SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

BILANCIO SA8000
2022

FASE	FUNZIONE	NOMINATIVO	FIRMA
redatto da			
verificato da			
approvato da			

INDICE DELLE REVISIONi			
Rev	Data	Descrizione	Pag. di pagg.
00	09/09/2013	Prima emissione in conformità alla SA8000	Tutte
01	20/03/2014	Riedizione comprensiva di ampliamento degli indicatori analizzati in relazione all'intero anno 2013	Tutte
02	25/03/2015	Riedizione comprensiva di ampliamento degli indicatori analizzati in relazione all'intero anno 2014	Tutte
03	29/02/2016	Riedizione comprensiva di ampliamento degli indicatori analizzati in relazione all'intero anno 2015	Tutte
04	23/03/2017	Riedizione comprensiva di ampliamento degli indicatori analizzati in relazione all'intero anno 2016	Tutte
05	13/03/2018	Riedizione comprensiva di ampliamento degli indicatori analizzati in relazione all'intero anno 2017	Tutte
06	25/02/2019	Riedizione comprensiva di ampliamento degli indicatori analizzati in relazione all'intero anno 2018	Tutte
07	20/02/2020	Riedizione comprensiva di ampliamento degli indicatori analizzati in relazione all'intero anno 2019	Tutte
08	19/02/2021	Riedizione comprensiva di ampliamento degli indicatori analizzati in relazione all'intero anno 2020	

INDICE DEL DOCUMENTO

1. PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ 4
2. IL CAMMINO VERSO LA CERTIFICAZIONE SA8000 5
3. PERCHÉ IL BILANCIO SA8000 5
4. CONTENUTO DEL PRESENTE DOCUMENTO 5
5. LAVORO INFANTILE 5
6. LAVORO FORZATO E OBBLIGATO 6
7. SALUTE E SICUREZZA 7
8. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 9
9. DISCRIMINAZIONE 10
10. PROCEDURE DISCIPLINARI 12
11. ORARIO DI LAVORO 12
12. RETRIBUZIONE 13
13. POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE 14
14. MONITORAGGIO DEI FORNITORI 15
15. COMUNICAZIONE ESTERNA 15

1. PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ

La IRIDE Società Cooperativa Sociale, fondata nel 1997, persegue l'interesse generale della comunità alla promozione umana ed all'integrazione sociale dei cittadini, mediante l'inserimento lavorativo di persone appartenenti a categorie svantaggiate. La Cooperativa persegue inoltre l'ulteriore scopo di far ottenere ai soci, tramite la gestione in forma associata e con la prestazione della propria attività lavorativa, continuità di occupazione e migliori condizioni professionali, economiche e sociali.

I suddetti scopi sono perseguiti nell'ambito dell'esercizio delle seguenti attività:

- Preparazione e somministrazione di pasti, primariamente presso mense di competenza di aziende sanitarie, istituti scolastici e asili nido;
- Gestione e manutenzione di aree verdi;
- Servizi di pulizia.

L'attività della Società ha visto la stessa fornire inizialmente servizi di preparazione e somministrazione pasti a beneficio di numerosi centri residenziali e semi-residenziali per disabili, in particolare la IRIDE è stata in grado di instaurare un proficuo rapporto di collaborazione con la AUSL UMBRIA 2.
Inoltre la IRIDE fornisce i propri servizi a beneficio di asili nido dislocati sul territorio ternano.
La crescita della domanda ha reso necessario un profondo adeguamento delle capacità dell'unità produttiva ternana, con conseguente crescita del personale impiegato.
I successivi anni di attività della Cooperativa sono stati caratterizzati dalla crescita del numero di siti produttivi, essendosi affiancate all'unità produttiva ternana la gestione diretta delle mense scolastiche di Avigliano Umbro , Massa Martana, San Gemini, Acquasparta, Montefranco, Otricoli, Montecastrilli, Giove e da ultimo la gestione del servizio di refezione scolastica della scuola dell'infanzia, primaria e secondaria del Comune di Ferentillo e la scuola dell'infanzia e secondaria del Comune di Stroncone.
Nel 2010, inoltre, la Cooperativa ha acquisito la gestione diretta della mensa aziendale della Oi Manufacturing Italy spa di San Gemini. Attualmente IRIDE effettua i servizi di preparazione e somministrazione pasti presso l'originaria unità produttiva di Terni e presso altre mense dislocate nel territorio provinciale, disponendo presso ciascun sito di infrastrutture adeguate alle esigenze specifiche dell'utente finale e di personale in grado di garantire una elevata qualità del servizio.
La garanzia della qualità del servizio deriva non solo dalla competenza del personale incaricato, ma anche dal controllo continuo e accurato delle materie prime impiegate e della adeguatezza delle infrastrutture.
A riprova dell'attenzione riservata dalla IRIDE al controllo del processo produttivo, questa non solo applica scrupolosamente lo standard HACCP, ma ha scelto di adottare un Sistema di Gestione della Qualità conforme alla norma UNI EN ISO 9001:2015 e di ottenerne la certificazione da un organismo accreditato dall'ente nazionale preposto. In virtù della certificazione ottenuta nel 2005 la IRIDE ha accumulato un'esperienza ormai decennale nel condurre le proprie attività in conformità ai requisiti dettati dalla norma ISO 9001. Nel corso del 2014 la cooperativa ha intrapreso inoltre un percorso di implementazione del sistema di gestione per l'ambiente in conformità alla norma UNI EN ISO 14001:2015 e del sistema di gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro in conformità alla norma UNI EN ISO 45001:2018, ottenendo nello stesso anno la certificazione di entrambi i sistemi.
Nel settembre del 2015 la IRIDE ha ottenuto le certificazioni UNI EN ISO 22000:2018 e la 22005:2008.

La Cooperativa ha esteso nel corso del tempo la propria attività ad ulteriori servizi di interesse pubblico in collaborazione con diversi enti locali; in particolare i Comuni di Massa Martana, Acquasparta, San Gemini ed Avigliano Umbro a beneficio dei quali IRIDE fornisce servizi di manutenzione del verde, pulizia e spazzamento delle strade e dei locali comunali. Anche queste attività sono espletate nel rigoroso rispetto dei requisiti delle norme ISO 9001, UNI EN ISO 14001:2015 e UNI EN ISO 45001:2018.

L'esperienza accumulata con il Sistema di Gestione della Qualità ha convinto la Direzione della Società a procedere all'adozione di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale.

2. IL CAMMINO VERSO LA CERTIFICAZIONE SA8000

In considerazione dello scopo perseguito dalla Società, ovvero l'integrazione sociale mediante l'inserimento nel mondo del lavoro, la Direzione della Società ha determinato alla fine dell'anno 2013 di adottare un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale conforme ai requisiti prescritti dallo standard internazionale SA8000:2014.

3. PERCHÉ IL BILANCIO SA8000

La Direzione della Cooperativa IRIDE ha determinato di sottoporre il proprio Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale ad un riesame completo con cadenza annuale al fine di:

- Verificarne l'idoneità al perseguimento della conformità ai requisiti prescritti dallo standard SA8000
- Verificarne lo stato di attuazione e il livello di comprensione da parte del personale
- Individuarne punti di forza e di debolezza
- Valutare la capacità del sistema di individuare deviazioni attuali o potenziali dai requisiti prescritti e verificare lo stato delle azioni correttive o preventive intraprese
- Individuare i margini di miglioramento a disposizione della Società rispetto ai requisiti di responsabilità sociale e definire gli obiettivi di miglioramento per l'anno successivo

Il Bilancio SA8000 costituisce il risultato di tale attività di riesame, cui partecipano la Direzione, i rappresentanti della stessa delegati all'attuazione del Sistema ed i rappresentanti dei lavoratori.

Il bilancio SA8000 costituisce lo strumento principale di comunicazione, relativa allo stato di attuazione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale ed alla pianificazione e conseguimento degli obiettivi di miglioramento, utilizzato dalla Società sia verso il proprio personale, sia verso l'esterno in confronto di tutte le parti interessate.

4. CONTENUTO DEL PRESENTE DOCUMENTO

Il presente documento costituisce l'aggiornamento ai dati 2022 del Bilancio Sociale della cooperativa.
Il Bilancio SA8000 illustra lo stato di applicazione del sistema e gli obiettivi di miglioramento determinati per ciascuno dei requisiti di responsabilità sociale e per ciascuno dei requisiti di sistema.

5. LAVORO INFANTILE

➢ APPROCCIO

La cooperativa IRIDE ha determinato in conformità allo standard di riferimento di vigilare affinché non si verifichino, al proprio interno o presso alcuno dei propri fornitori, situazioni di lavoratori di età inferiore ai 16 anni. A tal fine è stata elaborata una procedura di rimedio da attivare nel caso una situazione di lavoro infantile sia rilevata (PR.06). I lavoratori sono stati istruiti circa il comportamento da tenere qualora dovessero imbattersi in un possibile caso di lavoro infantile.

La cooperativa IRIDE ha inoltre adottato una procedura che consenta un iter di assunzione, inserimento nell'azienda e trattamento dei giovani lavoratori (età compresa fra i 16 e i 18 anni) che sia rispettoso delle esigenze di tutela dei fanciulli che si affacciano per la prima volta al mondo del lavoro. La procedura è finalizzata ad assicurare che i giovani lavoratori possano svolgere una professione all'interno della nostra Società vedendo costantemente tutelata la propria identità psico-fisica.

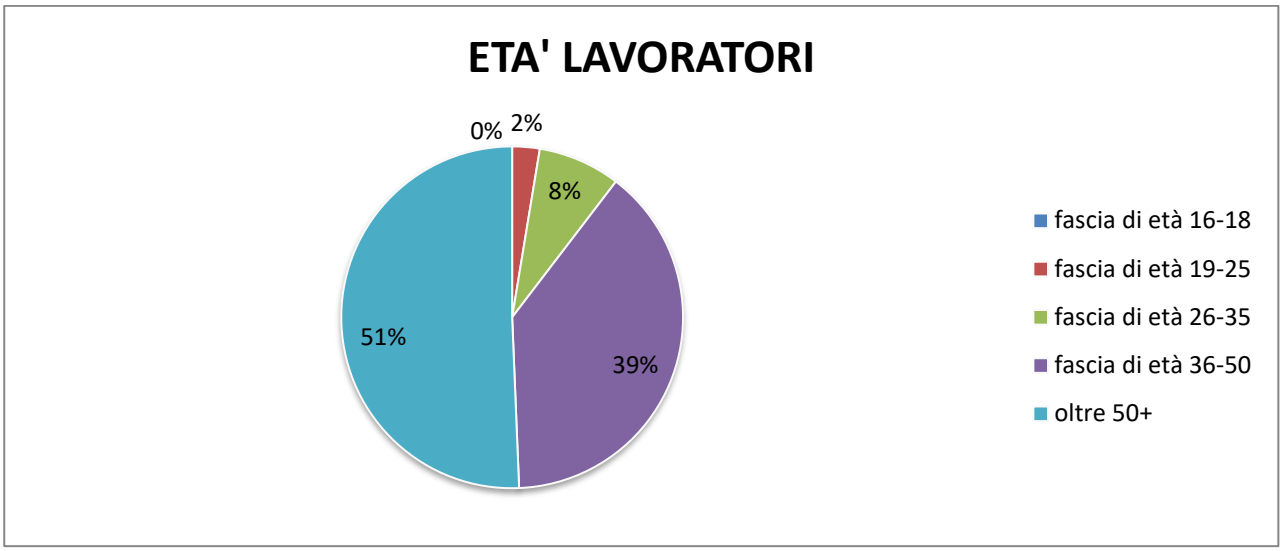
✓ INDICATORI

La IRIDE ha determinato di monitorare i seguenti indicatori:

- Età del lavoratore più giovane in forza alla Società

- Numero dei giovani lavoratori in forza alla Società
- Composizione dell'organico aziendale per fasce di età
- Documentazione per ogni lavoratore come prova verificabile dell'età
- Numero di casi nei quali è stata avviata la procedura di rimedio contro il lavoro infantile.

Il lavoratore più giovane in forza alla società ha attualmente 24 anni mentre quello più anziano ha 65 anni.
In ufficio è presente la documentazione relativa ad ogni lavoratore, comprovante la sua età.
L'ultimo indicatore rimane vuoto non essendo in forza alla Società alcun lavoratore minorenne e non essendosi sinora riscontrata alcuna situazione di lavoro infantile presso la nostra Società e presso i nostri fornitori.



❖ **OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO**

- Acquisire informazioni circa la presenza di giovani lavoratori presso i nostri fornitori
- Sensibilizzazione presso gli stakeholder contro il lavoro minorile ed infantile
- Offrire sostegno economico, quando possibile, a progetti finalizzati alla tutela del diritto all'infanzia.

6. LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

➢ **APPROCCIO**

La cooperativa IRIDE intende assicurarsi che il proprio personale abbia assunto consapevolmente e liberamente la scelta di lavorare con la nostra organizzazione e che altrettanto consapevole sia la decisione di permanere in forza alla Società, rinunciando ad altre opportunità di lavoro.

La IRIDE garantisce tale impegno non solo astenendosi dall'impiegare strumenti di sorveglianza del personale, quali guardie giurate o sistemi di videosorveglianza, ma anche assicurandosi che il lavoratore non sia legato alla Società da alcuna forma di dipendenza economica che non consenta la sostituzione del datore di lavoro.

La Società si preoccupa inoltre che tutti i lavoratori siano consapevoli delle procedure che regolano la risoluzione del rapporto di lavoro, mediante esposizione delle stesse nella bacheca di comunicazione aziendale e mediante disponibilità dell'ufficio del personale a fornire copia del CCNL di riferimento ed ogni informazione o chiarimento che il lavoratore necessiti.

✓ **INDICATORI**

- Numero di lavoratori in servizio cui la società ha erogato prestiti/anticipi stipendio e n° rate trattenute in busta paga
- Numero di lavoratori cui siano state effettuate trattenute sulla retribuzione (non riconducibili ad adempimenti fiscali o previdenziali) e natura delle trattenute
- Denunce di lavoro obbligato o costretto
- Andamento delle dimissioni volontarie

Nel 2022 nessun dipendente ha beneficiato di prestiti /anticipi stipendi .
Nell'anno 2022 hanno rassegnato le dimissioni n. 3 lavoratori.

Non essendoci state denunce riguardanti il lavoro obbligato o costretto, l'indicatore rimane vuoto.

❖ **OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO**

- Sensibilizzazione dei dipendenti alle tematiche del lavoro obbligato e all'assenza di tale tipologia in azienda
- Raggiungimento di un maggior livello di soddisfazione e di motivazione dei dipendenti tramite il miglioramento dei rapporti interpersonali ed istituzionali che definiscono il clima interno
- Mantenimento della situazione in essere, ovvero completa assenza di lavoro obbligato
- Monitoraggio sul clima aziendale attraverso la somministrazione ai lavoratori di un questionario anonimo.

7. SALUTE E SICUREZZA

➢ **APPROCCIO**

La Società, al fine di tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori in ogni luogo in cui questi prestino la propria opera, ha adottato ed inserito nel proprio Manuale della Responsabilità Sociale una serie di procedure interne mutuate dalla norma UNI EN ISO 45001:2018

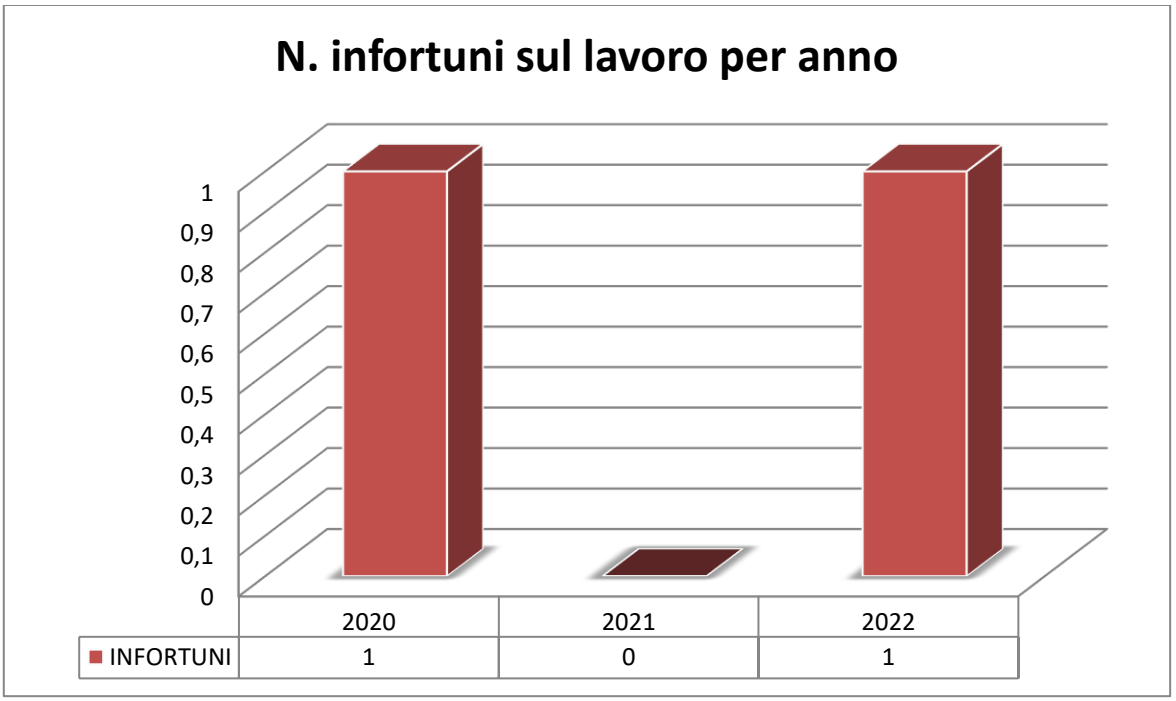
.

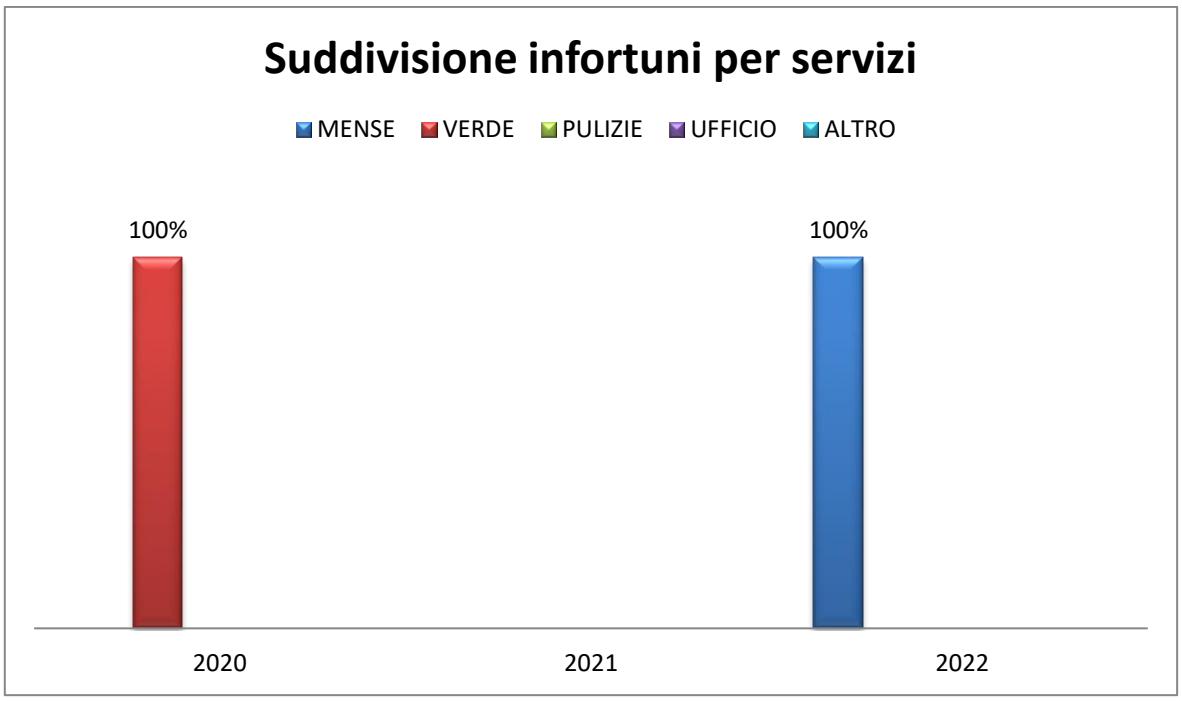
Ciò consente alla Società di monitorare costantemente lo stato delle misure di prevenzione adottate e di adeguarsi tempestivamente ai mutamenti legislativi e ad eventi che evidenzino l'esigenza di adottare nuove misure o modificare quelle in vigore.

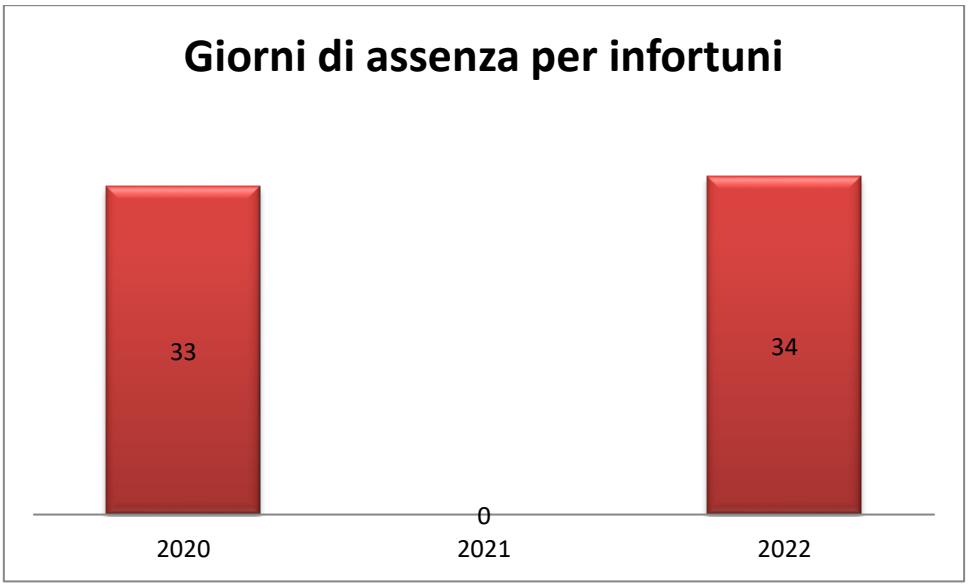
✓ **INDICATORI:**

- N. infortuni registrati nel periodo di riferimento e negli anni precedenti)
- N. giorni di assenza per infortunio
- Suddivisione infortuni per servizio
- Rilevazioni malattie professionali e classificazione delle stesse
- Ore perse per infortunio
- Numero mancati incidenti
- Formazione sulla sicurezza
- Numero infortuni in itinere
- Gravità infortuni
- Visite mediche effettuate.

Nel periodo di riferimento (anno solare 2022) si è verificato un infortunio. Non sono noti casi di malattia professionale fino all'anno 2022 compreso.


N. infortuni sul lavoro per anno
1
0,9
0,8
0,7
0,6
0,5
0,4
0,3
0,2
0,1
0
2020
2021
2022
INFORTUNI
1
0
1


Suddivisione infortuni per servizi
MENSE
VERDE
PULIZIE
UFFICIO
ALTRO
100%
100%
2020
2021
2022



❖ **OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO**

- Mantenere gli indicatori a zero, mediante un costante monitoraggio dei luoghi di lavoro e un puntuale aggiornamento delle competenze del personale mediante appositi corsi di formazione
- Sensibilizzazione all'attenzione e alla conseguente rilevazione dei quasi incidenti o comportamenti pericolosi
- Conseguire gli obiettivi previsti nel piano di miglioramento del Sistema di gestione OHSAS 18001
- Sensibilizzazione o formazione ai dipendenti riguardo alla guida sicura.

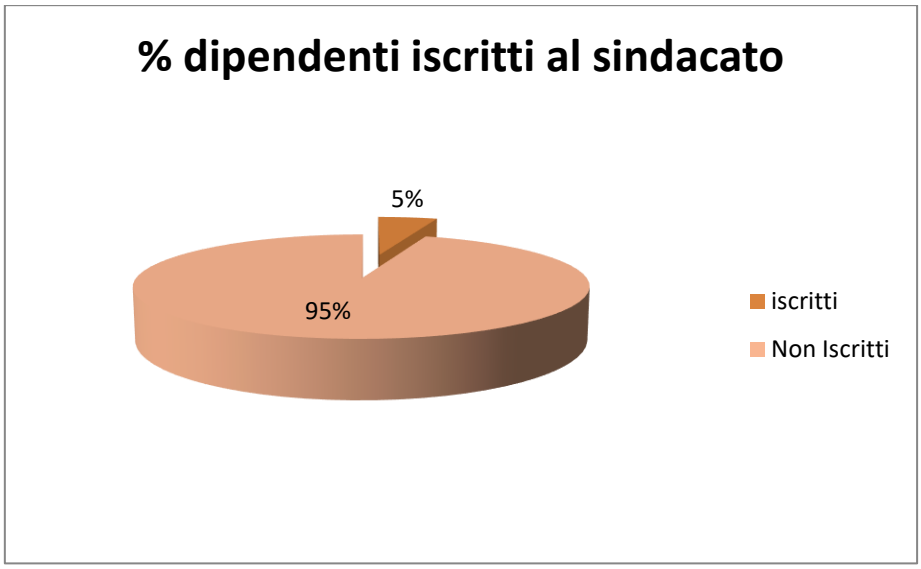
8. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

➢ **APPROCCIO**

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e/o aderire a sindacati di propria scelta ed il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

✓ **INDICATORI**

- % lavoratori iscritti a sindacati,
- Ore permessi sindacali fruite,
- Ore assemblee sindacali fruite
- Ore di sciopero
- Numero di azioni legali da parte dei dipendenti



Come si evince dal grafico, una percentuale minima dei nostri dipendenti aderisce ad un sindacato. Non vi sono tuttavia rappresentanze sindacali interne, risultando di conseguenza vuoti gli indicatori successivi.
Nel periodo in esame non ci sono state azioni legali intraprese dai dipendenti.

❖ **OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO**

- Incentivare un maggior scambio di informazioni con le organizzazioni sindacali.

9. DISCRIMINAZIONE

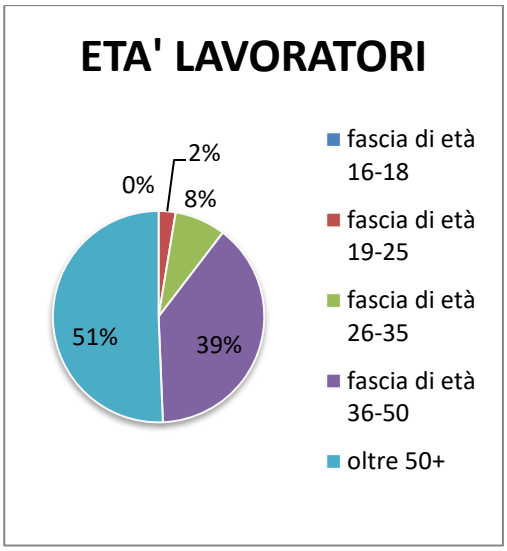
➢ **APPROCCIO**

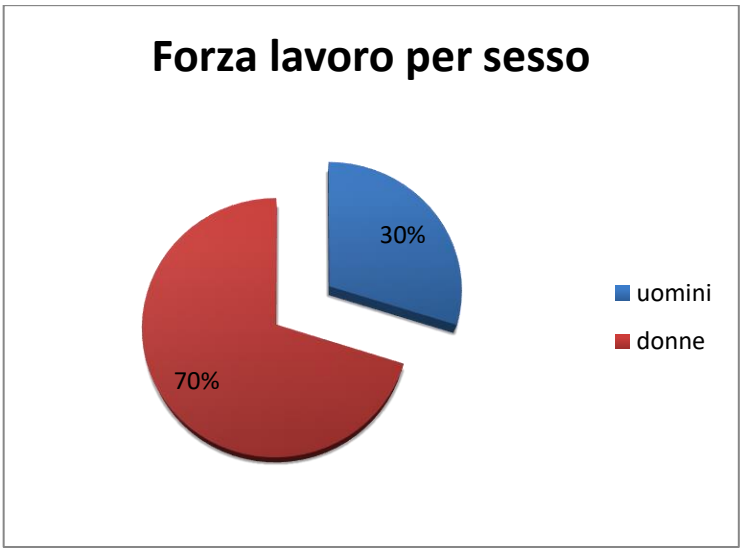
La cooperativa IRIDE si impegna a non interferire con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione religiosa.
L'azienda garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione.
Questo requisito è particolarmente sentito dalla nostra Società, il cui scopo statutario è proprio quello di facilitare l'inserimento lavorativo e la promozione sociale di persone svantaggiate.

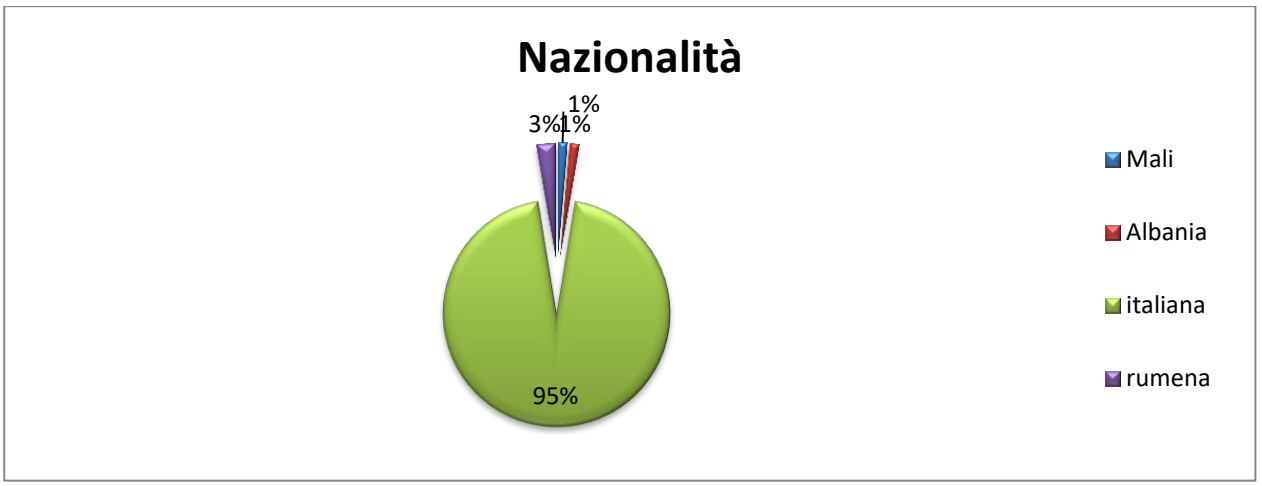
Per questo la Società ha determinato modalità oggettive e verificabili per regolare l'accesso al lavoro, l'avanzamento di carriera, le opportunità di formazione, l'accesso alla qualità di socio.

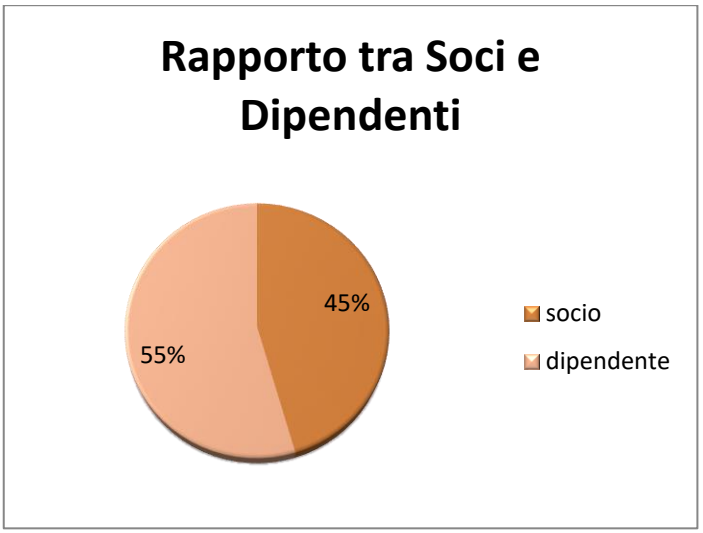
✓ **INDICATORI**

- Composizione della forza lavoro per sesso, fascia di età, nazionalità,
- % dei lavoratori svantaggiati e normodotati inseriti nella Cooperativa,
- Rapporto fra lavoratori e soci lavoratori
- Numero casi di mobbing
- Numero di segnalazioni interne.









Come si evince dalla rappresentazione grafica, la presenza femminile all'interno dell'azienda è addirittura maggioritaria rispetto a quella maschile; la percentuale dell'inserimento di personale straniero equivale al 5% del totale dei lavoratori(il dato rispetto agli altri anni è rimasto invariato); infine la percentuale dei lavoratori svantaggiati testimonia i risultati ottenuti dalla cooperativa nel perseguimento dei propri obiettivi istituzionali.

❖ **OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO**

- La Direzione si propone, ove le condizioni del mercato lo consentano, di ampliare la forza lavoro, privilegiando nuovamente candidati in condizioni di oggettivo svantaggio sociale.
- Impegno ad assicurare che in ambito aziendale venga sempre perseguita una politica di parità di diritti e di doveri.

10. PROCEDURE DISCIPLINARI

➢ **APPROCCIO**

La IRIDE si preoccupa che eventuali provvedimenti disciplinari siano erogati nel rispetto dello Statuto dei lavoratori e del CCNL di riferimento.

Le norme in questione sono portate a conoscenza del personale mediante affissione nella bacheca delle comunicazioni aziendali.

✓ **INDICATORI**

- Classificazione dei provvedimenti disciplinari adottai nel periodo di riferimento,
- Procedimenti avviati e conclusi nel periodo di riferimento,
- Contenziosi con il personale: avviati e conclusi, vinti e persi nel periodo di riferimento
- Numero di ammonizioni scritte
- Numero di multe comminate
- Numero di licenziamenti effettuati
- Numero vertenze sindacali.

Nel periodo di riferimento non sono stati presi provvedimenti disciplinari .

Gli indicatori risultano vuoti per il periodo di riferimento.

❖ **OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO**

- Mantenimento dell'attuale situazione di assenza di procedure disciplinari.

11. ORARIO DI LAVORO

➢ **APPROCCIO**

L'orario di lavoro osservato dai lavoratori della Cooperativa dipende dalla tipologia di servizi cui sono assegnati in base alle commesse dei Clienti.
In particolare si distinguono:

- Orario di lavoro per il personale di ufficio,
- Orario di lavoro per ciascuno dei servizi di mensa,
- Orario di lavoro per servizi di pulizia,
- Orario di lavoro per servizi di gestione del verde.

L'orario di lavoro per ciascun servizio è comunicato agli addetti al servizio da RRU e dal responsabile del servizio

La registrazione delle ore lavorate dal personale è effettuata dallo stesso personale su appositi rapporti giornalieri, trasmessi a cura del responsabile di ciascun servizio ad RRU per la gestione degli stessi.

Lo svolgimento di lavoro straordinario è pianificato in accordo con i lavoratori e nel rispetto dei limiti prescritti dal CCNL.

Lo svolgimento di lavoro in giorni festivi può rendersi necessario in conseguenza della natura dei servizi erogati (servizi mensa presso aziende sanitarie, interventi di manutenzione di emergenza su aree verdi). In

questo caso sono rispettate le prescrizioni del CCNL e la parità di trattamento del personale mediante idonea rotazione.

- ✓ **INDICATORI:**

- Ratei ore lavoro ordinario
- Ratei ore lavoro straordinario,
- Ratei ferie
- Ratei permessi
- Numero giorni di ferie residue
- Numero di part-time

Gli indicatori in questione sono registrati e monitorati costantemente. Non si rileva alcuna anomalia.

- ❖ **OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO**

La Direzione, si pone come obiettivo di far corrispondere le ore preventivate con quelle effettive.

12. RETRIBUZIONE

L'elaborazione delle buste paga e l'esecuzione degli adempimenti relativi alla retribuzione e degli adempimenti fiscali e contributivi è effettuata da RRU.

La retribuzione corrisposta ai lavoratori è conforme al CCNL di categoria e viene corrisposta secondo modalità concordate con il lavoratore (assegno o bonifico bancario), mentre gli elementi costitutivi e la decorrenza sono quelli definiti dal CCNL. Anche gli aumenti periodici (scatti di anzianità), per compensare la maggiore professionalità acquisita con l'esperienza di lavoro, sono erogati in conformità a quanto previsto dalla contrattazione nazionale.

L'elaborazione delle buste paga è effettuata sulla base delle registrazioni giornaliere effettuate dagli stessi lavoratori e verificate dai rispettivi responsabili di servizio.

Il cedolini della busta paga è consegnato direttamente a ciascun lavoratore da RRU. Questi si rende disponibile al lavoratore per fornire qualunque informazione o chiarimento relativo alla retribuzione (ed a qualunque altro aspetto del rapporto di lavoro) e per raccogliere eventuali reclami, al momento della consegna del cedolino od in qualunque altro momento successivo. Il lavoratore può recarsi direttamente all'ufficio del RRU o richiedere informazioni e chiarimenti telefonicamente od a mezzo e-mail.

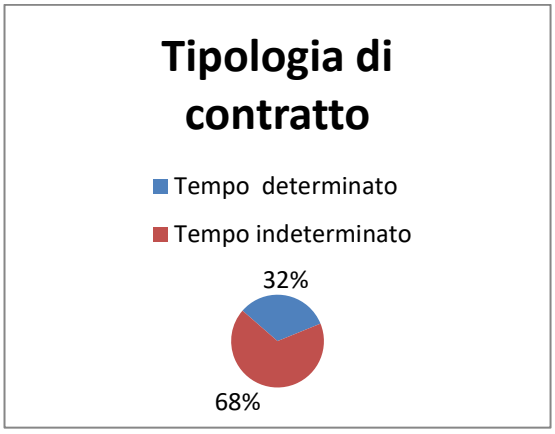
La Società non ricorre a tipologie contrattuali diverse dal contratto di lavoro subordinato a fini di elusione della legge e della contrattazione collettiva. Tipologie contrattuali altre rispetto al contratto di lavoro subordinato possono essere utilizzate, ove la Società abbia esigenza di reperire per limitati periodi competenze professionali inusuali e sempre in conformità alle prescrizioni di legge.

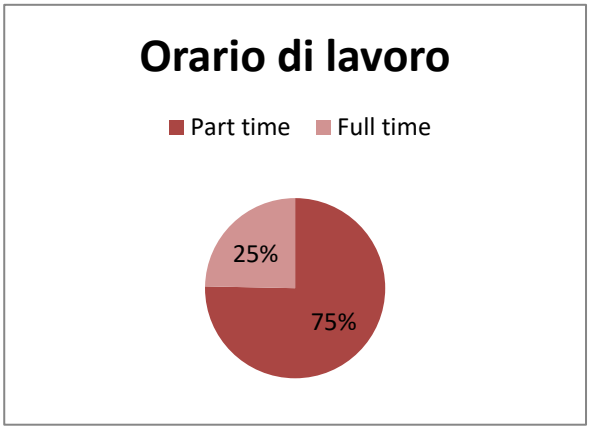
La Società riconosce a ciascun lavoratore il livello di inquadramento corrispondente alle mansioni effettivamente esercitate, e la relativa retribuzione, dal momento in cui il lavoratore inizi effettivamente ad esercitare tali mansioni e garantisce al lavoratore la formazione specifica inerente le tipologie di lavorazioni oggetto della mansione attribuita e le procedure di sicurezza connesse.

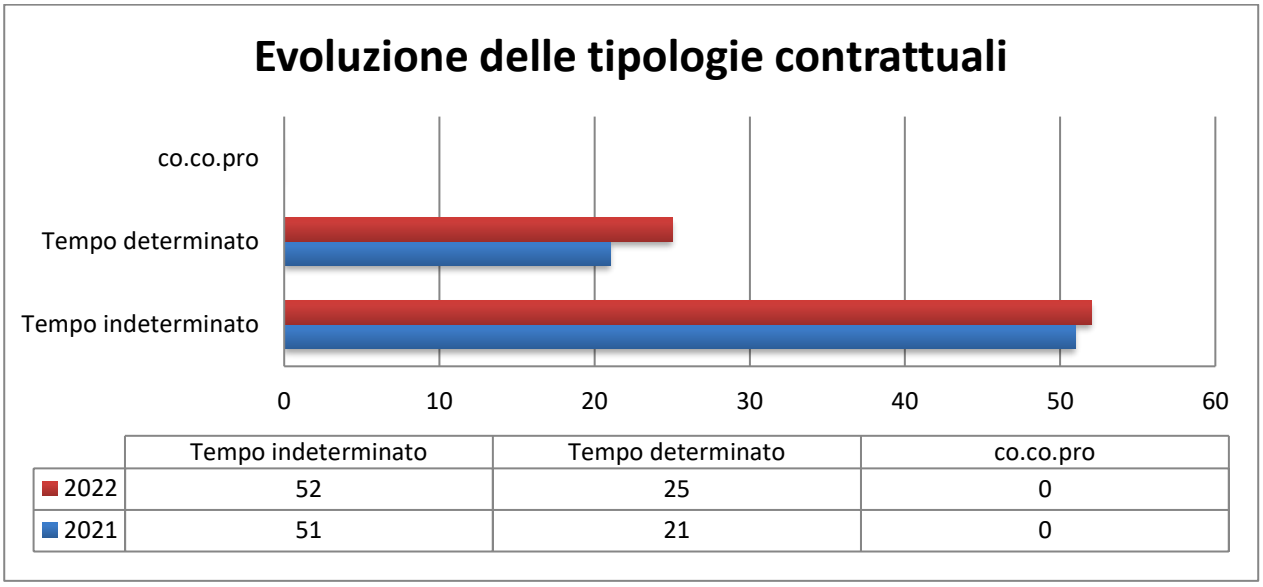
- ✓ **INDICATORI**

- Rapporto fra tipologie contrattuali applicate
- Rapporto lavoratori soci / non soci
- Anticipi TFR

- Numero di avanzamenti di carriera.







	Tempo indeterminato	Tempo determinato	co.co.pro
2022	52	25	0
2021	51	21	0

❖ **OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO**

La Società si propone i seguenti obiettivi, compatibilmente con il volume di lavoro disponibile:

- Aprire la posizione di socio ad almeno un altro dipendente, purché questi maturi i requisiti e faccia domanda in tal senso
- Trasformare almeno un contratto a tempo determinato in corso in contratto a tempo indeterminato
- Trasformare almeno un contratto part time in corso in contratto full time
- Monitorare che nell'applicazione del CCNL e nell'applicazione del contratto aziendale non sussistano casi di inadempienze negli obblighi contrattuali
- Continuare a condividere con il personale la composizione e gli elementi che compongono la busta paga.

13. POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE

La Direzione ha riesaminato in data odierna la politica aziendale in materia di responsabilità sociale adottata ritenendola conforme ai requisiti dello standard e agli obiettivi della Società.

14. MONITORAGGIO DEI FORNITORI

➢ **APPROCCIO**

La società ha adottato una procedura per il monitoraggio dei fornitori che prevede l'acquisizione da parte degli stessi di un impegno al rispetto dei requisiti di responsabilità sociale previsti dallo standard SA8000.

Inoltre è prevista l'acquisizione ed il successivo aggiornamento di informazioni relative al trattamento del personale mediante apposito questionario da distribuire ai fornitori.

❖ **OBIETTIVI**

La Società ha avviato il monitoraggio di 16 fornitori. Al momento soltanto 7 fornitori hanno dato piena risposta alle richieste della Società. La Direzione ha deliberato di sollecitare tutti i fornitori mancanti all'appello al fine di ottenere la sottoscrizione degli impegni.

15. COMUNICAZIONE ESTERNA

➢ **APPROCCIO**

La Società ha individuato una serie di organizzazioni rappresentative delle parti interessate. E' stato predisposto un piano di comunicazione al fine di trasmettere la documentazione che testimonia dei progressi compiuti dalla Società nell'applicazione del sistema.

❖ **OBIETTIVI**

La Società si propone di ottenere almeno un feed-back per ogni categoria di parti interessate.