



# BILANCIO SA8000

**Secondo lo standard SA8000:2014 - Aggiornato al 31/12/2023**

## **Scopo - Criteri:**

**G.M.P. SPA** intende rendicontare attraverso lo strumento del Bilancio Annuale delle performance SA8000, le proprie prestazioni sui temi del Lavoro – parte rilevante della Responsabilità Sociale delle Imprese.

Il bilancio SA8000 viene redatto dalla direzione aziendale con cadenza annuale al fine di comunicare in modo trasparente, chiaro e completo a tutte le parti interessate le prestazioni dell'azienda relativamente agli aspetti della Responsabilità Sociale. Inoltre il bilancio SA 8000 ha lo scopo di fornire un resoconto sulla capacità della nostra azienda di soddisfare i requisiti dello standard SA8000.

I criteri che hanno guidato la redazione del bilancio SA8000 sono i seguenti:

- periodicità: il bilancio SA8000 è stato strutturato in modo da poter essere aggiornato alla fine di ogni anno;
- rilevanza e significatività: i risultati aziendali vengono presentati attraverso l'utilizzo di informazioni e indicatori che permettano di descrivere in modo puntuale la conformità rispetto ai requisiti SA8000;
- comprensibilità, completezza ed accuratezza: le informazioni e i dati che il bilancio presenta coprono tutti i requisiti dello standard SA8000 e sono esposti in modo da essere chiari e comprensibili a tutte le parti interessate;
- comparabilità: dove possibile, gli indicatori riportati nel bilancio SA vengono comparati con quelli di almeno i due periodi precedenti e con indicatori di benchmarking;
- fedele rappresentazione: il bilancio SA8000 è approvato in sede di Riesame della Direzione, che si assume la responsabilità delle informazioni in esso contenute.

## **PREMESSA:**

L'organizzazione alla fine dell'anno 2023 ha ottenuto la certificazione SA8000 (certificato n. SA-2257 del 12/12/2023 scadenza 11/12/2026).

Il presente bilancio rendiconta la situazione al 31/12/2023.

## **ANALISI DEI DATI RELATIVI AI REQUISITI SA8000:**

### **LAVORO MINORILE**

La nostra azienda è impegnata nella lotta all'utilizzo del lavoro minorile, monitorando la problematica sia internamente che esternamente, in particolare presso i fornitori, la problematica.

Questa tabella riepiloga l'età del personale occupato dalla nostra azienda:

<b>FASCE D'ETÀ</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>
fino a 14 anni	0	0
15-19	0	0
20-29	0	5
30-39	2	4
40-49	2	19
50-59	2	27
oltre 60	0	12
<b>TOT</b>	<b>6</b>	<b>67</b>

Come si evince dalla tabella sopra riportata GMP SPA non utilizza e non da sostegno all'impiego di lavoro infantile o di giovani lavoratori in obbligo scolastico, controllando attentamente che tutto il personale impiegato abbia compiuto almeno i 18 anni di età.

La procedura, emessa in prima edizione per iscritto specificatamente per questo argomento, viene applicata e rispettata.

### **LAVORO OBBLIGATO.**

La politica della nostra società riguardo a questo argomento è conforme a quanto indicato nello standard SA 8000 che prevede la lotta agli atteggiamenti intimidatori nei confronti del personale come, ad esempio, trattenere parte del salario o documenti del lavoratore o, peggio ancora, limitare la libertà del dipendente.

Purtroppo, questi atteggiamenti sono presenti anche nella nostra nazione che, pur detenendo una struttura normativa solida e all'avanguardia in materia, rispetto a molti paesi industrializzati, presenta bolle di illegalità diffusa.

Per questo motivo, il monitoraggio e l'attenzione al problema, oltre al coinvolgimento ed all'attività di sensibilizzazione al tema, sia all'esterno che all'interno dell'organizzazione, contribuisce alla lotta del lavoro obbligato.

### **SALUTE E SICUREZZA**

Il requisito salute e sicurezza rappresenta un tema oggetto di attività e di obiettivi che di anno in anno restituiscono un miglioramento delle condizioni in cui opera la nostra società. che sono stati tutti gestiti positivamente.

Particolare rilevanza ha avuto l'attività di formazione del personale sia riguardo alla sicurezza, per effetto dell'entrata in vigore dell'accordo della conferenza Stato Regioni ma anche per l'implementazione dei sistemi di gestione qualità e ambientale, che omettiamo di riportare in dettaglio in questa sede.

Nel corso dell'anno 2023, per il requisito salute e sicurezza sono state effettuate sia attività cogenti che alcune di miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza:

- E' stata svolta l'attività formativa per il personale sia per i nuovi assunti che per quanto previsto dalle norme vigenti in materia.

Gli argomenti hanno riguardato:

L'adeguamento sui rischi specifici delle mansioni entro sessanta giorni dall'assunzione a tutto il personale neo assunto, al personale addetto a nuove mansioni e per quello che ha subito infortuni;

Formazione sui rischi generici e specifici erogata a tutto il personale neoassunto, al personale addetto a nuove mansioni e per quello che ha subito infortuni;

Formazione ed informazione pianificata annualmente con la società di consulenza, per i ruoli specifici previsti dalle norme in materia come, ad esempio, addetti al pronto soccorso, addetti antincendio, R.L.S., R.S.P.P. ecc. ecc.

Formazione per l'esercizio e attività in spazi confinati con dotazione di sicurezza collettiva e individuale.

Rispetto all'anno precedente sono stati ultimati i lavori di adeguamento degli impianti di calcestruzzo della sede e sono stati eseguiti lavori di efficientamento degli impianti.

Di seguito viene riportata una tabella statistica sugli infortuni divisi per tipologia degli infortuni accaduti negli ultimi 5 anni:

Anno	Numero infortuni	Totale giorni assenza	Indice di gravità	Indice di frequenza
2019	6	264	2,05	46,64
2020	2	25	0,20	15,78
2021	3	15	0,12	23,32
2022	4	185	1,36	29,34
2023	3	30	0,31	30,94

### **LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

Di seguito si riportano i dati utilizzati come indicatori per misurare la performance aziendali in materia di libera associazione e diritto alla contrattazione collettiva.

1. dipendenti iscritti a sindacati: nessuno
2. contenziosi: zero
3. ore sciopero: zero

La nostra organizzazione rispetta i diritti sindacali e le norme di legge, non ostacola il diritto dei lavoratori e delle lavoratrici di iscriversi e di effettuare attività sindacale nella propria azienda agevolando le agibilità sindacali se richieste.

### **DISCRIMINAZIONE**

GMP SPA, nel rispetto della norma SA8000, non attua forme di distinzione verso i propri dipendenti ne dà sostegno ad azioni discriminanti per razza, religione, orientamento sessuale, età, cetso sociale, appartenenza politica o sindacale o per qualsiasi condizione che possa dare origine a discriminazioni. Abbiamo emesso una specifica Politica Antidiscriminazione al fine di rafforzare il tema e di enfatizzare l'impegno aziendale a contrasto del fenomeno. La politica antidiscriminazione di seguito riportata è stata riesaminata e approvata dalla direzione in questa sede.



**SA 8000: 2014**  
**POLITICA CONTRO LA DISCRIMINAZIONE**

La nostra azienda offre pari opportunità di lavoro, senza dare sostegno o incoraggiamento alle discriminazioni esplicite, ma anche contro quelle implicite.

Inoltre, per quanto nelle nostre facoltà, lottiamo contro le peggiori forme di discriminazione, come quelle indicate nel Primo rapporto globale dell'ILO sulla discriminazione, dove emerge il fenomeno delle nuove forme più insidiose, che preoccupano il mondo del lavoro.

La discriminazione è definita nella Convenzione dell'ILO n. 111 come ogni distinzione, esclusa o esclusione sulla razza, il colore, il sesso, la religione, l'opinione politica, l'appartenenza nazionale o sociale, che annulla o altera la parità di opportunità o di trattamento in materia d'impiego. La Dichiarazione dell'ILO sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro del 1998 e la Convenzione dell'ILO sull'eliminazione della discriminazione in materia d'impiego e di occupazione, con l'obiettivo universale di sopprimere la discriminazione nel mondo del lavoro tramite la promozione della parità di opportunità.

Per quanto sopra premesso, la nostra azienda, sulla base dei principi sopra esposti, si impegna a non tollerare qualsiasi forma di discriminazione ed il proprio impegno a non praticare né a tollerare discriminazioni sul luogo di lavoro in termini di assunzione, prosecuzione di un rapporto di lavoro, accesso alla formazione professionale, promozione, estinzione del rapporto di lavoro. Le eventuali discriminazioni di questo tipo basate su razza, colore della pelle, etnia, disabilità o informazioni genetiche, sesso, orientamento sessuale, appartenenza a una minoranza, gravidanza, aspetto fisico, AIDS, età, o qualsiasi altra caratteristica specifica delle mansioni in questione, non sono tollerate nelle forme esplicite ed implicite che gravitano nel business della nostra azienda, compresi i fornitori esterni. La normativa Italiana a partire dagli articoli 15,16 e 17 dello Statuto dei Lavoratori garantisce i lavoratori e le lavoratrici dalle discriminazioni, e la nostra azienda si impegna a rispettare questa normativa.

<b>FUNZIONE/MANSIONE</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>
Addetta alle pulizie	1	0
Amministrazione	5	3
Tecnici	0	6
Commerciale	0	1
Autisti e conducenti mezzi meccanici	0	38
Operai edili ed asfalto	0	11
Impiantista	0	7
Meccanico	0	1
<b>TOT</b>	<b>6</b>	<b>67</b>

**ANZIANITA' DI SERVIZIO PER SESSO :**

<b>FASCE</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>
Fino a 9 anni	2	29
10-19	3	12
20-29	0	20
Oltre 30	1	6
<b>TOT</b>	<b>6</b>	<b>67</b>

**SESSO DIPENDENTI:**

Donne: 6	Uomini: 67
----------	------------

**PROVENIENZA:**

**ITALIA**

Donne: 6	Uomini: 67
----------	------------

**COMUNITARI E EXTRACOMUNITARI :**

Donne: 0	Uomini: 0	Nazionalità
----------	-----------	-------------

**PRATICHE DISCIPLINARI**

Viene garantito il rispetto del CCNL e delle norme in materia di sanzioni disciplinari, in particolare quanto contenuto nello statuto dei lavoratori L.300/70.

L'orientamento della direzione aziendale è quello di ricorrere sempre al dialogo per redimere eventuali controversie con il personale. Questa politica, nel corso degli anni ha portato evidenti risultati, riducendo il numero dei contenziosi e migliorando il clima aziendale.

Numero	Tipo Provvedimento: Richiamo Verbale – Richiamo Scritto – Multe – Sospensione - Licenziamento	Durata ENTITÀ sanzione – Solo per Multe e Sospensione –
5	Richiami verbali	Non Applicabile

## ORARIO DI LAVORO

Viene rispettato il limite previsto dallo standard SA 8000 in materia di orario di lavoro.

Il CCNL applicato, Industria Edilizia, prevede un orario normale di lavoro settimanale di 40 ore, che raggiunge le 45 ore in alcuni casi.

Alcuni lavoratori eseguono il lavoro supplementare, che viene effettuato per la maggior parte dei casi nei limiti previsti dalle norme contrattuali e di legge e retribuito con le maggiorazioni previste dal CCNL.

Il lavoro straordinario viene monitorato con cadenza semestrale, come sono monitorati i residui ferie e permessi per i lavoratori e le lavoratrici con qualifica di impiegati. La gestione delle ferie e dei permessi degli operai è eseguita a cura della locale Cassa Edile.

*Nel periodo l'azienda ha eseguito il monitoraggio dell'orario di lavoro per singolo dipendente, anche in relazione alle ore di straordinario effettuate, dal quale non emergono criticità. Le ferie ed i permessi sono stati usufruiti regolarmente secondo quanto definito dalle norme in materia e dal CCNL, in collaborazione con la locale Cassa Edile.*

## RETRIBUZIONE

La nostra Organizzazione applica un unico CCNL – Industria Edile - che garantisce un livello adeguato alle necessità dei singoli lavoratori. È stato eseguito un calcolo del Leaving Wage, al fine di verificare l'adeguato livello della retribuzione erogata.

Dalla verifica eseguita emerge che il valore più basso riguarda il 2° livello con qualifica di operaio che percepisce una retribuzione di circa 12,25 euro l'ora e una retribuzione lorda mensile superiore ai due mila euro. Nessun lavoratore risulta in soglia di povertà. I dati sono disponibili presso la nostra sede.

Tutte le retribuzioni sono pagate entro il giorno 15 di ogni mese così come gli altri istituti contrattuali previsti dal CCNL e maturati nel corso del mese dal lavoratore.

Il lavoro il lavoro straordinario e quello supplementare è stato sempre retribuito con le maggiorazioni stabilite nel CCNL sopra richiamato.

I principali indicatori per i requisiti sono stati:

- Ferie e permessi maturati e goduti;
- Orario di lavoro diviso per ore ordinarie e supplementari/straordinarie;
- Retribuzione erogata ai singoli lavoratori, confrontata con il minimum wage ISTAT.

Tutti gli indicatori hanno restituito risultati positivi in linea con il piano di miglioramento e gli obiettivi posti ad inizio dell'anno.

## SISTEMA DI GESTIONE

### Periodo di osservazione:

Anno 2023

Riesame della direzione sulle performance e l'andamento del SGSA8000

### Documentazione del Sistema SA8000:

In questa sede è stata riesaminata la politica aziendale emessa in data 28/02/2023 ed è stata confermata.

È stato dato mandato al gestore del sito internet di pubblicarla, insieme al presente documento di rendicontazione.

E' stato riesaminato il "Manuale per la SA8000", autoportante, che riporta il quadro generale e le regole per la gestione dei requisiti indicati nella SA8000.

#### **Social Performance Team e Valutazioni dei rischi:**

È stato costituito un SPT composto in modo equilibrato da una persona individuata dalla direzione e da una individuata dai lavoratori mediante elezioni tenute il 28 marzo 2023.

I componenti del SPT sono stati formati durante una apposita riunione formativa e hanno eseguito una riunione durante la quale è stata elaborata una Valutazione dei rischi per tutti i requisiti SA8000.

La valutazione dei rischi ha evidenziato un rischio alto per la SSL e medio per gli altri requisiti. Le azioni suggerite dal SPT risultano in linea con quanto definito dalla direzione, soprattutto per i rischi di SSL, per i quali sono state attestate nel 2023 le certificazioni dei sistemi di gestione ISO 45001 e ISO 39001 (sicurezza stradale). Rileva a detto fine che l'INAIL e Accredia hanno pubblicato il rapporto annuale per le aziende con certificazioni sui temi di SSL, che mostra una minore frequenza e gravità degli eventi infortunistici presso le imprese che hanno scelto un sistema di gestione per la salute e sicurezza certificato sotto accreditamento.

#### **Reclami – Non conformità – Azioni Correttive e Preventive.**

E' stata istituita una mail aziendale [segnalazione&reclami@gmpspa.it](mailto:segnalazione&reclami@gmpspa.it) con la quale possono inviare segnalazioni e reclami le parti interessate rilevanti.

È presente una procedura che prevede una figura del SPT dedicata alla gestione dei reclami.

La procedura prevede anche i reclami anonimi e garantisce la non ritorsione nei confronti del reclamante.

E' stata introdotto un sistema di segnalazione anonima secondo la direttiva comunitaria Whistleblowing e la legge nazionale 24/2023 reperibile sul sito internet aziendale

Allo stato attuale non ci sono reclami o segnalazioni riguardanti i requisiti SA8000.

#### **Coinvolgimento e comunicazione alle parti interessate interne ed esterne:**

Le attività di comunicazione nel corso del 2023 hanno riguardato il tema delle certificazioni e il loro ottenimento. Nel sito internet sono stati pubblicati i certificati ottenuti. Dopo la redazione del presente documento di rendicontazione sarà inviata una comunicazione alle parti interessate pertinenti al fine di informare le stesse sull'andamento delle performance aziendali. Il bilancio sarà pubblicato nelle bacheche aziendali.

Al personale dipendente nuovo assunto sono stati consegnati i seguenti documenti:

- l'opuscolo SA 8000, la politica
- le procedure del sistema di gestione.

Al personale è stata inoltre, consegnata l'informativa che conteneva le risultanze dell'ultima visita ispettiva effettuata dall'ente di certificazione.

#### **Formazione e informazione su SA8000:**

Sono stati programmati incontri formativi con tutti i dipendenti nuovi assunti e con il personale storico, secondo il piano di formazione approvato dalla direzione. Allo stato attuale la formazione è stata eseguita nel 2023, a tutto il personale in forza, al fine di divulgare la conoscenza dei requisiti SA8000 all'interno dell'azienda. Ai neo assunti la formazione sui temi SA8000 è stata erogata efficacemente. Tutti gli incontri formativi prevedono la somministrazione di un test di verifica della conoscenza sulle norme SA 8000.

#### **Fornitori:**

I fornitori sono stati tutti coinvolti nel processo di due diligence e di valutazione secondo i criteri SA8000.

A tutti è stato inviato un questionario controllati mediante un iter riportato nell'apposita procedura e che comporta la redazione di un questionario, la dichiarazione di disponibilità ad essere visitati da nostri incaricati per la verifica di quanto dichiarato nei questionari.

E' stata eseguita una valutazione dei rischi sui fornitori e che ha sostanzialmente restituito che tutti i fornitori sono storici e non presentano caratteristiche particolarmente sensibili, se non per le attività affidate all'esterno ed in particolare:

- Elettricisti;
- Palificazioni;
- Carpenteria in cantiere (acciaio).

E' stato redatto un elenco dei fornitori qualificati con evidenziati quelli critici e sono stati completati gli invii dei questionari, Il monitoraggio dei fornitori è stato avviato e per il momento non si rilevano criticità.

### Valutazione degli obiettivi anno 2023:

Riguardo agli obiettivi pianificati si segnala che l'obiettivo infortuni zero risulta non raggiunto avendo avuto tre eventi di piccola entità sia dal punto di vista della gravità che da quello della durata delle prognosi. Si ripropone l'obiettivo per l'anno 2024.

### OBIETTIVI ANNO 2024

Si riportano gli obiettivi pianificati dalla direzione per l'anno 2024:

§ Norma SA 8000	Obiettivo	Data Realizzazione	Azioni	Responsabile
Salute e Sicurezza	infortuni e malattie professionali a zero eventi.	2024	Nel corso del 2024 si prevede un piano di miglioramento specifico indicato nel SG ISO 45001. Ammodernamento dei servizi igienici aziendali e degli spogliatoi della sede.	Direzione
Orario di lavoro e Retribuzione	Applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro – Focus dei servizi dei fondi di previdenza – monitoraggio del Leaving Wage e del lavoro straordinario.	2024	Adesione per tutti i lavoratori e lavoratrici ai servizi offerti dal fondo di assistenza per i lavoratori (SANEDIL) – Possibilità di versamenti volontari al Fondo Previdenziale integrativo Prevedi con il contributo della ditta e dei lavoratori/lavoratrice	Direzione
Sistema di gestione	Mantenimento della certificazione SA8000 e del sistema di gestione SA8000	2024	Mantenimento delle attività da parte del SPT e	Direzione

Marsciano, 30/04/2024

La direzione di GMP SPA

Il presente Bilancio approvato dalla direzione nella riunione del 30/04/2024 rappresenta il riesame della direzione per l'anno 2023..