



MANUALE DEL SISTEMA DI
GESTIONE PER LA
RESPONSABILITÀ SOCIALE
SA 8000



Indice

- I. INTRODUZIONE
- II. L'AZIENDA
- III. RIFERIMENTI NORMATIVI
- IV. IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDER)
- V. ANALISI DEI RISCHI
- VI. LA POLITICA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE
- VII. REQUISITI SA8000 E SISTEMA DI GESTIONE
 - 1. Lavoro infantile
 - 2. Lavoro obbligato
 - 3. Salute e sicurezza
 - 4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
 - 5. Discriminazione
 - 6. Pratiche disciplinari
 - 7. Orario di lavoro
 - 8. Retribuzione
 - 9. Sistema di gestione


Direzione – Senior Management: Maria Cristina Taddeo



Rappresentanti della Direzione: Andrea Monti



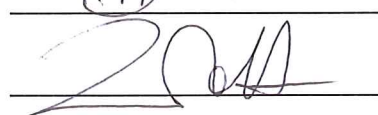
Alessandra Monti



RGSA8000: Ugo Martini



RLSA8000: Mattia Zanon





I. INTRODUZIONE

La ACMM S.r.l. ha intrapreso un cammino di certificazione SA8000 in quanto ritiene che la certificazione etica consenta in modo corretto e trasparente di affrontare e governare l'impatto sociale della propria organizzazione e dia evidenza a tutte le parti interessate del modo in cui la ACMM S.r.l. applica la normativa in materia di Lavoro e Diritti Umani e delle azioni volte a gestire il rischio lungo la catena di approvvigionamento.

Il presente Manuale di responsabilità sociale è lo strumento di cui la ACMM S.r.l. ha deciso di dotarsi con lo scopo di fornire alla Direzione, alle Parti interessate e a chiunque ne abbia legittimo interesse, la descrizione dei processi con i quali si gestisce la conformità alla norma SA8000.

II. L'AZIENDA

La società ACMM S.r.l. è stata fondata nel 2005 e da sempre opera ad ampio spettro e con grande flessibilità per la realizzazione di opere pubbliche e private sia edili che impiantistiche.

La Mission aziendale è quella di offrire ai propri clienti un servizio di ottimo livello, superiore ai limiti di conformità normativa.

L'azienda offre ai propri clienti la più avanzata logica del "global service" curando la realizzazione di opere edili ed impiantistiche, la manutenzione, la gestione ed anche la progettazione, gli adeguamenti normativi e l'iter relativo al rilascio delle autorizzazioni da parte degli enti preposti.

Al fine di garantire un servizio di pronto intervento è stato implementato un servizio di reperibilità h 24, 365 giorni ALL'anno, particolarmente indicato per quei clienti che hanno necessità di un partner affidabile nella risoluzione delle problematiche che possono compromettere l'attività del cliente.

Per eventuali necessità del cliente possono essere previsti contratti di manutenzione con presidio fisso (h8/h12/h16/h24), conduzione di centrali termiche e tecnologiche, servizio di addetto alla sorveglianza antincendio.

Settori prevalenti di attività:

- Edilizia (interventi strutturali e non strutturali, anche su beni vincolati)
- Impianti Elettrici e speciali
- Impianti termoidraulici
- Impianti di condizionamento
- Impianti antincendio



III. RIFERIMENTI NORMATIVI

Il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale è impostato nel rispetto, oltre della norma SA8000 e delle normative ILO sotto riportate, delle norme legislative e dei regolamenti cogenti per la gestione e la conduzione delle attività di Project Automation.

Riferimenti:

- Convenzione ILO 1 (Durata del Lavoro - Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro)
- Convenzioni ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato)
- Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)
- Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva)
- Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione – impiego e professione)
- Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale – norme minime)
- Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo)
- Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori)
- Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)
- Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)
- Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale - persone disabili)
- Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali)
- Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)
- Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private)
- Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
- Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità)
- Codice di condotta del ILO sull'HIV / AIDS e il mondo del lavoro
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
- Patto internazionale sui diritti civili e politici
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne



- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale
- Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani
- Contratto Collettivo Nazionale Industria metalmeccanica
- Contratto Collettivo Nazionale Industria edile
- Contratto Collettivo Nazionale Multiservizio
- D.Lgs. 81/08 Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro
- Altri riferimenti normativi per la sicurezza cfr. sistema OHSAS 18001\NORMATIVA
- Social Accountability 8000 Standard Internazionale Giugno 2014 (SA8000®:2014)
- GUIDANCE DOCUMENT FOR SOCIAL ACCOUNTABILITY 8000 (SA8000®:2014)

IV. IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDER)

Di seguito sono stati individuati gli stakeholders aziendali, ovvero quei soggetti interni ed esterni all'azienda che hanno interesse di qualsiasi natura verso l'azienda stessa, che si concretizza in una serie di aspettative, esigenze informative, interessi di natura economica, ecc.

Partendo dall'analisi degli interlocutori aziendali più vicini all'azienda e più direttamente coinvolti nella vita aziendale, si sono individuate alcune categorie di stakeholder e per ciascuna di esse si sono identificati i soggetti coinvolti, gli argomenti più rilevanti per loro e le principali iniziative di ascolto, dialogo e coinvolgimento.

Stakeholder interni:

Soci / Dirigenti / Management

Partecipano attivamente allo sviluppo del sistema SA8000 sollecitando la diffusione dei principi fondamentali, sostenendo gli incontri periodici fra il personale, migliorando la scelta degli indicatori e l'analisi dei risultati.

Dipendenti

ACMM considera i suoi dipendenti come una risorsa strategica, attraverso lo sviluppo del sistema SA8000 intende:

- garantire il rispetto dei loro diritti;
- promuovere lo sviluppo professionale e personale

Ciò attraverso le seguenti azioni:

- formazione sui temi della Responsabilità Sociale;
- diffusione della politica aziendale sui temi di responsabilità sociale;
- rispetto dei contenuti del CCNL



Stakeholder esterni:

Fornitori

ACMM considera i propri fornitori come partner, non solo per la realizzazione del servizio ma anche per quanto riguarda l'impatto sociale; per questo ha definito un piano di coinvolgimento dei fornitori critici attraverso la partecipazione di un numero sempre maggiore di fornitori al rispetto dei principi della norma SA8000 e loro sensibilizzazione sui temi della responsabilità sociale.

L'azienda ha redatta una lettera di condivisione dei principi espressi nella Norma e adottati da ACMM che i suoi fornitori devono accettare.

Clienti

ACMM considera i Clienti come l'elemento fondamentale del suo successo, lavora per la loro attenzione all'ambiente, alla tutela della salute dei lavoratori in ogni fase ed al rispetto delle regole ispiratrici dello schema SA8000.

L'azienda considera il cliente come un partner con cui lavorare per la soddisfazione non solo delle sue esigenze, ma anche delle aspettative aziendali, in un clima di trasparenza, di reciproco rispetto e di fiducia.

I Clienti sono stati informati dell'adozione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale secondo la norma SA8000 attraverso l'invio di comunicazioni via E-Mail.

Istituzioni

L'atteggiamento aziendale nei confronti di tutte le istituzioni con cui interagisce è improntato alla trasparenza, al dialogo ed alla collaborazione. Le principali istituzioni presenti sul territorio con cui vi sussistono dei rapporti sono: Regione Lazio, Comune di Roma, ASL, Ispettorato del Lavoro, Vigili del Fuoco, INPS e INAIL, CCIAA di Roma e Associazione di categoria Feder Lazio.

Saranno monitorate e gestite secondo specifica Istruzione operativa tutte le segnalazioni da parte delle istituzioni su citate.

Le Istituzioni saranno informate dell'adozione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale secondo la norma SA8000 attraverso il sito Web istituzionale, dove è possibile reperire notizie in Home Page e avere maggiori dettagli e documenti nella sezione certificazioni.

Le aspettative degli stakeholder esterni, seppur eterogenee e dipendenti dai ruoli specifici che ognuno di essi assume nei confronti di ACMM possono essere sintetizzate nella consapevolezza di interagire con una azienda la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e continuamente dimostrata tramite il presente Bilancio SA8000.

V. ANALISI DEI RISCHI

La costruzione del sistema SA8000 è dunque stata preceduta dall'analisi del rischio di violazione di norme sul lavoro e diritti umani lungo la filiera di ACMM S.r.l.

L'analisi dei rischi prevede le seguenti fasi:

- valutazione del rischio per le diverse categorie dei fornitori nelle diverse fasi della filiera



- valutazione della possibilità di azione e controllo
- definizione degli strumenti di monitoraggio e delle relative azioni.

LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Il rischio è stato valutato secondo la classica equazione:

$$\text{PROBABILITA' X IMPATTO} = \text{RISCHIO}$$

desumendo le informazioni da letteratura specializzata, conoscenza diretta, stampa e rapporti di agenzie umanitarie nazionali e internazionali. Trattandosi di analisi iniziale non si è ritenuto opportuno assegnare rischio 0 a nessun tipo di fornitore. I risultati sono nel documento di valutazione dei rischi (allegato). I risultati hanno portato a:

- piano di miglioramento, che prevede le azioni stabilite a valle dell'analisi dei rischi
- piano di verifiche ispettive

Nel caso di aziende consorziate/fornitori non impegnate formalmente per la responsabilità sociale, ACMM invia codice di comportamento, informativa sul progetto, e altri materiali. ACMM richiede, inoltre, un impegno formale sottoscritto dalle stesse in merito alle tematiche di responsabilità sociale.

VI. LA POLITICA DI RESPONSABILITA' SOCIALE

ACMM S.r.l. si dota di un sistema di gestione conforme alla norma SA8000:2014, che intende progressivamente integrare con gli altri sistemi di gestione, per arrivare a dare evidenza di una gestione aziendale sostenibile nelle tre dimensioni sociale, ambientale e economica. L'azienda intende conformarsi a una corretta e trasparente gestione del proprio "patrimonio umano" e coinvolgere nel rispetto dei principi stabiliti dalla Norma SA8000 consorziate, personale, clienti, fornitori, collaboratori esterni, e in generale tutte le parti interessate.

L'azienda si impegna dunque a applicare e divulgare i seguenti principi:

- Rispettare convenzioni e raccomandazioni di organismi internazionali, quali ILO – International Labour Organization e ONU - United Nations Organization, la normativa nazionale, le altre norme applicabili e ulteriori requisiti eventualmente sottoscritti in materia di responsabilità sociale;
- Rispettare la libertà di associazione dei dipendenti ed il diritto alla contrattazione collettiva;
- Contrastare ogni forma di discriminazione e di disparità di trattamento basata su qualsivoglia condizione personale;
- Condannare ogni condotta che leda rispetto, dignità, integrità fisica e/o morale della persona;



- Rispettare la normativa in materia di misure disciplinari, in particolare per quanto riguarda il principio di progressività;
- Rispettare la vigente normativa in materia di retribuzione e orario di lavoro;
- Promuovere e migliorare le condizioni di sicurezza e di benessere fisico e psichico di chi opera in azienda;
- Sviluppare ed estendere i processi di informazione, comunicazione, formazione ed addestramento in materia di Responsabilità Sociale e promuovere il dialogo con le parti interessate,
- Implementare e sviluppare un sistema di gestione che consenta l'efficace applicazione della norma, il suo radicamento e promuovere il continuo miglioramento della qualità della vita e del lavoro per il personale dell'azienda e dei fornitori.

La direzione riesaminerà periodicamente i risultati del sistema con particolare riferimento alle possibili sinergie con gli altri sistemi aziendali e si impegna a mettere a disposizione le risorse per le azioni di miglioramento individuate.

VII. REQUISITI SA8000 E SISTEMA DI GESTIONE

1. Lavoro infantile

Il personale impiegato è sempre di età non inferiore a 18 anni. L'età dei neoassunti, si tratti di personale stabile o a tempo determinato, è verificato tramite carta di identità, passaporto o altro documento idoneo a dare evidenza della data di nascita. L'ufficio personale non trattiene in nessun caso l'originale del documento, ma solo una copia.

In ogni caso la ACMM S.r.l. si è dotata di una procedura per la gestione di eventuali problematiche relative alla minore età dei lavoratori, e alla pianificazione di azioni di rimedio.

2. Lavoro obbligato

Il lavoro straordinario svolto da tutto il personale del ACMM S.r.l. è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o da altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività per l'azienda, quali: deposito di documenti, deposito di somme di denaro. Ciascuno è libero di lasciare il posto di lavoro in qualsiasi momento, e non esistono servizi di sicurezza o guardiania che impediscano al personale di muoversi liberamente.



Il personale della ACMM S.r.l. al momento dell'inserimento in azienda viene informata sulle modalità per la cessazione del rapporto lavorativo, riceve e sottoscrive per accettazione tutta la documentazione prevista dalla legislazione e dal regolamento interno.

Anticipi TFR e stipendi.

La ACMM S.r.l. non concede prestiti al proprio personale. Può tuttavia concedere, su richiesta dei lavoratori e secondo necessità particolari, anticipi sul proprio TFR maturato nei termini di legge.

L'ammontare dell'anticipo è evidenziato in busta paga.

3. Salute e sicurezza

La questione della sicurezza è stata posta con forza al centro dell'attenzione dell'attività di organizzazione del lavoro, al fine di garantire ai lavoratori e a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali un luogo di lavoro sicuro e salubre. Per questo motivo la Direzione ha deciso di implementare, oltre allo standard SA8000 anche lo standard ISO18001 alla cui documentazione si rimanda per ogni approfondimento.

4. Libertà di associazione e Diritto alla contrattazione Collettiva

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva. Viene rispettato il C.C.N.L. delle cooperative sociali (metalmeccanici industria - edili industria – multiservizi) ed ogni altra norma in materia di diritti sindacali.

Pur non esistendo rappresentanze sindacali elette a norma della legislazione italiana (l. 300/70) i lavoratori possono liberamente riunirsi e decidere chi delegare alla contrattazione con la Direzione della società. Spazi aziendali appositi sono stati adibiti alle comunicazioni sindacali ed utilizzati per lo svolgimento delle riunioni sindacali che i rappresentanti dei lavoratori convocano quando ritenute necessarie.

5. Discriminazione

L'azienda garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione.

- Il nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire.



- Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza e negli accordi integrativi concordati a livello aziendale con le organizzazioni sindacali. Le stesse fonti normative disciplinano promozioni, licenziamenti e pensionamenti. Ulteriore approfondimento viene effettuato attraverso la valutazione del living wage in base alla composizione familiare e all'area geografica di riferimento (la modalità di calcolo viene esplicitata in apposito paragrafo)
- L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali. Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute e sicurezza, ambiente e responsabilità sociale.
- L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

6. Pratiche disciplinari

LA ACMM S.r.l. si astiene dal ricorrere o dare sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, violenza verbale e in generale ad ogni forma di mancanza di rispetto.

I provvedimenti disciplinari adottati dalla ACMM S.r.l. sono descritti e regolamentati dai CCNL ed hanno sempre carattere di gradualità, a partire dal richiamo verbale. ACMM S.r.l. fa comunque un uso limitato dei procedimenti disciplinari, che si riducono per lo più a richiami verbali. Eventuali sanzioni pecuniarie seguono rigorosamente quanto previsto dai CCNL.

7. Orario di Lavoro

L'orario di lavoro svolto dal lavoratore Full Time risulta quanto stabilito dai contratti e cioè: 40 ore settimanali (168 al mese).

L'orario del personale operativo "di cantiere" è così distribuito nell'arco della giornata:

- 7:30 – 12:00
- 12:00 – 13:00 pausa pranzo
- 13:00 – 14:30

L'orario del personale di ufficio è invece così distribuito nell'arco della giornata:

- 9:00 – 13:00
- 13:00 – 14:00 pausa pranzo



- 14:00 – 18:00

I lavoratori Part Time eseguono il lavoro in modo continuativo per le ore di competenza (4 ore giornaliere).

8. Retribuzione

Tutti i lavoratori della ACMM S.R.L. risultano retribuiti su base oraria facendo riferimento alle tabelle contrattuali previste dal contratto collettivo applicato; qualora fossero previsti accordi integrativi, questi saranno rispettati.

Le retribuzioni vengono erogate mensilmente attraverso bonifico bancario entro il 15 del mese successivo alla maturazione delle spettanze.

La retribuzione del lavoro straordinario, festivo ecc, avviene con la maggiorazione prevista dai CCNL, sono previste eventuali compensazioni forfettarie (Mancato Limite Orario).

Nel rispetto della normativa del lavoro e della norma SA8000 la ACMM S.R.L. non utilizza lavoro nero e non stipula accordi di fornitura con fornitori che prevedono l'utilizzo di lavoro nero.

9. Sistema di Gestione

Gruppo SA8000

La direzione ha istituito il gruppo di lavoro permanente SA8000 (Social Performance Team), incaricato di condurre l'analisi dei Rischi propedeutica alla costruzione del sistema e procedere poi alla sua documentazione e implementazione sulla base dei risultati dell'attività di indagine iniziale.

Al gruppo spettano altresì:

- il monitoraggio sul funzionamento del sistema,
- tutte le attività volte a tenere sotto controllo la conformità allo standard,
- l'attuazione dei piani di intervento e miglioramento,
- l'identificazione delle azioni volte al raggiungimento degli obiettivi posti dal sistema,
- la consultazione delle parti interessate,
- la gestione delle non conformità, nonché la raccolta di informazioni e la messa a punto di tutta la documentazione necessaria per lo svolgimento delle suddette attività. Il gruppo deve inoltre fornire supporto a tutti gli enti aziendali:
- nell'implementazione dello standard SA8000
- nell'applicazione delle politiche e procedure di sistema.



- nella pianificazione e svolgimento degli audit interni
- nello svolgimento di audit di parte seconda e terza
- nell'analisi delle esigenze formative e comunicative e nella definizione dei relativi documenti di pianificazione
- nella gestione delle non conformità e identificazione delle azioni di rimedio
- nella preparazione dei riesami anche con l'organizzazione di periodici incontri sulla valutazione dei risultati del sistema.
- nell'affrontare ogni altra questione relativa al sistema di Gestione SA8000 Del gruppo fa parte anche un rappresentante individuato dai lavoratori.

Politica:

La Direzione della ACMM S.R.L. ha definito la politica aziendale di responsabilità sociale sottoscritta per approvazione dal Presidente.

Il documento – affisso presso la bacheca della sede operativa, comprende l'impegno della cooperativa a conformarsi a tutti i requisiti indicati dalla norma, alle leggi nazionali ed ai documenti internazionali, continuando ad effettuare un monitoraggio delle attività e dei risultati nell'ottica del miglioramento continuo.

Riesame della Direzione:

Il riesame è lo strumento della Direzione per poter verificare periodicamente l'adeguatezza, l'efficacia e l'appropriatezza del sistema implementato. Tutto ciò avviene individuando indicatori significativi e rilevanti che possano permettere di verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati e la definizione di nuovi che l'organizzazione si pone.

La Direzione della ACMM S.R.L. provvede ad effettuare il riesame del sistema di gestione e si impegna a realizzarlo con cadenza almeno annuale, nei modi e nei termini di cui al sistema di gestione integrato.

Pianificazione e implementazione del sistema SA8000:

Al fine di garantire l'efficacia del sistema, procedure e requisiti vengono costantemente diffusi e condivisi con tutto il personale, attraverso comunicazioni scritte, la consegna della politica, incontri periodici. L'organigramma della cooperativa in cui si evidenziano i ruoli ed i compiti di tutte le



funzioni è stato diffuso con l'implementazione del sistema di gestione integrato, ed è aggiornato al verificarsi di cambiamenti.

Tutto il personale viene formato e sensibilizzato periodicamente sui temi della Responsabilità Sociale, secondo pianificazione. Pianificazione e registrazione della formazione, vengono gestiti in conformità a quanto previsto nel sistema di gestione integrato.

Verifiche:

La ACMM S.r.l. procede ad effettuare verifiche periodiche sul rispetto dei requisiti della norma SA8000 sia all'interno della sua organizzazione che presso i fornitori; si impegna a recepire le segnalazioni di non conformità e di miglioramento intervenendo tempestivamente per la loro realizzazione, e a lavorare con i fornitori per la risoluzione di ogni problema riscontrato.

Le verifiche interne e sui fornitori per la SA8000 sono gestite attraverso la procedura riguardante gli audit predisposta per il sistema di gestione.

Monitoraggio fornitori:

I fornitori sono stati considerati l'area di maggior rischio per quanto riguarda le possibili violazioni dei requisiti SA8000. Per questo viene inviato un questionario di autovalutazione e di buona norma che si aspetti torni compilato e controfirmato per accettazione.

Problematiche e azioni correttive:

In riferimento alle problematiche e alle azioni correttive è stata definita una procedura per la gestione dei reclami dei lavoratori che consiste nella possibilità inserire segnalazioni anonime attraverso l'utilizzo della casella apposita in evidenza sul portale; la scelta di questo strumento è stata effettuata per migliorare l'accessibilità. I reclami vengono esaminati dal gruppo SA8000, che decide poi il prosieguo delle attività da intraprendere.

La ACMM S.r.l. si impegna a trovare rimedi e azioni correttive che siano appropriate alla natura ed alla gravità di ogni non conformità rilevata dal personale e dalle parti interessate. Sia gli uni che le altre sono informate della possibilità di indirizzare reclami anche all'ente certificatore del sistema SA8000 e al SAI ai seguenti indirizzi:

reclamisa8000@sicert.net

saas@saasaccreditation.org



Comunicazione:

Per la ACMM S.r.l. la comunicazione rivolta a tutti gli interlocutori interni ed esterni riveste un'importanza rilevante, ritenendo importante dar dimostrazione trasparente a tutti gli stakeholder dell'attività predisposta per il rispetto e la divulgazione dei principi di responsabilità sociale. Per questo è stata predisposto una Procedura sulla comunicazione ed un piano di comunicazione.

Accesso alle verifiche:

Le parti interessate che ne facciano richiesta potranno avere accesso ai risultati delle verifiche eseguite presso la ACMM S.R.L. in merito al sistema SA8000 conformemente al regolamento Privacy e alla riservatezza aziendale.

Registrazioni

L'applicazione ed il rispetto dell'intero sistema vengono dimostrati da apposite registrazioni, che hanno la funzione di rendere anche misurabili i miglioramenti.