



BILANCIO DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

RESOCONTO ANNO 2025

INDICE

INFORMAZIONI GENERALI	3
La Responsabilità sociale e l'adesione alla norma SA8000.....	3
Il Bilancio sulla Responsabilità Sociale	3
Analisi del contesto organizzativo e delle parti interessate.....	4
Principali fattori di rischio sociale.....	5
Evoluzione del contesto e del sistema SA8000	5
Struttura organizzativa e funzionamento del sistema di gestione	6
VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE.....	7
Risultati anno 2025	7
Grado di Raggiungimento degli Obiettivi 2025	9
LE AREE E CALCOLO DEI RELATIVI KPI.....	13
Lavoro minorile.....	13
Lavoro forzato e obbligato.....	14
Salute e sicurezza.....	15
Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	17
Discriminazione.....	18
Procedure disciplinari	21
Orario di lavoro.....	22
Retribuzione.....	22
Sistema di gestione.....	24
Catena Di Fornitura	25
Segnalazioni e suggerimenti	25
Coinvolgimento Interno e Comunicazione	25
Riesame di Direzione.....	26
Obiettivi e Piano di Miglioramento	26
ALLEGATI.....	27

INFORMAZIONI GENERALI

Sottoscrivono il presente documento:

1. Direzione;
2. Social Performance team (SPT);
3. Responsabile del Servizio di prevenzione e Protezione.

La Responsabilità sociale e l'adesione alla norma SA8000

I principi di correttezza, di responsabilità, di trasparenza, il rispetto dei diritti umani e il trattamento equo dei lavoratori condizionano in modo crescente l'economia, ne definiscono i limiti etici e contribuiscono ad aumentare il grado di influenza delle imprese e degli stakeholder sui sistemi sociali in termini di "responsabilità" diretta sui sistemi stessi.

L'attenzione nel gestire efficacemente l'attività secondo i principi etici è dunque un'esigenza che si è dimostrata essere necessaria per la Cooperativa Osa in ragione della rilevanza assunta nel tempo all'interno del sistema sociale per tipologia di attività svolta, numero di soci, ampiezza della rete di impresa, numero dei lavoratori che prestano la propria opera, etc.

OSA riconosce ai valori etici di rispetto dei diritti dell'uomo un ruolo centrale nella strategia aziendale e assume comportamenti "socialmente responsabili", gestendo la propria attività in modo corretto ed attento alle aspettative di tutte le parti interessate.

L'applicazione del metodo è basata sul miglioramento continuo del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale conforme alla norma SA8000, approvato dalla Direzione e certificato dal CISE a partire da giugno 2017. Il fine principale è quello di aumentare il benessere lavorativo e promuovere azioni a favore dei lavoratori, incentivando il rispetto dei principi anche tra i portatori di interesse (fornitori, associazioni, committenti, etc.).

Il Bilancio sulla Responsabilità Sociale

Il bilancio sulla responsabilità sociale è uno strumento utile a fornire, periodicamente in modo chiaro e completo a tutte le parti interessate un resoconto sulla capacità di Osa di soddisfare i requisiti richiesti dalla norma SA8000. Per "parti interessate" o *stakeholders* si intendono tutti i soggetti che hanno relazioni significative con la Cooperativa e che partecipano (direttamente o indirettamente) al miglioramento del sistema.

Il presente documento si propone di:

1. definire i valori etici, gli impegni sociali, i principi e le regole di riferimento della società;
2. favorire la conoscenza e la comprensione dei reali impegni assunti nel tutelare il benessere lavorativo;
3. fornire al management uno strumento utile al raggiungimento degli obiettivi;
4. favorire il dialogo, il coinvolgimento e il consenso dei soggetti interessati;
5. evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso i trend degli indicatori adottati.

Il presente bilancio SA8000 è redatto per rispondere ai requisiti sistemici di riesame di direzione e di comunicazione esterna, ed è frutto della partecipazione delle parti sociali all'implementazione del sistema di responsabilità sociale. È sottoscritto infatti non solo dalla Direzione della Cooperativa, ma anche dai rappresentanti sindacali dei lavoratori e dai loro rappresentanti SA8000.

Il bilancio sulla Responsabilità Sociale è diffuso tramite la pubblicazione sul sito del CISE e in occasione dell'assemblea annuale dei soci della Cooperativa.

Analisi del contesto organizzativo e delle parti interessate

La Cooperativa OSA opera nel settore dei servizi socio-assistenziali, sanitari ed educativi, svolgendo attività rivolte a persone in condizioni di fragilità, anziani, minori e soggetti con disabilità. Le attività sono svolte prevalentemente nell'ambito di servizi accreditati con enti pubblici, affidati da enti pubblici e amministrazioni locali, nonché attraverso collaborazioni con altre realtà del terzo settore e con organizzazioni private.

Il contesto in cui opera la Cooperativa è caratterizzato da una crescente attenzione da parte delle istituzioni, dei lavoratori e della collettività ai temi della tutela dei diritti del lavoro, della qualità delle condizioni occupazionali e della sostenibilità sociale dei servizi erogati. In tale scenario, l'adozione e il mantenimento di un Sistema di Gestione conforme alla norma SA8000 rappresentano uno strumento fondamentale per garantire la tutela dei lavoratori e promuovere un modello organizzativo basato su principi di correttezza, equità e trasparenza.

La natura dei servizi erogati e l'ampiezza della struttura organizzativa comportano il coinvolgimento di un numero significativo di lavoratori e lavoratrici operanti in contesti territoriali diversi e presso sedi operative distribuite sul territorio nazionale. Tale articolazione rende particolarmente rilevante l'adozione di strumenti di monitoraggio e di coordinamento che consentano di garantire l'uniforme applicazione delle procedure aziendali e dei principi di responsabilità sociale.

Nell'ambito del sistema di responsabilità sociale la Cooperativa individua e analizza periodicamente i principali stakeholder al fine di comprendere le aspettative e gli interessi delle parti coinvolte e orientare le proprie politiche di gestione in materia di responsabilità sociale.

L'individuazione e la classificazione degli stakeholder costituiscono un elemento rilevante del sistema SA8000 e rappresentano uno strumento utile per favorire il dialogo con le parti interessate e migliorare l'efficacia delle azioni di monitoraggio e miglioramento del sistema. La descrizione delle categorie di stakeholder e delle relative modalità di coinvolgimento è riportata nei paragrafi successivi del presente documento.

L'analisi del contesto e delle parti interessate è utilizzata dalla Cooperativa come elemento di riferimento per la valutazione dei rischi connessi alla responsabilità sociale e per l'individuazione delle azioni di miglioramento del sistema di gestione SA8000. I risultati di tale analisi costituiscono inoltre uno degli elementi di input per il riesame periodico del sistema da parte della Direzione.

Principali fattori di rischio sociale

In relazione alla natura delle attività svolte e alla dimensione organizzativa della Cooperativa, il sistema di gestione SA8000 tiene in particolare considerazione alcuni fattori di rischio sociale potenzialmente rilevanti.

Tra questi assumono particolare rilievo:

- la presenza di un numero elevato di lavoratori e lavoratrici operanti in sedi e contesti territoriali differenti, in alcuni casi anche presso strutture di enti committenti, richiede un costante presidio organizzativo al fine di garantire l'uniforme applicazione delle politiche aziendali e delle procedure interne;
- l'organizzazione dei servizi su turni e la necessità di assicurare la continuità assistenziale, elementi che richiedono un attento monitoraggio degli orari di lavoro e delle condizioni organizzative;
- il ricorso a fornitori e partner operativi per l'erogazione di alcune attività, rispetto ai quali la Cooperativa promuove il rispetto dei principi di responsabilità sociale previsti dalla norma SA8000;
- la necessità di garantire adeguati livelli di informazione e partecipazione dei lavoratori in relazione ai propri diritti e alle modalità di segnalazione di eventuali criticità.

La Cooperativa monitora tali aspetti attraverso le attività del Social Performance Team (SPT), il sistema di segnalazione e reclamo, le attività di audit interno e le verifiche periodiche svolte nell'ambito del sistema di gestione integrato.

Le informazioni raccolte sono analizzate periodicamente al fine di individuare eventuali criticità e definire azioni di miglioramento volte a rafforzare l'efficacia del sistema di gestione della responsabilità sociale.

Evoluzione del contesto e del sistema SA8000

Al 31 dicembre 2025 la Cooperativa OSA conta complessivamente 3.244 lavoratori, rispetto ai 3.492 registrati al 31 dicembre 2024. Il personale è distribuito su diverse aree del territorio nazionale, con attività operative presenti nelle regioni Lombardia, Lazio, Abruzzo, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria e Sicilia. Nel corso del 2025 la Cooperativa ha registrato alcune variazioni nella configurazione dei servizi gestiti. In particolare, è stato completato il passaggio di proprietà della RSA di Mesagne, mentre alcuni servizi sono stati conclusi in seguito alla naturale scadenza dei contratti o alla riorganizzazione delle attività, tra cui il servizio Latina Sociale e un servizio precedentemente attivo in Sardegna.

Parallelamente, sono state avviate nuove attività e collaborazioni sia in ambito sanitario sia in ambito sociale. Tra queste si segnalano servizi in outsourcing presso il Policlinico di Messina e presso gli Spedali Civili di Brescia, nonché l'attivazione di nuovi servizi in ambito sociale, tra cui i servizi residenziali "Casa Vittoria" a Roma e servizi di assistenza scolastica nel territorio di Latina.

Nel corso dell'anno la Cooperativa ha inoltre proseguito il proprio sviluppo nell'ambito dei servizi di Assistenza Domiciliare Integrata (ADI), avviando o consolidando percorsi finalizzati all'accreditamento dei servizi in diversi contesti territoriali, tra cui Milano, Messina, Potenza, Napoli e Caserta.

Dal punto di vista organizzativo, nel febbraio 2025 è stata introdotta una modifica dell'organigramma aziendale che ha comportato, tra l'altro, l'individuazione della figura del Direttore di Produzione, con l'obiettivo di rafforzare il coordinamento delle attività operative e migliorare i processi di gestione dei servizi.

Successivamente, nel febbraio 2026, è stata avviata un'ulteriore revisione dell'assetto organizzativo che ha previsto l'istituzione di due nuove direzioni dedicate rispettivamente alle aree ICT e Comunicazione, nonché la creazione dell'Area Assistenza a Privati all'interno della Direzione di Produzione. Nell'ambito di tale riorganizzazione sono stati inoltre formalizzati specifici incarichi relativi alle funzioni di Auditing interno e Compliance, con l'obiettivo di rafforzare i sistemi di controllo e monitoraggio dei processi aziendali. Nel corso del 2025 il sistema di gestione SA8000 è stato oggetto di verifica da parte dell'ente di certificazione. L'audit ha evidenziato una non conformità minore e due opportunità di miglioramento, tutte prontamente prese in carico dalla Cooperativa e gestite attraverso l'attivazione di azioni correttive e di miglioramento del sistema.

Il contesto di riferimento nel quale opera la Cooperativa è stato inoltre influenzato dal rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Cooperative Sociali, che ha introdotto aggiornamenti delle condizioni economiche e normative applicabili ai lavoratori del settore.

L'applicazione degli incrementi contrattuali previsti dal rinnovo ha comportato per la Cooperativa alcune criticità gestionali legate al mancato adeguamento delle tariffe riconosciute da parte di numerosi enti committenti. In diversi casi, infatti, gli aumenti previsti dal contratto collettivo non sono stati accompagnati da un corrispondente aggiornamento dei corrispettivi dei servizi affidati in appalto.

Un primo adeguamento delle tariffe relative ai servizi di assistenza domiciliare nel territorio della Regione Lazio, area nella quale si concentra una quota significativa delle attività della Cooperativa, è stato introdotto solo nel gennaio 2026, contribuendo a fornire un primo parziale riequilibrio rispetto agli effetti economici derivanti dal rinnovo contrattuale.

Nel corso del 2025 la Cooperativa ha inoltre avviato un ulteriore percorso di sviluppo delle proprie politiche di sostenibilità. Pur non rientrando tra i soggetti obbligati alla pubblicazione di rendicontazioni non finanziarie, è stato infatti predisposto il primo Bilancio di Sostenibilità ESG della Cooperativa, con l'obiettivo di fornire agli stakeholder una rappresentazione più ampia e integrata delle performance economiche, sociali e ambientali e di rafforzare ulteriormente i principi di trasparenza e responsabilità che caratterizzano l'azione della Cooperativa.

Struttura organizzativa e funzionamento del sistema di gestione

Tra le peculiarità della norma SA8000 vi è il coinvolgimento diretto dei lavoratori e delle lavoratrici che si esprime anche attraverso la nomina di una loro rappresentanza all'interno dell'organo di gestione del sistema di responsabilità sociale: nel mese di febbraio 2017 sono stati eletti dai lavoratori due rappresentanti e nominati due rappresentanti sindacali aziendali per la responsabilità sociale.

La forma organizzativa adottata risulta ancora oggi essere la seguente:

- Gruppo di Coordinamento SA8000 (GCSA8000) – considerate le dimensioni ed il grado di complessità della Cooperativa è stato costituito il gruppo di lavoro che rappresenta la direzione aziendale;
- Social Performance Team (SPT) – gruppo di lavoro formato da una rappresentanza equilibrata di lavoratori e di direzione che si riunisce periodicamente per monitorare l'andamento del sistema di

gestione e verificare l'efficacia delle azioni di miglioramento;

- Comitato Salute e Sicurezza (CSS) – formato anch'esso da una rappresentanza dei lavoratori e da componenti dell'ufficio preposto alla salute e sicurezza sul lavoro che si occupa di monitorare continuamente tutti gli aspetti legati alla salute e sicurezza dei lavoratori agendo in piena autonomia ma fornendo periodici report al SPT.

L'attività di coordinamento dell'intero sistema è quindi affidata al "Social Performance Team" che ha il compito fondamentale di:

- analizzare le criticità rilevate dagli organi di controllo;
- condurre una valutazione formalizzata dei rischi legati alla responsabilità sociale;
- analizzare le segnalazioni e i suggerimenti pervenuti;
- gestire le criticità e individuare le cause delle problematiche;
- collaborare nell'applicazione delle azioni correttive e preventive e nella verifica di efficacia;
- verificare nel tempo l'efficacia delle azioni attuate.

I dati analizzati dal SPT costituiscono materiale necessario di input alla Direzione per il riesame del sistema che viene effettuato con cadenza annuale.

La revisione della politica e del sistema è sempre finalizzata ad innescare un processo di miglioramento continuo valutando eventuali cambiamenti della legislazione e del proprio codice etico e dando seguito agli esiti di audit interni ed esterni, alle segnalazioni pervenute e ogni altro elemento.

Le attività che hanno rilevanza sulla Responsabilità Sociale vengono regolate da procedure alle quali il personale deve attenersi. Gran parte di queste sono integrate con gli altri sistemi di gestione (Qualità, Sicurezza, Ambiente ed Energia). Esse definiscono inoltre le modalità di raccolta, conservazione e aggiornamento dei dati e le azioni necessarie per assicurare il miglioramento continuo.

Tutto il personale ha la possibilità di accedere alla documentazione relativa alla responsabilità sociale d'impresa tramite l'intranet aziendale o facendo riferimento ai propri referenti. Sono state, inoltre, definite le modalità per sorvegliare sulla corretta applicazione di tali procedure tra cui l'attività di audit interna effettuata da personale preposto.

Gli obiettivi da conseguire e il loro grado di raggiungimento sono monitorati e i risultati sono esaminati durante il Riesame di Direzione.

VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

Risultati anno 2025

Nell'anno 2025 la Cooperativa ha registrato un volume di ricavi di circa 120 milioni di euro di cui la maggior parte proveniente da servizi accreditati presso le varie regioni italiane.

Al 31 dicembre il numero complessivo degli occupati è pari a 3.244 unità, di cui 1.242 sono uomini e 2.002

sono donne (circa il 62%) e il 92% sono anche soci/e.

Un dato molto importante che esprime la fiducia di cui la Cooperativa gode riguarda i soci sovventori che al 31.12 sono più di 1.200, tra questi alcuni sono persone giuridiche, tutti soggetti che credono nella mission aziendale e nei rendimenti che Osa è riuscita a garantire nel tempo.

Stakeholder e modalità di coinvolgimento

Nell'ambito del sistema di gestione della responsabilità sociale, la Cooperativa OSA identifica e monitora periodicamente le principali parti interessate (stakeholder) che interagiscono o che sono influenzate dalle sue attività.

Tra i principali stakeholder della Cooperativa rientrano in particolare i lavoratori e le lavoratrici, i soci, le organizzazioni sindacali, gli enti pubblici committenti dei servizi, gli assistiti e i beneficiari delle attività svolte, i fornitori e i partner operativi, nonché la comunità locale nei territori in cui la Cooperativa opera.

Nell'ottica della partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici al processo di certificazione e al mantenimento del sistema di responsabilità sociale, gli stakeholder sono stati individuati e suddivisi in due macro-categorie:

- stakeholder interni, tra cui la Direzione, i lavoratori e i soci della Cooperativa;
- stakeholder esterni, tra cui assistiti e loro famiglie, fornitori, organismi di certificazione, comunità di riferimento, committenti e altri soggetti che interagiscono con la Cooperativa.

La Cooperativa promuove un dialogo costante con le proprie parti interessate attraverso diverse modalità di comunicazione e coinvolgimento, finalizzate a garantire trasparenza, condivisione delle informazioni e partecipazione ai processi di miglioramento del sistema di responsabilità sociale.

In particolare, le azioni di comunicazione e coinvolgimento sono orientate a informare e sensibilizzare gli stakeholder rispetto ai principi e agli obiettivi del sistema SA8000 e comprendono, tra le altre:

- l'invio dell'informativa sulla responsabilità sociale ai fornitori e la richiesta di adesione ai principi fondamentali della norma;
- la pubblicazione del Bilancio di Responsabilità Sociale sul sito istituzionale e sullo spazio dedicato del portale CISE;
- la diffusione di contenuti informativi tramite il sito istituzionale, pubblicazioni periodiche (tra cui la rivista "50.000 volti") e canali social;
- la presentazione del bilancio SA8000 in occasione dell'assemblea annuale dei soci;
- incontri dedicati con la Direzione e il personale di coordinamento;
- ulteriori iniziative di comunicazione previste dal Piano di Comunicazione.

Le principali categorie di stakeholder della Cooperativa, le loro aspettative e le modalità di coinvolgimento adottate sono sintetizzate nella tabella seguente.

Stakeholder	Interessi / aspettative principali	Modalità di coinvolgimento e comunicazione
Lavoratori e soci	Tutela dei diritti, condizioni di lavoro eque, sicurezza, rispetto del CCNL, possibilità di partecipazione e segnalazione	Attività del Social Performance Team (SPT), rappresentanti SA8000, incontri con la Direzione, assemblee dei soci, canali di segnalazione e reclamo
Organizzazioni sindacali	Tutela dei diritti dei lavoratori, corretta applicazione del CCNL, dialogo sociale	Confronto sindacale, incontri periodici, partecipazione ai momenti di verifica e confronto
Committenti pubblici e privati	Qualità e continuità dei servizi, rispetto delle normative, affidabilità organizzativa	Rapporti contrattuali, incontri di coordinamento, verifiche periodiche sui servizi
Assistiti e loro famiglie	Qualità dei servizi erogati, continuità assistenziale, professionalità del personale	Relazioni con il personale operativo e di coordinamento, strumenti di comunicazione e raccolta feedback
Fornitori e partner operativi	Rapporti contrattuali trasparenti, collaborazione stabile, rispetto dei principi etici	Informativa sui principi SA8000, richiesta di adesione ai principi di responsabilità sociale, rapporti contrattuali
Comunità locale e istituzioni	Impatto sociale positivo delle attività, corretto utilizzo delle risorse pubbliche, sviluppo dei servizi sociali	Rapporti istituzionali, partecipazione a tavoli territoriali, iniziative di comunicazione e informazione
Organismo di certificazione	Verifica della conformità del sistema di gestione SA8000	Audit periodici di certificazione e sorveglianza
Sistema cooperativo e rete del terzo settore	Collaborazione e sviluppo di servizi sociali sul territorio	Collaborazioni progettuali, partecipazione a iniziative di rete

Grado di Raggiungimento degli Obiettivi 2025

La Direzione coadiuvata del Social Performance Team ha individuato gli obiettivi dividendoli per ciascuna area della norma. Successivamente si è proceduto a stabilire le azioni, le tempistiche, le responsabilità e sono stati calcolati i KPI per la verifica del grado di raggiungimento degli stessi.

Si riporta di seguito una sintesi degli obiettivi stabiliti per l'anno 2025 e i risultati conseguiti:

OBIETTIVI 2025			
<i>Requisito 01. Lavoro infantile e tutela giovani lavoratori</i>			
OBIETTIVO 2025	AZIONE	INDICATORE	GRADO DI COMPLETAMENTO
	Corretta applicazione delle procedure "PG 04-Lavoro infantile",	N. di lavoratori di età inferiore ai 15 anni presenti in azienda	Obiettivo raggiunto. Nessun infante assunto

Continuare a tutelare il lavoro minorile	"Ricerca e Selezione" e di "Gestione del personale"	% dei di lavoratori di età compresa tra i 16 e i 18 anni presenti in azienda	Obiettivo raggiunto. Nessun minore assunto
Requisito 02. Lavoro forzato o obbligato			
OBIETTIVO 2025	AZIONE	INDICATORE	GRADO DI COMPLETAMENTO
Formazione e informazione del personale sulla politica aziendale e sulla corretta applicazione delle procedure	Attuazione del piano di comunicazione SA8000/PDR125	% completamento piano di comunicazione	Obiettivo non raggiunto. Il piano, seppur redatto, non è stato avviato
	integrazione del modulo formativo SA8000/Pdr125 destinato a tutti i lavoratori e formazione dei formatori	attuazione delle azioni previste	Obiettivo raggiunto. È stato integrato il modulo all'interno delle attività formative obbligatorie
Requisito 03. Salute e Sicurezza sul Lavoro			
OBIETTIVO 2025	AZIONE	INDICATORE	GRADO DI COMPLETAMENTO
Diminuzione del numero degli infortuni in itinere	informazione specifica ai lavoratori per prevenire gli infortuni in itinere	delta del n. degli infortuni in itinere rispetto all'anno precedente	Obiettivo raggiunto. Il numero degli infortuni è diminuito.
		% di indirizzi aziendali a cui si è inviata la comunicazione	Obiettivo parzialmente raggiunto La comunicazione è stata ricevuta dall'78% degli indirizzi e-mail
Formare tutto il personale entro i termini programmati	Programmazione della formazione e sua esecuzione nei tempi previsti	<u>N. _____ lavoratori formati</u> n. lavoratori previsti in aula	Obiettivo Raggiunto Più dell'80% dei lavoratori è stato formato, la restante parte ha già iniziato la formazione oppure è stata inserita nelle prossime attività formative
Requisito 04. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva			
OBIETTIVO 2025	AZIONE	INDICATORE	GRADO DI COMPLETAMENTO

<p>Continuare a tutelare la libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva</p>	<p>Concessione di tutti i permessi sindacali richiesti dai lavoratori</p>	<p>denuncia o reclamo per violazione del diritto di adesione N. permessi <u>sindacali concessi</u> N. permessi sindacali richiesti</p>	<p>Obiettivo raggiunto. Nessuna denuncia ricevuta Obiettivo raggiunto. Tutti i permessi sindacali richiesti sono stati concessi</p>
<p>Requisito 05. Discriminazione</p>			
<p>OBIETTIVO 2025</p>	<p>AZIONE</p>	<p>INDICATORE</p>	<p>GRADO DI COMPLETAMENTO</p>
<p>Formazione e informazione del personale sulla politica aziendale e sulla corretta applicazione delle procedure</p>	<p>Attuazione del piano di comunicazione SA8000/PDR125</p>	<p>% completamento piano di comunicazione</p>	<p>Obiettivo parzialmente raggiunto. Il piano, seppur redatto e approvato, non è stato completato</p>
<p>Garantire imparzialità e non discriminazione durante le fasi di ricerca e selezione del personale</p>	<p>attuazione della procedura</p>	<p>N. delle segnalazioni ricevute N. Non Conformità rilevate sull'applicazione della procedura</p>	<p>Obiettivo Raggiunto Nel corso dell'anno non sono pervenute segnalazioni e non sono state rilevate delle NC nell'applicazione della procedura.</p>
<p>Requisito 06. Pratiche Disciplinari</p>			
<p>OBIETTIVO 2025</p>	<p>AZIONE</p>	<p>INDICATORE</p>	<p>GRADO DI COMPLETAMENTO</p>
<p>Riduzione del numero delle pratiche disciplinari rispetto all'anno precedente</p>	<p>Diffusione del codice disciplinare</p>	<p><u>N° provvedimenti disciplinari</u> Totale lavoratori</p>	<p>Obiettivo non Raggiunto Il numero delle pratiche disciplinari è aumentato rispetto all'anno precedente</p>
<p>Requisito 07. Orario di Lavoro</p>			
<p>OBIETTIVO 2025</p>	<p>AZIONE</p>	<p>INDICATORE</p>	<p>GRADO DI COMPLETAMENTO</p>
<p>Riduzione del numero di ore di lavoro straordinario</p>	<p>Programmazione delle attività Attuazione del piano di assunzioni aziendale</p>	<p><u>Ore di lavoro straordinario lavorate</u> Totale ore lavorate</p>	<p>Obiettivo Raggiunto Le ore di straordinario lavorate sono diminuite migliorando il risultato dell'anno precedente</p>
<p>Riduzione del numero dei lavoratori che alla fine dell'anno risultano avere più di 15 giorni di ferie</p>	<p>Esecuzione del piano per lo smaltimento delle ferie non godute</p>	<p>N° dei lav con giorni di ferie > 15 2025 vs N° dei lav con giorni di ferie > 15 2024</p>	<p>Obiettivo Raggiunto Le ferie sono diminuite migliorando il risultato dell'anno precedente</p>

Requisito 08. Retribuzione			
OBIETTIVO 2025	AZIONE	INDICATORE	GRADO DI COMPLETAMENTO
Continuare a garantire la corretta applicazione dei CCNL e la regolare erogazione delle retribuzioni	Attuazione delle procedure	N. Non Conformità rilevate nell'applicazione della procedura	Obiettivo Raggiunto Nel corso dell'anno non sono pervenute segnalazioni e non sono state rilevate delle NC nell'applicazione della procedura.
		numero di pagamenti non effettuati entro i termini (+/- 2gg)	Obiettivo Raggiunto Nel corso dell'anno sono state rispettate le tempistiche di pagamento.
Requisito 09. Sistema di Gestione			
OBIETTIVO 2025	AZIONE	INDICATORE	GRADO DI COMPLETAMENTO
Accrescere il grado di conoscenza e la consapevolezza dei lavoratori sulle tematiche trattate dalla SA8000/PDR 125	Attuazione del piano di comunicazione SA8000/PDR125 integrazione del modulo formativo SA8000/Pdr125 destinato a tutti i lavoratori	% di lavoratori destinatari delle azioni comunicative	Obiettivo Parzialmente Raggiunto Oltre al modulo inserito nella formazione obbligatoria, sono stati previsti altri momenti formativi sia per i lavoratori sia per il Management. Tuttavia, anche se redatto, il piano di comunicazione non è stato rispettato
		<u>N. _____ lavoratori formati</u> n. _____ lavoratori previsti in aula	Obiettivo Raggiunto Oltre al modulo inserito nella formazione obbligatoria, sono stati previsti altri momenti formativi sia per i lavoratori sia per il Management.

Aumentare il numero dei fornitori che dichiarano di aderire e rispettare i principi della SA8000	Attuazione delle nuove procedure	% fornitori con impegno al rispetto sa8000	Obiettivo Raggiunto L'importante azione di comunicazione con i fornitori ha permesso di incrementare notevolmente la raccolta degli impegni SA8000
		<u>Fornitori auditati</u> fornitori critici	Obiettivo Raggiunto Grazie all'azione di informazione e comunicazione con i fornitori sono stati condotte delle verifiche sulla documentazione afferente alle varie aree della SA8000

LE AREE E CALCOLO DEI RELATIVI KPI

Lavoro minorile

In Italia il legislatore fissa l'età minima di ammissione al lavoro a 16 anni con la Legge 296/06 art. 1, comma 622 che ne stabilisce le condizioni e le limitazioni. Nonostante ciò il fenomeno del lavoro minorile "non tutelato" potrebbe manifestarsi, anche se in casi molto sporadici in rapporto alle attività sviluppate, ed è quindi oggetto di attenzione da parte della Cooperativa.

È stata infatti redatta e condivisa con gli uffici di "Ricerca e selezione" e "Gestione del Personale" la procedura utile a tutelare candidature di lavoratori minorenni. La Cooperativa infatti, se il lavoratore/lavoratrice è in età scolastica, è previsto che si impegni a favorire la continuazione o la ripresa degli studi, nel caso in cui questi fossero stati interrotti, ne favorisce la ripresa al fine di garantirne il completamento del percorso scolastico. Qualora si procedesse con un contratto di lavoro questo dovrà prevedere un percorso di formazione professionale che riesca a generare le competenze, arricchendone le conoscenze e le abilità per un migliore inserimento nel mondo del lavoro e dovrà essere adeguato allo stato di "giovane lavoratore" con la definizione di compiti che assicurino la possibilità di completare gli studi e l'esclusione di situazioni rischiose per il suo sviluppo fisico o mentale. Attualmente non risultano lavoratori minorenni né in Osa né presso i fornitori.

Di seguito una tabella che illustra il numero dei lavoratori under 30 degli ultimi sei anni:

Fasce di età esaminate	2020	2021	2022	2023	2024	2025
ETA' fino a 17	-	-	-	-	-	-
ETA' da 18 a 30	788	698	506	630	631	547

KPI di riferimento:

Requisito 01. Lavoro infantile e tutela giovani lavoratori					
INDICATORE	2021	2022	2023	2024	2025
N. di lavoratori di età inferiore ai 15 anni presenti in azienda	0	0	0	0	0
N. di lavoratori di età compresa tra i 16 e i 17 anni presenti in azienda	0	0	0	0	0

Lavoro forzato e obbligato

Sulla base di quanto previsto dalla Costituzione della Repubblica italiana, dalle convenzioni ILO e dalla legislazione vigente tutti i soci lavoratori e i lavoratori non soci in forza prestano il loro lavoro volontariamente e non dietro minaccia o qualsiasi forma di penale. Osa non ammette che questo diritto sia violato nemmeno presso i propri fornitori, pena l'interruzione dei rapporti commerciali con gli stessi e la segnalazione dei casi agli organi competenti.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, la Cooperativa s'impegna a garantire che tutti i lavoratori e le lavoratrici siano pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal loro rapporto associativo e di lavoro.

Le principali procedure adottate per garantire ciò sono:

1. In fase di assunzione di nuovi lavoratori e lavoratrici

Con la stipula del contratto di assunzione vengono fornite al lavoratore o alla lavoratrice informazioni complete ed approfondite su tutti gli elementi del contratto di lavoro (luogo di lavoro, data di inizio e durata del rapporto, inquadramento, livello e qualifica, importo della retribuzione e relativi elementi costitutivi, determinazione e fruizione delle ferie, orario di lavoro), comprese quelle relative ai termini e alle modalità di recesso. La lettera di assunzione viene redatta in duplice copia: la copia firmata dal lavoratore per accettazione delle condizioni stabilite viene conservata presso l'ufficio personale, unitamente alla documentazione (in copia) del dipendente.

Tra i documenti consegnati alla stipula del contratto sono stati aggiunti:

- un'informativa sull'impegno di Osa sui temi di RSI e Parità di Genere nel tutelare i diritti delle persone, garantire pari opportunità e ad accrescere il benessere lavorativo;
- la politica di responsabilità sociale e per la parità di genere;
- informativa sulla SA8000 e PDR 125 (parità di genere);
- un modulo (*presente anche sul sito web*) in cui sono descritte le modalità di inoltro di eventuali segnalazioni o suggerimenti con tutti i contatti dei rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici, del rappresentante della direzione, dell'organismo di vigilanza 231 e dell'ente certificatore (CISE).

Sono periodicamente oggetto di verifica interna le procedure di assunzione del personale perché possano queste fornire maggiori strumenti utili ad accrescere la consapevolezza delle nuove forze lavoro sui loro diritti e i loro doveri.

2. Durante il rapporto di lavoro

Non sono in uso prassi che comportino delle trattenute economiche sul salario dei lavoratori, o la trattenuta di beni o documenti di proprietà dei lavoratori, che possano costituire un "ricatto" nell'ipotesi che il lavoratore voglia lasciare l'azienda; ogni lavoratore in qualsiasi momento può decidere di interrompere il rapporto di lavoro secondo le modalità previste dal contratto, dal CCNL e dal Regolamento interno.

Per ciascun/a lavoratore/trice Osa ha messo a disposizione un'area riservata (web) dalla quale scaricare copia di tutta la documentazione relativa al rapporto di lavoro (es. consultazione busta paga, CUD), la modulistica

utile ad effettuare richieste (acconto, attestati di servizio, assegni per il nucleo familiare) e copia elettronica del regolamento interno.

L'area riservata offre inoltre la possibilità di raccogliere tutte le informazioni e le comunicazioni della Cooperativa ai soci e ai/alle lavoratori/trici, comprese quelle relative alla responsabilità sociale.

Attualmente non sono presenti segnalazioni o reclami sul lavoro straordinario obbligato e su forme di costrizione al lavoro nemmeno presso i fornitori.

KPI di riferimento:

Requisito 02. Lavoro forzato o obbligato					
INDICATORE	2021	2022	2023	2024	2025
N. reclami/denunce per lavoro obbligato	0	0	0	0	0

Salute e sicurezza

Per la cooperativa OSA è di fondamentale importanza porre la massima attenzione a tutti gli aspetti connessi alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro al fine di poter prevenire i rischi e garantire un ambiente salubre e sicuro.

Le funzioni deputate al monitoraggio e alla gestione di tali aspetti garantiscono il rispetto di quanto stabilito dalla normativa nazionale vigente (D.lgs. 81/08) e dalle norme internazionali volontarie quali la ISO 45001 (sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro) e SA8000 (responsabilità sociale di impresa).

Dal 2020 è stato implementato il gestionale Risorse Umane per consentire l'univocità delle informazioni e una semplificazione nella gestione delle informazioni aziendali.

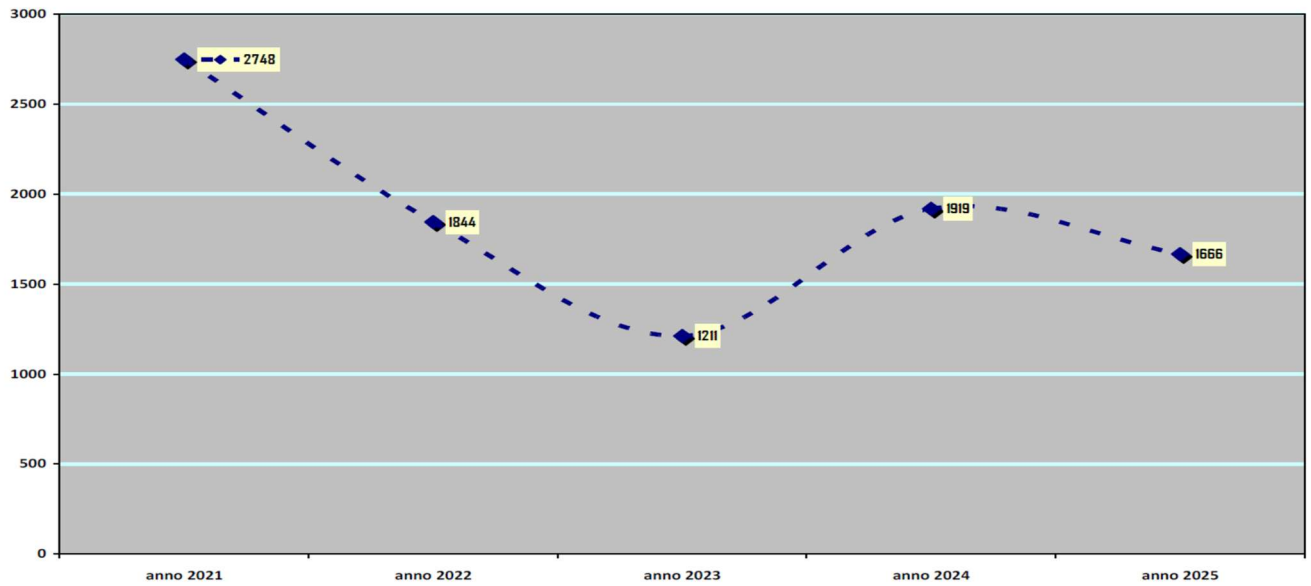
Rispetto all'anno di riferimento durante le attività lavorative di OSA sono occorsi complessivamente 74 infortuni per un totale di 1.666 giorni di assenza (-13,18% rispetto al 2024)..

Nei prospetti che seguono sono stati esaminati gli eventi infortunistici (per numero e tipologia) ed è stato calcolato il numero medio dei giorni infortunio per singolo evento.

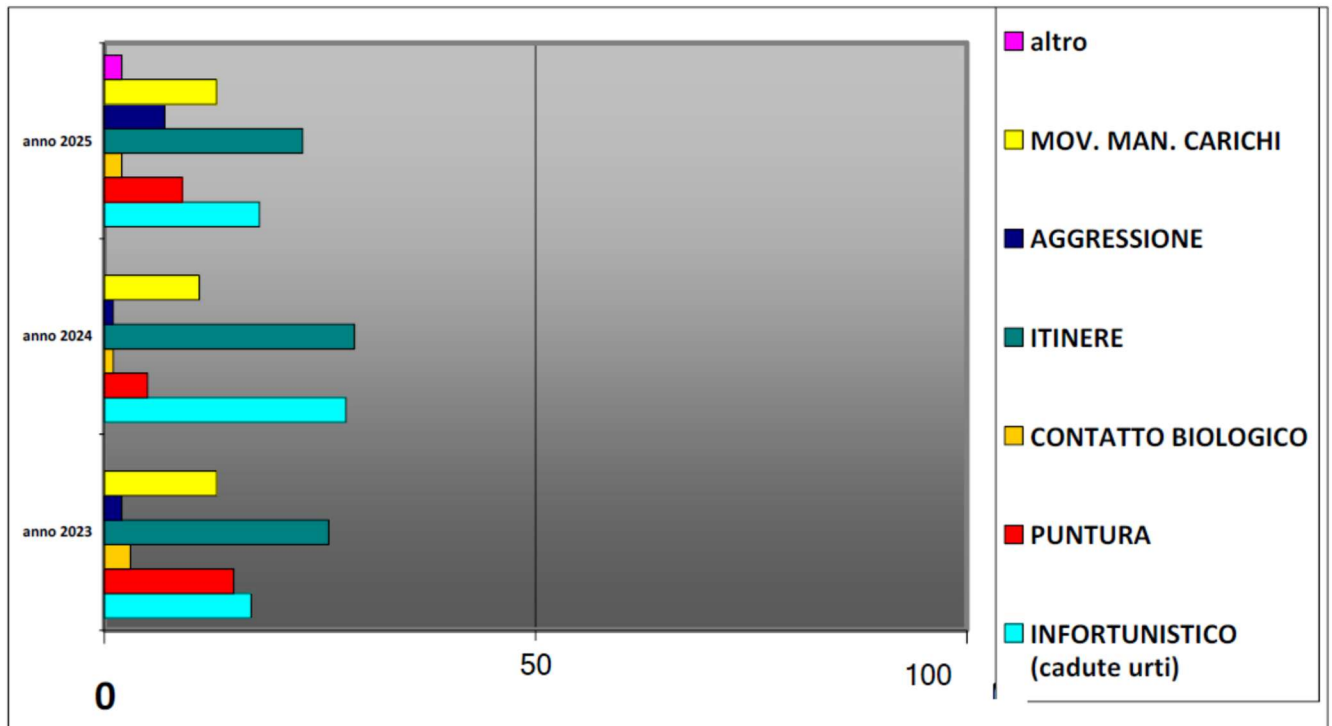
La durata media dei giorni infortunio, rappresentata dalla media aritmetica tra il numero dei giorni persi a seguito di un infortunio e il numero degli infortuni accaduti riferito al periodo di interesse = (n° giorni persi / n° infortuni) è stata di *22,51 giorni*.

Nell'ultimo triennio non si sono verificati casi di inabilità permanente o morte

GRAFICO ANDAMENTO GENERALE GIORNI INFORTUNIO QUINQUENNIO 2021/2025



ANDAMENTO INFORTUNISTO GENERALE PER TIPOLOGIA DI INFORTUNIO TRIENNIO 2023/2025



INDICI DI GRAVITÀ E FREQUENZA 2023 / 2024 /2025

2023		2024		2025	
indice di frequenza totale osa	indice di gravità totale osa	indice di frequenza totale osa	indice di gravità totale osa	indice di frequenza totale osa	indice di gravità totale osa
29,14	0,46	26,35	0,67	27,1	0,61

KPI di riferimento:

Requisito 03. Salute e Sicurezza sul Lavoro					
INDICATORE	2021	2022	2023	2024	2025
N.degli infortuni N. Lavoratori	0,040	0,033	0,023	0,022	0,022
Numero medio dei giorni di infortunio	23,5	20	15,93	25,59	22,51
N.sanzioni ricevute per violazione normativa sicurezza	0	0	0	0	0
N.lavoratori formati N.lavoratori da formare	83%	83%	72%	80%	81%

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

La Cooperativa Osa garantisce per tutti i/le lavoratori/trici il diritto di partecipare ad attività sindacali e/o di aderirvi, astenendosi dal favorire la costituzione o il sostentamento di associazioni sindacali dei lavoratori.

È altresì sempre disponibile a confrontarsi con le diverse sigle affinché, congiuntamente e nel rispetto dei ruoli, si arrivi alla realizzazione dell'obiettivo di adeguare l'interesse dei/delle dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro, con l'esigenza del miglioramento dell'efficacia ed efficienza dei servizi erogati.

In azienda sono presenti dei/delle rappresentanti sindacali che sono liberi/e di interloquire con tutte le persone; viene concesso ai/alle lavoratori/trici l'utilizzo, ove possibile, degli spazi per poter effettuare gli incontri e sono sempre a disposizione le bacheche presenti nelle centrali operative per la diffusione delle comunicazioni anche dei sindacati.

I permessi sindacali previsti dal nostro sistema legislativo sono finalizzati alla partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali e territoriali. Ai lavoratori che richiedano di partecipare ad attività del sindacato vengono concessi i necessari permessi, secondo tempi e modalità che non creino disagi alle esigenze organizzative o produttive aziendali.

Per l'anno 2024 non vi sono state segnalazioni e reclami riguardanti la libertà d'associazione e la concessione dei permessi sindacali. Al 31/12/2024 risultano esser stati concessi tutti i permessi sindacali richiesti dai lavoratori.

Di seguito il dettaglio delle attività sindacali per l'anno di riferimento:

PERMESSI SINDACALI	ORE	3.006
	GIORNI PERMESSI	376

Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro (CCNL)

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro è l'accordo stipulato tra le organizzazioni che rappresentano i datori di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici, ossia i sindacati.

Le finalità essenziali del contratto collettivo sono:

- determinare il contenuto dei contratti individuali di lavoro sia sotto l'aspetto economico (retribuzione, trattamenti di anzianità) che sotto quello normativo (disciplina dell'orario, qualifiche e mansioni, stabilità del rapporto, ecc.).
- disciplinare i rapporti (cosiddette relazioni industriali) tra i soggetti collettivi.

Osa applica diversi contratti collettivi nazionali, direttamente afferenti alle attività svolte e nello specifico:

- Cooperative Sociali;
- Associazione Italiana Ospedalità Privata (AIOP) per il personale medico;
- AIOP per il personale non medico;

KPI di riferimento:

Requisito 04. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva					
INDICATORE	2021	2022	2023	2024	2025
denuncia o reclamo per violazione del diritto di adesione	0	0	0	0	0
N. permessi sindacali concessi N. permessi sindacali richiesti	100%	100%	100%	100%	100%

Discriminazione

OSA garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione in base a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale (*gender*), appartenenza sindacale, affiliazione politica, età, stato di salute proprio o dei familiari.

Di seguito sono riportati alcuni momenti che, tra tutte le attività aziendali, sono stati ritenuti maggiormente a rischio sul tema "discriminazione" e le relative misure di prevenzione adottate:

1. In fase di selezione e assunzione

La ricerca del personale è un'attività svolta dall'ufficio R&S con procedure che disciplinano le attività e i flussi relativi al reclutamento e alla selezione del personale.

L'inserimento di nuovo personale è un'attività legata all'esigenza di fornire copertura dei servizi in misura adeguata a quanto indicato nei contratti di appalto e a quanto stabilito dalle normative regionali e nazionali. Durante i colloqui con i/le candidati/e non vengono poste domande riguardo lo stato di salute e di famiglia, matrimonio e genitorialità.

Al fine di non incorrere in possibili discriminazioni e/o bias cognitivi sono stati fatti dei corsi ad hoc per il personale addetto alla selezione ed è stata redatta ulteriore documentazione specifica.

2. Nell'accesso alla formazione

L'accesso alla formazione viene garantito a tutti i lavoratori e a tutte le lavoratrici, indipendentemente dalla tipologia contrattuale o dall'esistenza del rapporto associativo, in relazione alle necessità di tipo organizzativo e tecnico dei servizi svolti dalla Cooperativa e per assicurare che tutti mantengano ed aggiornino le proprie competenze.

Sono organizzati periodicamente corsi di formazione gratuiti su varie tematiche compresi quelli su temi di salute e sicurezza (L.81/08), responsabilità sociale, parità di genere e Legge 231.

Nell'anno 2025 OSA ha erogato 101 attività formative.

I destinatari di tali attività sono stati 1.707 lavoratori/trici per un totale di 995 ore di formazione.

Nella tabella che segue è elencato in dettaglio la categoria delle attività ed i lavoratori e le lavoratrici che vi hanno preso parte:

Categoria Attività	N° corsi:	N° Partecipanti:
Corsi professionalizzanti	26	490
Corsi con rilascio di crediti formativi	23	494
Corsi in materia di Salute Sicurezza sul lavoro (D. Lgs 81/08 e D. Lgs. 231/01	52	723
Totale	101	1.707

Durante l'erogazione delle sole attività formative sulla sicurezza è previsto un modulo aggiuntivo della durata di un'ora per trattare il tema della responsabilità sociale d'impresa all'interno della Cooperativa.

Per l'anno 2025 hanno partecipato a questo modulo 1.075 lavoratori/trici.

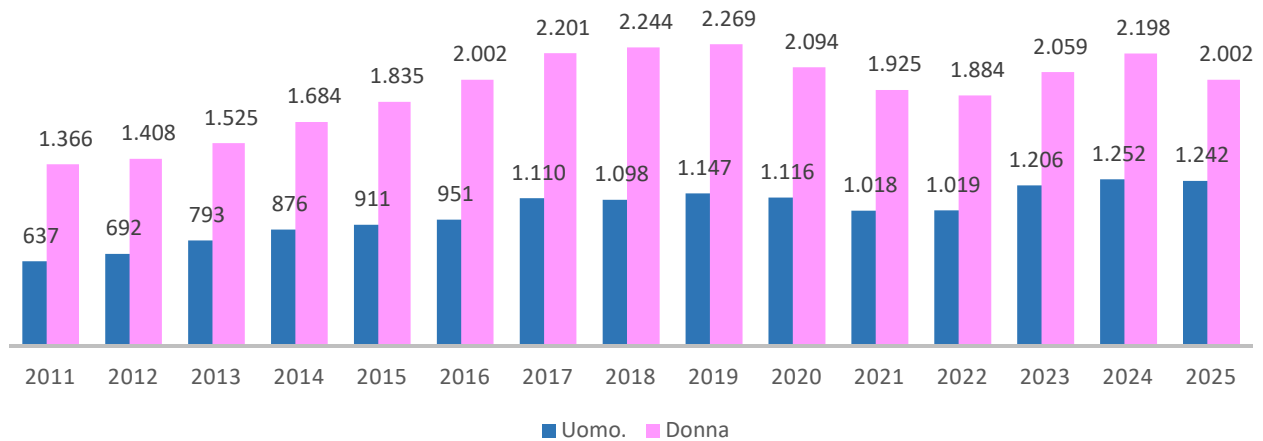
In fase di cessazione del rapporto di lavoro

La Cooperativa OSA esercita il diritto di cessazione del rapporto lavorativo esclusivamente in presenza di gravi o giustificati motivi previsti dalla Legge, dal CCNL e dal Regolamento Interno.

Al fine di monitorare eventuali atti discriminatori, o comunque ritenuti tali dagli interessati, sono state introdotte e diffuse le modalità con cui ciascun lavoratore può segnalare, anche in maniera anonima, eventuali atti di discriminazione o ritenuti tali, provenienti sia dai superiori che da colleghi.

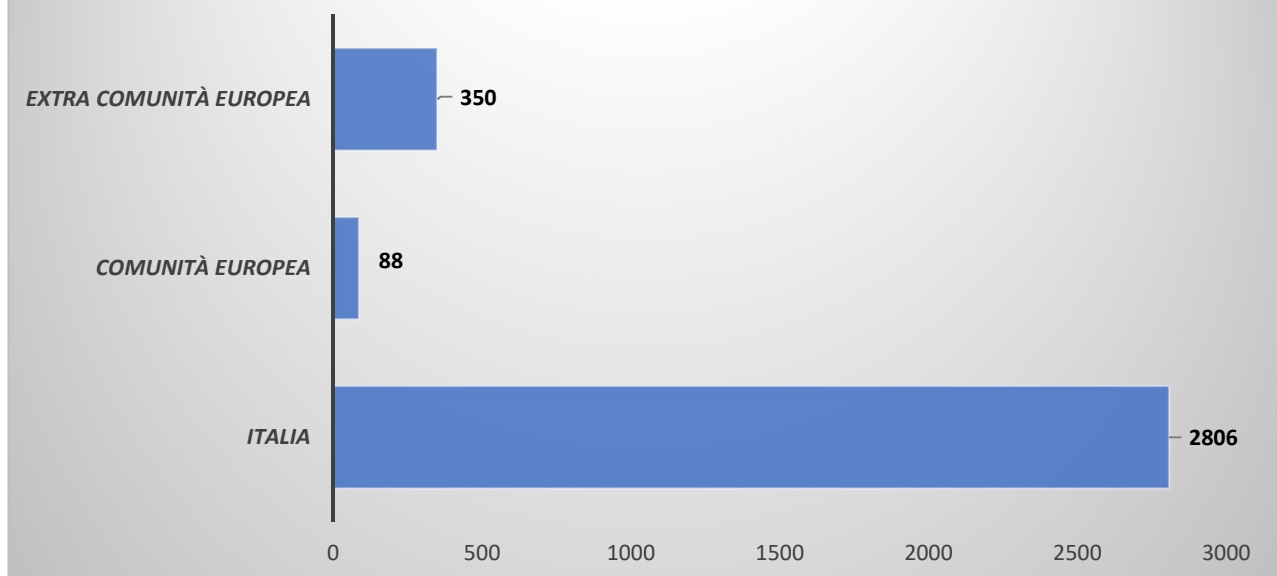
Presenza femminile in azienda

Evoluzione della Compagine sociale suddivisa per genere



Presenza di lavoratori e lavoratrici stranieri nella Cooperativa

Nazionalità Lavoratori e Lavoratrici



Nel corso del 2025 sono pervenute delle segnalazioni riguardo a possibili atti discriminatori. È stato seguito l'iter procedurale previsto per la verifica della sussistenza di quanto segnalato e dopo le opportune azioni e colloqui tutte le problematiche sono state risolte.

KPI di riferimento:

Requisito 05.Discriminazione					
INDICATORE	2021	2022	2023	2024	2025
N° reclami pertinenti pervenuti	0	0	0	1	4
<u>N° reclami pervenuti</u> N° annunci totali	0	0	0	1	0

Procedure disciplinari

Il rapporto di lavoro e quello associativo comportano dei diritti e dei doveri sanciti dal codice civile, dai contratti collettivi nazionali del lavoro e dal regolamento interno e statuto per i soci-lavoratori e le socie lavoratrici. A tutto il personale è reso disponibile il regolamento interno, il codice disciplinare e il codice etico nei quali sono illustrate le modalità di comportamento, gli eventuali provvedimenti disciplinari che possono essere adottati in caso di inosservanza delle norme e le modalità di contraddittorio.

Tali informazioni sono affisse nelle bacheche di tutte le sedi aziendali o in luoghi accessibili a tutti/e.

Secondo quanto previsto dalle norme a seconda della gravità del comportamento tenuto dal/dalla lavoratore/trice, possono essere adottati i seguenti provvedimenti:

- rimprovero scritto;
- multa;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
- licenziamento e esclusione dalla compagine sociale.

Di seguito una tabella riepilogativa delle pratiche disciplinari del biennio 2024/2025:

Esito procedimenti	Numero		Di cui con intervento dei sindacati	
	2025	2024	2025	2024
Richiami	1	5	-	-
Multe	11	7	3	3
Sospensioni	14	17	-	4
Esclusioni dalla compagine/licenziamenti	3	5	-	1
Giustificazioni accettate	5	5	1	-
Archiviazioni	1	5	-	-
Annulate	1	1	-	-
In corso	-	0	-	-
TOT	36	45	4	8

Periodicamente e in occasione degli incontri del SPT l'ufficio del personale mette a disposizione i dati sui procedimenti disciplinari in modo che questi possano essere discussi e analizzati.

KPI di riferimento:

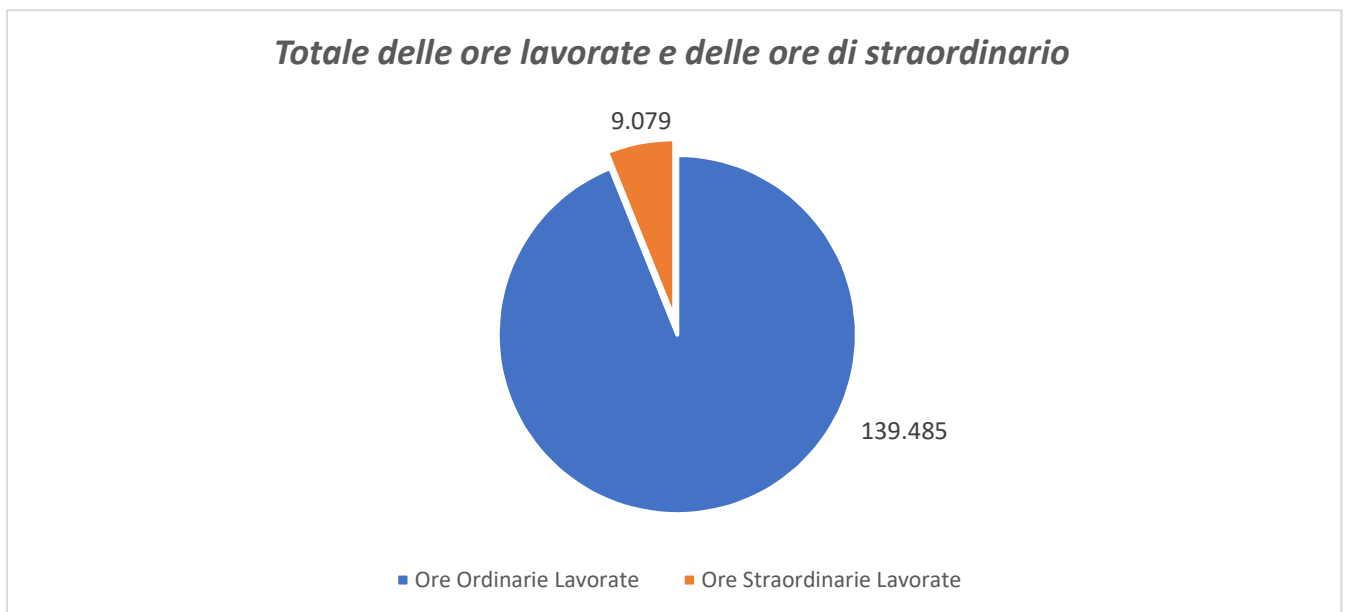
Requisito 06. Pratiche Disciplinari					
INDICATORE	2021	2022	2023	2024	2025
$\frac{\text{N}^\circ \text{ provvedimenti disciplinari}}{\text{Totale lavoratori}}$	1,43%	1,47%	1,05%	1,37%	1,11%

Orario di lavoro

La Cooperativa garantisce a tutto il personale il rispetto delle leggi e del CCNL in materia di orario di lavoro, festività, ferie e lavoro straordinario.

La situazione relativa alle ferie del personale dipendente è costantemente monitorata da tutte le Direzioni e dall'Ufficio del Personale al fine di consentire a tutti i lavoratori e le lavoratrici il godimento delle stesse attraverso la programmazione e smaltimento dei residui.

L'impegno nel garantire l'osservanza del rispetto della normativa vigente viene esteso anche ai fornitori. Il rispetto delle normative e del CCNL, nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è una condizione fondamentale per il mantenimento del un rapporto di collaborazione.



KPI di riferimento:

Requisito 07. Orario di Lavoro					
INDICATORE	2021	2022	2023	2024	2025
$\frac{\text{Ore di lavoro straordinario lavorate}}{\text{Totale ore lavorate}}$	11%	12%	11%	7%	7%
$\frac{\text{N}^\circ \text{giorni ferie annuali godute}}{\text{N}^\circ \text{giorni ferie totali annuali maturate}}$	66%	77%	95%	98%	48%

Retribuzione

I rapporti di lavoro che si instaurano tra Osa e le persone sono di diversa natura e variano dai CCNL applicati a contratti professionali con possessori di partita iva.

Osa è una Cooperativa che ha come obiettivo quello di fornire occasioni di lavoro ai propri soci nel rispetto dei contratti applicati. Viene garantita a tutti i lavoratori e le lavoratrici una retribuzione regolare con accredito in conto corrente e la retribuzione base è corrispondente al CCNL, per i professionisti proporzionata alla quantità e qualità del lavoro e comunque in grado di assicurare al lavoratore stesso ed alla sua famiglia un'esistenza dignitosa e, per quanto possibile, conforme alle personali aspettative di guadagno.

Il trattamento economico per ogni lavoratore/trice varia in funzione di alcuni parametri di riferimento (CCNL di riferimento, inquadramento, mansione, livello, indennità di funzione etc.).

La Cooperativa applica l'istituto del ristorno grazie al quale è possibile integrare i compensi dei soci lavoratori al verificarsi di determinate condizioni.



Vista l'etimologia del termine cooperare, OSA ha sviluppato iniziative che in modo diretto e tangibile testimoniano la volontà di promuovere la partecipazione attiva e la condivisione con tutta la compagine sociale, principi alla base del modello cooperativo, che coniuga la solidarietà con le logiche d'impresa. Dall'inizio del nuovo millennio, ad esempio, Osa ha istituito il **fondo di mutualità interno** per andare incontro a particolari necessità o difficoltà economiche dei soci.

Il Fondo è gestito da un Comitato composto da membri nominati dal C.d.A. di OSA e si finanzia con l'accantonamento che ogni anno gli amministratori della Cooperativa propongono in sede di assemblea ai soci con l'approvazione del bilancio d'esercizio.

Possono accedere ai benefici del fondo tutti i soci effettuando una richiesta scritta e presentando la documentazione a sostegno della domanda; la Cooperativa eroga a favore del richiedente un contributo una tantum a fondo perduto che tiene conto, tra le altre cose, delle effettive condizioni economiche del socio e del suo nucleo familiare. Nel 2025 hanno beneficiato del fondo n.2 uomini e n.1 donne per un importo complessivo erogato di € 7.500.

Quale forma di benefit inserita nel documento aziendale regolamento interno è il "premio nascita figlio", corresponsione di una somma una tantum di €500 per i neogenitori.

A fine del 2025 sono stati corrisposti 22.000 € a 33 lavoratori e lavoratrici (12 uomini e 21 donne).

Tutti i dipendenti sono iscritti dalla Cooperativa a "*Cooperazione salute*", società di mutuo soccorso promossa

da Confcooperative con l'obiettivo di contribuire allo sviluppo di un Sistema Mutualistico Integrato. L'adesione a questo sistema permette un notevole contributo alle spese sanitarie sostenute da ciascun dipendente.

Con il rinnovo del CCNL delle Cooperative Sociali è stato previsto l'innalzamento della quota che la OSA deve versare per ogni lavoratore/trice, questa variazione permetterà di beneficiare di prestazioni/servizi sanitari aggiuntivi rispetto a quelli previsti in precedenza.

Osa ritiene inoltre di interesse primario **erogare puntualmente le retribuzioni mensili**, che sino ad oggi sono state sempre regolarmente corrisposte.

KPI di riferimento:

Requisito 08. Retribuzione					
INDICATORE	2021	2022	2023	2024	2025
N° buste paga conformi al CCNL (minimi tabellari) N° buste paga totali	100%	100%	100%	100%	100%
N° cedolini pagati nei termini della legge di riferimento N° cedolini totali	100%	100%	100%	100%	100%

Sistema di gestione

La Cooperativa ha aderito allo standard SA8000 a novembre 2016 e da allora il sistema di gestione viene costantemente analizzato e monitorato per ricercare eventuali criticità/opportunità di miglioramento.

Al fine di rinforzare la rete e creare maggior coinvolgimento tra i lavoratori e le lavoratrici, il Social Performance Team si è proposto di ampliare la rete della responsabilità sociale attraverso un maggior coinvolgimento delle aree nord, sud e isole attraverso "incontri virtuali" periodici ed in occasione degli audit interni.

A marzo si è conclusa la verifica periodica del CISE il cui esito positivo ha consentito mantenere la certificazione sulla responsabilità sociale d'impresa.

A fronte degli elementi emersi nell'audit di sorveglianza è stato attuato un piano di miglioramento i cui effetti sono stati valutati dal CISE nel *follow up* di settembre.

La Politica di responsabilità sociale è un documento diffuso tramite i canali di comunicazione e pubblicata nell'apposita sezione "Responsabilità sociale" del sito internet istituzionale www.osa.coop. Con la definizione della politica la Direzione ribadisce i principi fondamentali che permettono il pieno raggiungimento degli obiettivi di responsabilità sociale. La Direzione effettua la valutazione della politica annualmente per garantirne eventuali adeguamenti alla realtà aziendale e valutare i miglioramenti possibili.

Il presente bilancio SA8000 è pubblicato nella sezione del sito lavoro etico di www.ciseonweb.it e condiviso in occasione dell'Assemblea Annuale dei soci.

L'efficacia delle azioni adottate è monitorata dal Social Performance Team e gli aspetti di responsabilità sociale sono oggetto di verifica da parte dell'ufficio qualità di Osa.

KPI di riferimento:

INDICATORE	2021	2022	2023	2024	2025
% lavoratori formati SA8000	100%	100%	100%	100%	100%
N. segnalazioni gestite N. segnalazioni ricevute	100%	100%	-	100%	100%
% fornitori con impegno al rispetto sa8000	-	-	30%	59%	61%
fornitori auditati fornitori critici	100%	-	100%	100%	77%

Catena Di Fornitura

Ai fini di una migliore gestione, i fornitori sono stati differenziati in classi di criticità e per ciascuna tipologia di prodotto/servizio fornito sono stati individuati i requisiti minimi da soddisfare per l'inserimento all'interno dell'elenco fornitori qualificati.

La gestione del fornitore avviene tramite "Valutazione e qualifica etica" definiti all'interno della procedura e in tal senso:

- vengono valutate dall'Uff. Fornitori e Acquisti tutte le informazioni disponibili riguardo la capacità di rispondere ai requisiti della specifica SA8000 (attraverso intervista o questionario);
- viene comunicato il proprio impegno sul tema della responsabilità sociale (tramite l'invio della politica);
- vengono condotte periodicamente delle attività di audit sui fornitori ritenuti critici dal punto di vista della norma.

L'eventuale presenza di segnali di una gestione non "etica" da parte del fornitore comporterà la richiesta di chiarimenti ed eventuali attività di audit seconda parte sul fornitore stesso al fine di fugare i dubbi ingeneratisi.

La difficoltà nel ricevere informazioni dai fornitori sulla politica e sull'impegno inerente la responsabilità sociale, ha indotto OSA a richiedere periodicamente i dati e la documentazione relativi alla conformità ai requisiti della norma, onde definire una mappatura completa delle possibili criticità dei propri fornitori.¹

Allo stato attuale, nell'ambito delle attività di monitoraggio e valutazione fornitori, non sono stati riscontrati elementi in contrasto con i principi SA8000.

Segnalazioni e suggerimenti

Per l'anno 2025 risultano essere pervenute n.7 segnalazioni da parte del personale.

Le segnalazioni sono state ricondotte ai punti 3 (sicurezza e salute), 5 (discriminazione) e 7 (orario di lavoro) della norma e sono state gestite secondo quanto previsto dalle procedure aziendali. Tutte le segnalazioni, dopo le opportune verifiche investigative sono state risolte.

Coinvolgimento Interno e Comunicazione

La Cooperativa mediante il costante contatto dei membri del SPT con tutto il personale e le attività periodiche di formazione/informazione provvede a comunicare i requisiti ed i temi trattati dallo standard.

La Direzione ha attribuito e comunicato i ruoli, le responsabilità a tutti i lavoratori, le lavoratrici e agli altri stakeholder in relazione all'attuazione ed al mantenimento del sistema di gestione sulla RSI al fine di permettere loro di contribuire al raggiungimento degli obiettivi e favorirne l'impegno, il coinvolgimento e la motivazione.

¹ Per ulteriori specifiche si rimanda alla documentazione di sistema e alle evidenze ricevute da fornitori

A gennaio 2025 è stato approvato il Piano annuale di Comunicazione Aziendale all'interno del quale sono state inserite delle comunicazioni / notizie anche sulla Responsabilità Sociale.



OSA - Operatori Sanitari Associati

3.769 follower
2m •

...

La parità di genere e la responsabilità sociale d'impresa non sono solo obiettivi o pezzi di carta, sono parte della nostra cultura. Concludiamo l'anno con un impegno comune: continuare a crescere insieme in modo equo e responsabile. ... altro



Riesame di Direzione

La Direzione, tramite il presente documento, sottopone a riesame periodico il Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale per assicurare complessivamente la conformità alle norme di riferimento, l'adeguatezza e l'efficacia nel tempo in relazione agli obiettivi dichiarati.

I momenti di riesame, ufficiali e formali sono stati, e sono, numerosi.

Per facilitare l'attività di riesame, sono stati individuati una serie di indicatori, significativi e rilevanti, in grado di evidenziare il raggiungimento degli obiettivi fissati e la definizione di futuri obiettivi.

Obiettivi e Piano di Miglioramento

A fronte degli accadimenti e delle criticità dell'anno, la Direzione con il supporto del Social Performance Team ha stabilito gli obiettivi per l'anno 2026 inserendoli nel Piano di miglioramento. Il piano di miglioramento per il Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale d'Impresa è riportato nel "*Piano di miglioramento 2026*" allegato al presente bilancio.

ALLEGATI

Piano di miglioramento 2026

OBIETTIVI 2026							
Requisito 01. Lavoro infantile e tutela giovani lavoratori							
OBIETTIVO 2026	AZIONE	DA COMPLETARE ENTRO IL	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	2025	2026
Continuare a tutelare il lavoro minorile	Corretta applicazione delle procedure "PG 04-Lavoro infantile", "Ricerca e Selezione" e di "Gestione del personale"	31/12/2026	Direzione del personale e risorse umane	N. di lavoratori di età inferiore ai 16 anni presenti in azienda	Nessuna assunzione di lavoratori di anni 15	0	
		31/12/2026		% dei di lavoratori di età compresa tra i 16 e i 18 anni presenti in azienda	100%	0	
Requisito 02. Lavoro forzato o obbligato							
OBIETTIVO 2026	AZIONE	DA COMPLETARE ENTRO IL	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	2025	2026
Formazione e informazione del personale sulla politica aziendale e sulla corretta applicazione delle procedure	Attuazione del piano di comunicazione SA8000/PDR125	31/12/2026	Social Performance Team/Comitato Guida Responsabile Formazione	% completamento piano di comunicazione	80% delle attività previste	60%	
	Condivisione del materiale informativo	31/12/2026	Social Performance Team/Comitato Guida Responsabile Formazione	attuazione delle azioni previste	Tutti i lavoratori	78%	
Requisito 03. Salute e Sicurezza sul Lavoro							
OBIETTIVO 2026	AZIONE	DA COMPLETARE ENTRO IL	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	2025	2026
Diminuzione del numero degli infortuni in itinere	informazione specifica ai lavoratori per prevenire gli infortuni in itinere	31/12/2026	Datore di lavoro Delegato alla sicurezza	n.degli infortuni in itinere rispetto all'anno precedente	2026<2025	-20,7%	
				% di indirizzi aziendali a cui si è inviata la comunicazione	100%	100%	
Completamento del programma formativo sicurezza	Programmazione della formazione e sua esecuzione nei tempi previsti	31/12/2026	Datore di lavoro Delegato alla sicurezza	N. lavoratori formati n. lavoratori previsti in aula	85%	81%	
Aumentare le competenze operative dei Preposti ai fini della corretta gestione della sicurezza nelle stazioni periferiche	Attività formativa interna dedicata	31/12/2026	RSPP	personale formato personale da formare	100%	-	
Organizzazione incontri semestrali in modalità telematica con i preposti delle commesse (incontri con il servizio PP e medicina del lavoro)	Calendarizzazione dell'evento	31/12/2026	Datore di lavoro Delegato alla sicurezza RSPP	n. incontri realizzati n. incontri calendarizzati	100%	-	
Requisito 04. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva							
OBIETTIVO 2026	AZIONE	DA COMPLETARE ENTRO IL	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	2025	2026
Continuare a tutelare la libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	Concessione di tutti i permessi sindacali richiesti dai lavoratori	31/12/2026	Direzione del personale e risorse umane	denuncia o reclamo per violazione del diritto di adesione	0%	0	
				N. permessi sindacali concessi N. permessi sindacali richiesti	100%	100%	
Requisito 05. Discriminazione							
OBIETTIVO 2025	AZIONE	DA COMPLETARE ENTRO IL	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	2025	2026
Formazione e informazione del personale sulla politica aziendale e sulla corretta applicazione delle procedure	Attuazione del piano di comunicazione SA8000/PDR125	31/12/2026	Social Performance Team/Comitato Guida Responsabile Formazione	% completamento piano di comunicazione	completamento del piano di comunicazione 80%	70%	
Valutazione sulla percezione dei lavoratori sulle possibili discriminazioni sul luogo di lavoro	somministrazione di una survey	31/12/2026	Social Performance Team/Comitato Guida	% di risposte positive	80%	78%	
Requisito 06. Pratiche Disciplinari							
OBIETTIVO 2026	AZIONE	DA COMPLETARE ENTRO IL	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	2025	2026
Riduzione dell'incidenza delle pratiche disciplinari sul totale dei lavoratori	Diffusione del codice disciplinare (invio via mail, bacheche aziendali)	31/12/2026	Direzione del personale e risorse umane	N° provvedimenti disciplinari Totale lavoratori	1,05%	1,11%	
Requisito 07. Orario di Lavoro							
OBIETTIVO 2026	AZIONE	DA COMPLETARE ENTRO IL	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	2025	2026
Riduzione del numero di ore di lavoro straordinario	Programmazione delle attività	31/12/2026	Direzione del personale e risorse umane Responsabile di Area	Ore di lavoro straordinario Totale ore lavorate	10%	7%	
	Attuazione del piano di assunzioni aziendale						
Rispetto del piano ferie annuale	Esecuzione del piano per lo smaltimento delle ferie non godute	31/12/2026	Direzione del personale e risorse umane	N°giorni ferie annuali maturate godute N°giorni ferie totali annuali maturate	96%	48%	
Requisito 08. Retribuzione							
OBIETTIVO 2026	AZIONE	DA COMPLETARE ENTRO IL	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	2025	2026
Continuare a garantire la corretta applicazione dei CCNL e la regolare erogazione delle retribuzioni	Attuazione delle procedure	31/12/2026	Direzione del personale e risorse umane	N. Non Conformità rilevate sull'applicazione della procedura	0	0	
		31/12/2026	Ufficio Qualità	numero di pagamenti non effettuati entro i termini (+/- 2gg)	0	0	
Requisito 09. Sistema di Gestione							
OBIETTIVO 2026	AZIONE	DA COMPLETARE ENTRO IL	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	2025	2026
Migliorare il grado di conoscenza e la consapevolezza dei lavoratori sulle tematiche trattate dalla SA8000/PDR 125	Attuazione del piano di comunicazione SA8000/PDR125	31/12/2026	Rappresentante della Direzione	% di lavoratori destinatari delle azioni comunicative	70%	49%	
	Accrescere il grado di conoscenza e la consapevolezza dei lavoratori sul ruolo del Social Performance Team e del Comitato guida		Creazione di un video dedicato con testi di apprendimento finale	Responsabile Formazione	N. lavoratori formati n. lavoratori previsti in aula	92%	91%
Responsabile Comunicazione		N. lav. che hanno visto il video n. lavoratori previsti		70%	-		
Aumentare il numero dei fornitori che dichiarano di aderire e rispettare i principi della SA8000	Attuazione delle nuove procedure	31/12/2026	Responsabile Acquisti	% fornitori con impegno al rispetto sa8000	60%	61%	
				fornitori auditati fornitori critici	80%	70%	