



BILANCIO SA8000

ANNO 2026

DATI RELATIVI ESERCIZIO 2025

1.INTRODUZIONE

2. DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE

- 2.1 Presentazione di Coop ACTL
- 2.2. Mission
- 2.3. Organigramma
- 2.4. Le nostre Certificazioni
- 2.5. La politica della Qualità
- 2.6 Imprese del Gruppo

3. IDENTIFICAZIONE DEGLI STAKEHOLDER E DELLE LORO ASPETTATIVE

- 3.1 Tra Gli Stakholders Interni
- 3.2 Tra Gli Stakholders Esterni
- 3.3 Canali Di Comunicazione
- 3.4 Presenza Sui Social Media
- 3.5 Normativa e Principi Di Riferimento

4. DESCRIZIONE DEL SGRS

5. REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE E INDICATORI

6. PROGRAMMAZIONE FUTURA DELLA GESTIONE SOCIALE

8. CONTATTI

1. INTRODUZIONE

L'Impegno di Coopsociale ACTL per la Responsabilità Sociale

Dal **2005**, Coopsociale ACTL ha adottato un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma **SA8000:2014**. Ha sempre creduto nell'importanza di avere la propria responsabilità sociale riconosciuta e certificata. Nel **2018**, ha ottenuto la certificazione dall'ente **CVI Italia**.

Grazie alle implementazioni apportate nel corso degli anni al sistema, l'azienda si è impegnata ad aggiornare e sensibilizzare i propri **lavoratori** e le **parti interessate** affinché vengano rispettati tutti i requisiti di responsabilità sociale previsti da:

- Lo standard **SA8000:2014**.
- Le **leggi nazionali** vigenti e applicabili al loro settore di attività e alla loro realtà operativa.
- Le disposizioni degli **strumenti internazionali** espressamente richiamati dallo standard.

Si impegna, inoltre, a considerare il **miglioramento continuo** come principio guida per le attività di programmazione e gestione aziendale relative ai requisiti della norma.

Questo documento traccia il lavoro svolto durante l'anno. Per ciascun requisito della norma viene fornita una valutazione complessiva che unisce l'approccio adottato, i risultati conseguiti e il confronto diretto con gli obiettivi interni e i valori medi di riferimento del settore.

2. DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE

CoopSociale ACTL è una cooperativa sociale senza fini di lucro che opera nel settore dell'economia sociale, ispirandosi a principi di imprenditorialità e democrazia. È stata fondata a Terni nel 1980 e nel 1993 è diventata ufficialmente una "cooperativa sociale" in linea con la legge n° 381 del 23 ottobre 1991. Attualmente, aderisce a ConfCooperative.

Le attività principali di Coop ACTL si concentrano sui servizi socio-sanitari ed educativi, includendo: Servizi per gli anziani, Servizi per la disabilità, Servizi per i minori, Servizi per la salute mentale, Servizi per le dipendenze e persone fragili,

Inoltre, Coop ACTL è impegnata in attività di promozione del territorio e di Turismo sociale,

Promozione culturale e sportiva, Associazionismo, Politiche giovanili, Trasporto

CoopSociale ACTL ha stabilito negli anni, convenzioni con le Università di Perugia e Roma, sviluppando una vasta esperienza in attività formative per la qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale. È anche iscritta nell'elenco dei soggetti Accreditati della Regione Umbria per le attività formative (Formazione Iniziale e Formazione Continua, con codice n. 1992), organizzando numerosi corsi, seminari e giornate di studio su temi come la disabilità, la salute mentale, la terza età, i minori, e le problematiche della cooperazione sociale e del volontariato. L'obiettivo primario è di promuovere l'impresa sociale e sensibilizzare l'opinione pubblica sulle tematiche sociali, diffondendo una nuova cultura della responsabilità, basata sull'interazione tra la

comunità locale e i valori cooperativi di mutualità e scambio sociale. Pertanto si impegna a garantire la qualità della vita, la cooperazione e l'integrazione sociale e relazionale per le persone che vivono situazioni di disagio socio-sanitario.

2.2 Mission e Vision

Mission

Creare le migliori condizioni per i propri soci e addetti, coniugando la mutualità interna con la solidarietà. Attraverso le proprie attività e pratiche, guidate dall'etica della responsabilità e della socialità, persegue una cultura che valorizzi la diversità, l'inclusione, la partecipazione e che prevenga ogni forma di discriminazione. L'obiettivo è favorire la partecipazione, la cittadinanza attiva e l'integrazione di tutti i cittadini, con particolare attenzione alle fasce di popolazione più deboli, a rischio di esclusione ed emarginazione.

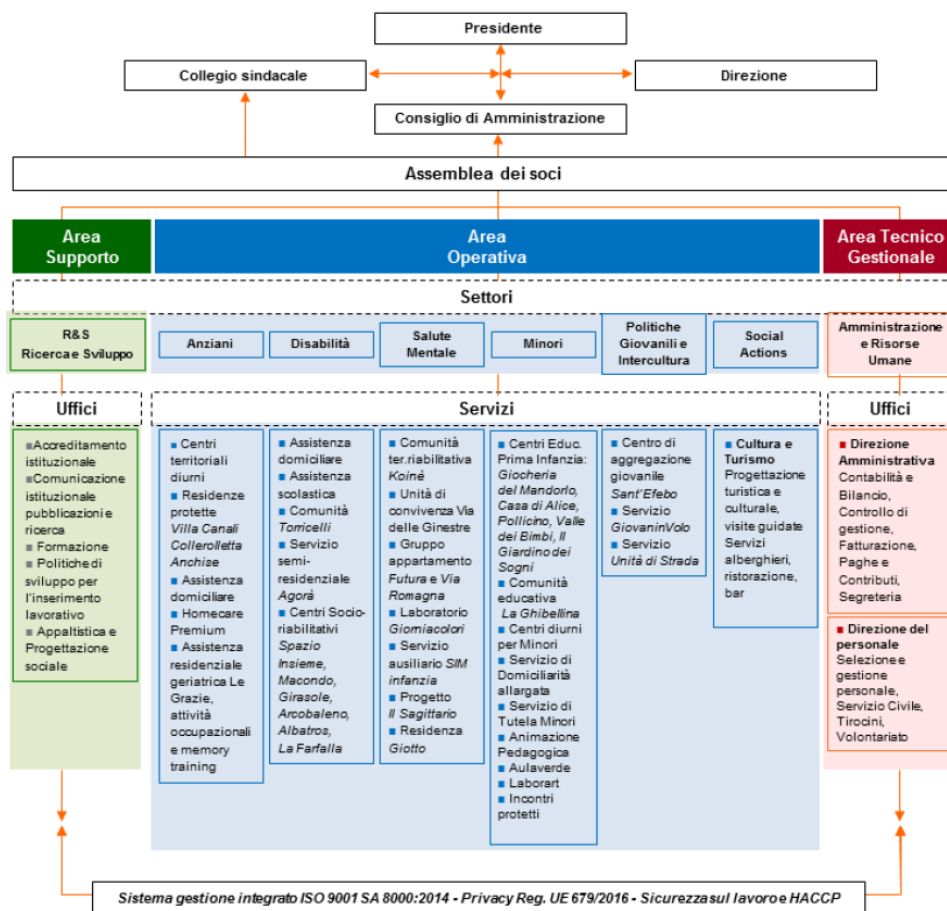
Perseguire l'interesse della comunità nei campi dei servizi sociali, sanitari, educativi, assistenziali, del turismo sociale e di tutti i settori correlati. Promuove la qualità del lavoro attraverso l'impresa sociale, valorizza i talenti e le giovani generazioni, e contribuisce al benessere e alla qualità sociale nella comunità ternana e umbra, in collaborazione aperta con la cittadinanza attiva, i protagonisti sociali e le istituzioni.

Vision

Porre al centro dell'operato la persona assistita e la valorizzazione delle risorse umane. Le linee strategiche aziendali sono orientate alla sostenibilità e alla responsabilità economica, ambientale e sociale.

2.3. ORGANIGRAMMA

Organigramma aggiornato al 02-01-2025



RESPONSABILI

C.d.A.	Presidente	■ Sandro Corsi
	Vice Pres.	■ Franca Belli
	Consiglieri	■ Stefano Notari ■ Loredana Scriccia ■ Mauro Nannini ■ Adalgisa Dante ■ Fausto Forgia ■ Barbara Bizzarri

Area Supporto

Settore R&S	■ Sandro Corsi ■ Carlo Andreucci
-------------	-------------------------------------

Area Operativa

Settori	Salute Mentale	■ Adalgisa Dante ■ Loredana Scriccia
	Disabilità	■ Alessandro Brunelli
	Anziani	■ Alessandro Brunelli
	Minori	■ Adalgisa Dante
	Politiche giovanili	■ Loredana Scriccia
	Social Actions	■ Sandro Corsi

Area Tecnico Gestionale

Amm.ne	■ Franca Belli
Ris. Umane	■ Alessandro Brunelli

Privacy Reg. UE 679/2016

Titolare Trattamento	■ Sandro Corsi
----------------------	----------------

Sicurezza sul Lavoro

RSPP	■ Dott. Diego Proietti
RLS	■ Marco Dormi ■ Fabrizio Bonifazi ■ Piera Proietti
Medico del Lavoro	■ Giorgio Sensini

Qualità e SA 8000

RSG e Accreditamento	■ Tania Brughini
----------------------	------------------

2.4. LE NOSTRE CERTIFICAZIONI

	ISO 14001:2015 Sistema di Gestione per l'Ambiente Codice EA: 30, 38, 35 No. 3916773 scadenza del certificato 28 dicembre 2026. La data di prima emissione del certificato è il 29 dicembre 2020.
	ISO 9001:2015 Sistema di Gestione per la qualità dell'organizzazione Codice EA: 30, 35, 38, 39 No. 4142-A scadenza del certificato 21 marzo 2027. La data di prima emissione del certificato è il 06 febbraio 2004
	ISO 45001:2018 Sistema di Gestione per la salute e sicurezza sul lavoro Codice EA: 30, 35, 38 No. 4142-I scadenza del certificato 13 gennaio 2028. La data di prima emissione del certificato è il 14 gennaio 2019
	Certificato Sistema di Gestione della Responsabilità sociale No. 1629-1 scadenza del certificato 6 agosto 2027. La data di prima emissione del certificato è il 6 agosto 2018
	Certificato Sistema di Gestione per la Parità di Genere UNI /PdR125:2022 No. 1993 scadenza del certificato 28 dicembre 2027. La data di prima emissione del certificato è il 29 dicembre 2024

2.5. LA POLITICA DELLA QUALITÀ

La Direzione di ACTL é consapevole dell'importanza e della necessità di avvalersi di un Sistema di Gestione integrato riconosciuto in ambito internazionale, al fine di perseguire la propria precipua missione di impresa senza fini di lucro, garantendo la qualità dei servizi forniti e raggiungendo la soddisfazione delle persone assistite, dei committenti e fornitori.

Per realizzare la propria missione CoopSociale ACTL ha individuato nelle norme UNI EN ISO 9000 e SA8000 le linee guida con cui conformare tutte le scelte che riguardano la qualità e la responsabilità sociale, sensibilizzando e coinvolgendo in tale processo i propri Stakeholders.

CoopSociale ACTL si impegna a recepire, rispettare e diffondere tutti i requisiti della norma volontaria, in particolare:

CoopSociale ACTL non ricorre all'utilizzo del lavoro infantile né sostiene società che apertamente o clandestinamente ne facciano impiego. Sostiene, inoltre, Associazioni italiane e straniere che supportano bambini e minori in difficoltà economica, fisica, o psichica. Devolve il 5x1000 a questa causa e indirizza gli stakeholder verso questo obiettivo.

CoopSociale ACTL, nello spirito dei valori di “mutualità cooperativa” in cui si concepisce una libera collaborazione delle persone per il raggiungimento di un fine comune attraverso lo scambievole aiuto che assicuri parità di diritti e di doveri, combatte ogni forma di lavoro obbligato. Non chiede depositi o commissioni per l’assunzione, e lascia che i lavoratori siano liberi di tornare alle proprie abitazioni al termine del turno o di terminare il loro rapporto di lavoro nei tempi e nei modi stabiliti dalla legge.

CoopSociale ACTL garantisce un ambiente di lavoro salubre e sicuro, adottando tutte le misure per prevenire potenziali incidenti e mettendo a disposizione tutte le risorse necessarie per la protezione dei singoli lavoratori e degli ambienti. Ritiene che la formazione sia uno strumento utile e indispensabile per garantire sicurezza in ogni situazione lavorativa e si impegna a ridurre al minimo ogni evento pericoloso. In attuazione di ciò la direzione si è dotata di uno staff composto da lavoratori direttamente coinvolti e da esperti tecnici che in concerto effettuano sopralluoghi, valutazioni e prove pratiche in ogni settore lavorativo.

CoopSociale ACTL garantisce il rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva; non ostacola l’elezione di rappresentanti sindacali o l’iscrizione ai sindacati dei soci lavoratori.

I rappresentanti sindacali non sono discriminati ed è riconosciuta la contrattazione collettiva. Viene rispettato il diritto dei lavoratori di aderire ai sindacati di loro scelta, ed il diritto alla contrattazione collettiva, nel pieno rispetto delle norme e degli accordi nazionali. I rappresentanti sindacali di tutte le sigle sono assolutamente liberi di comunicare con i propri iscritti nei luoghi di lavoro, nel rispetto delle disposizioni per l’accesso e la sicurezza di tali luoghi.

CoopSociale ACTL non attua o sostiene discriminazione nell’assunzione, nella remunerazione, nell’accesso alla formazione, alla promozione, al licenziamento o al pensionamento, in base a razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare discriminazioni; non interferisce con l’esercizio dei diritti dei lavoratori, di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto sociale o origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale o opinioni politiche.

CoopSociale ACTL tratta tutto il personale con dignità e rispetto. I richiami scritti e provvedimenti disciplinari rientrano nei casi previsti dal C.C.N.L. Cooperative Sociali ed è volontà della direzione di gestire conflitti e ostilità in un palese terreno di confronto e dialogo tra le parti. Ogni provvedimento disciplinare viene comunicato e sottoscritto dal lavoratore che ne riceve una copia. Ogni registrazione viene mantenuta. Esiste la possibilità di inoltrare comunicazioni in forma anonima senza che ciò abbia ripercussioni negative sui lavoratori.

CoopSociale ACTL attua un orario di lavoro definito che rientra nei termini della legislazione vigente. Si applica un sistema di rilevazione presenza elettronico, ove possibile, diversamente i lavoratori stessi compilano e consegnano il foglio delle presenze.

CoopSociale ACTL garantisce una retribuzione commisurata alle prestazioni e prevista dalla legislazione vigente, assicurandosi che sia più che sufficiente ad assicurare una vita dignitosa a tutta la famiglia. Garantisce inoltre, la puntualità dei pagamenti.

Le Condizioni di Lavoro Fondamentali di Coopsociale ACTL

Per Coopsociale ACTL, le condizioni di lavoro fondamentali si basano su due principi chiave:

Rispetto della libertà e della dignità dei dipendenti: Ogni persona che lavora o è ospite di Coopsociale ACTL deve essere trattata con il massimo rispetto.

Esclusione di qualsiasi forma di coercizione o offesa: È categoricamente vietato l'uso di violenza fisica o mentale, offese verbali o qualsiasi comportamento che possa ledere la dignità personale di dipendenti e ospiti.

A tal fine, Coopsociale ACTL assume un impegno formale che include:

Mantenere i requisiti della Norma SA8000:2014: Questo per assicurare la massima collaborazione a tutti i livelli e raggiungere gli obiettivi di qualità e responsabilità sociale, consolidando la propria posizione nel settore della cooperazione sociale.

Conformarsi alle Leggi nazionali e internazionali: Rispettare tutte le leggi applicabili e i requisiti a cui Coopsociale ACTL aderisce, inclusi i documenti ufficiali internazionali e le loro interpretazioni.

Monitorare e migliorare costantemente il Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale: Definire obiettivi di miglioramento specifici durante le riunioni di Riesame della Direzione e verificarne il raggiungimento attraverso la redazione del Bilancio Annuale SA8000.

Coopsociale ACTL desidera inoltre che i principi di responsabilità sociale siano adottati da tutti i fornitori coinvolti nella catena di fornitura dei servizi. Pertanto, sia l'ambiente di lavoro interno che la catena di fornitura devono garantire il rispetto di questi requisiti.

2.6 ASSOCIAZIONI E IMPRESE SOCIALI PARTNER



Costituitasi nel luglio del 2004 attraverso un'operazione di spin-off di coop Actl. La sua mission è l'utilità sociale nei settori socio-sanitari, educativi, culturali



Coop Sociale Actl ha promosso la costituzione e lo sviluppo della cooperativa per l'inserimento lavorativo Alis. Fondata nel 1993 ha come obiettivo l'inclusione sociale.



La Polisportiva sociale Baraonda Actl nasce nel 2001 con l'obiettivo di promuovere e garantire a tutti la possibilità di praticare attività sportiva.



Terre Umbre è una Cooperativa Sociale Agricola che nasce nel 2014. L'agricoltura rappresenta un settore attraverso cui è possibile sia costruire validi ed innovativi percorsi terapeutici che promuovere sviluppo sostenibile nel territorio nell'ambito dell'Agricoltura sociale.



Dal 1995, Actl partecipa alla Società Servizi e Strutture terza Età, che gestisce la residenza protetta Villa Canali sita a Montecastrilli (TR)



La Residenza Protetta "Anchise" nasce dall'unione delle esperienze della Cooperative Sociali Actl e Asad e della società Servizi e Strutture Terza Età, attraverso la Società "Salus Umbria S.c.c.S.".



La CoopSociale Actl gestisce, attraverso la Società "Salus Umbria Terni S.r.l." la Residenza Protetta Collerolletta, per anziani autosufficienti e non.

3.IDENTIFICAZIONE DEGLI STAKEHOLDER E DELLE LORO ASPETTATIVE

3.1 Aspettative degli Stakeholder Interni

- **Soci Lavoratori, Volontari e Collaboratori:** Chiedono continuità occupazionale, regolarità nei pagamenti e crescita professionale. Per loro sono attive convenzioni con il CAAF Coldiretti, il Circolo "L'Aquilone" e la polizza Unipol Kasco.
- **Fruitori dei Servizi e Famiglie:** Si aspettano operatori qualificati, continuità del servizio e un ambiente sicuro. L'applicazione della norma SA8000 è per loro una garanzia diretta di qualità del servizio.
- **Tirocinanti e Operatori del Servizio Civile:** Desiderano formazione sul campo, sviluppo di nuove competenze e inclusione attiva nella vita della cooperativa.

3.2 Aspettative degli Stakeholder Esterni

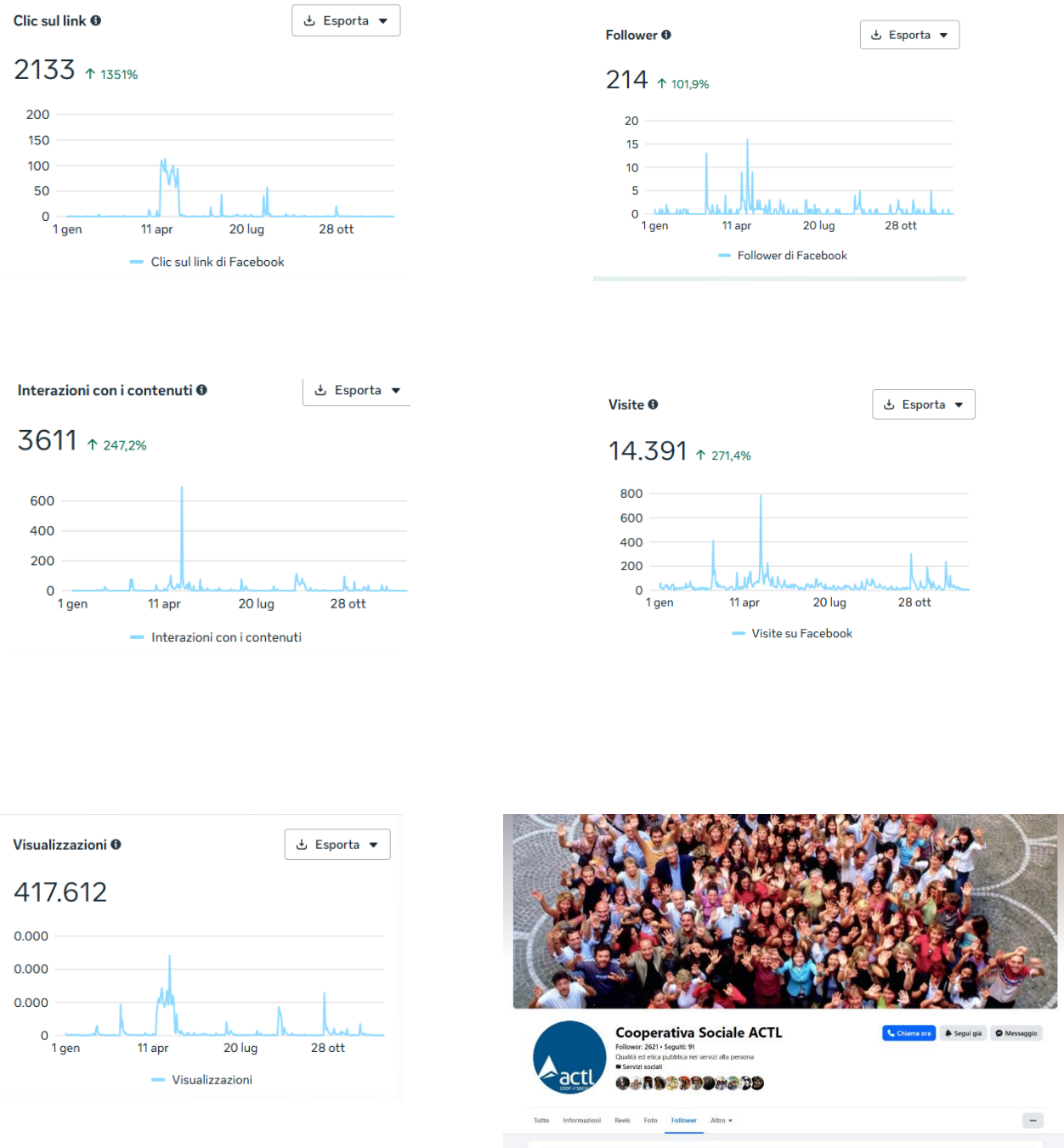
- **Clienti (Enti Istituzionali):** Richiedono trasparenza, stabilità nelle relazioni professionali e rispetto rigoroso dei capitolati d'appalto.
- **Associazioni dei Familiari (es. UNASAM, Aladino):** Chiedono percorsi riabilitativi personalizzati e una costante diffusione di informazioni sulle fragilità.
- **Fornitori:** Si aspettano relazioni commerciali stabili e basate sulla fiducia. ACTL richiede loro la sottoscrizione di un modulo di adesione ai principi SA8000.
- **Sindacati (CGIL, CISL, UIL):** Chiedono il monitoraggio dei diritti, la tutela della sicurezza sul lavoro e la regolarità previdenziale.
- **Territorio e Collettività:** Si attendono un impatto sociale positivo sul tessuto locale e la continuità dei servizi di welfare attraverso la partecipazione a gare pubbliche.

3.3 CANALI DI COMUNICAZIONE

La cooperativa sociale ACTL ha scelto di rendere visibile il proprio operato tramite la divulgazione del presente bilancio e i risultati di performance della Responsabilità Sociale utilizzando vari strumenti di comunicazione come social media, sito web. Qui nascono, crescono e si diffondono i contenuti e le nostre comunicazioni. Utilizziamo per i nostri soci anche mail, comunicazioni tramite gestionale GECOS, assemblee dei soci, riunioni di settore. Abbiamo molti momenti conviviali in cui invitiamo i famigliari degli ospiti inoltre alle nostre assemblee partecipano anche rappresentanti delle compagini sindacati territoriali, giornalisti e rappresentanti politici locali e a tutti loro presentiamo il nostro lavoro sulla base dei principi della trasparenza. La nostra politica e i principi della Responsabilità Sociale sono appesi in bacheca e distribuiti sul portale gestionale GECOS. Invitiamo tutti i nostri soci ad ogni incontro promosso dalla cooperativa di diffusione della nostra cultura attraverso il programma GECOS che è utilizzato quotidianamente da tutti lavoratori.

3.4 PRESENZA SUI SOCIAL MEDIA

I dati si riferiscono alla pagina FB della cooperativa sociale ACTL nell'anno 2025



<i>Follower</i>	<i>N.</i>	<i>Visualizzazioni</i>	<i>N.</i>
Anno 2024	2478	Anno 2024	7643
Anno 2025	2621	Anno 2025	417612

3.5 NORMATIVE E PRINCIPI DI RIFERIMENTO

Il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale (SGRS) recepisce e applica i principi cardine dei seguenti trattati internazionali:

Convenzioni ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro)

- Orario di lavoro: C1, R116
- Lavoro forzato: C29, C105
- Diritti sindacali: C87, C98, C135
- Parità e tutela: C100, C111 (Non discriminazione), C183 (Maternità)
- Minori: C138, R146 (Età minima), C182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
- Salute e Sicurezza: C155, R164
- Inclusione e vulnerabilità: C159 (Disabilità), C169 (Popoli indigeni), C177 (Lavoro a domicilio), C181 (Agenzie d'impiego)

Dichiarazioni e Trattati ONU

- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani.
- Patti Internazionali sui Diritti Civili, Politici ed Economici.
- Convenzioni ONU sui Diritti del Bambino, contro la Discriminazione Razziale e contro la Discriminazione verso le Donne.
- Principi Guida ONU su Business e Diritti Umani.

SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL SA8000:2014

1. LAVORO INFANTILE E MINORILE C138 E ILO 182 – R 146 ILO

Rifiuto dell'impiego di lavoro infantile, e minorile in genere, nel ciclo produttivo

E' proibito l'impiego di persone di età inferiore a 16 anni, in quanto il lavoro distoglie dal frequentare la scuola o comunque non permette loro di disporre del tempo libero per attività ricreative o per giocare.

2. LAVORO OBBLIGATO C29 – C105 ILO

Rifiuto dell'impiego di lavoro forzato o coatto

E' proibito impiegare personale contro la propria volontà e ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni.

Inoltre la cooperativa rafforza il suo completo diniego al sostegno del traffico umano

3. SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI C155 – R164 ILO

Diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro

CoopSociale ACTL mette a disposizione un posto di lavoro sicuro e salubre, con particolare riferimento ad una attenta valutazione e gestione dei rischi e ad un programma di formazione adeguato.

CoopSociale ACTL ha nominato un Comitato per la Salute e Sicurezza che ha il compito di supervisionare le prescrizioni previste dalla valutazione dei rischi.

4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA C87– C98 ILO

Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva

La CoopSociale ACTL non ostacolerà l'elezione di rappresentanti sindacali o l'iscrizione ai sindacati ai suoi dipendenti.

I rappresentanti sindacali non saranno discriminati e sarà promossa la contrattazione collettiva.

5. PARITA' DI SALARIO E DISCRIMINAZIONE C100 – C111 ILO – C177

Diritto ad un salario uguale tra uomo e donna e assenza di discriminazione.

E' vietata qualsiasi scorrettezza che pregiudichi il diritto alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta. Il diritto di pari opportunità deve essere rispettato anche in fase di assunzione o dimissione e in caso di promozione e formazione.

E' vietata qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata sulla razza, sesso, l'età, la religione, l'opinione politica, la nazionalità o la classe sociale

6. PRATICHE DISCIPLINARI

CoopSociale ACTL garantisce il trattamento di tutto il personale con dignità e rispetto non tollera e non utilizza punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale. Non permette trattamenti duri o inumani.

7. ORARIO DI LAVORO

CoopSociale ACTL rispetta le leggi vigenti, la contrattazione collettiva riposi e festività pubbliche, garantisce il diritto ad un orario di lavoro corretto.

Il lavoro non deve superare le 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, che deve essere effettuato solo in casi eccezionali. In ogni caso verrà garantito almeno 1 giorno libero alla settimana.

8. SALARIO

Diritto ad un salario dignitoso

CoopSociale ACTL garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente, assicurandosi che sia più che sufficiente a garantire una vita dignitosa a tutta la famiglia.

9. SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE

CoopSociale ACTL tramite la politica della qualità si è impegnata ad adeguarsi a tutti i requisiti

4. DESCRIZIONE DEL SGRS

Il Sistema di Gestione Responsabilità Sociale è integrato con il sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro ISO 45001:2018 e ISO 9001:2015 è stato emesso il **Manuale del Sistema integrato Rev. 9 Data 02/05/2024** comprendente le politiche di sistema le procedure, i documenti e le normative.

Inoltre sono presenti le seguenti procedure specifiche:

PSA01 PROCEDURA PER IL RECUPERO CONTRO IL LAVORO MINORILE

PSA02 PROCEDURA VALUTAZIONE E CONTROLLO FORNITORI

PRO11 ADEMPIMENTI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA (ALLEGATO CHECK LIST COMITATO PER LA SALUTE E SICUREZZA)

PSA04 PROCEDURA PER IL FUNZIONAMENTO DEL SPT (ALLEGATO CHECK LIST SPT)

PSA05 PROCEDURA PER LA RILEVAZIONE DEGLI INFORTUNI E DEI QUASI INFORTUNI

CoopSociale ACTL si adopera costantemente per il mantenimento del **SOCIAL PERFORMANCE TEAM (SPT)** formato dai rappresentanti dei lavoratori SA8000 e management (punto 9.2.1 della norma), che ha la responsabilità di condurre periodiche valutazioni sui rischi allo scopo di identificare e pesare i rischi attuali e potenziali rispetto ai contenuti della SA8000:2014, consultando le parti interessate e suggerendo all'alta direzione le azioni da adottare per la gestione e la prevenzione di tali rischi; inoltre deve garantire che le azioni correttive e preventive, definite dall'organizzazione, siano efficacemente realizzate e in caso di non conformità, di mantenere un registro delle stesse riportando le azioni intraprese e i relativi tempi di attuazione, l'analisi delle loro cause e i risultati ottenuti dall'applicazione delle azioni. Al SPT vengono inoltre attribuite le attività di monitoraggio della conformità dell'organizzazione alla

SA8000, delle azioni adottate dall'organizzazione a valle della valutazione dei rischi, dell'efficacia del sistema e la coerenza con le politiche adottate.

La costituzione di un **COMITATO SALUTE E SICUREZZA** formato da rappresentanti dei lavoratori e del management (punto 3.5 della norma), un gruppo di lavoro che, si impegna nella valutazione dei rischi riguardanti gli aspetti di salute e sicurezza. Attenzione particolare per la **VALUTAZIONE DEI RISCHI** (punto 9.3 della norma) affidato al SPT

MONITORAGGIO E MIGLIORAMENTO CONTINUO

CoopSociale ACTL si impegna a :

- ◆ Definire ed aggiornare continuativamente “Politica di Responsabilità Sociale” e applicare tutti i requisiti della norma SA8000, oltre che tutte le norme nazionali ed internazionali attinenti;
- ◆ Definire in modo chiaro e documentato i ruoli, le responsabilità e le autorità del proprio personale;
- ◆ Esaminare periodicamente l'efficacia del sistema ed apportare azioni correttive o preventive, se necessario, nell'ottica di un miglioramento continuativo;
- ◆ Documentare le prestazioni relativamente a tutti i requisiti della norma, attraverso la redazione annuale del Bilancio SA 8000 e comunicazione dei risultati sia all'interno che alle altre parti sociali interessate;
- ◆ Assicurare che tutto il personale riceva adeguata formazione sui requisiti della norma e sia definito un sistema di monitoraggio dell'efficacia del Sistema SA 8000;
- ◆ Selezionare e valutare i fornitori sulla base delle loro capacità a soddisfare i requisiti della norma;
- ◆ Pianificare e applicare azioni correttive adeguate a seguito dell'individuazione di non conformità.
- ◆ Implementare un Sistema Integrato Qualità/Responsabilità Sociale conforme rispettivamente alle norme UNI EN ISO 9001:2015, SA 8000:2014;
- ◆ Esposizione in visione a tutto il personale di una copia della Politica.
- ◆ Formazione al personale sui principi della SA 8000:2014
- ◆ Redazione annuale del Bilancio SA 8000 e pubblicazione dei punti salienti dello stesso.

COMITATO SALUTE E SICUREZZA è composto da: Belli Franca, Brughini Tania, Di Francesco Anna, Ferranti Monica, Dormi Marco, Vinco Fabrizio

SOCIAL PERFORMANCE TEAM è composto da: Brunelli Alessandro, Brughini Tania, Bianchini Monica, Bonifazi Fabrizio, De Angelis Marco

5. REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE E INDICATORI

La Cooperativa ritiene strumenti fondamentali la gestione dei Requisiti di responsabilità sociale e la misurazione degli indicatori di sostenibilità attraverso il loro impatto sociale, economico e ambientale.

In particolare ci offre una riflessione su temi come la governance, i diritti umani, le pratiche lavorative, l'ambiente, le pratiche operative corrette, le questioni relative ai consumatori e il coinvolgimento e sviluppo della comunità il tutto focalizzato sui diritti dei lavoratori.

Gli indicatori qualitativi e quantitativi rappresentano lo strumento strategico scelto da ACTL per valutare l'impatto reale delle proprie politiche e si concentrano principalmente su due macro-aree:

Condizioni di Lavoro: Monitoraggio costante del tasso di infortuni sul lavoro e del monte ore di formazione erogate per ciascun dipendente.

Parità di Genere: Verifica e monitoraggio della percentuale di donne che ricoprono ruoli di leadership, di coordinamento e responsabilità all'interno della cooperativa.

Tutti i risultati e i dati raccolti vengono rendicontati pubblicamente a cadenza annuale all'interno del Bilancio SA8000, distribuito sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione per garantire la massima trasparenza.

BASE SOCIALE	2023	2024	2025
Ordinari	362	365	379
Volontari	92	66	67
Speciali	53	64	58
TOTALE	507	495	504

TURN OVER	2025
Ammissione Soci ordinari	11
Ammissione Soci speciali	66
Ammissione Soci volontari	6
Trasformazione in soci ordinari	40
Uscita soci	74

5.1. LAVORO INFANTILE

La Cooperativa esclude tassativamente l'utilizzo di lavoro infantile

Il personale impiegato attualmente risulta essere di età non inferiore a 21 anni. Coop ACTL al fine di favorire di migliorare il processo di apprendimento e di introduzione nel mondo del lavoro, è disponibile ad accogliere ragazzi/e attraverso di stage e progetti di alternanza scuola lavoro. Tutti gli studenti, che dovessero essere presenti a qualsiasi titolo in azienda, sono informati delle nozioni di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso idonea formazione anche a cura del RSPP. Per ogni lavoratore assunto viene tenuta regolare documentazione comprovante l'età. Riportiamo la composizione dell'organico **2025** suddiviso per fasce di età e per anzianità di servizio.

All'interno del processo di monitoraggio dei fornitori, particolare attenzione viene riservata all'individuazione di lavoro infantile nelle ditte esterne,

INDICATORE: ETA'

Fascia di Età	under 34		35 - 50		over 51		Totali	
Sesso	F	M	F	M	F	M	F	M
Tempo indeterminato	26	11	39	28	177	31	296	70
Tempo determinato	18	6	12	1	10	5	40	12
Soci Volontari	11	9	5	11	18	13	34	33
Totale Fascia di Età	55	26	56	40	205	49	370	115

Composizione del personale per anzianità aziendale	In forza 2025
Totale	458
>20 anni	86
11-20 anni	99
6-10 anni	64
< 6 anni	209

LAVORO INFANTILE 2025 - OBIETTIVO	TARGET	RESP.	TEMPI	INDICATORI	AZIONI	Esito
MANTENERE IL SOSTEGNO AD INIZIATIVE RIVOLTE ALLA TUTELA DEI MINORI	ATTIVITÀ DI SENSIBILIZZAZIONE RISPETTO ALL'INCLUSIONE DI MINORI FIGLI DI DETENUTI PRESENTI SUL TERRITORIO. PARTECIPAZIONE AL BANDO: IMPRESA SOCIALE "CON I BAMBINI"	RESP. SETT./RESP. PROG.	ANNO SCOLASTICO 2024/2025	PARTECIPAZIONE A 12 INCONTRI DI 2 ORE	PERCORSI INCENTRATI SULL'ELABORAZIONE DELLE EMOZIONI ATTRAVERSO LABORATORI ESPRESSIVI, GRAFICO PITTORICI RIVOLTI A BAMBINI DI SECONDA ELEMENTARE - Progetto triennale "Famiglia Comunque"- Seconda edizione Hanno partecipato 5 classi con bambini di età compresa 6-10 anni	<u>Positivo</u>
FACILITARE L'INSERIMENTO NEL MONDO DEL LAVORO DEI GIOVANI (18-28 ANNI)	ACCRESCE LA CONOSCENZA CULTURALE E PROFESSIONALE PER AGEVOLARE L'INSERIMENTO NEL MONDO DEL LAVORO DEI GIOVANI ATTRAVERSO LA PARTECIPAZIONE AI BANDI DI SERVIZIO NAZIONALE CIVILE:	RESP. SCN	ANNUALE	INSERIRE NELLA COMPAGINE SOCIALE ALMENO UN RAGAZZO AD ANNUALITA'	"MOSAICO 2025" 9 VOLONTARI "OGNI VITA MERITA UN ROMANZO" 2 VOLONTARI "BORGHI EDUCANTI" 15 VOLONTARI Sono stati inseriti <u>n.6 ragazzi nella compagine lavorativa</u>	<u>Positivo</u>

5.2. LAVORO OBBLIGATO

Il lavoro dei soci ACTL è volontario, non coercitivo, libero da vincoli.

Il lavoro ordinario e straordinario svolto da tutto il personale della cooperativa è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività per l'azienda.

E' riconosciuto il diritto di sciopero fermo restando, per alcuni servizi, il mantenimento dei livelli essenziali di assistenza.

Non ci sono restrizioni alla libertà di movimento dei lavoratori e le misure di sicurezza non limitano la loro capacità.

Depositi

Il personale lavoratore di CoopSociale ACTL non lascia mai in deposito all'azienda né importi in denaro né documenti personali in originale.

Affiancamento

Il personale di CoopSociale ACTL, al momento dell'inserimento in azienda viene informato sulle modalità per la cessazione del rapporto lavorativo, riceve e sottoscrive per accettazione tutta la documentazione prevista dalla legislazione e dal regolamento interno

Anticipi stipendi

La cooperativa non ha mai concesso prestiti ai propri soci, poiché questo non rientra nella mission aziendale. Può tuttavia concedere, su richiesta dei lavoratori e secondo necessità particolari indicate nel regolamento interno, anticipi sul proprio TFR maturato nei termini di legge. L'ammontare dell'anticipo è evidenziato in busta paga.

INDICATORE: ANTICIPO TFR

Anno	Numero richieste	Importi
2023	N. 13	€ 116.748,00
2024	N. 15	€ 153.709,00
2025	N. 14	€ 114.152,00

LAVORO OBBLIGATO 2025- OBIETTIVO	TARGET	RESP.	TEMPI	INDICATORI	AZIONI	ESITO
CONOSCENZA DELLE MODALITÀ DEL RAPPORTO DI LAVORO	CONSEGNA DI COPIA DEI CCNL AI NEO-ASSUNTI E DURANTE IL CORSO DI FORMAZIONE SUL CONTRATTO DI LAVORO	RESP. DEL PERSONALE	IN ITINERE	FARE 1 INCONTRO ANNO	INCONTRI SI SONO SVOLTI ALL'INTERNO DEI GRUPPI DI LAVORO PER RENDERE PROTAGONISTA OGNI LAVORATORI	POSIT.
CONTRASTARE IL LAVORO OBBLIGATO	MONITORARE IL REQUISITO ATTRAVERSO SEGNALAZIONI PERVENUTE NELLA NOSTRA CASSETTA	RESP. UFF. PAGHE	SEMEST.	RICEVERE 0 SEGNALAZIONI	NON SONO PERVENUTE SEGNALAZIONI SIA DURANTE GLI INCONTRI DI FORMAZIONE SIA NELLA CASSETTA DEI RECLAMI	POSIT.
MIGLIORAMENTO DEI RAPPORTI INTERPERSONALI E DEL "CLIMA INTERNO"	SENSIBILIZZAZIONE DEI SOCI ANALISI DELLO STRESS LAVORO CORRELATO	MEDICO LAVORO	ANNUALE	FARE 1 INCONTRO ANNO	NEGLI INCONTRI DI SETTORE NON SONO EMERSE PROBLEMATICHE PARTICOLARI .	POSIT.

In fase di selezione sono fornite informazioni relative alla mansione, al tipo di contratto e l'inquadramento; l'ufficio paghe e contributi è sempre disponibile a fornire al personale informazioni relative il contratto, la busta paga, etc.; il contratto resta a disposizione del personale presso l'ufficio paghe dove è liberamente consultabile. L'ufficio paghe è a disposizione, senza appuntamento preventivo, 3 volte alla settimana con fasce orarie, suddivise tra mattina e pomeriggio o telefonicamente nei casi in cui la normativa lo consenta, per fornire informazioni individuali, spiegazioni sulla busta paga e altro.

5.3. SALUTE E SICUREZZA

Salvaguardia della persona umana nella sua integrità psico-fisica

La Cooperativa sociale ACTL ha adottato idonee procedure per identificare e applicare tutte le normative che disciplinano la salute e la sicurezza dei lavoratori. In particolare, nell'ambito dell'applicazione del D.Lg.vo 81/08 in data 11/10/2025 è stata redatta una nuova edizione del DVR generale e nei DVRS delle strutture è presente la valutazione del rischio incendio con mini codice. Sempre in questo anno è stata aggiornata l'Istruzione Operativa N. 4 Rev. 02 del 11/10/2025 "Procedure per Emergenza e Istruzioni Operative per Evacuazione".

RSPP ha effettuato i sopralluoghi presso Koinè e Il Giardino dei sogni e nei centri diurni della ASL Girasole e Macondo, altri sono stati pianificati per il prossimo anno a seguito anche dell'aggiudicazione della gara di appalto della ASL Umbria 2 .

Il Comitato per la Salute e Sicurezza ha partecipato agli incontri dando un contributo importante nella compilazione dei protocolli ufficiali condivisi da tutto il personale che opera nei servizi di ACTL.

Cooperativa prosegue la sua politica di formazione/addestramento nonché di incentivazione e coinvolgimento del personale nelle attività aziendali

INDICATORI: ASSENZE/ANNO

ASSENZE	Giorni/anno 2023	Giorni/anno 2024	Giorni/anno 2025
MALATTIA	6136	5709	5332
INFORTUNIO	507	127	458
MATERNITÀ OBBLIGATORIA	1945	2570	2172
MATERNITÀ FACOLTATIVA	462	490	470281
N. PERSONE INTERESSATE	325	273	

Nell'anno **2025** sono state richieste **n.3 malattie professionali** imputabili a 3 lavoratori, con patologie differenti, che sono state gestite nei modi e nelle sedi ufficiali.

Il medico del lavoro ha effettuato una pianificazione biennale dei servizi da visionare.

ORE LAVORATE	
ANNO 2023	557355,45/416/12=111,65 mese/persona
ANNO 2024	577507,21/434/12/=110,29 mese/persona
ANNO 2025	594212/458/12/=108,1 mese/persona

L'azienda registra e tiene monitorati tutti gli infortuni e le malattie professionali dei propri lavoratori.

TIPO D'INFORTUNIO 2025	OSS	OSA	EDU	INF	Tot
MMC (nn. 2,5,10)	2	1	0	0	3
Rischio Aggressività (nn. 1,11)	0	0	2	0	2
Cadute/Scivolamenti (nn. 4, 7, 8, 9, 13)	3	1	1	0	5
Infortuni Generici/Mancanza di Attenzione (n. 3)	1	0	0	0	1
Rischio In Itinere (nn.6,12,14,15)	0	0	3	1	4
TOT.	6	2	6	1	15

ANALISI DEGLI INFORTUNI TRIENNIO	2023	2024	2025
Infortuni sul Lavoro	6	8	15
Infortuni Itinere/incidente	2	0	4
Incidenti Mortali	0	0	0
Totale lavoratori	416	434	458
Totale giorni anno	365	365	365
Totale ore lavorate	557355,45	577507,21	6046.79
Giorni persi infortunio	469	145	517
Giorni persi infortunio di cui in itinere/incidente	172	0	117
Durata media (DM)	67	18,1	34.5
Indice di incidenza (II)	1,44	2,7	3.2
Indice di frequenza (IF)	1	1,8	2.5
Indice di Gravità (IG)	0,8	0,3	0.9

Gli infortuni vengono monitorati periodicamente e il risultato inserito nel bilancio annuale SA8000 e oggetto del riesame da parte della direzione.

Viene effettuato un controllo minuzioso degli infortuni che nell'anno **2025** ha coinvolto il **3,2** % dei lavoratori.

I rappresentanti dei lavoratori della sicurezza sono stati coinvolti nell'analisi degli infortuni e sebbene il dato sia in aumento rispetto all'anno precedente l'entità degli episodi rimane circoscritta e i dati emergenti sono quelli relativi alla caduta/ scivolamenti e rischio in itinere

SALUTE E SICUREZZA 2025-REPORT OBIETTIVI	TARGET	RESP.	TEMPI	INDICATORI	AZIONI	ESITO
STABILIRE SISTEMI PER INDIVIDUARE ED ELIMINARE RISCHI PER LA SALUTE E LA SICUREZZA DEI LAVORATORI	CORSI DI FORMAZ./INFORMAZIONE SULLA SICUREZZA . DEI PREPOSTI ISPEZIONI PERIODICHE NEI VARI SITI AFFERENTI ALLA SEDE CENTRALE	RSPP	ANNUALE	90%DEL PERSONALE FORMATO IN MATERIA DI SICUREZZA	NEL 2025 IL 95,4% DEI LAVORATORI HA FORMAZIONE VALIDA SULLA SICUREZZA MANTENIMEN DELLA CERTIFICAZIONE 45001:2018	<u>POSITIVO</u> <u>POSITIVO</u>
MONITORAGGIO DEGLI INFORTUNI	ANALISI DETTAGLIATA DEGLI INFORTUNI MONITORAGGIO PERIODICO	RSPP	ANNUALE	MANTENERE IL NUMERO DEGLI INFORTUNI AL DI SOTTO DEI 30/ANNO	IL NUMERO DELLE PERSONE COINVOLTE NEGLI INFORTUNI NEL 2025 È 15 IL DATO È IN AUMENTO MA NEL RANGE DI RIFERIMENTO	<u>POSITIVO</u>
DIMINUZIONE FREQUENZA INCIDENZA PESO	PREDISPOSIZIONE ED ADOZIONE PIANO DI MIGLIORAMENTO DELLA SICUREZZA DI CONCERTO CON I LAVORATORI E MONITORAGGIO DELL'EVOLUZIONE DEGLI INDICI DURANTE L'INTERO ANNO	SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE	ANNUALE	INDICI DI FREQUENZA INCIDENZA PESO	INDICI DURATA M < 22,4 (34,5) INCIDENZA < 5 (3,2) FREQUENZA < 4 (2,5) GRAVITÀ <1,00 (0,9)	<u>POSITIVO</u>

Dai dati emerge un aumento della durata media degli infortuni ma gli indici di gravità, mentre incidenza, frequenza e gravità rimangono nel range di riferimento. I dati sono costantemente monitorati.

Il RSPP è esterno all'azienda dott. Diego Proietti e ASPP dott. Alessandro Marcucci, che in concerto con il medico competente, dr. Sensini Giorgio e i tre RLS adempiono agli obblighi del D. Lg.vo 81/08.

Vengono periodicamente effettuate visite mediche secondo il piano di sorveglianza previsto per le diverse categorie di lavoro. Ogni neoassunto di CoopSociale ACTL, è informato/formato sui rischi aziendali;

Ogni anno è predisposto un piano di formazione/informazione in materia di sicurezza. In coerenza con l'art. 37, comma 12, del D.Lgs. n. 81/08 i corsi di formazione per i lavoratori saranno realizzati, previa richiesta agli enti bilaterali nel territorio e nel settore dove opera la cooperativa, come di seguito elencati:

Una **formazione generale** di 4 ore per tutti i settori.

Una **formazione specifica** di 4, 8 o 12 ore a seconda che si tratti di settori classe a rischio basso, medio o elevato, con contenuti relativi a: rischio infortuni, attrezzature, cadute dall'alto, rischi chimici e biologici, rumore, microclima e illuminazione, videotermini, stress lavoro correlato, ambiente di lavoro, movimentazione manuale dei carichi, segnaletica, emergenze, procedure di sicurezza, procedure di esodo e incendi, procedure organizzative di pronto soccorso, ecc.

Sono state predisposte ore di formazione dei soci lavoratori come preventivato e come si può vedere nel MOD 58 "**Piano Annuale di Formazione**" anno 2025 dal quale risultano formati attraverso corsi di aggiornamento periodico 201 soci nelle materie di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro e sono state erogate complessivamente **1524** ore di formazione

La cooperativa ha attivato, inoltre, aggiornamenti specifici nei settori: anziani, disabili, salute mentale e minori, come da piano annuale della formazione.

Viene assicurato il puntuale rispetto della normativa in materia di **igiene e sicurezza** dei luoghi di lavoro. Coop Sociale ACTL dispone di tutte le autorizzazioni previste in materia di sicurezza, igiene del lavoro.

Riepilogo formazione cogente anno 2025	personale coinvolto	totale ore erogate
Aggiornamento HACCP	12	60
Formazione HACCP	34	340
Base Primo Soccorso	19	304
Aggiornamento Primo Soccorso	9	54
BLSD	12	60
Formazione antincendio rischio alto (livello 3)	19	304
Formazione sicurezza luoghi di lavoro FAD	52	208
Aggiornamento sicurezza luoghi di lavoro	22	132
Corso per RLS	3	24
Corso per somministrazione farmaco salvavita	19	38
TOTALE	201	1524

Nell'anno 2025 i lavoratori con attestato sulla sicurezza luoghi di lavoro in possesso di attestato valido sono n. 437 su un totale 458 pertanto il **95,4%** del personale risulta in possesso di attestato valido di formazione sulla sicurezza luoghi di lavoro

Tutto il personale è sottoposto a regolare **sorveglianza sanitaria** e controllo dell'idoneità alla mansione secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Per ogni lavoratore è stata redatta, su specifico software, una cartella sanitaria e di rischio con le informazioni clinico-anamnestiche personali, il risultato degli esami strumentali ed il giudizio alla mansione specifica che vengono conservati presso il Medico Competente con salvaguardia della privacy e del segreto professionale, mentre una copia del giudizio idoneità viene consegnata direttamente al lavoratore.

L'età media dei lavoratori visitati è di 44 anni, 11 mesi per i maschi e 47 anni, 11 mesi per le donne. Anzianità lavorativa aziendale pari a 9 anni, 6 mesi

INVALIDITA' Soggetti con invalidità civile: N. 16 (14 femmine e 2 maschi)

TIPOLOGIA DELLA VISITA	N.
VISITA PERIODICA	253
Visita Medica (Prima osservazione)	80
VISITA PREVENTIVA	21
VISITA STRAORDINARIA	10
VISITA PER CONGEDO MATERNITA'	4
VISITA PER RIENTRO da malattie e/o infortuni > 60 gg	6
NON PRESENTATOSI A VISITA	1
VISITA PREASSUNTIVA	0
RICHIESTA DAL LAVORATORE	0

Esami Integrativi	
Questionario disturbo muscolo scheletrici	305
Questionario CAGE	328
Esami ematici di routine	8
Scheda peso-pressione Arteriosa	3
Questionario MC	2
Elettrocardiogramma	2
Marker Epatite Virale C	1
Marker Epatite Virale B	1

GIUDIZIO	N.	%
IDONEO MANSIONE SPECIFICA	331	89,7%
IDONEO CON PRESCRIZIONI	31	8,4%
NON IDONEO TEMPORANEAMENTE	2	0,5%
NON IDONEO PERMANENTEMENTE	2	0,5%
IDONEO CON LIMITAZIONI	2	0,5%
IDONEO CON LIMITAZIONI TEMPORANEAMENTE	1	0,3%

Le prescrizioni si basano principalmente sull'utilizzo di ausili (8) o di aiuto altra persona (15) per lo spostamento dei pazienti, no turni notturni (7);

Prosegue la vaccinazione antiepatite B e antitetanica e il relativo controllo.

Tutte le strutture sono dotate di cassetta di pronto soccorso e dispositivi antincendio controllati periodicamente da tecnici specializzati.

I DPI vengono regolarmente consegnati al personale e registrati mensilmente.

Al personale viene garantita un'adeguata formazione ed informazione. Sono state definite idonee procedure per la gestione delle emergenze che comprendono lo svolgimento periodico di esercitazioni pratiche.

5.4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva. Viene rispettato il C.C.N.L. delle Cooperative Sociali ed è presente un regolamento interno.

Esistono dei rappresentanti sindacali eletti dai lavoratori che non sono soggetti ad alcun tipo di discriminazione e che comunicano liberamente con i lavoratori nei luoghi di lavoro.

Spazi aziendali appositi sono stati adibiti alle comunicazioni sindacali ed utilizzati per lo svolgimento delle riunioni in cui i rappresentanti dei lavoratori convocano almeno una volta l'anno.

Nel rispetto delle distinte responsabilità, l'attenzione a dialogo con le organizzazioni sindacali, ha favorito l'affermarsi di una mentalità orientata alla risoluzione dei problemi attraverso il coinvolgimento delle parti.

Circa il **25.5 %** del personale risulta essere iscritto ad uno dei tre sindacati principali e l'iscrizione è del tutto volontaria, nell'anno 202 si registra una lieve diminuzione degli iscritti rispetto all'anno precedente.

INDICATORE: N° APPARTENENTI ASSOCIAZIONE SINDACALI

CONFEDERAZIONI	2023	2024	2025
CGIL Terni	64	68	50
CGIL Rieti	3	3	1
CGIL Roma	/	/	1
CISL	19	27	23
UIL	25	31	41
USB	1	1	1
Totale	112	130	117

Delegata CGIL -SAPORA VALERIA

Delegata CISL - FERRANTI MONICA

LIBERTÀ' DI ASSOCIAZIONE 2025-OBIETTIVI	TARGET	RESP.LE	TEMPI	INDICATORE	AZIONI	ESITO
GARANTIRE IL RISPETTO DELLA LEGISLAZIONE IN MATERIA	MONITORARE IL NUMERO DI ISCRITTI AD UN SINDACATO E LE ORE DI PERMESSO SINDACALE PERMETTERE E FAVORIRE GLI INCONTRI CON LE ASSOCIAZIONI SINDACALI	UFF. PAGHE	ANNUALE	ALMENO 1 RIUNIONE /ANNO	NON C'È STATA ALCUNA RICHIESTA	<u>NEGATIVO</u>

5.5. DISCRIMINAZIONE

L'azienda garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione.

Nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire.

Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza e negli accordi integrativi concordati a livello aziendale con le organizzazioni sindacali. Le stesse fonti normative disciplinano promozioni, licenziamenti e pensionamenti.

L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali. Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute e sicurezza e responsabilità sociale.

Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi.

L'integrità dei lavoratori è salvaguardata, non sono ammessi comportamenti offensivi nella loro sfera personale.

PAESE DI ORIGINE	F	M
Albania	2	0
Brasile	1	0
Bulgaria	1	0
Colombia	2	1
Cuba	1	0
India	1	0
Lituania	1	0
Marocco	1	0
Moldavia	1	0
Perù	1	1
Polonia	3	0
Repubblica Dominicana	3	0
Romania	6	0
Russia	2	0
Spagna	2	0
Ucraina	4	0
Venezuela	1	0
TOTALI	33	2

PRESENZA FEMMINILE

La presenza femminile in Azienda è superiore a quella maschile in tutte le aree aziendali: risulta essere il **79,6%** rispetto al totale dei lavoratori: **365 donne e 93 uomini**

Il Consiglio di Amministrazione della cooperativa è composto da 4 uomini e da 5 donne alle quali è garantita uguale parità di carriera.

	2023	2024	2025
Femmine	379	363	365
Maschi	128	132	93
TOT	507	495	458

DISCRIMINAZIONE 2025-OBIETTIVI	Target	Responsabilità	Tempi	Indicatori	Azioni	Esito
Integrazione sul territorio locale	Partecipazione a progetti comunitari sulle tematiche dell'integrazione	Resp. Progett.	Anno scolastico 2025/2026 con interruzione periodo estivo	Almeno 1 progetto /anno	Progetto "ABC dei Colori" finanziato per una seconda annualità dall'8x1000 Valdesi e dal Piano Immigrazione del Comune di Terni Aiuto compiti, laboratori inclusivi, corso di italiano Attività dedicate a giovani dai 6 ai 17 anni Hanno partecipato 50 iscritti	<u>Positivo</u>

5.6. PRATICHE DISCIPLINARI

Durante l'intera vita lavorativa, tutti i lavoratori dell'azienda dispongono di pari diritti e non sono ammesse discriminazioni di razza, ceto, origine nazionale, religione, sesso e orientamento sessuale, affiliazione politica.

I provvedimenti disciplinari adottati dalla cooperativa sono descritti e regolamentati nel titolo VII del regolamento interno della CoopSociale ACTL messo a disposizione di tutti i lavoratori. La cooperativa fa un uso limitato dei procedimenti disciplinari, in prevalenza si tratta di richiami verbali o scritti, limitato è l'uso di multe. Gli importi di queste ultime è devoluto alle istituzioni assistenziali o previdenziali aziendali.

PRATICHE DISCIPLINARI	2023	2024	2025
Richiamo scritto	2	1	1
Multa	1	1	3
Sospensione dal lavoro	1	3	2
Licenziamento	2	3	4
Mancato superamento periodo di prova	0	0	1
Persone coinvolte	6	8	9

PRATICHE DISCIPLINARI 2025 - OBIETTIVI	Target	Responsabile	Tempi	Indicatori	Azioni	Esito
Garantire il rispetto della legislazione in materia	Comunicazione mirata ai soci ed individuazioni delle cause che hanno portato allo scostamento dalle regole aziendali.	Resp. Pers.	annuale	RIDURRE LE PRATICHE DISCIPLINARI AL DI SOTTO DI 20 persone/ANNO	Gli incontri e le riunioni periodiche con il personale favoriscono il superamento di problematiche interne	positivo

5.7. ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro svolto dal socio lavoratore risulta di norma costituito da ore mensili necessarie allo svolgimento delle funzioni e/o attività per cui lo stesso è stato inserito per la mansione che svolge. In linea generale non possono essere svolte più di 165 ore mensili di lavoro derogabili in casi di esistenza di specifiche esigenze aziendali anche in relazione alla pluralità dei servizi erogati dalla Cooperativa. La gestione degli orari e dei turni, soprattutto in relazione alle diverse professionalità impiegate, che risultano difficilmente interscambiabili con gli altri servizi erogati dalla cooperativa. Analogamente la deroga si applica per la riduzione del numero massimo ore in caso di necessità oggettive legate ad una riduzione del numero delle ore previste nelle convenzioni stipulate con gli enti committenti.

L'orario di lavoro viene sempre concordato dai responsabili dei vari servizi con i lavoratori, e risulta essere espresso secondo un programma settimanale, con proiezione su tutto il mese.

Il piano delle ferie viene sempre pianificato di comune accordo ed in tempi ampi tali da permettere un efficace gestione delle sostituzioni.

Il personale non supera le 165 ore mensili, nel caso in cui ci fossero delle eccedenze rispetto a tale monte ore verranno considerate ore straordinarie adeguatamente retribuite come stabilito dal CCNL delle Cooperative Sociali, l'orario dei lavoratori impiegati presso le strutture residenziali è controllato elettronicamente tramite badge, distribuzione turni inizio mese, controllo di riscontro.

Su richiesta del lavoratore vengono erogati, così come da CCNL, 24 ore di permesso orario retribuito annuale. La cooperativa controlla il flusso delle ore eccedenti tramite l'istituzione dello strumento della flessibilità che permette ai soci lavoratori di avere una media annuale costante.

FLESSIBILITA'	2023	2024	2025
Soci con saldo positivo	84	262	250
Di cui mag. 200 ore	17	8	6

ORE FERIE RESIDUE	2023	2024	2025
N. Lavoratori	423	410	450
ORE	73202	73368	78696

ORARIO DI LAVORO 2025- OBIETTIVO	Target	Responsabile	Tempi	Indicatori	Azioni	Esito
Rispetto degli orari di lavoro come da CCNL delle Cooperative sociali	Monitoraggio dell'orario di lavoro Monitoraggio dello strumento della flessibilità. Mantenimento regolare dell'erogazione degli stipendi	Uff. paghe/ Resp. Di settore	annuale	Ridurre al di sotto del 100 soci con saldi positivi di flessibilità	I responsabili dei servizi effettuano il monitoraggio delle ore di flessibilità .	Anno 2025 soci con saldo positivo 250 di cui solo 6 superiori alle 200 ore. Dato in diminuzione rispetto all'anno precedente <u>NEGATIVO</u>

5.8. RETRIBUZIONE

Tutti i lavoratori della Cooperativa Sociale ACTL risultano retribuiti su base oraria facendo riferimento alle tabelle contrattuali delle cooperative sociali e del contratto integrativo territoriale, sono inoltre previste ulteriori indennità economiche aggiuntive stabilite nel regolamento interno. Le retribuzioni vengono erogate mensilmente la retribuzione è attribuita rispettando i livelli contrattuali; Indennità per i soci lavoratori che ricoprono ruoli di responsabilità o compiti particolari Ulteriore riconoscimento erogato periodicamente denominato R.A.P.SOL ovvero Riconoscimento Aggiuntivo al Protagonismo del Socio Lavoratore, che è calcolato in base alla quantità e qualità del servizio prestato.

Le retribuzioni sono allineate a quanto prescritto dal Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori Cooperative Sociali

Fondo mutualistico

La Cooperativa dal 2002 ha istituito un fondo di mutualità e solidarietà finalizzato ai valori di mutua solidarietà fra i soci lavoratori della Cooperativa che, avendo raggiunto l'età pensionabile, hanno maturato una pensione minimale inadeguata alle esigenze di vita, possono essere destinati anche, a soci colpiti da malattia grave e/o da invalidità permanenti che ne impediscano l'attività lavorativa

RETRIBUZIONE 2025-OBIETTIVO	Target	Responsabile	Tempi	Indicatori	Azioni	Esito
Corretta applicazione del CCNL delle Cooperative sociali	-Garantire uno stipendio equo e regolare - spiegazione della busta paga	Resp. Uff. paghe	annuale	numero di ore di straordinario erogate e numero di ore corrisposte	-Monitoraggio dell'orario di lavoro -Monitoraggio dello strumento della flessibilità. - Mantenimento regolare dell'erogazione degli stipendi.	Stipendi erogati con puntualità <u>Positivo</u>

5.9. SISTEMA DI GESTIONE

CoopSociale ACTL ha realizzato un sistema integrato di Qualità e Responsabilità Sociale, gestito tramite un unico manuale, che presenta la Politica aziendale e descrive le responsabilità per la gestione dei processi aziendali e descrive le responsabilità per la gestione dei processi aziendali e i criteri utilizzati per assicurare la rispondenza alle norme di riferimento.

Il funzionamento del sistema è garantito attraverso un numero di procedure che descrivono i processi aziendali nelle loro modalità di gestione, e la cui aderenza alle attività svolte è vincolante per i settori aziendali di riferimento, ai fini del rispetto e della corretta applicazione delle Norme su cui si basa il Sistema Integrato.

Politica SA 8000 CoopSociale ACTL ha emesso la propria politica contenente gli obiettivi sulla Responsabilità Sociale. La divulgazione è garantita all'esterno tramite il proprio sito internet e all'interno tramite esposizione nelle bacheche aziendali.

Requisiti della Norma Le procedure definiscono le modalità di raccolta, conservazione ed aggiornamento dei dati e le azioni necessarie per assicurare il miglioramento continuo dei processi.

Tutta la documentazione relativa al Sistema è memorizzata su un server di rete locale che permette l'accesso agli utenti a vari livelli, con le protezioni necessarie a garantire privacy e funzionalità.

Per il controllo del corretto funzionamento del sistema sono pianificati momenti di verifica, da attuarsi mediante ispezioni a cura di personale che il gruppo ha adeguatamente formato, attraverso le segnalazioni del personale coinvolto nei processi, e grazie alle segnalazioni, suggerimenti, reclami, di tutte le parti interessate.

Le segnalazioni che provengono dagli utenti, dal personale, o da qualunque parte interessata, sono registrate e analizzate al fine di fornire risposte adeguate ai problemi sollevati. Periodicamente si effettuano analisi sull'andamento dei reclami al fine di definire le azioni più adeguate per migliorare la qualità del servizio e il clima aziendale.

Per ogni esercizio vengono redatti e tenuti sotto controllo:

- ☐ Il riesame della direzione
- ☐ Il piano della Formazione
- ☐ Il piano degli audit.
- ☐ Il Bilancio SA8000

Formazione SA 8000 Tutti i lavoratori sono formati e sensibilizzati sui temi della Responsabilità Sociale e la SA 8000, inoltre viene distribuita ad ogni neo assunto una semplice brochure sui requisiti della norma, sui rappresentanti SA8000 e sulle modalità di reclamo.

Rappresentante dei lavoratori SA8000 In ottemperanza al 9.3. della norma l'elezione dei rappresentanti è avvenuta su indicazione delle organizzazioni sindacali presenti in azienda e sono state individuate le seguenti persone: **Paola Befani e Anna Di Francesco**. In data 26/05/2025 è stata eletta in di assemblea generale la Sig.ra **Olmetti Moira**, quale terza rappresentante dei Lavoratori per SA8000.

Gran parte di lavoratori sono formati e sensibilizzati sui temi della Responsabilità Sociale sono stati rilasciati gli attestati a n. 106 lavoratori a seguito del corso specifico con fondi FNC, uno strumento pubblico che mira a supportare le imprese nell'adeguamento delle competenze dei propri lavoratori, utilizzando risorse del Fondo Sociale Europeo e gestito dall'ANPAL.

Social Performance Team (SPT) Sono state integrate, così come richiesto dalla nuova norma SA8000:2014, le procedure per il **SPT** e per il **CSS** per il funzionamento del sistema per la gestione dei processi aziendali nelle loro modalità di gestione, e la cui aderenza alle attività svolte è vincolante per i settori aziendali di riferimento, ai fini del rispetto e della corretta applicazione delle Norme su cui si basa il Sistema Integrato

Comitato salute e sicurezza (CSS) Il Comitato per la Salute e Sicurezza è formato da membri del management e lavoratori. Il Comitato si impegna a condurre delle periodiche e formali valutazioni dei rischi per identificare e affrontare i rischi reali e quelli potenziali per la salute e la sicurezza nell'ottica del miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; inoltre mantiene le registrazioni delle valutazioni e delle relative azioni correttive e preventive adottate.

SISTEMA DI GESTIONE 2025-OBIETTIVI	Target	Respons.	Tempi	Indicatori	Azioni	Esito
Mantenere un Sistema di gestione Integrato con le norme ISO	Formare un gruppo di lavoro integrato (SPT) che operi nell'ottica del miglioramento	RDD	Annuale	REDAZIONE BILANCIO SA8000 ANNUALE	Aggiornare e monitorare il sistema integrato utilizzando gli strumenti della norma	<u>Positivo</u>
	Personale conosca e applichi la norma SA8000	RDD	Annuale	1 incontro /anno	Incontrare i lavoratori almeno una volta all'anno per la formazione specifica	<u>Positivo</u>

Responsabilità	
Responsabile Sistema Gestione Integrato	Tania Brughini
Rappresentanti dei lavoratori (SA8000)	Paola Befani Anna Di Francesco Moirà Olmetti
Responsabile per la Salute e Sicurezza (R.S.P.P)	Diego Proietti
Rappresentanti dei Lavoratori (R.L.S.)	Bonifazi Fabrizio
	Dormi Marco
	Proietti Piera

6. PROGRAMMAZIONE FUTURA DELLA GESTIONE SOCIALE

	Obiettivi	Azione	Responsabile	Tempi
5.1 Lavoro infantile	Individuare ed aderire ad iniziative indirizzate all'infanzia.	Attività in collaborazione con il comune di terni a sostegno delle famiglie con disagio minorile presso il centro giovanile s. Efebo	Resp. Amm.tivo	Annuale
	Facilitare l'inserimento nel mondo del lavoro dei giovani (18-28 anni)	Partecipazione ai bandi di Servizio nazionale Civile: Accrescere la conoscenza culturale e professionale per agevolare l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro	Resp. SCN	Annuale
5.2 Lavoro Obbligato	Conoscenza delle modalità del rapporto di lavoro	Consegna di copia dei CCNL ai neo-assunti e durante il corso di formazione sul contratto di lavoro Contrastare i lavoro obbligato	Resp. del personale Ufficio Paghe	In itinere
5.3 Salute e sicurezza	Formazione – informazione dei lavoratori su: MMC /stress lavoro correlato	Analisi degli infortuni lavorativi Registrazione near miss	RSPP	Annuale
5.3 Salute e sicurezza	Stabilire sistemi per individuare, evitare ed affrontare rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori	Formazione/informazione sulla sicurezza del lavoro Distribuzione materiale neo assunti Certificazione 45000:2018	RSPP	Annuale

5.4 Libertà di Associazione e diritto alla contrattazione collettiva	Garantire il rispetto della legislazione in materia	Monitorare il numero di iscritti ad un sindacato e le ore di permesso sindacale Permettere e favorire gli incontri con le associazioni sindacali	Resp.Uff. paghe	annuale
5.5 Discriminazione	Integrazione dei lavoratori italiani e stranieri favorendo incontri per a comprensione delle comunicazioni rivolte a personale straniero	Diffusione della iniziative volte al dialogo e agli scambi interculturali	Resp. di Settore	Annuale
5.6 Pratiche disciplinari	Garantire il rispetto della legislazione in materia	Comunicazione mirata ai soci ed individuazioni delle cause che hanno portato allo scostamento dalle regole aziendali.	Resp. di settore	annuale
5.7 Orario di Lavoro	Rispetto degli orari di lavoro come da CCNL delle Cooperative sociali	Monitoraggio dell'orario di lavoro. Monitoraggio dello strumento della flessibilità Mantenimento regolare dell'erogazione degli stipendi	Uff. paghe/ Resp. di settore	annuale
5.8 Retribuzione	Corretta applicazione del CCNL delle Cooperative sociali	Garantire uno stipendio equo e regolare spiegazione della busta paga	Resp. Uff. paghe	annuale
Sistema di Gestione	Implementazione e miglioramento SA8000:2014	Partecipazione a corsi formativi/informativi	RSQ	Sem.le

Motivare e sensibilizzare tutto il personale ai principi della SA8000:2014

Riunione con piccoli gruppi per poter meglio coinvolgere e informare i lavoratori

RSQ

annuale

7. CONTATTI

Per Suggerimenti e Reclami:

Società Cooperativa Sociale ACTL

Via Aleardi n. 4 - 05100 Terni (ITALY)

info @coopactl.it

www.cooperativasocialeactl.it



Aderisce a

