



Global Sustainability Services™

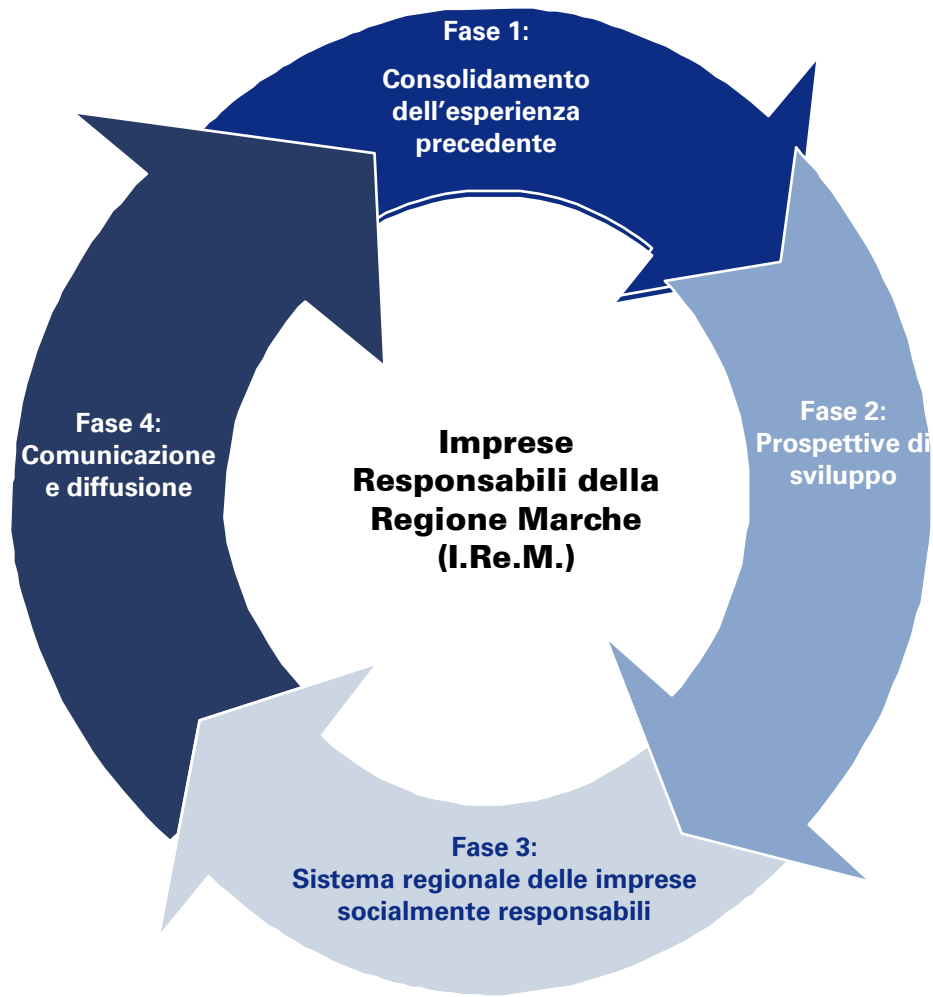
# **Sistema Regionale delle Imprese Socialmente Responsabili (I.Re.M.)**

## • **Le fasi del progetto**

- Il forum Multistakeholder
- Il sistema I.Re.M.:
  - Linee guida regionali di Responsabilità Sociale d'Impresa per le PMI marchigiane
  - Codice di comportamento di Responsabilità Sociale per le PMI marchigiane
  - Disciplinare tecnico
- Allegato: riferimenti per la predisposizione delle linee guida

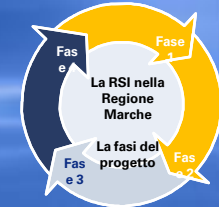
# Il progetto Imprese Responsabili della Regione Marche

## Le fasi del progetto

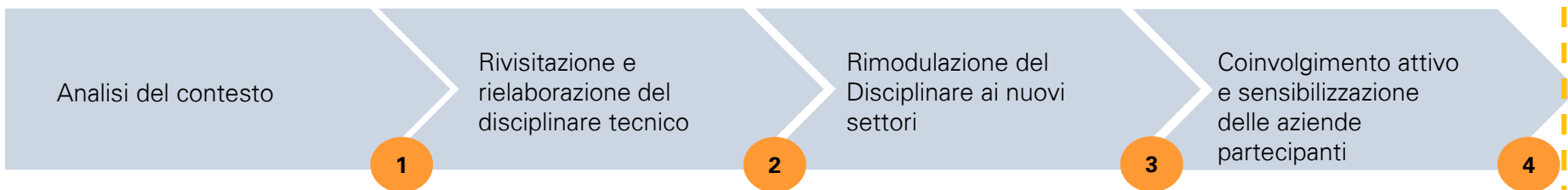


# Il progetto Imprese Responsabili della Regione Marche

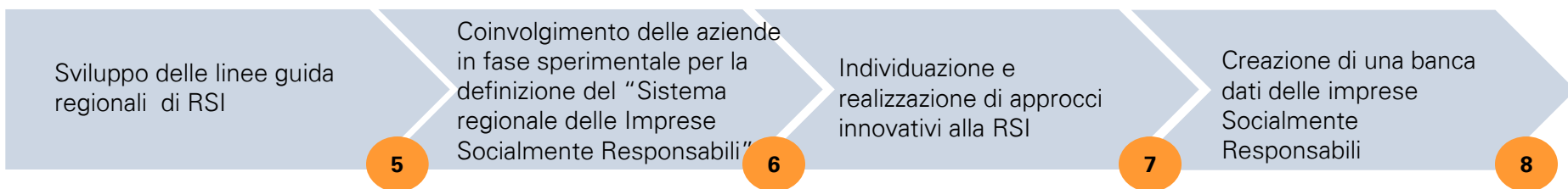
## Fase 1-2: consolidamento dell'esperienza precedente



### Fase 1: Consolidamento dell'esperienza precedente.



### Fase 2: Prospettive di sviluppo



# Il progetto Imprese Responsabili della Regione Marche

## Fase 3-4: Sistema Regionale delle Imprese Socialmente Responsabili



### Fase 3: Sistema regionale delle imprese socialmente responsabili

Costruzione di un modello contenente i parametri minimi per definire quando un'impresa è socialmente responsabile, gli organi previsti e le procedure

9

Formalizzazione del processo di adesione al "Sistema" e sviluppo di un processo di riconoscimento/premiante e delle aziende che vi aderiscono

10

### Fase 4: Comunicazione e diffusione

Attività di informazione e formazione sul territorio anche a carattere seminariale

11

Redazione di un documento tecnico di sintesi della ricerca

12

Pubblicazione sul territorio dei risultati progettuali e delle esperienze

13

- Le fasi del progetto
- **Il forum Multistakeholder**
- Il sistema I.Re.M.:
  - Linee guida regionali di Responsabilità Sociale d'Impresa per le PMI marchigiane
  - Codice di comportamento di Responsabilità Sociale per le PMI marchigiane
  - Disciplinare tecnico
- Allegato: riferimenti per la predisposizione delle linee guida

# Il Forum Multistakeholder

## Forum Multistakeholder della Regione Marche

### Il Forum Multistakeholder

Il Forum risponde alla finalità di sviluppare azioni di confronto costante con il territorio per recepire le istanze, le necessità e le aspettative delle aziende e degli stakeholder al fine di costruire e sviluppare in maniera coerente ed efficace il sistema regionale delle imprese marchigiane socialmente responsabili.

Il Forum Multistakeholder ha inoltre l'obiettivo di promuovere la Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI) sul territorio e di migliorarne la diffusione presso le istituzioni locali e la comunità imprenditoriale, con particolare riguardo alle Piccole e Medie Imprese (PMI), incentivando il dialogo multi-stakeholder fra le rappresentazione sindacali e datoriali, la società civile e l'associazionismo marchigiano.

I principali temi di confronto nell'ambito del Forum saranno:

- condivisione delle modalità di sensibilizzazione e coinvolgimento delle aziende che parteciperanno alla sperimentazione prevista da I.Re.M.;
- coinvolgimento nella definizione del Sistema I.Re.M.;
- promozione degli strumenti di RSI, con particolare attenzione alle esigenze delle PMI e alla crescita sostenibile del territorio;
- messa a punto dei cinque incontri provinciali tecnico-operativi;

Il Forum prevede:

- 2 incontri a livello regionale
- 5 incontri a livello provinciale

# Il Forum Multistakeholder

## Forum Multistakeholder della Regione Marche

### Composizione del Forum Multistakeholder



Il **Forum Multistakeholder** è **composto** da rappresentanti regionali individuati fra le **parti sociali**, le **istituzioni**, il **sistema economico**, la **società civile** e le organizzazioni attive sul tema RSI. Sarà invitato a partecipare un rappresentante operativo delle seguenti organizzazioni:

- CNA Marche
- Confindustria Marche
- Confapi Marche
- Confartigianato Marche
- Confcommercio Marche
- Unione regionale delle camere di commercio della Regione Marche (Unioncamere);
- Confesercenti Marche
- CIA Marche
- Coldiretti Marche
- Copagri Marche
- un rappresentante designato da ciascuna delle tre organizzazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative a livello regionale – CGIL, Cisl e UIL;
- Confcoopertative Marche
- Lega Coop
- rappresentanti della Regione Marche;
- rappresentanti delle Università residenti nella Regione
- Consigliere di parità
- CLAAI Marche
- Confagricoltura Marche

Altre istituzioni, associazioni e organizzazioni attive sul tema della RSI potranno essere invitate ad assistere ai lavori del Forum multi-stakeholder.



# Il Forum Multistakeholder

## Coinvolgimento delle aziende

### Coinvolgimento delle PMI attraverso incontri a livello provinciale

#### Assemblee provinciali

5 incontri di coinvolgimento nelle diverse province , con lo scopo di condividere e partecipare allo sviluppo di iniziative e/o progetti nell'ambito degli obiettivi, dei temi e delle priorità individuate dall'Assemblea regionale al fine di stimolarne la realizzazione.

Durante questi incontri vi sarà il coinvolgimento dei rappresentanti provinciali delle associazioni individuate e delle aziende locali al fine di cogliere le necessità e le aspettative dei territori regionali e accrescere la conoscenza e la sensibilità sui temi della RSI.

A tali incontri potranno essere invitati altri stakeholder ed esperti che potranno, con i loro contributi, arricchire le conoscenze e le pratiche in merito alla Responsabilità Sociale.

### Coinvolgimento della filiera produttiva di grandi imprese marchigiane

#### Incontri nelle aziende

In questa fase saranno individuate alcune **aziende marchigiane sensibili** alla tematica dello sviluppo sostenibile.

In particolare le aziende individuate come "leader nella filiera produttiva" svolgeranno il ruolo di promotori nei confronti della catena di fornitura **delle tematiche di sostenibilità**.


# Il Forum Multistakeholder

## Assemblee provinciali - Coinvolgimento delle PMI marchigiane

Nell'ambito dello svolgimento delle assemblee provinciali è previsto il coinvolgimento oltre che delle associazioni anche delle imprese del territorio e saranno organizzate attività di **coinvolgimento con le piccole e medie imprese marchigiane**.

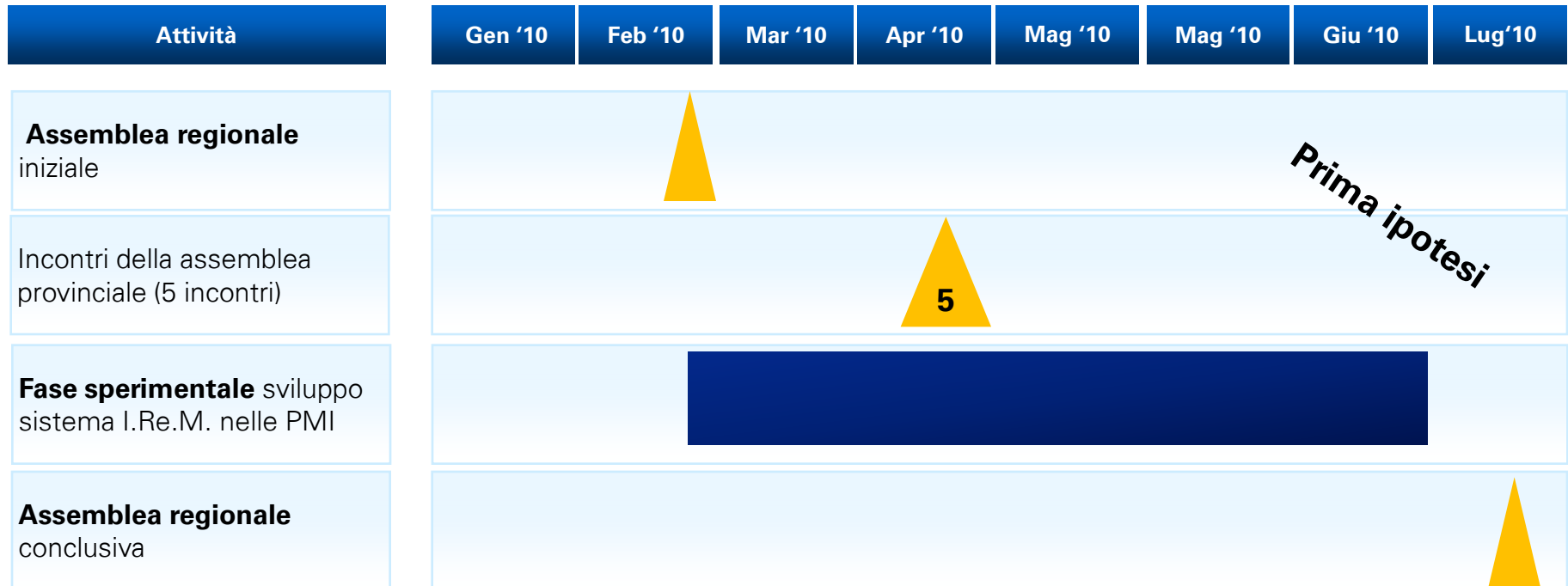
Nell'ambito di tale attività, saranno affrontate in particolare le seguenti tematiche:

- lo sviluppo **delle tematiche e delle iniziative di Responsabilità Sociale d'Impresa** a livello nazionale ed internazionale in relazione alla competitività delle imprese e alla creazione del patrimonio intangibile;
- lo sviluppo di sinergie sul tema della **responsabilità sociale** lungo la filiera produttiva;
- la sensibilizzazione delle **PMI sulle tematiche di responsabilità sociale** contenute nelle linee guida, nel codice di comportamento e nel disciplinare e raccogliere dei loro feedback sul tema anche per aggiornare il disciplinare I.Re.M. della Regione Marche;
- la RSI come strumento per favorire i passaggi generazionali.

- 
- Le aziende che parteciperanno alle assemblee provinciali potranno candidarsi per la sperimentazione delle Linee Guida regionali di RSI.

# Il Forum Multistakeholder

## Forum Multistakeholder della Regione Marche – prima ipotesi



*Prima ipotesi*

Le attività del Forum Multistakeholder si articoleranno in tre fasi principali nei tempi e modalità di seguito descritte:

- **L'Assemblea regionale** del Forum Multistakeholder nel suo primo incontro si riunisce per condividere gli indirizzi strategici, le Linee Guida di RSI e le modalità di coinvolgimento delle PMI aderenti alla fase sperimentale del progetto I.Re.M.
- A seguito dell'incontro regionale saranno svolti 5 incontri di **coinvolgimento nelle diverse province** presso le principali sedi territoriali della Regione, al fine di rilevare le necessità e le aspettative del territorio.
- **L'Assemblea regionale**, a conclusione della fase sperimentale si riunirà per valutare l'applicazione delle linee guida regionali di Responsabilità sociale d'Impresa ed eventualmente fornire ulteriori indicazioni per la loro più ampia diffusione in ambito regionale al fine di stimolare lo sviluppo di comportamenti socialmente responsabili.

- Le fasi del progetto
- Il forum Multistakeholder
- **Il sistema I.Re.M.:**
  - **Linee guida regionali di Responsabilità Sociale d'Impresa per le PMI marchigiane**
  - **Codice di comportamento di Responsabilità Sociale per le PMI marchigiane**
  - **Disciplinare tecnico**
- Allegato: riferimenti per la predisposizione delle linee guida

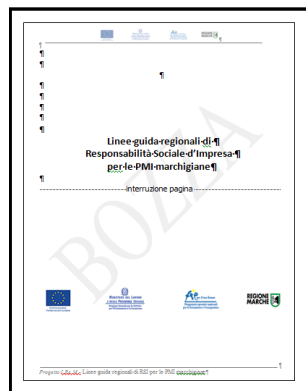
# Il sistema I.Re.M.

## Gli elementi caratterizzanti

### Il sistema I.Re.M.

Il sistema I.Re.M. si basa sullo sviluppo di tre elementi fondamentali che voglio essere una guida per le PMI marchigiane per al fine di diffondere l'adozione di comportamenti responsabili nell'ambito del sistema marchigiano delle imprese socialmente responsabili

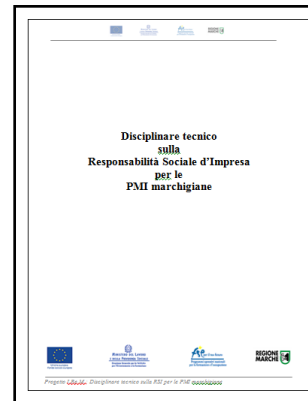
#### Linee guida di RSI



#### Codice di comportamento della RSI



#### Disciplinare tecnico

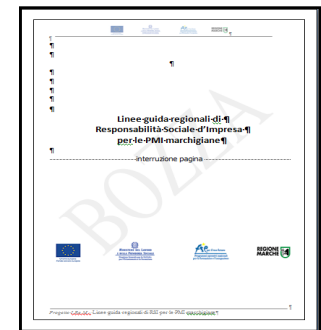


# Il sistema I.Re.M.

## Linee guida regionali di Responsabilità Sociale d'Impresa per le PMI marchigiane

### Le linee guida

Le Linee Guida intendono fornire alle Piccole e Medie Imprese Marchigiane uno strumento univoco da seguire per gestire il proprio business in modo socialmente responsabile. Oltre a contribuire all'adozione di un metodo condiviso, le Linee Guida mirano a diffondere la cultura della trasparenza ed a favorire la costruzione di un dialogo permanente tra imprese, territorio e portatori di interesse.



# Il sistema I.Re.M.

## Codice di comportamento della RSI

### Codice di comportamento

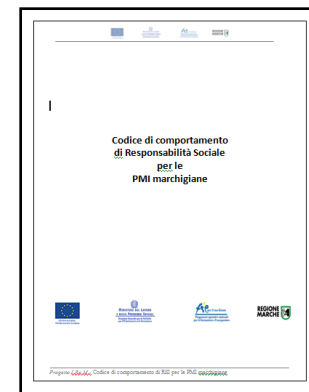
Sulla base del concetto di RSi sono definiti i principi di comportamento etico, sociale e ambientale attinenti al territorio, alle comunità locali e alle logiche di rete-filiera rispetto ai quali specificare i singoli comportamenti responsabili da assumere.

In esso sono definiti:

- ***Gli elementi distintivi dell'Impresa Socialmente Responsabile***
- ***I principi di comportamento dell'impresa responsabile***



### Codice di comportamento della RSI



# Il sistema I.Re.M. Disciplinare tecnico RSI

## Disciplinare tecnico

Il *Disciplinare tecnico* sulla Responsabilità Sociale d'Impresa per le PMI marchigiane, illustra i principi e la metodologia per l'applicazione delle disposizioni contenute nelle Linee Guida e per l'implementazione di un sistema di gestione e rendicontazione della RSI.

Nel disciplinare sono illustrati i ruoli dei diversi soggetti coinvolti nel sistema regionale delle imprese socialmente responsabili

## Disciplinare tecnico






- Le fasi del progetto
- Il forum Multistakeholder
- Il sistema I.Re.M.:
  - Linee guida regionali di Responsabilità Sociale d'Impresa per le PMI marchigiane
  - Codice di comportamento di Responsabilità Sociale per le PMI marchigiane
  - Disciplinare tecnico
- **Allegato: riferimenti per la predisposizione delle linee guida**

# Analisi dei principali standard, linee-guida


## Le linee Guida GRI-G3 per le PMI

### LE LINEE GUIDA GRI-G3


Le linee guida GRI dedicano un'attenzione particolare allo sviluppo di percorsi di sviluppo socialmente responsabili per le PMI. A tal proposito dedicano degli approfondimenti allo sviluppo dei sistemi di reporting della sostenibilità.



**Small, Smart and Sustainable – Experiences of SME Reporting in the Global Supply Chain.** Questo documento raccoglie le principali esperienze nella gestione della catena di fornitura. Il principale obiettivo del progetto è stato quello di favorire lo sviluppo di partnership all'interno della catena di fornitura nello sviluppo di sistemi di reporting secondo le linee guida GRI.

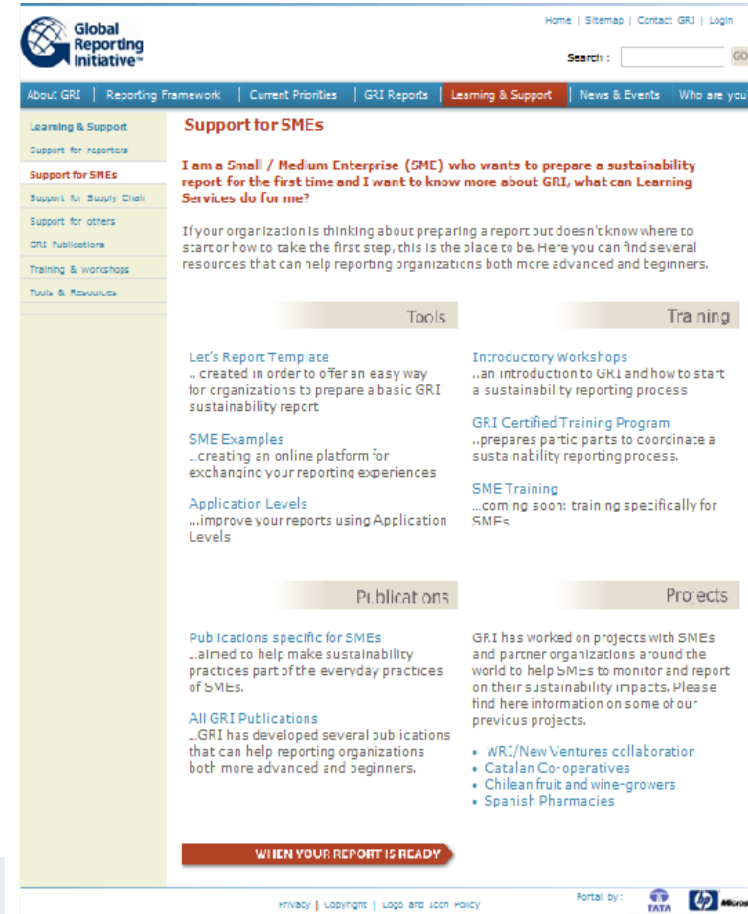


**Starting Points – GRI Sustainability Reporting: A common language for a common future.** Questo documento offre una chiave di lettura comune alle principali sfide della sostenibilità. Illustra inoltre come l'applicazione delle linee guida del GRI possono aiutare le aziende ad individuare le migliori soluzioni di trasparenza e contabilizzazione, infatti se un'organizzazione intende rafforzare la propria credibilità è essenziale comprendere le proprie azioni e gli impatti ad esse correlati e integrarli in ogni decisione aziendale.



**Pathways: The GRI sustainability reporting cycle: A handbook for small and not-so-small organizations**

Una guida per le PMI alla definizione passo dopo passo di un sistema di reporting di sostenibilità.



The screenshot shows the Global Reporting Initiative website. The main navigation bar includes 'Home | Sitemap | Contact GRI | Login'. A search bar is present. The 'Learning & Support' menu is expanded, showing 'Support for reporters', 'Support for SMEs', 'Support for Supply Chain', 'Support for others', 'GRI Publications', 'Training & workshops', and 'Tools & Resources'. The 'Support for SMEs' section is highlighted, with the heading 'Support for SMEs'. Below the heading, there is a sub-heading 'I am a Small / Medium Enterprise (SME) who wants to prepare a sustainability report for the first time and I want to know more about GRI, what can Learning Services do for me?'. The main content area is divided into 'Tools' and 'Training' sections. Under 'Tools', there are links for 'Let's Report Template', 'SME Examples', and 'Application Levels'. Under 'Training', there are links for 'Introductory Workshops', 'GRI Certified Training Program', and 'SME Training'. There are also 'Publications' and 'Projects' sections. At the bottom, there is a red button that says 'WHEN YOUR REPORT IS READY'. The footer includes 'Privacy | Copyright | Logo and icon policy' and logos for TATA and Microsoft.

# Analisi dei principali standard, linee-guida

## Le linee Guida GBS per le PMI

### Lo Standard del Gruppo di Studio per il Bilancio Sociale (GBS)

Lo standard elaborato dal **Gruppo di Studio per il Bilancio Sociale (GBS)** è il risultato del lavoro di un *equipe* formata da accademici, professionisti del mondo della rendicontazione etico-sociale e della revisione contabile.

Lo standard si propone come standard di rendicontazione sociale adattabile non solo alle grandi imprese, ma anche alle medie e piccole realtà e disciplina in modo puntuale:

- la **struttura** del Bilancio Sociale: sezioni, *stakeholders* verso cui rendicontare, parametri da considerare come indicatori di *performance*;
- i **principi** di redazione del Bilancio Sociale: responsabilità, identificazione, trasparenza, inclusione, coerenza, neutralità, competenza di periodo, prudenza, comparabilità, comprensibilità, chiarezza ed intelligibilità, periodicità, omogeneità, utilità, significatività e rilevanza, verificabilità, ecc.



### IDENTITA' AZIENDALE

introduzione al profilo aziendale ed al contesto di riferimento: assetto istituzionale, valori di riferimento, mission, strategie, politiche

### PRODUZIONE E DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO

riclassificazione del bilancio di esercizio per il calcolo del valore aggiunto prodotto e distribuito a definite classi di *stakeholder*: personale, pubblica amministrazione, creditori, proprietari, azienda e collettività

### RELAZIONE SOCIALE

impegni assunti, *stakeholders* di riferimento, politiche indirizzate a ciascuna categoria di *stakeholders*, processo di formazione del BS, giudizi degli *stakeholder*, obiettivi di miglioramento per l'esercizio successivo, eventuali pareri e giudizi delle parti terze

# Analisi dei principali standard, linee-guida

## Lo standard SA 8000

### LO STANDARD SA 8000

Lo scopo della SA8000 è fornire uno standard basato sulle norme internazionali sui diritti umani e sulle leggi nazionali sul lavoro, che protegga e contribuisca al rafforzamento di tutto il personale che concorre a realizzare l'attività di un'azienda, chi produce prodotti o fornisce servizi per quell'azienda, incluso il personale impiegato dall'azienda stessa, così come quello impiegato dai propri fornitori/subcontrattisti, sub-fornitori e lavoratori a domicilio.

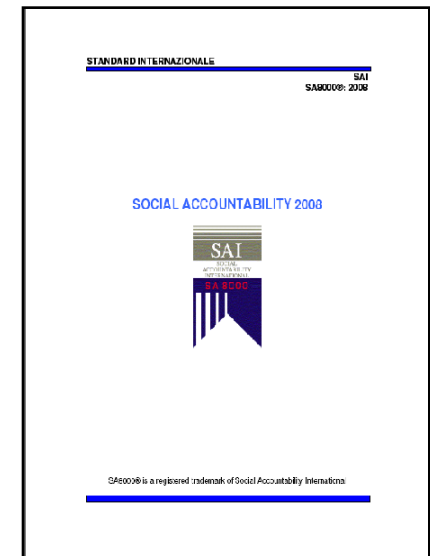


### I REQUISITI

Lo standard SA8000 si fonda sul rispetto da parte delle imprese di **nove requisiti**:

1. Lavoro infantile
2. Lavoro obbligato
3. Salute e sicurezza
4. Libertà di associazione e contrattazione collettiva
5. Discriminazione
6. Procedure disciplinari
7. Orario di lavoro
8. Retribuzione
9. Sistema di gestione

SA8000 si pone in questo senso come una **garanzia minima di base**, che non può essere superata da leggi locali meno rispettose dei diritti umani.



# Analisi dei principali standard, linee-guida

## Lo standard SA 8000 per le PMI

### Le novità per le PMI

La legge italiana, relativamente ai temi disciplinati dai primi otto requisiti, offre in genere ai lavoratori una tutela pari o addirittura maggiore alla normativa SA8000. Le imprese del nostro Paese dovrebbero quindi essere già in regola con buona parte delle previsioni dello standard etico, per cui gli adeguamenti necessari per raggiungere la certificazione dovrebbero essere abbastanza limitati.

Il vero elemento innovativo della SA8000 per le aziende italiane - e particolarmente per le PMI è l'implementazione, prevista dal nono requisito, di un **sistema di gestione della responsabilità sociale** analogo a quello previsto per la Gestione Qualità e basato su 9 punti.

### SA 8000: Requisiti per il sistema di gestione della responsabilità

- A. Politica
- B. Riesame della direzione
- C. Rappresentanti dell'organizzazione
- D. Pianificazione e implementazione
- E. Controllo dei fornitori e subappaltatori
- F. Problematiche ed azioni correttive
- G. Comunicazione esterna
- H. Accesso alla Verifica
- I. Registrazioni

Pagina 9 di 10  
SA8000:2008

<p>stabilita dalla legge, ma non deve eccedere le 48 ore.</p> <p>7.2 Il personale deve ricevere almeno un giorno libero dopo sei giorni consecutivi di lavoro. Un'eccezione a questa regola si applica unicamente al ventiduesimo e al ventiseiesimo giorno.</p> <p>7.3 La legge nazionale permette orari di lavoro che eccedono questi limiti;</p> <p>7.4 E' vigente un contratto collettivo liberamente negoziato che consente un orario di lavoro flessibile che includa adeguati periodi di riposo.</p> <p>7.5 Tutto il lavoro straordinario deve essere volontario, secondo quanto previsto nel successivo paragrafo 7.6, e non deve superare le 12 ore settimanali, o essere richiesto regolarmente.</p> <p>7.6 Nei casi in cui lo straordinario è necessario e risponde a una domanda di mercato nel breve periodo e l'azienda aderisce ad accordi derivanti dalla contrattazione collettiva liberamente negoziata con le organizzazioni dei lavoratori (come definito sopra) che rappresentano una parte significativa della forza lavoro, l'azienda può richiedere lavoro straordinario nel rispetto degli accordi aziendali. Ogni accordo di questo tipo deve rispettare i requisiti sopra riportati.</p> <p><b>8. RETRIBUZIONE</b></p> <p><b>Criteri:</b></p> <p>8.1 L'azienda deve rispettare il diritto del personale ad una retribuzione decorosa e garantire che il salario pagato per una settimana lavorativa standard corrisponda sempre agli standard legali o agli standard minimi di settore e che sia sempre sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale.</p> <p>8.2 L'azienda deve garantire che le trattative sul salario non siano dovute a scopi discriminatori. Eccezioni a tale regola si applicano solo quando sussistono entrambe le seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Trattative salariali a scopi discriminatori sono permesse dalla legge nazionale;</li></ul>	<p>b) E' attivo un accordo derivante dalla libera contrattazione collettiva</p> <p>8.3 L'azienda deve garantire che i salari dei lavoratori e la composizione delle indennità retributive siano dettagliate chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga. L'azienda deve inoltre garantire che i salari e le indennità retributive siano trasmessi in completa aderenza alle leggi applicabili e che la remunerazione sia erogata in contanti o in forme controllabili, secondo le modalità più convenienti per i lavoratori.</p> <p>8.4 Tutto il lavoro straordinario deve essere retribuito con una maggiorazione come definito dalla legge nazionale. Nei paesi in cui la maggiorazione per lo straordinario non è regolamentata dalla legge o dalla contrattazione collettiva, il personale dovrà essere compensato per lo straordinario con una maggiorazione seguendo gli standard di settore prevalenti, in ogni caso, nel modo più favorevole agli interessi dei lavoratori.</p> <p>8.5 L'azienda non deve utilizzare accordi contrattuali di "usa-mancoscepi" continui consecutivi a breve termine, o programmi di "lavoro apprendistato" volti ad ostacolare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di sicurezza sociale.</p> <p><b>9. SISTEMI DI GESTIONE</b></p> <p><b>Criteri:</b></p> <p>9.1 L'azienda deve definire, in forma scritta, nella lingua propria dei lavoratori, una politica aziendale in materia di responsabilità sociale e di condizioni lavorative, nonché espone questi politici e lo standard SA8000 in evidenza in un luogo interno ai locali dell'azienda facilmente visibile, allo scopo di informare il personale che è stato volontariamente deciso di conformarsi ai requisiti dello standard SA8000. Tale politica deve chiaramente includere i seguenti punti:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) conformarsi a tutti i requisiti dello standard;</li><li>b) conformarsi alle leggi nazionali e alle altre leggi applicabili, nonché alle prescrizioni sottoscritte dall'azienda, rispettare le normative</li></ul>
---	--

# Analisi dei principali standard, linee-guida

## INAIL - Requisiti per la riduzione del tasso medio di tariffa del premio

### INAIL - SEZIONE DEL MODULO OT/24 Riferimenti a CSR

Responsabilità sociale per INAIL significa garantire condizioni di lavoro ottimali, in grado di offrire un elevato grado di benessere ed una tutela adeguata della salute e della sicurezza dei lavoratori.

I riflessi positivi che derivano dall'adozione di un comportamento socialmente responsabile si riconducono a:

- riduzione dei costi per la sicurezza;
- riduzione dei costi per la produzione;
- miglioramento del clima aziendale interno;
- aumento della fidelizzazione delle risorse;
- aumento della qualità e della produttività;
- miglioramento della immagine e della reputazione aziendale;
- aumento della competitività sul mercato.

Per questo motivo, INAIL valuta il comportamento socialmente responsabile inerente la prevenzione nei luoghi di lavoro, ai fini dell'oscillazione del tasso. Per tale valutazione si fa riferimento allo specifico set di indicatori contenuto nel **Social Statement del Ministero del Lavoro**, tra gli indicatori assumono particolare rilevanza, ai fini prevenzionali, quelli relativi agli indici infortunistici e alla implementazione di Sistemi di gestione della sicurezza (SGSL).

A tale scopo INAIL ha definito un **questionario per la valutazione della Responsabilità Sociale** delle Imprese ai fini della riduzione del tasso medio di tariffa ai sensi dell'art. 24 delle Modalità di applicazione delle Tariffe dei premi (DM 12/12/2000) – Sezione A domanda a) del modello OT24-2006



NO.	DESCRIZIONE	RISPOSTE
1	Il sistema di gestione della sicurezza (SGSL) è stato implementato e certificato secondo le norme UNI EN ISO 45001 o equivalente.	
2	Il SGSL è stato implementato e certificato secondo le norme UNI EN ISO 45001 o equivalente, con l'eccezione di alcune parti.	
3	Il SGSL è stato implementato e certificato secondo le norme UNI EN ISO 45001 o equivalente, con l'eccezione di alcune parti, e non è stato certificato secondo le norme UNI EN ISO 45001 o equivalente.	
4	Il SGSL non è stato implementato e certificato secondo le norme UNI EN ISO 45001 o equivalente.	
5	Il SGSL non è stato implementato e certificato secondo le norme UNI EN ISO 45001 o equivalente, ma è stato implementato e certificato secondo le norme UNI EN ISO 9001 o equivalente.	
6	Il SGSL non è stato implementato e certificato secondo le norme UNI EN ISO 45001 o equivalente, ma è stato implementato e certificato secondo le norme UNI EN ISO 14001 o equivalente.	
7	Il SGSL non è stato implementato e certificato secondo le norme UNI EN ISO 45001 o equivalente, ma è stato implementato e certificato secondo le norme UNI EN ISO 26000 o equivalente.	
8	Il SGSL non è stato implementato e certificato secondo le norme UNI EN ISO 45001 o equivalente, ma è stato implementato e certificato secondo le norme UNI EN ISO 27001 o equivalente.	
9	Il SGSL non è stato implementato e certificato secondo le norme UNI EN ISO 45001 o equivalente, ma è stato implementato e certificato secondo le norme UNI EN ISO 22301 o equivalente.	
10	Il SGSL non è stato implementato e certificato secondo le norme UNI EN ISO 45001 o equivalente, ma è stato implementato e certificato secondo le norme UNI EN ISO 22313 o equivalente.	

Lorenzo Solimene  
[lsolimene@kpmg.it](mailto:lsolimene@kpmg.it)

Stefano Giacomelli  
[sgiacomelli@kpmg.it](mailto:sgiacomelli@kpmg.it)

02-67632404