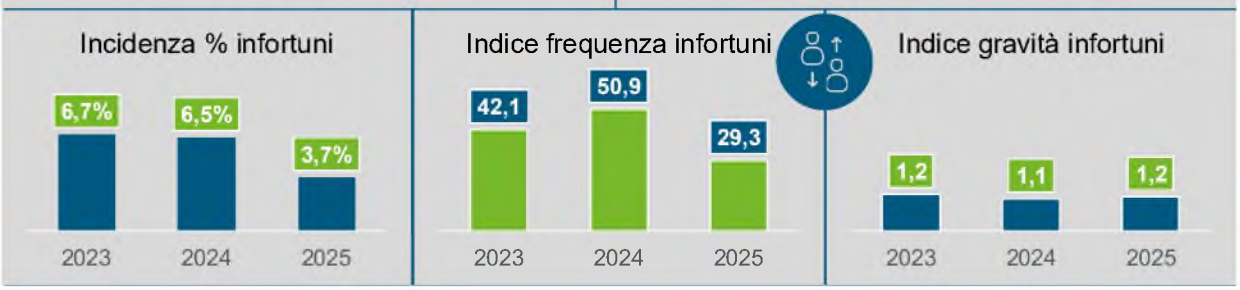
STATISTICHE RISORSE UMANE











Obiettivi di miglioramento

Lavoro infantile

Individuare una iniziativa umanitaria concreta a favore dei bambini a cui dare sostegno economico e/o morale.

Continuare il monitoraggio dei fornitori con particolare attenzione a questo requisito normativo.

Lavoro obbligato

Continuare nella corretta gestione del personale.

Indirizzare il monitoraggio dei fornitori verso la valutazione di questo requisito normativo.

Salute e Sicurezza

L'obiettivo fondamentale è

INFORTUNI = 0

Per perseguire questo obiettivo vengono fissati dei traguardi annuali di miglioramento costante degli indici infortunistici.

Poiché la formazione è lo strumento principe per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, si fissa l'obiettivo annuale di almeno 3 ore / pro-capite di formazione sulla sicurezza.

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Continuare nella corretta gestione del personale, continuando il dialogo costruttivo con le rappresentanze sindacali.

Discriminazioni

Il rapporto tra il numero di lavoratori uomini e donne è sbilanciato verso il genere femminile.

Tutto il CdA è composto da donne e anche a livello apicale la rappresentanza femminile è molto numerosa.

Un obiettivo importante è quello di attuare un sistema di gestione per la parità (PdR125) perseguendo gli obiettivi di miglioramento prefissati.

Continuare nella politica di rifiuto di qualsiasi discriminazione.

Procedure disciplinari

Continuare nella corretta gestione del personale.

È possibile prevedere una diminuzione del numero di provvedimenti attraverso il coinvolgimento e la formazione del personale.

Orario di lavoro

Monitorare il numero delle ore di straordinario dell'organizzazione per prevenirne l'abuso e l'eccessivo carico di lavoro dei dipendenti.

La riduzione sistematica del ricorso allo straordinario rappresenta un obiettivo annuale sempre attuale.

Retribuzione

Continuare nella corretta gestione del personale, garantendo un salario dignitoso a tutti i dipendenti.

Sorvegliare la situazione al fine di garantire il salario dignitoso a tutti i deipendenti.

Sistema di gestione

Attuare correttamente il sistema di gestione per la Social Accountability in tutte le sue parti dalla gestione dei reclami, alla conduzione degli audit interni e all'attuazione dei riesami.

Il SPT è l'ente deputato al coordinamento del sistema.

La Direzione COLAS PL è consapevole che gli aspetti maggiormente critici per la Responsabilità Sociale e per la gestione del personale possono risiedere principalmente nella catena di fornitura.

Inoltre, i grossi Clienti chiedono alla Cooperativa maggiori impegni relativamente ai programmi di Sostenibilità estesi a tutta la catena del valore.

Per questo diventa necessario migliorare il controllo della Supply Chain sia in termini di prestazioni professionali che di tematiche ESG (Environment, Social, Governance).

COLAS PULIZIE LOCALI SOC. COOP.
Via Romagnoli 13, 48123 Ravenna
C.F. e P.IVA 00344800396
PEC: colaspulizielocali@ciclatpec.ra.it

Stampa responsabilmente, risparmia carta ed energia