



***ESTRATTO DIVULGATIVO RIESAME DIREZIONE SA 8000  
RESPONSABILITÀ SOCIALE DEL 26/01/2016 (INTEGRATO IN RIESAME  
DIREZIONE GENERALE GRUPPO EVOLVE DEL 04/02/2016)  
EVOLVE CONSORZIO STABILE – SISTEMI INTEGRATI SRL – PHOS SRL***

***DOCUMENTAZIONE COMPLETA DEL RIESAME DIREZIONE DISPONIBILE NELLE SEDI INTERESSATE***

La Direzione del Gruppo Evolve continua a considerare l'impegno per la responsabilità sociale fondamentale per dimostrare massima attenzione e rispetto dei diritti dei lavoratori che più o meno direttamente siano coinvolti nelle attività, inclusa la tutela della loro salute ed integrità psicofisica, ed in tal senso ha attuato scelte strategiche che siano efficaci nel conseguire miglioramenti in tale ambito.

Pertanto è stato adottato e diventato ufficialmente vigente ed applicabile da circa due anni un sistema gestione responsabilità sociale, parte integrante del sistema di gestione integrato generale del Gruppo stesso (sistema che include anche gestione sicurezza, qualità, ambiente, responsabilità amministrativa).

Nel corso del 2015 il sistema è progredito verso un regime definitivo che ha consentito di ottenere i primi risultati, soprattutto in termini di sensibilizzazione e coinvolgimento del personale, dei fornitori e delle altre parti interessate, e pensiamo possa essere la base per ulteriori performances positive.

La convinzione di esserci dotati di un sistema correttamente impostato e potenzialmente efficace è rafforzata dall'ottenimento e dal mantenimento della certificazione SA 8000 rilasciata dall'ente di certificazione SGS Italia spa, a seguito di una serie di audit semestrali che hanno previsto la verifica capillare del sistema tramite verifica di documenti, sopralluoghi in sedi e cantieri ed interviste individuali e di gruppo al personale.

Vengono confermati gli impegni in materia di responsabilità sociale e di condizioni lavorative già delineati nella confermata politica SA 8000 del Gruppo:

- L'impegno a conformarsi a tutti i requisiti della norma SA 8000 ed a tutti gli accordi sottoscritti disciplinanti la responsabilità sociale e le condizioni lavorative
- L'impegno a conformarsi alle leggi nazionali, internazionali, ILO ed agli altri requisiti applicabili ai quali viene data adesione (accordi, strumenti, ecc.)
- L'impegno per il miglioramento continuo





Tutto il personale, operativo e gestionale, è quindi chiamato ad un attivo coinvolgimento nel sistema, tramite le risorse e le modalità messe a disposizione, a partire dalla Direzione proseguendo con il Rappresentante della Direzione e Responsabile del Sistema Gestione Responsabilità Sociale designato Andrea Carlesi, i preposti, i capi area fino agli addetti di cantiere.

Lo scopo principale del riesame è descrivere per i vari requisiti della norma SA 8000 i risultati conseguiti, le strategie e le azioni in corso, gli obiettivi da raggiungere, gli indicatori di riferimento, gli ulteriori obiettivi e miglioramenti da perseguire.

Gli strumenti di supporto utilizzati in tale ottica sono il piano di miglioramento e monitoraggio SA 8000 ed i dati raccolti relativi ai vari indicatori tenuti sotto controllo.

Dal presente riesame consegue un nuovo piano di miglioramento e monitoraggio SA 8000 da seguire nel 2016, divulgato e reso disponibile alle parti interessate unitamente al riesame dal quale scaturisce.

Nel 2015 erano stati definiti alcuni indicatori quantizzati ritenuti potenzialmente “critici” e quindi importanti e sostanziali per la gestione efficace del sistema. Di seguito, in corrispondenza dell’analisi e del riesame di ciascun requisito, vengono commentati, riproposti, integrati, ecc. secondo le considerazioni esposte paragrafo per paragrafo.

## *Requisiti del Sistema Gestione Responsabilità Sociale*

### *Lavoro Infantile*

Si constata che nel corso del 2015 non ci siamo trovati a contatto / conoscenza di casi di utilizzo di lavoro infantile, di bambini e di giovani lavoratori e quindi non è stato necessario avviare percorsi ed azioni di collaborazione, coinvolgimento, comunicazione con familiari, enti istituzionali competenti, servizi sociali, associazioni dedicate, ecc.

Sarà valutata l’opportunità di aderire a contributi volontari che possano aiutare a risolvere (a livello locale, nazionale e/o internazionale) le diffuse problematiche di lavoro infantile.

### *Lavoro Forzato e Obbligato*

Si constata la non presenza di problematiche legate a tale requisito all’interno del Gruppo.

### *Salute e Sicurezza*

Il Gruppo Evolve è dotato di un sistema di gestione della sicurezza e salute del personale conforme e certificato secondo la norma internazionale OHSAS 18001.





Quanto richiesto a livello di responsabilità sociale SA 8000 è compreso o comunque viene integrato nel sistema di gestione OHSAS 18001.

I risultati dimostrano una gestione controllata ed efficace degli aspetti correlati a sicurezza e salute, a partire dalla pianificazione delle valutazioni dei rischi, proseguendo con la formazione, la manutenzione, i controlli sui cantieri, la sorveglianza sanitaria, la disponibilità dei previsti DPI, la gestione degli infortuni fino allo sviluppo ed al conseguimento di obiettivi di miglioramento.

### *Libertà di Associazione e diritto alla Contrattazione Collettiva*

Si constata la non presenza di problematiche legate a tale requisito all'interno del Gruppo.

Come indicatore sono stati raccolti i dati relativi al numero dei lavoratori iscritti alle varie associazioni sindacali presenti sul territorio.

### *Discriminazione*

Si constata la non presenza di problematiche legate a tale requisito all'interno del Gruppo.

Si raccomanda le funzioni interessate di proseguire la prassi delle cosiddette "discriminazioni positive" (in certi casi previste dalla legge) a favore ad esempio di categorie quali i disabili, le madri che allattano, gli stranieri oppure in sede di assegnazione delle mansioni effettuata tenendo conto di fattori di genere (si evitano per le donne lavori faticosi) e di predisposizione personale (sulla base del curriculum).

Come indicatore abbiamo raccolto i dati relativi al numero di uomini / donne / extracomunitari all'interno del Gruppo.

### *Procedure Disciplinari*

Si constata la non presenza di problematiche particolari legate a tale requisito all'interno del Gruppo.

Le procedure disciplinari emerse nel 2015 sono state regolarmente ed efficacemente gestite.

### *Orario di Lavoro*

Si constata la non presenza di problematiche particolari legate a tale requisito all'interno del Gruppo.

Come indicatore abbiamo raccolto i dati relativi a: numero di ore straordinarie utilizzate; residui di ferie e permessi; tipologie di contratti in essere.

Tali indicatori non trapelano nessuna criticità particolare.

All'interno di tali indicatori sono separatamente rilevati i casi singoli più critici, al fine di poterli gestire qualora superassero soglie non accettabili.

### *Retribuzione*

Si constata la non presenza di problematiche particolari legate a tale requisito all'interno del Gruppo.



Sono applicabili gli indicatori stabiliti in relazione al requisito orario di lavoro, e in sede di CCNL applicato.

### *Politica*

La politica emessa il 24 febbraio 2014 viene confermata e continua ad essere disponibile alle parti interessate tramite il sito internet ed in particolare al personale con una distribuzione controllata nei punti di consultazione.

### *Rappresentante della Direzione*

Si constata che il rappresentante della direzione Andrea Carlesi, indipendentemente dalle altre responsabilità ricoperte, porta avanti questo ruolo dedicato SA 8000 in modo efficace, a seguito anche di un percorso formativo individuale (tramite consulenze esterne ed auto aggiornamento) iniziato da circa due anni.

### *Rappresentante dei Lavoratori SA8000*

Si conferma l'importanza strategica del requisito e quindi della presenza di un RLSA8000 competente ed impegnato nel ruolo specifico, che possa usufruire del tempo e delle risorse necessarie per l'esercizio della rappresentanza (messa a disposizione possibilità organizzative, logistica, locali, tempi).

L'impegno di favorire l'elezione di tali rappresentanti è stato assolto, in tal senso sono stati informati (circolare informativa) tutti i lavoratori relativamente a tale diritto / possibilità, all'importanza di esercitare tale diritto / possibilità ed alle modalità gestionali che potranno essere seguite, in alternativa consentendo tale rappresentanza nell'ambito delle designazioni sindacali.

Ciascuna organizzazione può attualmente quindi disporre del proprio RLSA8000.

L'impegno conseguente è inserire e tempestivamente provvedere a realizzare un percorso formativo approfondito, dedicato ed efficace per tali rappresentanti, tenendo conto che i tre attualmente in carico ricoprono anche il ruolo di RLS e pertanto sono stati già formati in materia di sicurezza e che ovviamente hanno già ricevuto il modulo formativo base in materia.

In data odierna si è tenuta una riunione tra i RLSA8000 di Evolve Consorzio Stabile, Phos srl, Sistemi Integrati srl ed il RDD del Gruppo, al fine di fare un punto della situazione relativamente all'andamento del sistema e dare un seguito alla precedente simile riunione del 03/09/2015.

Dal proficuo confronto è emerso che i RLSA8000 non hanno ricevuto alcun tipo di segnalazione in materia di responsabilità sociale dal personale di riferimento, alla luce di questa situazione si potrebbe assumere un ruolo maggiormente proattivo nei confronti dei lavoratori, incontrando periodicamente i preposti e le





funzioni amministrativa e di gestione del personale per individuare possibili anomalie e spunti di miglioramento.

Altresì sarebbe auspicabile che i RLSA8000 pianificassero ulteriori riunioni periodiche per condividere idee, anomalie, spunti di miglioramento, ecc. e prendere eventuali conseguenti decisioni; tali riunioni dovrebbero essere svolte e riguardare ciascuna società / sede / personale di ufficio e successivamente potrebbero prevedere il coinvolgimento di cantieri / personale di cantiere (es. per la rilevazione del clima dell'ambiente di lavoro tramite questionario gradimento).

### *Pianificazione e Implementazione*

Si constata una chiara definizione di ruoli, responsabilità ed autorità all'interno degli organigrammi vigenti. La formazione del personale, in particolare modo in questa fase pur sempre iniziale dell'implementazione del sistema, viene considerata una priorità strategica di assoluta importanza, senza la quale sarebbe impossibile ottenere risultati efficaci.

Pertanto è stato deciso di investire risorse importanti per tale processo.

Al momento si constata l'attuazione completa nel rispetto dei tempi programmati del piano formativo dedicato, in tal senso sono stati utilizzati efficacemente nel corso del 2014-2015 strumenti e documenti quali il piano di formazione SA 8000 2014-2015 del 24/02/2014, una nuova revisione del MRS8 Formazione dei lavoratori a cura del preposto, un modulo formativo finalizzato alla formazione SA 8000.

Come indicatore abbiamo raccolto i dati relativi al numero di ore di formazione SA 8000 effettuata ed al numero di persone formato efficacemente.

Allo stato attuale il modulo formativo SA 8000 è divenuto parte integrante del pacchetto formativo standard minimo per il personale.

Per quanto riguarda la comunicazione con le parti interessate si conferma l'invio di una circolare informativa SA 8000 a tutto il personale, l'aggiornamento dei punti di consultazione aziendali in relazione alla documentazione SA 8000 e la creazione all'interno del sito internet di un'area dedicata SA 8000.

Come indicatore sarà attivato, nella sezione internet dedicata, il conteggio del numero di visualizzazioni / contatti.

Per quanto riguarda il continuo monitoraggio delle attività e dei risultati per dimostrare l'efficacia dei sistemi si constata il monitoraggio, l'analisi e lo sviluppo degli indicatori stabiliti nel 2014-2015 e l'individuazione di quelli per il 2016; l'utilizzo efficace negli audit interni di check list che includono contenuti specificatamente dedicati alla responsabilità sociale; l'utilizzo efficace della modulistica per i





controlli integrata con i contenuti specificatamente dedicati alla responsabilità sociale (MR 8.6 – 8.7 – 8.8 – 8.10).

### *Controllo dei Fornitori / Subappaltatori e Subfornitori*

La gestione della responsabilità sociale è nata con lo spirito di coinvolgere per quanto possibile le parti interessate e tra queste in particolare fornitori / subappaltatori e subfornitori.

Si constata l'avvenuto invio di una comunicazione informativa / questionario a tutti i fornitori, richiedendo loro un impegno specifico formalmente sottoscritto a conformarsi ai requisiti della norma SA 8000, partecipare alle attività di monitoraggio, risolvere efficacemente le non conformità, informare tempestivamente relativamente ad eventuali sub-appalti rilevanti; il ritorno dai fornitori è avvenuto in modo regolare ed abbiamo potuto disporre dei necessari (per la qualifica dei fornitori) impegni, risposte e dichiarazioni. Tale comunicazione informativa / questionario è stata integrata (e già in uso nella versione aggiornata) specificando più chiaramente l'assunzione di responsabilità sociale da parte del fornitore e la rimozione del fornitore da quelli qualificati nel caso di mancato rispetto di requisiti sociali.

Si conferma che allo stato attuale i fornitori critici sono le consorziate ed eventuali subappaltatori dei servizi ed altri fornitori non consorziati comunque assegnatari dell'erogazione dei servizi: tali fornitori nel corso del 2015 sono stati oggetto o di audit interni approfonditi con il supporto di strumenti dedicati (check list), o di monitoraggio sul possesso dei requisiti normativi cogenti inerentemente alle attività affidate anche nel rispetto del modello organizzativo 231/2001.

Gli esiti di tali audit e monitoraggi sono stati in generale confortanti, in particolare dal punto di vista della consapevolezza del personale (gestionale, amministrativo, preposti, operativo, ecc.) in materia di responsabilità sociale e del rispetto dei requisiti di sicurezza e salute.

L'audit interno sui fornitori assegnatari dell'erogazione dei servizi è uno strumento che si è dimostrato efficace, sia nel cogliere effettive o potenziali criticità sia nel rafforzare la consapevolezza del personale coinvolto sia nel prospettare possibili miglioramenti, e pertanto sarà regolarmente utilizzato anche nel 2016.

### *Gestione delle problematiche ed attuazione di azioni correttive*

Si conferma, come già reso noto al personale (circolare informativa) che eventuali non conformità, reclami, proposte, comunicazioni varie in materia saranno gestite secondo quanto previsto dal sistema per avviare la risoluzione efficace delle stesse con le azioni immediate correttive e preventive necessarie supportate da adeguate risorse.





Nel periodo esaminato non si sono registrate segnalazioni di alcun tipo di problematica tramite i vari canali messi a disposizione delle parti interessate, fatta eccezione per i provvedimenti disciplinari emersi registrati e gestiti efficacemente tramite MR 8.13 per la gestione delle non conformità.

### *Comunicazione esterna e coinvolgimento delle parti interessate*

Si conferma quanto già riportato all'interno del paragrafo Pianificazione e Implementazione.

Per quanto riguarda la comunicazione con le parti interessate si constata l'invio di una circolare informativa SA 8000 a tutto il personale; la creazione all'interno del sito internet di un'area dedicata SA 8000 e l'aggiornamento dei punti di consultazione aziendali in relazione alla documentazione SA 8000.

I principali contenuti rintracciabili tramite le suddette modalità di comunicazione sono costituiti da dati ed altre informazioni riguardanti la prestazioni in campo di responsabilità sociale, in particolare quanto risultante dal riesame della direzione e dalle attività di monitoraggio (strategie, obiettivi, risorse, azioni, risultati conseguiti e quant'altro riferito alla gestione della responsabilità sociale), in tal senso viene pubblicato un estratto del riesame e del piano di miglioramento (con relativi indicatori a supporto) con finalità informative generali, rendendo comunque disponibili in sede la versione completa.

Come indicatore sarà attivato, nella sezione internet dedicata, il conteggio del numero di visualizzazioni / contatti.

Nell'ambito del processo si distingue il percorso avviato con l'ente di certificazione SGS (contatti, offerte, incontri, pianificazione, audit, certificazione, audit semestrali di sorveglianza): il primo traguardo della certificazione del sistema di gestione responsabilità sociale in conformità alla norma SA 8000:2008 è stato conseguito a luglio 2014 ed è stato il punto di partenza di un percorso che vede l'ente di certificazione SGS affiancarci con una presenza semestrale e con il rilascio di rapporti documentati, finalizzati al miglioramento dell'efficacia del sistema ed all'ottenimento di performances positive.

### *Accesso alla verifica*

Si conferma la nostra disponibilità all'accesso di parti interessate per verifiche di conformità ai requisiti della norma SA 8000 ed in modo simile è stata ottenuta tale disponibilità dai fornitori e dai sub-appaltatori (comunicazione informativa / questionario).

Al momento non sono state ricevute verifiche di questo tipo ma, dal nostro punto di vista proattivo, nell'ambito degli audit interni ne abbiamo effettuate nove ai fornitori individuati come critici nel corso del 2015 (sei nel 2014).

Nel 2016 le nuove consorziate assegnatarie dei servizi saranno oggetto di audit specifici SA8000, gestiti nell'ambito degli audit interni del Gruppo.





L'indicatore relativo al numero di verifiche di questo tipo (effettuate / ricevute) continuerà ad essere monitorato, in aggiunta sarà esaminato l'esito di tali verifiche.

### *Registrazioni*

Le registrazioni comprovanti la conformità alla norma SA 8000 sono quelle specificatamente richiamate dalla documentazione SA 8000 congiuntamente a tutte le altre previste dal sistema gestione integrato del Gruppo Evolve.

Non si riscontra l'opportunità di definire indicatori per tale aspetto.

### *Esito Piano di miglioramento 2015*

| <b>OBIETTIVO 2015</b>   | <b>RISORSE IMPIEGATE</b>      | <b>RESPONSABILITÀ</b> | <b>RISULTATO CONSEGUITO</b>   |
|---|-------------------------------|-----------------------|---|
| 1. Completamento del Piano Formativo specifico SA8000 – erogazione formazione a tutto il personale  | Preposti                      | <b>RDDSA8000</b>      | <b>OBIETTIVO CONSEGUITO</b><br>Piano formativo completato con un leggero ritardo rispetto al programmato  |
| 2. Individuazione di un modulo formativo specifico dedicato ai RLSA 8000 - erogazione formazione ai RLSA 8000   | Andrea Carlesi<br>Marco Corti | <b>RDDSA8000</b>      | Alla luce degli incontri di Settembre 2015 e gennaio 2016 gli RLSA8000 è stato deciso al momento di non impiegare risorse per questo tipo di formazione |
| 3. Alla luce delle segnalazioni pervenute agli RLSA8000 e dalle indicazioni/interviste AUDIT organizzazione di riunioni periodiche dedicate per la condivisione e individuazione di eventuali miglioramenti | RDDSA8000<br>RLSA8000         | <b>RDDSA8000</b>      | Fatte riunioni 3 settembre 2015 e 26 gennaio 2016 ed individuati spunti di miglioramento  |
| 4. Implementazione completa del MR 8.13 con individuazione metodo di catalogazione dei Provvedimenti e sanzioni disciplinari  | Uffici Gestione del Personale | <b>RDDSA8000</b>      | MR 8.13 completamente ed efficacemente implementato. In corso di valutazione eventuale sistema di catalogazione per tipologia                           |



| <b>OBIETTIVO 2015</b>   | <b>RISORSE IMPIEGATE</b>  | <b>RESPONSABILITÀ</b> | <b>RISULTATO CONSEGUITO</b>          |
|---|---|-----------------------|--------------------------------------|
| 5. Esecuzione di Audit "specifico" SA8000 presso Fornitori Gen. Coop. B.eB                                | Andrea Carlesi<br>Marco Corti                                   | <b>RDDSA8000</b>      | Audit 06/2015 GEN COOP (Piaggio)     |
| 6. Traduzione multilingua di estratto dalla documentazione consegnata ai dipendenti in fase di assunzione | RLSA 8000 PHOS<br>RLSA 8000<br>EVOLVE<br>RLSA 8000 SIST.<br>INT | <b>RDDSA8000</b>      | IOGA 018 IOGA 005<br>PSS 014 PSS 015 |

### **Piano di miglioramento 2016**

| <b>OBIETTIVO 2016</b>  | <b>RISORSE IMPIEGATE</b>             | <b>RESPONSABILITÀ</b> | <b>TERMINE DI ATTUAZIONE PREVISTO</b> |
|--|--------------------------------------|-----------------------|---------------------------------------|
| 1. Diffusione tempestiva e capillare alle parti interessate delle PSS 014 PSS 015 IOGA 018 IOGA 005 tradotte in inglese  | RLSA8000<br>RSPP<br>Uffici personale | <b>RDDSA8000</b>      | Aprile 2016                           |
| 2. Traduzione in altre lingue (ad es. spagnolo) della circolare SA8000 "Comunicazione al personale" del 26/03/2014   | RLSA8000<br>Personale<br>Conorziate  | <b>RDDSA8000</b>      | Giugno 2016                           |
| 3. Creazione di un documento / circolare / informativa plurilingue riportante informazioni basilari utili per gli stranieri (es. assistenza medica, consulenza amministrativa e fiscale, sindacati e patronati, permessi di soggiorno, adempimenti burocratici, alloggi, sussidi) al fine di facilitare l'integrazione | RLSA8000<br>RSPP<br>Uffici personale | <b>RDDSA8000</b>      | Giugno 2016                           |





| OBIETTIVO 2016   | RISORSE IMPIEGATE                    | RESPONSABILITÀ   | TERMINE DI ATTUAZIONE PREVISTO |
|--|--------------------------------------|------------------|--------------------------------|
| 4. Esecuzione di Audit “specifici” SA8000 presso Fornitori Gen. Coop. B.eB   | Andrea Carlesi<br>Marco Corti        | <b>RDDSA8000</b> | Dicembre 2016                  |
| 5. Individuazione di ulteriore documentazione di cui procedere alla traduzione multilingua sulla base anche dei dati raccolti inerentemente alle nazionalità di provenienza dei lavoratori | RLSA8000<br>RSPP<br>Uffici personale | <b>RDDSA8000</b> | Dicembre 2016                  |
| 6. Contatore specifico visite pagine sezione dedicata SA 8000  | Emanuele<br>Garuglieri               | <b>RDDSA8000</b> | Aprile 2016                    |

I suddetti obiettivi vengono gestiti nell’ambito del Piano di Miglioramento 2016 specificatamente dedicato alla gestione della Responsabilità Sociale.

