



**ESTRATTO DIVULGATIVO RIESAME DIREZIONE SA 8000
RESPONSABILITÀ SOCIALE DEL 03/02/2017**

**(INTEGRATO IN RIESAME DIREZIONE GENERALE GRUPPO EVOLVE
DEL 06/02/2017)**

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 tre 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 2016 il sistema è ulteriormente 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.

Descrizione del Riesame

Il presente documento emesso il 03/02/2017 sarà integrato nel riesame generale del sistema di gestione del Gruppo programmato il 06/02/2017.

Un estratto dei riesami precedenti è stato divulgato alle parti interessate tramite il sito internet www.evolve.it ed i punti di consultazione aziendali.

Anche il presente riesame sarà divulgato secondo le stesse modalità, unitamente al piano di miglioramento 2017 che ne consegue.

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 2017, divulgato e reso disponibile alle parti interessate unitamente al riesame dal quale scaturisce.

Nel 2016 erano stati definiti alcuni indicatori quantizzati ritenuti potenzialmente “critici” e quindi importanti e sostanziali per descrivere e cercare di rendere efficace la gestione 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

Nel confermare gli impegni del manuale e della procedura di riferimento si constata che nel corso del 2016 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.

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

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

Nel confermare gli impegni del manuale e della procedura di riferimento si constata la non presenza di problematiche legate a tale requisito all'interno del Gruppo.

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

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.

Il riesame della direzione in materia di gestione di salute e sicurezza è uno strumento ormai da molti anni regolarmente pianificato ed attuato e che ha consentito miglioramenti tangibili, comprovati anche dal compimento di piani di miglioramento e da opportuni indicatori.

Si rimanda pertanto ai precedenti riesami della direzione del sistema di gestione integrato generale del Gruppo, in particolare l'ultimo svolto a febbraio 2016 ed il prossimo programmato a breve (06/02/2017).

La conformità alla norma OHSAS 18001 e l'efficacia del relativo sistema sono state confermate in sede di audit dell'ente di certificazione SGS Italia spa in data 08-09/02/2016 e 05-06/09/2016, l'esito degli audit è stato positivo con il conseguente rinnovo del certificato, alcune carenze minori e spunti di miglioramento sono stati tempestivamente ed efficacemente presi in carico: aggiornamento del modulo MRS5 per la gestione degli infortuni, individuazione RLS mancanti all'interno del Gruppo Evolve (per società non certificate SA 8000), effettuazione regolare delle prove di emergenza pianificate, disponibilità sui cantieri dei DUVRI ottenuti dai committenti, aggiornamenti formativi secondo Accordo Stato Regioni. In definitiva è stata garantita l'attuazione quotidiana di quanto previsto dal sistema OHSAS 18001 a partire dagli obiettivi di miglioramento, i controlli sui cantieri, la formazione, la manutenzione, gli audit interni, la gestione infortuni, la disponibilità dei DPI, ecc.





Libertà di Associazione e diritto alla Contrattazione Collettiva

Nel confermare gli impegni del manuale e della procedura di riferimento 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.

Al 31/12/2016 il numero di iscritti è pari a 118 unità (130: 30/06/2016 _ 114: 01/01/2016) distribuiti tra le varie associazioni sindacali presenti sul territorio.

Paragonando i dati raccolti a quelli del 2015 (115: 31/12/2015 _ 90: 30/06/2015 _ 56: 01/01/2015) si riscontra che il dato si è stabilizzato.

Tale dato continuerà ad essere monitorato nel 2017 ed analizzato per eventuali considerazioni.

Discriminazione

Nel confermare gli impegni del manuale e della procedura di riferimento 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), di predisposizione personale (sulla base del curriculum) e di età. Un esempio tangibile di discriminazione positiva è l'attività delle funzioni amministrativa e di gestione del personale di Sistemi Integrati, le quali si prodigano nel fornire ai lavoratori stranieri extracomunitari un servizio di assistenza nel compimento delle pratiche burocratiche e di simile natura che frequentemente sono loro richieste da vari Enti ed Istituzioni pubblici e privati.

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

Al 31/12/2016 il numero prevalente continua ad attenersi al sesso femminile (349 donne e 163 uomini), indicatore congruente al biennio 2014/2015 (es. 2015: 279 donne e 124 uomini). Tale predominanza è legata al fatto che i servizi di pulizia generalmente si coniugano meglio con orari part time più frequentemente richiesti dalle donne rispetto agli uomini che di solito sono alla ricerca di inquadramenti contrattuali full time. Inoltre per motivi storici e sociali le donne mediamente garantiscono una maggiore precisione ed affidabilità in relazione all'esecuzione di tali servizi.





Al 31/12/2016 il numero di lavoratori stranieri extracomunitari è pari a 79 su un totale di 512 (circa il 15%), indicatore congruente al biennio 2014/2015 (es. 2015: 63 su 403 pari a circa il 15%). Il dato conferma l'apertura a persone di ogni provenienza geografica; per tale categoria potenzialmente debole si cerca di attuare strategie di aiuto e discriminazione positiva (es. assistenza nelle pratiche burocratiche amministrative, comunicazioni nella loro lingua madre) nelle possibili svariate situazioni che si presentano.

Nel tentativo di cogliere eventuali peculiarità correlate alle specifiche nazionalità è stato raccolto ed analizzato anche il dato relativo alla nazionalità degli extracomunitari, tale dato sarà utilizzato ad esempio per individuare le lingue da utilizzare preferibilmente nelle comunicazioni al personale.

L'analisi di tali indicatori ci convince a proseguire in azioni di aiuto e discriminazione positiva (es. PSS 14-15 IOGA 018-005 tradotte in inglese e distribuite, es. circolare SA8000 "Comunicazione al personale" tradotta e pubblicata, es. creazione di un documento / circolare / informativa plurilingue riportante informazioni basilari utili per gli stranieri, es. assistenza informativa).

Tali indicatori continueranno ad essere monitorati nel 2017.





Procedure Disciplinari

Nel confermare gli impegni del manuale e della procedura di riferimento si constata la non presenza di problematiche particolari legate a tale requisito all'interno del Gruppo.

L'indicatore stabilito continuerà ad essere monitorato nel 2017, in aggiunta cercando di individuare e stratificare le possibili cause e le tipologie disciplinari di fatto adottate.

Orario di Lavoro

Nel confermare gli impegni del manuale e della procedura di riferimento 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.

Tali indicatori continueranno ad essere monitorati nel 2017.

Retribuzione

Nel confermare gli impegni del manuale e della procedura di riferimento si constata la non presenza di problematiche particolari legate a tale requisito all'interno del Gruppo.

Non si riscontra l'opportunità di definire indicatori per tale aspetto, in parte comunque 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.

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





Rappresentante della Direzione

Si constata che il rappresentante della direzione, 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 tre anni.

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

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 02/02/2017 si è tenuta una riunione tra i RLSA8000 di Evolve Consorzio Stabile, di Phos srl, di 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 alle precedenti simili riunioni (es. 30/01/2017 _ 26/01/2016 _ 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).

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

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 formate efficacemente. Nel 2014 le ore formative erogate erano risultate 263,25, nel 2015 come detto si è completato il piano formativo dedicato con un monte ore totale di circa 300.

Allo stato attuale il modulo formativo SA 8000 è ormai 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 risulta attivato, nella sezione internet dedicata, il conteggio del numero di visualizzazioni / contatti (989 nel 2016).

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 2014-2015-2016 e l'individuazione di quelli per il 2017;
- 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).

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

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 2016 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 affidatari 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 2017.

Al fine di rilevarne criticità/metodologie di controllo opportune i fornitori sono stati classificati in un elenco dedicato allegato al presente Riesame.





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

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 tramite MR 8.13 per la gestione delle non conformità.

Come indicatore continuerà ad essere monitorato il numero di non conformità emerse.

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 risulta attivo, nella sezione internet dedicata, il conteggio del numero di visualizzazioni / contatti (989 nel 2016).

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 11 ai fornitori individuati come critici nel corso del 2016 (9 nel 2015 e 6 nel 2014).

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

Tali audit specifici rivolti alle consorziate affidatarie dei servizi saranno ripetuti nel 2017.

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 2016 ed approvazione Piano di miglioramento 2017

La situazione generale rilevata nell'esercizio 2016 e raffrontata agli obiettivi fissati nel relativo Riesame del 26/01/2016 evidenzia:





| OBIETTIVO 2016 | RISORSE IMPIEGATE | RESPONSABILITA' | RISULTATO CONSEGUITO |
|--|--------------------------------------|------------------------|---|
| 1. Diffusione tempestiva e capillare alle parti interessate delle PSS 014 PSS 015 IOGA 018 IOGA 005 tradotte in inglese | RLSA8000 RSPP Uffici personale | RDDSA8000 | OK |
| 2. Traduzione in altre lingue (ad es. spagnolo) della circolare SA8000 "Comunicazione al personale" del 26/03/2014 | RLSA8000 RSPP Uffici personale | RDDSA8000 | OK (spagnolo) |
| 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 RSPP Uffici personale | RDDSA8000 | BOZZA DISPONIBILE RIPROPORRE IN OBIETTIVI 2017 |
| 4. Esecuzione di Audit "specifici" SA8000 presso Fornitori potenzialmente critici | A. Carlesi M. Corti | RDDSA8000 | OK |
| 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 RSPP Uffici personale | RDDSA8000 | BOZZA DISPONIBILE VEDERE SOPRA PUNTO 3 RIPROPORRE IN OBIETTIVI 2017 |
| 6. Contatore specifico visite pagine sezione dedicata SA 8000 | E. Garuglieri | RDDSA8000 | OK |





Gli obiettivi per il 2017 vengono di seguito schematizzati:

| OBIETTIVO 2017 | RISORSE IMPIEGATE | RESPONSABILITA' | TERMINE DI ATTUAZIONE PREVISTO |
|--|--|------------------------|---|
| 1. Definire orari/giorni/referenti specifici nei quali le aziende sono disponibili a fornire ai dipendenti assistenza telefonica o di altro genere (es. sportello informativo dedicato) | RLSA8000 Uffici personale | RDDSA8000 | Aprile 2017 |
| 2. Formalizzare un modulo di raccolta dati per consentire di creare statistiche riguardo alle richieste ricevute dai dipendenti e gestite | RLSA8000 Uffici personale A. Carlesi | RDDSA8000 | Aprile 2017 |
| 3. Organizzare corso Excel per addetti ufficio consorziate | E. Garuglieri Ufficio personale | RDDSA8000 | Aprile 2017 |
| 4. Creare documento / circolare / informativa / fascicolo 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, a partire dalle aziende con il maggior numero di dipendenti stranieri | RLSA8000 RSPP Uffici personale | RDDSA8000 | Aprile 2017 |
| 5. Eseguire Audit "specifici" SA8000 presso Fornitori affidatari di servizi | A. Carlesi M. Corti | RDDSA8000 | Dicembre 2017 |
| 6. Individuare eventuale ulteriore documentazione di cui procedere alla traduzione multilingua sulla base anche dei dati raccolti inerentemente alle nazionalità di provenienza dei lavoratori | RLSA8000 RSPP Uffici personale | RDDSA8000 | Dicembre 2017 |





| OBIETTIVO 2017 | <u>RISORSE</u> <u>IMPIEGATE</u> | RESPONSABILITA' | TERMINE DI ATTUAZIONE PREVISTO |
|---|------------------------------------|---------------------------|-----------------------------------|
| 7. Altri spunti - valutare le mansioni assegnate al personale in funzione di sesso / età - promuovere iniziative sociali specifiche in determinate realtà di cantiere (preferibilmente su input e collaborazione dei preposti che le conoscono meglio) - analisi e presa in carico della nuova versione della norma SA 8000 | Eventualmente da definire | Eventualmente da definire | Eventualmente da definire |

In data odierna viene redatto ed approvato il modulo Piano di Miglioramento 2017 (allegato) specificatamente dedicato alla gestione della Responsabilità Sociale, idoneo per il monitoraggio degli obiettivi, e basato sui contenuti del presente documento.

