COOPERATIVA ITALIANA DI RISTORAZIONE

ACCOUNTABILITY
CIR FOOD

TRASPARENZA E INTEGRITÀ ALLA LUCE DELLE RECENTI NORMATIVE INTERNAZIONALI

MARIA ELENA MANZINI

20 APRILE 2017

VIVERE IL CIBO
SOLIDE RADICI PER NUTRIRE IL FUTURO

Chi è CIR food

CIR food, Cooperativa Italiana di Ristorazione, è **un'impresa di persone** che da oltre 40 anni lavora per gestire tutti i servizi della ristorazione.

Costituita alla fine degli anni '70 da 9 soci e 90.000 lire di capitale è cresciuta nel 1992 con la fusione di tre storiche cooperative emiliane.

LA CULTURA D'IMPRESA

RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA

NUTRIZIONE

VALORE DEL CIBO-CIBO È CULTURA

PERSONE

INNOVAZIONE PER IL VALORE

COOPERAZIONE

LA CULTURA D'IMPRESA

CIBO

È

CULTURA PERSONE

Una storia lunga 20 anni…

Dal BILANCIO SOCIALE al BILANCIO di SOSTENIBILITA'
CIR food

1996 - 2016

2005 – Da cooperativa mista a cooperativa di lavoro

Premessa

Il Bilancio Sociale 2005 è stato redatto con i criteri, la metodologia e gli obiettivi dei bilanci sociali che lo hanno preceduto.
La consulta sociale e la presidenza del C.d.A. hanno convenuto sull'esigenza di **rivedere la missione sociale e il piano dei conti alla luce della nuova natura giuridica della cooperativa** (cooperativa di lavoro a mutualità prevalente).
In particolare si dovrà precisare il rapporto mutualistico dei soci cooperatori (dipendenti) in riferimento alla durata e alla qualità del rapporto di lavoro, nonché la valenza generale del Bilancio Sociale.
Si tratta di equilibrare meglio la sua doppia valenza: da un lato strumento di **verifica interna della coerenza** tra gli enunciati della missione sociale e gli effettivi comportamenti aziendali, dall'altro strumento di **comunicazione esterna** con l'insieme degli interlocutori di riferimento.

Anche i vari regolamenti approvati in sede di trasformazione societaria saranno oggetto di ulteriore verifica.

Il sensibile aumento dei soci cooperatori, l'elevata presenza di soci sovventori, l'aumento del prestito sociale, confermano la riuscita dell'operazione di trasformazione della cooperativa da cooperativa mista a cooperativa di lavoro.

Nell'esercizio in esame è stata raggiunta la prevalenza mutualistica nel campo del lavoro, nella misura del 53,92%.

Bilancio sociale - Le persone

Evoluzione qualitativa

(comprese le assunzioni a termine effettuate nel corso dell'anno)

	2005		*2004*		*2003*	
% donne sul totale occupati	**90,79**	**7.439**	90,62	7.422	90,63	6.336
% part-time	**85,37**	**6.995**	85,07	6.967	84,10	5.878
% occupati a termine	**14,11**	**1.156**	12,04	986	12,74	891

Diritto al lavoro dei disabili (L.68/99)

La normativa per il diritto al lavoro dei disabili prevede che anche la nostra azienda produca la documentazione necessaria alla determinazione della percentuale delle assunzioni dei disabili.
La CIR, come tutti gli anni dalla sua entrata in vigore, ha presentato corretta documentazione dalla quale risulta che **è adempiente rispetto ai limiti d'assunzione**, pertanto è autorizzata a partecipare alle gare d'appalto pubbliche ai sensi dell'art.17 della legge.

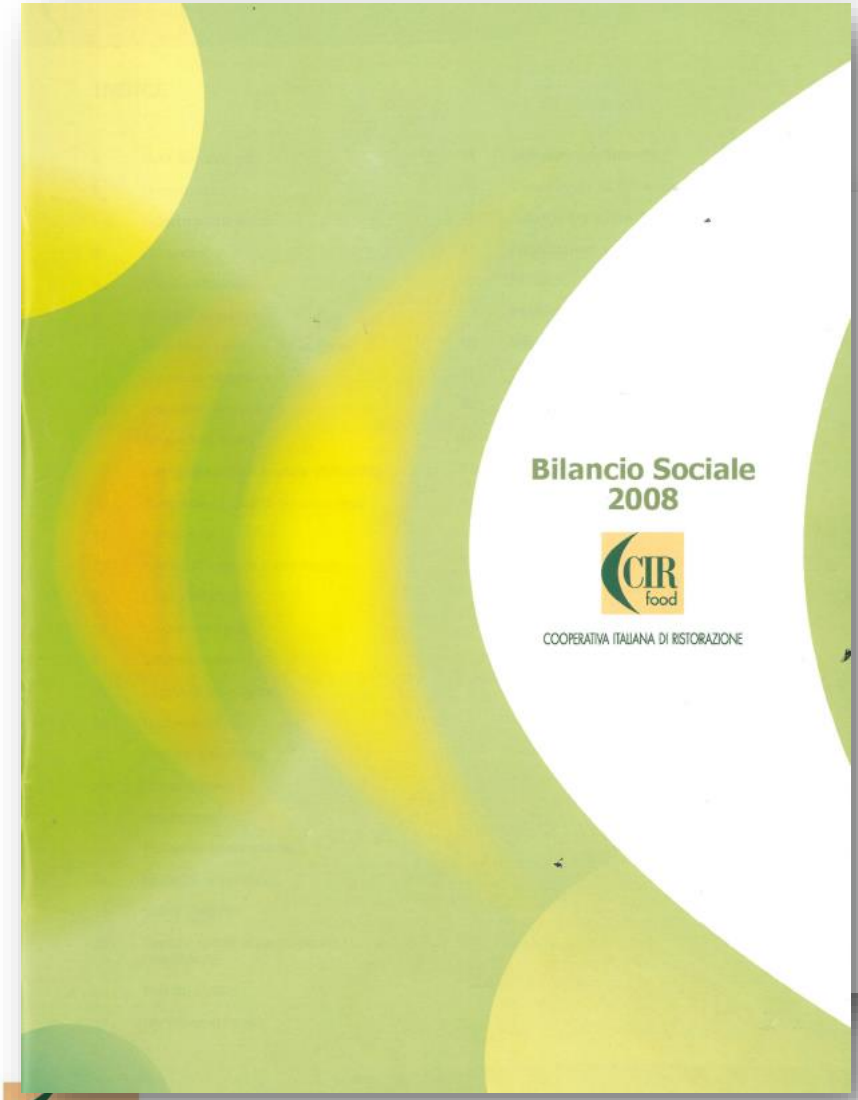
Età degli occupati

	2005	%	*2004*	%
Inferiore a 29 anni	**575**	**8,26**	609	9,23
Tra i 29 ed i 45 anni	**4.191**	**60,24**	4.042	61,28
Tra i 46 ed i 55 anni	**1.739**	**25,00**	1.535	23,27
Oltre i 55 anni	**452**	**6,50**	410	6,22
	6.957	**100,00**	6.596	100

Anzianità aziendale

	2005					
	impiegati	**%**	**operai**	**%**	**tot.**	**%**
Fino a 2 anni	43	15,36	2.757	41,29	2.800	40,25
Da 2 anni e un giorno a 5 anni	57	20,36	1.913	28,65	1.970	28,32
Da 5 anni e un giorno a 10 anni	59	21,07	1.226	18,36	1.285	18,48
Oltre i 10 anni	121	43,21	781	11,70	902	12,96
Totali	280	100,00	6.677	100,00	6.957	100,00

Bilancio sociale - Le persone

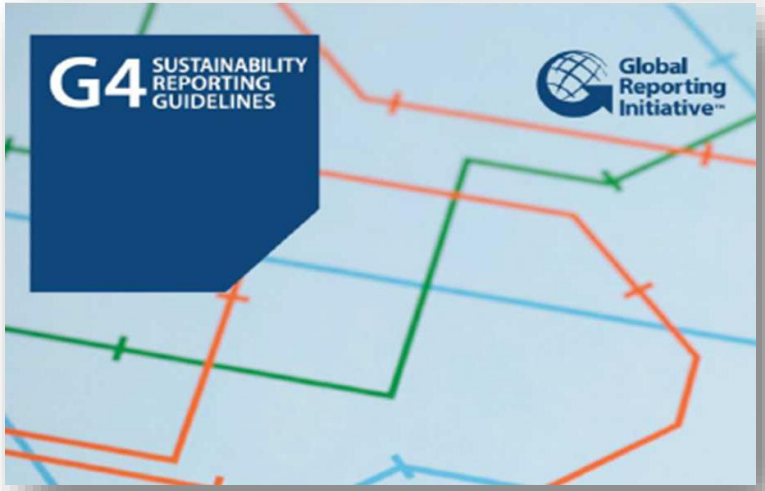


Organizzazione
e responsabilità sociale (SA8000)

16	Dimensione e qualità occupazionale
19	Formazione
20	Politica di Responsabilità sociale
21	Lavoro infantile
22	Lavoro obbligato
22	Salute e sicurezza
24	Libertà di associazione
26	Discriminazione
30	Pratiche disciplinari
30	Orario di lavoro
32	Retribuzione

Linee guida GRI G4 - Global Reporting Initiative

Standard per la redazione di Bilanci di Sostenibilità



Bilancio Sostenibilità 2016

Le persone

Le risorse umane sono al centro dell'impresa. Vogliamo continuare a crescere per creare nuovi posti di lavoro, valorizzando le nostre persone e tutelandone il benessere e la qualità della vita.

Bilancio Sostenibilità 2016 – Le persone

TUTELA E CREAZIONE DI LAVORO

ETA’

ANZIANITA’ AZIENDALE

GENERE E QUALIFICA

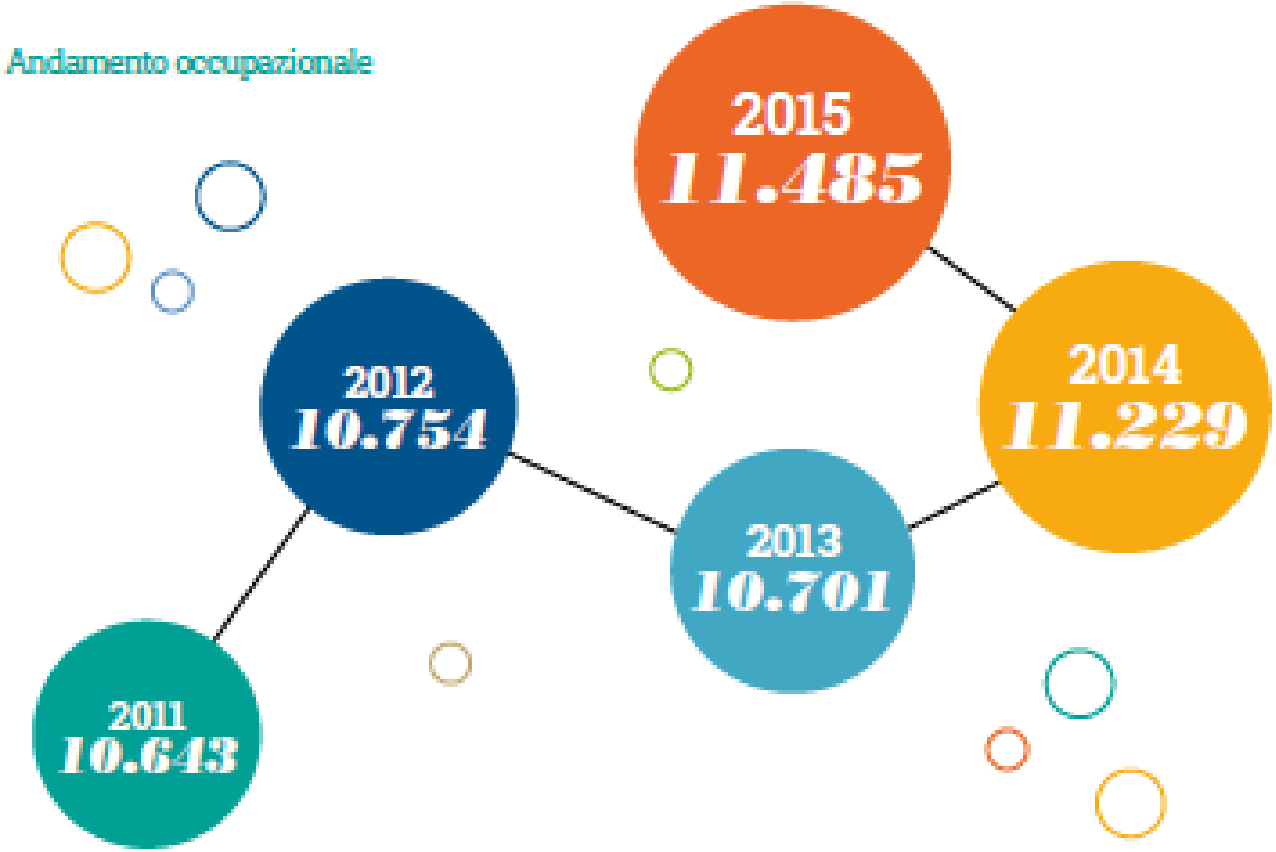
TURNOVER

LIBERTA’ D’ASSOCIAZIONE

PASSAGGI DI LIVELLO

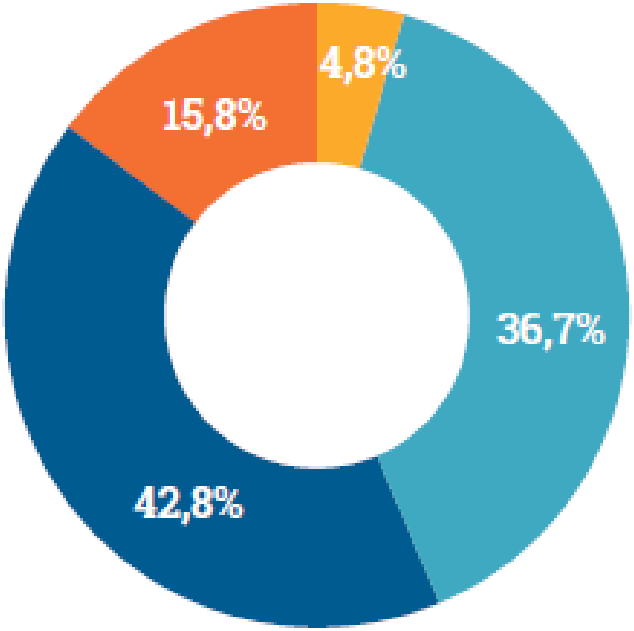
INFORTUNI

TUTELA E CREAZIONE DI LAVORO



Bilancio Sostenibilità 2016 – Le persone

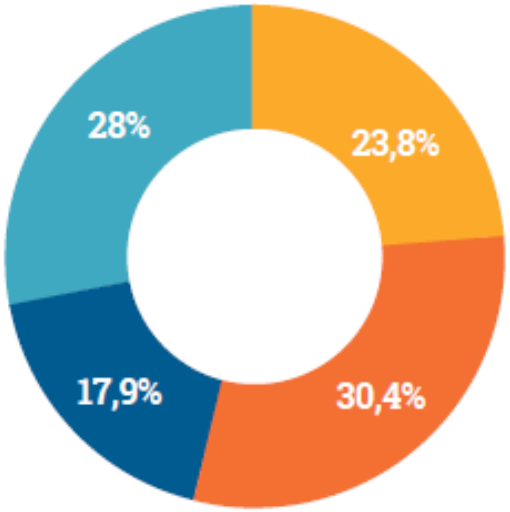
ETA’



18-29 anni
30-45 anni
46-55 anni
> 55 anni

Età media (in anni)	46,7

ANZIANITA' AZIENDALE



< 2 anni
da 2 a 5 anni
da 6 a 10 anni
> 10 anni

Anzianità (in anni)	Media	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai
2015	7,3	10,6	12,8	10,4	7,5

GENERE E QUALIFICA

	DIPENDENTI		PART TIME 86,6%		TERMINE 4,8%	
DONNE	10346	90,1%	9457	95,1%	478	86,9%
UOMINI	1139	9,9%	491	4,9%	72	13,1%
TOTALI	11485		9948		550	

Qualifica	F	M	2015	Var %	2014	Var %	2013
Dirigente	2	6	8	-11	9	-10	10
Quadro	21	40	61	-2	62	3	60
Impiegato/a	349	86	435	2	426	7	398
Operaio/a	9.974	1.007	10.981	2	10.725	5	10.222
Totale	10.346	1.139	11.485	2	11.229	5	10.701

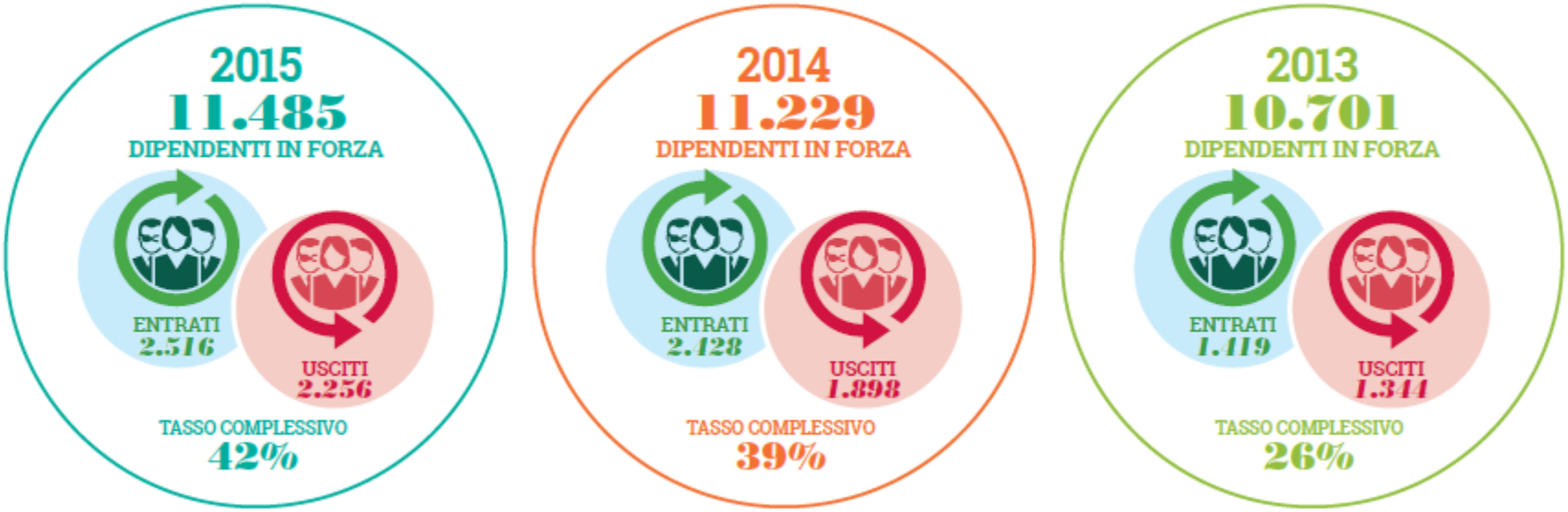
GENERE E QUALIFICA

Genere e qualifica dei lavoratori stranieri

Qualifica	F	M	2015	Var %	2014	2013
Impiegati	1		1	0%	1	1
Operai	481	69	550	-1%	554	535
Apprendisti				-100%	2	2
Totale	482	69	551	-1%	557	538
Distribuzione %	87,48	12,5				
Dipendenti CIR food	10.346	1.139	11.485		11.229	10.701
% stranieri in CIR food	4,7	6,1	4,8		5,0	5,0

Bilancio Sostenibilità 2016 – Le persone

TURNOVER



Tasso: percentuale di dipendenti entrati + dipendenti usciti/ tot dipendenti a fine anno

Turnover come tasso di uscite per dimissioni sul totale degli indiretti = 2%

LIBERTA' D'ASSOCIAZIONE

Ore di assemblea sindacale

Qualifica	2015		2014		2013	
	n° pers.	Ore	n° pers.	Ore	n° pers.	Ore
Quadri	1	1			1	3
Impiegati	18	56,5	65	112	65	120
Operai	2.340	5.816	3.036	7.964	2.711	6.341
Apprendisti						
Totale	**2.359**	**5.874**	**3.101**	**8.076**	**2.777**	**6.463**
Var % (su anno prec.)	-23,9	-27,3	11,7	25,0	2,3	6,0

I dati mostrano una diminuzione sia delle persone che hanno usufruito di permessi, sia delle ore di assemblea sindacale rispetto all'anno precedente durante il quale si sono svolte molteplici assemblee riguardanti il contratto collettivo nazionale e alcuni integrativi provinciali.

Ore di permesso dei delegati sindacali

Area territoriale	2015		2014		2013	
	n° pers.	Ore	n° pers.	Ore	n° pers.	Ore
Totale	217	6.467	134	4.798	200	5.979
Var % (su anno prec.)	61,9	34,8	-33,0	-19,8	3,6	16,2

PASSAGGI DI LIVELLO

Sede	n°passaggi livello	numero dip.	%
Area Centro Sud	45	1.556	2,89%
Area Emilia Est	117	1.661	7,04%
Area Emilia Ovest	105	1.356	7,74%
Eudania	24	1.918	1,25%
Area Lombardia	33	1.191	2,77%
Area Nord	79	1.108	7,13%
Area Nord Est	20	851	2,35%
Area Nord Ovest	46	1.263	3,64%
Area Romagna	7	410	1,71%
Sede Centrale	14	171	8,19%
Totale	**490**	**11.485**	**4,27%**

INFORTUNI

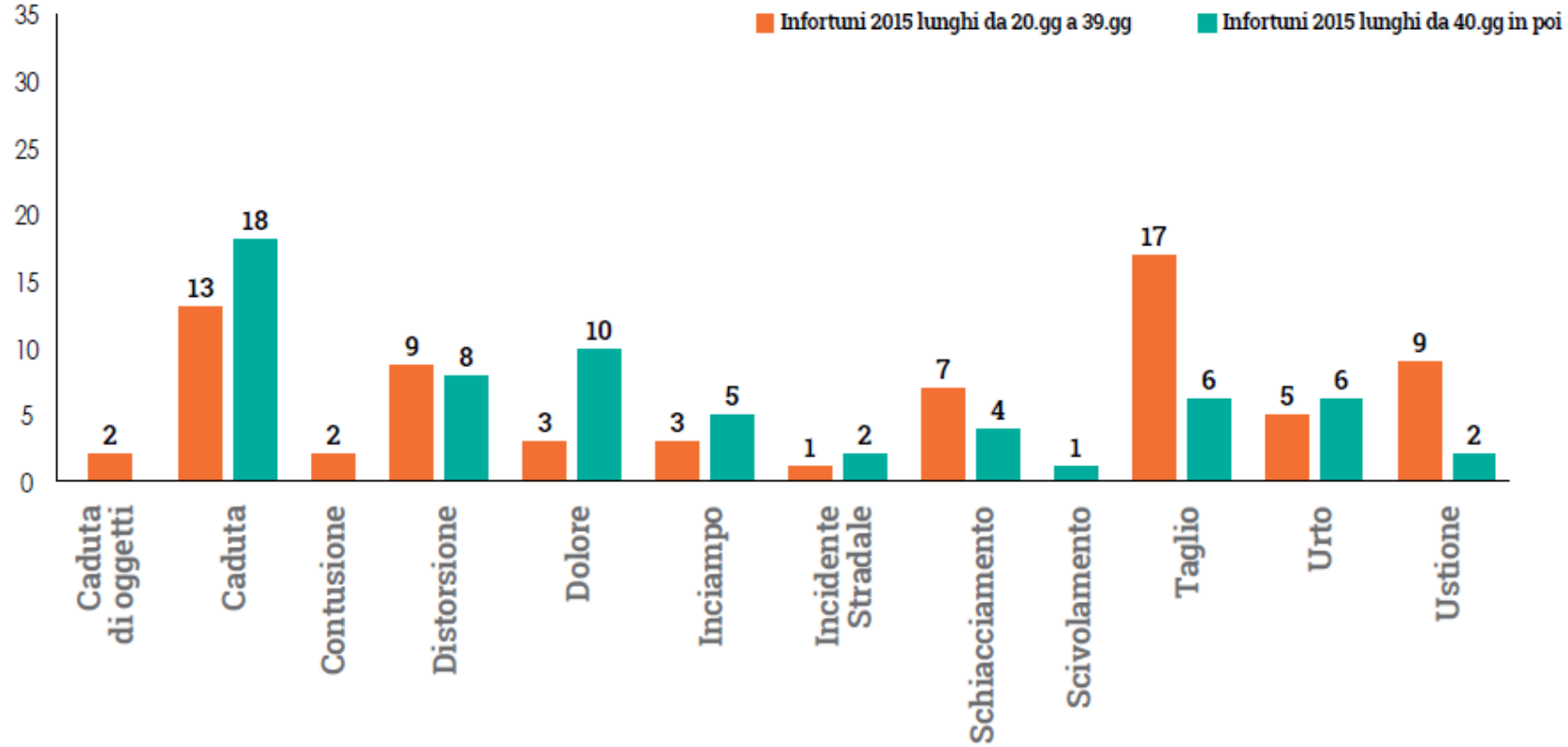
Dati statistici di sicurezza

Anno	2015	2014	2013
N° totale di infortuni	442	442	481
N° totale di infortuni esclusi quelli in itinere	378	318	369
N° totale gg lavorativi persi	11.817	10.497	13.568
N° totale gg lavorativi persi esclusi quelli per infortuni in itinere	9.197	8.589	9.336
Indice di frequenza*	35,26	31,50	36,98
Indice di gravità**	0,858	0,851	0,936
Totale ore lavorate	10.720.641	10.094.272	9.977.059

Nel 2008 l'indice di frequenza era di 60,66. L'indice di gravità era pari a 1,10.

INFORTUNI

Tipologia di infortuni



Welfare aziendale

NOIXNOI

Il Welfare di CIR food per lavorare e vivere meglio.

Bilancio Sostenibilità – I Vantaggi

Bilancio Sostenibilità – I Vantaggi

*Avere un **sistema di rendicontazione efficiente e certificato***

*Tenere sotto **controllo i costi** e **investire meglio** le nostre risorse*

***Valorizzare** punti di forza, buone prassi ed eccellenze*

*Uno strumento per accrescere **credibilità e fiducia** degli stakeholder e **garantire la reputazione***

***Differenziazione** dai competitor*

Ottenere maggiori punteggi nelle gare

Conclusioni

*Il Bilancio di Sostenibilità richiede **misurazione**, **comunicazione** e **assunzione di responsabilità** nei confronti degli stakeholder, **sia interni che esterni**.*

E' fondamentale l'apporto di tutti

Un buon bilancio di sostenibilità, significa un'organizzazione più sostenibile

Grazie dell’attenzione