

# VALUTAZIONE DEI RISCHI

---

Analisi dei rischi di responsabilità sociale secondo lo  
standard SA8000

Castelnuovo di Garfagnana, 8 Aprile 2019

**Redazione**

Social Performance Team (SPT):

**Approvazione**

- Paolo Guidi

# Note alla revisione

Il presente documento risponde al requisito 9.3 della norma SA8000:2014.

Il documento è stato emesso la prima volta a gennaio 2017 e non era presente un elaborato analogo prima dell'adeguamento del sistema di gestione allo standard SA8000:2014.

L'attuale revisione è stata sviluppata consultando gli stakeholder ritenuti maggiormente significativi e competenti.

## Consultazione Stakeholder

Nella stesura del presente documento e nella valutazione dei rischi sono stati coinvolti gli stakeholder ritenuti di maggiore competenza in relazione alla norma SA8000:2014.

In particolare il gruppo di lavoro è composto dalle seguenti persone.

Paolo Guidi	Social Performance Team. – Amministratore Unico
Graziano Domenicali	Social Performance Team. – Rappresentante Lavoratori
Lisa Venanzi	Dipendente
Laura Giannotti	Consulente e auditor SA8000
Rossi Giuseppe	Addetto gestione emergenze
Cancherini Ermanno	Addetto Primo Soccorso
Tommaso Fontana	Coordinatore sistemi di gestione

# Sommario

Note alla revisione .....	2
Consultazione Stakeholder .....	2
1 Scopo .....	4
2 Riferimenti.....	4
3 Criteri di valutazione dei rischi .....	4
3.1 Generalità .....	4
3.2 Metodologia .....	5
3.2.1 Pericoli e minacce (fonti di rischio) .....	5
3.2.2 Probabilità.....	5
3.2.3 Gravità.....	5
3.2.4 Rischio .....	5
4 Identificazione e valutazione dei rischi .....	6
4.1 Lavoro infantile.....	6
4.2 Lavoro Forzato o Obbligato .....	6
4.3 Salute e sicurezza .....	7
4.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva .....	8
4.5 Discriminazione.....	9
4.6 Procedure disciplinari.....	10
4.7 Orario di lavoro .....	10
4.8 Retribuzione .....	11
4.9 Sistema di gestione .....	11
5 Conclusioni .....	13
5.1 Mappa dei rischi.....	13
5.2 Azioni conseguenti .....	14
5.2.1 Audit alle Cooperative associate.....	14
5.2.2 Revisione della valutazione dei rischi.....	14

# 1 Scopo

Lo scopo del presente documento è di individuare e valutare i rischi relativi alla responsabilità sociale a cui può essere soggetta l'organizzazione INTERSONDA.

Il documento definisce anche i criteri e le metodologie di valutazione.

Gli stessi criteri e metodi vengono utilizzati nella valutazione dei subappaltatori / fornitori nell'ambito della *due diligence* dei fornitori prevista dalla norma SA8000.

## 2 Riferimenti

- SA8000:2014 Social Accountability 8000  
Standard Internazionale elaborato da Social Accountability International - Giugno 2014.
- SA8000:2014 Performance Indicator Annex  
Allegato alla SA8000 che elenca le aspettative minime di performance che devono essere soddisfatte dalle organizzazioni che dichiarano la propria conformità ai requisiti normativi dello Standard SA8000.

## 3 Criteri di valutazione dei rischi

### 3.1 Generalità

È opportuno approfondire il concetto di rischio prima di definire strumenti operativi che permettano una sua valutazione.

Per un'analisi estesa a tutti gli aspetti aziendali, come quella che si deve effettuare in questa sede, è opportuno considerare la seguente definizione:

**Il rischio è l'insieme della possibilità di un evento e delle sue conseguenze sugli obiettivi. (UNI 11230 – Gestione del rischio)**

Altre definizioni potranno essere utilizzate per attività più specifiche come la valutazione dei rischi per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro <sup>1</sup>.

Il rischio è un concetto probabilistico: è la probabilità che accada un certo evento capace di causare un danno. La nozione di rischio implica l'esistenza di una sorgente di pericolo (o minaccia) e delle possibilità che essa si trasformi in un danno.

Il rischio è perciò il prodotto tra una **probabilità** di accadimento e una **gravità** del possibile danno.

Il concetto di probabilità può essere interpretato in maniera diversa (frequenza, dato storico, ecc.), in ambito responsabilità sociale può dipendere da vari fattori non sempre indipendenti fra di loro quali: il contesto socio culturale, l'organizzazione aziendale, ecc.

---

<sup>1</sup> Probabilità che si verifichino eventi che producano danni a persone o cose (ad es. un incendio, un crollo, etc.), per effetto di una fonte (pericolo) (D.Lgs. 81/08).

Combinazione della probabilità di accadimento di un danno e della gravità di quel danno (UNI EN ISO 12100-1 Sicurezza dei macchinari - Terminologia di base, metodologia).

Infine la gravità non può essere valutata su una scala univoca per tutti i requisiti della SA8000 e deve essere di volta in volta parametrata sul tipo di pericolo che incombe.

## 3.2 Metodologia

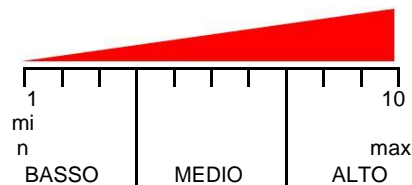
### 3.2.1 Pericoli e minacce (fonti di rischio)

Per individuare i pericoli che incombono sull'organizzazione vengono considerate tutte le modalità di violazione dei requisiti della SA8000.

Questa indagine viene condotta sulla base della conoscenza delle dinamiche di mercato e dei contesti in cui opera INTERSONDA, anche avvalendosi dell'allegato *Indicatori di Performance SA8000*.

### 3.2.2 Probabilità

La probabilità viene stimata su una scala decimale come schematizzato:



Nella valutazione della probabilità vengono considerati sia i fattori ambientali esterni (contesto sociale, cultura locale, usi e consuetudini, credo religioso, livelli di benessere, pressioni e tensioni politiche, economiche, lobbistiche, ecc.) sia la capacità e la volontà di fronteggiare le minacce di violazione dello standard in termini di attuazione ed efficacia delle politiche e delle procedure aziendali.

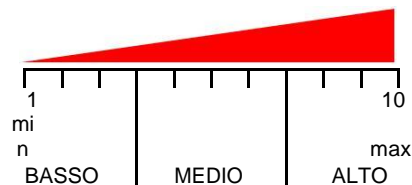
### 3.2.3 Gravità

La gravità viene stimata di volta in volta prendendo in considerazione il requisito di norma, i criteri generali sono:

- numero di persone coinvolte nella potenziale violazione normativa
- livello di danno subito dalle persone coinvolte (morte, lesioni, sfruttamento, ecc.)
- violazione delle leggi locali quando più restrittive dei requisiti normativi

L'allegato *Indicatori di Performance SA8000* contribuisce a individuare gli aspetti da considerare per valutare la gravità dei potenziali danni.

Anche in questo caso la scala è decimale come da schema seguente.

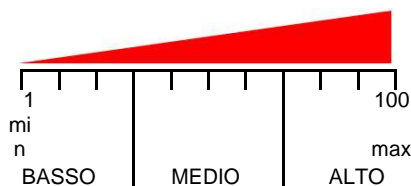


### 3.2.4 Rischio

Il rischio è il prodotto dei parametri precedentemente introdotti.

$$\text{RISCHIO} = \text{PROBABILITÀ} \times \text{GRAVITÀ}$$

Viene misurato su una scala centesimale e visualizzato su una mappa al fine di rendere più evidenti le priorità di intervento.



Viene assunto come valore del rischio il maggiore tra quelli valutati per ogni requisito normativo.

## 4 Identificazione e valutazione dei rischi

### 4.1 Lavoro infantile

L'azienda non utilizza né fornisce sostegno all'utilizzo del lavoro infantile. Ciò viene ribadito nella politica per la Responsabilità Sociale di INTERSONDA e condiviso da tutto il personale.

La politica di INTERSONDA favorisce azioni di rimedio a favore di bambini per i quali si riscontra una situazione lavorativa che rientra nella definizione di lavoro infantile con particolare attenzione agli eventuali Sub-appaltatori.

VALUTAZIONE DEI RISCHI – LAVORO INFANTILE						
Pericolo / minaccia	Probabilità	P	Gravità	G	Rischio	R
Assunzione di un bambino da parte di INTERSONDA	Praticamente nulla. La qualifica minima per gli impiegati è avere ottenuto il diploma di scuola media superiore e per gli operai aver assolto agli obblighi scolastici (minimo 16 anni). In sede di assunzione vengono verificati documenti originali	1	Alta gravità. In situazioni estreme (persona che dimostri fisicamente un'età maggiore della reale) potrebbe essere assunto un minore tra i 16 e i 18 anni ma non un bambino	10	Non vi è rischio.	10
<b>TOTALE</b>		<b>1</b>		<b>10</b>		<b>10</b>

### 4.2 Lavoro Forzato o Obbligato

Intersonda non ricorre né sostiene l'utilizzo del lavoro obbligato e non richiede al personale di lasciare "depositi" in denaro o documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro.

Intersonda non richiede normalmente l'effettuazione di lavoro straordinario, in ogni caso, se in circostanze aziendali eccezionali e per brevi periodi, si dovrà ricorrere a lavoro straordinario (superiore alle 40 ore settimanali), questo non può eccedere le 12 ore settimanali per lavoratore e sarà retribuito come previsto dal contratto di lavoro collettivo.

VALUTAZIONE DEI RISCHI – LAVORO FORZATO O OBBLIGATO						
Pericolo / minaccia	Probabilità	P	Gravità	G	Rischio	R
Costrizione al lavoro straordinario.	Bassa. Non viene normalmente richiesto	2	Bassa. L'ammontare delle ore extra orario e la frequenza degli	6	Basso. Non sussistono problemi di	12

VALUTAZIONE DEI RISCHI – LAVORO FORZATO O OBBLIGATO						
Pericolo / minaccia	Probabilità	P	Gravità	G	Rischio	R
	lavoro straordinario. In prossimità di una gara il personale potrebbe trattenersi più a lungo in ufficio e recuperare in seguito. I rari straordinari sono retribuiti sulla base del contratto di lavoro.		accadimenti è irrilevante.		straordinario.	
Riduzione della libertà di spostamento.	Nulla. Non sono presenti servizi e controlli che riducano la libertà.		Nulla.		Nulla.	
Utilizzo di servizi di sicurezza per costringere i lavoratori.	Nulla. Non sono presenti servizi e controlli che riducano la libertà.		Nulla.		Nulla.	
Inadempienza contrattuale sull'orario di lavoro.	Bassa. La possibilità di inadempienza contrattuale è molto remota.	1	Alta La non corretta gestione extra orario e la frequenza degli accadimenti Avrebbe gravi effetti	10	Basso. Non sussistono problemi di straordinario.	10
<b>TOTALE</b>		<b>2</b>		<b>10</b>		<b>20</b>

### 4.3 Salute e sicurezza

INTERSONDA ha attuato e mantiene attivo un sistema di gestione della sicurezza e salute del personale. Il sistema per la sicurezza è in fase di certificazione secondo lo standard BS OHSAS 18001. Il sistema per la sicurezza e la salute dei lavoratori prevede:

- la presenza di un responsabile nominato dalla direzione e di un rappresentante dei lavoratori
- la formazione continua relativamente ai rischi, alle misure di prevenzione e protezione nonché alle corrette prassi operative
- l'analisi del rischio e l'adozione di opportune misure di protezione
- il mantenimento di un ambiente di lavoro confortevole e pulito compresi i servizi igienici.

VALUTAZIONE DEI RISCHI – SALUTE E SICUREZZA						
Pericolo / minaccia	Probabilità	P	Gravità	G	Rischio	R
Infortunio sul lavoro	Media Le attività operative di INTERSONDA comportano l'esposizione dei lavoratori a pericoli in alcuni casi rilevanti. Il sistema di gestione	2	Media  Sono possibili infortuni di una certa gravità, che vengono gestiti Mediante sensibilizzazione	10	Medio	20

VALUTAZIONE DEI RISCHI – SALUTE E SICUREZZA						
Pericolo / minaccia	Probabilità	P	Gravità	G	Rischio	R
	permette un'efficace gestione della sicurezza. Valutando il dato storico si individuano Alcuni infortuni su Cantiere					
Inadempienza al D.Lgs. 81	Bassa. Il sistema di gestione permette un'efficace gestione della sicurezza. La collaborazione per il servizio di RSPP con un importante studio specializzato garantisce l'aggiornamento normativo	2	Alta Le eventuali infrazioni possono essere di tipo formale e non pregiudicano la salute e sicurezza dei lavoratori. Ma un'eventuale Inadempienza avrebbe Gravi conseguenze	10	Basso. Il rischio è basso in virtù della notevole attenzione con cui viene trattata la salute e la sicurezza.	20
<b>TOTALE</b>		<b>2</b>		<b>10</b>		<b>20</b>

## 4.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Intersonda rispetta il diritto di tutto il personale di formare ed aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.

Garantisce inoltre che i rappresentanti del personale non siano soggetti a discriminazione e che tali rappresentanti possano comunicare con i propri iscritti nel luogo di lavoro.

VALUTAZIONE DEI RISCHI – LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA						
Pericolo / minaccia	Probabilità	P	Gravità	G	Rischio	R
Limitazione alla libertà di associazione sindacale	Bassa. La eventuale mancata iscrizione ai sindacati non è da attribuire a condizionamenti da parte della Direzione ma agli orientamenti culturali del personale.	2	Media  Non sono presenti situazioni di conflittualità tali da rendere indispensabile la presenza dei sindacati.  Essendo le procedure disciplinari molto basse da anni anche la difesa dei lavoratori, normalmente espletata dal sindacato, risulta inutile.	10	Basso.  La Direzione non ha molta possibilità di promuovere la presenza del sindacato.	20
Violazione della contrattazione collettiva	Bassa. Il contratto è conosciuto da parte dei lavoratori.	1	Bassa.	10	Basso. Non è presente un rischio concreto di mancata attuazione del contratto di lavoro nazionale.	10



VALUTAZIONE DEI RISCHI – LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA						
Pericolo / minaccia	Probabilità	P	Gravità	G	Rischio	R
TOTALE		2		10		20

## 4.5 Discriminazione

Intersonda non attua né garantisce sostegno alla discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base ad etnia, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica.

Intersonda non interferisce con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a etnia, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica.

In INTERSONDA non sono permessi comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

VALUTAZIONE DEI RISCHI – DISCRIMINAZIONE						
Pericolo / minaccia	Probabilità	P	Gravità	G	Rischio	R
Discriminazione all'atto della ricerca del personale e della sua assunzione	Bassa. Le più recenti assunzioni sono state di personale femminile. Potrebbero essere privilegiate persone già conosciute a causa della piccola dimensione aziendale. Una impostazione tradizionale che individua mansioni più adatte a un genere rispetto all'altro, potrebbe privilegiare una candidatura rispetto a un'altra (p. es. una donna come Segretaria o di un uomo come operaio). La necessità di possedere una conoscenza della lingua italiana e le scarse candidature di stranieri per questi ruoli sono all'origine di una presenza di soli dipendenti italiani.	2	Bassa. L'inserimento di nuovo personale è un evento raro, perciò eventuali discriminazioni non avrebbero un elevato coinvolgimento di numerose persone.	10	Basso. Non è presente un rischio concreto ed esteso di discriminazione all'atto dell'assunzione.	20
Atti discriminatori e comportamenti offensivi e coercitivi	Basso. L'ambiente di lavoro di poche persone può essere causa di screzi e rivalità che possono essere confuse con discriminazioni o isolamento delle persone. La Direzione non favorisce queste	2	Medio Qualsiasi questione non dovrebbe portare a situazioni di grave discriminazione	5	Basso. Non è presente un rischio concreto ed esteso di discriminazione.	10

VALUTAZIONE DEI RISCHI – DISCRIMINAZIONE						
Pericolo / minaccia	Probabilità	P	Gravità	G	Rischio	R
	situazioni ma deve vigilare affinché non si presentino spontaneamente					
<b>TOTALE</b>		<b>2</b>		<b>10</b>		<b>20</b>

## 4.6 Procedure disciplinari

Intersonda non utilizza né da sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale.

VALUTAZIONE DEI RISCHI – PROCEDURE DISCIPLINARI						
Pericolo / minaccia	Probabilità	P	Gravità	G	Rischio	R
Utilizzo di provvedimenti disciplinari non consentiti dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL	Basso. Non sono state praticate procedure disciplinari negli ultimi 10 anni. Il personale potrebbe essere richiamato verbalmente senza lasciarne traccia. I toni del richiamo, pur nei limiti delle indicazioni della Direzione, potrebbero essere accesi a seconda del livello di nervosismo della situazione.	3	Basso. L'evento di un richiamo verbale con toni accesi potrebbe urtare la sensibilità del personale.	3	Basso. In ogni caso il rischio di un'aperta violazione del requisito normativo è basso.	9
<b>TOTALE</b>		<b>3</b>		<b>3</b>		<b>9</b>

## 4.7 Orario di lavoro

L'orario di lavoro praticato in INTERSONDA è conforme alle leggi vigenti; non viene per nessuna ragione richiesto al personale di lavorare in maniera continuativa per un periodo superiore alle 40 ore settimanali, il sabato e la domenica sono giorni festivi.

VALUTAZIONE DEI RISCHI – ORARIO DI LAVORO						
Pericolo / minaccia	Probabilità	P	Gravità	G	Rischio	R
Violazione del CCNL in termini di orario di lavoro	Basso. Un impegno di lavoro maggiore può essere richiesto in prossimità di gare importanti, in ogni caso ricompensato.	2	Alto La violazione eventuale Del contratto Avrebbe conseguenze gravi	10	Basso. Il rischio di violare il requisito di norma è molto basso.	20
<b>TOTALE</b>		<b>2</b>		<b>10</b>		<b>20</b>

## 4.8 Retribuzione

Intersonda garantisce, per i propri dipendenti, una regolare retribuzione conforme al contratto collettivo nazionale, così come le trattenute.

Intersonda non stipula accordi di lavoro nero e programmi di falso apprendistato volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di sicurezza sociale.

VALUTAZIONE DEI RISCHI – RETRIBUZIONE						
Pericolo / minaccia	Probabilità	P	Gravità	G	Rischio	R
Violazione del CCNL in termini di retribuzione	Basso. Sono molto improbabili violazioni involontarie.	1	Alto Eventuale violazioni Avrebbero gravi conseguenze	10	Basso. Il rischio di violazioni del requisito normativo è molto basso	10
Corrispondenza di salari che non garantiscono la sussistenza minima.	Basso. La retribuzione prevista dal CCNL è commisurata al costo della vita	1	Bassa.	10	Basso.	10
<b>TOTALE</b>		<b>1</b>		<b>10</b>		<b>10</b>

## 4.9 Sistema di gestione

La Direzione di INTERSONDA definisce e rivede annualmente la propria politica aziendale in materia di responsabilità sociale.

La politica comprende gli impegni a:

- conformarsi a tutti i requisiti della norma SA8000 e a tutti gli accordi sottoscritti;
- conformarsi alle leggi nazionali e alle altre leggi vigenti e a rispettare gli strumenti internazionali;
- migliorare continuamente il sistema.

La politica viene documentata, implementata nelle procedure e nei programmi di miglioramento, mantenuta attiva attraverso la discussione in sede di riesame, comunicata e resa accessibile in forma comprensibile a tutto il personale, gli amministratori, i dirigenti e l'organico operativo.

La politica è resa disponibile al pubblico attraverso un sito internet appositamente sviluppato.

Intersonda garantisce che i requisiti della norma SA8000 siano compresi e implementati a tutti i livelli dell'organizzazione; in particolare vengono attuati:

- una chiara definizione di ruoli, responsabilità e autorità;
- la formazione del personale di nuova assunzione o temporaneo;
- la formazione periodica e programmi di sensibilizzazione per il personale esistente;
- continuo monitoraggio delle attività e dei risultati per dimostrare l'efficacia dei sistemi implementati in relazione alla politica di Intersonda e ai requisiti della norma.

Intersonda ha definito procedure e responsabilità per indagare, trattare e rispondere alle problematiche rilevate dalle altre parti interessate, specialmente i dipendenti, in merito a situazioni non conformi alla politica di responsabilità sociale e ai requisiti della norma.

Non vengono presi provvedimenti disciplinari, decisi licenziamenti o attuate discriminazioni verso qualsiasi dipendente che fornisca informazioni riguardanti la conformità alla norma.

È compito della Direzione di INTERSONDA individuare e implementare rimedi e azioni correttive nonché destinare le risorse adeguate e appropriate alla natura e alla gravità di ogni non-conformità.

Intersonda ha stabilito una procedura per la valutazione e il monitoraggio dei sub-appaltatori sulla base della loro capacità di rispondere ai requisiti della norma SA8000.

La procedura prevede di mantenere documentazione in relazione all'impegno dei sub-appaltatori nei confronti della responsabilità sociale, che includa anche l'impegno scritto a:

- conformarsi a tutti i requisiti della norma;
- partecipare alle attività di monitoraggio, quando richiesto;
- rimediare subito a ogni non-conformità identificata rispetto ai requisiti della norma.
- 

Vengono mantenute le evidenze della conformità dei sub-appaltatori ai requisiti della norma.

Dove richiesto dai contratti stipulati con i clienti, Intersonda fornisce informazioni e permette l'accesso delle parti interessate per verifiche di conformità ai requisiti della norma. Il requisito viene inserito nei rapporti contrattuali di assegnazione delle commesse.

VALUTAZIONE DEI RISCHI – SISTEMA DI GESTIONE						
Pericolo / minaccia	Probabilità	P	Gravità	G	Rischio	R
Mancata o carente gestione della politica e del miglioramento.	Bassa. La Direzione è impegnata nella definizione della politica e nella stesura del riesame.	2	Alta Il sistema non dovrebbe avere ripercussioni gravi.	10	Basso. Non è presente nessun rischio di carenze.	20
Mancata o carente gestione dei reclami SA8000	Bassa. Potrebbero verificarsi ritardi e carenze nelle risposte ai reclami. Non sono stati a oggi registrati reclami sul comportamento di INTERSONDA in merito alla SA8000.	2	Alta L'eventuale reclamo al SAI /SAAS/ IQNET/SQS Potrebbe determinare una grave situazione.	10	Basso. Non sono presenti rischi importanti.	20
Mancata o carente comunicazione e coinvolgimento del personale	Bassa. Sono stati fatti incontri dedicati alla responsabilità sociale.  Il personale è informato sulla norma SA8000	2	Alta Il non coinvolgimento attivo del personale Nel sistema Potrebbe determinare Una mancata applicazione della norma	10	Basso. Il rischio di mancata comunicazione è molto basso.	20
Violazioni dei requisiti normativi da parte dei subappaltatori o fornitori.	Media. Intersonda opera in contesti diversificati e con personale molto vario. Non sempre INTERSONDA ha il pieno controllo dell'operato dei sub-appaltatori	6	Media. La situazione può essere mediamente grave in relazione a requisiti quali:  retribuzione, orario di lavoro, lavoro straordinario e soprattutto salute e sicurezza sul lavoro.	8	Medio. Il rischio è da ritenersi medio specialmente per la sicurezza.	48
<b>TOTALE</b>		<b>6</b>		<b>8</b>		<b>48</b>

# 5 Conclusioni

## 5.1 Conclusioni

La valutazione dei rischi effettuata nel capitolo precedente, viene riportata in una mappa che evidenzia gli aspetti più critici.

Come è possibile vedere il maggior rischio è correlato al requisito normativo del “Sistema di gestione” in relazione alla difficoltà di controllare il comportamento degli eventuali sub-appaltatori / fornitori.

**Mapa dei rischi**

	Valore rischio	Classificazione rischio
Lavoro Infantile	10	BASSO
Lavoro Obbligato	12	BASSO
Salute e Sicurezza	20	BASSO
Libertà di Associazione	10	BASSO
Discriminazione	15	BASSO
Pratiche Disciplinari	9	BASSO
Orario di Lavoro	20	BASSO
Retribuzione	10	BASSO
Sistema di gestione	48	MEDIO

## 5.2 Azioni conseguenti

### 5.2.1 Audit ai sub-appaltatori

La presente valutazione dei rischi conferma la decisione, presa dalla Direzione di INTERSONDA di sottoporre i sub-appaltatori a un sistematico e intenso programma di audit.

In particolare i sub-appaltatori in cantiere sono soggetti ai seguenti tipi di verifica:

- salute e sicurezza sul luogo di lavoro – prende in considerazione sia gli aspetti documentali che l'applicazione del D.Lgs. 81/08;
- qualità e ambiente – prende in considerazione l'organizzazione del lavoro e l'efficacia gestionale dei sub-appaltatori;
- responsabilità sociale – prende in considerazione l'orientamento alla responsabilità sociale utilizzando una check list conforme a *SA8000:2014 Performance Indicator Annex*.

### 5.2.2 Revisione della valutazione dei rischi

La presente valutazione verrà aggiornata in presenza di sostanziali modifiche di strategia e di organizzazione di INTERSONDA e in ogni caso **ogni 6 mesi**.