

## **VERBALE DEL SOCIAL PERFORMANCE TEAM**

L'anno duemiladiciassette, il giorno 5 (cinque) del mese di giugno, alle ore 10,00 presso la sede amministrativa della società Coopservice F.M. sita in Palermo di via G.B. Tiepolo N°10, si è riunito il Social Performance Team (SPT) della Coopservice F.M. Società Cooperativa, composto da:

1. Sig. Gaetano Gravagna Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RGRS) della Coopservice FM
  2. Sig. Agostino Cusimano, Responsabile degli acquisti e del Personale (RRU) della Coopservice FM
  3. Sig. Fabio Rubino RLRS Responsabile Lavoratori per la Responsabilità Sociale della Coopservice FM e anche RSA Responsabile Sindacale Aziendale della UIL Trasporti presso la nostra azienda
  4. Sig. Settimo Alaimo RLRS Responsabile Lavoratori per la Responsabilità Sociale della Coopservice FM
  5. Sig. Andrea Pensabene RLRS Responsabile Lavoratori per la Responsabilità Sociale della Coopservice FM
- per discutere e deliberare sul seguente

### **Ordine del giorno**

- A. predisposizione regolamento interno del Social Performance Team (SPT)
- B. migliorare le modalità di comunicazione con gli stakeholders
- C. migliorare la valutazione dei rischi da parte del SPT
- D. migliorare le modalità di valutazione dell'efficacia della formazione svolta nei confronti del personale

Si riportano cronologicamente le argomentazioni discusse:

Per quanto attiene l'attività del Social Performance Team (SPT), lo stesso stabilisce quanto segue.

### **A. REGOLAMENTO INTERNO**

Il presente Regolamento interno disciplina le modalità di funzionamento del Social Performance Team (SPT) predisposto, in accordo al § 9.2 della Norma SA 8000:2014, per verificare l'effettiva applicazione dello Standard SA 8000 e attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità.

Art.1: II SPT ha lo scopo di condurre valutazioni dei rischi di non conformità allo Standard SA 8000, che riguardino tutte le aree in cui opera Coopservice FM, allo scopo di identificare elementi di reale o potenziale non conformità e di suggerire alla Direzione le azioni per affrontare i rischi individuati, in base alla gravità degli stessi.

Art.2: II SPT è composto da rappresentanti del management e dei lavoratori e, in particolare, da Gaetano Gravagna, (RGRS) in rappresentanza del management aziendale, dal Responsabile Acquisti e del Personale (RRU) e dai tre rappresentanti dei lavoratori per la Responsabilità Sociale (RLRS), di cui uno membro del sindacato (RSA) Uil Trasporti, rappresentativo di parte dei lavoratori, tutti dipendenti della Coopservice FM identificati in premessa

Art. 3: II STP dovrà condurre delle valutazioni periodiche e in forma scritta basandosi sulle informazioni in suo possesso e su quelle ottenute attraverso la raccolta dei dati e la consultazione con i lavoratori di Coopservice FM e le altre parti interessate. Il STP fungerà, inoltre, come forum di discussione al quale riportare tutte le istanze dei lavoratori e dei loro rappresentanti e da organo consultivo per la Direzione aziendale.

Art. 4: II STP dovrà condurre Audit interni e facilitare l'esecuzioni di Audit esterni, sulla conformità nei confronti di tutti i punti dello Standard SA 8000, predisporre rapporti per la Direzione sulle azioni intraprese e sui benefici derivanti da tali azioni, comprese le azioni correttive e di miglioramento attivate. E' specifica competenza del STP trattare i reclami, le segnalazioni, i commenti e le raccomandazioni pervenute, in modo anonimo o meno, in accordo alla procedura PR-04-NcAcAp, § 6.2 "trattamento dei rapporti di Segnalazione Etica".

Art.5: il STP è coordinato dal presidente, nella persona del RGRS, il cui voto ha, comunque, lo stesso valore di quello degli altri componenti; egli ha il compito di predisporre i lavori e di disciplinare le sedute e la discussione. Le riunioni del STP sono convocate dal Presidente, che indicherà il giorno e l'ora della seduta e l'elenco degli argomenti in discussione e l'eventuale documentazione ritenuta utile. La comunicazione della convocazione deve avvenire almeno 4gg lavorativi prima dell'incontro; i componenti possono aggiungere punti all'ordine del giorno fino a 2gg prima dell'incontro. Il Presidente, accertata la presenza del numero legale dei componenti, dichiara aperta la seduta e pone in discussione gli argomenti indicati nell'ordine del giorno. La presenza dei componenti, gli argomenti trattati, le decisioni assunte e le eventuali posizioni differenti, vengono verbalizzate per ogni riunione.

Art. 6: Il STP si riunisce in via ordinaria ogni sei mesi, salvo convocazioni straordinarie e in caso di necessità. Le riunioni sono valide se sono presenti almeno il Presidente, o un suo delegato e 2 componenti. Per la validità delle decisioni viene richiesta la maggioranza dei presenti.

Art.6: Nei casi di dimissioni, decadenza o cessazione di un Componente, l'Amministrazione o le parti sindacali provvederanno ad individuare e sostituire il Componente del STP entro 10gg.

Art.7: Il STP ha la facoltà di invitare dipendenti/consulenti esterni, rappresentanti di altri organismi ed esperti alle riunioni del STP, senza che questi abbiano diritto di voto.

Art.8: Il STP dovrà redigere, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla propria attività riferita all'anno precedente.

Art 9: le decisioni del STP saranno comunicate tempestivamente a tutto il personale, mediante pubblicazione dei propri verbali, relazioni e allegati, nell'apposita sezione del sito aziendale.

#### **B. migliorare le modalità di comunicazione con gli stakeholders**

I componenti del SPT hanno verificato l'area dedicata, predisposta dal RGRS, sul sito [coopservicefm.it](http://coopservicefm.it), contenente un link "Comunicazioni agli Stakeholders" con un menù a tendina che apre le opzioni di consultazione dei "Verbali del Comitato Salute e Sicurezza " e dei "Verbali del Social Performance Team" per garantire una costante informazione sui progressi e lo stato del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale di Coopservice FM.

Tale area viene utilizzata per portare a conoscenza dei lavoratori e di tutti gli stakeholders, il lavoro svolto dal Social Performance Team e sulle azioni intraprese a salvaguardia dei principi della Responsabilità Sociale e per la conformità allo Standard SA8000 a tutela, principalmente, dei lavoratori, ma anche dei soci della Cooperativa, dei Fornitori e Subappaltatori e di tutti gli stakeholders interni ed esterni.

#### **C. migliorare la valutazione dei rischi da parte del SPT**

Per sviluppare una corretta valutazione dei rischi e identificare le politiche e le prassi avviate da Coopservice FM per tenere sotto controllo i processi a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, per sviluppare il rispetto delle politiche aziendali del lavoro e attribuire una priorità ai rischi associati, i componenti del STP hanno incaricato il RGI affinché predisponga un apposito modello (MD-15-ValRis\_SA) e la relativa Istruzione Operativa, aggiorni la procedura PRE-15-LavRes e tenga un Audit Interno, i cui risultati saranno presentati e discussi nella prossima riunione, da tenersi entro tre mesi da oggi.

#### **D. migliorare le modalità di valutazione dell'efficacia della formazione svolta nei confronti del personale**

Coopservice FM ha predisposto un piano di formazione per tutto il personale, affinché venga a conoscenza del valore d'immagine e dei benefici, per tutti i lavoratori, derivanti dalla Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale implementato da Coopservice FM e dall'efficace applicazione dello Standard SA8000, e possa segnalarne, anche in forma anonima, le eventuali difformità.

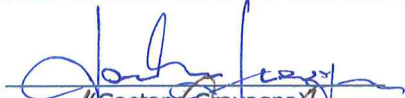
A tale scopo Coopservice FM ha predisposto, sul sito aziendale "[www.coopservicefm.it](http://www.coopservicefm.it)" un'apposita sezione chiamata "segnalazione etica" attraverso la quale ogni Stakeholder, interno o esterno, potrà inviare, anche in forma anonima, segnalazioni, valutazioni, suggerimenti, reclami o altro, che verranno

ricevuti e trattati dal Social Performance Team e dai responsabili, aziendali e dei lavoratori, per la Responsabilità sociale.

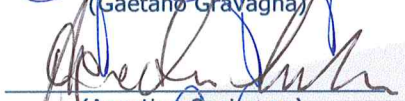
Per valutare il livello di formazione del personale dipendente il RGRS ha predisposto un modello di verifica "verifica formazione etica" (MD-05-VerEti) per esaminare la consapevolezza dei lavoratori dell'impegno aziendale nell'ambito della responsabilità sociale.

Questo modello verrà somministrato ai lavoratori entro il mese di settembre e i risultati dell'indagine verranno approfonditi durante la prossima riunione.

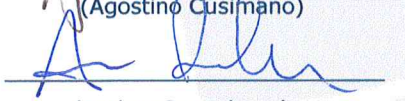
Non avendo altro da discutere il Social Performance Team chiude la riunione alle ore 13.00



(Gaetano Gravagna)



(Agostino Cusimano)



(Andrea Pensabene)



(Fabio Rubino)



(Settimo Alaimo)