



Helios

cooperativa •• sociale

Bilancio SA 8000

anno 2022



UNI EN ISO 9001:2015



SISTEMA DI GESTIONE
QUALITA' CERTIFICATO

Indice

Identità Aziendale

- Chi siamo 1
- Vision, Mission, Valori di Riferimento 2
- La politica aziendale 4
- Obiettivi ed Impegni 4
- Organigramma 6
- Profilo della Cooperativa 7
- La mappa degli stakeholder 8

Rapporto SA 8000

- I requisiti della norma 10
- Sistema di Gestione 18
- Obiettivi 2023 20

Identità aziendale



Chi siamo

Helios nasce nel dicembre 2017 dalla fusione tra le cooperative sociali Cultura e Lavoro e Oasi Sport Libertas, cooperative che hanno operato nel territorio della Provincia di Terni fin dagli anni ottanta. La cooperativa si connota come impresa non profit, espressione della società civile organizzata che si pone tra Stato e mercato, con progetti ed interventi che coniugano insieme flessibilità, economicità, efficacia e qualità e li integrano del valore aggiunto costituito dall'attenzione alla persona, sia come destinatario dei servizi offerti, sia come lavoratore.

Helios, infatti, orienta il suo impegno al miglioramento della qualità della vita dei cittadini del suo territorio e alla diffusione del principio di centralità della persona nel lavoro e nella società.

La cooperativa si configura:

come impresa di servizi sociali, sanitari ed educativi in cui trovano sintesi e traduzione concreta i valori e i diritti della persona;

come soggetto qualificato della comunità per la progettazione e realizzazione di interventi efficaci in risposta alle mutevoli forme di disagio e di emarginazione.

La cooperativa ha come oggetto: - la risposta ai bisogni delle persone socialmente svantaggiate quali disabili fisici e psichici, minori a rischio di emarginazione sociale, anziani, extracomunitari, tossicodipendenti, persone senza fissa dimora e in condizioni esistenziali di povertà estrema – la risposta ai bisogni educativi, formativi, culturali e ricreativi dei minori e degli adulti.

In relazione a ciò la cooperativa gestisce: - attività e servizi di assistenza, riabilitazione, socializzazione, accoglienza, animazione, sostegno e accompagnamento rivolti a persone disabili presso centri diurni, semiresidenziali e residenziali, scuole, a domicilio o in altre strutture; - Centri educativi ed aggregativi per minori; - Asili nido e Centri educativi per bambini e famiglie; - Attività di formazione, riqualificazione, aggiornamento, orientamento-inserimento lavorativo e consulenza; - Educativa di strada; - Attività di trasporto; - Attività di sensibilizzazione ed animazione della comunità locale entro cui opera.

Le suddette attività sono svolte sia in forma diretta che in appalto e/o convenzione con enti Pubblici e Privati.

HELIOS è iscritta all'Albo Regionale delle Cooperative Sociali al n. 1 Sez. A (art. 2- comma 2, lettera a- L.R. n. 9/2005) e al RUNTS (Registro Unico Nazionale del Terzo Settore) con nr repertorio 3867 dal 21/03/2022.

Dall'ottobre 2000 la cooperativa è iscritta alla prima sezione del registro delle associazioni e degli enti che svolgono attività a favore degli immigrati con il N° di iscrizione A/49/2000/TR (art. 54 del Decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1999, n. 394).

È socia:

- delle ACLI
- di IRECOOP, agenzia formativa accreditata presso la Regione Umbria
- della Banca Etica
- di L@bor srl

Aderisce:

- alla Confcooperative –Federsolidarietà
- al CNCA – Coordinamento Nazionale Comunità di Accoglienza
- Associazione Noità
- al Forum del Terzo Settore.

È convenzionata con numerose Università per lo svolgimento di tirocini formativi pre e post lauream.

La Cooperativa è Agenzia Formativa Accreditata presso la Regione Umbria.

Helios società cooperativa sociale

Vision, Mission, Valori Aziendali

Vision

Helios vuole essere soggetto attivo per la cura dei bisogni delle persone e per la crescita della qualità della vita, del capitale sociale e della cultura della solidarietà nel territorio della provincia di Terni.

Mission

La società cooperativa sociale Helios è una impresa sociale espressione della società civile organizzata ternana. La cooperativa opera nel mercato di qualità sociale con progetti ed interventi ispirati alla flessibilità, all'economicità, all'efficacia e alla qualità. La cooperativa si configura: come impresa di servizi sociali, sanitari ed educativi in cui trovano sintesi e traduzione concreta i valori e i diritti della persona;

come soggetto qualificato della comunità per la progettazione e realizzazione di interventi efficaci in risposta alle mutevoli forme di disagio e di emarginazione.

Valori di Riferimento

La Società Cooperativa Sociale Helios, ispirandosi ai "Principi della Cooperazione" della ICA (Alleanza Cooperativa Internazionale) e al Codice dei Comportamenti Imprenditoriali, della Qualità Cooperativa e della Vita Associativa di Confcooperative- Federsolidarietà, **INDIVIDUA** questi valori di riferimento:



Sostenibilità ed Efficacia sono elementi costitutivi e determinanti del contributo della nostra cooperativa al benessere della comunità locale. Azioni sostenibili ed efficaci richiedono un investimento costante di risorse, non solo di natura monetaria, da impiegare in attività di formazione e di aggiornamento, in occasioni di incontro comunitario e di interscambio costante di esperienze, aspirazioni, idee progettuali. Con questo approccio possiamo consolidare la nostra identità ed accrescere la nostra reputazione, esaltare il nostro impegno costante per la nostra professionalizzazione, la nostra specializzazione, la cura dei processi che attuiamo, la credibilità della nostra esperienza di impresa e di comunità di lavoro.

Cultura e Condivisione sono valori originari della nostra esperienza cooperativa. Nella nostra attività quotidiana le competenze e le abilità individuali si fondono e si arricchiscono nell'azione comune e coordinata e nelle relazioni che sviluppiamo con i nostri interlocutori. Il costante riconoscimento esterno della qualità che costituiscono il nostro capitale sociale ci spinge a conoscere e sviluppare questo patrimonio valoriale attraverso uno scambio continuo, leale e plastico con tutti gli attori sociali ed economici del nostro territorio. Per realizzare questa opera di fertilizzazione fissiamo riferimenti certi nel rispetto delle regole, nell'obbligo morale di assumere le nostre responsabilità, nell'impegno al mantenimento e alla crescita dei nostri standard di qualità.

Solidarietà e Prossimità sono i sentimenti per i quali nasce Helios. L'essere cooperativa sociale non può prescindere da questi valori, dall'essere insieme, uniti, lavorare e portare avanti idee comuni per il bene di tutti. Solidarietà e Prossimità significano per noi svolgere le nostre attività sul territorio facendo sì che i cambiamenti temporali e sociali rispettino comunque le specificità delle persone, delle loro famiglie e della comunità tutta. Creare uguaglianza nella diversità è uno dei nostri obiettivi fondamentali, perseguito attraverso la massima cura della persona, con motivazione e professionalità. Per questo, è importante non trascurare mai tutti gli aspetti che riguardano sia gli utenti che gli organi istituzionali, in modo tale da stabilire una fitta e salda rete relazionale, perchè una solidarietà che non è prossima è una solidarietà sterile.

Inclusione e Integrazione rappresentano, allo stesso tempo, i riferimenti per lo stile e per gli effetti di ciò che facciamo. La cooperativa nasce e cresce come esperienza di inclusione: è stata ed è tuttora luogo per l'espressione delle abilità di quanti ad essa danno forma e di quanti la incontrano nel proprio percorso di vita. Le relazioni che sviluppiamo insieme sono l'origine delle varie forme di integrazione coltivate attraverso le nostre attività quotidiane. Queste attitudini, radicate nella nostra comunità di lavoro, ci consentono di vedere riconosciute, dai nostri interlocutori istituzionali, la qualità e l'originalità dei nostri apporti per la costituzione del welfare locale.

Democrazia e Partecipazione senza democrazia non c'è partecipazione, senza partecipazione non c'è democrazia. Siamo nati ed abbiamo sviluppato una identità democratica, partecipativa, cooperativa. Questi archetipi rappresentano oggi più che mai una risorsa fondamentale di tutto il nostro sistema.

La nostra cooperativa è un patrimonio che noi abbiamo accresciuto nel tempo e abbiamo messo a rendimento del bene comune, dell'interesse generale della comunità nella quale viviamo. In questo senso rappresentiamo una grande risorsa ed una potenzialità. Da noi possono e devono partire nuove prassi per un'economia che sia sempre più terreno di partecipazione e di democrazia, nuove e consolidate prassi di sussidiarietà, nuove idee e pratiche per sistemi di welfare capaci di generare democrazia, partecipazione, inclusione. In questa direzione dobbiamo accrescere la nostra capacità partecipativa. Ciò significa immaginare una governance partecipata e insieme espressione di competenze e di autorevolezza e promuovere forme più intense di partecipazione diretta dei cittadini nelle nostre imprese. Noi non dobbiamo limitarci a produrre servizi, ma dobbiamo far sì che essi rappresentino, attraverso modi di produzione partecipati dagli utenti e dagli altri cittadini, un modo di partecipazione alla vita pubblica.

Politica Aziendale

HELIOS Società Cooperativa Sociale orienta il suo impegno al miglioramento della qualità della vita dei cittadini del suo territorio e alla diffusione del principio di centralità della persona nel lavoro e nella società. Per svolgere questa sua missione partecipa responsabilmente e con competenza alla vita della comunità; mantiene un rapporto attivo, franco e paritetico con gli altri attori delle politiche sociali, ed è sempre presente nei luoghi dove si decide la politica sociale della città; la sua posizione non è mai quella di attore passivo ma la sua opera è sempre orientata a stimolare il miglioramento delle risposte, la sperimentazione e l'innovazione, con una forte attenzione allo sviluppo della cultura sociale e cooperativa.

In questa ottica HELIOS assume come prioritaria l'apertura al dialogo con i diversi stakeholders per la definizione di strategie aziendali capaci di armonizzare i bisogni e le aspettative dei portatori di interesse con gli obiettivi aziendali, promuovendo la loro partecipazione alla costruzione della politica e confrontandosi in modo continuo con le loro percezioni.

HELIOS afferma che il principio di legalità e il rispetto pieno delle normative vigenti sono presupposto inemendabile di ogni strategia o determinazione connessa alla propria attività. Allo stesso modo, la cooperativa assume l'impegno di rispettare il Codice Etico della Cooperazione Sociale di Federsolidarietà e le convenzioni e le raccomandazioni internazionali, incluse le risoluzioni di organismi quali l'ILO - International Labour Organisation - e l'ONU - United Nations Organization -, nonché di promuovere ogni azione volta a favorire l'affermazione e la diffusione di una cultura manageriale ampiamente condivisa, orientata al superamento di ogni forma di sfruttamento, emarginazione e discriminazione sui luoghi di lavoro.

HELIOS vuole essere portatrice e promotrice di valori etici; per questo ha adottato un sistema di gestione aziendale certificato in base alle norme volontarie di riferimento in materia di qualità e di responsabilità sociale. L'efficacia del Sistema di Gestione, ispirato alle norme ISO 9001:2015 e SA 8000:2014, al SAI (<http://www.sa-intl.org> - info@sa-intl.org), al SAAS (<http://www.saasaccreditation.org/> - saas@saasaccreditation.org), al SGS (<http://www.sgsgroup.it>, sa8000@sgs.com), si misurerà nella capacità dello strumento di garantire la rispondenza delle attività e dei risultati:

- alle esigenze e alle aspettative degli stakeholders;
- al conseguimento degli obiettivi prefissati di sostenibilità economico-finanziaria delle attività di gestione;
- al rispetto pieno e puntuale della legge;
- all'esercizio di un ruolo sempre più attivo e propositivo nel sistema di welfare locale.

Qualora HELIOS dovesse attivare nuovi servizi potenzialmente idonei all'impiego di giovani lavoratori o incidentalmente suscettibili dell'impiego di minori essa si conforma al dettato del punto 1.3 della norma SA8000:2014. In particolare:

- viene attivata la Procedura "Azione di rimedio Bambini lavoratori" se sono trovati minori al lavoro o quando si rivolgono alla cooperativa minori in cerca di lavoro;
- viene attivata la "Procedura valutazione giovane lavoratore" se il giovane lavoratore è soggetto alle normative sull'istruzione obbligatoria, a condizione che sia al di fuori dell'orario scolastico; il totale delle ore di trasporto (da e per luogo di lavoro e scuola), quelle dedicate alla scuola e al lavoro non eccedano le 10 ore complessive al giorno; in nessun caso lavori più di 8 ore al giorno; non lavori nelle ore notturne.

Obiettivi ed impegni

Gli obiettivi attraverso i quali la Direzione di HELIOS ritiene di poter perseguire la missione aziendale si riassumono nei seguenti:

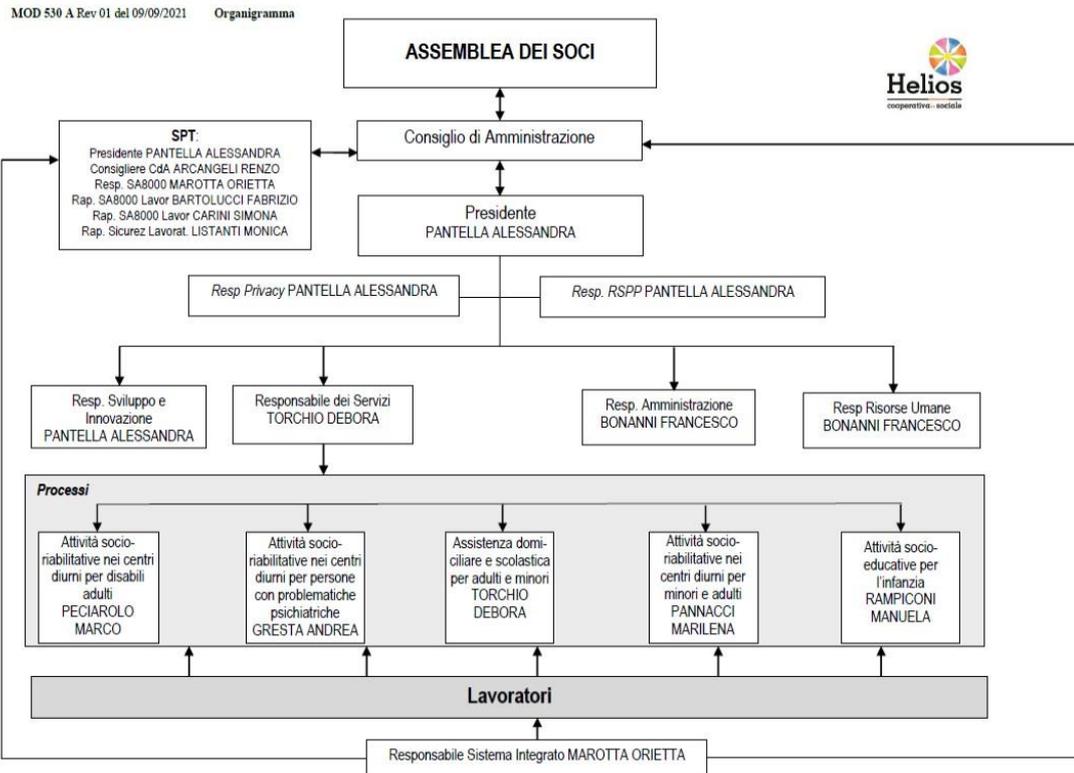
- realizzare un'organizzazione sempre più efficiente ed efficace, attraverso la chiarificazione dei ruoli e delle responsabilità, lo sviluppo di crescenti sinergie fra le funzioni aziendali, la garanzia del pieno

rispetto dell'identità personale e professionale;

- garantire il pieno rispetto dell'identità personale e professionale di ogni lavoratore e collaboratore in ogni rapporto con l'organizzazione e con gli altri lavoratori, a partire dalla rimozione di ogni condizione reale o potenziale di discriminazione in base a razza, origine nazionale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, affiliazione sindacale, opinioni politiche, età e qualsiasi altra condizione che possa dare origine a discriminazione;
- assumere una visione ampia del concetto di soddisfazione dell'utente, così da favorire l'esercizio pieno dei diritti a tutti i cittadini ed in particolare alle persone con difficoltà; allo scopo HELIOS si impegna a promuovere l'accesso alle informazioni e ai servizi anche attraverso la personalizzazione delle prestazioni;
- assumere lo sviluppo del capitale umano come aspetto primario ed indefettibile della gestione delle risorse umane, attraverso una gestione dei tempi e dei modi di lavoro e dei percorsi di sviluppo delle competenze non orientati esclusivamente sulle esigenze della organizzazione;
- garantire trasparenza e certezza del flusso informativo che permetta a ciascuno di essere consapevole del contributo delle proprie attività al raggiungimento degli obiettivi;
- garantire la progettazione e l'erogazione del servizio nei tempi e nei modi richiesti dal committente, raggiungendo i risultati necessari all'utente, anche attraverso il coinvolgimento degli stessi in tutte le fasi del processo;
- garantire il pieno rispetto dell'identità di ogni utente, attraverso la tutela della sicurezza e della riservatezza e la prevenzione di ogni forma di discriminazione;
- allargare i rapporti e le collaborazioni con le altre cooperative, i consorzi e gli altri soggetti del Terzo Settore, finalizzandoli, in particolare, allo sviluppo della responsabilità sociale nel territorio fra gli attori economici ed istituzionali;
- promuovere lo sviluppo della cultura e della pratica dei principi di responsabilità sociale presso i fornitori ed ogni altro interlocutore aziendale attraverso una adeguata sensibilizzazione e qualificazione;
- realizzare il monitoraggio costante delle prestazioni e dei risultati, della soddisfazione del personale e degli altri stakeholders, misurando il raggiungimento degli obiettivi attraverso gli indicatori definiti, al fine di garantire il miglioramento continuo.

La Direzione, attraverso il Riesame del Sistema Integrato Qualità ed Etica, si impegna: a valutare periodicamente l'adeguatezza della presente politica e il livello di attuazione degli obiettivi connessi, verificandone sistematicamente l'efficacia; a pianificare le azioni atte a migliorare servizi e processi; a mettere a disposizione le risorse necessarie al perseguimento di politiche ed obiettivi.

Organigramma



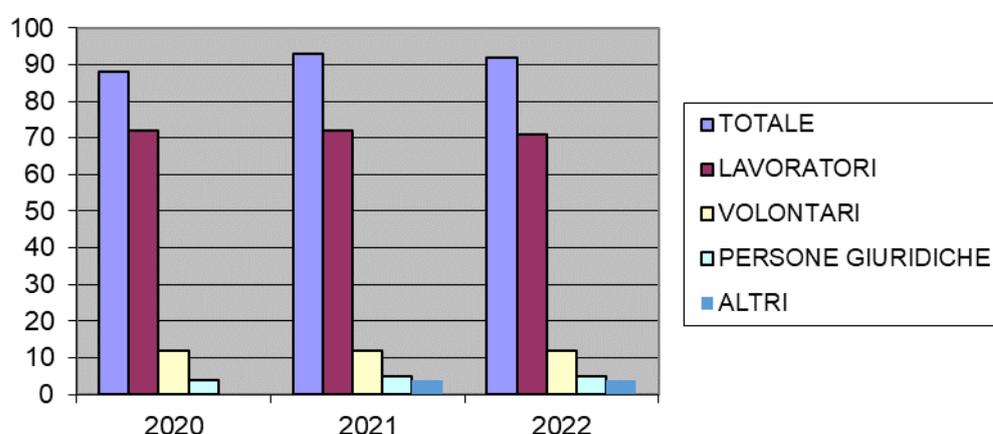
Profilo della cooperativa

Al 31 dicembre 2022 la cooperativa conta 92 soci di cui 71 soci lavoratori, 4 soci non lavoratori, 12 soci volontari e 5 enti con personalità giuridica.

Soci: classificazione per categoria

	totale	lavoratori	volontari	altri soci	persone giuridiche
2020	88	72	12	0	4
2021	93	72	12	4	5
2022	92	71	12	4	5

Soci: classificazione per categoria



La Cooperativa conferma la tendenza all'instaurazione di rapporti lavorativi stabili, sia in considerazione delle forme contrattuali applicate, sia per la durata media dei rapporti stessi.

	totale forza lavoro	soci lavoratori e dipendenti	non dipendenti (p.iva)
2020	92	85	7
2021	91	86	5
2022	91	87	4

La marcata stabilità dei rapporti lavorativi, che caratterizza la cooperativa Helios, emerge dal dato di anzianità di servizio media che, nel 2022, è pari a 9 anni e 6 mesi e anche da un consistente gruppo di lavoratori che vanta più di 20 anni di anzianità di servizio:

	totale	meno di 1 anno	da 1 a 5 anni	da 6 a 10 anni	da 11 a 20 anni	oltre 20 anni
2022	91	7	17	2	19	46

L'età media dei lavoratori di Helios, con le immissioni di alcuni giovani soci lavoratori e con l'ingresso di alcuni dipendenti è costante, diventando di 43 anni e 1 mese.

Forza lavoro: età media	
Anno	Età media
2020	36 anni e 11 mesi
2021	43 anni e 11 mesi
2022	43 anni e 1 mese

Nella compagine sociale sono presenti laureati in psicologia, sociologia, scienze dell'educazione, scienze politiche, scienze motorie, scienze della formazione e lingue; personale laureando o diplomato, personale con diploma di assistente sociale, operatori socio-sanitari e socio-assistenziali, personale con la qualifica regionale di Animatore Sociale e di educatore professionale socio-pedagogico.

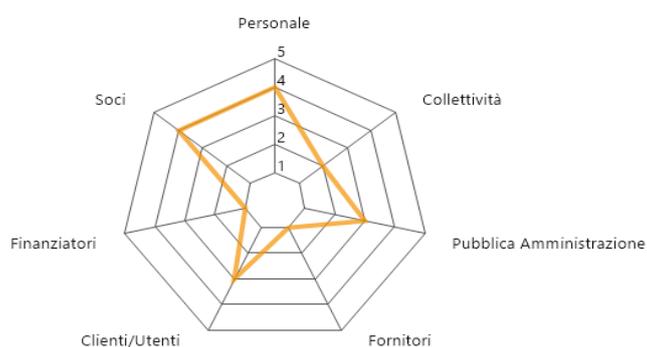
Forza lavoro: classificazione per titolo di studio			
	licenza media	diploma	laurea
2020	5	46	41
2021	4	49	38
2022	4	50	38

La Mappa degli Stakeholder

La Helios Società Cooperativa Sociale opera in continua interazione con altri soggetti i cui interessi sono più o meno strettamente connessi alle attività poste in essere dalla cooperativa. La politica di Responsabilità Sociale della Cooperativa si realizza nel contemperamento degli interessi legittimi di tutte le parti interessate con gli obiettivi di gestione fissati dal management aziendale (approccio multistakeholder ad una governance allargata dell'organizzazione). Diventa pertanto essenziale individuare composizione e consistenza delle varie classi omogenee di portatori di interesse, così da focalizzare intensità e direzione delle aspettative da conciliare.

A questo scopo, gli stakeholder vengono rappresentati secondo la classificazione per tipologia e per intensità di coinvolgimento con Helios.

Mappatura dei principali stakeholder



SCALA:

- 1 – Informazione
- 2 – Consultazione
- 3 – Co-progettazione
- 4 – Co-produzione
- 5 – Co-gestione

Tipologia di collaborazioni

Descrizione	Tipologia soggetto	Tipo di collaborazione	Forme di collaborazione
Cooperative sociali umbre	Cooperativa sociale	Altro	ATI, ATS, partnership su progetti
Cesvol Umbria	Organizzazione di volontariato	Altro	Partnership su progetti
Sistema ACLI regionale e provinciale	Associazione di promozione sociale	Altro	Associato
Libertas Umbria	Altri enti senza scopo di lucro	Altro	Partnership su progetti
Associazioni familiari/fruitori	Associazione di promozione sociale	Altro	ATS, partnership su progetti
Sindacati	Altro	Altro	ATS, partnership su progetti
ANCeSCAO Umbria	Associazione di promozione sociale	Altro	ATS, partnership su progetti
Università con sedi in Umbria, Lazio, Marche	Ente pubblico	Convenzione	ATS, partnership su progetti, tirocini, formazione, ricerca e sviluppo
CNCA	Organizzazione di volontariato	Altro	Associato
Forum Terzo Settore provinciale e regionale	Altro	Altro	Associato
Istituti scolastici zona sociale n. 10	Ente pubblico	Altro	ATS, partnership su progetti, tirocini, formazione
Sistema Confcooperative	Altro	Altro	Associato
Azienda UsUmbria2	Ente pubblico	Altro	Principale cliente, partnership su servizi e progetti
Comune di Terni	Ente pubblico	Altro	Cliente, partnership su servizi e progetti
Comuni zona sociale n. 10	Ente pubblico	Altro	Cliente, partnership su servizi e progetti
IRD Innovation Research Development	Imprese commerciali	Altro	Attività ricerca e sviluppo

Responsabilità Sociale



Rapporto SA8000 Anno 2022

Lavoro infantile

Requisito n°1 norma SA8000:2014. Altre norme di riferimento: Convenzione ILO n°138; Raccomandazione ILO n°146; Convenzione ILO n°182; D.lgs 345/99 e successive modificazioni; L 53/2003

Helios non ha mai utilizzato e non ammette l'utilizzo di minori e giovani lavoratori, nei suoi processi produttivi. Inoltre, per prevenire il fenomeno si è anche dotata di apposite procedure. Il lavoratore più giovane nel 2022 è una dipendente di 22 anni.

CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI PER CLASSI DI ETA'				
ANNO	<18	18-34	35-50	>50
2022	0	16	19	56

Verifica degli obiettivi 2022

	Obiettivo		Azione	Responsabile	Tempi	Indicatore
10.1	Sensibilizzazione e prevenzione sul tema del lavoro minorile	1	Partecipare ad iniziative pubbliche di sensibilizzazione sul tema del lavoro minorile coinvolgendo i nostri stakeholder	Direzione	Dicembre 2022	Numero incontri = 1
		Verif	Obiettivo raggiunto: partecipazione al Tavolo delle povertà del Comune di Terni			

Lavoro forzato o obbligato

Requisito n°2 norma SA8000:2014. Altre norme di riferimento: Convenzione ILO n°29; Raccomandazione ILO n°105

La natura cooperativa dell'impresa garantisce l'assoluta volontarietà della prestazione d'opera dei lavoratori. La Cooperativa non ha mai richiesto, per esigenze gestionali o di altro tipo, alcuna forma di prestito personale ai soci lavoratori.

Nel corso dell'anno 2022 la cooperativa ha concesso a 2 diversi soci i seguenti periodi di aspettativa non retribuita: 3 mesi per motivi personali e 2 mesi per motivi familiari.

La Cooperativa ha concesso l'anticipo sul Trattamento di Fine Rapporto maturato a 2 soci che ne hanno fatto richiesta per l'acquisto della casa.

ANTICIPAZIONI SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO		
ANNO	N° RICHIESTE	IMPORTO
2020	0	-
2021	2	EURO 30.000
2022	2	EURO 17.300

Verifica degli obiettivi 2022

	Obiettivo		Azione	Responsabil e	Tempi	Indicatore
10.2	Mantenimento del requisito: contrasto del lavoro obbligato	1	Effettuare incontri periodici del SPT	Presidente	Dicembre 2022	Numero incontri = 2
		Verif	<i>Obiettivo raggiunto: dagli incontri del SPT (del 15/04 e 27/10/2022) non sono emerse problematiche rispetto al requisito del lavoro obbligato</i>			
		2	Monitorare le condizioni di conformità allo standard SA8000 attraverso il numero di segnalazioni inerenti il requisito rappresentate dal personale della cooperativa con la Scheda Segnalazioni per il miglioramento	Direzione	Dicembre 2022	Numero di segnalazioni che richiedono azioni di rimedio = 0
		Verif	<i>Obiettivo raggiunto: numero segnalazioni = 0</i>			

Salute e Sicurezza

Requisito n°3 norma SA8000:2014. Altre norme di riferimento: Convenzione ILO n°155; Codice di Pratica ILO su HIV/AIDS e Il Mondo del Lavoro; D.Lgs. 81/2008.

La garanzia di un posto di lavoro adeguato, confortevole e conforme alle norme di sicurezza vigenti, fa sì che la cooperativa collochi con forza la sicurezza al centro delle attività aziendali.

La Cooperativa dall'anno 2016 ha provveduto ad iscrivere tutti i lavoratori al Fondo Sanitario Integrativo Cooperazione Salute, fornendo tempestivamente tutte le informazioni necessarie e i relativi aggiornamenti per poterne usufruire.

ANDAMENTO STORICO INFORTUNI							
ANNO	N° INFORTUNI	PARTE INTERESSATA	TIPOLOGIA	MODALITA'	ESITI	GIORNI LAVORO PERSI	TOT. GIORNI LAVORO PERSI
2020	0						
2021	6	Polso destro	Trauma contusivo	In itinere	nessuno	19	176
		Anca destra	Trauma contusivo	Sul lavoro	nessuno	33	
		Caviglia destra	Trauma distorsivo	Sul lavoro	nessuno	49	
		Ginocchio destro	Trauma distorsivo	Sul lavoro	nessuno	19	
		Occhio sinistro	Trauma	Sul lavoro	nessuno	5	
		V dito mano destra	Frattura	Sul lavoro	nessuno	51	
2022	2	Rachide cervicale scapola destra e braccio	Trauma da contraccollo	Sul lavoro	nessuno	48	85
		Avampiede sinistro	Trauma contusivo	Sul lavoro	nessuno	37	

Nell'anno 2022, anche grazie alle misure di sicurezza messe in atto dalla cooperativa, si riscontra una sensibile riduzione degli infortuni.

In osservanza degli adempimenti previsti dal D.Lgs. 81/08, la Cooperativa ha provveduto a far sottoporre a visita medica periodica gli operatori dei servizi.

La cooperativa ha inoltre provveduto alla messa in opera delle misure di abbattimento del livello di rischio "stress lavoro-correlato" nell'ambito di aggiornamento del piano di sicurezza aziendale.

Nel corso dei colloqui di avviamento al lavoro dei lavoratori neoassunti, è stato consegnato a ciascuno il Manuale Operativo Aziendale riportante le prescrizioni aziendali di sicurezza, di emergenza e di evacuazione.

Verifica degli obiettivi 2022

	Obiettivo		Azione	Responsabile	Tempi	Indicatore	
10.3	Mantenimento del requisito: Salute e sicurezza	1	Effettuare incontri periodici del Comitato di salute e sicurezza (SPT)	Direzione	Dicembre 2022	Numero incontri = 2	
		Verif	<i>Obiettivo raggiunto: dagli incontri del SPT (del 15/04 e 27/10/2022) non sono emerse problematiche rispetto al requisito del lavoro obbligato</i>				
		2	Monitorare le condizioni di conformità allo standard SA8000 attraverso il numero di segnalazioni inerenti il requisito rappresentate dal personale della cooperativa con la Scheda Segnalazioni per il miglioramento	Direzione	Dicembre 2022	Numero di segnalazioni che richiedono azioni di rimedio = 0	
		Verif	<i>Obiettivo raggiunto: numero segnalazioni = 0</i>				

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Requisito n°4 norma SA8000:2014. Altre norme di riferimento: Convenzioni ILO n°87, n°135, n° 98; Legge 300/70 e successive modificazioni

Helios rispetta il diritto dei propri lavoratori alla libera associazione ed adesione a sindacati. I contratti di lavoro atipici sono essenzialmente attivati solo in ragione di specifiche esigenze dei lavoratori. In nessun caso la cooperativa ha utilizzato tali contratti come strumenti per la limitazione dei diritti dei propri lavoratori: nessun contratto 1tipico, a termine o a tempo indeterminato è stato mai trasformato in contratto a progetto, consulenza o altro contratto non tipico.

Al 31/12/2022 la cooperativa conta 75 lavoratori con contratto a tempo indeterminato e 12 lavoratori dipendenti a contratto determinato.

LAVORATORI ADERENTI AI SINDACATI						
ANNO	CGIL	UIL	CISL	FIALS	Altri	TOTALE
2020	6	2	1	1	0	10
2021	6	2	1	1	0	10
2022	6	3	1	1	0	11

Verifica degli obiettivi 2022

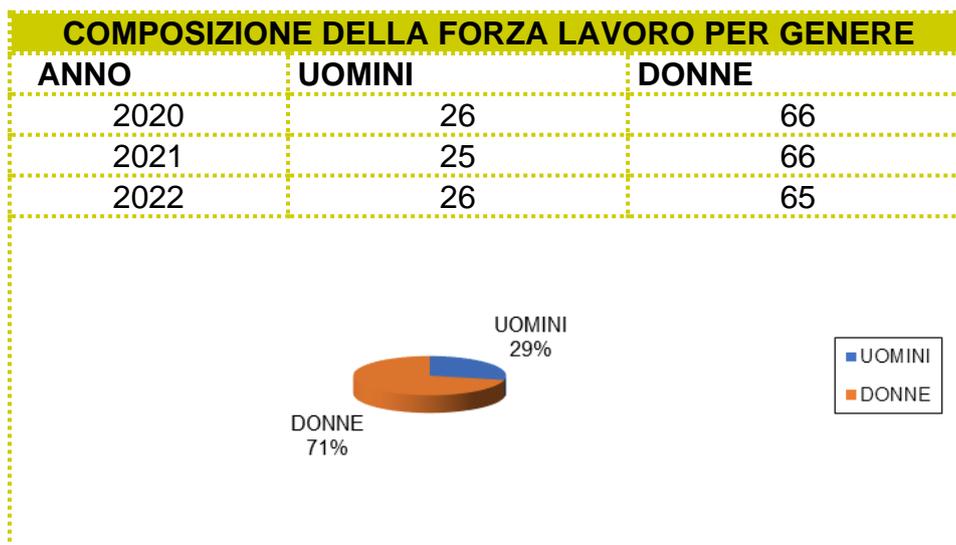
	Obiettivo		Azione	Responsabile	Tempi	Indicatore	
10.4	Mantenimento del requisito: Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	1	Effettuare incontri periodici del SPT	Presidente	Dicembre 2022	Numero incontri = 2	
		Verif	<i>Obiettivo raggiunto: dagli incontri del SPT (del 15/04 e 27/10/2022) non sono emerse problematiche rispetto al requisito del lavoro obbligato</i>				
		2	Monitorare le condizioni di conformità allo standard SA8000 attraverso il numero degli iscritti ai Sindacati tra il personale della cooperativa	Direzione	Dicembre 2022	Numero degli iscritti ai Sindacati	
		Verif	<i>Obiettivo raggiunto: numero di iscritti ai Sindacati = 11 (+1 rispetto al 2021).</i>				

Discriminazione

Requisito n°5 norma SA8000:2014. Altre norme di riferimento: Convenzioni ILO n°111, n°100, n° 159, n°169, n°177, n°183; Patto Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali; Convenzione delle Nazioni Unite sull'Eliminazione di tutte le Forme di Discriminazione Razziale.

Helios Società Cooperativa Sociale garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione da parte di dirigenti o colleghi di lavoro; al contrario, promuove e attua politiche volte al rispetto dell'integralità delle singole dimensioni personali, all'interno di un più ampio approccio di promozione delle differenti sensibilità ed abilità che sostanzia e qualifica il servizio personalizzato agli utenti. Il rapporto di lavoro è integralmente regolato secondo le indicazioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale delle Cooperative Sociali del triennio 2017/2019 del 21/05/2019. Il nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire.

L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle contingenti necessità aziendali, delle prospettive di sviluppo delle attività della cooperativa e dei percorsi di carriera del lavoratore. Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute e sicurezza, responsabilità sociale, riservatezza dei dati personali ed ogni altra materia attinente l'esercizio di facoltà, di diritti e di responsabilità individuali. Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi. Ogni lavoratore può liberamente scegliere di aderire o meno alla cooperativa e tale opzione non influisce sulla sua posizione all'interno della azienda. Le assemblee dei soci sono aperte alla partecipazione attiva di ciascun lavoratore non socio, anche attraverso la facoltà di intervento e l'esercizio del voto a titolo consultivo.



L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi da parte di nessuno comportamenti offensivi delle loro condizioni, opinioni, orientamenti e ogni altro carattere della loro sfera personale.

La cooperativa è sempre stata caratterizzata per una prevalenza del genere femminile nella base associativa e fra i lavoratori.

Questo rapporto di composizione si riflette pienamente nella struttura dei quadri dirigenziali della società.

Al 31/12/2022 il CdA è rappresentato da 5 componenti, 3 uomini e 2 donne, tra le quali, la Presidente. Fra gli altri ruoli di responsabilità assegnati a donne sono da segnalare: la Responsabile del Sistema Integrato Qualità ed Etica, la Responsabile dei Servizi, la Responsabile Sviluppo e Innovazione, la Rappresentante Sicurezza dei Lavoratori, la Rappresentante SA 8000 dei Lavoratori; tre dei cinque responsabili dei processi. Le lavoratrici donne rientrate in servizio dopo congedi per maternità hanno sempre recuperato le mansioni e le responsabilità occupate prima dell'astensione dal servizio. La piena realizzazione personale è, per Helios, leva e complemento della realizzazione professionale dei suoi collaboratori. Alla fine del 2022 la cooperativa ha un dipendente e una collaboratrice di nazionalità non italiana. Questa situazione è dovuta esclusivamente all'effetto combinato di due fattori: la relativa scarsità di candidati non italiani fra i profili di potenziali collaboratori cui può attingere la cooperativa e la priorità che la direzione dà al consolidamento del rapporto con i lavoratori (soci e non soci) che fanno già parte della cooperativa; opzione, quest'ultima, testimoniata dal basso valore del turnover del personale.

A 5 anni dalla fusione tra le 2 cooperative il numero della forza lavoro è stabile rispetto all'anno precedente, ma con un lieve turnover poiché, in considerazione della complessa situazione lavorativa causata dalla pandemia, alcuni soci lavoratori hanno assunto incarichi presso la scuola pubblica.

TURNOVER DEI COLLABORATORI			
ANNO	SALDO	ASSUNZIONI	CESSAZIONI
		(soci, dipendenti, collaboratori)	(soci, dipendenti, collaboratori)
2020	0	9 (0 soci, 3 dip., 6 coll.)	9 (7 soci, 1 dip., 1 coll.)
2021	0	7 (0 soci, 7 dip., 0 coll.)	7 (4 soci, 3 dip., 0 coll.)
2022	0	6 (0 soci, 5 dip., 1 coll.)	6 (1 soci, 3 dip., 2 coll.)

Verifica degli obiettivi 2022

	Obiettivo		Azione	Responsabile	Tempi	Indicatore
10.5	Mantenimento del requisito: Discriminazione	1	Effettuare incontri periodici del SPT	Presidente	Dicembre 2022	Numero incontri = 2
		Verif	<i>Obiettivo raggiunto: dagli incontri del SPT (del 15/04 e 27/10/2022) non sono emerse problematiche rispetto al requisito del lavoro obbligato</i>			
		2	Monitorare le condizioni di conformità allo standard SA8000 attraverso il numero di segnalazioni inerenti il requisito, rappresentate dal personale della cooperativa con la Scheda Segnalazioni per il miglioramento	Direzione	Dicembre 2022	Numero di segnalazioni che richiedono azioni di rimedio = 0
		Verif	<i>Obiettivo raggiunto: numero segnalazioni = 0</i>			

Pratiche disciplinari

Requisito n°6 norma SA8000:2014. Altre norme di riferimento: Convenzioni ILO n°29, Legge 300/70 e successive modificazioni

La cooperativa non si è dotata di un codice disciplinare. La scelta trova giustificazione nel fatto che la prevenzione e la risoluzione dei conflitti interni è sempre stata affrontata con spirito cooperativo e metodo concertato. La valutazione della condotta ai fini della possibile irrogazione di provvedimenti disciplinari ha come unico riferimento l'art. 42 del CCNL di categoria. Nel 2022 non è stato adottato alcun tipo di pratica disciplinare.

PRATICHE DISCIPLINARI					
ANNO	Richiamo scritto	Multa	Sospensione	Licenziamento	TOTALE
2020	0	-	-	-	0
2021	-	-	-	-	0
2022	-	-	-	-	0

Verifica degli obiettivi 2022

	Obiettivo		Azione	Responsabile	Tempi	Indicatore
10.6	Mantenimento del requisito: Pratiche disciplinari	1	Effettuare incontri periodici del SPT	Presidente	Dicembre 2022	Numero incontri = 2
		Verif	<i>Obiettivo raggiunto: dagli incontri del SPT (del 15/04 e 27/10/2022) non sono emerse problematiche rispetto al requisito del lavoro obbligato</i>			
		2	Monitorare le condizioni di conformità allo standard SA8000 attraverso il numero di segnalazioni inerenti il requisito, rappresentate dal personale della cooperativa con la Scheda Segnalazioni per il miglioramento	Direzione	Dicembre 2022	Numero di segnalazioni che richiedono azioni di rimedio = 0
		Verif	<i>Obiettivo raggiunto: numero segnalazioni = 0</i>			

Orario di Lavoro

Requisito n°7 norma SA8000:2014. Altre norme di riferimento: Convenzioni ILO n°98, Convenzioni ILO n°1, Raccomandazione n°116, Legge 300/70 e successive modificazioni, CCNL coop sociali del triennio 2017/2019 del 21/05/2019.

La settimana lavorativa a norma di contratto consiste in 38 ore. La cooperativa favorisce la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei lavoratori attraverso la definizione di orari part-time, nonostante tale formula non risulti per l'impresa ottimale né sotto il profilo dell'efficienza economica, né per la gestione efficiente delle risorse umane. Al 31/12/2022 la cooperativa conta 15 lavoratori a tempo pieno e 72 a tempo parziale.

ANNO		SOCI	DIPENDENTI	TOTALE
2020	FULL TIME	16	0	16
	PART TIME	56	13	69
2021	FULL TIME	15	0	15
	PART TIME	57	14	71
2022	FULL TIME	15	0	15
	PART TIME	56	16	72

Anche in ragione della tipologia dei servizi prestati, che richiedono una puntuale pianificazione degli orari sulla base delle esigenze dell'utenza, la cooperativa non fa generalmente ricorso a lavoro straordinario, né a lavoro notturno o festivo. In condizioni particolari e scarsamente frequenti, quali ad esempio alcune attività extraterritoriali rivolte a utenti diversamente abili, il lavoro notturno e/o festivo degli operatori impegnati è riconosciuto secondo quanto previsto dal CCNL. L'orario di lavoro dei collaboratori è ripartito su 5 o 6 giorni alla settimana. La cooperativa non ha dipendenti distaccati presso altre aziende. Per ragioni di servizio, alcuni operatori svolgono la propria opera presso le sedi istituzionali demandate (USL Umbria 2, Comuni dell'ambito territoriale) anche in compresenza di operatori di altre cooperative sociali. Fra le attività esercitate vi sono anche le assistenze domiciliari diurne presso la residenza di utenti e assistenze scolastiche presso istituti didattici. Tali servizi sono effettuati sulla base di convenzioni con la locale USL Umbria 2, con il Comune di Terni e sono realizzate sulla base di piani di intervento coprogettati dalla Cooperativa e dall'istituzione committente.

Verifica degli obiettivi 2022

	Obiettivo		Azione	Responsabile	Tempi	Indicatore
10.7	Mantenimento del requisito: Orario di lavoro	1	Effettuare incontri periodici del SPT	Presidente	Dicembre 2022	Numero incontri = 2
		Verif	<i>Obiettivo raggiunto: dagli incontri del SPT (del 15/04 e 27/10/2022) non sono emerse problematiche rispetto al requisito del lavoro obbligato</i>			
		2	Monitorare le condizioni di conformità allo standard SA8000 attraverso il numero di segnalazioni inerenti il requisito, rappresentate dal personale della cooperativa con la Scheda Segnalazioni per il miglioramento	Direzione	Dicembre 2022	Numero di segnalazioni che richiedono azioni di rimedio = 0
		Verif	<i>Obiettivo raggiunto: numero segnalazioni = 0</i>			

Retribuzione

Requisito n°8 norma SA8000:2014. Altre norme di riferimento: Convenzioni ILO n°100, n°102, n°131, Legge 300/70 e successive modificazioni, CCNL coop. sociali triennio 2010/2012 rinnovo del 16/12/2011.

I lavoratori dipendenti di Helios sono tutti inquadrati e retribuiti in base al *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo Triennio 2017/2019* del 21 maggio 2019.

Le retribuzioni vengono erogate mensilmente attraverso accredito in conto corrente.

Verifica degli obiettivi 2022

	Obiettivo		Azione	Responsabile	Tempi	Indicatore
10.8	Mantenimento del requisito: Retribuzione	1	Effettuare incontri periodici del SPT	Presidente	Dicembre 2022	Numero incontri = 2
		Verif	<i>Obiettivo raggiunto: dagli incontri del SPT (del 15/04 e 27/10/2022) non sono emerse problematiche rispetto al requisito del lavoro obbligato</i>			
		2	Monitorare le condizioni di conformità allo standard SA8000 attraverso il numero di segnalazioni inerenti il requisito, rappresentate dal personale della cooperativa con la Scheda Segnalazioni per il miglioramento	Direzione	Dicembre 2022	Numero di segnalazioni che richiedono azioni di rimedio = 0
		Verif	<i>Obiettivo raggiunto: numero segnalazioni = 0</i>			

Sistema di Gestione

Requisito n°9 norma SA 8000:2014

Politica

È confermata la validità della Politica Aziendale, revisionata sulla base delle integrazioni previste dall'aggiornamento della norma SA8000:2014 e approvata dal Consiglio di Amministrazione del 31 maggio 2018.

Riesame della Direzione

Nel mese di marzo 2023 è stato effettuato il riesame, attraverso il quale sono stati fissati gli obiettivi SA8000 per il 2023. Dall'analisi dei rischi, effettuata per tutti i requisiti previsti dalla norma SA8000, non sono risultate criticità.

Rappresentanti dell'azienda

Le figure previste dall'aggiornamento della norma SA8000:2014 che costituiscono il **Social Performance Team** e il **Comitato per la salute e la sicurezza** sono state elette dai lavoratori della Cooperativa Helios nella riunione del 26 maggio 2018, Fabrizio Bartolucci è *Rappresentante SA 8000 per i Lavoratori* oltre che *Rappresentante Sindacale*, Simona Carini è *Rappresentante SA 8000 per i Lavoratori*, Monica Listanti è *Rappresentante Sicurezza Lavoratori*; mentre sono state nominate dal Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 31 maggio 2018, Alessandra Pantella è *Presidente Senior Management*, Renzo Arcangeli è *Consigliere d'Amministrazione* e Orietta Marotta *Rappresentante SA 8000 per la Direzione*.

Controllo dei fornitori

La cooperativa ha continuato ad applicare la procedura di gestione e qualificazione dei fornitori, che prevede un impegno formale degli stessi al rispetto dei principi etici e dei requisiti alla base della norma SA8000 da sottoscrivere contestualmente alla definizione della commissione di fornitura. Per il monitoraggio continuo dei fornitori la cooperativa continua ad avvalersi di un sistema di rilevazione e valutazione dei profili eticamente critici, tenendo conto delle caratteristiche dimensionali e del settore di attività di ciascun fornitore esaminato, utilizzando come benchmark i dati sulla rischiosità per infortuni rilevati dall'INAIL. Alla fine del 2022 risultano 12 fornitori qualificati suddivisi in tre categorie: materiali strategici, servizi e consulenze. È da sottolineare che, a causa della perdurante crisi economica, gli approvvigionamenti risultano sempre più cospicui e limitati soprattutto a forniture di servizi essenziali e ancor meno a forniture di materiali strategici. Nel corso dell'anno è stato revisionato l'elenco dei fornitori dei servizi per razionalizzare le spese possibili; a tale scopo la Cooperativa ha provveduto ad aggiornare la lista dei fornitori storici.

Problematiche ed azioni correttive e preventive

La procedura gestione problematiche SA8000, prevede la raccolta dei reclami dei lavoratori attraverso una apposita modulistica, disponibile presso la sede amministrativa e i centri. È stato revisionato, in funzione degli aggiornamenti previsti dalla norma SA8000:2014, il promemoria "Comunicazioni SA8000", dove, oltre alle istruzioni per l'inoltro del reclamo, sono riportati i recapiti dell'organismo di certificazione SGS, del SAI e SAAS per consentire a chi volesse di utilizzare questi canali alternativi di segnalazione. Nel corso del 2022 non sono giunte segnalazioni.

Comunicazioni

La direzione riconosce l'importanza che la comunicazione riveste per la crescita dell'efficienza e dell'efficacia dei processi aziendali e per lo sviluppo e la diffusione della responsabilità sociale della cooperativa. La cultura della comunicazione ha portato ad assumere le azioni come obiettivi aziendali riconoscendone il valore ai fini della trasmissione, all'interno ed all'esterno della cooperativa, delle finalità e

degli scopi che si perseguono e quindi ai fini dell'immagine che si vuole che gli stakeholder ricevano. Al fine di mettere in risalto l'importanza che può essere svolta sotto il profilo della sensibilizzazione, anche e soprattutto da parte di ogni singolo socio, è stato messo in atto un processo bidirezionale che coinvolge tutto l'apparato in modo che ciascun collaboratore sia consapevole dell'obiettivo della cooperativa, individuato nel passaggio dalla semplice trasmissione occasionale di informazioni in un vero e proprio processo di comunicazione.

Verifica degli obiettivi 2022

	Obiettivo		Azione	Responsabile	Tempi	Indicatore
10.9.6	Azioni di miglioramento con i propri Fornitori	1	Sviluppare percorsi di responsabilità sociale con i nostri fornitori qualificati	Presidente	Dicembre 2022	Numero incontri = 1
		Verif	<i>È stata razionalizzata la lista dei fornitori che rispettano i principi di responsabilità sociale.</i>			

Obiettivi 2023

	Obiettivi		Azioni	Responsabili	Tempi	Indicatori
	Bilancio SA8000 anno 2023	1	Redigere il Bilancio SA8000 dell'anno 2023	Senior Management	Aprile 2024	Bilancio SA8000 del 2023
Requisito 1	Sensibilizzazione e prevenzione sul tema del lavoro minorile	1	Partecipare ad iniziative pubbliche di sensibilizzazione sul tema del lavoro minorile coinvolgendo i nostri stakeholder	Senior Management	Dicembre 2023	Numero iniziative = 1
Requisito 2	Mantenimento del requisito: contrasto del lavoro obbligato	1	Effettuare incontri periodici del Social Performance Team	Senior Management	Dicembre 2023	Numero incontri = 2
		2	Monitorare le condizioni di conformità allo standard SA8000 attraverso il numero di segnalazioni inerenti il requisito rappresentate dal personale della cooperativa con la Scheda Segnalazioni per il miglioramento	Social Performance Team	Dicembre 2023	Numero di segnalazioni che richiedono azioni di rimedio = 0
Requisito 3	Mantenimento del requisito: Salute e sicurezza	1	Effettuare incontri periodici del Social Performance Team	Senior Management	Dicembre 2023	Numero incontri = 2
		2	Monitorare le condizioni di conformità allo standard SA8000 attraverso il numero di segnalazioni inerenti il requisito rappresentate dal personale della cooperativa con la Scheda Segnalazioni per il miglioramento	Comitato di salute e sicurezza	Dicembre 2023	Numero di segnalazioni che richiedono azioni di rimedio = 0
Requisito 4	Mantenimento del requisito: Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	1	Effettuare incontri periodici del Social Performance Team	Senior Management	Dicembre 2023	Numero incontri = 2
		2	Monitorare le condizioni di conformità allo standard SA8000 attraverso il numero degli iscritti ai Sindacati tra il personale della cooperativa	Social Performance Team	Dicembre 2023	Numero degli iscritti ai Sindacati

Requisito 5	Mantenimento del requisito: Discriminazione	1	Effettuare incontri periodici del Social Performance Team	Senior Management	Dicembre 2023	Numero incontri = 2
		2	Monitorare le condizioni di conformità allo standard SA8000 attraverso il numero di segnalazioni inerenti il requisito, rappresentate dal personale della cooperativa con la Scheda Segnalazioni per il miglioramento	Social Performance Team	Dicembre 2023	Numero di segnalazioni che richiedono azioni di rimedio = 0
Requisito 6	Mantenimento del requisito: Pratiche disciplinari	1	Effettuare incontri periodici del Social Performance Team	Senior Management	Dicembre 2023	Numero incontri = 2
		2	Monitorare le condizioni di conformità allo standard SA8000 attraverso il numero di segnalazioni inerenti il requisito, rappresentate dal personale della cooperativa con la Scheda Segnalazioni per il miglioramento	Social Performance Team	Dicembre 2023	Numero di segnalazioni che richiedono azioni di rimedio = 0
Requisito 7	Mantenimento del requisito: Orario di lavoro	1	Effettuare incontri periodici del Social Performance Team	Senior Management	Dicembre 2023	Numero incontri = 2
		2	Monitorare le condizioni di conformità allo standard SA8000 attraverso il numero di segnalazioni inerenti il requisito, rappresentate dal personale della cooperativa con la Scheda Segnalazioni per il miglioramento	Social Performance Team	Dicembre 2023	Numero di segnalazioni che richiedono azioni di rimedio = 0
Requisito 8	Mantenimento del requisito: Retribuzione	1	Effettuare incontri periodici del Social Performance Team	Senior Management	Dicembre 2023	Numero incontri = 2
		2	Monitorare le condizioni di conformità allo standard SA8000 attraverso il numero di segnalazioni inerenti il requisito, rappresentate dal personale della cooperativa con la Scheda Segnalazioni per il miglioramento	Social Performance Team	Dicembre 2023	Numero di segnalazioni che richiedono azioni di rimedio = 0
Requisito 9.6	Azioni di miglioramento con i propri Fornitori	1	Sviluppare percorsi di responsabilità sociale con i nostri fornitori qualificati	Social Performance Team	Dicembre 2023	Numero incontri = 1

**Bilancio SA8000 anno 2022 Helios società cooperativa sociale
23 marzo 2023**