

RIESAME DELLA DIREZIONE SA8000 ANNO 2017

Il presente riesame della direzione, condotto dal Social Performance Team, viene effettuato il 16 aprile 2018 e si riferisce alla situazione degli occupati e delle condizioni di lavoro garantite dal consorzio al 31 dicembre 2017.

Lo scopo del riesame è dar conto dei risultati ottenuti alla fine del 2017 rispetto ai requisiti Sa8000:2014 e stabilire gli obiettivi per il 2018.

Occupazione

Parsifal produce in primo luogo beni relazionali. Perciò investe soprattutto in risorse umane, che valorizza offrendo contratti stabili, favorendo condizioni e luoghi di lavoro stimolanti, valorizzando la comunicazione interna in modo che ruoli e compiti di ciascuno siano il più possibile chiari e definiti, stimolando la collaborazione tra colleghi e la partecipazione alle decisioni sulla programmazione e la gestione delle attività, utilizzando la formazione e l'aggiornamento continuo come leva strategica.

Occupati al 31 dicembre 2017

Nel 2017 gli occupati sono 19 (+18,80% rispetto all'anno precedente).

Contratti di lavoro utilizzati

Il consorzio fa ricorso prevalentemente a contratti di lavoro stabili (78,95%) e full time (73,68%).

L'utilizzo di altre forme contrattuali è determinato dalle scelte concordate con gli stessi lavoratori.

anno	tempo indeterminato full time	tempo indeterminato part time	collaborazioni	apprendistato	totale
2012	11	1	4	0	16
2013	11	1	4	0	16
2014	11	1	3	0	15
2015	13	1	3	1	18
2016	13	1	1	0	16
2017	14	1	3	1	19

Lavoratori per classi d'età

anno	< 19	19-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	>55	totale
2012	0	0	0	3	7	5	1	0	0	16
2013	0	0	0	2	7	4	3	0	0	16
2014	0	0	0	2	6	4	3	0	0	15
2015	0	0	1	2	6	6	2	1	0	18
2016	0	0	0	2	4	6	2	2	0	18
2017	0	0	1	2	5	4	6	1	0	19

Lavoratori per genere

anno	uomini	donne	totale
2012	8	8	16
2013	8	8	16
2014	8	7	15
2015	9	9	18
2016	9	7	16
2017	9	10	19

Condizioni di lavoro e rispetto della norma Sa8000

Parsifal è certificato Sa8000 dal 2008.

Di seguito si dà conto del rispetto dei singoli requisiti della norma.

Requisito 1 - Lavoro minorile

Il Consorzio Parsifal non utilizza e non ha mai utilizzato nei suoi processi produttivi lavoratori al di sotto dei 18 anni.

Risulta implementata la procedura Sa Rimedio minori che definisce le azioni di rimedio conseguenti all'eventuale riscontrata presenza nel consorzio, nella sua base sociale o nella filiera dei fornitori, di bambini lavoratori.

L'obiettivo posto per il 2017 era di mantenimento e risulta conseguito.

Lo stesso obiettivo viene posto per il 2018.

Requisito 2 - Lavoro obbligato

La natura cooperativa del consorzio garantisce l'assoluta volontarietà della prestazione d'opera dei lavoratori. Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato nel consorzio è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività. I lavoratori non lasciano in deposito al consorzio né importi in denaro né documenti personali in originale. Il consorzio non ha mai concesso prestiti ai propri dipendenti.

L'obiettivo posto per il 2017 era di mantenimento e risulta conseguito.

Lo stesso obiettivo viene posto per il 2018.

Requisito 3 - Salute e sicurezza

Parsifal ha realizzato tutte le azioni previste nel Documento valutazione di rischi (Dvr).

Gli obiettivi posti per il 2017 erano di due tipologie: mantenimento e miglioramento.

Obiettivi di mantenimento per il 2017:

- si è provveduto all'aggiornamento del Dvr e all'adeguamento dei nuovi uffici alle prescrizioni della norma;
- è stato effettuato l'aggiornamento del monitoraggio sullo stress da lavoro correlato, sulla base della procedura approvata nel 2014 e attivata per la prima volta nel 2015.

Obiettivi di miglioramento per il 2017:

- è stato costituito ed avviato, nell'ottica dell'integrazione, il Comitato salute e sicurezza Sa8000 (Css), che si è riunito due volte nel corso dell'anno;
- si è provveduto alla valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza a cura del Css ed all'adozione delle conseguenti azioni correttive;
- è stato redatto il manuale per la gestione del sistema salute e sicurezza che integra le prescrizioni cogenti del d.Lgs. 81/2008 e le linee guida Inail sullo stress da lavoro correlato e quelle volontarie della norma Sa8000:2014.

Obiettivi di mantenimento per il 2018

L'obiettivo di mantenimento prevede il corretto funzionamento del Css e l'applicazione puntuale del manuale.

Obiettivi di miglioramento per il 2018

Nel corso dell'anno prevediamo:

- di eliminare il potenziale conflitto d'interessi tra il ruolo esecutivo e quello di rappresentanza e controllo;
- l'installazione di un sistema automatico di conteggio delle presenze nella sede.

Requisito 4 – Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Parsifal applica nei confronti dei propri dipendenti il Ccnl delle cooperative per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, nella sua

versione vigente (approvata da Legacoopsociali, Confcooperative-Federsolidarietà, Agci solidarietà, Fp-Cgil, Cisl Fp, Fisascat Cisl e Uil-Fpl il 16 dicembre 2011).

Anche se non vi sono lavoratori iscritti ai sindacati, il consorzio ha rispettato il diritto di tutto il personale di aderire alle organizzazioni rappresentative di loro scelta.

Parsifal ha fatto un uso limitato di contratti di lavoro atipici e solo in ragione di specifiche esigenze dei lavoratori. In nessun caso il consorzio ha utilizzato tali contratti come strumenti per la limitazione dei diritti dei lavoratori: nessun contratto tipico, a termine o a tempo indeterminato, è stato mai trasformato in contratto a progetto, consulenza o altro contratto non tipico.

Non ci sono contenziosi aperti fra consorzio e lavoratori. Inoltre non sono pervenute segnalazioni circa l'eventuale presenza di situazioni irregolari.

L'obiettivo di mantenimento posto nel 2017, relativo all'assenza di denunce o reclami verificati di azioni antisindacali, risulta conseguito. Il 1 dicembre 2017 si è inoltre tenuto, a Frosinone, l'incontro della direzione, presente nelle persone del presidente, del direttore generale e della responsabile del Rsi del Consorzio Parsifal, con i rappresentanti di Cgil-Fp e Uil Frosinone. Nel corso dell'incontro è stato illustrato nel dettaglio il bilancio sociale 2016 ed il rendiconto Sa8000. Inoltre sono state fornite adeguate informazioni riguardanti gli andamenti occupazionali, le innovazioni sull'organizzazione del lavoro e sul funzionamento dei servizi, i rapporti diretti, di convenzione e appalto con gli enti pubblici, i progetti ed i programmi di sviluppo.

Obiettivi di mantenimento per il 2018

- resta l'obiettivo dell'assenza di denunce o reclami verificati di azioni antisindacali;
- incontro tra la direzione e le organizzazioni sindacali.

Obiettivi di miglioramento per il 2018

- estensione degli incontri sindacali in altri territori di presenza del consorzio.

Requisito 5 – Discriminazione

Il Consorzio Parsifal non ha mai posto in essere azioni discriminatorie dei lavoratori da parte di dirigenti o colleghi di lavoro. Promuove e attua politiche di pari opportunità e condizione dei lavoratori. Non permette interferenze nella loro vita privata.

A conferma di una volontà non discriminatoria, il consorzio:

- occupa donne per il 52,63% della forza lavoro;
- ha nel suo organico due persone diversamente abili (pari all'10,53% degli occupati) ed altre cinque persone svantaggiate ai sensi dei relativi regolamenti Ue (pari al 26,32%); tutti questi lavoratori sono assunti a tempo indeterminato full time.

Gli **obiettivi di mantenimento posti per il 2017** prevedevano che le donne non fossero meno del 33% degli occupati (sono il 52,63%), i contratti stabili non fossero meno dell'80% (sono il 79%) e che non vi fossero denunce o reclami verificati di azioni discriminatorie (e non vi sono stati). Dunque gli obiettivi di mantenimento risultano sostanzialmente realizzati.

L'**obiettivo di miglioramento per il 2017** prevedeva la promozione di attività di *job rotation* per le funzioni di rappresentanza dei lavoratori. Tale obiettivo non è stato realizzato in quanto non vi sono state rinunce a queste funzioni.

Per il 2018 si confermano sia gli obiettivi di mantenimento che di miglioramento.

Requisito 6 – Pratiche disciplinari

Il Consorzio affronta la prevenzione e la risoluzione dei conflitti interni con spirito cooperativo e metodo concertato. La valutazione della condotta ai fini della possibile irrogazione di provvedimenti disciplinari ha come riferimenti lo Statuto dei lavoratori e l'art. 41 e segg. del Ccnl di categoria.

Anche nel 2017 non è stata emessa alcuna contestazione né applicata alcuna sanzione disciplinare.

L'obiettivo posto per il 2017 era di mantenimento e risulta conseguito.

Lo stesso obiettivo viene posto per il 2018.

Requisito 7 – Orario di lavoro

La settimana lavorativa a norma di contratto è di 38 ore, che nel consorzio sono ripartite su cinque giorni settimanali, dal lunedì al venerdì. Solo un dipendente non è a tempo pieno.

Parsifal ha favorito la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro avendo particolare riguardo alle esigenze personali di tutti i lavoratori. Anche in ragione della tipologia dei servizi prestati, che richiedono una puntuale pianificazione degli orari sulla base delle esigenze di servizio, il consorzio non fa ricorso a lavoro straordinario, né a lavoro notturno o festivo, ma si vale dell'art. 52 del Ccnl che consente la facoltà di superare il monte orario nella misura massima di dieci ore settimanali con recupero nei successivi sei mesi del monte ore lavorato in eccedenza.

Nel 2016 risultava un esubero, per sette dipendenti, di ferie non godute per un valore superiore a 30 giorni.

Nell'area del mantenimento si prevedeva per il 2017 di non superare le 100 ore annuali di straordinario per dipendente (non ve ne sono state) e di non superare le 9 ore straordinarie su base settimanale (idem).

L'obiettivo di miglioramento per il 2017 prevedeva il rientro delle ferie non godute per ogni lavoratore inferiore a 30 giorni. La situazione risulta migliorata di molto: al 31 dicembre il monte ferie non godute è decisamente diminuito. Tuttavia la criticità rilevata permane ancora per quattro lavoratori.

L'obiettivo di miglioramento per il 2018 resta pertanto confermato.

Requisito 8 – Retribuzioni

Le retribuzioni sono allineate a quanto prescritto dal Ccnl e tengono conto di tutti gli elementi contrattuali di avanzamento. Pertanto i lavoratori percepiscono una retribuzione coerente ed equa tra di loro. Le figure preposte si rendono sempre disponibili a fornire su richiesta dei lavoratori chiarimenti sulle buste paga. Dall'analisi dei livelli d'inquadramento attribuiti al personale, questi risultano idonei alla mansione svolta. Tutti gli adeguamenti retributivi previsti sono stati eseguiti nei tempi stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale e regionale.

Anche per il 2017 il consorzio ha approvato per tutti i dipendenti un premio di produzione, che verrà erogato nel 2018 proporzionalmente al reddito base di ciascuno.

L'obiettivo posto per il 2017 era di mantenimento e risulta conseguito.

Lo stesso obiettivo viene posto per il 2018.

Requisito 9 – Sistema di gestione

Risultano formalizzate alcune procedure atte a gestire il sistema di responsabilità sociale d'impresa ma non sono sistematizzate, implementate e aggiornate nel rispetto dell'edizione 2014 della norma Sa8000.

La politica Sa8000 è definita ed adeguatamente comunicata nel 2017 ai nuovi fornitori strategici.

Non sono state riscontrate violazioni, nella filiera dei fornitori, rispetto ai requisiti Sa8000.

Tutti i fornitori strategici, identificati con le cooperative consorziate cui è affidata l'esecuzione dei contratti d'appalto, hanno sottoscritto la politica Sa8000 del consorzio, impegnandosi a sottoporsi ad eventuali controlli.

Obiettivi di miglioramento per il 2017 erano:

- aggiornamento della Politica Sa8000 all'edizione 2014;
- implementazione del sistema di gestione Sa8000 e redazione di uno specifico manuale;
- costituzione del Social Performance Team (Spt);
- valutazione dei rischi Sa8000 e adozione delle conseguenti azioni correttive;
- adeguamento delle procedure alla nuova norma Sa8000 (funzionamento Spt e Css, valutazione rischi, reclami);
- implementazione delle registrazioni;
- somministrazione di questionari di autovalutazione per la verifica della comprensione della norma Sa8000 da parte dei lavoratori e dei fornitori strategici;
- coinvolgimento delle parti interessate attraverso interviste dirette e questionari;
- monitoraggio e valutazione dei fornitori strategici.

Essi risultano tutti realizzati, ad eccezione, in parte dell'obiettivo di attuazione delle azioni correttive derivanti dall'analisi dei rischi.

Motivo per cui quelli che sono stati gli obiettivi di miglioramento realizzati nel 2017, diventano di **mantenimento per il 2018**, mentre come obiettivo di **miglioramento per il 2018** ci si pone quello di somministrare ai fornitori strategici dei questionari di autovalutazione della norma Sa8000 da cui si evinca una buona comprensione della norma stessa (che si verifica se almeno il 65% delle domande hanno registrato la risposta giusta).

Standard conseguiti nel 2017

Requisito	Obiettivi	Risultato atteso	Responsabile	Tempi	Indicatore	Standard prefissato	Standard raggiunto
Lavoro minorile (1)	obiettivo di mantenimento	nessun ricorso al lavoro minorile	resp.le personale	sempre	minori impiegati	0	0 ☺
	obiettivo di miglioramento	implementazione procedura Sa Rimedio minori	resp.le qualità e Csr	≤30/04/17	procedura aggiornata e approvata	Sì	Sì ☺
Lavoro obbligato (2)	obiettivo di mantenimento	assoluta volontarietà della prestazione d'opera dei lavoratori	rapp.te lavoratori Sa8000	sempre	n. pratiche accertate di lavoro obbligato	0	0 ☺
		nessun caso lavoro obbligato	resp.le qualità e Csr	sempre	denunce o reclami verificati di lavoro obbligato o costretto	0	0 ☺
Salute e sicurezza (3)	obiettivo di mantenimento	aggiornamento del Dvr e adeguamento dei nuovi uffici alle prescrizioni dell'edizione 2014 dell'Sa8000	Comitato salute e sicurezza Sa8000 (Css)	≤30/05/17	Dvr aggiornato	Sì	Sì ☺
		aggiornamento del monitoraggio sullo stress da lavoro correlato	Css	≤31/08/17	nuovi uffici adeguati	Sì	Sì ☺
		analisi dei rischi stress da lavoro correlato			Sì	Sì ☺	
	obiettivo di miglioramento	costituzione del Css	Presidente	≤30/04/17	incarichi assegnati	Sì	Sì ☺
		redazione della procedura per il funzionamento del Css	resp.le qualità e Csr	≤30/04/17	procedura scritta e approvata	Sì	Sì ☺
		valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza a cura del Css e adozione delle conseguenti azioni correttive	Css	≤30/05/17	attuazione delle azioni correttive derivanti dall'analisi dei rischi salute e sicurezza	Sì	Sì ☺
		redazione di un manuale per la gestione del sistema salute e sicurezza che integri le prescrizioni cogenti del d. Lgs. 81/2008 e quelle volontarie della norma Sa8000:2014.	resp.le qualità e Csr	≤31/12/17	manuale redatto e approvato	Sì	Sì ☺
funzionamento del Css	resp.le qualità e Csr	≤31/12/17	n. riunioni	≥2	Sì ☺		
Sindacati e Ccnl (4)	obiettivo di mantenimento	libertà e diritto per tutto il personale a formarsi e partecipare a sindacati di propria scelta e di contrattare collettivamente con l'organizzazione	resp.le qualità e Csr	sempre	denunce o reclami verificati di azioni antisindacali	0	Sì ☺
	obiettivo di miglioramento	incontro della direzione, alla presenza di una rappresentanza dei lavoratori, con le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del Ccnl per fornire adeguate informazioni riguardanti gli andamenti occupazionali, le innovazioni sull'organizzazione del lavoro e sul funzionamento dei servizi, i rapporti diretti, di convenzione e appalto con gli enti pubblici, i progetti ed i programmi di sviluppo.	direttore generale	≤31/12/17	n. incontri	≥1	Sì ☺
Discriminazioni (5)			tutta l'organizzazione	sempre	lavoratrici impiegate	≥33%	Sì ☺
			direttore generale		contratti stabili	≥80%	Sì ☺

	obiettivo di mantenimento	nessuna azione discriminatoria nei confronti dei lavoratori da parte di dirigenti o colleghi di lavoro	resp.le qualità e Csr		denunce o reclami verificati di azioni discriminatorie	0	Si ☺
	obiettivo di miglioramento	job rotation per le funzioni di rappresentanza dei lavoratori	resp.le del personale	≤31/12/17	n. job rotation	≥1	0 ☹*
Pratiche disciplinari (6)	obiettivo di mantenimento	prevenzione e risoluzione dei conflitti interni con spirito cooperativo e metodo concertato	direttore generale	sempre	n. destinatari di azioni disciplinari applicate	≤20% dei lavoratori	Si ☺
		eventuale irrogazione di provvedimenti disciplinari nel rispetto della legge e del Ccnl cooperative sociali	direttore generale	sempre	rispetto degli artt. 41 e segg. del Ccnl cooperative sociali	Si	Si ☺
Orario di lavoro (7)	obiettivo di mantenimento	rispetto dell'orario di lavoro secondo quanto disciplinato dal Ccnl cooperative sociali	resp.le del personale	sempre	n. ore straordinarie annue per dipendente	≤100	Si ☺
					n. ore settimanali lavorate oltre il monte contrattuale	≤9	Si ☺
	obiettivo di miglioramento	rientro delle ferie non godute	resp.le del personale	≤31/12/17	giorni di ferie non godute per dipendente	≤30	>30 ☹**
Retribuzioni (8)	obiettivo di mantenimento	rispetto del trattamento economico complessivo del Ccnl cooperative sociali	direttore generale	sempre	corresponsione della retribuzione lorda tabellare minima	Si	Si ☺
Sistema di gestione (9)		aggiornamento della Politica Sa8000 all'edizione 2014	direttore generale resp.le qualità e Csr	≤30/04/17	procedura aggiornata e validata	Si	Si ☺
		condivisione della Politica e sottoscrizione della stessa da tutti i fornitori strategici	direttore generale	≤31/12/17	% di sottoscrizioni della Politica ricevute	≥70%	Si ☺
		redazione di uno specifico manuale di gestione del sistema Sa8000 e implementazione delle procedure e delle registrazioni di sistema	resp.le qualità e Csr	≤30/05/17	manuale redatto	Si	Si ☺
				≤31/12/17	procedure applicate e registrazioni effettuate	Si	Si ☺
		costituzione del Social Performance Team (Spt)	presidente	≤30/04/17	incarichi assegnati	Si	Si ☺
		redazione della procedura per il funzionamento del Spt	resp.le qualità e Csr	≤30/04/17	procedura scritta e approvata	Si	Si ☺
		valutazione dei rischi Sa8000 e adozione delle conseguenti azioni correttive	Spt	≤31/12/17	attuazione delle azioni correttive derivanti dall'analisi dei rischi Sa8000	Si	Si ☺
		monitoraggio costante del sistema di controllo della filiera di fornitura		sempre	checklist gestione fornitori completa e aggiornata	Si	Si ☺
				≤31/12/17	% di fornitori auditati	≥10%	Si ☺
coinvolgimento delle parti interessate	≤31/12/17	rappresentatività degli stakeholder intervistati		≥80% delle categorie di stakeholder	Si ☺		
		somministrazione di questionari di autovalutazione per la verifica della comprensione della norma Sa8000 da parte dei lavoratori e dei fornitori strategici	Spt	≤31/12/17	% di risposte esatte sul totale delle domande somministrate	≥60%	Si ☺

Obiettivi di mantenimento e di miglioramento per il 2018

Requisito	Obiettivi	Risultato atteso	Responsabile	Tempi	Indicatore	Standard
Lavoro minorile (1)	obiettivo di mantenimento	nessun ricorso al lavoro minorile	resp.le personale	sempre	minori impiegati	0
Lavoro obbligato (2)	obiettivo di mantenimento	assoluta volontarietà della prestazione d'opera dei lavoratori	rapp.te lavoratori Sa8000	sempre	n. pratiche accertate di lavoro obbligato	0
		nessun caso lavoro obbligato	resp.le qualità e Csr	sempre	denunce o reclami verificati di lavoro obbligato o costretto	0
Salute e sicurezza (3)	obiettivo di mantenimento	funzionamento del Css	resp.le qualità e Csr	≤31/12/18	n. riunioni	≥2
	obiettivo di miglioramento	eliminazione del potenziale conflitto d'interesse tra il ruolo esecutivo e quello di rappresentanza e controllo	datore di lavoro L. 81/2008	≤30/09/18	nomina di un nuovo Rls che non abbia responsabilità esecutive	Si
		automatizzazione del conteggio delle presenze in sede	Rsgss	≤30/10/18	output automatico e oggettivo delle presenze	Si
Sindacati e Ccnl (4)	obiettivo di mantenimento	libertà e diritto per tutto il personale a formarsi e partecipare a sindacati di propria scelta e di contrattare collettivamente con l'organizzazione	resp.le qualità e Csr	Sempre	denunce o reclami verificati di azioni antisindacali	Si
	obiettivo di mantenimento	incontro della direzione, alla presenza di una rappresentanza dei lavoratori, con le organizzazioni sindacali territoriali della sede centrale firmatarie del Ccnl per fornire adeguate informazioni riguardanti gli andamenti occupazionali, le innovazioni sull'organizzazione del lavoro e sul funzionamento dei servizi, i rapporti diretti, di convenzione e appalto con gli enti pubblici, i progetti ed i programmi di sviluppo.	direttore generale	≤31/12/18	n. incontri	≥1
	obiettivo di miglioramento	estensione degli incontri sindacali in altri territori di presenza del consorzio o delle consorziate	direttore generale	≤31/12/18	n. incontri aggiuntivi	1

Discriminazioni (5)	obiettivo di mantenimento	nessuna azione discriminatoria nei confronti dei lavoratori da parte di dirigenti o colleghi di lavoro	tutta l'organizzazione	sempre	lavoratrici impiegate	≥33%
			direttore generale		contratti stabili	≥80%
			resp.le qualità e Csr		denunce o reclami verificati di azioni discriminatorie	0
	obiettivo di miglioramento	job rotation per le funzioni di rappresentanza dei lavoratori	resp.le del personale	≤31/12/17	n. job rotation	≥1
Pratiche disciplinari (6)	obiettivo di mantenimento	prevenzione e risoluzione dei conflitti interni con spirito cooperativo e metodo concertato	direttore generale	sempre	n. destinatari di azioni disciplinari applicate	≤20% dei lavoratori
		eventuale irrogazione di provvedimenti disciplinari nel rispetto della legge e del Ccnl cooperative sociali	direttore generale	sempre	rispetto degli artt. 41 e segg. del Ccnl cooperative sociali	Si
Orario di lavoro (7)	obiettivo di mantenimento	rispetto dell'orario di lavoro secondo quanto disciplinato dal Ccnl cooperative sociali	resp.le del personale	sempre	n. ore straordinarie annue per dipendente	≤100
					n. ore settimanali lavorate oltre il monte contrattuale	≤9
	obiettivo di miglioramento	rientro delle ferie non godute	resp.le del personale	≤31/12/18	giorni di ferie non godute per dipendente	≤30
Retribuzioni (8)	obiettivo di mantenimento	rispetto del trattamento economico complessivo del Ccnl cooperative sociali	direttore generale	sempre	corresponsione della retribuzione lorda tabellare minima	Si
Sistema di gestione (9)	obiettivo di mantenimento	funzionamento del Social Performance Team (Spt) nel rispetto della procedura interna	Spt	≤31/12/18	n. riunioni	≥2
		condivisione della Politica e sottoscrizione della stessa da tutti i fornitori strategici	direttore generale	≤31/12/18	% di sottoscrizioni della Politica ricevute	≥70%
		applicazione del manuale di gestione del sistema Sa8000 integrato con le norme vigenti sulla salute e la sicurezza	resp.le qualità e Csr	sempre	procedure applicate e registrazioni effettuate	Si
		valutazione dei rischi Sa8000 e adozione delle conseguenti azioni correttive	Spt	sempre	attuazione delle azioni correttive derivanti dall'analisi dei rischi Sa8000	Si
		monitoraggio costante del sistema di controllo della filiera di fornitura		sempre	checklist gestione fornitori completa e aggiornata	Si
		coinvolgimento delle parti interessate		sempre	% di fornitori auditati	≥10%
	sempre			rappresentatività degli stakeholder intervistati	≥80% delle categorie di stakeholder	
obiettivo di miglioramento	somministrazione di questionari di autovalutazione per la verifica della comprensione della norma Sa8000 da parte dei lavoratori e dei fornitori strategici	Spt	≤31/12/18	% di risposte esatte sul totale delle domande somministrate	≥65%	