IMPREGICO
SERVIZI INTEGRATI IGIENE URBANA

BILANCIO SA8000

RIESAME DEL SISTEMA DI RESPONSABILITÀSOCIALE

2019

IMPREGICO SRL

INTRODUZIONE AL BILANCIO SA8000

Il Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000 è un documento informativo pubblico sugli effetti sociali delle attività della azienda. Esso fornisce un resoconto sulle azioni svolte e sulle iniziative future della azienda e funge da riesame.

GENERALITÀ

Il Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000 ha una periodicità di redazione annuale e riporta i valori, le situazioni e gli obiettivi della azienda nel campo delle relazioni sociali ed etiche.

È elaborato in conformità ai requisiti della norma SA8000, che indica come affrontare tali aspetti in modo sistematico.

Il documento comprende sia la politica, che il riesame della Direzione, finalizzati a definire, verificare, correggere e migliorare l'impegno della azienda per la responsabilità sociale

d'impresa.Il Bilancio Sociale SA8000, infatti, presenta una duplice valenza:

1. è uno strumento di gestione per la Direzione, in quanto misura le prestazioni nel campo sociale, permettendo così di prendere decisioni più accurate e coerenti nel medio- lungo termine

2. è un mezzo di comunicazione, perché informa e raccoglie informazioni dai soggetti interessati.

SCOPO

Lo scopo del Bilancio Sociale SA8000 è quello di fornire un resoconto sulle iniziative sviluppate dalla azienda e comunicare, in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate, i risultati
ottenuti nell'ambito della responsabilità sociale.

Più in dettaglio, il Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000 ha i seguenti obiettivi:

1. definire i valori etici, gli impegni sociali, i principi e le regole di riferimento della azienda

2. fornire informazioni sugli effetti sociali che derivano dalle scelte della azienda

3. favorire il dialogo, il coinvolgimento e il consenso dei soggetti interessati

4. realizzare pienamente il sistema di responsabilità sociale e la certificazione SA8000.

STAKEHOLDER

La azienda ha individuato come soggetti interessati al proprio comportamento etico le seguenti entità:

Soci - si tratta della azienda, si riuniscono nell'Assemblea e scelgono le strategie più importanti della azienda

Dipendenti - sono le figure che intrattengono un rapporto di lavoro dipendente con l'azienda: responsabili, impiegati, operai.

Clienti - i clienti sono costituiti prevalentemente dalle GDO italiane e estere.

Società Civile - i cittadini rappresentati dalle Istituzioni e Associazioni.

Fornitori - che svolgono le attività di fornitura di prodotti e servizi.

Rappresentanze Sindacali e Datoriali – che aiutano allo sviluppo, alla sottoscrizione e al monitoraggio dei CCNL, sono protagonisti delle buone relazioni tra dipendente, mercato e tessuto imprenditoriale.

METODOLOGIA

La metodologia con cui è stato realizzato il presente documento deriva dal sistema di Responsabilità Sociale SA8000 della azienda.

Il Sistema di Responsabilità Sociale SA8000, infatti, rappresenta il mezzo con cui l'azienda intende migliorare le proprie prestazioni nel campo sociale.

Più in particolare sono stati seguiti i seguenti principi:

- **trasparenza**, capacità di non lasciare zone d'ombra;
- **inclusività**, coinvolgimento di tutti i soggetti interessati;
- **verificabilità**, in ordine all'accessibilità dei dati da parte di terzi;
- **completezza**, riguardo all'interezza delle informazioni da riportare;
- **rilevanza**, significatività delle informazioni raccolte e presentate;

- **accuratezza**,esattezza delle informazioni;
- **neutralità**, capacità di essere imparziali nel trattamenti dei dati;
- **comparabilità**, confronto dei dati nel corso del tempo;
- **chiarezza**, leggibilità delle informazioni;
- **tempestività**, regolarità.

POLITICA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

La **IMPREGICO Srl** riconosce ai valori etici di rispetto dei diritti dell'uomo un ruolo centrale nella strategia aziendale. Il cittadino e la collettività vogliono conoscere non solamente il livello di qualità del servizio ma anche le modalità con cui viene erogato ed il relativo costo sociale in termini di fattori etici, ambientali, di salute e sicurezza.

IMPEGNO DELLA DIREZIONE

L'azienda riconosce ai valori etici di rispetto dei diritti dell'uomo un ruolo centrale nella strategia aziendale.

Il cittadino e la collettività, sempre più consapevoli della necessità di rispettare i valori umani fondamentali, vogliono conoscere non solamente il livello di qualità del servizio ma anche le modalità con cui viene erogato ed il relativo costo sociale in termini di fattori etici, ambientali, di salute e sicurezza.

In considerazione di questi aspetti e del valore sociale dei servizi erogati, L'azienda intende sostenere i valori umani ed assumere comportamenti "socialmente responsabili", gestendo la propria attività in modo corretto ed attento alle aspettative di tutte le parti interessate.

Per perseguire tale obiettivo l'impegno è rivolto al continuo miglioramento di tutti gli aspetti connessi alla responsabilità sociale.

Obiettivo primario della azienda è l'ottenimento della completa e continua soddisfazione del Cliente, unica via al successo imprenditoriale ed allo sviluppo delle proprie attività.

Tale sviluppo deve però avvenire in modo compatibile per cui, oltre al mantenimento di elevati standard qualitativi ed al raggiungimento di adeguati livelli di sicurezza del personale, anche la tutela ambientale deve essere tenuta in considerazione.

La Direzione intende quindi perseguire una 'moderna' gestione ',della qualità, della Sicurezza e della Responsabilità Sociale puntando ad una ottimizzazione delle risorse e dei mezzi impiegati,

al fine di garantire:

- La piena soddisfazione del cliente;
- L'eccellenza in termini di efficienza, prestazioni, affidabilità, prezzo, servizio ed immagine;
- Il continuo miglioramento dei processi aziendali, degli aspetti ambientali e di sicurezza correlati;
- Una costante prevenzione dell'inquinamento;
- Il rispetto di tutte le normative applicabili in materia di tutela ambientale, sicurezza nei luoghi di lavoro, diritti dei lavoratori;
- Il rispetto dei principi contenuti nelle Convenzioni ILO, nella Dichiarazione Universale dei diritti Umani, nella Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino e nella Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare le forme di discriminazione contro le donne;
- La riduzione e, se possibile, l'eliminazione di tutti i fattori di rischio correlati alle attività svolte;
- L'assoluta parità tra i sessi;
- Il rispetto dei contratti collettivi di lavoro e dei contratti integrativi aziendali;
- La ricerca di dialogo aperto e collaborativo con le parti interessate nel pieno rispetto dello spirito di cooperazione e di solidarietà umana.

Per realizzare la Politica, l'azienda promuove e sviluppa costantemente le seguenti attività:

- Addestramento, sensibilizzazione, consultazione e coinvolgimento di tutto il personale in materia di Qualità, Sicurezza, Qualità e Responsabilità Sociale;
- Diffusione dell'informazione a tutti i livelli;
- Definizione ed applicazione di politiche di tutela ambientale nei confronti dei Clienti e di altri fornitori;
- Coinvolgimento dei fornitori in politiche di salvaguardia dei diritti umani e monitoraggio continuo delle situazioni critiche;
- Definizione ed applicazione di una politica di collaborazione con i fornitori e di comunicazione con i Clienti;
- Definizione degli indicatori di prestazione correlati alle attività con impatti e rischi significativi e relativi obiettivi e traguardi;
- Instaurazione di un dialogo aperto con le parti interessate attraverso la comunicazione di tutte le informazioni necessarie per valutare e comprendere gli aspetti della Responsabilità Sociale;
- Valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza.

- Sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o che è meno pericoloso;
- Limitazione al minimo del numero di lavoratori che sono, o possono essere, esposti al rischio;
- Definizione di adeguate misure di protezione collettiva e/o individuale;
- Diffusione della mentalità del miglioramento continuo.

OBIETTIVI

Gli Obiettivi Individuati dalla azienda sono:

Per la Qualità: il raggiungimento della massima soddisfazione del Cliente e dell'eccellenza di tutti i processi organizzativi e produttivi alla base di una crescita continua;

Per la Sicurezza: la riduzione al minimo della possibilità e delle conseguenze di incidenti sui luoghi i lavoro;

Per la Responsabilità Sociale: una gestione del personale e dei fornitori, eticamente corretta nel rispetto deidiritti dei lavoratori, rifiutando discriminazioni, coercizioni e qualsiasi forma di sfruttamento.

Per il raggiungimento di tali obiettivi **IMPREGICO srl** si impegna a Operare in sostanziale accordo con le norme cogenti e mette a disposizione le risorse adeguate a profondere gli sforzi organizzativi necessari.

Questi obiettivi sono raggiungibili solamente grazie al completo, incondizionato e continuo impegno da parte di tutti.

RECLAMI SA8000

I reclami, in relazione a fatti e accadimenti aventi natura di abuso, offesa o illegalità verificatisi nell'ambito lavorativo o ad esso legati ed in contrasto con i principi di responsabilità sociale della norma SA8000, compresi le inadempienze alla presente Politica, sono presenti nella stessa Politica di Responsabilità Sociale e vengono gestiti da un'apposita procedura di sistema che **IMPREGICO Srl** si impegna a rispettare e a divulgare a tutte le parti interessate.

IL SISTEMA DI GESTIONE

I REQUISITI SA8000

IMPREGICO Srl ha definito proprie procedure e prassi lavorative al fine di aderire ai requisiti della norma SA8000, in particolare:

1. non utilizza lavoro infantile e minorile, garantendo che siano impiegati solo i lavoratori che abbiano raggiunto la maggiore età;

2. non ricorre al lavoro obbligato, ovvero a forme di prestazione lavorativa non volontaria;

3. ritiene che la sicurezza e salute dei lavoratori siano fattori fondamentali e pertanto garantisce luoghi di lavoro salubri e sicuri e adotta misure atte a prevenire ed evitare incidenti, rischi e danni alla salute dei lavoratori, nel pieno convincimento che l'attività di formazione del personale in materia di salute e sicurezza sia un elemento essenziale per il raggiungimento di un ottimale livello di prevenzione e protezione, è costantemente impegnata in tale attività;

4. rispetta il diritto dei lavoratori di aderire ad organizzazioni sindacali liberamente scelte, garantisce il diritto alla contrattazione, assicura e promuove la comunicazione tra le rappresentanze sindacali e i lavoratori, favorendone l'incontro anche nei luoghi di lavoro;

5. garantisce che i rappresentanti sindacali non subiscano atti discriminatori;

6. non esercita atti discriminatori in relazione a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, età, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica e non interferisce con l'esercizio del diritto dei lavoratori di seguire principi o pratiche e di soddisfare bisogni ad essi connessi;

7. garantisce che non si verifichino comportamenti aventi carattere di minaccia, coercizione sessuale o sfruttamento ai danni dei lavoratori;

8. non utilizza punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nell'attuazione delle pratiche disciplinari;

9. si impegna al rispetto della durata dell'orario di lavoro, il lavoro straordinario svolto dai suoi dipendenti ha carattere di volontarietà e a fronte del suo svolgimento è corrisposta una percentuale aggiuntiva.

10. garantisce che il salario corrisposto ai suoi lavoratori sia calcolato nel rispetto di quanto previsto dai contratti di categoria e dagli integrativi aziendali, che la retribuzione sia elargita secondo modalità legali liberamente scelte dal lavoratore, che la composizione del salario

sia esposta in modo chiaro e comprensibile sulla busta paga e che non siano stipulati contratti che contemplino rapporti di collaborazione finalizzati alla non regolarizzazione della posizione contributiva del lavoratore e al non rispetto della legislazione vigente in materia di lavoro e sicurezza.

È attiva in azienda una procedura per la valutazione periodica fornitori relativamente alla loro capacità di aderire ai requisiti della norma SA8000.

Nella suddetta procedura vengono stabiliti tempi e modi per la valutazione e il coinvolgimento dei Fornitori.

LA DOCUMENTAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE

La struttura della documentazione del sistema è stata revisionata per rispondere ai requisiti della norma SA8000:2014 e prendendo come riferimento gli standard nazionali ed internazionali applicabili.

È stata sviluppata una valutazione dei rischi estesa a tutti i requisiti normativi, individuando gli aspetti che maggiormente possono comportare rischi di violazione di tali requisiti e/o di scadimento delle prestazioni di responsabilità sociale.

SOCIAL PERFORMANCE TEAM (SPT)

La Direzione, pur mantenendo piena responsabilità sulla conformità allo standard, ha individuato un team per la gestione della responsabilità sociale.

Il **SPT** è composto in maniera equilibrata da un membro della **Direzione**, dal rappresentante dei lavoratori per la Responsabilità Sociale eletto dai lavoratori, dall' **RSPP** e dal'**RLS**.

I compiti del **SPT** possono essere così riassunti:

- gestione documentale del sistema di responsabilità sociale;
- rapporti con l'ente di certificazione;
- monitoraggio del sistema;
- stesura del rapporto per il riesame della direzione;
- funzione di supporto nella gestione delle azioni correttive;
- funzione di supporto alla gestione dei reclami.

COINVOLGIMENTO DEL PERSONALE

Attraverso la formazione ed informazione **IMPREGICO Srl** ha avviato il processo di coinvolgimento del personale. I responsabili sono stati affiancati da consulenti specialistici che hanno fornito formazione e spunti per la realizzazione del sistema. Per tutti i dipendenti sono state tenute opportune sessioni di formazioni nelle quali si è mirato all'ottenimento del pieno coinvolgimento, della partecipazione e della condivisione degli obiettivi di responsabilità sociale.

In bacheca aziendale si possono trovare:

- Politica SA8000;
- documenti del sistema di responsabilità sociale SA8000.

MONITORAGGIO DEL SISTEMA

In questo capitolo vengono riportate le analisi che illustrano gli indicatori statistici del sistema di Responsabilità Sociale.

INDICI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

1. IL LAVORO INFANTILE

Il lavoro infantile è completamente assente dalla realtà aziendale come anche quello minorile, che puòessere difficilmente utilizzabile.

Dall'analisi del requisito di norma si è rilevato che una remota possibilità di utilizzo di lavoro infantile si potrebbe nascondere nelle attività dei fornitori.

Per questo il monitoraggio dei fornitori prevede la specifica verifica di questa possibilità.

Le verifiche condotte da incaricati della azienda non hanno ad oggi evidenziato criticità in tal senso.

2. LAVORO OBBLIGATO

Questo requisito è completamente rispettato all'interno della azienda non essendo presente nessun elemento che possa comportare la coercizione dei lavoratori a svolgere attività lavorative senza il loro pieno consenso.

Rimane anche in questo caso da completare l'indagine nei confronti dei fornitori.

3. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Per la gestione del personale viene osservato regolarmente il CCNL.

L'amministrazione di **IMPREGICO Srl** da sempre fa riferimento a consulenti del lavoro affidabili e competenti.

Una copia del CCNL è stata messa a disposizione dei dipendenti negli uffici amministrativi aziendali.

Non esistono preclusioni all'adesione dei lavoratori ad organizzazioni sindacali di qualsiasi orientamento.

La scarsa "sindacalizzazione" è dovuta sia al clima aziendale disteso e privo di conflittualità e alla tipologia del CCNL e stagionalità del lavoro.

4.SALUTE E SICUREZZA

Gli indici di salute e sicurezza si riferiscono prevalentemente al numero di infortuni verificatisi nell'azienda per ogni anno, da calcolarsi in funzione del numero dei dipendenti.

Per quanto riguarda il tasso di infortunio, il sistema di gestione per la sicurezza mantiene monitorati due indicatori fondamentali:

$$IF \text{ (Indice di Frequenza)} = \frac{\text{num. infortuni x } 1.000.000}{\text{Giorni lavorati}}$$

$$IG \text{ (Indice di Gravità)} = \frac{\text{num. giorni persi x } 1.000}{\text{giorni lavorati}}$$

Viene monitorato anche l'andamento delle assenze per malattia al fine di avere costantemente un quadro della situazione per quanto riguarda la salute dei collaboratori.

Ai fini dell'ottenimento di un andamento statistico significativo relativo ai dati riguardanti infortuni e

near miss, occorre avere un monitoraggio iniziale da riferirsi almeno su un arco temporale pari a 12 mesi. In virtù di questa ragione, **IMPREGICO Srl** si impegna a divulgare il monitoraggio iniziale in apposita procedura entro Settembre 2020.

5. DISCRIMINAZIONI

L'analisi del requisito normativo evidenzia come possibile situazione di discriminazione quella relativa al mancato rispetto delle pari opportunità tra uomo e donna, sia all'interno della azienda che presso i fornitori.

La suddivisione tra dipendenti maschi e femmine è sempre stata molto orientata nei confronti dell'adesione volontaria alla tipologia di lavoro offerta da **IMPREGICO Srl** da parte di ciascun candidato.

Al personale femminile, non vengono imposti test di maternità in nessun momento del rapporto di lavoro.

Una presenza femminile importante può comportare un sensibile tasso di assenze per maternità; tuttavia negli ultimi due anni non si sono verificate maternità.

6. PROCEDURE DISCIPLINARI

Non vi è memoria di applicazione o necessità di sanzioni nei confronti di dipendenti.

7. ORARIO DI LAVORO

Gestito in conformità del CCNL.

8. RETRIBUZIONE

La retribuzione è assolutamente allineata al CCNL.

La busta paga viene elaborata da un consulente del lavoro affidabile e lungamente sperimentato.

Non sono state rilevate disparità di trattamento estranee alle normali dinamiche aziendali (anzianità di servizio, responsabilità, ecc.).

9. MONITORAGGIO FORNITORI

Piano di audit

Nel 2020 è stato calendarizzato il primo Piano di Audit nei confronti di alcuni fornitori tra i più storici

dell’azienda.

1 fornitore di servizi

L'azienda intende coinvolgere tutti i fornitori in una politica di gruppo orientata alla **CULTURA** della **SICUREZZA** e basata fondamentalmente su tre presupposti:

- **cambiamento** - eliminare le abitudini, gli individualismi, prendersi cura uno dell'altro, fare i
- controlli in modo diverso, ecc;
- **effettività** - occorre dimostrare in pratica e non solo in teoria, che si sta mettendo in campo il modo giusto di lavorare;
- **evidenza** - dove si ritenga necesario, occorre cambiare il modo di lavorare in ottemperanza al principio secondo cui i risultati si ottengono impegnandosi e dando dimostrazione effettiva del corretto modo di operare.

Oltre agli Audit sulla la sicurezza è stato implementato anche il piano di audit per l'SA8000.

10. CONTROLLO DEI FORNITORI

Per i fornitori non è ancora stato attivato un monitoraggio efficace delle prestazioni di responsabilità sociale. Tuttavia è stata calendarizzata una programmazione di Audit che è in fase di accettazione e condivisione da parte degli stessi fornitori..

11. PROBLEMATICHE E AZIONI CORRETTIVE/PREVENTIVE

Anche per questo requisito normativo, sono stati predisposti gli strumenti necessari senza che si siano potuti sperimentare per la mancanza di casistica.

In particolare per i reclami, la procedura prevede la possibilità dell' anonimato da parte di chi denuncia problematiche attraverso i reclami.

Per l'inoltro dei reclami sono state adottate e pubblicate le seguenti modalità:

- indirizzo a cui inviare via posta reclami ,anche in forma anonima;
- segnalazione all'SPT.

Altre soluzioni non sono state ritenute adatte all'organizzazione.

12. COMUNICAZIONE ESTERNA

Per la comunicazione interna ed esterna, **IMPREGICO Srl** ha adottato sia le bacheche aziendali sia la diffusione attraverso intranet aziendale.

VALUTAZIONE DEI RISCHI

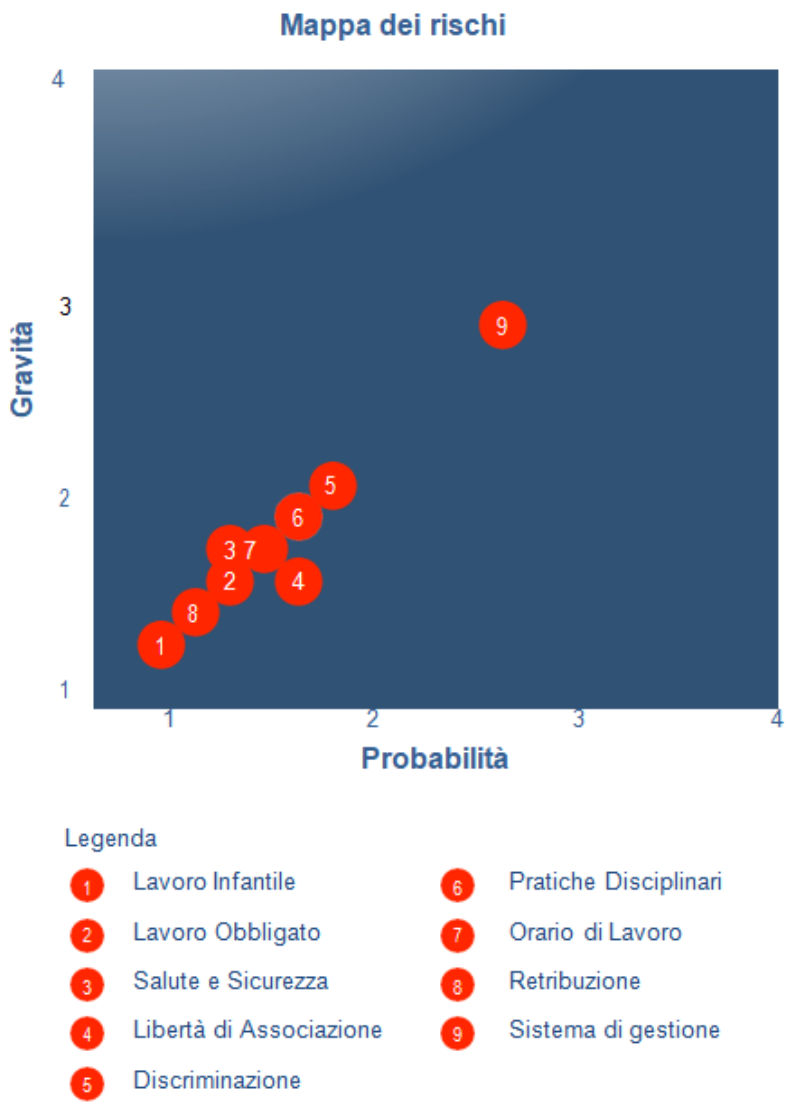
È stata effettuata la valutazione dei rischi connessi alla responsabilità sociale d'impresa sulla base dei requisiti della norma SA8000.

L'analisi è stata sottoposta al vaglio degli stakeholder ritenuti più sensibili e competenti.

In particolare sono stati consultati:

- una rappresentanza dei lavoratori;
- una rappresentanza dei fornitori;
- consulenti esterni esperti in sistemi di gestione e SA8000.

I risultati sono rappresentati nella seguente mappa dei rischi.



Nella legenda la numerazione si riferisce ai requisiti della Norma SA8000, come riportato nella seguente tabella.

Rif.	Requisito SA8000
1	Lavoro Infantile
2	Lavoro Obbligato
3	Salute e Sicurezza
4	Libertà di Associazione
5	Discriminazione
6	Pratiche Disciplinari
7	Orario di Lavoro
8	Retribuzione
9	Sistema di gestione

In particolare la situazione è caratterizzata da un livello di rischio medio/ molto basso, mentre il requisito più critico è risultato il ***9. Sistema di gestione.***

SOCIAL FINGERPRINT

A partire dalla versione del 2014 della norma SA8000, è stato introdotto dal **SAI** l'obbligo di effettuare un *self assessment* del proprio sistema di gestione utilizzando una piattaforma on line proprietaria.

Questa valutazione, chiamata **Social Fingerprint**, verrà ripetuta dall'auditor dell'Ente dopo aver condotto l'audit di certificazione.

Sono state individuate 10 categorie sulla cui base esprimere la congruenza del sistema di gestione e le performance aziendali. La seguente figura riporta le categorie come sono state definite da SAI.

SA8000: 2014 - 9.1 Policies, Procedures & Records	SA8000: 2014 - 9.2 Social Performance Team	SA8000: 2014 - 9.3 Identification & Assessment of Risks	SA8000: 2014 - 9.4 Monitoring	SA8000: 2014 - 9.5 Internal Involvement & Communication
SA8000: 2014 - 9.6 Complaint Management & Resolution	SA8000: 2014 - 9.7 External Verification & Stakeholder Engagement	SA8000: 2014 - 9.8 Corrective & Preventative Actions	SA8000: 2014 - 9.9 Training & Capacity Building	SA8000: 2014 - 9.10 Management of Suppliers & Contractors

Il risultato ottenuto da **IMPREGICO Srl** nella procedura di SOCIAL FINGER PRINT è stato 4.3.

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

Vengono stabiliti i seguenti obiettivi di miglioramento suddivisi per requisiti della Norma.

LAVORO INFANTILE

Individuare una iniziativa umanitaria concreta a favore dei bambini a cui dare sostegno economico e/o morale.

Predisporre il monitoraggio dei fornitori con la valutazione di questo requisito normativo.

LAVORO OBBLIGATO

Continuare nella corretta gestione del personale.

Predisporre il monitoraggio dei fornitori verso la valutazione di questo requisito normativo.

SALUTE E SICUREZZA

Mantenere gli indicatori di frequenza e gravità bassi ed implementare un sistema di monitoraggio degli infortuni e dei near miss, favorendo la partecipazione dei Lavoratori, coadiuvati dall'RLS.

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Continuare nella corretta gestione del personale.

DISCRIMINAZIONI

Implementare la valutazione dell'operato dei fornitori attraverso Audit di verifica SA8000.

PROCEDURE DISCIPLINARI

Continuare nella corretta gestione del personale.

ORARIO DI LAVORO

Rispetto dell'orario, degli straordinari e dei festivi nei limiti del **CCNL** applicato e favorire predisposizione di un sistema di rilevamento delle presenze in azienda sempre più efficace.

RETRIBUZIONE

Continuare nella corretta gestione del personale.

Implementare il monitoraggio dei fornitori verso la valutazione di questo requisito normativo.

CONTROLLO DEI FORNITORI

La Direzione è consapevole che gli aspetti maggiormente critici per la Responsabilità Sociale e per la gestione del personale possono risiedere principalmente nei fornitori.

I grossi Clienti chiedono all'azienda sempre più stringenti garanzie relativamente al rispetto degli adempimenti legali della Sicurezza, dell'Etica, dell'Ambiente etc.

Per questo motivo, diventa necessario migliorare la sorveglianza dei fornitori implementando degli Audit di valutazione che siano almeno annuali sui principali fornitori e/o su quelli ritenuti più critici.

Nell'ottemperanza della cogenza e del rispetto della Norma SA8000, **IMPREGICO Srl** ritiene necessario collaborare con specialisti della gestione del sistema che possano verificare con maggior competenza gli adempimenti normativi, la gestione della sicurezza, la salvaguardia dell'ambiente e l'organizzazione interna.

Si riassumono in breve gli obiettivi per l'azienda:

- estendere gli audit anche ai luoghi di lavoro presso i fornitori;
- migliorare l'efficacia degli audit adottando strumenti specifici (p.es.: check-list dettagliate) e incaricando auditor specialisti;
- Implementare un sistema di monitoraggio di Near Miss e Infortuni che coinvolga il personale aziendale.

CONSULTAZIONE E COINVOLGIMENTO DEI DIPENDENTI

Relativamente al coinvolgimento del personale, IMPREGICO Srl ha predisposto un piano di formazione e addestramento annuale che tenga conto della condivisione e della diffusione della scelta dell'Organizzazione di conseguire la certificazione SA8000.

Altri momenti di condivisione e consultazione avvengono quotidianamente durante i *Breafing* di inizio turno tra Preposti e Lavoratori.

IMPREGICO Srl sta valutando la possibilità di verbalizzare e mettere a sistema tali riunione organizzative interne.

ACTION PLAN

Il Social Performance Team coordinerà pertanto il seguente piano di interventi:

Azioni	Scadenza
Attuazione di audit specifici sulle problematiche della Responsabilità sociale ai Fornitori	31/07/2020
Invio di un questionario di self-assessment a fornitori e subappaltatori	31/04/2020
Formazione sui temi SA8000	01/06/2020
Implementazione di un sistema di monitoraggio Near miss e infortuni	31/12/2020
Conduzione di un sondaggio di clima aziendale sui dipendenti	31/12/2020

21.01.2020

IMPREGICO SRL
VIA PER SAN GIORGIO JONICO N.6900
74121 TARANTO
C.F/P.I. 03077030736