



**COMUNICAZIONE di  
SOSTENIBILITÀ SOCIO-AMBIENTALE**  
(Allegato al Riesame Direzione del 21/01/2022)

ANNO di ESERCIZIO  
2021

### *GENERALITA'*

L'Azienda;  
Informativa sull'andamento della Società;  
Indicazione delle parti interessate (Stakeholders) e delle loro aspettative;  
Descrizione aziendale e Organigramma;  
Stakeholders (parti interessate) interni ; Stakeholders (parti interessate) esterni

#### *POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE*

#### *SOSTENIBILITA' SOCIO AMBIENTALE IN RELAZIONE AI SINGOLI REQUISITI SA 8000:2014*

#### *CONDIZIONI DI LAVORO FONDAMENTALI*

1. LAVORO INFANTILE E MINORILE; 2. LAVORO OBBLIGATO; 3. SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO;  
4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA; 5. DISCRIMINAZIONE; 6.  
PRATICHE DISCIPLINARI; 7. ORARIO DI LAVORO; 8. RETRIBUZIONI; 9. SISTEMA DI GESTIONE; 10. VALUTAZIONE  
CONTESTO E FATTORI QUALITA' E SA8000

### **L'AZIENDA**

Costituitasi come Società Cooperativa a responsabilità limitata il 25 maggio 1988 Cooperativa Lagorai ha mantenuto alcune attività base preminenti nella prima fase della sua storia, tra cui interventi di miglioramento nel campo agricolo forestale, opere di tutela e conservazione ambientale, servizi di pulizia di strutture civili, industriali e commerciali, a cui ha aggiunto le attività che, specialmente nell'ultimo decennio, hanno rappresentato e rappresentano il core business aziendale; lavori edili (acquedotti, fognature, reti di teleriscaldamento, demolizioni), bonifiche ambientali anche di siti contaminati, scavi e movimenti terra, trasporto conto terzi.

Fin da subito è apparso chiaro alla Direzione e ai soci della cooperativa che sarebbe stato necessario dotarsi di strumenti adeguati per poter eccellere nei settori di propria pertinenza. Uno degli strumenti fu individuato nella "gestione in qualità" delle attività, di qualsiasi natura esse fossero;

### **CERTIFICAZIONI DI SISTEMA**

- UNI EN ISO 9001:2015 (Accredia RT-05) Gestione Qualità (Settore EA 28 – 31 – 35)  
Ri-certificazione conseguita il 24.07.2021, con scadenza il 29.08.2024
- UNI EN ISO 14001:2015 (Accredia RT-09) Gestione Ambientale (Settore EA 28 – 31 – 35 - 39)  
Ri-certificazione conseguita il 15.03.2021, con scadenza il 16.04.2024
- UNI EN ISO 45001:2018 (Accredia RT-09) Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro  
certificazione conseguita il 29.05.2020, con scadenza 06.05.2023
- Social Accountability 8000:2008 Gestione in conformità agli standard di Responsabilità Sociale  
Ri-certificazione conseguita il 30.10.2020, con scadenza il 21.12.2023

Dal mese di aprile 2018 la certificazione UNI EN ISO 14001:2015 copre anche l'attività di bonifiche ambientali di siti contaminati.

Si è adeguato il proprio sistema di gestione Salute e Sicurezza alla norma ISO 45001:2018 a partire dall'audit certificativo di marzo 2020 oltre a sostenere, da quell'anno in poi, audit congiunti e contestuali per ISO 14001 e ISO 9001



**COMUNICAZIONE di  
SOSTENIBILITÀ SOCIO-AMBIENTALE**  
(Allegato al Riesame Direzione del 21/01/2022)

Pagina 2 di 39

ANNO di ESERCIZIO  
2021

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE e CODICE ETICO (ex d.lgs. n. 231/2001)**

Cooperativa Lagorai ha adottato un modello organizzativo volto a prevenire la responsabilità penale dell'organizzazione. Il Codice Etico è stato illustrato a tutti i dipendenti ed è disponibile on line sul sito aziendale. Il modello (ex d.lgs. n. 231/2001) consta poi di un manuale delle procedure e di un Organismo di Vigilanza, composto da due membri esterni all'azienda, indipendenti e di comprovata professionalità e competenza, che hanno ricevuto mandato dal CdA di svolgere azione continua di sorveglianza riguardo a tutte le aree dell'azienda soggette a rischio di procedimenti penali della Pubblica Amministrazione. L'ODV ha condotto, nel corso dell'anno 2021 un audit esterno presso cantiere edile e due audit esterni presso cantieri del verde oltre a cinque audit di verifica presso la sede di Cooperativa Lagorai.

**INFORMATIVA SULL'ANDAMENTO DELLA SOCIETA'**

Nel corso dell'esercizio appena concluso la nostra Cooperativa ha proseguito l'attività in modo molto soddisfacente, nonostante l'incertezza economica causata dal protrarsi della pandemia mondiale.

La situazione Covid-19 ha complicato notevolmente le modalità d'esecuzione dei nostri servizi ed ha portato sicuramente ad un aumento dei costi sostenuti per i corsi di formazione e per l'adeguamento delle procedure da adottare per contrastare il Virus. La difficile situazione sanitaria ha però avuto degli effetti economici positivi per la nostra azienda: il settore delle pulizie ha subito un notevole incremento grazie all'intensificazione del servizio di sanificazione degli ambienti di lavoro richiesto dalle normative Covid.

Nel corso dell'anno 2020, a seguito di un'attenta valutazione che prendeva in esame i tassi d'interesse particolarmente favorevoli del periodo, ma soprattutto la disponibilità finanziaria della Cooperativa, era stato deliberato di procedere al riscatto anticipato del leasing del secondo capannone. Solo nel 2021 però, dopo una lunga e sofferta trattativa, siamo riusciti a raggiungere un accordo e a riscattare l'immobile. Questo rappresenta un passo importante per la nostra realtà perché ci ha consentito di chiudere tutti i debiti a lungo termine ed allo stato attuale non esiste nessuna garanzia prestata a terzi.

La Cooperativa Lagorai ha chiuso l'anno con soddisfazione, registrando un quadro generale positivo, ed ha iniziato il 2022 con moderato ottimismo.

Il primo dato rilevante di questa positività è il notevole incremento del fatturato che passa da 13.917.055 a 19.528.511, con un aumento di circa il 40%.

Gli scostamenti rispetto all'esercizio precedente sono collocabili come segue nei vari settori di attività:

- Il comparto edilizia ha registrato un incremento complessivo del 37% ca, collocato principalmente nel settore dei lavori edili (79% ca). In notevole calo invece la vendita di inerti per circa il 29% in meno e la posta tubazioni con -58%. Il settore dell'autotrasporto conto terzi rimane praticamente invariato con un minimo aumento del 4,22%. Il personale presenta sostanziale stabilità in ordine ad unità lavoro occupate su base annua.
- Il settore dei servizi di pulizia civile ed industriale è quello che in termini percentuali ha registrato l'aumento maggiore pari a circa l'87% passando da un fatturato di euro 2.941.775 ad euro 5.499.867. Questo è dovuto principalmente all'acquisizione di una nuova commessa di pulizia delle sedi venete e altoatesine della banca Monte dei Paschi di Siena, ma anche grazie al fatto che l'espansione nella vicina regione Veneto ha proseguito, inglobando nuove attività di facchinaggio e servizi alberghieri. Parte dell'incremento del fatturato va attribuito inoltre al servizio di sanificazione richiesto sia in via preventiva, per contenere la diffusione del Virus Covid-19, che come interventi effettuati presso i locali successivamente al verificarsi di casi di positività. L'aumento percentuale riferito all'area



**COMUNICAZIONE di  
SOSTENIBILITÀ SOCIO-AMBIENTALE**  
(Allegato al Riesame Direzione del 21/01/2022)

Pagina 3 di 39

ANNO di ESERCIZIO  
2021

Veneto è del 185% ca, ma nonostante la perdita di alcuni importanti appalti, anche l'area Trentino-Alto Adige ha comunque registrato un incremento del 13%.

- Il settore del verde ha registrato una riduzione di fatturato nell'ordine del 30% circa. Il motivo principale di questo calo va individuato nella cessazione del Progetto Intervento 3.3.D. (ex Intervento 19) che dal 2021 per normativa provinciale può essere svolto unicamente da Cooperative Sociali. Vista la nostra decennale competenza nel settore siamo comunque riusciti a collaborare con la Cooperativa 90 S.c.s., società aggiudicatrice degli appalti della zona, per la gestione del Progetto accordandoci per un adeguato compenso.

Il secondo dato molto rilevante è l'incremento dell'utile d'esercizio pari al 275,9% rispetto all'anno precedente: il 2020 aveva registrato un utile di euro 471.859, mentre la chiusura di bilancio del 2021 evidenzia un utile eccezionale di euro 1.773.866, grazie al quale possiamo anche procedere alla liquidazione di un ristorno straordinario di circa 404.000 euro.

Come sottolineiamo ogni anno, uno degli indici più importanti legati allo stato di salute dell'azienda è quello relativo all'andamento occupazionale, in quanto la nostra società è dalla sua fondazione una cooperativa di "produzione lavoro e servizi". Questo indice registra, nel 2021, un incremento del 11,70% circa; infatti, a fronte delle 205 unità lavoro registrate nel 2020, il dato 2021 è pari a 229 unità. La maggiore movimentazione in incremento è stata registrata nel settore pulizie per circa il 55% in più, il settore edilizia è rimasto stabile a 48 unità, mentre il settore verde, per effetto del termine del Progetto Intervento 19, ha subito un decremento del 39%.

Riguardo alle strategie economiche, l'impegno degli amministratori è come sempre rivolto all'acquisizione di commesse idonee a garantire la serenità del personale rispetto alla continuità del lavoro ed alla puntualità del compenso, a coprire i costi di gestione e ad affrontare in tranquillità gli investimenti adeguati al buon andamento di tutte le attività proposte dall'azienda.

L'adeguamento, l'ammodernamento dei mezzi e delle attrezzature e la dotazione di beni nuovi e sicuri, sono sempre stati temi importanti per il Consiglio di Amministrazione, tanto che anche per il 2021 hanno portato avanti una campagna di investimenti per rafforzare tutte le aree di attività. Nel mese di marzo è stata presentata la domanda di contributo con procedura valutativa a valere sulla Legge 6/99, nella quale sono stati preventivati investimenti in macchinari ed attrezzature per un importo di euro 991.000. In riferimento a detto contributo, nel 2021 sono stati acquistati beni per euro 377.500 ed altri 350.000 euro sono stati investiti nei primi mesi del 2022.

Le certificazioni aziendali sono state sottoposte ai consueti controlli e revisioni, tramite verifiche periodiche obbligatorie svolte presso la sede e presso i cantieri, effettuate dagli enti certificativi accreditati e attraverso ispettori qualificati.

In particolare:

- in relazione al Sistema di Qualità certificato ai sensi della norma ISO 9001:2015, il 12.02.2021 è stata svolta la verifica ri-certificativa con esito positivo. L'ultima verifica periodica annuale è stata superata in data 25.03.2022,
- per il Sistema per la Gestione Ambientale certificato ai sensi della norma ISO 14001-2015, nel mese di febbraio 2021 è stata svolta la verifica ri-certificativa con esito positivo. L'ultima verifica periodica annuale è stata superata in data 25.03.2022;
- le verifiche relative alla Certificazione Etica, ai sensi della norma SA8000:2014, sono state superate con esito positivo in data 25.06.2021 e 27.01.2022;
- per quanto riguarda il Sistema per la Gestione della Salute e la Sicurezza, ai sensi della norma ISO 45001:2018, in data 10.05.2021 è stata superata la verifica periodica annuale; per il mese di aprile 2023 è fissata la verifica ri-certificativa..

Vista l'importanza delle certificazioni aziendali e la maggiore richiesta nell'ambito dei contratti pubblici del settore pulizia, nel mese di marzo 2022 abbiamo concluso l'iter per ottenere la nuova Certificazione ECOLABEL. Riteniamo che il marchio Ecolabel sia necessario per iniziare ad adeguarsi all'Agenda 2030 e ai punti fondamentali legati al tema dell'ambiente e della sostenibilità sociale.

L'Organismo di Vigilanza istituito in relazione al Modello Organizzativo ai sensi d.lgs. 231/2001, nominato il 30 dicembre 2016, ha portato avanti regolarmente la sua attività di controllo durante il 2021; si è riunito 5 volte redigendo gli appositi verbali, dai quali non emergono non conformità e dove sono suggerite opportunità di miglioramento prese poi in considerazione dall'amministrazione aziendale.

### • **Approvazione del bilancio d'esercizio**

La società, ai sensi dell'art. 2364 del Codice civile, ha fatto utilizzo della clausola statutaria che prevede la possibilità di approvare il bilancio d'esercizio nel termine dei 180 giorni dalla chiusura dell'esercizio sociale. Le ragioni di tale dilazione sono da ricondursi ad alcune difficoltà riscontrate nella predisposizione del Bilancio ed in particolare alle esigenze connesse:

- alla valutazione delle partecipazioni che la cooperativa detiene in altre società;
- alla necessità di disporre della definizione degli stati di avanzamento lavori con approvazione da parte del committente per alcuni cantieri edili;
- alla determinazione di eventuali ristorni da attribuire ai soci.

### • **Fatti di particolare rilievo**

Riportiamo di seguito alcuni fatti di particolare rilevanza che si ritiene utile portare alla Vostra attenzione:

- Come già anticipato in premessa, dal 1° gennaio 2021, il settore di pulizia dell'area Veneto ha subito un notevole incremento. Tramite la partecipazione al Consorzio Stabile LGA è stato acquisito un contratto di servizio di pulizia delle sedi venete e altoatesine della banca Monte dei Paschi di Siena. Inoltre, sempre nell'area Veneto, abbiamo ottenuto l'appalto presso l'Hotel Hilton di Mestre grazie all'offerta dei nuovi servizi di facchinaggio e alberghiero.
- Nel mese di aprile 2021, a seguito dell'uscita dalla compagine sociale di Econord Srl della ditta Green Scavi Srl, è stato necessario rivedere gli importi della fideiussione prestata in data 01.01.2018 a garanzia del mutuo acceso nello stesso anno. Il Consiglio di Amministrazione ha accolto la richiesta della Cassa Rurale Valsugana e Tesino a sottoscrivere una nuova garanzia per un importo massimo a carico della Cooperativa Lagorai di euro 119.962,67.
- Nel mese di giugno 2021, l'Assemblea Straordinaria dei Soci riunitasi in presenza del Notaio Dott. Narciso, ha deliberato la modifica dello Statuto Sociale. In particolare, sono state integrate le attività da svolgere sia per quanto riguarda il settore edile, che quello delle pulizie e sono state inserite nuove attività alberghiere e di facchinaggio per completare i servizi offerti e per ampliare il range degli stakeholders.
- Nel mese di luglio 2021 il Consiglio di Amministrazione ha approvato l'adesione ad un contratto di rete per la gestione degli appalti delle pulizie con le società Multiservizi Società Cooperativa ed Antropos Società Cooperativa Sociale. Questo nuovo contratto dovrebbe consentire alla Cooperativa di accrescere la capacità innovativa e la competitività, in quanto viene creata una realtà più completa ed in grado di soddisfare i bisogni sempre più esigenti della Clientela.

- Nel mese di agosto 2021, a seguito di un attento confronto delle offerte ricevute e dei costi attualmente sostenuti, si è deciso di cambiare l'agenzia di assicurazione per le polizze aziendali.
- Nel mese di dicembre 2021 abbiamo concluso le pratiche presso la Camera di Commercio di Trento per il passaggio dalla fascia di classificazione per volume d'affari F alla fascia G del settore pulizie. La domanda è stata accolta e dal 1 gennaio 2022 siamo ufficialmente rientrati nella fascia G, che porterà dei vantaggi in termini di partecipazione alle gare pubbliche.

Ci sembra essenziale comunicare che nel 2022 è stata chiusa la fideiussione a favore della Cassa Rurale Valsugana e Tesino a garanzia del mutuo di Econord Srl; questo fatto è di particolare importanza in quanto dimostra la solidità della Cooperativa che allo stato attuale non è vincolata a nessuna garanzia.

### • Attività di direzione e coordinamento

Ai sensi dell'art. 2497-bis, comma 5 del codice civile si attesta che la società non è soggetta all'altrui attività di direzione e coordinamento.

### • Situazione patrimoniale e finanziaria

Al fine di una migliore comprensione della situazione patrimoniale e finanziaria della società, si fornisce di seguito un prospetto di riclassificazione dello stato patrimoniale.

#### • Stato Patrimoniale Attivo

ATTIVO	2021	%	2020	%	Var. assoluta	Var. %
<b>ATTIVO FISSO (Af)</b>	<b>6.578.389</b>	<b>40,2%</b>	<b>5.286.201</b>	<b>41,4%</b>	<b>1.292.188</b>	<b>24,4%</b>
Immobilizzazioni immateriali	6.457	0,0%	4.449	0,0%	2.008	45,1%
Immobilizzazioni materiali	3.984.439	24,4%	2.806.655	22,0%	1.177.784	42,0%
Immobilizzazioni finanziarie	2.587.493	15,8%	2.475.097	19,4%	112.396	4,5%
<b>ATTIVO CORRENTE (Ac)</b>	<b>9.773.859</b>	<b>59,8%</b>	<b>7.478.674</b>	<b>58,6%</b>	<b>2.295.185</b>	<b>30,7%</b>
Magazzino	334.937	2,0%	330.528	2,6%	4.409	1,3%
Liquidità differite	6.251.468	38,2%	4.396.255	34,4%	1.855.213	42,2%
Liquidità immediate	3.101.689	19,0%	2.553.517	20,0%	548.172	21,5%
Ratei e risconti	85.765	0,5%	198.374	1,6%	(112.609)	(56,8%)
<b>CAPITALE INVESTITO</b>	<b>16.352.248</b>	<b>100,0%</b>	<b>12.764.875</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.587.373</b>	<b>28,1%</b>

PASSIVO	2021	%	2020	%	Var. assoluta	Var. %
---------	------	---	------	---	------------------	--------

**COMUNICAZIONE di  
SOSTENIBILITÀ SOCIO-AMBIENTALE**  
(Allegato al Riesame Direzione del 21/01/2022)

ANNO di ESERCIZIO  
2021

<b>MEZZI PROPRI (MP)</b>	<b>11.052.958</b>	<b>67,6%</b>	<b>9.272.390</b>	<b>72,6%</b>	<b>1.780.568</b>	<b>19,2%</b>
Capitale Sociale	724.898	4,4%	704.044	5,5%	20.854	3,0%
Riserve	8.554.194	52,3%	8.096.487	63,4%	457.707	5,7%
Utile (perdita) d'esercizio	1.773.866	10,8%	471.859	3,7%	1.302.007	275,9%
<b>PASSIVITA' CONSOLIDATE (Pml)</b>	<b>390.772</b>	<b>2,4%</b>	<b>326.109</b>	<b>2,6%</b>	<b>64.663</b>	<b>19,8%</b>
<b>PASSIVITA' CORRENTI (Pc)</b>	<b>4.908.518</b>	<b>30,0%</b>	<b>3.166.376</b>	<b>24,8%</b>	<b>1.742.142</b>	<b>55,0%</b>
<b>CAPITALE INVESTITO</b>	<b>16.352.248</b>	<b>100,0%</b>	<b>12.764.875</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.587.373</b>	<b>28,1%</b>

## • Principali indicatori della situazione patrimoniale e finanziaria

Sulla base della precedente riclassificazione, vengono calcolati i seguenti indicatori di bilancio:

INDICATORI DI SOLVIBILITA'	2021	2020
<b>Posizione finanziaria netta</b> <i>(Disponibilità liquide + altre attività finanziarie) - (Debiti v/banche + Altre Passività finanziarie + Prestito soci)</i>	3.114.831	2.566.542
<b>Margine di tesoreria</b> <i>(Liquidità differite + Liquidità immediate) - Passività correnti</i>	4.444.639	3.783.396
<b>Quoziente di tesoreria</b> <i>(Liquidità differite + Liquidità immediate) / Passività correnti</i>	1,91	2,19
<b>Margine di disponibilità</b> <i>Attivo corrente - Passività correnti</i>	4.865.341	4.312.298
<b>Quoziente di disponibilità</b> <i>Attivo corrente / Passività correnti</i>	1,99	2,36
INDICI SULLA STRUTTURA DEI FINANZIAMENTI	2021	2020
<b>Quoziente di indebitamento complessivo</b> <i>(Passività consolidate + Passività correnti) / Mezzi Propri</i>	0,48	0,38
<b>Quoziente di indebitamento finanziario</b> <i>Passività di finanziamento / Mezzi Propri</i>	0,00	0,00
INDICATORI DI FINANZIAMENTO DELLE IMMOBILIZZAZIONI	2021	2020
<b>Margine di struttura</b> <i>Mezzi Propri - Attivo fisso</i>	4.474.569	3.986.189
<b>Autocopertura del capitale fisso</b> <i>Mezzi Propri / Attivo fisso</i>	1,68	1,75
<b>Capitale circolante netto di medio e lungo periodo</b> <i>(Mezzi Propri + Passività consolidate) - Attivo fisso</i>	4.865.341	4.312.298
<b>Indice di copertura del capitale fisso</b> <i>(Mezzi Propri + Passività consolidate) / Attivo fisso</i>	1,74	1,82

La Cooperativa presenta una situazione patrimoniale e finanziaria positiva. Gli investimenti a lungo termine sono ampiamente coperti dal patrimonio netto (margine di struttura primario positivo e pari ad euro 4.474.569) e le attività correnti sono maggiori delle passività correnti (capitale circolante netto positivo e pari a 4.865.341 euro). Il ricorso a mezzi di terzi è limitato. Nell'elaborazione dell'esercizio appena concluso è stato valutato di procedere allo stralcio di alcuni crediti relativi a fatture degli anni 2018 e precedenti per un importo di euro 14.738. Detto importo è stato comunque largamente coperto da un adeguato fondo svalutazione crediti.

## • Situazione economica

Per meglio comprendere il risultato della gestione della società, si fornisce di seguito un prospetto di riclassificazione del conto economico.

### • Conto Economico

VOCE		2021	%	2020	%	Var. assoluta	Var. %
<b>Ricavi delle vendite (Rv)</b>		<b>19.528.511</b>	<b>100,0%</b>	<b>13.917.056</b>	<b>100,0%</b>	<b>5.611.455</b>	<b>40,3%</b>
Produzione interna (Pi)	(+)	-	0,0%	-	0,0%	-	
Altri ricavi e proventi	(+)	224.314	1,1%	217.041	1,6%	7.273	3,4%
<b>VALORE DELLA PRODUZIONE OPERATIVA (VP)</b>		<b>19.752.825</b>	<b>101,1%</b>	<b>14.134.097</b>	<b>101,6%</b>	<b>5.618.728</b>	<b>39,8%</b>
Costi esterni operativi (C-esterni)	(-)	8.812.730	45,1%	6.835.207	49,1%	1.977.523	28,9%
<b>VALORE AGGIUNTO (VA)</b>		<b>10.940.095</b>	<b>56,0%</b>	<b>7.298.890</b>	<b>52,4%</b>	<b>3.641.205</b>	<b>49,9%</b>
Costi del personale (Cp)	(-)	8.015.790	41,0%	6.120.251	44,0%	1.895.539	31,0%
Oneri diversi di gestione tipici	(-)	81.986	0,4%	157.764	1,1%	(75.778)	(48,0%)
<b>COSTO DELLA PRODUZIONE OPERATIVA (CP)</b>		<b>16.910.506</b>	<b>86,6%</b>	<b>13.113.222</b>	<b>94,2%</b>	<b>3.797.284</b>	<b>29,0%</b>
<b>MARGINE OPERATIVO LORDO (MOL o EBITDA)</b>		<b>2.842.319</b>	<b>14,6%</b>	<b>1.020.875</b>	<b>7,3%</b>	<b>1.821.444</b>	<b>178,4%</b>
Ammortamenti e accantonamenti (Am e Ac)	(-)	615.057	3,1%	488.537	3,5%	126.520	25,9%
<b>MARGINE OPERATIVO NETTO (MON o EBIT)</b>		<b>2.227.262</b>	<b>11,4%</b>	<b>532.338</b>	<b>3,8%</b>	<b>1.694.924</b>	<b>318,4%</b>
Risultato dell'area finanziaria (C )	(-)	(177)	(0,0%)	(1.026)	(0,0%)	849	(82,7%)
<b>RISULTATO CORRENTE</b>		<b>2.227.439</b>	<b>11,4%</b>	<b>533.364</b>	<b>3,8%</b>	<b>1.694.075</b>	<b>317,6%</b>
Rettifiche di valore di attività finanziarie	(-)	-	0,0%	-	0,0%	-	
Componenti straordinari	(-)	-	0,0%	-	0,0%	-	
<b>RISULTATO ANTE IMPOSTE</b>		<b>2.227.439</b>	<b>11,4%</b>	<b>533.364</b>	<b>3,8%</b>	<b>1.694.075</b>	<b>317,6%</b>
Imposte sul reddito	(-)	453.573	2,3%	61.505	0,4%	392.068	637,5%
<b>RISULTATO NETTO (RN)</b>		<b>1.773.866</b>	<b>9,1%</b>	<b>471.859</b>	<b>3,4%</b>	<b>1.302.007</b>	<b>275,9%</b>

## • Principali indicatori della situazione economica

Sulla base della precedente riclassificazione, vengono calcolati i seguenti indicatori di bilancio:

INDICI DI REDDITIVITA'	2021	2020
<b>ROE</b> <i>Risultato netto / Mezzi propri</i>	16,05%	5,09%
<b>ROI</b> <i>MON / Capitale Operativo Investito Netto</i>	28,06%	7,94%
<b>ROA</b> <i>MON / Totale Attivo</i>	13,62%	4,17%
<b>ROS</b> <i>MON / Ricavi</i>	11,41%	3,83%

La gestione economica della Cooperativa presenta un andamento decisamente positivo, grazie all'at ed opportunità di sviluppo e al costante controllo dei costi. I margini di gestione consentono di generare autofinanziamento

## • Informazioni ex art 2428 C.C.

Qui di seguito si vanno ad analizzare in maggiore dettaglio le informazioni così come specificatamente richieste dal disposto dell'art. 2428 del Codice civile.

### • Principali rischi e incertezze a cui è esposta la società

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 2428, comma 1 del Codice civile si attesta che la società non è esposta a particolari rischi e/o incertezze.

### • Principali indicatori non finanziari

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2428 del Codice civile, si attesta che, per l'attività specifica svolta e per una migliore comprensione della situazione della società, dell'andamento e del risultato della gestione, non si ritiene rilevante l'esposizione di indicatori non finanziari.

### • Informativa sull'Ambiente

Gli obiettivi e le politiche in materia ambientale, comprese le misure adottate e i miglioramenti apportati all'attività di impresa che hanno avuto maggior impatto sull'ambiente, possono essere così riassunti:

La cooperativa opera da più di dieci anni, supportata dal Sistema di Gestione Ambientale di cui alla certificazione ISO 14001:2015 che comprende l'operato aziendale in tutte le attività svolte. La relativa certificazione, come già sottolineato, è in corso di validità ed è stata superata positivamente la recente verifica periodica. In tutti i settori si opera nel rispetto della normativa ambientale in vigore in ordine a gestione e smaltimento rifiuti, analisi dei terreni, richieste di autorizzazione e/o comunicazioni obbligatorie, documenti di trasporto, formulari per trasporto rifiuti e quant'altro previsto.

Nell'ambito del settore servizi di pulizia la Cooperativa continua la campagna di attenzione all'ambiente orientandosi in modo rilevante verso l'utilizzo di prodotti Eco Label, di eco capsule e distributori che riducono la produzione di rifiuti da imballaggio, di sistemi che garantiscono minor consumo d'acqua e di prodotti chimici e usando attrezzature che presentano buone performance di risparmio energetico e alti tassi di riciclabilità a fine vita (oltre il 90%). Questa nostra attenzione all'utilizzo di prodotti ecologici ci ha consentito di portare a termine a marzodi quest'anno l'iter per la Certificazione Ecolabel.

La cooperativa è iscritta all'Albo Nazionale Gestori Ambientali per il trasporto rifiuti non pericolosi, conto terzi e conto proprio. È iscritta altresì: alla Cat. 9C Bonifica Siti che, unitamente alla categoria SOA OG12 (classe IV), consente di accedere alle gare d'appalto e all'affidamento di lavori nell'ambito della bonifica e della protezione ambientale; alla Cat. 8F relativa al commercio ed all'intermediazione di rifiuti non pericolosi e/o pericolosi senza detenzione per quantità annua inferiore a 3000 t, considerata funzionale alla gestione di qualche cantiere edile o di demolizione e scavo;

In relazione alla gestione dei rifiuti prodotti presso la sede aziendale, si precisa che sono legati principalmente alla manutenzione degli impianti di disoleazione e lavaggio, ai mezzi, ai servizi di pulizia e alla gestione degli uffici. Si tratta di ridotte quantità di olio esausto, filtri, batterie, acque di autolavaggio, contenitori, toner e apparecchiature fuori uso, rifiuti biodegradabili ed imballaggi; vengono gestiti dal punto di vista amministrativo secondo le modalità di legge e smaltiti regolarmente tramite convenzioni con operatori autorizzati al trasporto e smaltimento.

La gestione dei rifiuti di cantiere, in prevalenza costituiti da inerti, materiali da attività di costruzione e demolizione e biodegradabili viene effettuata nel rispetto della normativa vigente con conferimento a centri di recupero e affidamento ad operatori autorizzati. In particolare, sono state smaltite circa 92.830 T di rifiuti non pericolosi di cantiere propri e sono state trasportate, sulla scorta della propria autorizzazione in tal senso, circa 5.200 T di rifiuti non pericolosi di cantiere prodotti da terzi. Si può notare un notevole incremento del materiale smaltito che passa da 20.650 T del 2020 a 92.830 del 2021. Questo aumento si può attribuire all'acquisizione di molti cantieri edili che prevedono la demolizione e lo smaltimento delle macerie di risulta. Un altro dato molto interessante riconducibile alle quantità di materiale portato in discarica è il numero di viaggi effettuati da nostri operatori e da terzisti, che sono rispettivamente 1.656 e 2.600.

La Cooperativa ha provveduto alla gestione documentale e all'invio della comunicazione obbligatoria M.U.D. Il termine di presentazione del M.U.D. con i dati 2021 è stato predisposto e inviato entro il 21 maggio 2022. La Cooperativa si appoggia per le necessarie consulenze in materia ambientale a studi specializzati.

Si è provveduto alla manutenzione in efficienza degli impianti di produzione di energia da fonte rinnovabile installati presso la sede: pompe geotermiche per la riduzione del consumo di gas metano ed impianti di produzione di energia elettrica a pannelli fotovoltaici della potenza di 42 kWh e di 62 kWh che nel 2021 hanno prodotto 101.622 kWh, dei quali 27.136 utilizzati per le esigenze della sede aziendale e 74.486 immessi in rete per la vendita. In merito agli impianti fotovoltaici sono state inviate le comunicazioni e le dichiarazioni di consumo richieste dalla legge entro i tempi previsti; i contributi riconosciuti dalle convezioni con GSE ed i corrispettivi per la vendita dell'energia elettrica immessa in rete vengono incassati regolarmente.

## • **Informazioni sulla gestione del personale**

Ai fini di una migliore comprensione della situazione della società e dell'andamento della gestione si forniscono alcune informazioni inerenti alla gestione sociale e alla gestione del personale.

Al 31/12/2021 la Cooperativa Lagorai contava 49 soci ordinari (39M – 10F); 47 soci sono tuttora occupati con contratti di lavoro a tempo indeterminato nei vari settori di attività dell'azienda (amministrazione, servizi di pulizia, lavori edili, scavi e trasporti); 1 socio collabora attivamente occupandosi di gestione e direzione tecnica e 1 nuovo socio è un collaboratore esterno a cui è affidata gran parte dell'organizzazione dell'area Veneto.

Nel corso del 2021 un solo socio ha presentato le proprie dimissioni per inizio di una nuova attività lavorativa in altra azienda, al quale va il nostro ringraziamento per il contributo che ha dato alla crescita della nostra società.

Nell'esercizio 2021, nonostante il tentativo di ripristino della compagine sociale con l'accoglimento di quattro nuovi soci, la Cooperativa non ha raggiunto la condizione di prevalenza ai sensi di quanto prescritto dalla lettera b) comma 1, dell'articolo 2513 del Codice Civile, in quanto il costo lavoro relativo al personale socio è risultato inferiore al 50% del totale del costo del lavoro del personale dipendente computabile ai fini del calcolo (al netto del costo lavoro "delle unità lavorative non socie assunte in forza di obbligo di legge o di contratto collettivo nazionale di lavoro o di convenzione con la pubblica amministrazione" come da deroga D.M. 30/12/2005). Essendo il secondo anno consecutivo in cui tale requisito non è stato raggiunto, abbiamo perso l'agevolazione connessa alla mutualità prevalente, con conseguente cessazione del diritto ad un trattamento fiscale ridotto.

In relazione alle migliori condizioni economiche, oltre all'assegnazione del ristorno deliberato dall'assemblea di bilancio 2020 pari ad € 212.000, riconosciuto in parte con incremento del capitale sociale individuale e in parte con liquidazione in busta paga e ripartito tra i soci in base all'anzianità sociale e alle ore ordinarie lavorate nell'anno da ciascuno, sono stati riconosciuti premi di produttività in relazione all'impiego dei soci lavoratori; un trattamento premiante è stato altresì destinato anche ad alcuni lavoratori dipendenti per la dedizione dimostrata.

Il Consiglio di Amministrazione ripropone all'assemblea l'utilizzo dell'istituto del ristorno soci anche per il 2021, come trattamento premiante per i soci lavoratori, per valorizzare l'impegno che ognuno ha posto nel raggiungimento dei buoni risultati d'esercizio.

Nel rispetto delle regole relative alla consistenza della quota che è possibile destinare a ristorno, in relazione all'andamento societario e considerate altresì le condizioni generali in cui ci si trova attualmente ad operare, il Consiglio ha deciso di proporre all'assemblea di riconoscere un ristorno per il 2021 pari a complessivi euro 404.056,00, da distribuire tra i soci secondo i criteri fin qui applicati.

Come approvato dall'assemblea dei soci dell'anno 2021, la Cooperativa si avvale della facoltà di applicare una ritenuta del 12,5%, a titolo d'imposta, sui ristorni attribuiti ad aumento del capitale sociale dei soci persone fisiche, affinché i soci stessi beneficino della riduzione impositiva.

A seguito dell'utile straordinario ottenuto nell'esercizio 2021, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di erogare un premio di euro 100.000 da destinare ai settori di attività che maggiormente hanno contribuito al raggiungimento positivo di bilancio. Sarà cura dei responsabili dei diversi settori valutare la ripartizione dell'importo tra i collaboratori.

In relazione alle condizioni sociali e professionali:

- si prosegue nell'applicazione del criterio di merito che prevede che i capi squadra, i responsabili di servizio e le maestranze che possono raggiungere i livelli professionali più alti, siano di norma soci lavoratori;
- gli investimenti in tecnologia, attrezzature e mezzi sono stati effettuati al fine di garantire il miglioramento professionale e la sicurezza nell'esecuzione dei lavori; le dotazioni così acquisite sono state quando possibile destinate all'utilizzo e/o supervisione da parte dei soci lavoratori;
- nel 2021 sono state erogate circa 2.450 ore (di cui 1.750 per i dipendenti dell'area Trentino e 700 circa dell'area Veneto) di formazione rivolte a dipendenti e soci lavoratori in relazione a sicurezza dei luoghi di lavoro, utilizzo di attrezzature, procedure operative, ruoli ed altro.

In relazione ai livelli occupazionali riportiamo di seguito i dati relativi all'attività aziendale.

In particolare, vogliamo dare evidenza del fatto che nel corso dell'anno hanno prestato la propria attività lavorativa alle dipendenze della Cooperativa, per periodi più o meno lunghi, ben 812 persone.

- Servizi nel verde: occupati nell'anno 3 operai con contratti a carattere stagionale e un dipendente fisso. Addetti al 31/12/2021 nr. 2;
- Progettone - cantieri del Servizio Occupazione e Valorizzazione Ambientale della P.A.T.: occupati nell'anno 73 totali, di cui 13 ancora attivi al 31/12/2021.
- Servizi di pulizia civile e industriale: 661 persone occupate nell'anno (6 soci). Di queste 107 sono state impiegate nelle pulizie dell'area Trentino e 554 nell'area Veneto. Addetti al 31/12/2021 nr. 385 di cui 92 presso la sede di Borgo Valsugana e 293 presso la sede di Abano Terme.
- Edilizia, posa sottoservizi e reti, scavi, trasporti e movimento terra: 55 persone occupate nell'anno. Addetti al 31/12/2021 nr. 42 (di cui 27 soci).
- Comparto amministrativo e tecnico: 19 persone occupate nell'anno. Addetti al 31/12/2021 nr. 18: 6 impiegati amministrativi (tutti soci) e 1 apprendista, 8 geometri (1 socio amministratore, 6 soci fissi e 1 dipendente a tempo determinato); 1 impiegato quadro addetto alla direzione tecnica della Cat.9 albo smaltitori; 1 amministratore che collabora in qualità di socio lavoratore quadro e 1 in qualità di collaboratore.

Nel 2021, si sono verificati n° 17 infortuni, con un totale di 519 giorni di assenza dei lavoratori, con un aumento dei giorni/anno rispetto ai 184 registrati nel 2020. Gli infortuni occorsi sono così distribuiti: area edile, n°6 infortuni e n° 319 giorni di assenza; area impiegati tecnici, n° 1 infortunio e n° 22 giorni di assenza; area pulizie Veneto, con n°10 infortuni e n° 178 giorni di assenza in totale.

Riguardo alla pandemia, si sono verificati dei casi Covid 19 di cui non si è accertata la causa in ambito lavorativo, pertanto non riconosciuti come infortunio da Inail ma come malattia.

Si precisa che tutti gli investimenti in attrezzature, mezzi e macchinari vengono effettuati scegliendo strumenti di ultima generazione studiati per la salvaguardia dell'incolumità e della salute degli utilizzatori e che, anche sulla scorta degli obblighi sanciti dal Testo Unico 81/2008 e s.m., viene sempre posta particolare attenzione alla formazione del personale sulla sicurezza e si esorta il personale a farne tesoro.

La cooperativa non ha ricevuto addebiti in ordine a malattie professionali di dipendenti o ex dipendenti e non è stata oggetto di cause per mobbing.

Sono attualmente in corso degli accertamenti in merito al licenziamento per giusta causa di n. 2 dipendenti.

Per quanto riguarda la pandemia Covid-19, sono state messe in atto numerose iniziative di contenimento della diffusione del virus e in particolare, per la sicurezza del personale, è stato adottato uno specifico protocollo, con:

- misurazione della temperatura all'ingresso in azienda;
- distribuzione di liquidi detergenti;
- utilizzo, laddove possibile, del lavoro da remoto (cosiddetto "smart working");
- pulizia e sanificazione periodica dei locali di lavoro, delle postazioni e delle aree comuni.

A seguito, inoltre, dell'introduzione dell'obbligo del cosiddetto "Green Pass" per accedere ai luoghi di lavoro, non si sono verificate delle assenze così gravi da creare disagi nei cantieri e nei servizi offerti.

## • **Attività di ricerca e sviluppo**

Ai sensi e per gli effetti di quanto riportato dall'art. 2428, comma 3, punto 1 del codice civile, si attesta che nel corso dell'esercizio non sono state svolte attività di ricerca e sviluppo.

• **Rapporti con imprese controllate, collegate, controllanti e imprese sottoposte al controllo delle controllanti**

Per quanto riguarda il disposto di cui al punto 2) del terzo comma dell'art. 2428 del Codice Civile, si precisa che la società detiene partecipazioni societarie così come riportato in Nota integrativa, cui si rimanda per un maggior approfondimento. In particolare, si segnala che alla data di chiusura del bilancio i rapporti esistenti con le suddette società possono essere riassunti come segue:

- La Cooperativa Lagorai continua a detenere, in quanto parte della propria storia e importanti dal punto di vista strutturale, economico, lavorativo e di immagine, quote di partecipazione nella Federazione Trentina della Cooperazione, nel Consorzio Lavoro Ambiente S.C., nella Cooperfidi, nella Cassa Rurale Valsugana e Tesino e nel Consorzio Formazione Cultura e Servizi Soc. Coop. Non ci sono state variazioni nella consistenza di queste partecipazioni.

- In merito alla partecipazione nel Consorzio Il FU.SO costituito al fine di progettare, realizzare e gestire un asilo nido nel Comune di Roncegno, nell'esercizio 2021 è stata iscritta la riduzione della quota di partecipazione richiesta a fine anno 2020 che ora ammonta ad € 11.500,00.

- La partecipazione in Valsugana Futura Srl (ex Finvals S.p.A.), presenta in chiusura di esercizio una consistenza di € 20.896,00, la riduzione è derivata dalla necessità di coprire le perdite maturate nel 2020 per la quota di euro 584,00.

- Le partecipazioni in Lavoro Primiero Soc. Consortile a r.l., in Mezzana Società Consortile a r.l. e in SCT Società Consortile Teleriscaldamento a r.l. non hanno subito variazioni; il loro scioglimento è ancora in fase di definizione.

- Le partecipazioni nelle società Econord S.r.l. e La Servizi S.r.l., hanno una consistenza in chiusura di esercizio rispettivamente pari ad € 1.255.879,00 e ad € 51.434,00; entrambe le società hanno chiuso il bilancio 2021 in utile.

- La nuova partecipazione, corrispondente al 100%, nella società Se.Co.Val. Srl di Roncegno Terme, presenta in chiusura di esercizio la consistenza pari ad € 700.117,18; anche questa società ha chiuso il proprio bilancio in utile.

- Nel 2021 è stata versata una quota di euro 4.000,00 per la partecipazione al neocostituito contratto di rete denominato "Pulizie virtuose e servizi", soggetto dotato di autonomia giuridica.

• **Crediti verso le consociate iscritti nell'Attivo Circolante**

Descrizione	Esercizio 2021	Esercizio 2020	Variazione assoluta
verso imprese controllate	6.243	87.511	81.268-
verso imprese collegate	1.464	629	835
<i>Totale</i>	<i>7.707</i>	<i>88.140</i>	<i>80.433-</i>

• **Debiti e finanziamenti passivi verso le consociate**

Descrizione	Esercizio 2021	Esercizio 2020	Variazione assoluta
debiti verso imprese controllate	131.181	55.926	75.255
<i>Totale</i>	<i>131.181</i>	<i>55.926</i>	<i>75.255</i>

### • **Evoluzione prevedibile della gestione**

Ai sensi e per gli effetti di quanto indicato dall'art. 2428, comma 3, punto 6 del Codice civile, si segnala che i risultati dei primi mesi dell'esercizio in corso danno segnali di prospettive stazionarie rispetto all'andamento registrato durante l'esercizio appena chiuso.

Eventuali ulteriori impatti sull'evoluzione futura della gestione aziendale dovranno essere rivalutati durante l'anno in corso anche alla luce dell'evoluzione e della durata della pandemia Covid-19, a livello nazionale e internazionale.

In relazione al conflitto tra la Russia e l'Ucraina, si precisa che la società non opera né sul mercato russo né in quello ucraino, non subisce quindi conseguenze dirette dal conflitto se non, come tutti, gli effetti dell'aumento dei costi delle materie prime, tra cui anche il carburante, l'energia e il gas. La Società si è adoperata per mitigarli nel limite del possibile.

### • **Uso di strumenti finanziari rilevanti per la valutazione della situazione patrimoniale e finanziaria e del risultato economico dell'esercizio**

Ai sensi e per gli effetti di quanto indicato dall'art. 2428, comma 3, punto 6-bis del Codice civile, si attesta che la società non ha intrapreso particolari politiche di gestione del rischio finanziario, in quanto ritenuto non rilevante nella sua manifestazione in riferimento alla nostra realtà aziendale.

### • **Sedi secondarie**

In osservanza di quanto disposto dall'art. 2428 del codice civile, si precisa che la società non dispone di sedi secondarie. A decorrere dal 01/03/2020 è stata aperta la seguente unità locale (ufficio):

Indirizzo	Località
VIA SANTUARIO, 41/H	ABANO TERME

Il documento è sottoscritto dal Legale Rappresentante di COOPERATIVA LAGORAI e dal Rappresentante per la Responsabilità Sociale dei Lavoratori e sarà reso disponibile agli Stakeholders e al pubblico attraverso la sua pubblicazione sul sito internet aziendale.

### **Indicazione delle parti interessate (Stakeholders) e delle loro aspettative.**

L'azienda lavora nell'ottica di un continuo miglioramento e di sempre maggiore sensibilizzazione nei confronti dei propri dipendenti e delle parti interessate affinché siano rispettati tutti i requisiti di responsabilità sociale previsti dallo standard SA8000, le leggi nazionali vigenti e applicabili ai propri settori di attività e alla propria realtà operativa e le disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati dallo standard.

Particolare attenzione è stata dedicata al coinvolgimento dei principali stakeholders, affinché possano partecipare attivamente alla realizzazione del sistema di responsabilità sociale, insieme alla direzione aziendale, ovvero:

**I soci e i lavoratori dell'azienda:** il loro coinvolgimento e la loro partecipazione all'implementazione del sistema, è stato reso possibile con informazione e sensibilizzazione effettuati durante l'orario di lavoro e in occasione di incontri specifici di formazione dedicati alle tematiche della sicurezza sul lavoro e alla descrizione della norma SA8000, dei suoi requisiti e della sua portata pratica nella vita aziendale.

La comprensione dell'importanza dell'adozione di un sistema di responsabilità sociale è stata facilitata dalla distribuzione di materiale chiaro e comprensibile sotto la forma di "dispense per il lavoratore"

**I Fornitori:** viene chiesto loro il rispetto delle norme e dei principi contenuti nella norma SA8000, l'accesso consensuale a verifiche e controlli da parte di personale Cooperativa Lagorai, diligenza nell'impostare il miglioramento in caso di problemi rilevati. L'impegno loro richiesto comprende l'estensione degli stessi concetti anche alla catena dei loro fornitori.

**Le Organizzazioni Sindacali:** la sensibilizzazione del rappresentante sindacale dei lavoratori sui temi della responsabilità sociale e in particolare della norma SA8000, ha suscitato l'interesse delle organizzazioni sindacali di appartenenza per il settore di attività di riferimento (manutenzione aree verdi, parchi e giardini).

**Le associazioni di Categoria:** viene dato risalto al fatto di conformare le proprie attività produttive nel pieno rispetto di valori etici e sociali per la piena realizzazione dell'individuo, obiettivo da sempre caro alle associazioni di categoria di cui l'azienda fa parte, a partire dalla *Federazione delle Cooperative Trentine* oltre a *Ance* (edile) e *Anip* (pulizie).

**I Clienti:** l'informazione al cliente della propria conformità a principi etici e di responsabilità sociale dimostra la volontà dell'azienda di essere trasparente verso i propri interlocutori, compresi quelli di assoluta rilevanza per la propria stabilità e crescita quali sono appunto i clienti, per loro natura, "generatori della propria ricchezza".

**Le Istituzioni pubbliche, gli istituti di erogazione del credito, le associazioni:** a tutti questi ulteriori soggetti, per citare i più rilevanti, viene data informazione dell'adeguamento dell'azienda alla norma SA8000 con l'intenzione non solo di creare interesse e curiosità ma soprattutto di generare rapporti più proficui con ciascuno, costruendo una vera comunione sociale dove il raggiungimento degli interessi di ciascuno diventa obiettivo per tutti gli altri.

**Il territorio e la comunità:** l'azienda mostra particolare cura ed attenzione al territorio nel quale esercita le proprie attività e attraverso la sensibilizzazione sul rispetto dell'ambiente, attraverso azioni rivolte a categorie svantaggiate, iniziative culturali e di apertura dell'azienda verso l'esterno, intende contribuire al coinvolgimento della collettività sui principi della responsabilità sociale.

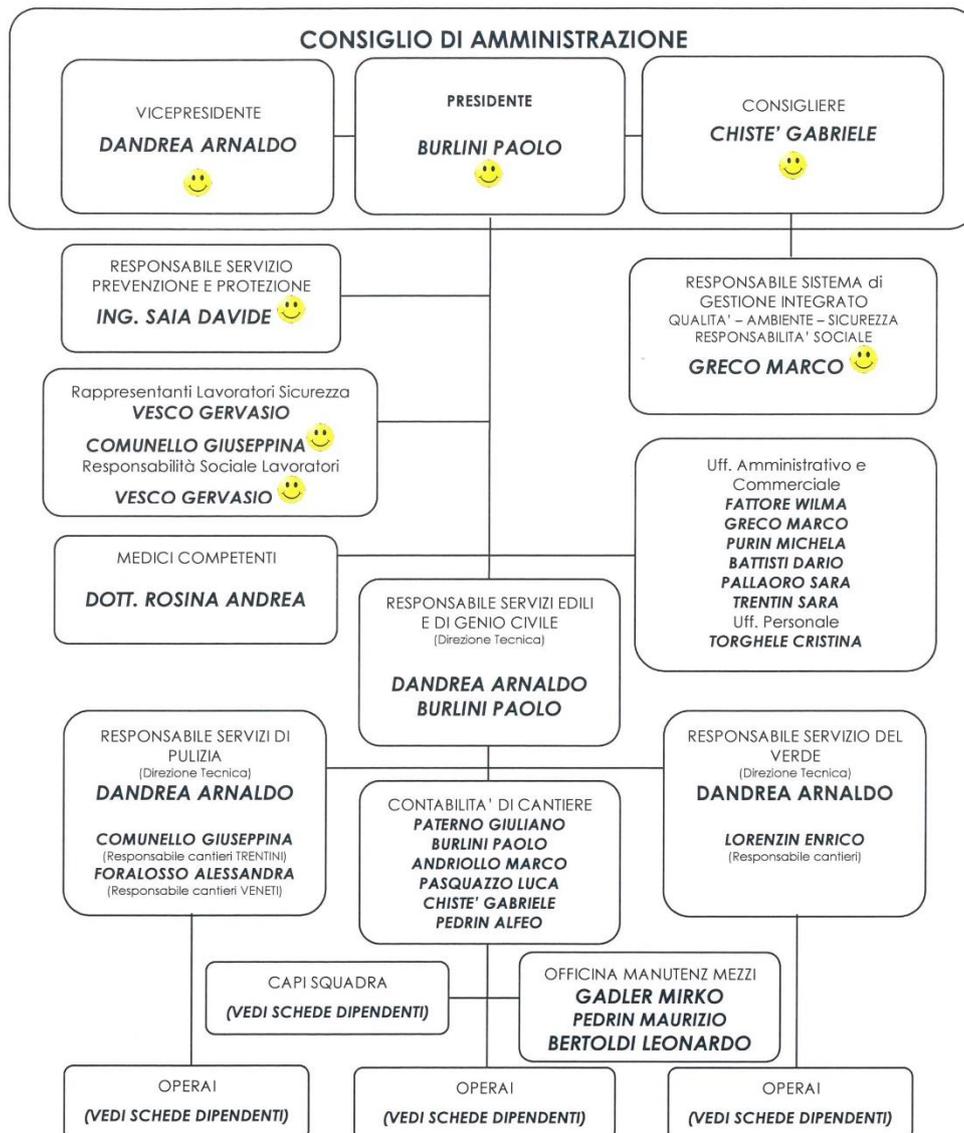
In relazione a questi le aspettative attese come risultato della adozione della norma SA8000 possono così essere sintetizzate:

- Preservare la credibilità e la reputazione dell'Azienda, allo scopo di dare evidenza oggettiva al rispetto dei diritti umani dei lavoratori, mediante un sistema di gestione della responsabilità sociale, con il fine di confermare la rispettabilità della Azienda;
- Generare maggiore fiducia da parte degli utenti e delle organizzazioni sociali, dimostrando il rispetto di principi etici e sociali
- Migliorare i rapporti con le istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza);
- Controllare la correttezza sociale dei propri fornitori;
- Migliorare il clima aziendale tramite maggiore tutela dei lavoratori e coinvolgimento degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro;
- Analizzare *contesto, fattori, rischi e opportunità* considerando e valutando severamente il contesto generale, territoriale ed esperienziale dell'organizzazione

**Descrizione aziendale e Organigramma**

	<b>ALLEGATO</b>	Allegato 1.1
	<b>ORGANIGRAMMA</b>	Del 06/06/2022

😊 = Componenti del Social Performance Team (SPT) e Comitato Salute e Sicurezza (CSS)



Il Consiglio di Amministrazione, 06/06/2022

Dandrea Arnaldo

Burlini Paolo

Chisté Gabriele

**Rappresentanti dell'organizzazione** sono soggetti che a vario titolo e da prospettive diverse curano aspetti significativi legati all'impegno per la Responsabilità Sociale dell'azienda. In particolare è stato nominato, con riferimento alle nuove norme UNI EN ISO 9001:2015 – UNI EN ISO 14001:2015 – SA8000:2014 il **Team di Analisi** composto dalle persone qui elencate che svilupperà l'analisi del *Contesto, Fattori, Rischi* ed *Opportunità* in relazione all'attività svolta dalla Cooperativa Lagorai.

Verranno utilizzate delle metodologie per la valutazione dei rischi ispirate alla norma UNI ISO 31000 e FMEA (Failure Mode & Error Analysis), riferendosi ai requisiti riportati nel Sistema di Gestione per la qualità conforme alla Norma UNI EN ISO 9001:2015.



= Componenti del Social Performance Team e Comitato Salute e Sicurezza (CSS)

Nome	Funzione	Società
Paolo Burlini	Alta Direzione + CSS	Cooperativa LAGORAI
Arnaldo Dandrea	Alta Direzione + SPT + CSS	Cooperativa LAGORAI
Gabriele Chistè	Alta Direzione + CSS	Cooperativa LAGORAI
Ing. Davide Saia	RSPP + CSS	<u>Consulente Esterno</u>
Marco Greco	RSGI + SPT + CSS	Cooperativa LAGORAI
Gervasio Vesco	RLS + RL SA8000 + SPT + CSS	Cooperativa LAGORAI
Giuseppina Comunello	RLS + SPT + CSS	Cooperativa LAGORAI
<u>Mauro Marchi</u>	<u>Lead Auditor IRCA 01187776</u>	<u>Consulente Esterno</u>

All'interno di questo gruppo di persone sono poi individuati 4 soggetti, rappresentativi del personale che opera in azienda, che compongono il **Social Performance Team**, istituito in relazione all'adeguamento dell'edizione 2014 dello Standard SA8000.

Il **Social Performance Team** ha lo specifico compito di:

- identificare e valutare i rischi relativi alle tematiche su Etica e Responsabilità Sociale discendenti da SA8000 avendo cura di relazionarsi alle Parti Interessate;
- fornire alla **Direzione Generale** tutti i dati inerenti al Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale (prestazioni);
- verificare l'attuazione e l'efficacia di quanto disposto dalla **Direzione Generale** nell'istituzione e conduzione del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale ovvero valutare la conformità allo standard SA8000;
- informare la **Direzione Generale** riguardo l'andamento del Sistema di Gestione, al fine di permetterne eventuali tempestivi interventi;

**COMUNICAZIONE di  
SOSTENIBILITÀ SOCIO-AMBIENTALE**  
(Allegato al Riesame Direzione del 21/01/2022)

ANNO di ESERCIZIO  
2021

- elaborare e aggiornare periodicamente sulla base di quanto disposto da **Direzione Generale** e verificato con le Funzioni Aziendali di 1° livello il Bilancio Sociale;
- favorire lo svolgimento degli audit verificandone i risultati e promuovendo eventuali richieste di Azioni Correttive e Preventive;
- gestire le “non conformità”, promuovendo e verificando le azioni necessarie a correggerle e/o prevenirle;
- gestire le Segnalazioni ed i reclami inerenti il Sistema di Gestione curandone la comunicazione;
- in accordo con la **Direzione Generale** definire e mantenere i contatti con le Parti Interessate.

L’organigramma sopra esposto e le figure di responsabilità indicate dai gruppi di lavoro sopra indicati vengono poi integrate dall’**organigramma aziendale per la sicurezza** in cui sono identificate tutte le figure che con differenti mansioni e responsabilità contribuiscono al mantenimento della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

FIGURA	NOMINATIVO	DEFINIZIONE E OBBLIGHI
<b>Datore di lavoro:</b>	Burlini Paolo	il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa <b>Il datore di lavoro deve assolvere gli obblighi previsti dall’art. 18 del D.Lgs. 81/08.</b>
<b>Responsabile servizio di prevenzione e protezione:</b>	Saia Davide	persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi <b>L’RSPP deve fornire l’assistenza al datore di lavoro al fine di assolvere quanto previsto all’art. 33 del D.Lgs. 81/08</b>
<b>Medico competente:</b>	Rosina Andrea	medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38, che collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente decreto <b>Il medico competente deve assolvere gli obblighi previsti dall’art. 25 del D.Lgs. 81/08.</b>
<b>Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza:</b>	Vesco Gervasio  Comunello Giuseppina	persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro - controlla le condizioni di rischio nell’azienda ed in caso di variazione delle condizioni di rischio chiede al Datore di Lavoro la convocazione di una apposita riunione; - promuove le attività per la salute e la sicurezza quali l’elaborazione, l’individuazione e l’attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l’integrità fisica dei lavoratori; - formula proposte ed iniziative inerenti all’attività di prevenzione;
<b>Rappresentante dei lavoratori per la SA 8000</b>	Vesco Gervasio	- partecipa alle visite e verifiche delle autorità competenti; - avverte il responsabile dell’azienda dei rischi individuati nello svolgimento del suo ruolo.
<b>Dirigente:</b>	Dandrea Arnaldo  Burlini Paolo	Persona che in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell’incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l’attività lavorativa e vigilando su di essa.

FIGURA	NOMINATIVO	DEFINIZIONE E OBBLIGHI
<b>Preposti</b>	elenco completo nominativi su registro antincendio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti;</li> <li>- verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;</li> <li>- richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;</li> <li>- informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;</li> <li>- astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;</li> <li>- segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;</li> <li>- frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'articolo 37.</li> </ul>
<b>Coordinatore dell'emergenza:</b>	Andriollo Marco	<ul style="list-style-type: none"> <li>- valutare la necessità di evacuazione parziale o totale dell'edificio;</li> <li>- avvisare (<i>o far avvisare</i>) a seconda delle necessità gli incaricati alla gestione delle emergenze (<i>addetti all'antincendio, addetti all'evacuazione, addetti al primo soccorso</i>);</li> <li>- avvisare (<i>o far avvisare</i>) gli incaricati alla disattivazione degli impianti tecnologici della necessità di intervento;</li> <li>- effettuare (<i>o far effettuare</i>) la chiamata di emergenza;</li> <li>- verificare che le vie di accesso ai mezzi di soccorso siano accessibili. In caso contrario provvede a farle liberare;</li> <li>- verifica che tutti i presenti nella struttura siano stati evacuati (<i>in caso di evacuazione</i>);</li> <li>- accogliere gli addetti alle emergenze esterne;</li> <li>- fornire tutte le informazioni utili agli addetti alle emergenze esterne compatibilmente con le informazioni in possesso;</li> <li>- al termine dell'emergenza (<i>dopo aver eventualmente richiesto parere ai soccorsi esterni</i>) provvede a far ripristinare, dagli incaricati, gli impianti tecnologici;</li> <li>- al termine dell'emergenza (<i>dopo aver eventualmente richiesto parere ai soccorsi esterni</i>) comunica la possibilità di rientrare all'interno della struttura;</li> <li>- nel caso l'emergenza non possa ritenersi rientrata dispone l'interruzione dell'attività lavorativa.</li> </ul>
<b>Sostituto del coordinatore dell'emergenza</b>	Gadler Mirko	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In assenza del coordinatore svolgere le sue funzioni.</li> </ul>

FIGURA	NOMINATIVO	DEFINIZIONE E OBBLIGHI
<b>Addetti al primo soccorso:</b>	elenco completo nominativi su registro antincendio	<p><b>Periodicamente:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- verificare la data di scadenza dei presidi di pronto soccorso;</li> <li>- verificare la presenza e l'accessibilità della cassetta di pronto soccorso / pacchetto di pronto soccorso.</li> </ul> <p><b>In caso di emergenza:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- recarsi al punto di raccolta prestabilito dal piano di emergenza (qualora vi fosse la necessità di evacuare l'edificio) portando con se i presidi di pronto soccorso;</li> <li>- assistere (secondo le indicazioni fornite in fase di informazione e formazione specifica) eventuali persone ferite;</li> <li>- all'arrivo dei mezzi di soccorso comunicherà il numero e le condizioni di gravità dei feriti ed eventualmente, il numero e le condizioni di quelli che sono rimasti all'interno della struttura.</li> </ul>
<b>Addetti alla prevenzione incendi e lotta antincendio e di gestione delle emergenze:</b>	elenco completo nominativi su registro antincendio	<p><b>Periodicamente:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- verifica dell'assenza di ostruzioni e/o pericoli sulle vie di esodo quali passaggi, corridoi, scale, ecc...;</li> <li>- verifica dell'apertura delle porte poste sulle vie di uscita;</li> <li>- verifica della corretta chiusura delle porte aventi caratteristiche di resistenza al fuoco (con particolare riferimento alla corretta chiusura delle porte munite di autochiusura);</li> <li>- verifica della presenza della segnaletica indicante i percorsi d'esodo, estintori, pulsanti di allarme, ecc..;</li> <li>- verifica della presenza degli estintori portatili / idranti / naspo e della facile accessibilità degli stessi;</li> </ul> <p><b>In caso di emergenza:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- tentare l'estinzione del principio di incendio (secondo le indicazioni fornite in fase di informazione e formazione specifica);</li> <li>- qualora il principio di incendio sia tale da non poter essere facilmente spento, o qualora sussistano motivi per ritenere l'evento fonte di pericolo per le persone, ne daranno immediatamente notizia al Coordinatore al fine di attuare l'evacuazione;</li> </ul> <p>si mettono a disposizione dei soccorsi esterni e del Coordinatore.</p>
<b>Addetto all'assistenza disabili:</b>	Greco Marco	<p><b>In caso di emergenza:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- assistere eventuali persone disabili presenti all'interno della struttura seguendo le apposite procedure previste dal piano di emergenza aziendale</li> </ul>
<b>Addetto alla disattivazione degli impianti tecnologici:</b>	Pedrin Maurizio	<p><b>In caso di emergenza e su indicazione del coordinatore:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- disattivazione / attivazione degli impianti tecnologici dell'edificio (per quanto di competenza – come da piano di emergenza).</li> </ul>
<b>Addetto allo sblocco delle uscite di emergenza:</b>	Pedrin Maurizio	<p><b>In caso di emergenza e su indicazione del coordinatore:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- apertura delle uscite di emergenza dell'unità produttiva;</li> </ul> <p>fornire l'assistenza necessaria agli occupanti dei locali in merito alle modalità di esodo in sicurezza.</p>

## **POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE**

COOPERATIVA LAGORAI, consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nell'ambito della comunità cui appartiene, vuole caratterizzarsi come operatore eccellente per quanto riguarda la propria RESPONSABILITA' SOCIALE.

Ciò significa, per COOPERATIVA LAGORAI:

- considerare i propri **DIPENDENTI** come una risorsa strategica, garantendo il rispetto dei loro diritti e promuovendone lo sviluppo professionale e personale;
- considerare i propri **FORNITORI** come partner, non solo per la realizzazione delle attività della COOPERATIVA LAGORAI ma anche per quanto riguarda la responsabilità sociale;
- considerare i propri **CLIENTI** come elemento fondamentale del successo di COOPERATIVA LAGORAI, lavorando per la loro soddisfazione anche riguardo alle regole di responsabilità sociale.

A tale fine è un impegno formale della COOPERATIVA LAGORAI quello di:

- uniformarsi a tutti i requisiti posti dalla Norma SA 8000:2014;
- conformarsi alle Leggi nazionali, a tutte le altre Leggi applicabili e agli altri requisiti ai quali COOPERATIVA LAGORAI aderisce, nonché ad ottemperare alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali internazionali e alle loro interpretazioni;
- garantire il costante monitoraggio e miglioramento del proprio **SISTEMA DI GESTIONE PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE**, definendo, nell'ambito delle riunioni di **RIESAME DELLA DIREZIONE**, obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento per mezzo della redazione del Bilancio Annuale SA 8000:2014.
- E' volontà di COOPERATIVA LAGORAI che i principi di responsabilità sociale siano seguiti da tutti i fornitori coinvolti nella catena di fornitura del prodotto/servizio oggetto della sua attività. A tale scopo, sia l'ambiente di lavoro interno, che la catena di fornitura devono garantire il proprio rispetto dei seguenti requisiti:

### **CONDIZIONI DI LAVORO FONDAMENTALI**

- Rispetto della libertà e della dignità dei dipendenti
- E' proibito il ricorso a qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale e mentale, offese verbali o qualsiasi offesa contro la dignità personale di qualsiasi dipendente o collaboratore.
- 

#### **1.3 Applicazione dello standard ai requisiti SA8000:2014**

### **LAVORO INFANTILE E MINORILE**

- Rifiuto dell'impiego di lavoro infantile, e minorile in genere, nel ciclo produttivo
- E' proibito l'impiego di persone di età inferiore a 18 anni, in quanto il lavoro li distoglie dal frequentare la scuola o comunque non permette loro di disporre del tempo libero per attività ricreative o per giocare.

## **GIOVANI LAVORATORI**

Cooperativa Lagorai non assume giovani lavoratori; gli studenti delle scuole professionali cui Cooperativa Lagorai permette di operare per brevi periodi formativi, tuttavia, sono in qualche modo configurabili come giovani lavoratori.

Pertanto Cooperativa Lagorai si impegna ad operare per queste figure professionali a termini di legge e solo su preciso progetto formativo (definito e condiviso con gli istituti di formazione professionale).

L'attività lavorativa per gli studenti in stage è regolamentata dalla documentazione di stage quali convenzione ed esito attività di stage che specifica chiaramente i ruoli e le attività, gli orari ed il regolamento per i giovani stagisti nonché le responsabilità dell'azienda.

I giovani lavoratori in stage non sono mai esposti a situazioni rischiose o nocive per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro e sono coperti da assicurazione INAIL. In particolare oltre ai tipi di rischi indicati nella sezione sulla sicurezza e salute, i giovani stagisti sono sempre protetti dai seguenti rischi: sollevamento di pesi sproporzionati alle loro dimensioni, lavoro durante turni notturni, lavori in solitario, l'obbligo di lavorare nelle ore serali senza un mezzo sicuro di rientro a casa, esposizione a prodotti chimici pericolosi.

Evidenza a tale rispondenza è fornita:

- dalle informazioni socio anagrafiche dei lavoratori
- dall'esito delle interviste effettuate sia ai rappresentanti dei lavoratori (RLS-RLRS) che ai lavoratori
- dalla convenzione regolamento e documentazione relativa allo stage
- dal rispetto della legislazione italiana (Legge 345/99)

## **LAVORO OBBLIGATO**

- 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 per tutti i dipendenti:

- Il lavoro è su base assolutamente volontaria
- I dipendenti sono liberi di lasciare i luoghi di lavoro al completamento della giornata lavorativa standard, o in qualsiasi momento della stessa in forza di esigenze personali gravi ed inderogabili.
- I dipendenti sono liberi di porre fine al contratto di lavoro, informando il datore di lavoro in tempo ragionevole.

Evidenza di tale rispondenza è fornita:

- Dal rispetto della legislazione italiana (Statuto dei lavoratori)
- Presenza di eventuali copie e non originali dei documenti personali di identificazione del lavoratore
- Tipologia dei contratti applicati
- Dai regolamenti collegati al CCNL del settore
- Dall'esito delle interviste effettuate sia al rappresentante dei lavoratori (RLRS), sia a tutti i lavoratori

## **SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI**

Per gli aspetti di sicurezza e salute dei propri lavoratori e di quelli di altre aziende operanti presso la sua sede

*Cooperativa Lagorai garantisce:*

- Diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro

- La conoscenza generalizzata del settore e di qualsiasi rischio specifico, per fornire un ambiente di lavoro sicuro e salubre in cui i propri dipendenti ed eventuali soggetti esterni possano operare
- Di stabilire efficaci provvedimenti per prevenire potenziali incidenti e lesioni alla salute dei lavoratori emerse a seguito di, associate con o accadute durante il lavoro, minimizzando per quanto ragionevolmente praticabile, le cause del rischio presenti all'ambiente di lavoro e tenendo presente lo stato delle conoscenze prevalenti nel settore edile, nel verde-arredo urbano e in quello delle pulizie e di ogni specifico rischio.
- La nomina di un rappresentante della direzione quale responsabile di assicurare un ambiente di lavoro sicuro e salubre per tutto il personale e dell'implementazione dei fattori di sicurezza e salute previsti nella presente norma.
- Un addestramento a tutto il personale, su base regolare ed efficaci istruzioni, in materia di salute e sicurezza (almeno una volta all'anno) eseguito in orario lavorativo, includendo prove pratiche e, ove necessario, istruzioni di lavoro specifiche (IdL). Tale istruzioni devono essere ripetute al personale nuovo o con nuove mansioni ed in caso di infortuni.
- Sistemi che evitino o rispondano a potenziali minacce alla salute e sicurezza di tutto il personale, mantenendo registrazioni scritte di tutti gli infortuni accaduti nei luoghi di lavoro dell'azienda. Provvede ad effettuare una analisi precisa e puntuale delle ragioni che hanno portato all'incidente / infortunio e monitorando annualmente le tipologie di infortunio occorse e il loro andamento nel corso del biennio precedente a quello in esame. Attraverso questa analisi (roots analysis) mettere in campo strumenti in grado di ridurre numericamente e per indice di gravità gli incidenti occorsi, attraverso formazioni mirate sul tipo di rischio per attività o una informazione diretta ed esaustiva al dipendente che ha subito l'infortunio.
- Fornire a sue spese appropriati dispositivi di protezione individuale al personale. Nel caso di lesione a causa del lavoro, l'azienda deve fornire primo soccorso e assistere il lavoratore nell'ottenere un ulteriore trattamento medico.
- Prendere in considerazione tutti i rischi derivanti dal lavoro espletato da lavoratrici in stato di gravidanza o neo mamme, assicurando che vengano intrapresi tutti i ragionevoli provvedimenti per rimuovere o ridurre qualsiasi rischi legato alla loro salute e sicurezza.
- Servizi igienici puliti per tutto il personale, l'accesso all'acqua potabile e, ove applicabile, locali salubri ed idonei allo stoccaggio del cibo.
- Tutto il personale ha diritto di allontanarsi dal lavoro in caso di imminente serio pericolo senza necessità di chiedere il permesso dell'azienda.

La garanzia di tali aspetti è fornita dal Sistema di Gestione per la Sicurezza BS:OSHAS 18001:2007 e da quanto disposto dalla legislazione in materia (D.Lgs. 81/08)

## **LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

*Cooperativa Lagorai garantisce:*

- Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva, informando in modo efficace il personale sulla libertà di aderire a qualsiasi organizzazione a propria scelta; garantisce inoltre che il loro comportamento non avrà conseguenze negative o provocherà ritorsioni da parte dell'azienda.
- Di non interferire in alcun modo con la formazione, il funzionamento o la gestione delle suddette organizzazioni dei lavoratori o di contrattazione collettiva.
- Che i rappresentanti del personale ed il personale coinvolto nell'organizzazione dei lavoratori siano tutelati dal rischio di essere soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione per il fatto di essere membro del sindacato o di partecipare alle attività sindacali e garantisce che tali rappresentanti abbiano accesso ai propri membri nel luogo di lavoro.

## **ORARIO DI LAVORO**

*Cooperativa Lagorai garantisce:*

- Diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto.

- Di conformarsi pienamente alle leggi applicabili e agli standard di settore sull'orario di lavoro e vacanze pubbliche (nazionali).
- Il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente, assicurandosi che sia più che sufficiente ad assicurare una vita dignitosa a tutta la famiglia.
- La settimana lavorativa normale, esclusi gli straordinari, deve essere stabilita dalla legge e non deve eccedere le 48 ore.
- Il personale deve ricevere almeno un giorno libero nell'arco di un periodo di sei giorni di lavoro consecutivi. Eccezioni alla presente regola sono applicabili quando esistono entrambe le condizioni seguenti:
  - a) la legge nazionale permette l'eccedenza del tempo di lavoro
  - b) è attivo un accordo derivante dalla libera contrattazione collettiva che permette una media di tempo di lavoro includendo periodi di riposo adeguato.
- Che tutto il lavoro straordinario deve essere volontario, eccetto quanto previsto nel paragrafo seguente e non deve superare le 12 ore settimanali, o essere richiesto regolarmente.
- Nel caso in cui lo straordinario è necessario per incontrare la domanda di mercato per un breve periodo di tempo e l'azienda aderisce ad un accordo derivato dalla contrattazione collettiva includente le organizzazioni dei lavoratori, l'azienda può richiedere lavoro straordinario nel rispetto degli accordi stabiliti.

## **RETRIBUZIONE**

*Cooperativa Lagorai garantisce:*

- Il diritto del personale ad un salario di sussistenza e di accertarsi che il salario pagato per una settimana lavorativa standard corrisponda sempre agli standard legali o agli standard minimi industriali e che esso è sempre sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale (sostentamento, il vestiario e l'alloggio del lavoratore e delle persone da lui/lei dipendenti), oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale.
- Di elaborare annualmente la tabella "minimum wage" basata sui valori minimi di retribuzione giornaliera nonché sugli altri valori riferibili a tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza (fonti INPS) verificando che ognuno dei propri dipendenti rientri nei valori minimi riconosciuti e nel caso ciò non avvenga andando a coprire la differenza di retribuzione con un corrispettivo una tantum.
- Che i salari dei lavoratori e la composizione delle indennità retributive sono dettagliate chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga.
- Che i salari e le indennità retributive sono trasmessi in completa aderenza alle leggi applicabili e che la remunerazione è elargita secondo la modalità più conveniente per i lavoratori.
- Il lavoro straordinario è rimborsato con una maggiorazione come definito dalla legge nazionale.
- Che non sono utilizzati falsi schemi di apprendistato, accordi contrattuali di "sola manodopera" e/o contratti consecutivi a breve termine volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali verso il personale, secondo le leggi applicabili in materia di lavoro e le regolamentazioni e legislazione in materia di sicurezza sociale e sul lavoro.
- Che le trattenute sul salario non sono dovute a scopi disciplinari.

## **DISCRIMINAZIONE**

*Cooperativa Lagorai garantisce:*

- Diritto ad un salario uguale tra uomo e donna e assenza di discriminazione.
- Di non attuare o dare sostegno ad alcuna forma di discriminazione nell'ambito dell'assunzione, retribuzione, accesso all'addestramento, promozioni, licenziamento, che si basi su questioni di 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 la discriminazione.
- Di non interferire nell'esercizio dei diritti del personale ad osservare principi o pratiche, o di soddisfare bisogni legati a razza, ceto sociale o origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento

sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione.

- Di non permettere qualsiasi comportamento che sia minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, sia nel luogo di lavoro sia ove applicabile, nelle residenze o in altri locali forniti dall'azienda per l'utilizzo da parte del personale.
- Di non sottoporre il personale a test di gravidanza sotto qualsiasi circostanza.
- Di consentire ai lavoratori di poter porgere un reclamo in forma anonima qualora si verificano tali problemi e di rispondere in modo puntuale e formale ai reclami ricevuti.

### **PROCEDURE DISCIPLINARI**

*Cooperativa Lagorai garantisce:*

- Di trattare tutto il personale con dignità e rispetto
- Di non dare sostegno o tollerare l'utilizzo di punizioni corporali, coercizioni fisiche o mentali e abusi verbali al personale.
- Di non permettere trattamenti severi o inumani.
- Di attuare come codice disciplinare aziendale quanto riconosciuto e previsto dal CCNL in vigore (ove sono elencate e descritte le eventuali infrazioni che l'azienda può valutare e trattare rispetto ai lavoratori, come ad es. il richiamo verbale, l'ammonizione scritta, ecc.
- Di non operare riduzioni di salario che siano riconducibili in qualunque modo a scopi disciplinari o per mancato raggiungimento della "quota di risultato" stabilita.

### **SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE**

*Cooperativa Lagorai si impegna a:*

- Definire ed aggiornare continuamente la presente "Politica di Responsabilità Sociale" e applicare tutti i requisiti della norma SA8000:2014, 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 8000:2014 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 8000:2014;
- Nominare un rappresentante della direzione e favorire la nomina di un rappresentante dei lavoratori per la SA 8000:2014;
- 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.

Per assicurare che la presente Politica sia compresa, attuata e sostenuta a tutti i livelli aziendali e da tutti i collaboratori di COOPERATIVA LAGORAI, la Direzione Aziendale ha messo in atto le seguenti iniziative:

- Adozione di un Sistema Integrato Qualità/Ambiente/Salute e Sicurezza e Responsabilità Sociale conforme;
- Conformità alle norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015, UNI EN ISO 45001:2018, SA 8000:2014;
- Esposizione in visione a tutto il personale di una copia della presente Politica;
- Formazione al personale sul manuale Qualità, Ambiente, Sicurezza, SA 8000:2014;
- Adozione del CODICE ETICO e del Modello D.Lgs 231 di COOPERATIVA LAGORAI;
- Redazione annuale del Bilancio SA 8000:2014 e pubblicazione dei punti salienti dello stesso.

**SOSTENIBILITÀ SOCIO AMBIENTALE IN RELAZIONE AI SINGOLI REQUISITI SA 8000:2014**
**1. LAVORO INFANTILE**

<b>OBIETTIVO 2022</b>	Mantenimento dell'attuale situazione di non utilizzazione di lavoro infantile e di quello minorile. Qualora si dovesse verificare l'utilizzo di lavoro infantile presso aziende fornitrici, è prevista l'esclusione del fornitore dalla lista fornitori qualificati SA 8000:2014
---------------------------	--

**INTRODUZIONE.**

Non esistono in azienda bambini lavoratori, nè giovani lavoratori, intesi come da definizione della norma SA8000 (da 14 a 18 anni), ciò nondimeno COOPERATIVA LAGORAI riconosce l'importanza del lavoro come modalità di sviluppo personale e professionale e offre ai giovani contratti di formazione lavoro.

Riportiamo inoltre la composizione dell'organico 2021, per fasce di età nei vari settori aziendali (tra parentesi il dato relativo all'anno 2020):

Settore edile (operai e impiegati):

<i>Fascia di età</i>	<i>Dipendenti</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>
0-18 anni	0 (0)	0 (0)	0 (0)
19-40 anni	17 (17)	14 (15)	3 (2)
41-50 anni	19 (19)	17 (17)	2 (2)
51-65 anni	24 (27)	24 (25)	0 (2)
<b>TOTALE</b>	<b>60(63)</b>	<b>55 (57)</b>	<b>5 (6)</b>

( ) Dato relativo all'anno 2020

Settore pulizie:

<i>Fascia di età</i>	<i>Dipendenti</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>
0-18 anni	0 (0)	0 (0)	0 (0)
19-40 anni	189 (103)	5 (5)	184 (98)
41-50 anni	138 (71)	2 (2)	136 (69)
51-65 anni	31 (33)	1 (1)	30 (32)
Oltre i 65 anni	0 (0)	0 (0)	0 (0)
<b>TOTALE</b>	<b>358 (207)</b>	<b>8 (8)</b>	<b>350 (86)</b>

Settore turismo - alberghiero

<i>Fascia di età</i>	<i>Dipendenti</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>
0-18 anni	0 (0)	0 (0)	0 (0)
19-40 anni	14 (12)	4 (3)	10 (9)
41-50 anni	2 (1)	0 (0)	2 (1)
51-65 anni	1 (1)	0 (0)	1 (1)
Oltre i 65 anni	0 (0)	0 (0)	0 (0)
<b>TOTALE</b>	<b>17 (14)</b>	<b>4 (3)</b>	<b>13 (11)</b>

Settore Idraulico Forestale (dipendenti U50 fissi convenzioni PAT):

<i>Fascia di età</i>	<i>Dipendenti</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>
meno di 50 anni	0 (1)	0 (1)	0 (0)
50-60 anni	3 (16)	3 (15)	0 (1)
60-65 anni	11 (8)	11 (8)	0 (0)
oltre i 65 anni	1 (1)	1 (1)	0 (0)
<b>TOTALE</b>	<b>15 (26)</b>	<b>15 (25)</b>	<b>0 (1)</b>



**COMUNICAZIONE di  
SOSTENIBILITÀ SOCIO-AMBIENTALE**  
(Allegato al Riesame Direzione del 21/01/2022)

Pagina 26 di 39

ANNO di ESERCIZIO  
2021

Settore Agricolo (dipendenti U50 fissi convenzioni PAT):

<i>Fascia di età</i>	<i>Dipendenti</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>
meno di 50 anni	0 (0)	0 (1)	0 (0)
50-60 anni	2 (2)	2 (2)	0 (0)
60-65 anni	0 (0)	0 (0)	0 (0)
oltre i 65 anni	0 (0)	0 (0)	0 (0)
<b>TOTALE</b>	<b>2 (2)</b>	<b>2 (2)</b>	<b>0 (0)</b>

<i>OBIETTIVO 2022</i>	<i>Azione</i>	<i>Risorse</i>	<i>Tempistica</i>	<i>Resp.</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target</i>
Mantenimento dell'attuale situazione di sensibilizzazione contro il lavoro infantile e minorile.	Sensibilizzazione presso i fornitori contro il lavoro minorile e infantile	Resp. SA 8000	31/12/2022	Resp. SA 8000	Aggiornamento del sito web e comunicazione di sostenibilità socio-ambientale agli stakeholders	Riconfigurazione del sito web.

## 2. LAVORO OBBLIGATO

<b>OBIETTIVO 2022</b>	Raggiungimento di un maggior livello di soddisfazione e di motivazione dei dipendenti tramite il miglioramento dei rapporti interpersonali e istituzionali che definiscono il "clima interno"
-----------------------	---

### INTRODUZIONE.

Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato in azienda 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.

### Depositi.

I lavoratori di COOPERATIVA LAGORAI non lasciano in deposito all'azienda né importi in denaro né documenti personali in originale.

### Guida all'impiego

Il personale di COOPERATIVA LAGORAI, al momento della assunzione, viene informato sulle modalità per dare le dimissioni, riceve e sottoscrive il CCNL del settore di appartenenza (edile, pulizie, agricolo forestale, turistico alberghiero, ultra cinquantenni) e rimane a sua disposizione per eventuale consultazione il comunicato interno aziendale sulle norme di comportamento esposto in bacheca.

### Anticipi di stipendio

COOPERATIVA LAGORAI, in casi limitati e sempre unicamente a seguito di richiesta motivata, ha concesso prestiti ai propri dipendenti sia su anticipi della busta paga, sia anticipi sul TFR.

### Indagini sul "Clima Interno".

Nel corso dell'anno 2022 COOPERATIVA LAGORAI intende predisporre una indagine sul "clima interno", al fine di evidenziare gli aspetti principali che caratterizzano il clima aziendale, con particolare riferimento alla percezione della volontarietà del lavoro, della adeguatezza delle pratiche disciplinari, della sicurezza e delle condizioni igienico sanitarie dei luoghi di lavoro.

A tal fine è in fase di predisposizione un questionario che verrà distribuito a tutti i lavoratori all'interno della busta paga del mese di settembre 2022 e sarà raccolto in appositi contenitori predisposti all'uopo.

<b>OBIETTIVO 2022</b>	<b>Azione</b>	<b>Risorse</b>	<b>Tempistica</b>	<b>Resp.</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Target</b>
Raggiungimento di un maggior livello di soddisfazione e di motivazione dei dipendenti	Redazione di un piano di monitoraggio che porti a migliorare il “clima interno”, concordato con i lavoratori	Resp. SA 8000	31/10/2022	Resp. SA 8000 Social Performance Team Comitato Salute Sicurezza	N° di assenze N° di giorni di malattia N° di ritardi N° segnalazioni in bacheca SA 8000	Ridurre il numero di assenze, malattie, ritardi. Creare un clima il più possibile collaborativo tra dipendenti e dipendenti e tra dipendenti e Direzione

### 3. SALUTE E SICUREZZA

<b>OBIETTIVO 2022</b>	Diminuzione della frequenza degli infortuni e formazione mirata sulle attività di tutti i settori
---------------------------	---

#### **Sicurezza sui luoghi di lavoro.**

L'azienda si adopera per garantire le misure necessarie a prevenire incidenti e danni alla salute dei lavoratori durante lo svolgimento del loro lavoro, o di rendere minima la possibilità che si verifichi un incidente sul lavoro. Evidenza di tale impegno sono il piano di adeguamento alla legge 81/08 (e successivi aggiornamenti) realizzati e monitorati per il loro aggiornamento dal RSPP di COOPERATIVA LAGORAI la predisposizione e la divulgazione di nuove procedure operative (POI) per vari settori aziendali, attività che verrà portata a termine entro novembre 2022 e la valutazione dei rischi aggiornata entro marzo 2022.

#### **Infortuni e malattie**

Per quanto riguarda l'analisi degli aspetti infortunistici si presenta, di seguito, un riepilogo degli infortuni occorsi tra gli anni 2013 e 2019, estrapolando questi dati dall'*analisi infortuni* allegata al DVR aziendale. Gli infortuni sono poi valutati per indice di frequenza (IF) e indice di gravità (IG)

Di seguito per ciascun settore viene riportata nel dettaglio l'analisi degli infortuni.

## ANALISI DEGLI INFORTUNI, MALATTIE PROFESSIONALI ED ALTRI INDICATORI

Dai risultati dell'analisi è possibile individuare le cause di infortunio e le procedure e/o i dispositivi da adottare per prevenire tali eventi.

Si aggiorna l'analisi degli infortuni svolta nel 2021, con i dati relativi agli infortuni del 2021.

Nel 2021, si sono verificati **n° 9 infortuni**, con un totale di **188 giorni di assenza dei lavoratori per infortunio**.

Gli infortuni occorsi riguardano due macroaree aziendali area **edile**, con **n°6 infortuni e n° 164 giorni di assenza in totale**; area **pulizie** – appalti Regione Veneto, con n°3 infortuni e N° 24 giorni di assenza in totale.

In Trentino non si sono verificati nel 2021 infortuni nel settore pulizie.

L'analisi consiste in un'acquisizione di informazioni dai rapporti interni di indagine post infortunio redatti dalla cooperativa a seguito di ogni infortunio.

In prima analisi si presenta la statistica degli infortuni relativa agli indici di frequenza e gravità per il periodo preso in considerazione (2021, si tengono come riferimento i dati valutati gli anni precedenti).

### INFORTUNI IN ITINERE

Nel 2021 si sono verificati 9 infortuni in itinere per un totale di 331 giorni di assenza per infortunio. Gli infortuni sono occorsi sia con utilizzo di veicoli a motore, che a piedi o con uso biciclette. Gli infortuni in itinere non rientrano nella statistica degli infortuni.

Di seguito per ciascun settore viene riportata nel dettaglio l'analisi degli infortuni.

### **AREA PULIZIE**

Di seguito si riporta una tabella riepilogativa del totale infortuni, dei giorni di inabilità, delle ore lavorate dell'indice di frequenza e di gravità desunto in relazione all'anno. Si tenga presente che il dato 2021 è relativo agli appalti della regione Veneto in quanto in Trentino non si sono verificati infortuni, mentre il dato delle ore lavorate è generale su tutto il settore, Veneto e Trentino.

<b>DETERMINAZIONE INDICI DI FREQUENZA E GRAVITÀ GLOBALI</b>					
<b>Anno</b>	<b>Totale infortuni</b>	<b>Giorni inabilità</b>	<b>Ore lavorate</b>	<b>IF</b>	<b>IG</b>
2021	3	24	261.094,92	11.49	159.04
2020	2	26	150.906	50.5	313
2019	4	75	80.011	49.99	937.37
2018	1	12	77.985	12.82	154
2017	0	0	82.913	0	0
2016	2	45	81.224,75	24.62	554
2015	0	0	72.216	0	0
2014	1,00	144	69.734,00	14,34	2065
2013	2,00	59	69.470,00	28,79	850
2012	1,00	10	66.834,00	14,96	150
2011	1,00	1	61.110,00	16,36	16.3
2010	4,00	52	70.211,75	56,97	740



**AREA EDILE**

Di seguito si riporta una tabella riepilogativa del totale infortuni, dei giorni di inabilità, delle ore lavorate dell'indice di frequenza e di gravità desunto in relazione all'anno.

<b>DETERMINAZIONE INDICI DI FREQUENZA E GRAVITÀ GLOBALI</b>					
<b>Anno</b>	<b>Totale infortuni</b>	<b>Giorni inabilità</b>	<b>Ore lavorate</b>	<b>IF</b>	<b>IG</b>
2021	6	18	99.121	26.5	213
2020	5	31	99.023	50.5	313
2019	6	144	105.494	56.88	1.365
2018	4	57	97.167,33	41.16	586
2017	2	12	86.372	23.15	138.94
2016	2	4	87.255.50	22.92	45.84
2015	1	10	80.800	12.37	123.76
2014	3,00	27	90.669	33,08	297
2013	6,00	82	68.149	88,04	1203
2012	3,00	24	98.886	60,68	242
2011	4,00	31	104.589	28,68	296
2010	5,00	90	71.962	55,58	1250

**AREA MANUTENZIONE DEL VERDE**

La cooperativa dal 2021 non ha più in essere contratti di manutenzione del verde nell'ambito dell'ex Intervento 19 (ora intervento 3.3.d) in quanto gli stessi sono gestibili, per indicazioni provinciali, esclusivamente da cooperative sociali. Rimangono in essere alcuni appalti di manutenzione del verde nell'ambito del Progettone CLA, per cui nel 2021 non ci sono stati infortuni.

<b>DETERMINAZIONE INDICI DI FREQUENZA E GRAVITÀ GLOBALI</b>					
<b>Anno</b>	<b>Totale infortuni</b>	<b>Giorni inabilità</b>	<b>Ore lavorate</b>	<b>IF</b>	<b>IG</b>
2021	0	0	0	0	0
2020	7	41	100.122	69.9	409.5
2019	3	52	119.302	25.15	435.87
2018	11	87	119.473	92.0	728
2017	3	312	146.606	20.46	2128.15
2016	6	85	138.194	43.42	615
2015	4	83	145.585	27.48	570
2014	4,00	185,00	138.868,00	28.80	1330
2013	5,00	255,00	135.888,00	36,80	1876
2012	9,00	155,00	128.412,00	70,09	1207
2011	6,00	99,00	100.380,00	59,77	986
2010	9,00	132,00	105.628,00	85,20	1250

**ANALISI DELLE CAUSE DI INFORTUNIO NELL'ULTIMO QUINQUENNIO**
**Settore pulizie**

CAUSE DI INFORTUNIO	NUMERO	GIORNI	% CAUSE	% GIORNI
proiezione di materiale				
scivolamento E CADUTA	2	17	40	16
urti colpi	1	19	20	18
puntura/infezioni				
movimento non corretto				
movimentazione dei carichi	1	27	20	25
taglio/ferita				
stradale	1	44	20	41

**SETTORE EDILIZIA**

CAUSE DI INFORTUNIO	NUMERO	GIORNI	% CAUSE	% GIORNI
proiezione di materiale	2	13	14	6
scivolamento E CADUTA	1	74	7	32
urti colpi	4	68	29	29
puntura/infezioni				
movimento non corretto	2	17	14	7
movimentazione dei carichi	2	22	14	9
taglio/ferita	3	40	21	17
stradale				

**SETTORE VERDE**

CAUSE DI INFORTUNIO	NUMERO	GIORNI	% CAUSE	% GIORNI
proiezione di materiale	2	12	9	2
scivolamento E CADUTA	8	430	35	73
urti colpi	4	63	17	11
puntura/infezioni	5	16	22	3
urto da malore	3	54	13	9
movimentazione dei carichi				
taglio/ferita	1	14	4	2

## ANALISI DEI RISULTATI

### Edilizia

Nel 2020 si sono verificati 6 infortuni nel settore edilizia. Si è trattato di mancato rispetto procedure di lavoro, scivolamento e caduta, rischi legati a urti da movimentazione manuale dei carichi. Gli indici di frequenza e gravità sono in calo rispetto agli anni precedenti. Data la tipologia di infortuni occorsi ai lavoratori e al livello di gravità degli stessi, non si ritiene necessario attivare misure di prevenzione e protezione straordinarie.

### Manutenzione del verde

Le principali cause di infortunio sono quelle tipiche del settore: scivolamento durante l'attività lavorativa, punture da imenotteri, incidente stradale. I lavoratori sono dotati di scarpe antinfortunistiche con suola antiscivolo ma lavorando in ambito naturale il rischio di scivolamento è difficilmente eliminabile. Sono in netto calo le ore lavorate, ma a fronte di questo calo si assiste ad un indice di frequenza tra i più elevati del decennio. Si segnala che a partire dal 2021 la cooperativa non gestirà più i progetti di manutenzione del verde e abbellimento urbano nell'ambito dell'Intervento 19, in quanto per normativa gli stessi possono essere gestiti esclusivamente da cooperative sociali. Si ricorda che il personale dell'Intervento 19 presenta talvolta alcune problematiche di salute fisica e psicologica che negli anni possono aver inciso sull'evento infortunistico. Si valuterà il prossimo anno se la riduzione del personale e delle ore lavorate, nonché se la presenza di personale più qualificato, inciderà in maniera significativa sugli indici infortunistici. Attualmente non si ritiene necessario attivare interventi specifici di miglioramento a seguito degli eventi infortunistici del 2020.

### Pulizie

Il 2021 ha visto un aumento significativo delle ore lavorate del settore pulizie, l'intensificazione dell'attività di pulizia è dovuta all'emergenza sanitaria mondiale per il Covid-19. L'aumento delle ore lavorate ha portato ad un aumento in generale degli indici infortunistici rispetto agli anni precedenti, ad esclusione del 2019. Si sono verificati solo tre infortuni nel settore, un incidente stradale subito da un lavoratore e un infortunio di media gravità dovuto ad un urto contro oggetti presenti nell'ambiente di lavoro in cui si svolgevano le pulizie ordinarie. In considerazione dell'andamento infortunistico degli ultimi 10 anni, si può ritenere il settore a basso rischio, come confermato dalle statistiche nazionali.

## AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Dall'analisi delle indagini interne di infortunio e dall'analisi dei risultati si raccomanda quanto segue

- Proseguire l'attività di indagine inerente gli infortuni, per verificare tempestivamente le possibilità di miglioramento, anche in collaborazione con il RSPP
- Verificare idoneità dei DPI consegnati ai lavoratori in particolare per quanto riguarda la protezione dal rischio di scivolamento
- Sensibilizzazione a tutti i lavoratori sui rischi da scivolamento e caduta, dato che si tratta di una causa significativa di infortunio. Tutti i lavoratori sono dotati di scarpe con suola antiscivolo, pertanto è necessario sensibilizzare i lavoratori sull'importanza di prestare attenzione durante l'attività lavorativa alle probabilità di scivolamento.

## ANALISI DELLE MALATTIE PROFESSIONALI

Negli ultimi 5 anni non vi sono stati casi di malattie professionali

### Attività di prevenzione e formazione

<b>OBIETTIVO 2022</b>	<b>Azione</b>	<b>Risorse</b>	<b>Tempistica</b>	<b>Resp.</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Target</b>
Riduzione del livello di infortuni, che per il 2021 ha visto mediamente la frequenza infortuni e indice di gravità comunque calare rispetto ai valori anni prec.	Proseguire l'analisi con i lavoratori degli infortuni sopra esposti	Ente Formatore RSPP RSSL RQA	31/12/2022	RSPP RSSL	Indice di freq. Indice gravità degli infortuni	Ridurre l'indice attuale

**4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

<b>OBIETTIVO 2022</b>	Mantenimento delle attuali condizioni
---------------------------	---------------------------------------

**INTRODUZIONE.**

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva, la presenza dei sindacati in COOPERATIVA LAGORAI. Ci sono al momento iscritti al sindacato (comparto "Edile" – "Pulizie" e "Ultra Cinquantenni" comparti con rappresentanza sindacale CGIL e CISL) e gli operai comunicano liberamente tra loro nei luoghi di lavoro. Apposito locale aziendale è adibito alle riunioni tra lavoratori. Sono previste anche bacheche adeguate su cui ogni lavoratore e ogni rappresentanza sindacale può affiggere comunicazioni e avvisi.

**Sindacalizzazione.**

Due addetti del settore edile e tre addetti nel settore pulizie sono iscritti alla CISL ; FAI CISL e FAI CIGL rappresentano i lavoratori del settore agricolo e ultra cinquantenni.

**Contenziosi in azienda**

Non risultano cause di contenzioso attualmente in pendenza, di seguito si presentano il numero e le motivazioni delle cause di contenzioso:

<i>Anno</i>	<i>N° Contestazioni</i>	<i>Motivazioni</i>	<i>N° contenziosi/totale personale</i>
2021	7	Assenza ingiustificata (10); interruzione del lavoro anticipata (1); condizioni personali non idonee allo svolgimento dell'attività (1); lavoro eseguito con pessima qualità (1); scarsa attenzione all'uso del materiale in dotazione e danneggiamento dello stesso (1)	8 sanzioni (5 multe e 3 sospensioni pari ad un giorno lavorativo)
2020	11	Assenza ingiustificata (10); interruzione del lavoro anticipata (1); condizioni personali non idonee allo svolgimento dell'attività (1); lavoro eseguito con pessima qualità (1); scarsa attenzione all'uso del materiale in dotazione e danneggiamento dello stesso (1)	11 sanzioni (6 multe e 5 sospensioni pari ad un giorno lavorativo)
2019	8	Assenza ingiustificata (10); interruzione del lavoro anticipata (1); condizioni personali non idonee allo svolgimento dell'attività (1); lavoro eseguito con pessima qualità (1); scarsa attenzione all'uso del materiale in dotazione e danneggiamento dello stesso (1)	8 sanzioni (5 multe e 3 sospensioni pari ad un giorno lavorativo)
2018	8	Ritardo (2); assenza ingiustificata (1); comportamento ingiurioso verso caposquadra (1); comportamenti ingiuriosi e oltre verso i colleghi (3); furto (1)	6 sanzioni 2 licenziamenti
2017	5	Mezzo uso personale affidato a terzo soggetto; sospensione attività lavorativa prima della fine del turno (3); comportamento ingiurioso verso collega (1)	5 sanzioni
2016	2	Assenza non giustificata; ritardo	2 sanzioni
2015	1	Assenza non giustificata (richiamo verbale)	1 sanzione
2014	4	Squadra del verde inoperosa in baracca malgrado condizioni meteo buone (richiami verbali) Assenza non motivata né comunicata (richiami verbali)	4 sanzioni

**Ore di sciopero**

Per l'anno 2021 non è stata rilevata alcuna ora di sciopero.

<i>Anno</i>	<i>Addetti settore agricolo (PAT)</i>	<i>Motivazione allo sciopero</i>					<i>N° ore sciopero /totale personale</i>
2021	0	-					-
2020	0	-					-
2018	0	-					-
2017	0	-					-
2016	8	-					-
2015	0	-					-
<i>Obiettivo 2022</i>	<i>Azione</i>	<i>Risorse</i>	<i>Tempistica</i>	<i>Respons.</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target</i>	
Miglioramento numero contenziosi	Controlli in cantiere più frequenti e dialogo-	Resp. SA8000 Capisquadra	31/12/2022	Resp. SA8000 Capisquadra	N° contenziosi	Riduzione del numero contenziosi	
Mantenimento ore di sciopero		Resp. SA8000	31/12/2022	Resp. SA8000	N° h sciopero	Mantenere a 0%	

**5. DISCRIMINAZIONE**

<b>OBIETTIVO 2022</b>	Mantenimento di un pari rapporto uomini/donne
-----------------------	---

**INTRODUZIONE.**

COOPERATIVA LAGORAI non attua alcun tipo di discriminazione nei confronti dei propri lavoratori, garantisce pari opportunità a tutti i dipendenti e non attua né permette interferenze nella vita loro privata.

**La presenza femminile.**

La presenza femminile in azienda è attualmente pari a livelli di 3,2 donne ogni uomo, proporzione che diventa di 1,2 donne ogni 3 uomini se si considerano solo i lavoratori della sede di Borgo Valsugana. Ciò non da volontà o scelta di COOPERATIVA LAGORAI, ma dalla tipologia del servizio e delle prestazioni richieste nei vari settori. Se ci riferiamo al personale amministrativo le percentuali si ribaltano completamente:

<i>Personale Amministrativo</i>	<i>Valore assoluto</i>	<i>Valore percentuale</i>
personale maschile	3 (3)	37,50%
personale femminile	5 (5)	62,50%
<b>Totale personale</b>	<b>8 (8)</b>	<b>100%</b>

<i>Personale Tecnico</i>	<i>Valore assoluto</i>	<i>Valore percentuale</i>
personale maschile	10 (10)	100,00%
personale femminile	0 (0)	0%
<b>Totale personale</b>	<b>10 (10)</b>	<b>100%</b>

<i>Obiettivo 2021</i>	<i>Azione</i>	<i>Risorse</i>	<i>Tempistica</i>	<i>Respons.</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target</i>
Equilibrare il più possibile il rapporto numerico di assunti tra uomo / donna	-Privilegiare il personale donna nelle eventuali prossime assunzioni	Resp. SA8000 Social Performance Team Comitato Salute Sicurezza	31/12/2022	Resp. SA8000	N° assunti	Mantenere il più possibile in equilibrio rapporto uomodonna

## 6. PRATICHE DISCIPLINARI

<b>OBIETTIVO 2022</b>	Mantenimento delle attuali pratiche disciplinari a favore di meccanismi di dialogo e incentivazione alla comprensione delle esigenze comuni e di ciascuno. Prestare la massima attenzione nel rispettare i tempi di comunicazione di eventuali provvedimenti a seguito di contestazione.
-----------------------	---

### INTRODUZIONE.

COOPERATIVA LAGORAI, in quanto erogatrice, nella maggior parte dei casi, di servizi a enti pubblici, è soggetta alle disposizioni del R.D. 8/1/1931 n° 148 ed al codice disciplinare in esso contenuto.

Pur non configurandosi, per il tipo di servizi svolti, “l’interruzione di servizio pubblico”, risulta comunque indispensabile fornire servizi impeccabili per non causare danni d’immagine agli enti pubblici oggetto dei servizi stessi. Ne consegue che la stragrande maggioranza dei provvedimenti di multa o sospensione siano generati da ritardi di esecuzione e termine dei servizi erogati, rispetto alle necessità degli enti, o alla cattiva qualità dei servizi resi soprattutto nel caso in cui essa si manifesti palesemente anche alle utenze pubbliche degli enti in questione. E’prevista l’adozione di strumenti premianti da affiancare ai provvedimenti disciplinari al fine di ridurre questi ultimi. Gli importi derivanti da eventuali multe saranno erogati all’I.N.P.S., con le modalità consuete per gli adempimenti contributivi, a partire dai prossimi eventuali addebiti.

Tabella multe e giorni di sospensione

	<i>Multe al personale</i>	<i>Giorni di sospensione</i>
2021	5	3 gg (nr. 3 da 1 gg)
2020	6	5 gg (nr. 5 da 1 gg)
2019	5	3 gg (nr. 3 da 1 gg)
2018	6	6 gg / 2 licenziamenti
2017	5	3 gg / 4 ore
2016	2	
2015	3	11 ore
2014	2	6 ore
2013	1	4 ore
2012	2	1 da 3 giorni / 1 da 1 giorno
<b>TOTALE</b>	<b>36</b>	

<i>Obiettivo 2022</i>	<i>Azione</i>	<i>Risorse</i>	<i>Tempistica</i>	<i>Respons.</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target</i>
Mantenimento delle attuali pratiche disciplinari a favore di meccanismi di incentivazione	Predisposizioni e adozione del piano di incentivazione concordato con i lavoratori	Resp. SA 8000	31/12/2022	Resp. SA 8000	N° di reiterazioni del documento del piano di incentivazione	Conseguire un modello di incentivazione concordato col personale

## 7. ORARIO DI LAVORO

<b>OBIETTIVO 2022</b>	Riduzione delle ore di ferie accumulate nel corso dell'anno 2021 attraverso un piano di rientro predisposto dal dipendente e concordato con la direzione
---------------------------	--

### INTRODUZIONE

La durata della attività lavorativa è fissata, come da contratto, in 40 ore settimanali con un massimo di ulteriori ore 9 di straordinario.

Lo straordinario è suddiviso in due tipologie:

1. derivante da accordi aziendali (inserimento di prestazione straordinaria nei turni del personale)
2. volontariamente accettato dai singoli lavoratori sulla base di esigenze aziendali

*Attualmente non esiste alcun reclamo o segnalazione per imposizione aziendale di lavoro straordinario.*

Nel corso dell'anno 2021 sono state effettuate circa 3.767 ore di straordinario da parte essenzialmente del personale del settore edile.

### Tabella ore di straordinario

<b>STRAORDINARI</b>	<b>Edilizia</b>	<b>Pulizie</b>	<b>Agricolo / U50</b>	<b>Alberghiero</b>	<b>Totali</b>
2012	2.769,25	311,50	29,00		3.109,75
2013	2.334,00	19,00*	32,00		2.385,00
2014	2.941,00	...32,00*	0,00		2.973,00
2015	2.140,33	96,25	3,00		2.239,58
2016	1.935,00	126,00	0,00		2.061,00
2017	1.891,00	7,50	49,50		1.948,00
2018	3.038,83	31,50	82,00		3.152,33
2019	2.876,34	47	16,00		2.939,34
2020	3.589,35	117	10,00		3.716,35
2021	4.957,33	46.194,41	11,00	2.161,75	51.162,74

\* (non inserite per pulizie h. 822,25+ 170 di lavoro festivo e domeniche)

## 8. RETRIBUZIONE

<b>OBIETTIVO 2022</b>	Verifica parametri Minimum Wage e Living Wage e confronto con anno precedente
---------------------------	---

### INTRODUZIONE.

Le retribuzioni sono allineate a quanto prescritto dai Contratti Nazionali dei Lavoratori Settore Edile, Settore Pulizie, P.A.T. e dai contratti integrativi. Per l'anno 2021 è stato esaminato il parametro "minimum wage e living wage" per dipendente onde verificare eventuali situazioni di discordanza tra valore contrattuale e reale situazione personale per dipendente.

I risultati della suddetta analisi in forma tabellare è a disposizione della Direzione e degli organi di controllo e di certificazione per visione e eventuali approfondimenti.

## 9. SISTEMA DI GESTIONE

<b>OBIETTIVO 2022</b>	Mantenimento della certificazione SA8000, miglioramento della "informazione" e "formazione" a tutti i dipendenti attraverso corsi ed incontri di volta in volta mirati nello specifico all'approfondimento di determinate procedure o situazioni che hanno causato disagio al personale e/o all'organizzazione
---------------------------	--

**COMUNICAZIONE di  
SOSTENIBILITÀ SOCIO-AMBIENTALE**  
(Allegato al Riesame Direzione del 21/01/2022)

ANNO di ESERCIZIO  
2021

**INTRODUZIONE.**

COOPERATIVA LAGORAI ha realizzato il sistema di Responsabilità Sociale SA8000 in modo integrato al proprio Sistema di Qualità UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015 e UNI EN ISO 45001:2018.

L'integrazione fra i due sistemi è ottenuta con la revisione delle procedure del Sistema Qualità in procedure comuni e la stesura di procedure specifiche per la Responsabilità Sociale.

E' stato nominato un rappresentante della direzione e nominato il rappresentante dei lavoratori per la SA 8000.

Per la struttura dell'organigramma aziendale con la evidenziazione delle responsabilità relative alla norma SA 8000:2014, si veda l'allegato 02 SEZ. 05 Rev 01 Organigramma e mansionario.

<b>OBIETTIVO 2021</b>	<b>AZIONE</b>	<b>RISORSE</b>	<b>TEMPO</b>	<b>Responsabile</b>	<b>INDICATORE</b>	<b>TARGET</b>
Mantenimento delle certificazioni SA8000, ISO 14001:2015, ISO 9001:2015, ISO 45001:2018 Applicaz. mod.231	Implementazione Sistema Integrato Qualità, Sicurezza Ambiente e Responsabilità Sociale. Operatività Mod. D.Lgs 231	l'Azienda tutta	31/12/2022	Resp. SA 8000 Resp. SGI O.d.V.	n° certificati conseguiti e mantenimento degli stessi	Gestione in conformità ISO 9001 SA 8000 ISO 45001 e ISO 14001 per tutti i settori aziendali

**Formazione**

Sono stati effettuati nell'anno 2021 piani di formazione per il personale, mediante corsi effettuati sia internamente che con ausilio esterno su varie tematiche fra cui salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, sensibilizzazione alla norma SA8000, nonché aggiornamenti periodici per tutto il personale]

Sono stati effettuati a tutto il personale tra gennaio e aprile 2021 corsi specifici con docenti esterni abilitati su varie tematiche inerenti "salute e sicurezza (D.Lgs 81/2008)", "primo soccorso", "antincendio", "uso dei macchinari" (uno per settore), "utilizzo di scale e trabattelli", oltre a corsi con docenti dei settori (un consulente esterno e i responsabili dei "sistemi"), circa il Sistema di Gestione della Qualità (ISO 9001), il Sistema di Gestione Ambientale (ISO 14001), ed il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza (OHSAS 18001).

**[nel 2022 già svolte oltre 60 ore tra gennaio e febbraio, per il numero previsto di ulteriori ore di formazione per il periodo tra marzo e dicembre 2022 consultare il Piano Annuale di Formazione.]**

**Attività di monitoraggio e misurazione**

Nell'ambito del Sistema di Responsabilità Sociale, per esaminare l'adeguatezza delle attività ai requisiti stabiliti, si effettuano in COOPERATIVA LAGORAI, attraverso le verifiche ispettive interne, attività di monitoraggio e misurazione, finalizzate a garantire l'idoneità del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale ai requisiti della SA 8000:2014, oltre al Monitoraggio continuo di tutte le attività da parte dell'OdV (Mod. D.Lgs 231)

**Riesame della direzione**

La Direzione di COOPERATIVA LAGORAI, riesamina periodicamente la propria Politica di Responsabilità Sociale per quel che riguarda in particolare: *l'adeguatezza, l'appropriatezza, l'efficacia.*

In tale occasione si valuta anche l'efficacia delle procedure aziendali e le opportunità di modifica e miglioramento degli obiettivi, della Politica per la Responsabilità Sociale e del Sistema di Gestione, e si definiscono nuovi obiettivi necessari al miglioramento dell'efficacia ed efficienza del Sistema.

### **Fornitori e subfornitori**

L'Azienda ha stabilito, attraverso specifica procedura, le modalità per la selezione e la qualifica di fornitori e sub fornitori, sulla base della loro adesione ai principi della norma SA 8000:2014 e alla loro capacità di rispettarne i requisiti. Tramite l'informazione agli stessi che COOPERATIVA LAGORAI attua un sistema di gestione conforme alla norma, è stato loro richiesto di compilare un questionario informativo sulle caratteristiche di interesse della SA 8000:2014 e di sottoscrivere il proprio impegno al rispetto dei requisiti normati. La "Valutazione e Qualifica Fornitori" viene aggiornata annualmente, per ogni fornitore, sulla base di una valutazione di merito di alcuni parametri ritenuti fondamentali per l'organizzazione, tra cui, l'adesione ai principi della norma SA8000, la qualità dei prodotti e/o dei servizi forniti, il prezzo e la tempistica, il rispetto della normativa sulla sicurezza (Dlgs 81/08 e norme collegate) e di una gestione della loro attività conforme al rispetto dell'ambiente.

La verifica del fatto che il fornitore operi in conformità alle norme sulla sicurezza, sull'ambiente e sulla responsabilità sociale è attuata attraverso l'utilizzo di diversi strumenti; l'autocertificazione, eventuali certificazioni di enti abilitati, audit di seconda parte ed eventualmente audit di terza parte. Per gli audit di seconda parte l'organizzazione visiterà il fornitore presso la sede di quest'ultimo e compilerà una *check-list valutazione fornitore* attraverso la quale giudicherà il fornitore qualificato o non qualificato.

### **Reclami e suggerimenti.**

E' stata predisposta una cassetta attraverso la quale il personale può effettuare reclami o suggerimenti in forma anonima o no, inerenti non conformità sull'applicazione della Norma SA 8000:2014. Le modalità di inoltro dei reclami sono state rese disponibili a tutto il personale attraverso comunicazione affissa sulla bacheca aziendale.

### **Giudizio di uno o più stakeholder sulla gestione sociale dell'organizzazione**

Al fine di rendere la Comunicazione di Sostenibilità Socio ambientale un documento più possibile condiviso si ritiene opportuno che il Bilancio SA 8000:2014 sia sottoscritto anche dal rappresentante dei lavoratori.

Borgo Valsugana 06/06/2022

La direzione aziendale

Paolo Burlini

Il responsabile SA 8000

Marco Greco

Il rappresentante dei lavoratori  
per la SA 8000

Gervasio Vesco