

BILANCIO E RIESAME DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE SA8000

21 Maggio 2020

1. CONSIDERAZIONI GENERALI

1.1. Descrizione

Il Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000 è un documento informativo pubblico sugli effetti sociali delle attività di Intersonda S.r.l.

Fornisce un resoconto sulle azioni svolte e sulle iniziative future della società.

Ha una periodicità di redazione semestrale e riporta i valori, la situazione e gli obiettivi di INTERSONDA S.R.L. nel campo delle relazioni sociali ed etiche.

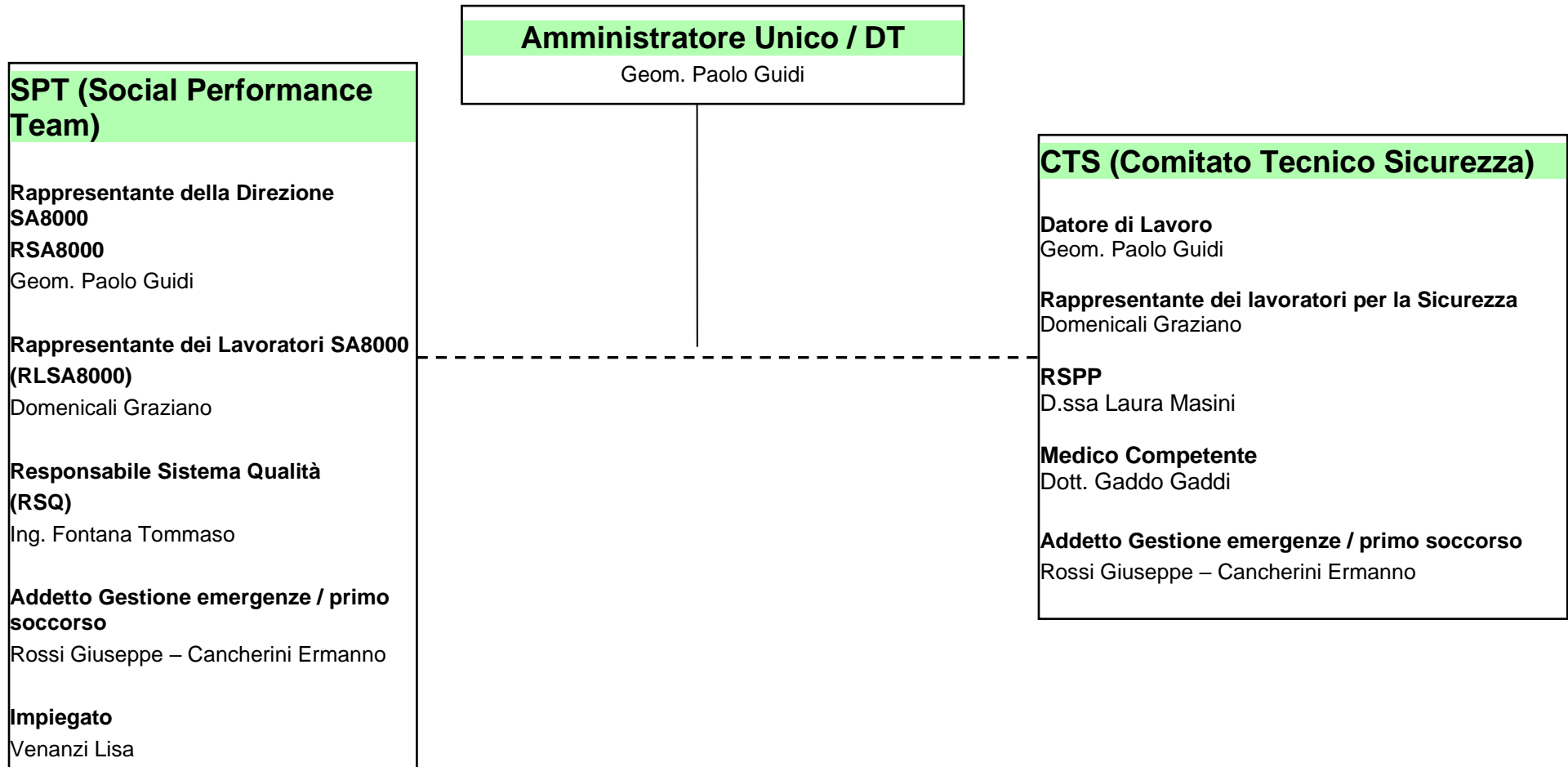
E' elaborato dalla Direzione, in collaborazione con gli altri membri del Social Performance Team, in conformità con i requisiti della norma SA8000 utilizzati come linee guida per affrontare tali aspetti in modo sistematico.

Il documento comprende sia la Politica Aziendale per la Responsabilità Sociale che il Riesame della Direzione, finalizzati a definire, verificare, correggere e migliorare l'impegno di Intersonda S.r.l.

Il Presente documento viene formalizzato a soli sei mesi di distanza dal precedente, al fine di monitorare gli obiettivi per l'anno 2020.

2.1. Struttura Organizzativa e Responsabilità

La struttura organizzativa per la SA 8000 è raffigurata nell'organigramma.



Composizione dell'organico

Fasce di età	Numero	Composizione età organico 2020
16-18	0	0
18-20	0	0
21-30	5	15,6%
31-40	3	9,3%
41-50	14	43,75%
51-60	10	31,25%
61-65	0	0
TOTALE	32	100

L'organico di INTERSONDA S.R.L. al 9 aprile è composto di 35 unità (compreso il Datore di Lavoro) così suddivise:

- 5 unità di sesso femminile (13,5%)
- 32 unità di sesso maschile (86,5%)

Descrizione	2020
Impiegati	5
Dirigenti	1
Apprendisti/contratto formazione lavoro	0
Operai	26
TOTALE	32

uomini	27
donne	5
TOTALE	32

Lavoratori stranieri	0
Lavoratori italiani	32
TOTALE	32

Full Time	29
Part time	3
TOTALE	32

Anzianità aziendale	Numero	Composizione età organico Anno 2020
< 2 anni	9	28,12%
Tra 2 e 5	4	12,5%
Tra 6 e 10	7	21,8%
Tra 11 e 20	8	25%
> 20	4	12,5%
TOTALE	32	100

Social Performance Team

Il Social Performance Performance team Amministratore Unico – Rappresentante Direzione SA8000	Geom. Guidi Paolo
Rappresentanti dei lavoratori per SA8000 - RLS	Domenicali Graziano
Responsabile Sistema Qualità	Fontana Tommaso
Addetto gestione emergenze	Rossi Giuseppe
Addetto primo soccorso	Cancherini Ermanno
Impiegato	Venanzi Lisa

- Le parti interessate sono:

STAKEHOLDER	INVESTITORI	azionisti, proprietari, soci, amministratori, banche e chiunque abbia una partecipazione finanziaria nell'organizzazione
	CLIENTI	acquirenti, grossisti, distributori, dettaglianti, consumatori finali
	DIPENDENTI	personale che lavora a vario titolo per l'organizzazione
	FORNITORI	di beni e servizi
	SOCIETA' ESTERNA	comunità locale, comunità globale, le istituzioni governative, gli enti di controllo, organizzazioni sindacali, ecc.

3. REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE

4.1 LAVORO INFANTILE

4.1.1 L'organizzazione non deve ricorrere né dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile.

4.1.2 L'organizzazione deve stabilire, documentare, mantenere attive e comunicare efficacemente al personale e alle altre parti interessate, politiche e procedure scritte per rimediare a situazioni di lavoro infantile, e deve fornire un adeguato sostegno finanziario e di altro genere per permettere ai bambini coinvolti di frequentare la scuola e rimanervi fino a quando non rientreranno più nella definizione di bambino.

INTERSONDA S.r.l. non utilizza e non fornisce in alcun modo sostegno al lavoro infantile.

4.1.3 L'organizzazione può impiegare giovani lavoratori, ma laddove detti giovani lavoratori siano soggetti all'istruzione obbligatoria, devono lavorare solo fuori dall'orario scolastico. In nessuna circostanza il totale del tempo trascorso tra scuola, lavoro e spostamenti deve superare le 10 ore al giorno, e in nessun caso i giovani lavoratori devono lavorare per più di 8 ore al giorno. Non è permesso che lavorino in orario notturno.

4.1.4 L'organizzazione non deve esporre bambini o giovani lavoratori a situazioni rischiose o nocive per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro.

INTERSONDA S.r.l. ha deciso di avvalersi esclusivamente di personale con età superiore ai 18 anni

4.2. LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

4.2.1 L'organizzazione non deve ricorrere né dare sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato, incluso il lavoro nelle prigioni, come definito dalla Convenzione ILO 29, non deve trattenere documenti d'identità in originale e non deve richiedere al personale di pagare "depositi" all'inizio del rapporto di lavoro.

INTERSONDA S.r.l. non ricorre a nessuna forma di lavoro obbligato o forzato. Non viene in nessun modo richiesto al personale il pagamento di "depositi" o il deposito di documenti d'identità

4.2.2 Né l'organizzazione né alcun altro ente che fornisca manodopera all'organizzazione deve trattenere una qualsiasi parte di salario, indennità retributive, proprietà o documenti del personale, al fine di obbligarlo a continuare a lavorare per l'organizzazione stessa.

4.2.3 L'organizzazione deve assicurare che non ci saranno commissioni o costi relativi all'assunzione a carico totale o parziale dei lavoratori.

INTERSONDA S.r.l. non trattiene in nessun modo alcuna parte del salario del personale o qualunque altro tipo di indennità o proprietà o documenti appartenenti al lavoratore

4.2.4 Il personale deve avere il diritto di lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa standard, e deve essere libero di porre fine al rapporto di lavoro, dandone ragionevole preavviso al datore di lavoro.

INTERSONDA S.r.l. garantisce il diritto del lavoratore a lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa.
INTERSONDA S.r.l. garantisce il diritto del lavoratore a porre fine al contratto di lavoro, nei modi e tempi stabiliti dalla normativa vigente.

4.2.5 Né l'organizzazione, né alcun altro ente che fornisca manodopera all'organizzazione, deve ricorrere o dare sostegno alla tratta di esseri umani.

INTERSONDA S.r.l. non fornisce sostegno e non risulta essere coinvolta in passato in una qualunque forma di traffico di esseri umani.

4.3. SALUTE E SICUREZZA

4.3.1 L'organizzazione deve garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre e deve adottare misure efficaci per prevenire potenziali incidenti, infortuni o malattie che possano verificarsi in conseguenza di, in relazione a, oppure durante lo svolgimento del lavoro. Deve ridurre o eliminare, per quanto ragionevolmente possibile, le cause di tutti i rischi presenti nell'ambiente di lavoro, tenendo presenti lo stato delle conoscenze prevalenti del settore ed ogni specifico rischio.

4.3.2 L'organizzazione deve valutare tutti i rischi del luogo di lavoro per le lavoratrici puerpere, in gravidanza e in allattamento, compresi quelli legati alla loro mansione lavorativa, al fine di garantire che siano prese tutte le misure ragionevoli per eliminare o ridurre qualsiasi rischio per la loro salute e sicurezza.

4.3.3 Laddove l'organizzazione non sia in grado di ridurre o eliminare efficacemente le cause di ogni rischio nel luogo di lavoro, deve fornire al personale, a seconda delle necessità, appropriati dispositivi di protezione individuale a proprie spese. Nel caso di infortunio sul lavoro, l'organizzazione deve fornire il primo soccorso e assistere il lavoratore affinché riceva le conseguenti cure mediche.

4.3.4 L'organizzazione deve nominare un rappresentante del senior management, responsabile di assicurare un ambiente di lavoro sicuro e salubre per tutto il personale e di applicare i requisiti di salute e sicurezza previsti nel presente Standard.

4.3.5 Deve essere creato e mantenuto attivo un Comitato per la salute e sicurezza, composto in modo equilibrato da rappresentanti del management e lavoratori. Se non diversamente previsto dalla legge, i componenti in rappresentanza dei lavoratori devono includere almeno un membro del(i) sindacato(i) riconosciuto(i), se questo(i) sceglie(scelgono) di ricoprire tale ruolo. Nei casi in cui il(i) sindacato(i) non indichi(indichino) un rappresentante o l'organizzazione non sia sindacalizzata, i lavoratori devono nominare un rappresentante(i) che essi ritengano adeguato(i). Le decisioni del Comitato devono essere comunicate efficacemente a tutto il personale. Il Comitato deve essere formato e periodicamente aggiornato per potersi impegnare con competenza nel miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Esso deve condurre delle periodiche e formali valutazioni dei rischi per identificare e affrontare i rischi reali e quelli potenziali per la salute e la sicurezza. Devono essere conservate le registrazioni di queste valutazioni e delle relative azioni correttive e preventive adottate.

4.3.6 L'organizzazione deve assicurare a tutto il personale una formazione periodica ed efficace su salute e sicurezza, incluse istruzioni sul luogo di lavoro e, ove necessario, istruzioni specifiche per la mansione svolta. Tale formazione deve essere ripetuta per il personale nuovo o assegnato a nuove mansioni, nonché in caso di incidenti e quando i cambiamenti tecnologici e/o l'introduzione di nuovi macchinari presentino nuovi rischi per la salute e la sicurezza del personale.

4.3.7 L'organizzazione deve stabilire procedure documentate per individuare, prevenire, ridurre, eliminare o in ultima analisi fronteggiare i potenziali rischi per la salute e la sicurezza del personale. L'organizzazione deve conservare registrazioni scritte di tutti gli incidenti che si verificano nei luoghi di lavoro e in tutti gli alloggi e le strutture messe a disposizione dall'organizzazione, indipendentemente dal fatto che tali locali siano di proprietà, affittati, dati in appalto o di proprietà del fornitore di servizi.

4.3.8 L'organizzazione deve garantire a tutto il personale libero accesso a: bagni puliti, acqua potabile, luoghi idonei per la consumazione dei pasti, e, ove applicabile, locali igienicamente adeguati alla conservazione degli alimenti.

4.3.9 L'organizzazione deve assicurare che qualsiasi dormitorio messo a disposizione del personale sia pulito, sicuro e adeguato ai bisogni essenziali, indipendentemente dal fatto che tali locali siano di proprietà, affittati, dati in appalto o di proprietà del fornitore di servizi.

4.3.10 Tutto il personale deve avere il diritto di allontanarsi dal lavoro in caso di imminente e grave pericolo, senza chiedere il permesso all'organizzazione.

***INTERSONDA S.r.l. rispetta tutti i punti applicabili rispetto al requisito relativo a Salute e Sicurezza dei Lavoratori della SA8000
La implementazione del sistema rispetto allo standard OHSAS 18001 fornisce evidenza del rispetto dei requisiti previsti***

INTERSONDA S.R.L. ha realizzato e mantiene attivo un sistema di gestione della sicurezza e salute del personale, che prevede:

- La presenza di un Comitato per la Salute e Sicurezza costituito da:

Amministratore Unico	Geom. Guidi Paolo
Medico Competente_AL	Dr. Gaddo Gaddi
RLS	Domenicali Graziano
RSPP	D.ssa Masini Laura

- L'analisi e la valutazione documentata del rischio e l'adozione di opportune misure di contrasto e protezione
- La nomina del Medico Competente
- La presenza di una squadra antincendio e di primo soccorso
- La formazione continua relativamente ai rischi, alle misure di prevenzione e protezione nonché alle corrette prassi operative
- il mantenimento di un ambiente di lavoro confortevole e pulito, compresi i servizi igienici e le eventuali aree di ristoro
- L'analisi e la valutazione documentata di tutti i rischi del luogo di lavoro per le lavoratrici puerpere, in gravidanza e in allattamento, compresi quelli legati alla loro mansione lavorativa, al fine di garantire che siano prese tutte le misure ragionevoli per eliminare o ridurre qualsiasi rischio per la loro salute e sicurezza.

Le procedure e le registrazioni di riferimento sono definite nel Manuale Sistema Gestione Integrato.

4.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

4.4.1 Tutto il personale deve avere il diritto di formare, partecipare a, ed organizzare, sindacati di propria scelta, e di contrattare collettivamente con l'organizzazione. L'organizzazione deve rispettare questo diritto, e deve informare efficacemente il personale del fatto che esso può liberamente aderire a qualsiasi organizzazione dei lavoratori di propria scelta, senza che questo comporti alcuna conseguenza negativa o provochi ritorsioni da parte dell'organizzazione. L'organizzazione non deve interferire in alcun modo nella formazione, nel funzionamento o nella gestione delle suddette organizzazioni dei lavoratori o nel processo di contrattazione collettiva.

4.4.2 Nei casi in cui il diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva sia limitato per legge, l'organizzazione deve permettere ai lavoratori di eleggere liberamente propri rappresentanti.

4.4.3 L'organizzazione deve garantire che i membri del sindacato, i rappresentanti dei lavoratori e il personale impegnato nell'organizzare i lavoratori non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione per il fatto di essere membri del sindacato, o rappresentanti dei lavoratori, o essere impegnati nell'organizzare i lavoratori, e deve garantire che tali rappresentanti possano avere contatti con i propri iscritti nel luogo di lavoro.

INTERSONDA S.r.l. garantisce la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva dei lavoratori, nei modi e tempi definiti dalla normativa vigente.

Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza:
Rappresentanti dei lavoratori per etica e responsabilità sociale
Rappresentanti sindacali:

Domenicali Graziano
Domenicali Graziano
n.a.

4.5 DISCRIMINAZIONE

4.5.1 L'organizzazione non deve ricorrere o dare sostegno ad alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

INTERSONDA S.r.l. non attua o fornisce sostegno ad alcuna forma di discriminazione

4.5.2 L'organizzazione non deve interferire con l'esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare esigenze, connessi a razza, origine nazionale o sociale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale, opinioni politiche o a qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

INTERSONDA S.r.l. non interferisce in alcun modo con i diritti del personale di seguire principi o pratiche o di soddisfare bisogni di qualunque natura che potrebbero comportare discriminazione.

4.5.3 L'organizzazione non deve permettere alcun comportamento che sia minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, nei luoghi di lavoro e in tutti gli alloggi e altre strutture messe a disposizione dall'organizzazione, indipendentemente dal fatto che tali locali siano di proprietà, affittati, dati in appalto o di proprietà del fornitore di servizi.

INTERSONDA S.r.l. non consente nessun comportamento di qualunque tipo che possa essere considerato minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo.

4.5.4 L'organizzazione non deve in alcun caso sottoporre il personale a test di gravidanza o di verginità.

INTERSONDA S.r.l. non effettua e non ha mai effettuato alcun test al fine di accertare lo stato di gravidanza o di verginità.

4.6 PRATICHE DISCIPLINARI

4.6.1 L'organizzazione deve trattare tutto il personale con dignità e rispetto. Non deve utilizzare o tollerare l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale. Non sono permessi trattamenti duri o inumani.

INTERSONDA S.r.l. tratta tutto il personale con dignità e rispetto. L'azienda non fornisce sostegno e non tollera l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica o forme di abuso verbale al personale.

4.7 ORARIO DI LAVORO

4.7.1 L'organizzazione deve rispettare le leggi vigenti, la contrattazione collettiva (ove applicabile) e gli standard di settore in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche. La settimana lavorativa normale, esclusi gli straordinari, deve essere quella stabilita dalla legge, ma non deve comunque eccedere le 48 ore.

In INTERSONDA S.r.l. la settimana lavorativa è di 40 h

4.7.2 Il personale deve ricevere almeno un giorno libero dopo sei giorni consecutivi di lavoro. Le eccezioni a questa regola si applicano unicamente al verificarsi di entrambe le seguenti condizioni:

- a) La legge nazionale permetta un orario di lavoro che superi questo limite; e
- b) Sia in vigore un contratto collettivo liberamente negoziato che consenta di calcolare l'orario di lavoro su base media, comprendendo adeguati periodi di riposo.

INTERSONDA S.r.l. garantisce sempre almeno un giorno di riposo ogni sei giorni di lavoro

4.7.3 Tutto il lavoro straordinario deve essere volontario, eccetto per quanto previsto nel successivo 7.4, non deve superare le 12 ore settimanali, né deve essere richiesto regolarmente.

4.7.4 Nei casi in cui lo straordinario sia necessario per rispondere a una domanda di mercato nel breve periodo e l'organizzazione sia parte di un contratto collettivo, negoziato liberamente dalla rappresentanza di una parte significativa della sua forza lavoro, può richiedere lavoro straordinario nel rispetto di tale accordo. Ogni accordo di questo tipo deve rispettare gli altri requisiti dell'elemento Orario di Lavoro.

INTERSONDA S.r.l. garantisce che lo straordinario effettuato dal lavoratore è sempre su base volontaria

4.8 RETRIBUZIONE

4.8.1 L'organizzazione deve rispettare il diritto del personale ad un salario dignitoso, e garantire che la retribuzione pagata per una settimana lavorativa normale, straordinari esclusi, corrisponda sempre almeno agli standard legali o agli standard minimi di settore, o ai contratti collettivi (ove applicabile). I salari devono essere sufficienti a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale.

4.8.2 L'organizzazione non deve applicare trattenute sul salario per motivi disciplinari. Le eccezioni a questa regola si applicano unicamente al verificarsi di entrambe le seguenti condizioni:

- a) La legge nazionale consenta trattenute sul salario per motivi disciplinari; e
- b) Sia in vigore un contratto collettivo liberamente negoziato che permetta questo metodo.

4.8.3 L'organizzazione deve garantire che la composizione dei salari e delle indennità dei lavoratori siano dettagliate chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga. L'organizzazione deve inoltre garantire che i salari e le indennità siano corrisposti in conformità alla legge e in modo comodo per i lavoratori, ma in nessuna circostanza ritardati o limitati con metodi quali voucher, coupon o pagherò cambiari.

4.8.4 Tutto il lavoro straordinario deve essere retribuito con una maggiorazione, come definito dalla legge nazionale o dalla contrattazione collettiva. Nei paesi in cui la maggiorazione per lo straordinario non sia regolamentata dalla legge né dalla contrattazione collettiva, l'organizzazione deve compensare i lavoratori applicando la maggiorazione più alta tra quella definita dall'organizzazione stessa e quella stabilita dagli standard di settore prevalenti.

4.8.5 L'organizzazione non deve utilizzare accordi contrattuali di "sola manodopera", contratti consecutivi a breve termine e/o programmi di falso apprendistato o altri schemi, volti ad evitare l'adempimento degli obblighi nei confronti del personale previsti dalla legislazione e dalle normative applicabili in materia di lavoro e sicurezza sociale.

INTERSONDA S.r.l. garantisce il rispetto della normativa vigente per quanto riguarda la retribuzione dei lavoratori, in accordo al CCNL applicato.

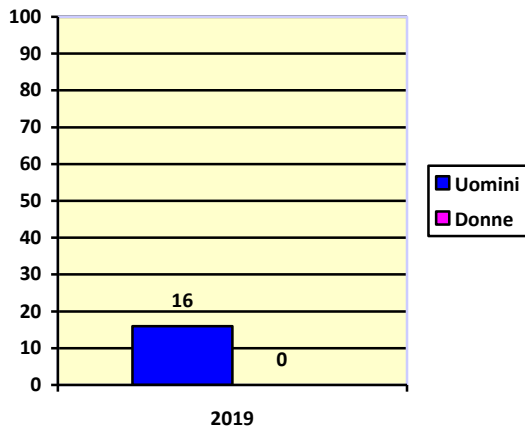
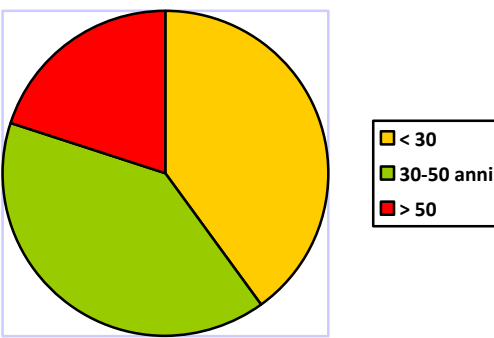
1. Programma di Miglioramento 2020

Punto della Norma SA8000	Obiettivo	Tempi di conseguimento	Responsabil i controllo	Attuazione
1	Continuare ad offrire sostegno economico a progetti finalizzati alla tutela del diritto all'infanzia.	Dicembre 2020	RSA8000 RLS RLSA8000	In previsione per il periodo natalizio sostegno ad una associazione locale per i bimbi con problematiche
4-5-7	Mantenere le attuali performances. Favorire le comunicazioni e le riunioni sindacali	Dicembre 2020	Rappresentante della Direzione, Rappresentante	Le riunioni sindacali proseguono con costanza.

6	Favorire rispetto delle regole, continuare a limitare il ricorso ai provvedimenti disciplinari solo per casi di gravi o ripetute inadempienze.		Rappresentante
8	Continuare a condividere con il personale la composizione e gli elementi che compongono la busta paga. Valutare l'indice di soddisfazione del personale sulla retribuzione. Rispettare i limiti di ore di straordinario previsti dalla contrattazione collettiva.	Dicembre 2020	Rappresentante della Direzione, Rappresentante ante Consulente del lavoro
9	Mantenere la certificazione SA 8000	Dicembre 2020	Rappresentante ante della Direzione,
9	Monitorare i fornitori più rilevanti, nonché quelli ritenuti più critici rispetto ai requisiti della SA8000, sensibilizzandoli al rispetto dei principi e requisiti SA 8000 e completare l'acquisizione degli impegni scritti. Programmare Audit presso i subappaltatori di cantiere Privilegiare nella selezione dei fornitori per quanto possibile, i fornitori in possesso della certificazione SA8000	Giugno 2020	Ufficio Acquisti Rappresentante ante della Direzione, Rappresentante ante Definita procedura di analisi di rischio specifico per i fornitori – definito elenco fornitori critici e piano di monitoraggio specifico
9	Migliorare e ampliare la comunicazione e il coinvolgimento con le parti interessate	Giugno 2020	Ufficio Acquisti Rappresentante ante della Direzione, Rappresentante ante Continua formazione con i lavoratori

Indicatori di Prestazione

Al fine di migliorare il monitoraggio delle proprie prestazioni, RSA8000 individua ulteriori Indicatori di Performance Sociale, come di seguito elencati, valutati nel primo semestre dell'anno 2020 (periodo di riferimento anno 2019):

KPI1	Percentuale di formazione erogata su politiche dei diritti umani/totale di percentuale erogata 20/355*100= 5,63%
KPI2	N° di episodi legati a pratiche discriminatorie 0
KPI3	Percentuale di fornitori sottoposti a verifiche su diritti umani Si considerano i fornitori con criticità media quindi i subappaltatori di Intersonda Nel corso del 2019 si sono avuti n. 2 subappalti e la percentuale è 100%
KPI4	Percentuale di dipendenti coperti da accordi collettivi di contrattazione 100%
KPI5	<p>Tasso di turnover del personale suddiviso per età /sesso (entrati+usciti del periodo)/organico medio*100 (2+3)/31*100=16%</p> <p><i>Grafico per genere</i></p>  <p><i>Grafico per fasce di età</i></p> 
KPI6	Percentuale di lavoratori nel CTS 4 su 6 ossia 67%
KPI7	Tasso di malattia 7,15%
KPI8	Ore medie di formazione annue/dipendente suddiviso per categoria di lavoratori Impegnati media 8,28h/persona - operai media 12,38 h/persona
KPI9	Rapporto tra stipendio base uomini / donne di pari categoria 1 (la paga oraria uomo/donna di pari categoria è la stessa)

Conclusioni

In base all'analisi approfondita di tutti i requisiti della norma SA8000, si conferma quanto segue:

- Conformità del sistema di gestione ai requisiti della norma SA8000:2014;
- Effettiva implementazione del sistema di gestione e suo miglioramento;
- Capacità dell'azienda di raggiungere gli obiettivi stabiliti nella Politica SA8000

La Direzione e il Responsabile dei Lavoratori per la SA8000 riconoscono che quanto contenuto in tale documento descrive in modo completo e accurato gli impegni messi in atto in materia di Responsabilità Sociale d'Impresa.



Castelnuovo di Garfagnana, 21 maggio 2020

Amministratore Unico – Rappresentante Direzione SA8000

Geom. Guidi Paolo

Rappresentanti dei lavoratori per SA8000 - RLS

Domenicali Graziano

Responsabile Sistema Qualità

Fontana Tommaso

Addetto gestione emergenze

Rossi Giuseppe

Addetto primo soccorso

Cancherini Ermanno

Impiegata

Venanzi Lisa