



**FRASSATI**  
FACILITY MANAGEMENT

# BILANCIO SOCIALE

SA8000

# CI PRENDIAMO CURA DEL VOSTRO **LUOGO DI LAVORO.**

## **Da 35 anni al vostro servizio.**

Dal cleaning alla manutenzione degli impianti, dall'accoglienza alla cura del verde.  
Tutti i servizi di Facility Management utili a garantirvi ambienti salubri e sicuri, dove stare bene.



**Frassati** nasce nel 1987 ad Abbiategrasso (MI). Nel corso degli anni abbiamo allargato la nostra offerta per garantire una gamma completa di servizi integrati alla persona e all'edificio. Oggi siamo un'azienda di Total Facility Management e collaboriamo con marchi nazionali e multinazionali nei loro headquarter, nei siti produttivi alimentari e industriali, nelle grandi catene di retail.

Collaboriamo per costruire luoghi di lavoro in cui le persone possano stare bene, a prescindere dal ruolo e dal settore di attività. Il lavoro è un'esperienza umana fondamentale, in cui mettere impegno, esprimere creatività e costruire relazioni significative.

Per questo è necessario che i luoghi di lavoro siano funzionali al conseguimento e al mantenimento del benessere delle persone che li vivono.

Vorremmo essere partner di organizzazioni che condividono la nostra visione, fornendo loro servizi specializzati.

# Servizi e gestione integrata contribuiscono a creare valore.

Una gamma completa di Facility Services, dedicati all'edificio e alle persone, che si avvalgono del modello di gestione operativa del Facility Management per ottenere risultati ottimali in ogni settore di attività.



## Facility Management

Un modello di gestione operativa e integrata che unisce obiettivi chiari, analisi dettagliate, strumenti di misurazione precisi e tecnologie digitali innovative per mettere in campo interventi efficaci e sostenibili.

## Servizi all'Edificio

Per l'erogazione dei nostri servizi consideriamo l'edificio come una macchina complessa, e mettiamo in atto i singoli interventi e le operazioni più articolate affinché questa macchina funzioni sempre alla perfezione.



## Servizi alle Persone

Forniamo una gamma di servizi completa e integrata che supporta le organizzazioni per coniugare il conseguimento dei risultati sia con il benessere delle persone sul luogo di lavoro che la tutela dell'ambiente.

# La politica aziendale per la responsabilità sociale.

L'azienda, nel corso dell'anno 2022, si è dotata di un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA8000:2014.

Con l'adozione del suddetto sistema, l'azienda si impegna a rispettare tutti i requisiti di responsabilità sociale previsti dallo standard SA8000:2014, le leggi nazionali vigenti e applicabili al proprio settore di attività e alla propria realtà operativa e le disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati dallo standard. Si impegna inoltre a considerare il miglioramento continuo quale principio guida delle attività di programmazione e di gestione aziendale relative ai requisiti della norma SA8000:2014.

Nella fase di pianificazione del sistema, particolare attenzione è stata dedicata al coinvolgimento dei principali stakeholder, affinché potessero partecipare attivamente alla realizzazione del sistema di responsabilità sociale, insieme alla direzione aziendale.

• **Lavoratori dell'azienda e rappresentanti sindacali:** in prima battuta la comprensione dell'importanza dell'adozione di un sistema di responsabilità sociale è stata facilitata dalla distribuzione di materiale informativo chiaro e comprensibile. E' successivamente stata pianificata un'attività formativa mirata sui principi SA8000, con verifica della comprensione.

Lavoratori e rappresentanti sindacali sono stati coinvolti nell'elezione dei propri rappresentanti SA8000, che costituiscono parte integrante del Social Performance Team (SPT).

Citiamo inoltre un'altra categoria di parte interessata che l'organizzazione ritiene strategica nella applicazione dello standard SA8000:

• **I clienti:** l'attenzione che l'azienda riserva ai bisogni dei suoi clienti si è concretizzata nell'impegno al rispetto della risorsa umana nell'intero ciclo di erogazione del servizio, valore a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza.

Durante la fase di pianificazione del sistema sono stati definiti i ruoli delle persone aventi l'autorità necessaria a svolgere le attività previste dalla norma SA8000:2014 nell'organigramma aziendale.

L'implementazione del sistema di responsabilità sociale è così continuata, caratterizzandosi per i seguenti momenti:

• **Adeguamento allo standard rispetto ai requisiti SA8000:2014**

- **Lavoro infantile:** nell'organizzazione aziendale sono impiegati solo lavoratori che abbiano assolto all'obbligo scolastico. L'azienda non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.

- **Lavoro obbligato:** tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.

- **Salute e sicurezza:** la sicurezza è posta con forza al centro dell'attività aziendale, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali. Risorse adeguate sono allocate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti o altre cause di pericolo.

- **Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva:** sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.

- **Discriminazione:** sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.

- **Procedure disciplinari:** le uniche procedure disciplinari ammissibili sono quelle previste dal CCNL di riferimento.

- **Orario di lavoro:** la settimana lavorativa ordinaria è di 40 ore, in linea con quanto previsto nei Contratti Collettivi Nazionali. Il lavoro straordinario è effettuato solo in circostanze eccezionali, di breve periodo.

- **Retribuzione:** ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro ed è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.

• Predisposizione di un piano di controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori: sono definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti dello standard.

• Definizione delle modalità di realizzazione del riesame interno, quale strumento della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza.

• Adozione di un piano di comunicazione esterna per rendere noto alle parti interessate regolarmente i dati relativi alla performance aziendale riguardanti i requisiti della norma.

• Comunicazione ai lavoratori della possibilità, da parte di ciascuno di loro, di

presentare reclamo all'organismo di certificazione, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi alla norma SA8000.

Il presente bilancio SA8000 è redatto proprio per rispondere ai requisiti sistemici di riesame della direzione e di comunicazione esterna.

Come evidenziato nelle pagine che seguono, fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma nel tempo e li confronta con obiettivi interni e/o con valori medi esterni di riferimento (benchmark). Oltre a fornire alla direzione aziendale uno strumento utile per il riesame interno, facilita quindi la conoscenza dei vari portatori d'interesse della politica aziendale per la responsabilità sociale e, in particolare, della natura degli impegni reali che l'azienda ha assunto, certificando il proprio sistema in conformità allo standard SA8000.



# 1. Lavoro infantile.

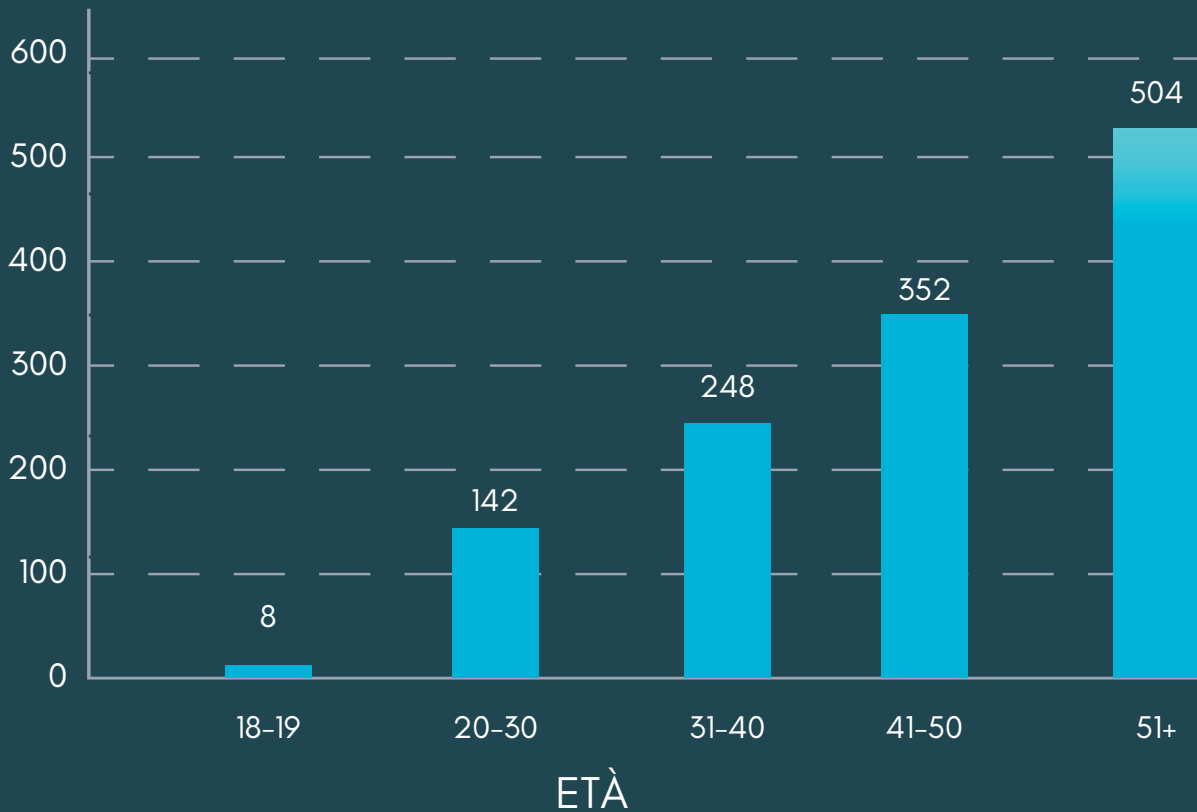
L'azienda non intende utilizzare e favorire l'utilizzo di lavoro infantile. Appropriati piani di rimedio sono adottati per garantire il supporto dei bambini che si dovessero trovare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile.

L'azienda sensibilizza i propri fornitori affinché assumano esclusivamente personale che abbia, almeno, assolto l'obbligo scolastico e vietino fermamente l'utilizzo di lavoro infantile.

Obiettivo per l'anno in corso è il permanere delle suddette condizioni.

## Composizione dell'organico al 08/07/2022.

### SUDDIVISIONE DIPENDENTI PER FASCIA D'ETÀ



## 2. Lavoro Obbligato.

Tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente. L'azienda non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

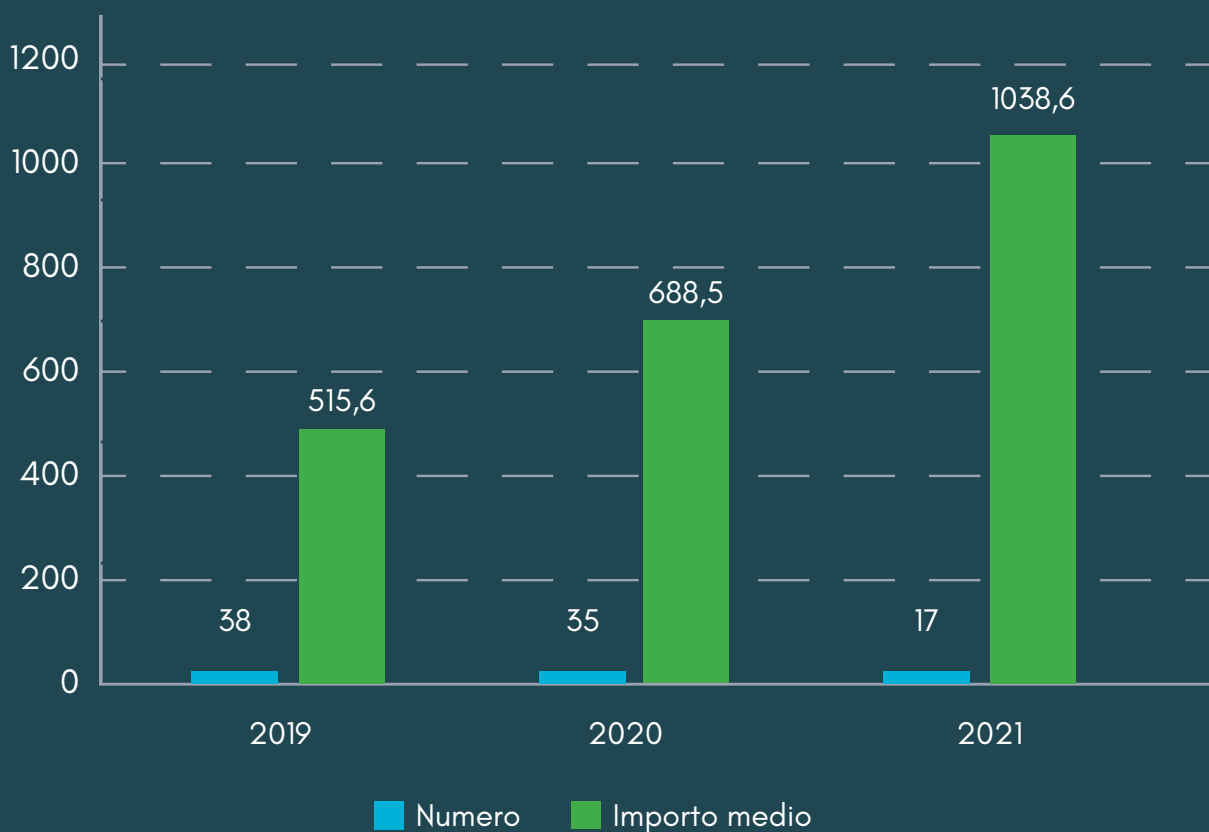
### Depositi.

Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in azienda denaro o copie originali di documenti. Ogni lavoratore firma digitalmente copia del suo contratto di lavoro.

### Anticipi stipendio, prestiti ed elargizioni pro bono.

L'azienda non ha mai concesso prestiti ai propri dipendenti, poiché questo non rientra nella mission aziendale. Può tuttavia concedere, quando richiesto dai lavoratori, anticipi sugli stipendi. L'ammontare dell'anticipo concesso è evidenziato in busta paga.

### NUMERO ANTICIPI STIPENDIO E IMPORTO MEDIO





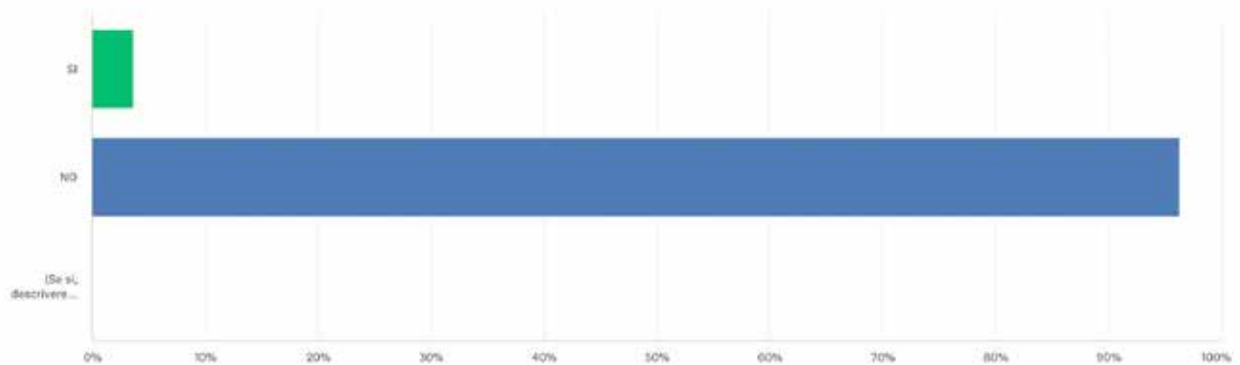
## Indagine di clima interno.

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori sulla volontarietà del loro lavoro, è stata effettuata una prima campagna pilota di monitoraggio del clima aziendale, nel mese di giugno 2022, che ha visto l'invio di una survey ad un gruppo di 117 dipendenti. E' stato garantito l'anonimato utilizzando un software dedicato per l'invio della survey e la compilazione delle risposte da parte dei dipendenti. Di seguito i risultati dei quesiti relativi all'obbligatorietà:

### Centro di costo NORD ITALIA:

Nel Suo rapporto di lavoro con la società, è mai stato sottoposto a forme di "lavoro obbligato"?

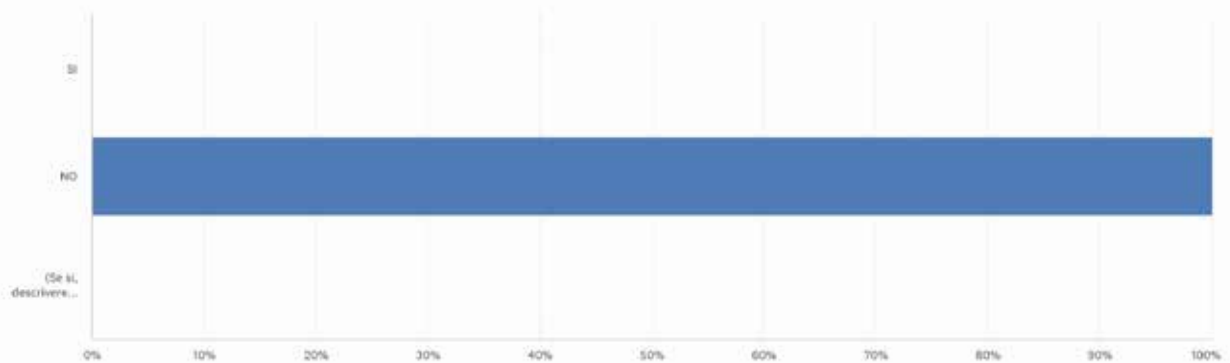
Risposte: 27 Saltate: 0



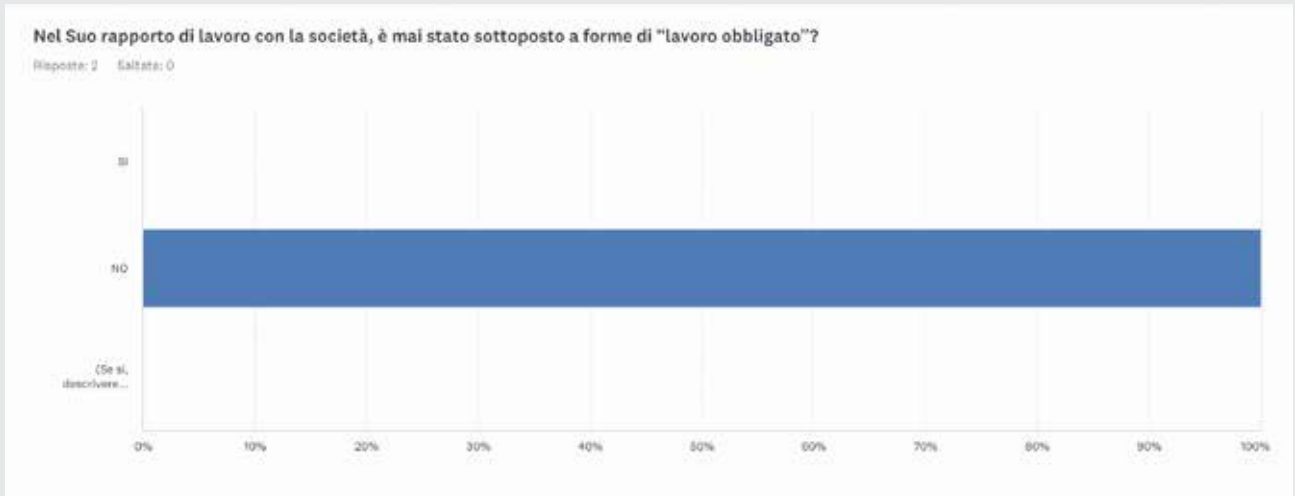
### Centro di costo CENTRO ITALIA:

Nel Suo rapporto di lavoro con la società, è mai stato sottoposto a forme di "lavoro obbligato"?

Risposte: 21 Saltate: 0



## Centro di costo SUD ITALIA:



## 3. Salute e sicurezza.

La Prevenzione e la Sicurezza dei lavoratori sono state poste 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.

L'azienda si è dotata di un sistema certificato di gestione per la sicurezza sui luoghi di lavoro secondo lo standard ISO 45001:2018 a partire dal gennaio 2018.

Nel corso del 2021 è stato costituito l'Ufficio Sicurezza, Ambiente e Qualità, al fine di internalizzare lo svolgimento delle attività legate alle suddette tematiche.

Tale ufficio, composto attualmente da tre persone, è costantemente impegnato nello svolgimento di audit interni presso cantieri e clienti, predisposizione di tutta la documentazione relativa a tematiche di Sicurezza, Ambiente e Qualità, gestione rifiuti e svolgimento di attività di formazione/informazione.

Il Servizio di Prevenzione e Protezione è coadiuvato da una struttura di medici competenti, che attualmente è costituita da un medico coordinatore e da 40 medici coordinati.

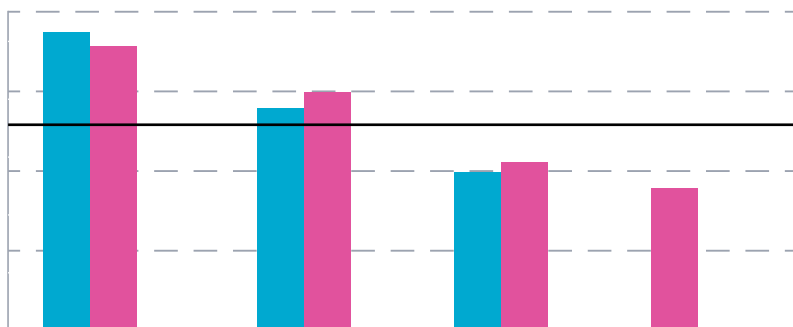
Tramite il software gestionale UNO, l'Ufficio Sicurezza, Ambiente e Qualità, in collaborazione con l'Ufficio Personale monitora costantemente le scadenze relative a corsi di formazione dei dipendenti ed idoneità sanitaria.

Gli obiettivi per l'anno in corso sono la riduzione dei tempi tra la scadenza delle idoneità sanitarie e l'effettuazione della corrispondente visita medica, monitorando i casi dove la scadenza non è stata rispettata e ponendosi l'obiettivo di ridurre il numero di anno in anno.

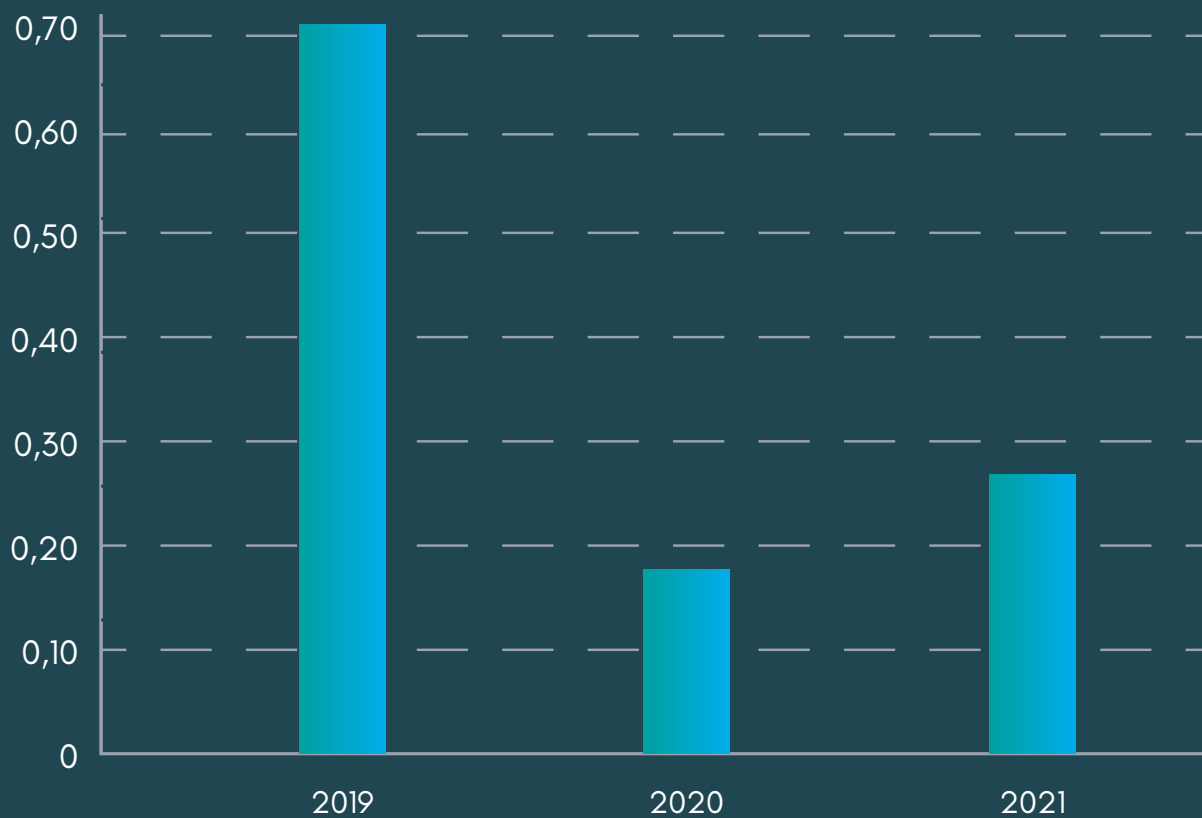
Gli infortuni, con particolare attenzione a quelli con prognosi superiore ai 30 giorni, sono analizzati a cura dell'Ufficio Sicurezza.



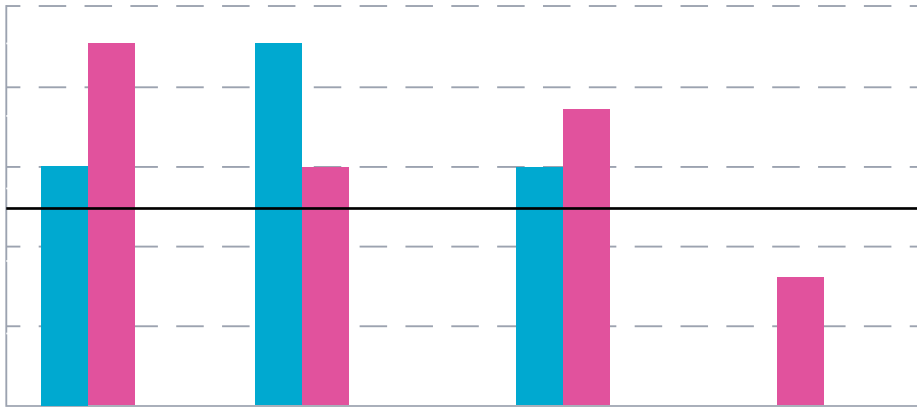
## ANDAMENTO INDICI INFORTUNISTICI



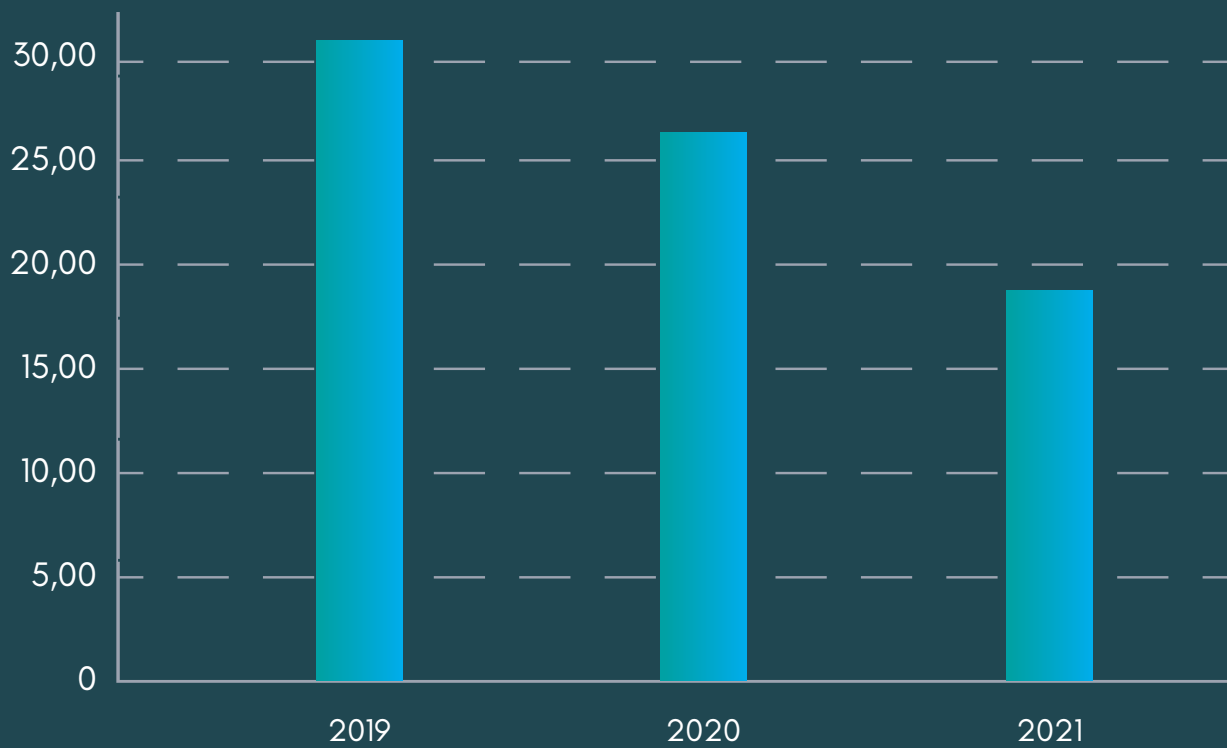
## ANDAMENTO INDICE DI GRAVITÀ



## ANDAMENTO INDICI INFORTUNISTICI



## ANDAMENTO INDICE DI FREQUENZA



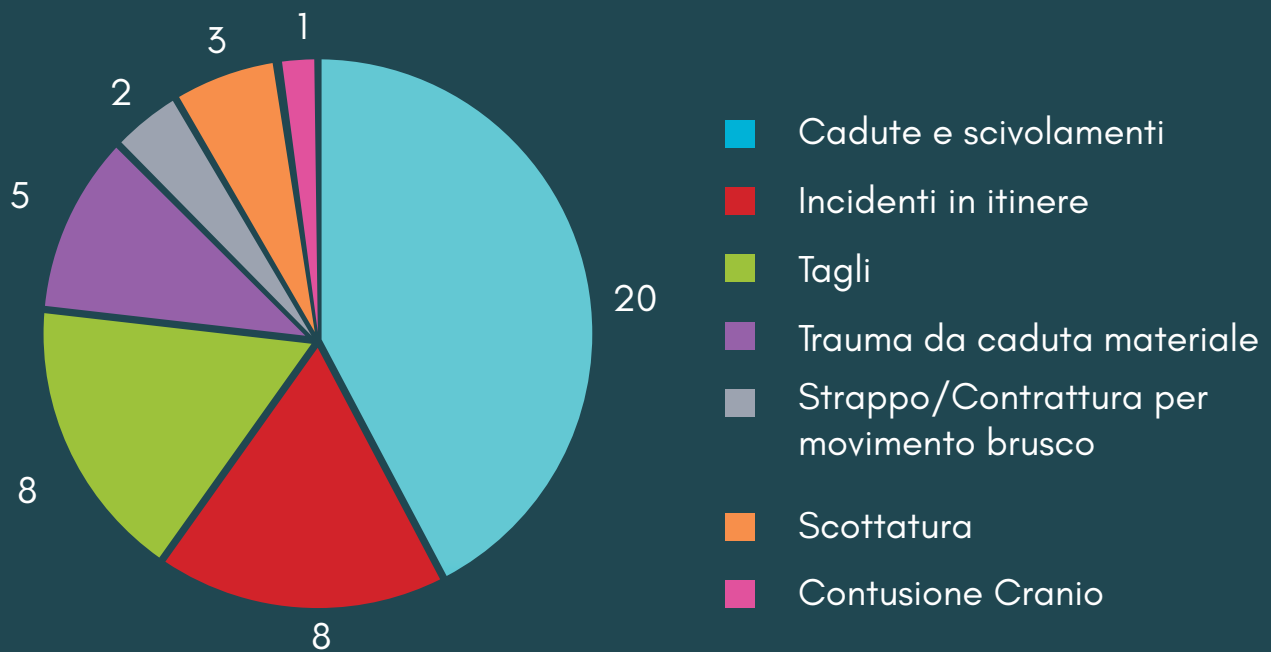
I dati sopra descritti vengono confrontati con gli indici nazionali di riferimento (vengono in particolar modo presi in considerazione gli indici del settore K, attività immobiliari e servizi alle imprese, per attività con oltre 250 dipendenti).

- **Indice di frequenza nazionale: 15,47**
- **Indice di gravità nazionale: 1,06**

Il trend dell'indice di frequenza è costantemente in discesa, pur rimanendo ancora al di sopra del corrispondente indice nazionale.

Dato certamente positivo è che l'andamento dell'indice di gravità, pur essendo altalenante, rimane sempre largamente al di sotto del corrispondente indice nazionale.

### Infortunati suddivisi per causa di accadimento 2019-2021



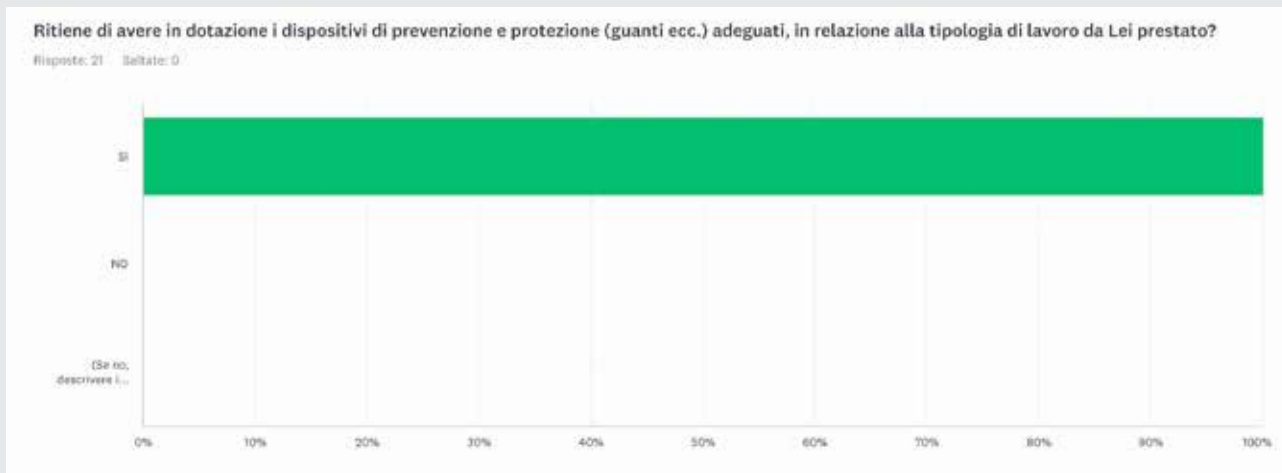
#### Cause d'infortunio.

Come evidenziato nel grafico soprastante, la maggior parte degli infortuni occorsi nel triennio 2019-2021 sono stati causati da inciampi/cadute e scivolamenti degli addetti (43%), da incidenti in itinere (17%) e da tagli (17%). L'ufficio Sicurezza è impegnato costantemente nell'analisi delle cause degli infortuni e nella conseguente verifica della congruità di DPI, addestramento e modalità di esecuzione delle attività lavorative.

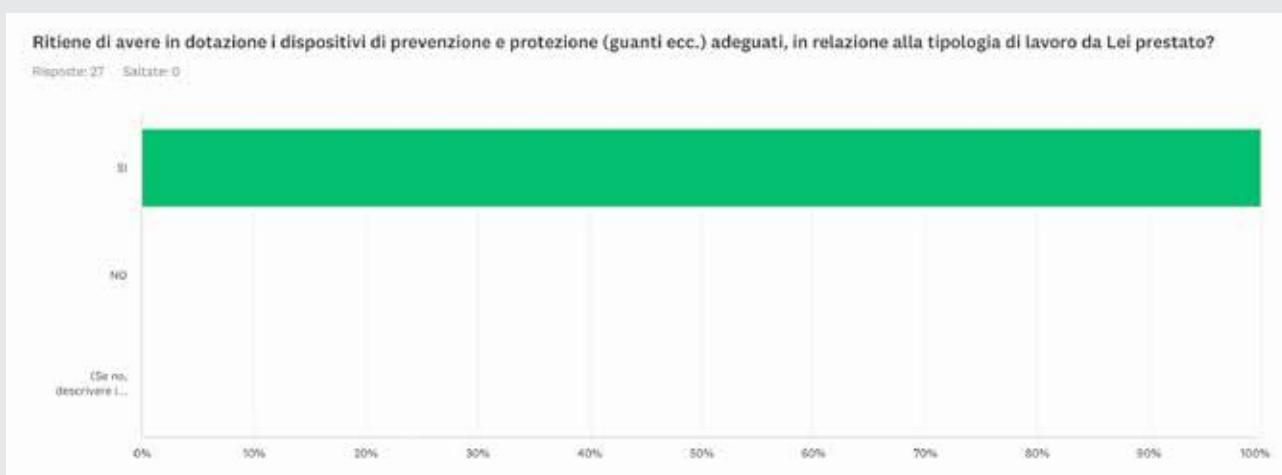
#### Indagine di clima interno.

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori sulla corretta fornitura di DPI, è stata effettuata una prima campagna pilota di monitoraggio del clima aziendale, nel mese di giugno 2022, che ha visto l'invio di una survey ad un gruppo.

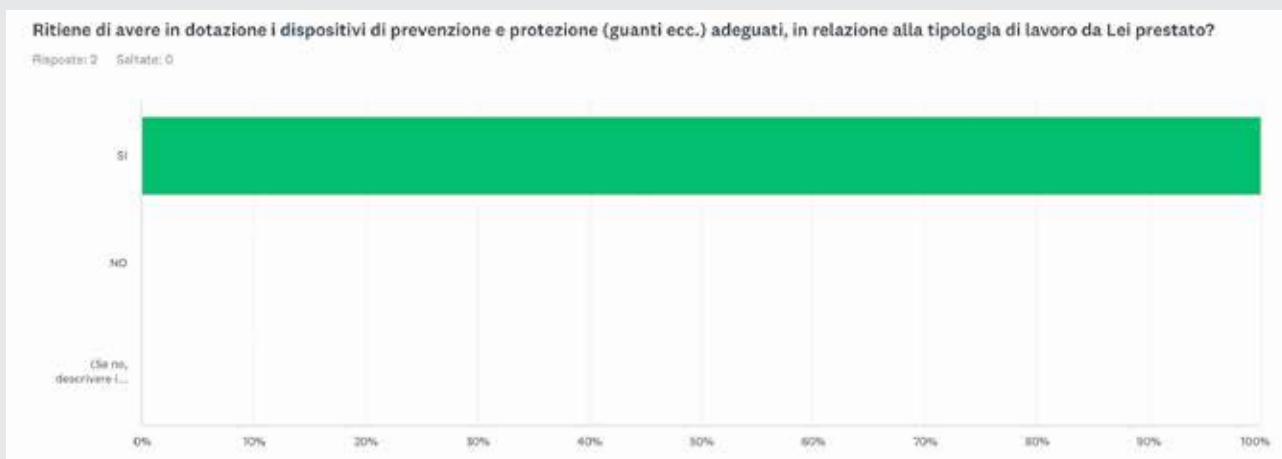
### Centro di costo NORD ITALIA:



### Centro di costo CENTRO ITALIA:



### Centro di costo SUD ITALIA:



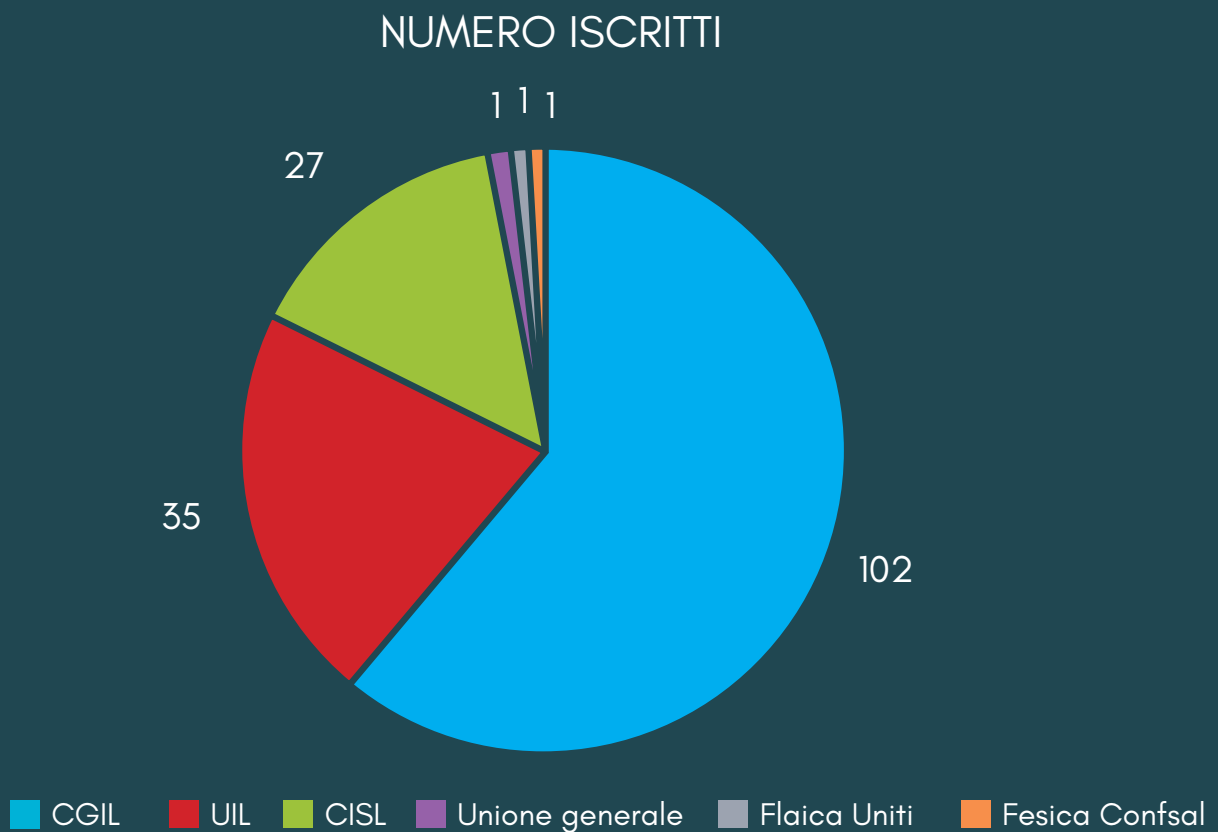
## 4. Libertà di Associazione e diritto alla contrattazione collettiva.

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.

Esistono dei rappresentanti sindacali che non sono soggetti ad alcun tipo di discriminazione e che comunicano liberamente con i lavoratori nei luoghi di lavoro.

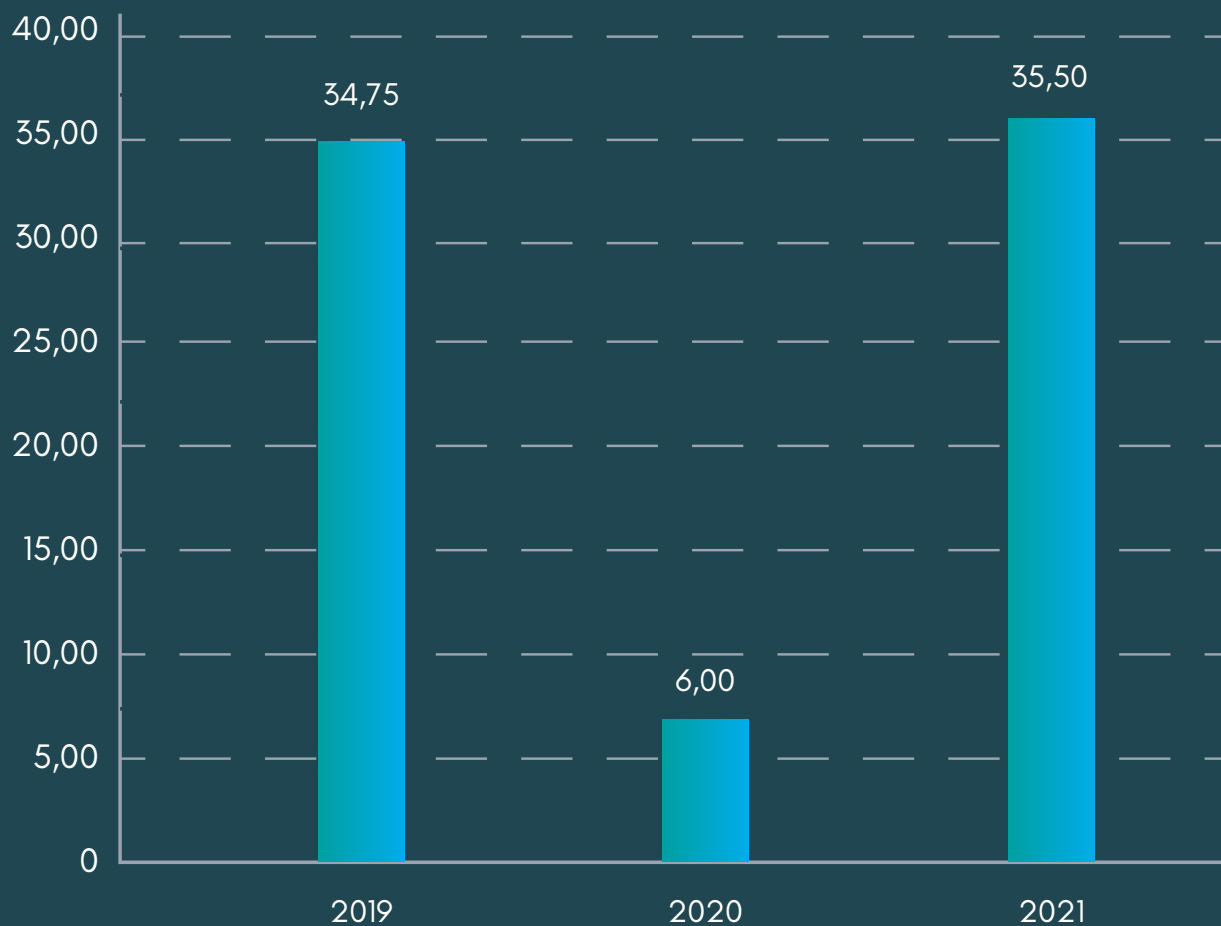
Nel rispetto delle distinte responsabilità, l'attenzione al dialogo con le organizzazioni sindacali ha favorito l'affermarsi di una mentalità orientata alla risoluzione dei problemi attraverso il coinvolgimento delle parti.

**Di seguito la distribuzione degli iscritti nelle varie associazioni sindacali.**





## ANDAMENTO ORE DI ASSISTENZA PER ASSEMBLEE E PERMESSI SINDACALI



Le ore di assenza per assemblee e permessi sindacali, drasticamente ridotte nel 2020 a causa della pandemia da COVID19, sono tornate nel 2021 sui livelli abituali.

**Le ore di sciopero sono state zero per l'anno 2021.**

## 5. Discriminazione.

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

- 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.
- 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 e responsabilità sociale.
- Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi.

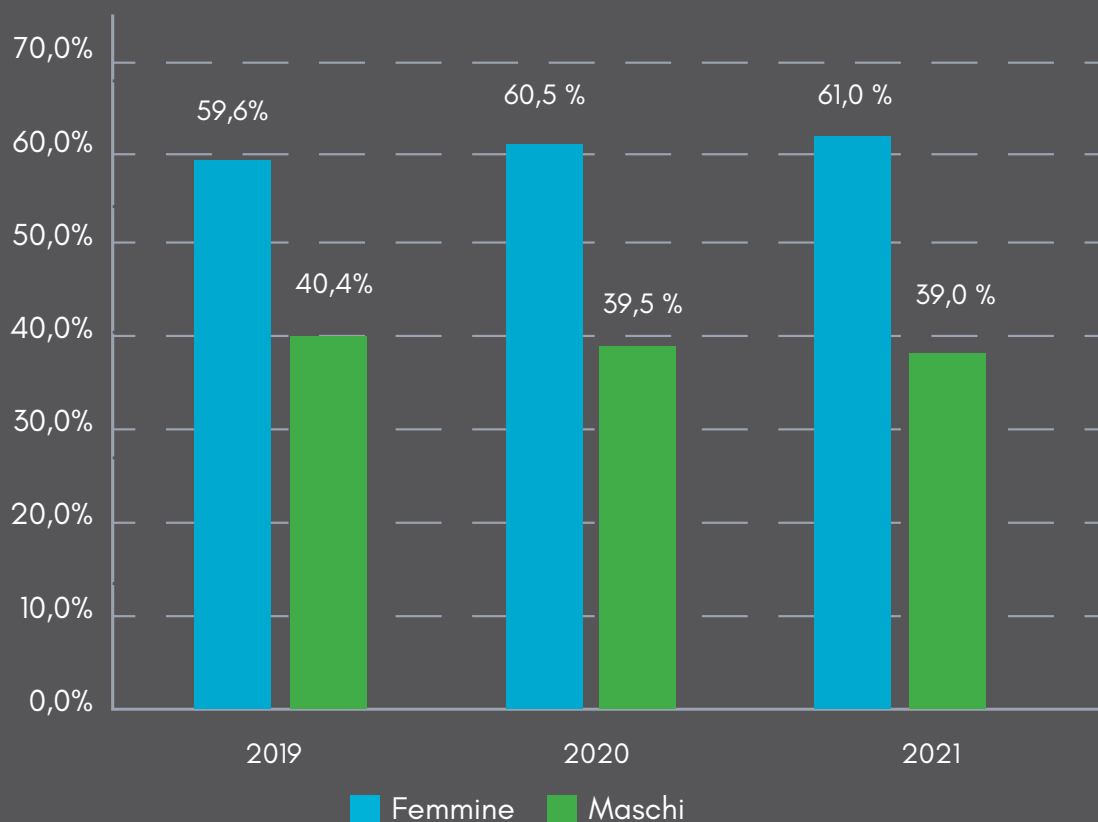


### **La presenza femminile in azienda.**

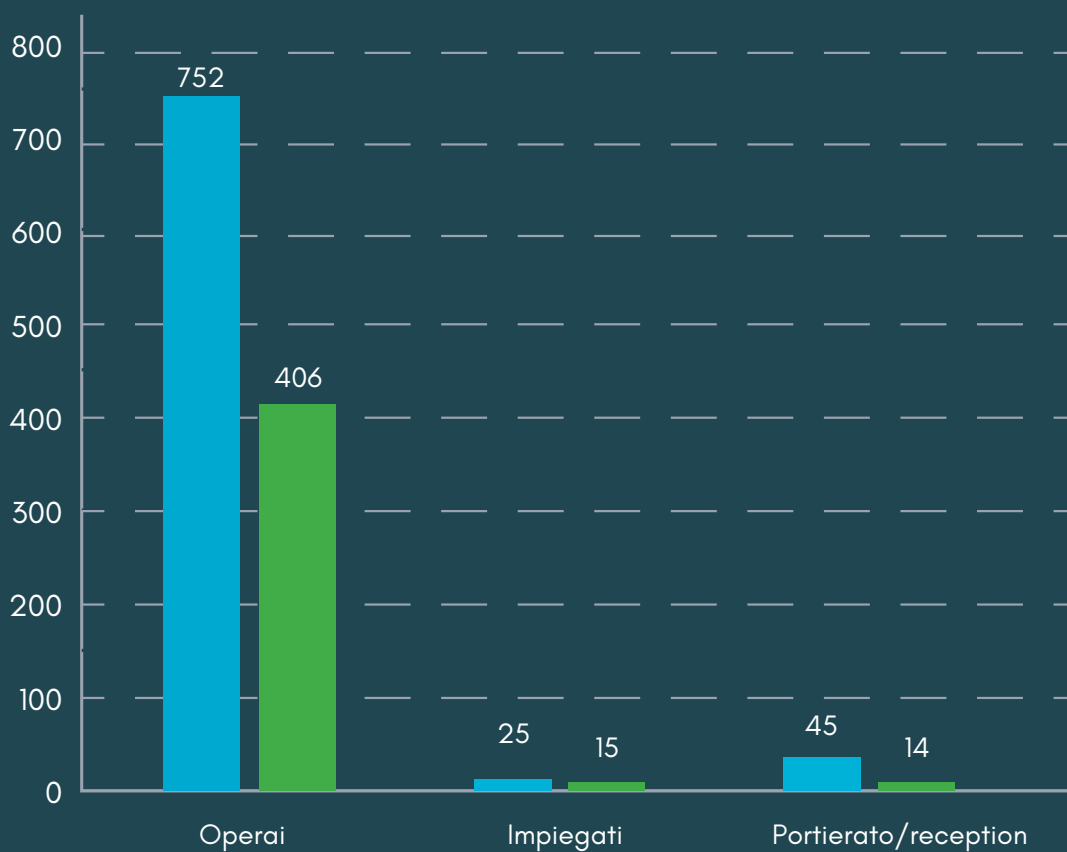
Come è possibile vedere dai grafici sottostanti, la presenza di personale femminile si aggira stabilmente intorno al 60%.

Le addette sono maggiormente presenti nel ruolo di operaie addette alle pulizie civili e industriali.

## SUDDIVISIONE OCCUPAZIONALE PER SESSO



## DISTRIBUZIONE LAVORATORI PER SESSO E MANSIONE

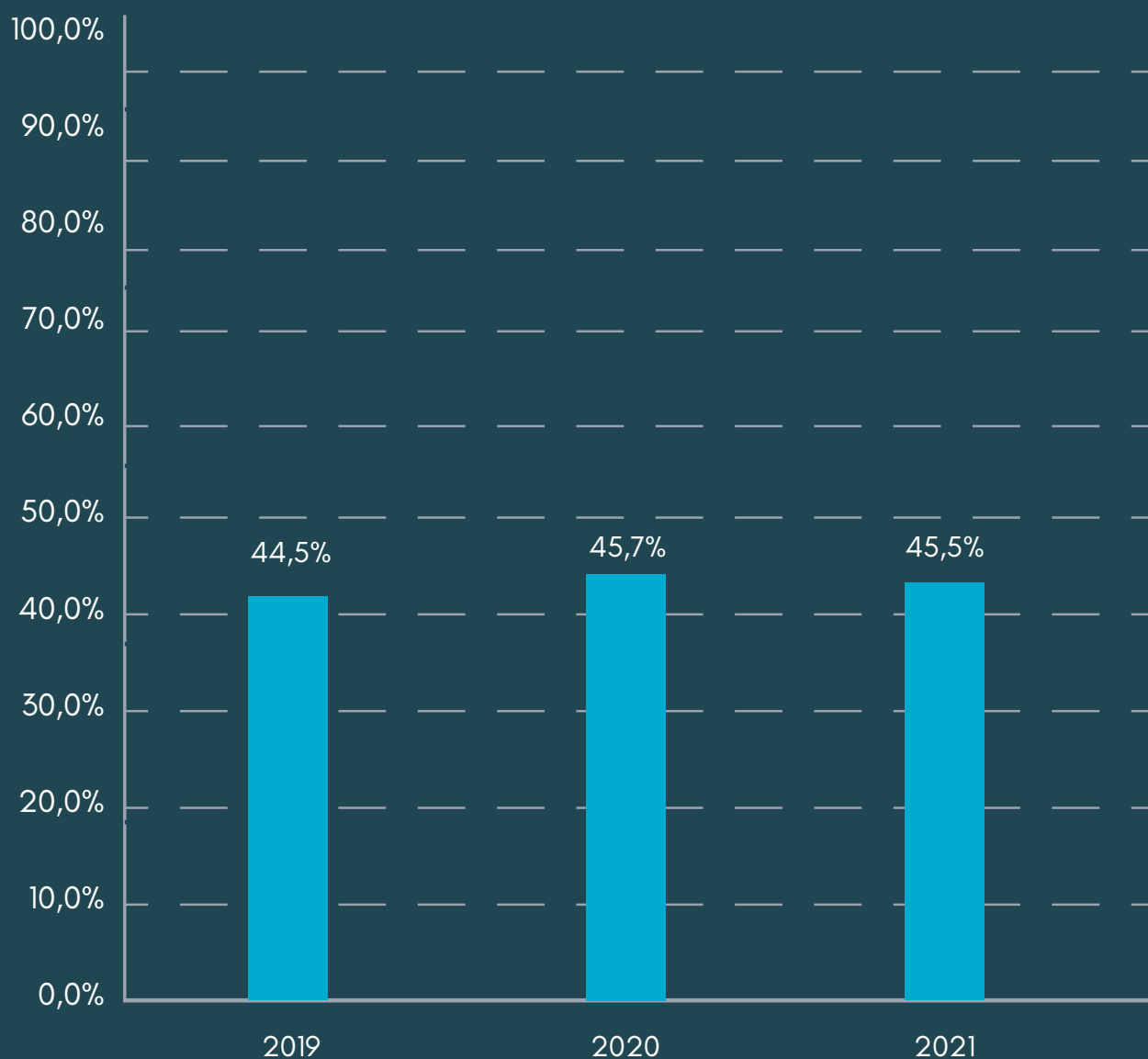


## Lavoratori stranieri in azienda.

La presenza di lavoratori stranieri è pressoché costante negli ultimi tre anni (intorno al 45%).

Il rispetto delle abitudini culturali e religiose dei lavoratori stranieri si è tradotto nella concessione di permessi e, ove possibile, nella modifica degli orari di lavoro per permettere il regolare svolgimento delle personali pratiche religiose.

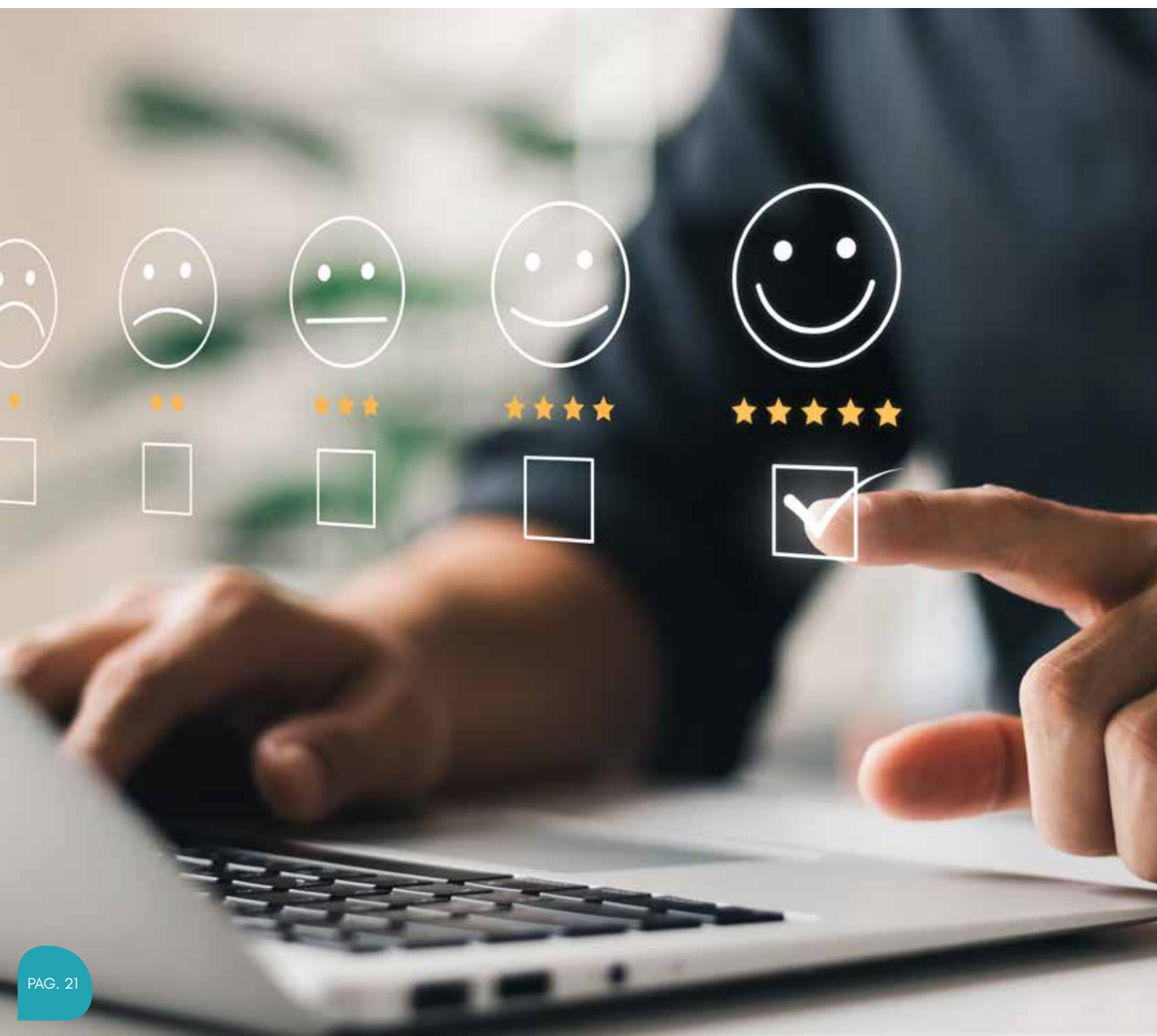
### PERSONALE STRANIERO SUL TOTALE DELLA FORZA LAVORO



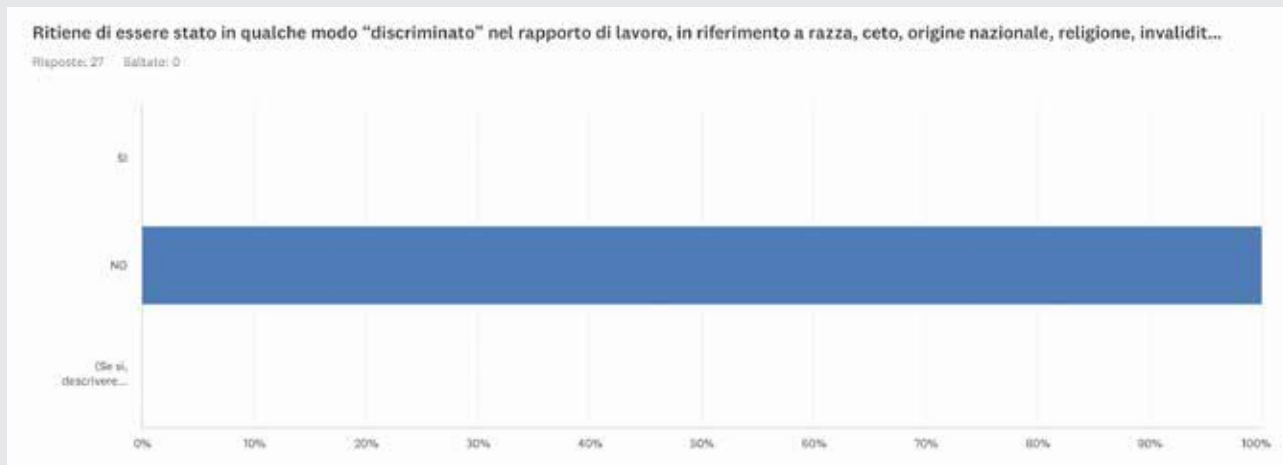
A tutela, per chiunque sia oggetto di discriminazione, del diritto di difendersi e denunciare la discriminazione subita, è stato infine introdotto un meccanismo per la presentazione di reclami che ha favorito il miglioramento del clima aziendale. Fino ad ora non è stato avanzato alcun reclamo in relazione al requisito Discriminazione.

### **Indagine di clima interno.**

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori su eventuali fenomeni discriminatori, è stata effettuata una prima campagna pilota di monitoraggio del clima aziendale, nel mese di giugno 2022, che ha visto l'invio di una survey ad un gruppo di 117 dipendenti. E' stato garantito l'anonimato utilizzando un software dedicato per l'invio della survey e la compilazione delle risposte da parte dei dipendenti. Di seguito i risultati dei quesiti relativi alla presenza di discriminazione:



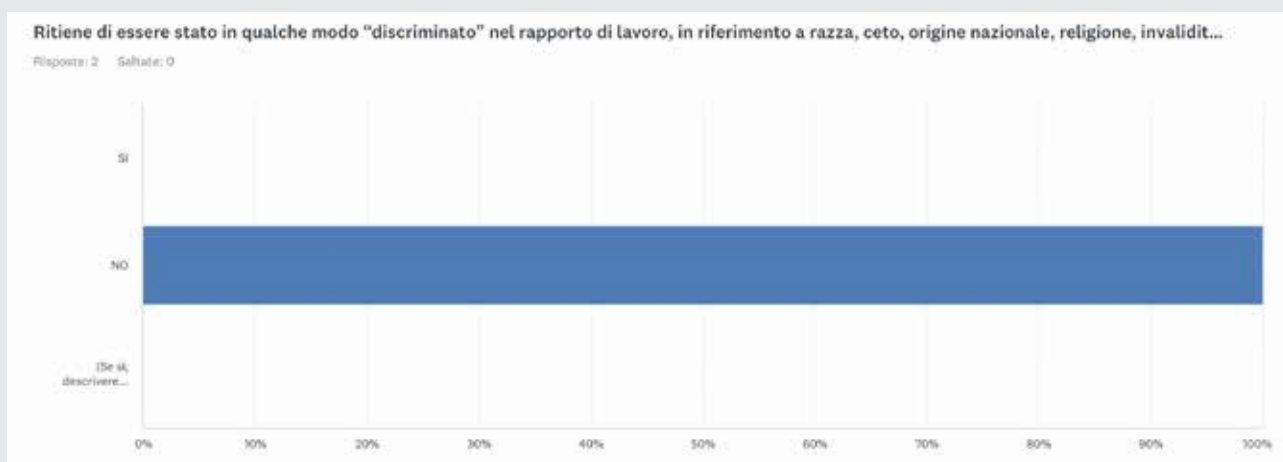
### Centro di costo NORD ITALIA:



### Centro di costo CENTRO ITALIA:



### Centro di costo SUD ITALIA:



## 6. Pratiche disciplinari.

L'Azienda rifiuta l'utilizzo di qualsiasi pratica disciplinare non ammessa dalla Legge e dal C.C.N.L. e in particolare di tutte quelle pratiche che possano ledere l'integrità e la dignità del lavoratore.

I lavoratori vengono informati quando è stato avviato un procedimento disciplinare nei loro confronti e hanno il diritto di partecipare e di essere ascoltati in qualunque procedura disciplinare che li riguardi.

**Le contestazioni disciplinari possono essere effettuate per i seguenti motivi:**

- assenza ingiustificata dal lavoro;
- diverbio / litigio;
- mancato utilizzo dei DPI;
- furti;
- insubordinazione;
- negligenza;
- mancata comunicazione di ferie/permessi;
- ritardo.



## 7. Orario di lavoro.

L'orario di lavoro è quello indicato nella lettera di assunzione e previsto dai Contratti Nazionali di Lavoro. Sono consentite delle ore supplementari che vengono remunerate secondo i dettami contrattuali. Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.

Il lavoro straordinario può essere effettuato in condizioni particolari o in situazioni di emergenza. È sempre concordato dal responsabile d'area con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale.

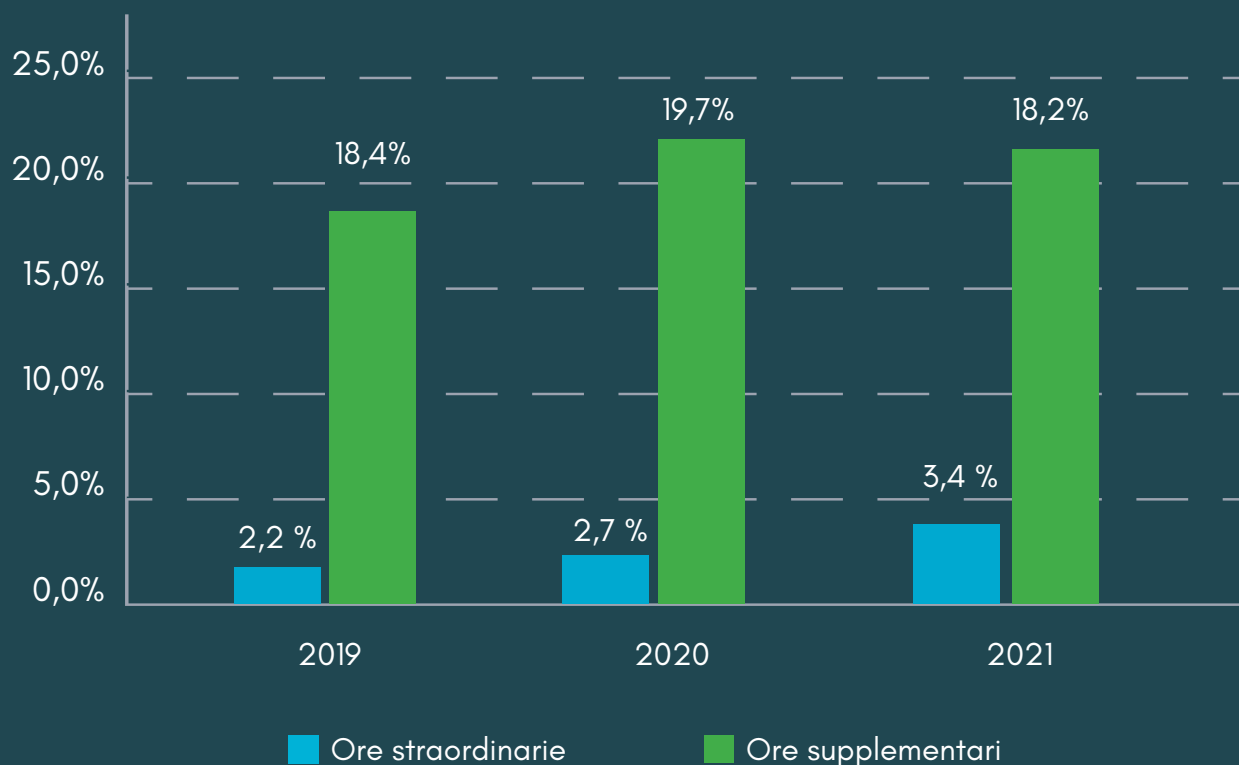
Il numero di ore di straordinari viene monitorato mensilmente da parte dell'Ufficio del Personale.

Di seguito viene elencata la percentuale ore straordinarie e supplementari sul totale ore lavorate dell'ultimo triennio.





## SUDDIVISIONE DELLE PRESTAZIONI AGGIUNTIVE



Dal grafico emerge una sostanziale stabilità delle ore supplementari, utilizzate per dare l'opportunità ai lavoratori di ottenere un incremento retributivo e, nel contempo, garantire maggiore flessibilità dei servizi erogati.

Il lavoro straordinario mostra invece un lieve aumento nel corso del triennio, compatibile con le numerose richieste della clientela di sanificazioni straordinarie, legate alla pandemia da COVID19.

Permessi e ferie vengono pianificati con i lavoratori e ogni Responsabile D'Area pianifica, nell'arco dell'anno, le assenze per gli appalti di propria competenza.

Per evitare casi di superamento dei limiti di lavoro straordinari, mensilmente l'Ufficio Personale procedere ad una verifica e rendicontazione degli stessi.

## 8. Retribuzione.

L'azienda corrisponde ai lavoratori una retribuzione superiore al salario minimo di sussistenza ed in linea con quanto previsto dal contratto collettivo nazionale.

Le retribuzioni così percepite sono in grado quindi di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori e di fornire loro un qualche guadagno discrezionale.

Tutti i salari, compresa la retribuzione dello straordinario, sono pagati entro i termini stabiliti dalla legge.

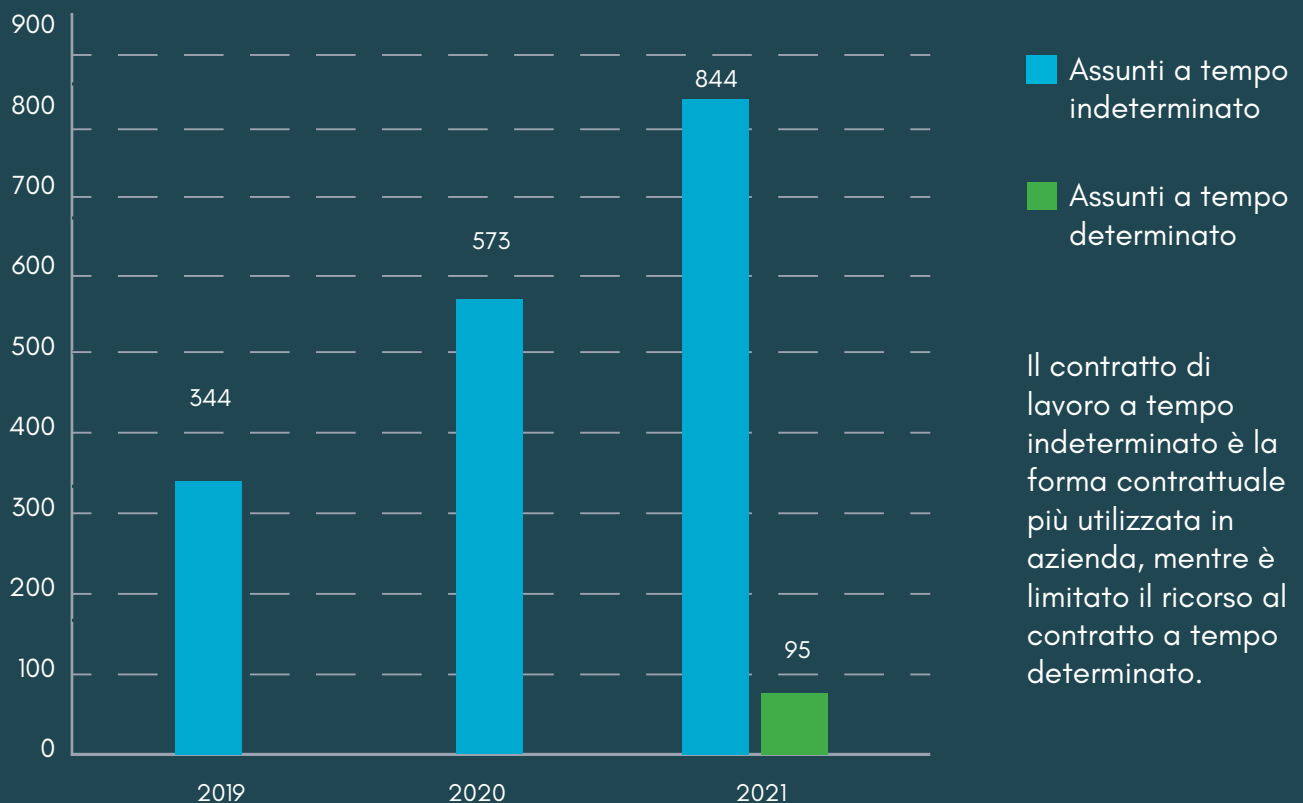
I prospetti che accompagnano le buste paga indicano le varie voci che compongono il compenso e l'Ufficio Personale è sempre a disposizione per eventuali chiarimenti.

### Tipologia di forme contrattuali.

Le forme contrattuali utilizzate in azienda sono:

- contratto a tempo indeterminato;
- contratto a tempo determinato.

### NUMERO DIPENDENTI SUDDIVISO PER FORMA CONTRATTUALE



## Welfare

Frassati S.p.A., nell'ottica di costituire un piano volto alla creazione di un ambiente di lavoro migliore e sempre più attento ad un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata dei propri dipendenti, allo sviluppo del capitale umano e alla crescita del senso di appartenenza, attraverso un insieme di iniziative volte ad incrementare il benessere dei lavoratori e delle loro famiglie, ha deciso di incentivare il personale operante con qualifica di "Direttivo" presso le sedi di Frassati, con un credito welfare pari ad una quota fissa annuale pari al totale della retribuzione mensile lorda parametrata al mese antecedente all'erogazione.

Tale credito è spendibile, entro il 31/12 di ogni anno sulla piattaforma dedicate Intesa Welfare Hub, per l'acquisto di pacchetti vacanza, buoni carburante, buoni acquisto, iscrizioni/abbonamenti a centri sportivi, previdenza complementare, ecc...



# 9. Sistema di Gestione.

**OBIETTIVO 2022: conseguimento della certificazione SA8000:2014.**

## **Introduzione.**

L'azienda si è dotata di un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA8000:2014.

La Direzione Aziendale ha emesso la revisione 02 della Politica Integrata in data 11.04.2022, che è stata divulgata all'interno dell'Azienda tramite l'esposizione in bacheca. Sarà presto pubblicata sul sito web [www.frassatispa.com](http://www.frassatispa.com)

## **Comitato SPT (Social Performance Team)**

Il comitato di garanzia è stato costituito sin dal primo approccio alla SA8000. Lo stesso è composto da un rappresentante del Senior Management, un Rappresentante dell'Ufficio del Personale e sei rappresentanti dei lavoratori (3 per l'area nord Italia, due per il centro Italia ed uno per il sud Italia). Il numero di rappresentanti dei lavoratori eletti per le varie aree d'Italia è stato definito sulla base del numero di appalti presenti in ogni area.

## **Gestione reclami**

L'organizzazione possiede procedura di gestione dei reclami e delle non conformità per aspetti relativi ai sistemi qualità, ambiente e sicurezza.

Tali procedure sono state modificate per renderle fruibili anche per problematiche riferibili allo standard SA8000:2014.

I lavoratori possono presentare un reclamo attraverso la mail

[sportellodiconfronto@frassatispa.com](mailto:sportellodiconfronto@frassatispa.com)

oppure in maniera diretta attraverso i membri del comitato SPT o contattando:

Ente di certificazione CI.SE., C.so della Repubblica, 5 - 47100 Forlì, Fax 0543/38219 oppure mediante e-mail a [info@lavoroetico.it](mailto:info@lavoroetico.it).

SAAS - Social Accountability Accreditation System - 15 West 44th Street, 6th Floor - New York, NY 10036 - USA, [info@sa-intl.org](mailto:info@sa-intl.org).

La gestione del reclamo è a carico dell'**Ufficio Personale**.

## Controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori.

Nel processo di adeguamento allo standard SA8000, è stata posta particolare attenzione alla capacità dei fornitori/subappaltatori e subfornitori di rispondere ai requisiti della norma, non solo perché richiesto espressamente dalla norma, ma per la possibilità concreta, coinvolgendo attori a monte della filiera produttiva di estendere il rispetto di principi fondamentali riconosciuti a livello internazionale.

Viene effettuata una specifica valutazione dei rischi per individuare quali fornitori possono presentare rischi non trascurabili legati al rispetto dei requisiti dello standard e, per i fornitori individuati come "critici", si predispone un piano di audit annuale.

## Riesame della direzione e comunicazione esterna.

Per facilitare il riesame, è stata definita una serie di indicatori, significativi e rilevanti, e in grado di evidenziare il raggiungimento degli obiettivi fissati e la definizione di ulteriori obiettivi.

Gli indicatori utilizzati nel riesame interno costituiscono la struttura portante del presente documento, che la direzione aziendale ha scelto come forma privilegiata di comunicazione dei dati e delle informazioni riguardanti la performance aziendale ai requisiti della norma.



## 10. Obiettivi.

- Riduzione degli indici infortunistici, con particolare riferimento all'abbassamento dell'indice di frequenza al di sotto del corrispondente indice nazionale.
- Ottenimento Certificazione SA8000:2014
- Mantenimento di tutte le certificazioni aziendali esistenti
- Riduzione dei tempi tra scadenza visite mediche e rinnovo delle stesse
- Riduzione degli episodi di mancato rispetto della scadenza visite mediche





Frassati s.p.a.  
Via Primaticcio, 162  
20147 Milano  
[www.frassatipa.com](http://www.frassatipa.com)