



SOC. COOP. DI PROD. E LAV. LAV.I.T.

MANUALE DELLE PROCEDURE

PO9-01-all. 1

1/13

BILANCIO SOCIALE WEB 2015

Premessa

In data 17 aprile 2008, dal progetto di scissione della Soc. Coop. di Prod. e Lav. TRE FIAMMELLE nasce la Soc. Coop. di Prod. e Lav. LAV.I.T.

La scissione, dettata anche dalla specializzazione dei settori di attività:

TRE FIAMMELLE Soc. Coop. di Prod. e Lav.

- Progettazione ed erogazione di servizi di pulizia ed Igiene ambientale: sanificazione e disinfezione in ambiti civili, industriale e sanitario.
- Erogazione di servizi ausiliari in ambito ospedaliero di: raccolta e movimentazione di rifiuti speciali pericolosi e non pericolosi già differenziati presso il deposito temporaneo interno alla struttura del cliente.
- Erogazione di servizi di portierato, facchinaggio, custodia, distribuzione pasti, supporto agli operatori ospedalieri nell'assistenza al malato e movimentazione di medicinali, cartelle cliniche, biancheria e referti analitici.
- Erogazione di servizi di manutenzione per le aree a verde
- Erogazione di piccole manutenzioni edili
- Attività cimiteriali
- Progettazione, preparazione, distribuzione e somministrazione pasti per la collettività
- Gestione e custodia archivi cartacei.

LAV.I.T. Soc. Coop. di Prod. e Lav.

- Progettazione ed erogazione di servizi di noleggio e lavaggio biancheria, divise ed altri effetti lettercci per la sanità anche nel rispetto delle norme internazionali che prevedono il controllo dei fenomeni di contaminazione dei tessuti lavati (Risk Analysis Biocontamination Control);
- Fabbricante di kit sterili TTR e strumentario chirurgico per campo operatorio.

Pertanto, il "Gruppo TRE FIAMMELLE" è costituito dalle due Società sopra menzionate.

Occorre precisare che le aziende ("LAV.I.T." Soc. Coop. di Prod. e Lav." e "TRE FIAMMELLE" Soc. Coop. di Prod. e Lav.") qui di seguito trattate fanno capo a due realtà giuridiche nettamente separate e autonome. Si è convenuto pertanto parlare di "GRUPPO" ai soli fini di agevolare le analisi e i riscontri da parte degli Enti di Certificazione.

Obiettivi e Metodologia

Il bilancio SA 8000 della Soc. Coop. di Prod. e Lav. LAV.I.T. risponde al bisogno di informazione e trasparenza espresso dal vertice aziendale e dagli stakeholder relativamente alle prestazioni erogate dalla suddetta società cooperativa.

A tal fine con esso l'organizzazione si propone di:

- far conoscere ai vari portatori di interessi la politica di responsabilità sociale dell'azienda;
- favorire la conoscenza e la comprensione da parte di tutti gli stakeholder degli impegni reali dell'azienda certificata conformemente allo standard SA8000;
- fornire al management aziendale uno strumento utile per il riesame interno della politica di responsabilità sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;



SOC. COOP. DI PROD. E LAV. LAV.I.T.

MANUALE DELLE PROCEDURE

PO9-01-all. 1

2/13

BILANCIO SOCIALE WEB 2015

- evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso i trend degli indicatori adottati.

La logica di base del presente documento, che viene redatto al termine di ogni anno, prevede che per ciascun requisito della norma SA8000 sia condotta una valutazione d'insieme che tenga conto dell'approccio adottato, dei risultati conseguiti, e del confronto di tali risultati con valori medi di riferimento di settore e con gli obiettivi interni aziendali.

Note informative sulla società

In data 17 aprile 2008 nasce dal progetto di scissione della Società Cooperativa TRE FIAMMELLE, la Società Cooperativa di Produzione e Lavoro LAV.I.T.

La LAV.I.T. attualmente è un'importante struttura industriale di lavanderia, per il lavaggio e noleggio di biancheria piana e confezionata esclusivamente ospedaliera che, attualmente, sorge su un'area di circa 4000 mq. dei quali circa 2600 coperti ed adibiti ad opificio.

Vi sono, inoltre, aree tecnologiche a supporto di tutto il ciclo produttivo:

- ✓ Centrale Idrica (addolcitore ed impianto osmosi inversa);
- ✓ Centrale termica (2 generatori di vapore alimentate a gas metano);
- ✓ Centrale aria compressa;
- ✓ Centrale elettrica con trasformatori;
- ✓ Impianto di depurazione biologico a fanghi attivi per la depurazione delle acque di processo.

L'area occupata dall'azienda si trova alla periferia est della città di Foggia, in zona "Villaggio Artigiani" in via Di Iuvara snc, area individuata per l'insediamento di piccole e medie imprese.

Tale area non è soggetta a particolari vincoli paesaggistici-ambientali, inoltre, non esistono aree residenziali nelle immediate vicinanze.

La LAV.I.T. gestisce la lavanderia interna del Presidio Ospedaliero "A. Perrino" di Brindisi, contribuendo in maniera significativa al miglioramento della struttura sia in campo tecnologico con l'acquisto di nuove apparecchiature, sia con l'inserimento di risorse umane altamente specializzate.

Inoltre, la LAV.I.T. ha realizzato un Centro, autorizzato ad apporre la marcatura CE, per la sterilizzazione di kit completi per campo operatorio costituiti da effetti tessili e strumentario chirurgico assemblati secondo le esigenze dei reparti operatori.

La Soc. Coop. di Prod. e Lav. LAV.I.T. ha un proprio sistema di gestione aziendale relativo agli aspetti della qualità delle prestazioni, del rispetto dei comportamenti tesi alla salvaguardia dell'ambiente, dell'applicazione etica delle leggi e delle norme riguardanti il rispetto dei lavoratori e dell'ottemperanza delle norme e delle leggi concernenti la salute e la sicurezza degli stessi. Tutti i settori di attività sono stati certificati da Enti accreditati, sulla base delle specifiche norme di riferimento:

ISO 9001	per la qualità
ISO 13485	per i dispositivi medici (kit sterili per campi operatori)
ISO 14001	per la gestione delle attività in ottica ambientale
SA 8000	per la gestione etica del rapporto con i lavoratori



SOC. COOP. DI PROD. E LAV. LAV.I.T.

MANUALE DELLE PROCEDURE

PO9-01-all. 1

3/13

BILANCIO SOCIALE WEB 2015

OHSAS 18001 per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

L'attenzione a tutta l'innovazione del settore ha spinto la LAV.I.T. ad adeguare gli standard di controllo alla nuova normativa sulla Biocontaminazione dei Tessili UNI EN 14065.

Attualmente la Soc. Coop. di Prod. e Lav. LAV.I.T., negli specifici settori di attività, è una delle aziende di maggiore spicco, relativamente sia al fatturato e sia al livello occupazionale, del sud Italia.

Risorse Umane

Il Responsabile Sistemi Gestione Aziendale (RSGA) dott. Roberto D'Amore nominato anche Rappresentante della Direzione, è l'unica unità dedicata e incaricata alla gestione e svolgimento delle mansioni di che trattasi per tutti i sistemi di gestione aziendale per la Soc. Coop. di Prod. e Lav. LAV.I.T.

Nel corso dell'anno 2015 il Responsabile Stabilimento Lavanderia e Responsabile Sterilizzazione hanno collaborato con il Responsabile Sistemi Gestione Aziendale per quanto di loro competenza in riferimento agli specifici incarichi. Il dott. Roberto D'Amore ricopre sia l'incarico di Responsabile della Sterilizzazione che quello di Responsabile Sistemi Gestione Aziendale mentre l'ing. Lepore ricopre l'incarico di Responsabile Stabilimento Lavanderia.

I risultati di tutti gli audit effettuati dall'Ente di certificazione SGS ITALIA, sono stati davvero positivi.

La politica aziendale per la responsabilità sociale.

La Soc. Coop. di Prod. e Lav. LAV.I.T. si è dotata di un sistema di gestione della responsabilità sociale **conforme alla norma SA8000:2008.**

La direzione aziendale, credendo nell'importanza di vedere riconosciuta e certificata la propria responsabilità sociale, ha definito il percorso di adeguamento allo standard SA8000 coinvolgendo i lavoratori nella creazione del nuovo sistema di gestione; successivamente alla sua implementazione l'azienda si impegna a diffondere il tutto alle altre parti interessate.

Con l'adozione del suddetto sistema, l'azienda si impegna a rispettare tutti i requisiti di responsabilità sociale previsti dallo standard SA8000, le leggi nazionali vigenti e applicabili al proprio settore di attività e alla propria realtà operativa e le disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati dallo standard.

Si impegna inoltre a considerare il miglioramento continuo quale principio guida delle attività di programmazione e di gestione aziendale relative ai requisiti della norma SA8000.

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 aziendale; quest'ultima poi ha nominato il proprio rappresentante SA8000, con il compito di assicurare il rispetto dei requisiti della norma.



SOC. COOP. DI PROD. E LAV. LAV.I.T.

MANUALE DELLE PROCEDURE

PO9-01-all. 1

4/13

BILANCIO SOCIALE WEB 2015

L'implementazione del sistema di responsabilità sociale è così continuata, caratterizzandosi con l'adeguamento allo standard rispetto ai requisiti SA8000:

- Lavoro infantile: nell'organizzazione aziendale sono impiegati solo lavoratori che hanno compiuto 18 anni e non sono soggetti all'obbligo scolastico; la Soc. Coop. di Prod. e Lav. LAV.I.T. non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.
- **Lavoro forzato e obbligatorio:** tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.
- Salute e sicurezza: la sicurezza è posta con forza al centro dell'attività aziendale, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali; risorse adeguate sono allocate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti o altre cause di pericolo.
- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.
- Discriminazione: sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.
- Pratiche disciplinari: il regolamento interno che fa parte integrante dello statuto sociale descrive le pratiche disciplinari esistenti e che si propongono, nel rispetto dell'integrità personale, favorendo il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.
- Orario di lavoro: la settimana lavorativa ordinaria è di 40 ore, in linea con quanto previsto nei Contratti Collettivi Nazionali; il lavoro straordinario è effettuato solo in circostanze economiche eccezionali di breve periodo.
- Retribuzione: ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro ed è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.

Tale documento è redatto per rendere evidenti gli impegni della direzione nei confronti dei referenti interni ed esterni, verso la gestione etica della cooperativa.

Il documento fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma nel tempo e li confronta con obiettivi interni.

Oltre a fornire alla direzione aziendale 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 l'azienda ha assunto, volendo certificare il proprio sistema in conformità allo standard SA8000.

Il sistema di gestione integrato Qualità/Ambiente/Responsabilità Sociale/Salute e Sicurezza prevede, inoltre, una procedura di gestione di qualifica e controllo dei fornitori, onde verificare la loro capacità di soddisfare i requisiti dello standard.

L'azienda definisce le modalità di realizzazione del riesame interno, quale strumento della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza.

Vengono, garantite le modalità di comunicazione esterna per rendere noto alle parti interessate regolarmente i dati relativi alla performance aziendale riguardanti i requisiti della norma.

Infine, un apposita procedura di gestione relativa all'autocontrollo e miglioramento del sistema prevede la possibilità, da parte di ciascun lavoratore, di presentare reclamo all'organismo di



certificazione, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi alla norma SA8000.

Stakeholder

- **Stakeholders interni**

o lavoratori
o Dipendenti
o Management

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

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

- **Stakeholders esterni**

o Fornitori
o Clienti
o Consumatori e loro associazioni
o Istituzioni pubbliche
o Gruppi ambientalisti e umanitari
o Associazioni non governative

Le aspettative degli Stakeholder esterni, seppur variegata e dipendenti dai ruoli specifici che ognuno di essi assume nei confronti della Soc. Coop. di Prod. e Lav. LAV.I.T., possono essere sintetizzate nella consapevolezza di interagire con un'azienda la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e continuamente dimostrata.

La Soc. Coop. di Prod. e Lav. LAV.I.T. verifica l'invio dei questionari



1. Lavoro Infantile

Introduzione

La Soc. Coop. di Prod. e Lav. LAV.I.T. non utilizza ne intende utilizzare e favorire l'utilizzo di lavoro minorile.

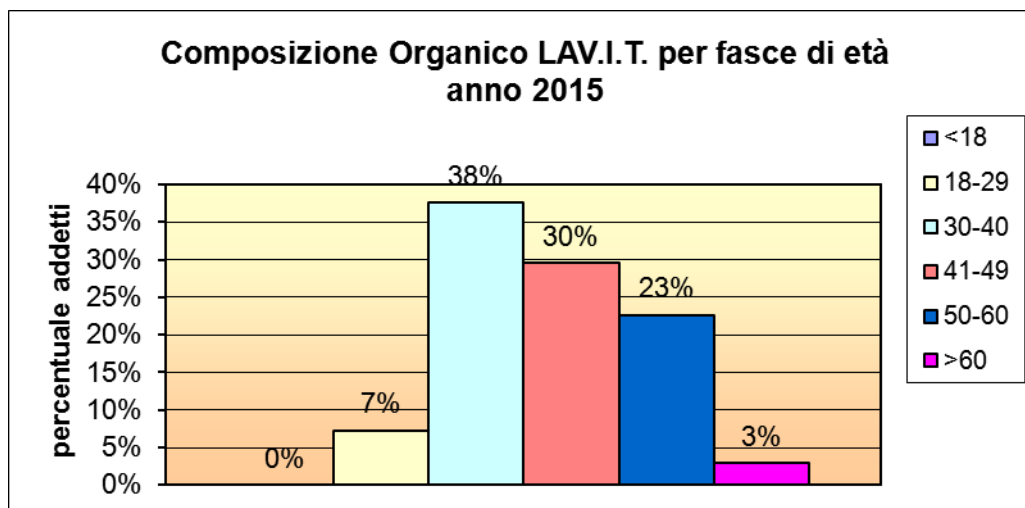
Un apposito piano di rimedio (All. 2) è stato elaborato per garantire il supporto dei minori che si dovessero trovare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile.

Tale piano fornisce sostegno principalmente alla frequenza scolastica dei minori e prevede che questi non vengano esposti a situazioni pericolose, insicure o nocive alla salute o tali da pregiudicare il loro sviluppo armonico.

Allo stato attuale, nella Soc. Coop. di Prod. e Lav. LAV.I.T. non sono presenti lavoratori che abbiano un'età inferiore ai 19 anni.

Composizione dell'organico LAV.I.T.

la composizione dell'organico aziendale per fasce d'età è la seguente:





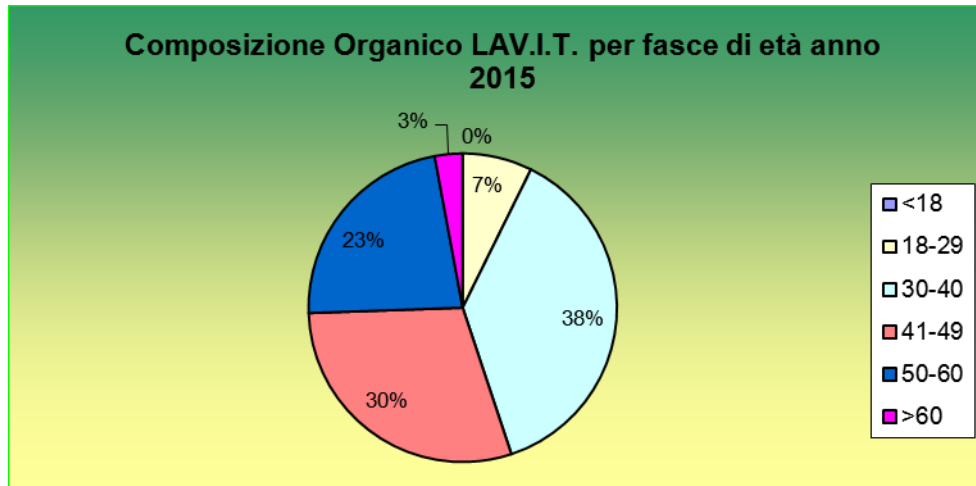
SOC. COOP. DI PROD. E LAV. LAV.I.T.

MANUALE DELLE PROCEDURE

PO9-01-all. 1

7/13

BILANCIO SOCIALE WEB 2015



Dai grafici si evince che il 45% della forza lavoro è compresa tra i 18 e 40 anni – il 30% ha tra i 41 e 49 anni. La LAV.I.T. è un'azienda molto giovane dal punto di vista organico.

L'amministratore unico della LAV.I.T., dott. Lorenzo D'Alba, ha introdotto all'interno del sistema idee innovative e prospettive manageriali tese al miglioramento continuo delle condizioni sociali e di sicurezza dei lavoratori.

Inoltre, ha collaborato attivamente con i vari responsabili di settore per il miglioramento delle varie aree aziendali.

Programma di Rimedio per i minori

Come precedentemente descritto non sono presenti nella Soc. Coop. di Prod. e Lav. LAV.I.T. lavoratori al di sotto dei 19 anni di età, tuttavia è presente in azienda un piano di rimedio per i minori.

Tale programma, anche se attualmente non attivo, rappresenta una garanzia sulle eventuali situazioni e problemi futuri come richiesto dalla norma di riferimento.

Atteso che l'assunzione di minori non è prevista in alcun atto o documento della Cooperativa, laddove si presentasse il caso di dover assumere un minore è fatto obbligo alle funzioni coinvolte di definire in accordo con le autorità locali e con gli altri organismi preposti, anche non governativi, i criteri per garantire al minore le migliori condizioni applicabili e tali da consentire la frequenza scolastica, la migliore tipologia di lavoro, ecc.



SOC. COOP. DI PROD. E LAV. LAV.I.T.

MANUALE DELLE PROCEDURE

PO9-01-all. 1

8/13

BILANCIO SOCIALE WEB 2015

Formazione

Le aziende, per essere competitive, devono saper migliorare la propria efficienza organizzativa, saper gestire le nuove opportunità, sviluppare le strategie che consentono di crescere in un mercato sempre più difficile.

E queste non sempre sono conoscenze innate, ma anzi spesso sono abilità che si imparano attraverso determinati corsi di formazione.

Un lavoratore nell'arco della propria vita è in grado di crescere professionalmente e socialmente, migliorando il proprio modo di lavorare sia singolarmente sia in gruppo. L'attività formativa svolge oggi una funzione essenziale sia nella sfera privata, sia all'interno della realtà lavorativa.

Partendo dalla consapevolezza che le risorse umane occupano un ruolo centrale nella gestione delle aziende moderne, la Soc. Coop. di Prod. e Lav. LAV.I.T. ha la capacità di affermare per ogni lavoratore l'importanza delle competenze, delle conoscenze, delle capacità e dell'apprendimento continuo.

Pertanto, il successo di un'azienda viene determinato in modo sempre più evidente dalla capacità di investire sulle risorse umane, ovvero sulle attività di formazione.

Tutti i lavoratori stranieri impiegati conoscono bene la lingua italiana. Attualmente non sono in forza lavoratori stranieri. Qualora si ravveda (per nuove assunzioni) l'esigenza di integrare la formazione con corsi di lingua italiana la Soc. Coop. di Prod. e Lav. LAV.I.T. si attiverà immediatamente in merito.

La Soc. Coop. di Prod. e Lav. LAV.I.T. ha sempre creduto e investito sulla formazione come mezzo di apprendimento e miglioramento professionale, come si può evincere dai grafici sottostanti:



SOC. COOP. DI PROD. E LAV. LAV.I.T.

MANUALE DELLE PROCEDURE

PO9-01-all. 1

9/13

BILANCIO SOCIALE WEB 2015

I neo assunti ricevono una regolare formazione ed informazione su tutte le modalità di esplicazione delle loro mansioni relativamente ai criteri e metodologie per il corretto svolgimento delle attività, istruzioni operative e procedure, sui principi ambientali, etici e di salute e sicurezza.



2. Lavoro Forzato e Obbligatorio

Introduzione

Tutte le persone che la Soc. Coop. di Prod. e Lav. LAV.I.T. impiega, prestano il loro lavoro volontariamente.

La Società 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, l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

Depositi

Nessun lavoratore ha mai lasciato denaro alla Società quale deposito; al momento dell'assunzione, il lavoratore provvede a fornire all'ufficio del personale tutti i documenti previsti dalla legge italiana, oltre ad una copia di un documento di riconoscimento.

Guida all'impiego

Tutti i lavoratori ricevono e firmano, all'atto dell'assunzione, per accettazione, la lettera - contratto, prendendo visione dei regolamenti espressi nello statuto societario.

Inoltre, viene consegnato il vestiario ed i Dispositivi di Protezione Individuali (DPI) previsti per il settore aziendale di cui il nuovo lavoratore farà parte.

Infine, tutti i nuovi assunti, vengono inseriti in un programma di formazione, addestramento ed informazione secondo quanto previsto sia dalle normative cogenti che dalle procedure del sistema di gestione per la qualità aziendale.

Tutti i nuovi assunti vengono affiancati nelle prime fasi di lavoro a lavoratori più esperti (tutor) che ne curano l'addestramento sul campo, al termine del quale lo stesso tutor provvede alla compilazione di apposita modulistica nella quale vengono racchiusi tutti i parametri di apprendimento del nuovo lavoratore.

Tali moduli vengono visionati e valutati dai vari responsabili di settore che, in accordo con il vertice aziendale, provvedono alla più appropriata collocazione del nuovo assunto.

Attualmente in azienda non vi è nessuna presenza di guardie di sicurezza negli ambienti di lavoro; la presenza di un servizio di vigilanza esterno con regolare contratto di lavoro, è affidato ad un fornitore esterno e qualificato ed è relativo solo alle ore serali e notturne a tutela del patrimonio aziendale al di fuori del normale orario di lavoro.



SOC. COOP. DI PROD. E LAV. LAV.I.T.

MANUALE DELLE PROCEDURE

PO9-01-all. 1

11/13

BILANCIO SOCIALE WEB 2015

Indagine di clima interno

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori della volontarietà del loro lavoro, annualmente, viene eseguita un'indagine di clima interno.

L'indagine è finalizzata ad evidenziare i seguenti aspetti del clima aziendale:

- ▲ sicurezza sui luoghi di lavoro,
- ▲ rapporti con i superiori,
- ▲ orario di lavoro,
- ▲ pratiche disciplinari,
- ▲ ecc.

L'indagine è condotta attraverso la compilazione di un questionario con l'indicazione della consegna in forma anonima, e raccolto attraverso apposite cassette.



SOC. COOP. DI PROD. E LAV. LAV.I.T.

MANUALE DELLE PROCEDURE

PO9-01-all. 1

12/13

BILANCIO SOCIALE WEB 2015

3. Salute e Sicurezza

Premesso che la LAV.I.T. ottempera alle disposizioni legislative del nuovo D.Lgs.81/08 successive modifiche e integrazioni, la questione della sicurezza è stata posta con forza al centro dell'attenzione dell'attività di organizzazione dellavoro, al fine di garantire ai lavoratori, e a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali, un luogo di lavoro sicuro e salubre.

Al momento dell'assunzione, i nuovi lavoratori vengono informati, formati ed addestrati sulle procedure operative per lavorare in sicurezza e sull'utilizzo, ove necessario per le mansioni che andranno a svolgere, dei dispositivi di protezione individuale da utilizzare.

La LAV.I.T. è una azienda certificata OHSAS 18001. La sigla OHSAS significa Occupational Health and Safety Assessment Series ed identifica uno standard internazionale che fissa i requisiti che deve avere un sistema di gestione a tutela della Sicurezza e della Salute dei Lavoratori. La certificazione OHSAS verifica l'applicazione volontaria, all'interno di un'organizzazione, di un sistema che permette di garantire adeguato controllo riguardo la Sicurezza e la Salute dei Lavoratori, oltre al rispetto delle norme cogenti.

La norma OHSAS 18001 presenta molti punti congruenti con la ISO 14001 (ambiente) ed è basata su due concetti fondamentali: il miglioramento continuo e la conformità rispetto alla normativa.

Infortunati e malattie

Grazie ad una strategia tesa alla salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori, e di chiunque venga coinvolto nelle attività aziendali, e nell'ottica di prevenzione e riduzione dei rischi incidenti, le assenze per infortuni e malattie sono costantemente monitorate.

L'azienda, oltre ad avere appositi registri, ha cominciato il monitoraggio dei suddetti eventi, in forma statistica dall'anno 2002; tali informazioni hanno cruciale importanza al fine di individuare le cause e porre in essere gli opportuni rimedi al fine di prevenire ulteriori eventi infortunistici.

Malattie professionali

Non si sono mai verificati casi di lavoratori che hanno contratto malattie professionali, dall'analisi infatti, non si sono riscontrati casi di patologie legate a scarse condizioni di sicurezza o di salubrità degli ambienti di lavoro.



SOC. COOP. DI PROD. E LAV. LAV.I.T.

MANUALE DELLE PROCEDURE

PO9-01-all. 1

13/13

BILANCIO SOCIALE WEB 2015

4. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

La LAV.I.T. rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

Lo spirito cooperativistico della Società, che è stato ed è un punto di forza per la competizione ed il consolidamento negli anni, fa sì che ogni lavoratore abbia un rapporto familiare e personale con la presidenza.

D'altro canto la disponibilità e la chiarezza di intavolare tali rapporti da parte del vertice, ha facilitato, in tutti questi anni, l'instaurarsi del buon clima aziendale