

Bilancio Sociale SA8000

Obiettivi e metodologia applicati da L'Internazionale Soc. Coop.



2024

Il presente documento contiene informazioni di proprietà del **L'Internazionale Soc. Coop.**

Tutte le informazioni ed i dati in esso contenuti non potranno essere pubblicate, copiate, divulgate o usate per fini diversi da quelli previsti da questo documento senza l'autorizzazione scritta da parte di un rappresentante ufficiale della Società.



Sommario

1 Introduzione.....	4
2 Presentazione della Cooperativa	4
3 Stakeholders.....	6
3.1 Stakeholder interni.....	7
3.2 Stakeholder esterni.....	7
3.3 Fornitori	7
4 Ruoli e responsabilità.....	8
5 Politica per la Responsabilità Sociale	8
5.1 Lavoro infantile	9
5.2 Lavoro forzato e obbligato	9
5.3 Salute e sicurezza	10
5.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	10
5.5 Discriminazione	10
5.6 Procedure disciplinari	10
5.7 Orario di lavoro	10
5.8 Retribuzione	10
5.9 Sistema di Gestione SA 8000	10
6 Rispetto della legislazione vigente	12
7 Riesame della politica e miglioramento continuo.....	12
8 Documentazione implementazione e diffusione	12
9 Il Bilancio di Responsabilità Sociale.....	12
10 Lavoro infantile.....	12
10.1 Introduzione	12
10.2 Composizione dell'organico della Cooperativa	13
11 Lavoro Obbligato.....	15
11.1 Introduzione	15
12 Salute e Sicurezza	16
12.1 Introduzione	16
12.2 Infortuni.....	16
12.3 Attività di prevenzione e formazione.....	17
13 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva	18
13.1 Introduzione	18
13.2 Lavoratori e sindacati.....	18
14 Discriminazione.....	18

Il presente documento contiene informazioni di proprietà del **L'Internazionale Soc. Coop.**

Tutte le informazioni ed i dati in esso contenuti non potranno essere pubblicate, copiate, divulgate o usate per fini diversi da quelli previsti da questo documento senza l'autorizzazione scritta da parte di un rappresentante ufficiale della Società.



14.1	Introduzione	18
14.2	La presenza femminile nella Cooperativa	19
14.3	La presenza di lavoratori stranieri nella Cooperativa	19
14.4	Lavoratori disabili nella Cooperativa.....	19
14.5	Misure contro la discriminazione	19
15	Procedure Disciplinari	20
15.1	Introduzione	20
15.2	Procedure disciplinari applicate	20
15.3	Reclami.....	20
16	Orario di lavoro e retribuzione	21
16.1	Introduzione	21
16.2	Tipologia delle forme contrattuali	21
16.3	Orario di lavoro	21
16.4	Retribuzione.....	21
17	Sostenibilità.....	22
18	Sistema di Gestione	24
19	Conclusione	25

Il presente documento contiene informazioni di proprietà del **L'Internazionale Soc. Coop.**

Tutte le informazioni ed i dati in esso contenuti non potranno essere pubblicate, copiate, divulgate o usate per fini diversi da quelli previsti da questo documento senza l'autorizzazione scritta da parte di un rappresentante ufficiale della Società.



1 Introduzione

L'Internazionale Soc. Coop. (di seguito “**L'Internazionale**” o la “**Cooperativa**”) credendo nell'importanza di un sistema basato sulla responsabilità sociale, nel corso del 2024 ha conseguito la certificazione attinente allo Standard SA 8000, coinvolgendo i lavoratori e le altre parti interessate nella creazione del nuovo sistema di gestione.

Il presente Bilancio SA 8000 è redatto proprio per rispondere ai requisiti sistemici di Riesame della Direzione e di comunicazione esterna, ed è frutto della partecipazione delle parti sociali all'implementazione del sistema stesso.

Nelle pagine che seguono, si forniranno informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma.

Il Bilancio SA 8000 fornisce alla direzione societaria uno strumento utile per il riesame interno, oltre a facilitare la conoscenza dei vari portatori di interesse della politica societaria per la responsabilità sociale e, in particolare, della natura degli impegni reali che **L'Internazionale** ha assunto con la volontà di certificare il proprio sistema in conformità allo Standard SA 8000.

2 Presentazione della Cooperativa

L'Internazionale Soc. Coop. è una Società Cooperativa di diritto italiano con sede legale ad ALTAMURA (BA), via Stoccolma, 3 - CAP 70022 – cod. fisc. e Partita IVA 00596510727, n. REA 164366/BA, iscritta all'Albo delle Società Cooperative a Mutualità Prevalente al n. A157425.

L'Internazionale è una moderna e solida realtà imprenditoriale nel settore dell'edilizia residenziale e non residenziale, sia pubblica che privata, e nel restauro conservativo e di consolidamento statico.

La Cooperativa nasce nel 1975 ed in cinquant'anni è cresciuta valorizzando un profondo senso sociale che ha portato ad una maturazione imprenditoriale caratterizzata da successi accompagnati da un elevato grado di competenze tecniche ed efficienza produttiva. **L'Internazionale** è in grado di dare risposte a problemi complessi mettendo a disposizione le proprie capacità tecniche ed organizzative. L'attestazione del percorso effettuato in questi anni di attività, dei valori di solidarietà e cooperazione, permettono di comprendere lo sviluppo e i nuovi orizzonti della Cooperativa.

Oggi, il consolidarsi dei valori originari e la loro elaborazione in forme nuove, pongono la Cooperativa **L'Internazionale** in primo piano nel panorama delle imprese di costruzioni presenti nel Meridione d'Italia, per competenze e affidabilità. Le prestazioni di lavoro rese dai soci cooperatori sono altresì disciplinate dal Regolamento interno ai sensi dell'art. 6 della Legge n. 142/2001.

L'Internazionale è una società Cooperativa per azioni. La società detiene partecipazioni in alcuni consorzi di scopo; principalmente opera con i Consorzi nazionali Conscoop e CNS.

La Cooperativa pone, al centro delle proprie attività, quali obiettivi primari, la salute e la sicurezza dei lavoratori, il rispetto dell'ambiente e la lotta contro la corruzione quali elementi fondamentali, imprescindibili e interdipendenti nel proprio ambito lavorativo. A tal proposito ha implementato, all'interno della propria Cooperativa i **Sistemi di gestione ISO 9001:2015, ISO 45001:2018, ISO 37001:2016**. La Cooperativa è inoltre dotata di Attestazione **SOA** ed iscritta anella **White List** della Prefettura di Bari. Nel 2019 la Cooperativa si è inoltre dota del **MOGC ex D.lgs. 231/01** e di un Organismo di Vigilanza in forma monocratica.

Certificazioni di cui la Cooperativa è in possesso:

Il presente documento contiene informazioni di proprietà del **L'Internazionale Soc. Coop.**

Tutte le informazioni ed i dati in esso contenuti non potranno essere pubblicate, copiate, divulgate o usate per fini diversi da quelli previsti da questo documento senza l'autorizzazione scritta da parte di un rappresentante ufficiale della Società.



- Certificazione di Qualità **ISO 9001:2015** rilasciata da ESQ Cert Ltd. n. QMS-030710989-22 scad. 23/04/2027
- Certificazione di Qualità Ambientale **ISO 14001:2015** rilasciata da ESQ Cert Ltd. n. EMS-033010998-22 scad. 07/06/2025
- Certificazione di Qualità **ISO 20400:2017** rilasciata da ESQ Cert Ltd. n. OMS-020710514-22 scad. 01/04/2025
- Certificazione di Risorse umane – Diversità e Inclusione **ISO 30415:2021** rilasciata da GCERTI ITALY ASSESSMENT & CERTIFICATION n. GITI-457-HRM scad. 01/02/2026
- Certificazione di Prevenzione della Corruzione **ISO 37001:2016** rilasciata da CERTIS n. 0202AB2024 scad. 22/05/2027
- Certificazione di Sicurezza stradale **ISO 39001:2012** rilasciata da CERTIS n. 0175R2023 scad. 29/03/2026
- Certificazione di Salute e Sicurezza su Lavoro **ISO 45001:2018** rilasciata da ESQ Cert Ltd. n. HMS-112910271-21 scad. 09/02/2028
- **Attestazione SOA** rilasciata da ATTESTA S.p.A. n. 100441/7/00 scad. 23/03/2026

Abilitazioni e accreditamenti:

- Iscrizione Albo Società Cooperative a mutualità prevalente n. A157425
- ☆☆☆ Rating di Legalità rilasciato da AGCM scad. 22/04/2026
- Iscrizione Elenco White List presso la Prefettura di Bari scad. 28/11/2024 (richiesto rinnovo)
- Iscrizione Anagrafe Antimafia degli Esecutori presso il Ministero dell'Interno scad. 17/10/2024 (richiesto rinnovo)
- Iscrizione A.N.G.A. cat. 2bis n. BA/017346 scad. 19/04/2033

Attività svolte:

La Cooperativa ha per oggetto le attività ricadenti nella categoria EA28, ovvero, in maniera esemplificativa: progettazione e costruzione di edifici civili, restauro di beni immobili, lavori stradali, ecc...

Dati de L'Internazionale Soc. Coop.:

Ragione sociale	L'Internazionale Soc. Coop.
Sede legale	Via Stoccolma 3 – Altamura CAP 70022
Data di costituzione	05/04/1975
Forma giuridica	Società Cooperativa
P. IVA	00596510727
Telefono	0803141822 – 0803144793 – 0803141290
E-Mail	segreteria@linternazionalecoop.it
Pec	linternazionalecoop@sicurezza postale.it
Sito Internet	https://linternazionalecoop.it
Attività prevalente	Attività per conto di enti pubblici e privati, nell'esecuzione dei seguenti lavori: costruzione di edifici civili, industriali, monumentali completi di impianti e di opere connesse e accessorie, restauri nonché lavori di terra con eventuali opere connesse e accessorie.

Il presente documento contiene informazioni di proprietà del **L'Internazionale Soc. Coop.**

Tutte le informazioni ed i dati in esso contenuti non potranno essere pubblicate, copiate, divulgate o usate per fini diversi da quelli previsti da questo documento senza l'autorizzazione scritta da parte di un rappresentante ufficiale della Società.



Composizione societaria

- Società Cooperativa a mutualità prevalente costituita da n. 53 soci.

Gare, offerte e legale:

Le partecipazioni alle gare e/o offerte di gara vengono eseguite rispettando:

- i principi di *Corporate Governance* della **Cooperativa** che rispecchiano le normative applicabili e le *best practices* internazionali;
- le norme che regolano il sistema amministrativo, contabile, finanziario e di reporting;
- il Sistema di Controllo Interno costituito dalle procedure della Cooperativa, dalla documentazione e dalle comunicazioni organizzative e dal sistema di controllo di gestione;
- il Codice di Condotta approvato dal Consiglio d'Amministrazione della **Cooperativa** in data 25/06/2022 nella sua ultima Revisione.
- i *Principi Etici Fornitori, Appaltatori e Collaboratori* della **Cooperativa**;
- la parte speciale "*Reati nei rapporti con la pubblica amministrazione criminalità organizzata e induzione a non rendere dichiarazione o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*" del **MOGC ex D.lgs. 231/01**.

Procedura di elaborazione delle offerte

La procedura di elaborazione delle offerte è la seguente:

1. viene effettuata una richiesta di preventivo attraverso un'indagine di mercato da parte dell'Ufficio Acquisti dove si va alla ricerca del fornitore/subappaltatore in possesso del prodotto richiesto con le idonee certificazioni e/o dei requisiti tecnico-professionali. Si contatta direttamente il fornitore/subappaltatore fidelizzato oppure si ricercano dei nuovi.
2. ottenuto il preventivo, questo viene elaborato e comparato con gli altri eventualmente ricevuti al fine di addivenire al miglior fornitore/subappaltatore per qualità/prezzo.
3. Per quanto riguarda l'elaborazione dell'offerta, questa avviene a valle della richiesta di preventivo precedentemente citata, successiva analisi dei prezzi, valutazione delle spese generali e dell'utile d'impresa e individuazione del prezzo da offrire.

3 Stakeholders

Nella fase di pianificazione del sistema, particolare attenzione è stata dedicata all'identificazione di bisogni e aspettative e al coinvolgimento dei principali stakeholder, affinché potessero partecipare attivamente alla realizzazione del sistema di responsabilità sociale, insieme alla proprietà e alla direzione aziendale.

Con il termine "stakeholder" si fa riferimento a tutti quei soggetti interni ed esterni a **L'Internazionale** che hanno un interesse di qualsiasi natura verso la Cooperativa stessa, che si concretizza in aspettative, esigenze informative, interessi di natura economica, ecc. I principali stakeholder interni sono i soci che conferiscono al Consiglio di amministrazione, tutto il personale dipendente ed i collaboratori. Il Sistema di Gestione Aziendale consiste e si sviluppa nel garantire agli stakeholder interni il rispetto delle regole e nel coinvolgimento finalizzato a creare un clima aziendale idoneo, a favorire la maggior tutela possibile del personale e con la volontà di favorire la crescita di competenze specifiche in ogni singolo individuo; questo viene realizzato anche mediante il coinvolgimento del personale nella pianificazione e nel miglioramento del Sistema del di Responsabilità Sociale, anche con incontri formativi e informativi.

Il presente documento contiene informazioni di proprietà del **L'Internazionale Soc. Coop.**

Tutte le informazioni ed i dati in esso contenuti non potranno essere pubblicate, copiate, divulgate o usate per fini diversi da quelli previsti da questo documento senza l'autorizzazione scritta da parte di un rappresentante ufficiale della Società.



Gli stakeholder possono essere divisi in due categorie: interni ed esterni.

3.1 Stakeholder interni

Lavoratori - rappresentano il principale target di questa certificazione. Il sistema di gestione della responsabilità sociale è lo strumento per garantire un miglioramento delle loro condizioni di lavoro. La norma prevede che rappresentanti dei lavoratori siano presenti all'interno di due organi collegiali a cui è demandata la responsabilità del controllo dell'efficace applicazione del sistema di gestione: il Social Performance Team ed il Comitato Salute e Sicurezza. È presente un Rappresentante dei Lavoratori nel Social Performance Team ed uno nel Comitato Salute e Sicurezza. I lavoratori sono istruiti sui principi della SA8000 e sul sistema di gestione attraverso degli incontri periodici di formazione.

3.2 Stakeholder esterni

Fornitori – la Cooperativa ha strutturato un sistema di selezione e qualifica, monitoraggio e sensibilizzazione dei propri fornitori richiedendo agli stessi un impegno al rispetto dei requisiti della SA8000.

Clienti - la Cooperativa considera il cliente come un partner con cui lavorare per la soddisfazione non solo delle sue esigenze, ma anche delle aspettative aziendali, in un clima di trasparenza, di reciproco rispetto e di fiducia.

Istituzioni - l'atteggiamento aziendale nei confronti di tutte le istituzioni con cui interagisce è improntato alla trasparenza, al dialogo ed alla collaborazione. Le principali istituzioni con cui sussistono rapporti sono Regioni, Province, Comuni, ASL, Ispettorato del Lavoro, INPS e INAIL, Camera di Commercio di Bari, Legacoop. **L'Internazionale** si impegna a trasmettere alle Istituzioni un'informativa SA8000.

Enti di certificazione - Per l'ottenimento della certificazione del proprio sistema di Responsabilità Sociale la Cooperativa ha scelto come organismo il Quality Italia S.r.l. accreditato SAI.

Le aspettative degli Stakeholder esterni, seppur variegata e diverse e dipendenti dai ruoli specifici che ognuno di essi assume nei confronti della Cooperativa, possono essere sintetizzate nella consapevolezza di interagire con una impresa la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è certificata da organismi indipendenti e diffusa tramite il presente Bilancio SA 8000.

3.3 Fornitori

Nel caso della **Cooperativa**, gli stakeholder più rilevanti per le sue attività sono i fornitori intesi anche come fornitori di servizi, dunque subappaltatori ed i lavoratori, **L'Internazionale** ha un organico costituito da 109 dipendenti.

Per fornitori critici, **L'Internazionale** intende coloro che possono influire sulle prestazioni ma anche sull'immagine reputazionale dell'Organizzazione.

I parametri che **L'Internazionale** considera per valutare l'affidabilità di questi stakeholder sono:

- la storicità del rapporto
- la serietà dimostrata negli anni
- non aver mai ricevuto segnalazioni.

Questi stakeholder ricevono da **L'Internazionale** la lettera di adesione ai principi SA8000 e nel caso in cui non la trasmettano sottoscritta, la Cooperativa si occupa di inviare dei solleciti affinché provvedano alla trasmissione.

Al momento, **L'Internazionale** non ha fornitori critici, poiché trattasi di soggetti storici con i quali non si sono mai manifestate situazioni non conformi. In caso di criticità relativamente agli aspetti della Responsabilità Sociale, verranno pianificate delle verifiche mirate al fine di controllare, in modo più diretto, la rispondenza ai requisiti SA8000.

Pertanto, la Cooperativa:

- Chiede ai fornitori un impegno a confrontarsi con i requisiti della norma SA8000, anche se non a certificarsi e quindi ad implementare eventuali azioni di miglioramento.
- Garantisce ai Clienti, la professionalità ed il rispetto degli accordi stipulati anche nel rispetto di quanto richiesto dalla SA8000.
- Alle Istituzioni Pubbliche, la Cooperativa garantisce i rapporti facilitando le relazioni con gli enti preposti al controllo di specifici adempimenti (es. previdenza, assistenza, sicurezza, etc.).

Il presente documento contiene informazioni di proprietà del **L'Internazionale Soc. Coop.**

Tutte le informazioni ed i dati in esso contenuti non potranno essere pubblicate, copiate, divulgate o usate per fini diversi da quelli previsti da questo documento senza l'autorizzazione scritta da parte di un rappresentante ufficiale della Società.



- Agli Enti di Certificazione, la Cooperativa garantisce i rapporti facilitando le relazioni ed assicurando l'impegno al rispetto dei requisiti della SA8000, oltre che a cogliere tutti gli spunti di miglioramento che eventualmente verranno espressi.
- Tutti gli stakeholder sono chiamati a collaborare attivamente, per quanto di propria competenza, all'attuazione della Politica Aziendale ed al miglioramento del Sistema di Gestione de **L'Internazionale Soc. Coop.**

Anche la forza lavoro rappresenta un importante punto di forza per **L'Internazionale**. La continua collaborazione dei lavoratori è la chiave di successo del Sistema di Gestione Salute e Sicurezza sul lavoro e dell'efficienza della Cooperativa. I lavoratori vengono coinvolti nella individuazione delle misure di sicurezza da seguire durante l'esecuzione delle lavorazioni ed è fondamentale per il miglioramento dei sistemi di qualità di cui la Cooperativa si è dotata. I lavoratori vengono invitati a segnalare anche i mancati incidenti e le situazioni pericolose che si sono presentate durante l'esecuzione delle lavorazioni.

4 Ruoli e responsabilità

Durante la fase di pianificazione del sistema sono stati definiti i ruoli delle persone aventi l'autorità necessaria a svolgere le attività previste dalla norma SA8000 nell'organigramma aziendale.

I lavoratori hanno eletto i propri rappresentanti SA8000 affinché mediassero fra le esigenze di tutti i lavoratori e quelle della Direzione della Cooperativa. Quest'ultima poi ha nominato il proprio Rappresentante SA8000, con il compito di assicurare, unitamente al Rappresentante dei Lavoratori nell'ambito del Social Performance Team, il rispetto dei requisiti della norma.

5 Politica per la Responsabilità Sociale

La Direzione della **Cooperativa**, coerentemente con la sua storia e con il contesto socioculturale-economico in cui opera, in armonia con il suo assetto organizzativo ed imprenditoriale, ha deciso di implementare un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale.

La Direzione della **Cooperativa**, si impegna, pertanto, a perseguire una politica che pone al centro delle attività il Cliente interno ed esterno, il completo rispetto di tutte le leggi nazionali e internazionali in materia di lavoro, delle **Convenzioni ILO** e dei requisiti definiti dalla Standard **SA 8000:2014**.

Il Cliente assume un ruolo centrale per il successo della **Cooperativa** diventa perciò importante conoscerlo a fondo, erogare servizi rispondenti ai suoi bisogni e creare un'elevata Customer Satisfaction.

Gli obiettivi che si pone la **Cooperativa** sono:

- pianificare strategicamente le attività, considerando i propri rischi e opportunità, e mantenere un efficace sistema di gestione integrato in sinergia fra tutte le funzioni aziendali per il raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- continuare ad accrescere le proprie capacità professionali per rispondere alle esigenze e alle aspettative di tutte le parti interessate rilevanti e dei Clienti;
- rendere disponibile a tutte le parti interessate rilevanti la Politica e divulgarla a tutti i suoi stakeholder;
- rispettare i propri obblighi di conformità e le prescrizioni e i requisiti legali applicabili;
- fornire e mantenere nel tempo condizioni di lavoro sicure e salubri al fine di prevenire infortuni e malattie professionali in relazione alla natura dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro;
- garantire l'impegno al miglioramento continuo del proprio sistema di gestione, della prevenzione dell'inquinamento, degli infortuni e delle malattie professionali, di situazioni che potrebbero dar luogo ad episodi di discriminazione;
- lo sviluppo delle competenze professionali e delle responsabilità del ruolo di ogni collaboratore nonché l'impegno nel rispetto delle procedure di prevenzione e protezione ottenuti attraverso la diffusione della cultura della salute e sicurezza;

Il presente documento contiene informazioni di proprietà del **L'Internazionale Soc. Coop.**

Tutte le informazioni ed i dati in esso contenuti non potranno essere pubblicate, copiate, divulgate o usate per fini diversi da quelli previsti da questo documento senza l'autorizzazione scritta da parte di un rappresentante ufficiale della Società.



L'INTERNAZIONALE

Società Cooperativa

- l'eliminazione o, quantomeno, la riduzione dei rischi correlati alle proprie attività lavorative;
- migliorare la qualità della vita dei propri dipendenti e della comunità in cui opera coerentemente con il concetto di sviluppo sostenibile, tenendo in considerazione, nella definizione e attuazione della propria strategia, gli impatti sociali, ambientali ed economici derivanti dalle proprie attività;
- rispettare le norme nazionali e sovranazionali in materia di tutela del lavoro, i contratti collettivi nazionali di lavoro di riferimento;
- assicurare il proprio impegno in materia di responsabilità sociale attraverso l'applicazione e la divulgazione dei principi e dei contenuti della Standard SA 8000:2014 e il miglioramento delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti;
- attivare un sistema di comunicazione e di dialogo con tutti gli interlocutori della Cooperativa interessati ai temi dello Standard **SA 8000:2014**, al fine di far comprendere la politica e le procedure della **Cooperativa** e di rilevare le legittime aspettative e garantirne il soddisfacimento.
- selezionare e valutare i propri fornitori tenendo in considerazione il loro impegno per il rispetto dei requisiti dello Standard **SA 8000:2014**.

5.1 Lavoro infantile

L'Internazionale non fa ricorso a lavoro infantile ed adotta specifiche procedure per la selezione ed assunzione dei lavoratori/lavoratrici. Tali procedure definiscono la documentazione necessaria da produrre, da parte del lavoratore/lavoratrice, ai fini dell'assunzione; la valutazione di tale documentazione consente di prevenire il verificarsi di situazioni di lavoro infantile, in conformità allo Standard SA 8000. In particolare, le modalità operative adottate hanno l'obiettivo di:

- garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo di bambini per i quali sia stata riscontrata una situazione che rientra nella definizione di lavoro infantile e dalla quale siano stati rimossi, assicurando un continuo monitoraggio a sostegno della efficacia delle azioni attuate
- garantire una adeguata tutela dei giovani lavoratori/lavoratrici eventualmente impiegati, promuovendo le azioni necessarie a prevenire potenziali condizioni di pericolo per la loro salute e sicurezza e a favorire un idoneo percorso di crescita professionale e di sviluppo psico-fisico
- garantire l'impegno a non utilizzare né a dare sostegno al lavoro infantile e a rifiutare ogni forma di collaborazione con persone, aziende, enti e organizzazioni che impieghino personale che non abbia adempiuto all'obbligo scolastico
- garantire l'impegno a denunciare alle autorità competenti qualsiasi situazione di lavoro infantile nell'ambito della nostra sfera d'influenza e ad adottare ogni possibile forma di sostegno e tutela della sicurezza, salute e formazione dei minori coinvolti
- garantire l'attuazione ed il rispetto di tutte le misure per la salvaguardia della salute e sicurezza in caso di impiego di personale minorenni (comunque con età superiore ai 16 anni). La Società si impegna, inoltre, a favorire il suo sviluppo umano e professionale mediante adeguati piani di formazione e la concessione di tutte le agevolazioni allo studio previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva applicata.

In conformità allo Standard **SA 8000:2014** [rif. **IV Requisiti di Responsabilità Sociale - 9.10 Gestione dei fornitori e degli appaltatori**], **L'Internazionale** richiede ai propri fornitori, monitorandone l'applicazione, l'impegno a non utilizzare o a dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile e a verificare che tale requisito sia rispettato anche presso i subfornitori.

5.2 Lavoro forzato e obbligato

- Impegno a non utilizzare né a dare sostegno al lavoro forzato e obbligato e a rifiutare ogni forma di collaborazione con persone, aziende, enti e organizzazioni che utilizzino prestazioni lavorative ottenute sotto minaccia o ritorsione e per le quali il personale non si sia offerto volontariamente nell'ambito dei diritti e doveri previsti dalla legislazione vigente e degli accordi liberamente sottoscritti.

Il presente documento contiene informazioni di proprietà del **L'Internazionale Soc. Coop.**

Tutte le informazioni ed i dati in esso contenuti non potranno essere pubblicate, copiate, divulgate o usate per fini diversi da quelli previsti da questo documento senza l'autorizzazione scritta da parte di un rappresentante ufficiale della Società.



- al personale non sono trattenuti depositi di denaro né loro documenti di identità in originale;
- il reclutamento segue canali tradizionali e non è consentito ad alcuno che operi per conto de **L'Internazionale** di impiegare personale vittima della tratta di esseri umani.

5.3 Salute e sicurezza

- Impegno a prevenire incidenti e danni alla salute che si possano verificare nel corso delle prestazioni lavorative o in conseguenza ad esse;
- impegno a impiegare le risorse e competenze a nostra disposizione per garantire luoghi di lavoro sicuri, salubri e confortevoli minimizzando, per quanto ragionevolmente possibile, le cause di pericolo attribuibili all'ambiente e alle attività produttive.

5.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

- Impegno a rispettare il diritto di tutto il personale a formare e aderire alle organizzazioni sindacali di propria libera scelta. I rappresentanti dei lavoratori e il personale che partecipa o volesse partecipare alle attività sindacali non sono soggetti a forme di discriminazione.

5.5 Discriminazione

- Impegno a non attuare né dare sostegno a forme discriminatorie negative per il personale, in particolare nel reclutamento, retribuzione, formazione, promozione, licenziamento o pensionamento sulla base di caratteristiche personali quali razza, ceto sociale o origine nazionale, casta, nascita, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazioni;
- impegno a riconoscere a tutto il personale il diritto a seguire principi e pratiche, o di soddisfare bisogni, connessi alle suddette caratteristiche personali.

5.6 Procedure disciplinari

- Impegno a trattare tutto il personale con dignità e rispetto. I provvedimenti disciplinari sono avviati e gestiti conformemente a quanto stabilito dalla normativa vigente e dagli accordi collettivi applicati. Sono escluse punizioni corporali, coercizione mentale e fisica e abusi verbali. Sono esclusi anche trattamenti duri e inumani.

5.7 Orario di lavoro

- Impegno a rispettare le leggi vigenti e gli accordi collettivi sottoscritti in materia di orario di lavoro. Il personale riceve almeno un giorno libero dopo sei di lavoro consecutivo. Il lavoro straordinario non è richiesto e retribuito secondo quanto regolamentato dagli accordi collettivi sottoscritti.

5.8 Retribuzione

- Impegno a erogare salari e contributi conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva garantendo a tutto il personale un tenore di vita adeguato. I salari e la composizione delle indennità retributive e contributive sono dettagliati chiaramente e regolarmente per ogni periodo di paga;
- impegno, in caso di attività appaltate all'esterno, di affidare ad aziende e organizzazioni che garantiscono gli adempimenti di tutti gli obblighi di legge nei confronti del loro personale;
- impegno ad adottare un'apposita procedura per il calcolo del living wage (salario dignitoso).

5.9 Sistema di Gestione SA 8000

L'Internazionale ha realizzato un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale oltre alle condizioni lavorative sviluppate costantemente alla ricerca di ogni miglioramento possibile.

Questa politica è stata illustrata e diffusa al personale e affissa nelle bacheche della Cooperativa.

La Società riconosce che la trasparenza e la comunicazione siano alla base della responsabilità sociale d'impresa e l'importanza di un dialogo tra i diversi livelli della struttura organizzativa per l'instaurazione di un buon clima interno e per il miglioramento dell'ambiente di lavoro. Al personale è riconosciuto il diritto di essere rappresentati ed è agevolata la comunicazione con la direzione della Cooperativa, anche ai massimi livelli.

Il presente documento contiene informazioni di proprietà del **L'Internazionale Soc. Coop.**

Tutte le informazioni ed i dati in esso contenuti non potranno essere pubblicate, copiate, divulgate o usate per fini diversi da quelli previsti da questo documento senza l'autorizzazione scritta da parte di un rappresentante ufficiale della Società.



L'INTERNAZIONALE
Società Cooperativa

In quest'ottica, al personale operativo è garantita la facoltà di eleggere indipendentemente e autonomamente i propri rappresentanti cui è dedicato un canale comunicativo diretto con la direzione.

L'Internazionale si impegna affinché i principi e i requisiti dello Standard SA8000 siano compresi e implementati nell'ambito dell'organizzazione e delle realtà esterne su cui esercita la necessaria influenza. **L'Internazionale** riconosce, inoltre, l'importanza della partecipazione e del coinvolgimento di tutto il personale che viene periodicamente aggiornato sui risultati e sugli sviluppi del sistema di gestione per la responsabilità sociale e le condizioni lavorative. La Società si impegna a diffondere questi principi anche presso i suoi fornitori, sub appaltatori e sub fornitori, privilegiando quelli che dimostrano la volontà e la capacità di rispettarli.

Di seguito si riportano i riferimenti di Quality Italia S.r.l., l'organismo di certificazione che abbiamo scelto, del SAI, l'Ente che ha elaborato lo Standard, e del SAAS, Ente di accreditamento degli organismi di certificazione in ambito **SA 8000**:

Quality Italia S.r.l.

Sede Legale: Via Prati, 3/D-40069 Zola Predosa (BO) - Italy.

Sede Operativa: GRIMAC S.r.l. Via Morazzo, 2-40069 Bologna - Italy.

Phone: +39 051 6122156 | Fax +39 051 756640

Email: info@qualita-italia.it

SAI - Social Accountability International

SAI NYC Headquarters

9 East 37th Street; 10th Floor

New York, NY 10016

United States of America

Email: info@sa-intl.org

SAAS - Social Accountability Accreditation Services

9 East 37th Street, 10th Floor

New York, NY 10016

United States of America

saas@saasaccreditation.org



Il presente documento contiene informazioni di proprietà del **L'Internazionale Soc. Coop.**

Tutte le informazioni ed i dati in esso contenuti non potranno essere pubblicate, copiate, divulgate o usate per fini diversi da quelli previsti da questo documento senza l'autorizzazione scritta da parte di un rappresentante ufficiale della Società.



6 Rispetto della legislazione vigente

L'Internazionale si impegna a rispettare:

- le leggi nazionali;
- le eventuali altre leggi applicabili;
- le norme internazionali di riferimento elencate nello Standard SA 8000.

7 Riesame della politica e miglioramento continuo

L'Internazionale si impegna a riesaminare annualmente la propria Politica per la Responsabilità Sociale prendendo in considerazione i cambiamenti nella legislazione e nei requisiti aziendali. Si impegna inoltre a garantire il costante monitoraggio e miglioramento del proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, definendo obiettivi di miglioramento e verificandone il raggiungimento.

8 Documentazione implementazione e diffusione

La Politica per la Responsabilità Sociale è diffusa ed illustrata a tutto il personale tramite incontri e azioni di informazione/formazione. La politica è implementata, attuata e costantemente monitorata. L'Internazionale si impegna a renderla disponibile pubblicamente su richiesta delle parti interessate.

9 Il Bilancio di Responsabilità Sociale

Il presente bilancio SA 8000 è redatto proprio per rispondere ai requisiti sistemici di riesame della 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, ma anche dal rappresentante dei lavoratori SA8000.

Come evidenziato nelle pagine che seguono, fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma nel tempo e li confronta con obiettivi e target interni. Oltre a fornire alla direzione della Cooperativa uno strumento utile per il riesame interno, facilita quindi la conoscenza dei vari portatori d'interesse della politica aziendale per la responsabilità sociale e, in particolare, della natura degli impegni reali che la Cooperativa ha assunto.

10 Lavoro infantile

10.1 Introduzione

La Cooperativa non intende utilizzare né favorire l'utilizzo di lavoro infantile. Appropriati piani di rimedio sono adottati per garantire il supporto dei bambini che si dovessero trovare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile. Nel caso di impiego di giovani lavoratori, cioè di lavoratori con età maggiore di 15 anni e minore di 18, comunque la Cooperativa si impegna a:

- stimolare la continuazione o la ripresa degli studi, nel caso in cui questi fossero stati interrotti, al fine di garantire il completamento della formazione scolastica;
- garantire un contratto di lavoro adeguato al suo stato di giovane lavoratore;
- Definire le mansioni affinché, se studente, la somma delle ore di scuola, lavoro e trasporto non ecceda le 10 ore al giorno;
- Garantire che non sia esposto a situazioni rischiose o nocive e che non lavori di notte.

Il presente documento contiene informazioni di proprietà del **L'Internazionale Soc. Coop.**

Tutte le informazioni ed i dati in esso contenuti non potranno essere pubblicate, copiate, divulgate o usate per fini diversi da quelli previsti da questo documento senza l'autorizzazione scritta da parte di un rappresentante ufficiale della Società.



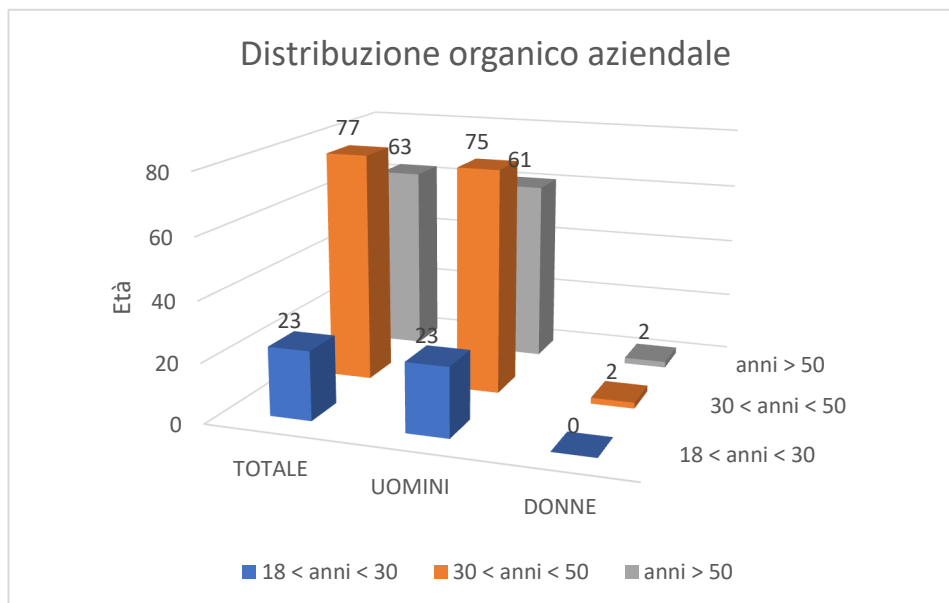
10.2 Composizione dell'organico della Cooperativa

La figura di seguito riportata (Fig. 1) rappresenta la distribuzione dell'organico aziendale nelle 3 fasce di età comprese fra i 18 ed oltre 50. La maggior parte dei lavoratori ha un'età compresa tra i 30 ed i 50 anni.

Nel 2024 ci sono state 50 nuove assunzioni e 63 cessazioni.

L'Organico medio al 31/12/2024 è di 163 persone.

Fascia d'età	UOMINI	DONNE	TOTALE	% età
18 < anni < 30	23	0	23	9,65%
30 < anni < 50	75	2	77	44,46%
anni > 50	61	2	63	45,89%
% genere	96,46%	3,54%		



(Fig. 1)

Il presente documento contiene informazioni di proprietà del **L'Internazionale Soc. Coop.**

Tutte le informazioni ed i dati in esso contenuti non potranno essere pubblicate, copiate, divulgate o usate per fini diversi da quelli previsti da questo documento senza l'autorizzazione scritta da parte di un rappresentante ufficiale della Società.



Obiettivi:

Obiettivo 2025	Azione	Tempi	Resp.le	Indicatore	Target
Non utilizzo di lavoro infantile	la Cooperativa, qualora accertasse l'utilizzo di lavoro infantile procederà a segnalare la situazione al numero 114 Emergenza Infanzia	2025	RSA8000	Composizione organico per fasce di età	Nessun dipendente sotto i 18 anni
Incrementare la % di donne nella Cooperativa	la Cooperativa, ove possibile, orienterà nuove assunzioni di donne	2025	RSA8000	%Donne	5%



Il presente documento contiene informazioni di proprietà del **L'Internazionale Soc. Coop.**

Tutte le informazioni ed i dati in esso contenuti non potranno essere pubblicate, copiate, divulgate o usate per fini diversi da quelli previsti da questo documento senza l'autorizzazione scritta da parte di un rappresentante ufficiale della Società.



11 Lavoro Obligato

11.1 Introduzione

La Cooperativa non ricorre né sostiene il lavoro forzato o obbligato e non richiede al personale di pagare “depositi” o lasciare presso la Cooperativa documenti di identità al momento dell’inizio del rapporto di lavoro.

Tutte le persone che la Cooperativa impiega prestano il loro lavoro volontariamente. La Cooperativa non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, la Cooperativa si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

Il lavoro straordinario è volontario e non sistematico.

I costi relativi alla formazione dei dipendenti e alle dotazioni di attrezzature e DPI sono totalmente a carico della Cooperativa.

Su richiesta del lavoratore, la Cooperativa può concedere anticipi sul TFR che viene riportato in busta paga. In particolare, nel 2024 sono stati concessi anticipi.

I lavoratori sono liberi di concludere il loro rapporto di lavoro in qualsiasi momento.

INDICATORE	VALORE RILEVATO NEL 2024
Numero anticipi sul TFR concessi	13



Obiettivi

Obiettivo 2025	Azione	Tempi	Resp.le	Indicatore	Target
Miglioramento della soddisfazione del dipendente	Monitoraggio costante delle ore di lavoro straordinario	Tutto il 2025	Resp. commessa	n. ore di lavoro straordinario accumulate	< del 12 % sul Tot. delle h lavorate e comunque non maggiore di 200 ore/anno per dipendente
Miglioramento della consapevolezza dei dipendenti sul requisito	Estendere la formazione sulla sicurezza come c/s anche a personale interinale	-Programma di formazione continuo anche con la somministrazione di Induction Video	RSA 8000	n. sessioni di formazione erogate su tematiche SA 8000	Almeno 1 sessione di formazione/anno per dipendente con test finale di apprendimento

Il presente documento contiene informazioni di proprietà del **L'Internazionale Soc. Coop.**

Tutte le informazioni ed i dati in esso contenuti non potranno essere pubblicate, copiate, divulgate o usate per fini diversi da quelli previsti da questo documento senza l'autorizzazione scritta da parte di un rappresentante ufficiale della Società.



12 Salute e Sicurezza

12.1 Introduzione

La questione della salute e sicurezza è posta con forza al centro dell'attenzione dell'attività di organizzazione del lavoro, al fine di garantire ai lavoratori e a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali un luogo di lavoro sicuro e salubre.

La Cooperativa garantisce un ambiente di lavoro sicuro e salubre ed ha adottato misure di prevenzione e protezione al fine di prevenire potenziali incidenti e danni alla salute dei Lavoratori.

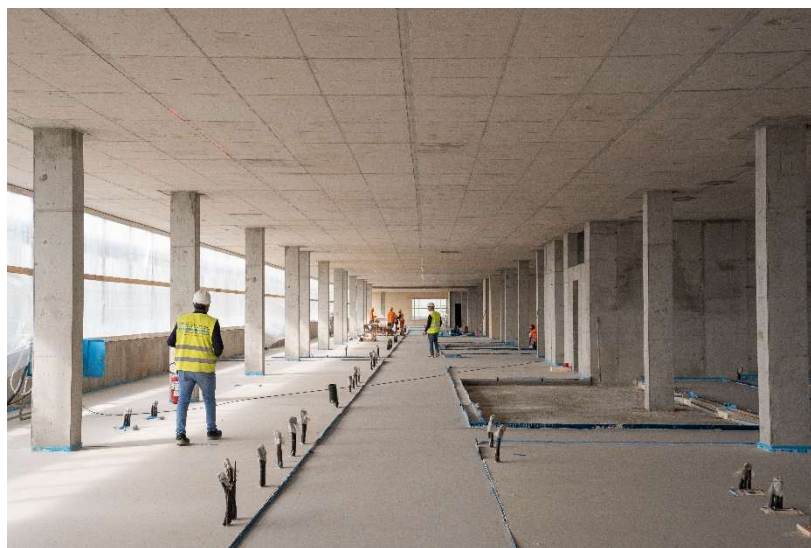
L'insieme delle misure è definito all'interno del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) redatto secondo quanto prescritto dall'art. 28 del D.lgs. 81/08 ed aggiornato con la Rev.12 del 12/03/24.

Con l'implementazione del sistema di responsabilità sociale, è stato costituito il Comitato Salute e Sicurezza, costituito dalla direzione, dal Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, dal Medico Competente e dal Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

Il Comitato si riunisce almeno una volta l'anno per riesaminare l'adeguatezza della valutazione dei rischi, l'andamento degli infortuni e più in generale, il programma di formazione che la Cooperativa ha intenzione di attuare in relazione al tema "Salute e sicurezza" aziendale, oltre a qualsiasi altra problematica che sia emersa e sulla quale ci sia bisogno di confrontarsi.

12.2 Infortuni

INDICATORE	VALORE RILEVATO NEL 2024
n. infortuni generale	7
n. infortuni in itinere (non conteggiati nel n. generale)	0
Indice di frequenza	35,74
Indice di gravità	796,48
Indice di mortalità	0
n. denunce per malattia professionale	0
Sanzioni da parte di enti di controllo	sì
Numero ore di malattia	7448 h



Il presente documento contiene informazioni di proprietà del **L'Internazionale Soc. Coop.**

Tutte le informazioni ed i dati in esso contenuti non potranno essere pubblicate, copiate, divulgate o usate per fini diversi da quelli previsti da questo documento senza l'autorizzazione scritta da parte di un rappresentante ufficiale della Società.



12.3 Attività di prevenzione e formazione

La Cooperativa presta particolare attenzione alle attività di prevenzione, protezione e di sensibilizzazione, all'organizzazione, di corsi di formazione e di acquisto e distribuzione di dispositivi di protezione individuali.

Le attività di formazione e prevenzione vengono definite in collaborazione con il rappresentante dei lavoratori. Ogni anno vengono organizzati corsi di formazione interna in materia di salute e sicurezza, cui partecipa la totalità dei lavoratori.

Attualmente, il 100% delle maestranze dell'impresa sono state formati ed informati ai sensi degli artt. 36 e 37 del D.lgs. 81/08 e sono presenti tutti i ruoli chiave definiti dalla citata normativa.

L'idoneità per poter lavorare sui cantieri si ottiene soltanto a valle dell'erogazione obbligatoria della formazione professionale riguardante il tema di Salute e Sicurezza del lavoratore da parte della Cooperativa.



Obiettivi

Obiettivo 2025	Azione	Tempi	Resp.le	Indicatore	Target
Miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori	<ul style="list-style-type: none">- sensibilizzazione di tutto il personale aziendale alla rilevazione delle situazioni di quasi-infortunio e quasi incidente, in particolare durante i corsi di formazione- sensibilizzazione dei preposti al controllo costante sugli operatori della loro squadrae sugli ambienti di lavoro	Tutto il 2025	RSA8000	<ul style="list-style-type: none">- n. infortuni- indice di frequenza- indice di gravità	< n. infortuni anno 2024

Il presente documento contiene informazioni di proprietà del **L'Internazionale Soc. Coop.**

Tutte le informazioni ed i dati in esso contenuti non potranno essere pubblicate, copiate, divulgate o usate per fini diversi da quelli previsti da questo documento senza l'autorizzazione scritta da parte di un rappresentante ufficiale della Società.



13 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

13.1 Introduzione

La Cooperativa rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati volontariamente e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

La Cooperativa garantisce che:

- l'assunzione dei lavoratori non è condizionata dalla loro appartenenza o meno ad associazioni sindacali;
- l'adesione ad un sindacato o ad altre attività durante o al di fuori dell'orario lavorativo non costituiscono motivo di licenziamento o di qualsiasi altro pregiudizio nei confronti dei lavoratori;
- in nessun caso sono attuate azioni in contrasto con le attività delle organizzazioni e dei lavoratori.

I contratti di lavoro contenenti i diritti dei dipendenti sono a disposizione del personale per libera consultazione.

13.2 Lavoratori e sindacati

Nella Cooperativa ad oggi non risultano dipendenti iscritti ad organizzazioni sindacali. Nel 2024 non ci sono state vertenze promosse da parte di lavoratori.

INDICATORE	VALORE RILEVATO NEL 2024
n. lavoratori iscritti al sindacato	0
n. ore di sciopero	0
n. vertenze	0

Obiettivi

Obiettivo 2025	Azione	Tempi	Resp.le	Indicatore	Target
Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno della Cooperativa	Incontri e riunioni di informazione, formazione e sensibilizzazione in materia di diritti e doveri dei lavoratori	Tutto il 2025	RSA8000	N. Vertenze	0 vertenze

14 Discriminazione

14.1 Introduzione

La Cooperativa garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione, cioè non attua nessuna distinzione, esclusione o preferenza fondata sulla razza, il ceto sociale, il sesso, l'orientamento sessuale, la religione, l'affiliazione sindacale, l'opinione politica, l'origine nazionale e lo stato fisico.

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

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

Il presente documento contiene informazioni di proprietà del **L'Internazionale Soc. Coop.**

Tutte le informazioni ed i dati in esso contenuti non potranno essere pubblicate, copiate, divulgate o usate per fini diversi da quelli previsti da questo documento senza l'autorizzazione scritta da parte di un rappresentante ufficiale della Società.



L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali.

Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi della salute e sicurezza e della responsabilità sociale.

Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi o pratiche nel rispetto della propria persona e degli altri lavoratori.

L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti, gesti, linguaggio o contatti fisici che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

14.2 La presenza femminile nella Cooperativa

La presenza di donne nell'organico aziendale è di 4 unità, è da considerare che la maggior parte delle attività esercitate dalla Cooperativa richiedono manodopera di sesso maschile.

INDICATORE	VALORE RILEVATO NEL 2024 (U)
Congedi di maternità/paternità	0

14.3 La presenza di lavoratori stranieri nella Cooperativa

Su una forza media di 163 dipendenti, ci sono stati nel 2024 nella Cooperativa 6 lavoratori stranieri di nazionalità differenti.

14.4 Lavoratori disabili nella Cooperativa

INDICATORE	VALORE RILEVATO NEL 2024
Lavoratori disabili presenti nella Cooperativa	1

14.5 Misure contro la discriminazione

A tutela, per chiunque sia oggetto di discriminazione, del diritto di difendersi e denunciare la discriminazione subita, è stato introdotto un meccanismo per la presentazione di reclami anonimi. Fino ad ora non è stato avanzato alcun reclamo relativo ad atti discriminatori.

Obiettivi

Obiettivo 2025	Azione	Tempi	Resp.le	Indicatore	Target
Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno della Cooperativa	Incontri e riunioni di informazione, formazione e sensibilizzazione in materia di discriminazione	2025	RSA8000	N. Reclami relativi a discriminazione	0 Reclami
Corsi di lingue per gli stranieri in modo da favorire l'integrazione sociale	Corsi di formazione	2025	DIR	N. Corsi di formazione/anno	1 Corso
Miglioramento della tutela della Parità di genere	Assumere più figure femminili	2025	DIR	N. Donne presenti in Cooperativa	% donne 2025 > % donne 2024

Il presente documento contiene informazioni di proprietà del **L'Internazionale Soc. Coop.**

Tutte le informazioni ed i dati in esso contenuti non potranno essere pubblicate, copiate, divulgate o usate per fini diversi da quelli previsti da questo documento senza l'autorizzazione scritta da parte di un rappresentante ufficiale della Società.



15 Procedure Disciplinari

15.1 Introduzione

La Cooperativa non utilizza e non favorisce punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abusi verbali nei confronti dei lavoratori negligenti o per estorcere lavori o servizi al personale impiegato nelle diverse attività. Per contro la società regola le pratiche disciplinari in accordo con l'art. 2106 del Codice Civile Italiano, l'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e con quanto previsto dai CCNL applicati e secondo quanto previsto dal Codice disciplinare applicato.

15.2 Procedure disciplinari applicate

Il Sistema sanzionatorio vigente è quello da Contratto Collettivo Nazionale Edilizia Cooperativa e da Mod. 231/01. Nel 2024 non sono state applicate procedure disciplinari nei confronti dei lavoratori.

15.3 Reclami

Fino ad ora non è stato avanzato alcun reclamo relativo ad abusi fisici, verbali o di carattere sessuale, effettuati dalla Cooperativa al lavoratore o fra i lavoratori stessi.



Obiettivi

Obiettivo 2025	Azione	Tempi	Resp.le	Indicatore	Target
Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno della Cooperativa	Incontri e riunioni di informazione, formazione e sensibilizzazione di doveri dei lavoratori e del datore di lavoro e conseguenze delle mancanze	2025	RSA8000	N. Reclami relativi a procedure disciplinari applicate	0 Reclami

Il presente documento contiene informazioni di proprietà del **L'Internazionale Soc. Coop.**

Tutte le informazioni ed i dati in esso contenuti non potranno essere pubblicate, copiate, divulgate o usate per fini diversi da quelli previsti da questo documento senza l'autorizzazione scritta da parte di un rappresentante ufficiale della Società.



16 Orario di lavoro e retribuzione

16.1 Introduzione

L'azienda applica 1 Contratti Collettivi Nazionali:

- Contratto Edilizia Cooperative

La totalità dei contratti di lavoro aziendali sono conclusi richiamando i Contratti Collettivi Nazionali.

16.2 Tipologia delle forme contrattuali

CONTRATTI	n.	CONTRATTI	n.		
T. indeterminato	97	Full Time	169	Quadri	0
T. determinato	75	Part Time	3	Impiegati	25
				Intermedi	0
				Operai	147

16.3 Orario di lavoro

L'orario di lavoro è conforme a quello previsto dalle leggi vigenti e dai Contratti Collettivi Nazionali applicati.

CCNL APPLICATI	ORE DI LAVORO SETTIMANALI
Edilizia Cooperativa	40

Eventuali modifiche della distribuzione dei turni e delle ore lavorative nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.

Le prestazioni oltre l'orario ordinario di lavoro (oltre le 40 ore settimanali) costituiscono lavoro straordinario e sono effettuate solo in occasione di circostanze economiche eccezionali e di breve durata che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale.

16.4 Retribuzione

La retribuzione è calcolata nel pieno rispetto dei Contratti Collettivi Nazionali applicabili secondo le tabelle **retributive** previste in corrispondenza alla mansione che il lavoratore ricopre all'interno dell'organizzazione e secondo la procedura per il calcolo del *living wage* (salario dignitoso). La Cooperativa non attua alcuna trattenuta sul salario a scopo disciplinare.

Il pagamento delle retribuzioni è effettuato mediante buste paga nelle quali sono specificati, in modo chiaro e comprensibile ai lavoratori, i singoli elementi di competenza, le previste ritenute ed il periodo di paga cui si riferiscono. I lavoratori possono eventualmente richiedere e ricevere informazioni in merito alla composizione della propria busta paga.

La busta paga è elargita in un modo conveniente e approvato dal lavoratore (con accredito su conto corrente bancario).

Nella Cooperativa non sono stipulati accordi di lavoro in nero e programmi di falso apprendistato volti a evitare l'adempimento degli obblighi legali nei confronti del personale.

L'Internazionale applica il Contratto Collettivo Nazionale Cooperativa Edilizia. Si è deciso di valutare se le nostre retribuzioni siano in line il *Living Wage* riportato nel sito web <https://wageindicator.org/salary/wages-in-context>: in particolare si è utilizzata come basi di confronto l'ultima tabella disponibile sul sito <https://wageindicator.org/salary/wages-in-context>.

Il presente documento contiene informazioni di proprietà del **L'Internazionale Soc. Coop.**

Tutte le informazioni ed i dati in esso contenuti non potranno essere pubblicate, copiate, divulgate o usate per fini diversi da quelli previsti da questo documento senza l'autorizzazione scritta da parte di un rappresentante ufficiale della Società.



Obiettivi

Obiettivo 2025	Azione	Tempi	Resp.le	Indicatore	Target
Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno della Cooperativa	Incontri e riunioni di informazione, formazione e sensibilizzazione di doveri dei lavoratori e del datore di lavoro e conseguenze delle mancanze	2025	RSA8000	N. Reclami relativi a orario di lavoro e retribuzione	0 Reclami

17 Sostenibilità

La sostenibilità è un principio fondamentale che guida le nostre azioni quotidiane e le decisioni della Cooperativa. Essa ci impegna a operare in un modo che soddisfi le esigenze del presente senza compromettere la capacità delle generazioni future di soddisfare le proprie.

Il nostro obiettivo è integrare pratiche sostenibili in tutte le aree della nostra attività, contribuendo positivamente all'ambiente, alla società e all'economia.

Responsabilità Sociale

La Cooperativa è impegnata a creare un impatto positivo sulle comunità in cui operiamo. Ciò include:

- **Sviluppo Comunitario:** Abbiamo destinato risorse a progetti locali che favoriscono l'istruzione e il benessere sociale, supportando iniziative per bambini e famiglie vulnerabili, di seguito indicate:

Data	Beneficiario	Causale	Importo
2023			
09/03/2023	AUSER APS ALTAMURA	Sponsorizzazione per la mostra "Giovani Donne in Arte"	1.000,00 €
10/06/2023	CIRIELLO GIUSEPPE	Pranzo sociale per soci ed invitati	7.000,00 €
25/09/2023	LEGA NAZIONALE DIFESA DEL CANE - ALTAMURA	Contributo	2.000,00 €
13/10/2023	ASSOCIAZIONE BASKET FASANO	Contributo per servizi pubblicitari relativi alle stagioni sportive 23/24 e 24/25 di pallacanestro	5.000,00 €
08/11/2023	CPA DOP-CONSORZIO PER LA VALORIZZAZIONE E LA TUTELA DEL PANE DI ALTAMURA	Sponsorizzazione per l'evento Giornata Mondiale del Pane ad Altamura	1.000,00 €

Il presente documento contiene informazioni di proprietà del **L'Internazionale Soc. Coop.**

Tutte le informazioni ed i dati in esso contenuti non potranno essere pubblicate, copiate, divulgate o usate per fini diversi da quelli previsti da questo documento senza l'autorizzazione scritta da parte di un rappresentante ufficiale della Società.



Data	Beneficiario	Causale	Importo
2024			
08/02/2024	LICEO SCIENTIFICO FEDERICO II DI SVEVIA - ALTAMURA	Sponsorizzazione per progetto della settimana internazionale dei giovani e treno della memoria 2023/2024	1.500,00 €
23/02/2024	GIANNI MERCADANTE (Scrittore)	Sponsorizzazione acquisto copie libro "Altamura, Palazzi Nobiliari"	1.250,00 €
27/02/2024	FIDELIO SRL (società di produzione cinematografica e audiovisiva)	Sponsorizzazione per lo spettacolo "E' fatto giorno" presso il Teatro comunale Mercadante di Altamura (BA) del 29/02/2024	2.000,00 €
17/06/2024	ASSOCIAZIONE CULTURALE LE TRACCE	Sponsorizzazione evento "October Jazz 2024" presso il Teatro comunale Mercadante di Altamura (BA) del 4-11-18-25/10/2024	1.000,00 €
22/06/2024	CIRIELLO GIUSEPPE (Ristorante)	Pranzo sociale per soci e famiglie	8.200,00 €
09/10/2024	CONSORZIO PER LA TUTELA E LA VALORIZZAZIONE DEL PANE DI ALTAMURA DOP	Contributo manifestazione giornata mondiale del Pane 2024	610,00 €
31/10/2024	LEGA DEL CANE ALTAMURA	Contributo anno 2024	2.000,00 €
23/11/2024	INTESA SANPAOLO ASSICURA	Premio annuo RC Ambientale (aziendale)	5.097,20 €
11/12/2024	FABERN SRL	Acquisto stenna di Natale per dipendenti	18.717,30 €

- **Parità e Inclusione:** Siamo attivamente impegnati a promuovere la diversità e l'inclusione all'interno della nostra forza lavoro, con l'obiettivo di implementare programmi che garantiscono opportunità uguali per tutti.
- **Salute e Sicurezza:** La sicurezza e il benessere dei nostri dipendenti sono una priorità. Abbiamo migliorato i nostri protocolli di salute e sicurezza, riducendo gli infortuni sul lavoro e ponendoci come obiettivo quello di portarli a zero.

Incoraggiamo l'innovazione e la crescita sostenibile attraverso:

- **Pratiche Commerciali Sostenibili:** Collaboriamo con fornitori che condividono i nostri valori di sostenibilità, promuovendo un approccio etico lungo tutta la nostra catena di approvvigionamento.

Il presente documento contiene informazioni di proprietà del **L'Internazionale Soc. Coop.**

Tutte le informazioni ed i dati in esso contenuti non potranno essere pubblicate, copiate, divulgate o usate per fini diversi da quelli previsti da questo documento senza l'autorizzazione scritta da parte di un rappresentante ufficiale della Società.



- **Investimenti Responsabili:** Siamo impegnati a investire in pratiche e tecnologie che hanno un impatto positivo sull'ambiente e sulla società, contribuendo a un'economia globale più sostenibile.



18 Sistema di Gestione

L'Internazionale si è dotata di un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA8000:2014. Tra i primi passaggi effettuati vi è stata la costituzione del **Social Performance Team**, di cui fa parte la **Direzione**, i **Rappresentanti dei Lavoratori SA 8000**, individuati tramite elezione per alzata di mano da parte dei lavoratori, i rappresentanti RLS e il rappresentante della Direzione.

Sono state pianificate per il 2024 le continue attività di monitoraggio sull'applicazione dei requisiti della norma e delle disposizioni del sistema di gestione.

L'Internazionale non ha individuato fornitori critici. Ai fornitori "non critici" è stata inviata una lettera di adesione ai principi SA 8000.

La formazione dei lavoratori per i lavoratori è iniziata ma ancora deve essere completato.

L'Internazionale ha redatto un piano fornitori e un questionario di autovalutazione del fornitore trasmesso nel 2024.

È stata diffusa tra i lavoratori e pubblicata sul sito della Cooperativa la procedura per il whistleblowing. Nel corso dell'anno, tuttavia, fatta eccezione per le richieste relative a informazioni sulle buste paga delle quali non si tiene registrazione, non sono pervenuti reclami, né segnalazioni o suggerimenti.

Obiettivi

Obiettivo 2025	Azione	Tempi	Resp.le	Indicatore	Target
Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno della Cooperativa	Completamento dell'attuazione del programma di formazione del personale interno in ambito SA8000	2025	RSA8000	N dipendenti formati/N. dipendenti	1

Il presente documento contiene informazioni di proprietà del **L'Internazionale Soc. Coop.**

Tutte le informazioni ed i dati in esso contenuti non potranno essere pubblicate, copiate, divulgate o usate per fini diversi da quelli previsti da questo documento senza l'autorizzazione scritta da parte di un rappresentante ufficiale della Società.



Miglioramento dei rapporti con gli altri stakeholders aziendali (clienti, fornitori, istituzioni)	Aggiornamento continuo del bilancio SA8000 e diffusione dello stesso	2025	RSA8000	n.a.	n.a.
---	--	------	---------	------	------

19 Conclusione

Nel nostro bilancio sociale, la sostenibilità non è solo un obiettivo, ma una responsabilità che ci assumiamo con serietà. Continueremo a monitorare e migliorare le nostre pratiche e i nostri obiettivi, contribuendo a un futuro più sostenibile per tutti.

Riteniamo che il nostro impegno verso la sostenibilità non solo migliori la nostra reputazione, ma crei anche valore a lungo termine per i nostri stakeholder.

La nostra missione è chiara: **agire oggi per un domani sostenibile.**

ALLEGATI

- **Allegato 1 – Iniziative sponsor 2023**
- **Allegato 2 – Iniziative sponsor 2024**

Firme

Il presente Bilancio Sociale è stato approvato in data 07/03/2025.

LA DIREZIONE (Rag. Francesco Cornacchia)

IL RESP. DEL SISTEMA DI GESTIONE SA8000 (Ing. Antonio Ninivaggi)

IL RESPONSABILE DEI LAVORATORI SA8000 (Sig.ra Anna Teresa Iurino)

RLS (Sig. Nicola Ninivaggi)

Il presente documento contiene informazioni di proprietà del **L'Internazionale Soc. Coop.**

Tutte le informazioni ed i dati in esso contenuti non potranno essere pubblicate, copiate, divulgate o usate per fini diversi da quelli previsti da questo documento senza l'autorizzazione scritta da parte di un rappresentante ufficiale della Società.