

# L'impegno di Oasi Lavoro per la responsabilità sociale Anno 2017

Bologna  
20 marzo 2018



---

# L'impegno di Oasi Lavoro

## per la responsabilità sociale

Questo documento ha lo scopo di dimostrare l'impegno che Oasi Lavoro ha profuso nel 2017 nel campo della responsabilità sociale. Il principale risultato ottenuto è stato il mantenimento della certificazione SA 8000 nel corso dei due audit di sorveglianza condotti da parte dell'ente di certificazione Rina.

In questo documento vengono illustrati i risultati raggiunti nel 2017 per ogni punto della norma SA8000 e gli impegni per il 2018.

Le ragioni per cui L'Oasi Lavoro ha deciso di intraprendere questo percorso a partire dal 2010 sono diverse:

- dimostrare, attraverso l'attestazione di una terza parte indipendente e accreditata, che la società rispetta e attua all'interno del proprio sistema di gestione i principi etici e sociali;
- garantire a Oasi Lavoro una certificazione universalmente riconosciuta e in grado di caratterizzarla come organizzazione dai comportamenti etici e socialmente responsabili;
- aumentare la trasparenza nei confronti delle parti interessate (lavoratori e soci, clienti, fornitori, concorrenti, sindacati);
- rispondere prontamente alle richieste dei clienti che individuano nella certificazione di responsabilità sociale, uno dei criteri attraverso cui valutare i propri fornitori

Massimo Tolomelli  
Presidente CdA

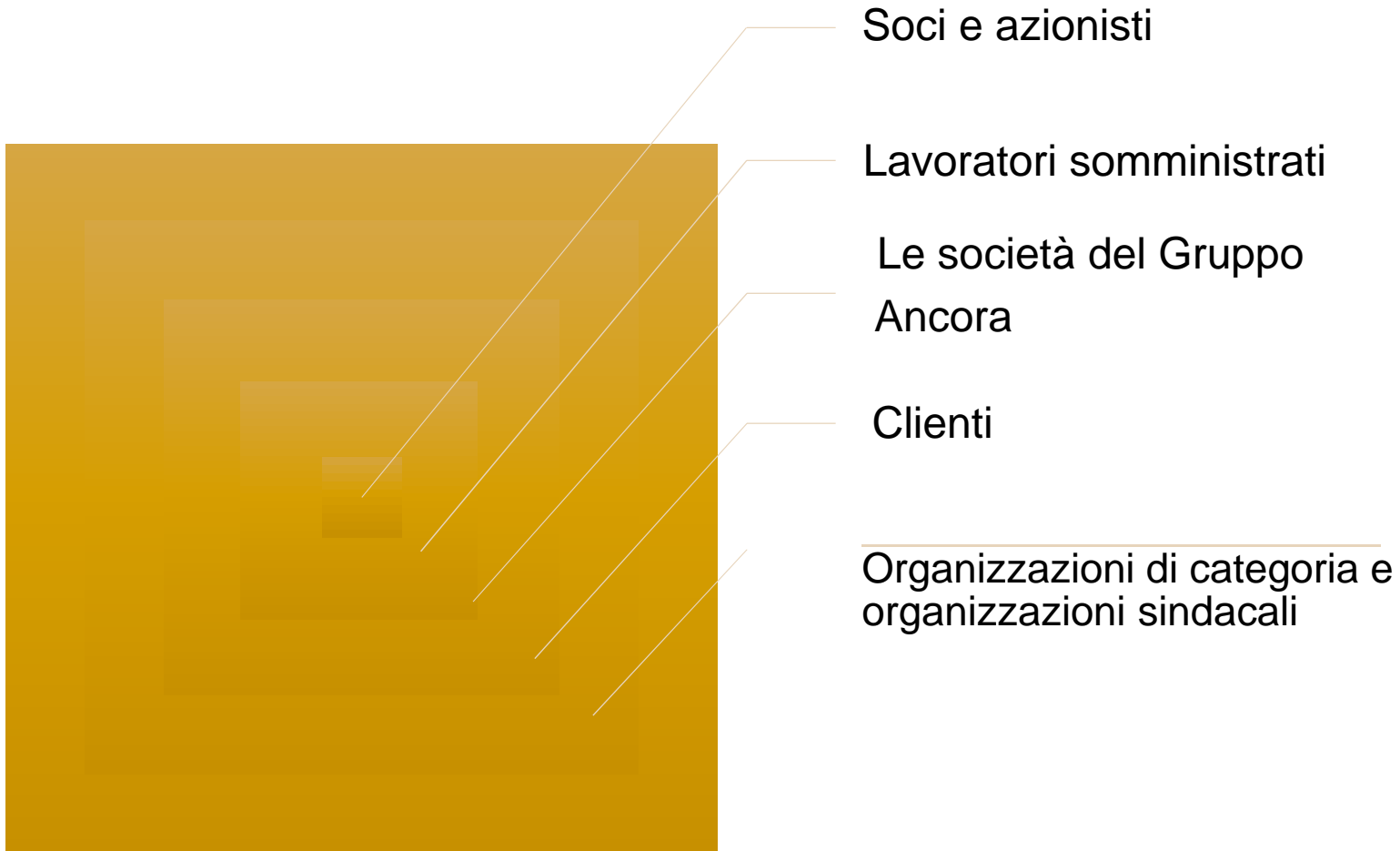
---

# Presentazione della Società

Nata nel 2005, Oasi Lavoro offre tutti i servizi connessi alla somministrazione di personale e gestione delle risorse umane:

- Reclutamento e selezione, tramite l'attivazione di tutti i canali di reclutamento per trovare e selezionare il profilo ricercato
- Individuazione dei profili professionali più adeguati alla domanda in termini sia qualitativi che economici
- Test per la selezione tecnica dei candidati, per una certificazione delle capacità
- Formazione: Oasi Lavoro qualifica e accresce le competenze professionali del personale sulla base delle specifiche esigenze dei clienti
- Data-base ampio e funzionale, sfruttando tutti i vantaggi dell'informatizzazione
- Gestione di tutte le pratiche burocratiche e amministrative

# Gli stakeholder di Oasi Lavoro



---

# Lo standard SA8000: una breve introduzione

Lo scopo della norma SA8000 è migliorare le condizioni dei lavoratori, attraverso un sistema in grado di monitorare e verificare il rispetto delle Convenzioni ILO (International Labour Organisation) e della Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo dell'ONU. In particolare, la SA8000 delinea le regole di condotta e i requisiti per un comportamento etico e responsabile, per quanto riguarda otto requisiti:

- lavoro infantile
- lavoro forzato
- salute e sicurezza in azienda
- libertà di associazione
- discriminazioni (sessuali o razziali)
- pratiche disciplinari
- orario di lavoro
- retribuzione minima

Per garantire il rispetto dei requisiti e la conformità dei comportamenti etici, lo standard SA8000 è certificabile, attraverso un processo analogo a quello utilizzato per gli altri sistemi di gestione (qualità, ambiente e sicurezza). La valutazione di conformità del sistema di responsabilità sociale alla norma è affidata ad un ente di certificazione.

La certificazione SA8000 coinvolge quindi direttamente alcuni interlocutori fondamentali: innanzitutto i soci e i lavoratori, i fornitori, i clienti e le organizzazioni sindacali, ecc.

---

# L'impegno di Oasi Lavoro

## contro lo sfruttamento del lavoro minorile

- La società non assume minorenni e ha dimostrato la sua attenzione verso la tutela dei minori erogando donazioni ad associazioni che si impegnano per la tutela dei bambini e dei giovani lavoratori
- In accordo alla norma SA8000 è stata emessa una specifica procedura per la tutela del lavoro infantile.



---

# L'impegno di Oasi Lavoro contro il lavoro forzato

- La società si impegna per evitare ogni situazione di lavoro forzato o obbligato.
- Tale impegno è anche sancito nella politica aziendale e nella carta dei valori
- Inoltre le procedure in fase di assunzione escludono qualunque richiesta di consegna di documenti personali.



---

# L'impegno di Oasi Lavoro

## per la salute e sicurezza

- L'azienda si impegna a rispettare al meglio le disposizioni del Dlgs 81/08 in materia di salute e sicurezza dei lavoratori
- L'azienda ha implementato un sistema di indicatori per monitorare almeno annualmente le prestazioni della sicurezza, incentrato principalmente su infortuni e malattie professionali, sia per i dipendenti della tecnostruttura che per i somministrati. Nel 2017 ci sono stati 78 infortuni (14 in itinere), tutti accaduti ai dipendenti somministrati. Nell'anno 2017 non ci sono state richieste di malattia professionale.
- Nel corso del 2014 è stato eletto il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza che è stato poi formato nel rispetto delle normative vigenti.
- Inoltre nel 2017, è proseguita l'erogazione di un programma formativo sui temi della sicurezza anche su piattaforma FAD.



---

## L'impegno di Oasi Lavoro per la libertà di associazione

- La società dà grande rilevanza al rispetto della libertà di associazione e al diritto alla contrattazione collettiva
- Gli indicatori monitorati evidenziano un aumento degli iscritti al sindacato e delle ore dedicate alle assemblee sindacali da parte dei dipendenti somministrati
- La società intrattiene relazioni stabili con le principali organizzazioni sindacali

---

## L'impegno di Oasi Lavoro contro la discriminazione

- La società si impegna ad evitare ogni situazione di discriminazione al suo interno
- Tale impegno è anche sancito nella politica aziendale e nella carta dei valori
- Inoltre le procedure in fase di assunzione garantiscono lo scrupoloso rispetto dei CCNL.



---

# L'impegno di Oasi Lavoro per pratiche disciplinari congrue

- La società ha da tempo implementato una gestione accurata delle registrazioni relative alle sanzioni comminate ai dipendenti.
- Tale gestione si è basata su quanto previsto dalle norme del CCNL di riferimento.
- Non si sono registrate pratiche disciplinari tra i dipendenti della tecnostruttura, mentre il numero di pratiche aperte per i lavoratori somministrati rientra in una soglia fisiologica (6 nel 2017, 7 nel 2016 e 9 nel 2015)
- Nel 2017 non si sono registrati: vertenze e conciliazioni, licenziamenti per giusta causa e giustificato motivo soggettivo tra i lavoratori della tecnostruttura e tra i lavoratori somministrati.

# L'impegno di Oasi Lavoro

## per un orario di lavoro sostenibile

- L'orario di lavoro applicato ai lavoratori somministrati e non della società si basa sul CCNL di riferimento.
- Nel corso del biennio 2015-2016 sono stati attivati diversi indicatori che hanno permesso di monitorare con maggiore sistematicità eventuali anomalie e che vengono regolarmente riesaminati dal Responsabile Risorse Umane e Responsabile Paghe.

I risultati di questo monitoraggio possono essere così sintetizzati:

- Per i lavoratori somministrati si evidenzia un ricorso contenuto al lavoro straordinario, pari al 1,74%.
- Per i lavoratori della tecnostruttura si evidenzia un numero di giorni medi di ferie non goduti di 41 giorni. Inoltre nel 2017 sono 17 i dipendenti della tecnostruttura ad avere un residuo ferie maggiore di 26 giorni.

---

# L'impegno di Oasi Lavoro

## per una retribuzione adeguata

- La retribuzione applicata nella società si riferisce ai CCNL di riferimento.
- Non sono applicati contratti di tipo spurio, per esempio co.co.pro.



---

# L'impegno di Oasi Lavoro

## per formazione e nomina di rappresentanti

### FORMAZIONE

- Nel corso del 2017, sono stati investiti 1.181.330 euro per 236 corsi di formazione rivolti a disoccupati e/o lavoratori somministrati

### NOMINA RAPPRESENTANTI SA8000

Nel 2017 è stato nominato:

- Luca Bassi, come rappresentante della direzione per il sistema gestione etico (mail: [luca.bassi@oasilavoro.it](mailto:luca.bassi@oasilavoro.it))

ed è stata confermata:

- Marta Bufo, come come rappresentante dei lavoratori SA8000 (mail: [marta.bufo@oasilavoro.it](mailto:marta.bufo@oasilavoro.it))

---

# L'impegno di Oasi Lavoro per il 2017

## Le azioni di miglioramento decise dalla Direzione sono:

- Erogare fondi ad associazioni che si occupano della tutela dei bambini e giovani lavoratori
- Migliorare la gestione della tutela del dato, elettronico e non, nel sistema di gestione integrato aziendale, attraverso l'emissione del nuovo documento DPS – Documento Programmatico della Sicurezza, per garantire il rispetto di quanto previsto dalla normativa. Tale adeguamento prevede anche quello della emissione/aggiornamento di eventuale modulistica
- valutare ed eventuale revisionare lo strumento della risk-analysys, attraverso una valutazione analitica di tutti i processi coinvolti
- garantire per tutte le filiali la copertura di personale adeguatamente formato per le squadre di emergenza (antincendio e primo soccorso)
- realizzazione di una nuova release del sito web, al fine di garantire una miglior comunicazione aziendale verso l'esterno (stakeholders), compreso per gli aspetti legati alla “Responsabilità Sociale”
- rivedere l'efficienza del sistema di gestione di Responsabilità Sociale SA8000 all'interno del sistema di gestione integrato, anche con supporto di quanto emerso da audit esterni/interni e risk-analysys, modificando ove necessario documenti/procedure/documenti di registrazione