

	Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale SA8000	Rev. 2 del 27.03.2025
	BILANCIO SA8000	

REDATTO DA	Resp. SA8000 Enrica Poli
APPROVATO DA	Direzione
DATA COMPILAZIONE	23.03.2026

1. Introduzione e scopo del documento

Il presente documento costituisce il Bilancio SA8000 de Il Colibrì Soc. Coop., relativo all'anno 2025 e aggiornato al 23.03.2026, e rappresenta uno strumento di sintesi e trasparenza attraverso il quale la cooperativa Il Colibrì rende conto delle proprie modalità di gestione e dei risultati conseguiti in materia di responsabilità sociale.

La cooperativa opera in contesti organizzativi caratterizzati da una significativa variabilità, legata sia alla natura dei servizi erogati sia alla presenza di attività stagionali. In tale quadro, il sistema SA8000 assume un ruolo centrale nel garantire il rispetto dei diritti dei lavoratori e nel monitorare in modo continuativo le condizioni di lavoro.

Il documento non si limita a descrivere il rispetto dei requisiti dello standard, ma intende fornire una lettura delle principali evidenze emerse nel corso del periodo di riferimento, evidenziando sia gli elementi di stabilità sia gli ambiti di miglioramento.

Il Bilancio è stato redatto sulla base delle informazioni raccolte attraverso le attività del Sistema di Gestione SA8000, tra cui audit interni, analisi dei rischi, riunioni del Social Performance Team e monitoraggio delle condizioni operative.

2. L'organizzazione

Il Colibrì Soc. Coop. opera nel settore socioeducativo e turistico, erogando servizi in ambito educativo, assistenziale e alberghiero su diverse sedi del territorio nazionale.

L'organizzazione opera prevalentemente tramite appalti e affidamenti pubblici, soggetti a rinnovo periodico, che possono determinare variazioni nel numero del personale e nelle sedi operative.

Le principali attività svolte nel corso del 2025 e attive alla data del 23.03.2026 sono:

- servizi di portierato, guardiana e centralino presso i convitti di Anagni, Sansepolcro e Spoleto svolti in regime di subappalto per La Sorgente Soc. Coop. Sociale;
- servizio di trasporto passeggeri presso il Convitto di Anagni svolto in regime di subappalto per La Sorgente Soc. Coop. Sociale;
- servizi educativi territoriali e domiciliari nell'ambito del programma P.I.P.P.I. (Programma di Intervento per la Prevenzione dell'Istituzionalizzazione), realizzati su incarico dell'ente pubblico nel territorio di Rimini; tale appalto è stato già prorogato, la scadenza è fissata al 30/06/2026
- servizi alberghieri presso le strutture "Case del Maestro" di Fiuggi, Silvi Marina e San Cristoforo.

A partire da gennaio 2025, la cooperativa ha registrato una variazione nei servizi erogati, a seguito di cambiamenti negli affidamenti e negli appalti.

Tale evoluzione ha comportato una ridefinizione parziale del contesto operativo e dell'organizzazione del lavoro, con conseguenti impatti sulla distribuzione del personale e sulle sedi operative.

Il Sistema di Gestione SA8000 è stato mantenuto e adattato a tali cambiamenti, garantendo la continuità dei principi di responsabilità sociale e il monitoraggio delle condizioni di lavoro nei nuovi contesti operativi.

Alla data del 23.03.2026 risultano attivi n. 30 lavoratori.

La composizione dell'organico evidenzia una significativa presenza di rapporti di lavoro part time, come riportato nella tabella seguente:

Tipologia	Numero lavoratori	Incidenza %
Full time	8	27%
Part time	22	73%
Totale	30	100%

Tipologia	Numero lavoratori	Incidenza %
Tempo indeterminato	23	77%
Tempo determinato	7	23%
Totale	30	100%

Alla data di riferimento, le strutture "Case del Maestro" risultano non operative, in quanto soggette a periodi di apertura definiti dal committente. Per tale motivo, il personale operativo non risulta ancora assunto, mentre è presente una risorsa dedicata alle attività organizzative e gestionali.

Nel corso dell'anno, l'organico è soggetto a variazioni significative in funzione dell'avvio dei servizi stagionali, con un incremento del numero dei lavoratori nei periodi di maggiore attività.

Questa configurazione incide in modo diretto sulla gestione del sistema SA8000, in particolare per quanto riguarda la formazione dei lavoratori, la diffusione delle informazioni e la verifica dell'effettiva comprensione dei contenuti, nonché la continuità del monitoraggio delle condizioni di lavoro.

Il sistema di gestione è pertanto strutturato per adattarsi a tali dinamiche, garantendo il mantenimento dei requisiti di responsabilità sociale anche nei contesti caratterizzati da maggiore variabilità organizzativa.

3. Stakeholder e coinvolgimento

La cooperativa identifica come principali stakeholder i lavoratori, i committenti, i fornitori e, più in generale, i soggetti coinvolti nell'erogazione dei servizi.

Il coinvolgimento avviene prevalentemente attraverso le attività operative quotidiane, il confronto diretto con i lavoratori, le relazioni con i committenti e la gestione dei rapporti con i fornitori, nonché attraverso gli strumenti previsti dal sistema SA8000, tra cui il Social Performance Team.

Con riferimento ai lavoratori, dalle interviste effettuate nel corso degli audit interni emerge un clima lavorativo generalmente positivo. Si rileva tuttavia un livello di conoscenza dei contenuti SA8000 non omogeneo, influenzato anche dalla variabilità dei servizi e dalla presenza di personale stagionale. In tale ambito risulta necessario rafforzare la verifica dell'efficacia della formazione, al fine di garantire una reale comprensione dei contenuti da parte di tutti i lavoratori.

Nel periodo di riferimento non sono pervenute segnalazioni. Tale dato viene interpretato con attenzione, in quanto può essere correlato non solo all'assenza di criticità, ma anche a una conoscenza non ancora pienamente consolidata delle modalità di utilizzo dei canali di segnalazione.

Per quanto riguarda i committenti, i rapporti risultano continuativi e strutturati nell'ambito della gestione dei servizi.

Con riferimento ai fornitori e subappaltatori, è in corso l'applicazione della nuova procedura di valutazione e monitoraggio basata sull'analisi del rischio sociale. Le prime evidenze mostrano un buon livello di riscontro da parte dei fornitori coinvolti, con un'adesione complessivamente positiva alle richieste di informazioni.

Nel complesso, il coinvolgimento degli stakeholder avviene in modo coerente con le caratteristiche dell'organizzazione, pur risultando ancora in parte non strutturato. Si evidenzia pertanto l'opportunità di rafforzare progressivamente le modalità di raccolta e analisi dei feedback, in coerenza con quanto emerso nel corso degli audit interni e del riesame della Direzione.

4. Sistema di gestione SA8000

Il Colibrì Soc. Coop. ha implementato un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale conforme allo standard SA8000, con l'obiettivo di garantire il rispetto dei diritti dei lavoratori e il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.

Il sistema si basa sul coinvolgimento attivo della Direzione, dei lavoratori e delle altre parti interessate ed è supportato da una struttura organizzativa dedicata.

4.1 Struttura organizzativa

Il sistema prevede la presenza del Social Performance Team (SPT), composto in modo paritetico da rappresentanti della Direzione e dei lavoratori, con il compito di monitorare l'efficacia del sistema, analizzare eventuali criticità e promuovere azioni di miglioramento.

I lavoratori sono rappresentati da rappresentanti SA8000, eletti dai lavoratori, che facilitano il dialogo con la Direzione e contribuiscono alla raccolta di segnalazioni e proposte.

Nel corso del 2025, a seguito di variazioni organizzative legate al turnover del personale e alla natura stagionale di alcuni servizi, si sono verificate alcune temporanee scoperture nella rappresentanza dei lavoratori SA8000 su specifiche sedi.

La cooperativa ha comunque garantito la continuità del sistema attraverso il coinvolgimento del Social Performance Team e dei referenti aziendali, mantenendo attivi i canali di segnalazione, anche in forma anonima, al fine di assicurare ai lavoratori la possibilità di esprimere segnalazioni e proposte.

Sono previste attività di aggiornamento e rielezione dei rappresentanti dei lavoratori in funzione della stabilizzazione dell'organico nei periodi di maggiore operatività.

4.2 Attività svolte

Nel corso del 2025 il sistema è stato mantenuto attivo attraverso:

- riunioni periodiche del Social Performance Team;
- attività di informazione e formazione rivolte ai lavoratori;
- diffusione dell'informativa SA8000 e dei canali di segnalazione;
- monitoraggio dei fornitori e della filiera;
- gestione delle segnalazioni e delle eventuali azioni correttive.

A seguito di variazioni organizzative legate al rinnovo degli appalti e alla stagionalità dei servizi, nel corso del periodo considerato sono state avviate attività di aggiornamento delle figure di rappresentanza dei lavoratori e della sicurezza.

Nel corso del 2026 è stata completata la formazione prevista, garantendo il pieno allineamento ai requisiti normativi e il rafforzamento del sistema di gestione della sicurezza.

4.3 Comunicazione e segnalazioni

Il sistema prevede la possibilità per i lavoratori e per le altre parti interessate di effettuare segnalazioni, anche in forma anonima, attraverso canali dedicati, garantendo la riservatezza e l'assenza di ritorsioni. Le segnalazioni sono gestite dalla Direzione con il supporto del Social Performance Team, che ne valuta i contenuti e coordina eventuali azioni correttive.

5. Requisiti SA8000

5.1 Lavoro infantile e giovani lavoratori

Nel corso del 2025 e nel periodo di riferimento non sono stati rilevati casi di lavoro infantile all'interno dell'organizzazione. La cooperativa applica procedure di selezione del personale che garantiscono il rispetto dei limiti di età previsti dalla normativa vigente.

Nel corso del 2025, nell'ambito delle attività stagionali presso le Case del Maestro, sono stati impiegati alcuni giovani lavoratori di età compresa tra i 16 e i 18 anni, in mansioni compatibili con la loro età e nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa applicabile.

I giovani lavoratori sono stati impiegati esclusivamente in attività e periodi compatibili con la tutela della loro salute, sicurezza e formazione, in mansioni non pericolose e non nocive, con esclusione del lavoro notturno e nel rispetto dei limiti di orario previsti; l'attività lavorativa non ha in alcun modo interferito con la frequenza scolastica.

Non sono emerse segnalazioni o criticità relative all'impiego di giovani lavoratori, né interne né riferite a fornitori o subappaltatori.

5.2 Lavoro forzato o obbligato

La cooperativa non fa ricorso a forme di lavoro forzato o obbligato e garantisce il rispetto della libertà contrattuale dei lavoratori.

Tutti i lavoratori sono assunti con regolare contratto di lavoro, sottoscritto volontariamente, e hanno la possibilità di interrompere il rapporto nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa vigente e dai contratti applicati.

Non sono previste forme di trattenuta di documenti personali, depositi cauzionali o altri vincoli che possano limitare la libertà del lavoratore.

Nel corso del periodo di riferimento non sono emerse segnalazioni né elementi, anche indiretti, riconducibili a situazioni di lavoro forzato.

Considerate le caratteristiche delle attività svolte e il contesto operativo della cooperativa, il rischio associato a questo requisito è valutato come basso e adeguatamente presidiato.

5.3 Salute e sicurezza

La cooperativa gestisce gli aspetti relativi alla salute e sicurezza dei lavoratori nel rispetto della normativa vigente, attraverso un sistema strutturato che prevede la valutazione dei rischi, la formazione del personale, la sorveglianza sanitaria e il monitoraggio degli eventi infortunistici.

Nel corso del 2025 sono stati registrati n. 3 infortuni, di cui uno in itinere. Nel periodo gennaio-marzo 2026 non si sono verificati ulteriori eventi infortunistici.

Il dato evidenzia una situazione complessivamente sotto controllo, pur richiedendo un presidio costante, in considerazione delle caratteristiche organizzative della cooperativa.

In particolare, si rilevano differenze tra i diversi contesti operativi: nei servizi più strutturati, come i convitti, la gestione della sicurezza risulta più stabile e consolidata, mentre nelle attività stagionali e nei contesti caratterizzati da maggiore variabilità organizzativa, il presidio degli aspetti legati alla sicurezza richiede un'attenzione maggiore.

Tali elementi sono riconducibili in particolare alla presenza di personale con rapporti di lavoro di breve durata e alla necessità di garantire in tempi rapidi la formazione obbligatoria, la sorveglianza sanitaria e il pieno allineamento alle procedure interne.

Alla luce di queste considerazioni, la gestione della salute e sicurezza si conferma come un ambito presidiato ma al tempo stesso sensibile, rispetto al quale risulta necessario mantenere un monitoraggio continuo e rafforzare le modalità di pianificazione e verifica degli adempimenti, soprattutto nei contesti a maggiore variabilità.

5.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

La cooperativa garantisce il diritto dei lavoratori alla libertà di associazione e alla partecipazione ad attività sindacali, nel rispetto della normativa vigente.

Alla data di riferimento risultano iscritti ad organizzazioni sindacali alcuni lavoratori impiegati presso i convitti. Non risultano invece iscrizioni tra il personale impiegato nei servizi stagionali presso le strutture "Case del Maestro", circostanza riconducibile alla natura temporanea dei rapporti di lavoro.

Non risultano eletti rappresentanti sindacali aziendali (RSA) tra i lavoratori della cooperativa. Presso le strutture in cui i servizi sono svolti in regime di subappalto, sono presenti rappresentanze sindacali riferite al personale de La Sorgente.

La Cooperativa garantisce comunque il diritto di associazione e di adesione alle organizzazioni sindacali, assicurando l'assenza di qualsiasi forma di pressione o discriminazione. I lavoratori sono informati di tali diritti anche attraverso la documentazione aziendale e l'affissione dello Statuto dei Lavoratori nelle sedi operative.

Nel periodo di riferimento non sono state rilevate segnalazioni o criticità relative alla limitazione della libertà di associazione.

5.5 Discriminazione

La cooperativa garantisce il rispetto dei principi di pari opportunità e non discriminazione in tutte le fasi del rapporto di lavoro, dalla selezione del personale alla gestione operativa delle attività.

Non sono ammesse forme di discriminazione basate su genere, età, origine, condizioni personali, orientamento o altri fattori non pertinenti rispetto alle mansioni svolte.

Nel corso del periodo di riferimento non sono pervenute segnalazioni o evidenze riconducibili a situazioni discriminatorie.

Dalle interviste effettuate nel corso degli audit interni emerge un clima lavorativo generalmente positivo, elemento che rappresenta un indicatore qualitativo favorevole anche rispetto a questo requisito. La composizione dell'organico, caratterizzata da una significativa presenza di rapporti di lavoro part time e

da una prevalenza di contratti a tempo indeterminato, riflette le caratteristiche dei servizi erogati e non evidenzia elementi riconducibili a pratiche discriminatorie, ma richiede un'attenzione costante nella gestione dell'equilibrio tra esigenze organizzative e condizioni di lavoro dei dipendenti.

Nel complesso, il requisito risulta rispettato, pur richiedendo un monitoraggio continuo, anche in relazione alla variabilità dei contesti operativi e alla presenza di personale stagionale.

5.6 Pratiche disciplinari

I provvedimenti disciplinari sono gestiti nel rispetto della normativa vigente e del CCNL applicato, garantendo proporzionalità e rispetto della dignità del lavoratore.

Nel corso del 2025 sono stati adottati n. 2 provvedimenti disciplinari, entrambi consistenti in sanzioni di tipo economico (multa), a seguito di comportamenti riconducibili a negligenza nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Nel 2026 è stato adottato n. 1 provvedimento disciplinare di analoga natura.

I provvedimenti applicati sono coerenti con quanto previsto dai contratti collettivi e sono stati gestiti nel rispetto delle procedure previste, garantendo al lavoratore il diritto di difesa.

Non sono state rilevate situazioni riconducibili a pratiche disciplinari abusive, coercitive o non conformi ai principi dello standard SA8000.

5.7 Orario di lavoro

La cooperativa organizza l'orario di lavoro nel rispetto della normativa vigente e del contratto collettivo applicato, garantendo il rispetto dei limiti di orario, dei riposi e delle pause previsti.

L'organizzazione degli orari è strettamente connessa alle caratteristiche dei servizi erogati, che comprendono attività continuative, come i convitti, e servizi caratterizzati da una maggiore variabilità, in particolare nei periodi di apertura delle strutture stagionali.

La significativa presenza di rapporti di lavoro part time incide sulla pianificazione degli orari, che risultano articolati su turnazioni e adattati alle esigenze dei servizi e dei committenti.

Nel corso del periodo di riferimento non sono emerse segnalazioni o criticità formali relative all'orario di lavoro.

Si evidenzia tuttavia che la gestione degli orari richiede una particolare attenzione, soprattutto nei contesti caratterizzati da maggiore variabilità dei servizi e dalla presenza di personale con contratti di breve durata, dove risulta più complesso garantire una pianificazione stabile dei turni e il pieno rispetto dei limiti normativi.

Nel complesso, il requisito risulta rispettato, pur richiedendo un monitoraggio continuo e una pianificazione attenta, al fine di garantire il rispetto dei limiti normativi e il benessere dei lavoratori.

5.8 Retribuzione

La cooperativa garantisce ai lavoratori una retribuzione conforme a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento, assicurando il rispetto dei minimi contrattuali e degli obblighi normativi in materia retributiva.

La composizione dell'organico, caratterizzata da una significativa presenza di rapporti di lavoro part time, incide sulla struttura complessiva delle retribuzioni. Tale configurazione è coerente con le caratteristiche dei servizi erogati, in particolare nei contesti stagionali e nei servizi organizzati su turnazione, ma richiede una specifica attenzione nella valutazione dell'adeguatezza del reddito percepito dai lavoratori.

	Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale SA8000	Rev. 2 del 27.03.2025
	BILANCIO SA8000	

Nel corso del periodo di riferimento non sono emerse segnalazioni o criticità relative agli aspetti retributivi. La cooperativa riconosce l'importanza del tema del "living wage" e, pur nel rispetto dei vincoli contrattuali e delle caratteristiche organizzative dei servizi, si pone l'obiettivo di monitorare nel tempo l'adeguatezza delle retribuzioni, anche in relazione alla diffusione dei rapporti di lavoro a tempo parziale. Nel complesso, il requisito risulta rispettato, pur rappresentando un ambito che richiede un'attenzione costante, in particolare in relazione all'equilibrio tra flessibilità organizzativa e sostenibilità economica per i lavoratori.

5.9 Sistema di gestione SA8000

La cooperativa ha implementato un Sistema di Gestione SA8000 finalizzato al monitoraggio e al miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e del rispetto dei requisiti di responsabilità sociale.

Il sistema si basa su strumenti strutturati quali il Social Performance Team, le attività di audit interno, l'analisi dei rischi e la gestione delle segnalazioni, che consentono di raccogliere e analizzare le informazioni rilevanti ai fini del monitoraggio.

Nel corso del periodo di riferimento, il sistema è stato applicato in modo continuativo nelle diverse realtà operative. Le attività di audit interno svolte tra gennaio e marzo 2026 non hanno evidenziato non conformità, ma hanno fatto emergere alcuni spunti di miglioramento, in particolare in relazione al coinvolgimento degli stakeholder e alla verifica dell'efficacia della formazione.

L'analisi dei rischi è stata riesaminata in sede di Social Performance Team, con un lavoro di revisione volto a rendere i rischi più chiari e operativi, migliorandone l'utilizzo come strumento di gestione.

Il sistema si conferma complessivamente efficace e adeguato al contesto organizzativo, pur in presenza di ambiti che richiedono un ulteriore rafforzamento, in particolare per quanto riguarda la raccolta strutturata delle informazioni, il coinvolgimento degli stakeholder e la verifica dell'efficacia delle attività formative.