BILANCIO SA8000

Secondo lo standard SA8000:2014 - Aggiornato al 31/12/2024

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 puntale 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 12712/2023 scadenza 11/12/2026).

Il presente bilancio rendiconta la situazione e le performance del sistema di gestione al 31/12/2024

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, anche presso i fornitori, la problematica, che nel corso degli ultimi anni ha rappresentato una problematica sociale rilevante in relazione ai dati disponibili, non avendo la nostra nazione un sistema di monitoraggio continuo, affidandosi a stime e indagini campionarie che finisce per sottostimare il fenomeno legato al sommerso.
Per approfondire, si rimanda alla consultazione dei report di Save the Children ("Non è un gioco") e UNICEF (2023-2024).
Questa tabella riepiloga l'età del personale occupato dalla nostra azienda:

FASCE D'ETÀ	DONNE	UOMINI
fino a 14 anni	0	0
15-19	0	0
20-29	0	6
30-39	2	5
40-49	2	21
50-59	2	28
oltre 60	0	14
TOT	6	74

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.
Nel corso del periodo non sono stati utilizzati strumenti come l'alternanza scuola lavoro o stage e/o tirocini.

LAVORO OBBLIGATO.

La politica della nostra società riguardo a questo argomento, è conforme a quanto indicato nello standard SA8000, 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.
Infatti, in Italia, i settori maggiormente influenzati dal fenomeno sono l' agricoltura, il settore della ristorazione e infine, anche l'edilizia, attività dove possono nascondersi situazioni di lavoro sommerso e dove vi sono maggiori probabilità di intercettare le vittime vulnerabili del lavoro obbligato, come i migranti irregolari (senza permesso di soggiorno) e i minori in contesti di povertà.

Le maggiori regole di contrasto al fenomeno restano le Procedure SA8000 e le convenzioni e raccomandazioni ILO, che la nostra azienda applica insieme alle attività di monitoraggio oltre al coinvolgimento ed all'attività di sensibilizzazione al tema, sia all'esterno (es: fornitori) che all'interno (lavoratori e collaboratori) dell'organizzazione, attività che contribuiscono alla lotta del lavoro obbligato. Nel periodo non ci sono stati reclami o segnalazioni per questo requisito da parti interessate esterne o interne.

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'implementazione del sistema di gestione ISO 45001:2023, che assieme alla SA8000 permette una gestione attenta e organizzata della problematica Salute e Sicurezza.

Nel corso dell'anno 2024, per il requisito salute e sicurezza sono state effettuate sia attività cogenti che alcune di miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza, garantendo l'attività formativa per il personale, sia per i nuovi assunti che per quanto previsto dalle norme vigenti in materia.

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, inoltre sono stati conclusi i lavori di ristrutturazione degli spogliatoi e dei servizi igienici delle cave esterne.

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	Note
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	
2024	4	58	0,41	28,34	

Come si evince dalla tabella gli indici di gravità e frequenza risultano sostanzialmente stabili rispetto al 2023. Nel 2024 ci sono state due richieste di malattie professionali di cui una respinta e una ancora in corso di valutazione da parte dell'INAIL.

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, ceto 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 confermata dalla direzione in questa sede.

	SA 8000: 2014 POLITICA CONTRO LA DISCRIMINAZIONE	Revisione del 12/05/2023

La nostra azienda offre pari opportunità di lavoro, senza dare sostegno o incentivare attività discriminatorie, siano esse esplicite, ma anche contro quelle esplicite.
Inoltre, per quanto nelle nostre facoltà, lottiamo contro le peggiori forme di discriminazione sui luoghi di lavoro, come indicato nel Primo rapporto globale dell'ILO sulla discriminazione, dove emerge che il problema globale persiste, assumendo nuove forme più insidiose, che preoccupano il mondo del lavoro.
La discriminazione è definita nella Convenzione dell'ILO n. 111 come ogni distinzione, esclusione o preferenza fondata sulla razza, il colore, il sesso, la religione, l'opinione politica, l'appartenenza nazionale o l'origine sociale « che ha l'effetto di annullare o alterare la parità di opportunità o di trattamento in materia d'impiego o di occupazione ».
La Dichiarazione dell'ILO sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro del 1998 ha ribadito il principio costituzionale dell'eliminazione della discriminazione in materia d'impiego e di occupazione, confermando allo stesso modo l'intento universale di sopprimere la discriminazione nel mondo del lavoro tramite la promozione dell'uguaglianza di trattamento e di opportunità.

Per quanto sopra premesso, la nostra azienda, sulla base dei principi sopra esposti, dichiara il proprio rifiuto a praticare o tollerare qualsiasi forma di discriminazione ed il proprio impegno a non praticare né tollerare alcuna forma di discriminazione sul luogo di lavoro in termini di assunzione, prosecuzione di un rapporto di lavoro, retribuzione, lavoro straordinario, accesso alla formazione professionale, promozione, estinzione del rapporto di lavoro o pensionamento.
Le eventuali discriminazioni di questo tipo basate su razza, colore della pelle, etnia, casta, nazionalità d'origine, religione, disabilità o informazioni genetiche, sesso, orientamento sessuale, appartenenza a sindacati, affiliazione politica, stato civile, genitorialità o gravidanza, aspetto fisico, AIDS, età, o qualsiasi altra caratteristica personale non collegata ai requisiti specifici delle mansioni in questione, non sono tollerate nelle forme esplicite ed implicite, per tutta la sfera delle parti interessate 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 fino al codice delle Pari Opportunità, garantisce i lavoratori e le lavoratrici dalle discriminazioni, e la nostra azienda si impegna al rispetto di tutte le norme nazionali e internazionali che possano evitare episodi discriminatori.
Il sistema SA8000, attraverso la gestione del personale si assicura attraverso il management in primis e tutte le altre figure aziendali dirette ed indirette, che a tutti i soggetti "idonei al lavoro" vengano offerte pari opportunità senza discriminazioni in base a fattori non collegati alla loro capacità di svolgere il lavoro.
Inoltre il sistema di segnalazione adottato dalla nostra azienda permette di far emergere qualsiasi episodio riconducibile al fenomeno della discriminazione.
Qualsiasi forma di discriminazione può essere denunciata dai lavoratori ai vari enti interni esterni, come indicato nella procedura per i reclami e nella politica SA8000, e indicati anche nell'opuscolo informativo sulla SA8000.
Il SPT è deputato alla gestione di dette segnalazioni e alla gestione fino a quanto di Sua competenza.
Qualsiasi azione che possa essere ricondotta a discriminazione da parte dei lavoratori dipendenti potrà essere soggetta al potere disciplinare del Datore di Lavoro e soggetta a procedimento disciplinare secondo le regole del Codice Disciplinare Aziendale, distribuito e conosciuto in azienda.

Marsciano, 12/05/2023 La Direzione

ORGANICO:

FUNZIONE/MANSIONE	DONNE	UOMINI
Addetta alle pulizie	1	0
Amministrazione	5	3

Quadro	0	1
Tecnici	0	7
Commerciale	0	1
Autisti e conducenti mezzi meccanici	0	39
Operai edili ed asfalto	0	15
Impiantista	0	7
Meccanico	0	1
TOT	**6**	**74**

ANZIANITA':

FASCE	DONNE	UOMINI
Fino a 9 anni	1	38
10-19	3	9
20-29	1	22
Oltre 30	1	5
TOT	**6**	**74**

SESSO DIPENDENTI:

Donne: 6	Uomini: 74

ITALIANI:

Donne: 6	Uomini: 71

EXTRACOMUNITARI

Donne: 0	Uomini: 1	Nazionalità: Moldava
Donne: 0	Uomini: 2	Nazionalità: Rumena

PRATICHE DISCIPLINARI

Viene garantito il rispetto del CCNL (Edilizia Industria) 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 coso degli anni ha portato evidenti risultati, riducendo il numero dei contenziosi a zero e migliorando il clima aziendale.

Numero	Tipo Provvedimento: Richiamo Verbale – Richiamo Scritto – Multa – Sospensione - Licenziamento	Durata ENTITÀ sanzione – Solo per Multa e Sospensione –
0	----	----

ORARIO DI LAVORO

Viene rispettato il limite previsto dallo standard SA 8000 in materia di orario di lavoro ma anche i limiti definiti dalle norme nazionali (D.lgs 66/03) e dal CCNL(Edilizia Industria)
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 per il personale operaio.

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 Living Wage (salario dignitoso), 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 13 euro. Nessun lavoratore/lavoratrice ha avuto necessità di applicare un piano specifico per l'adeguamento al salario dignitoso.
I dati, raccolti in un file di excell, 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 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 i dati 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 2024
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 e pubblicata sul sito internet, insieme al presente documento di rendicontazione.
In questa sede è stata riesaminata la documentazione del SGSA8000 anche alla luce dei cambiamenti normativi intercorsi nel 2024 con particolare riguardo alla questione legata alla all'introduzione del Regolamento UE 1689 del 13 giugno 2024 sull'Intelligenza Artificiale e le novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2025, LEGGE 30 dicembre 2024, n. 207, sui congedi parentali, le misure fiscali in materia di welfare aziendale e per i premi di risultato detassabili.

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 elaborato una nuova edizione della *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. La azioni suggerite dal SPT risultano in linea con quanto definito dalla direzione, soprattutto per i rischi di SSL, per i quali sono state ottenute nel 2023 le certificazioni dei sistemi di gestione ISO 45001 e ISO 39001 (sicurezza stradale). Da fonte Accredia le aziende con certificazione riportano una diminuzione del 29,2% delle malattie professionali.

Reclami – Non conformità – Azioni Correttive e Preventive.
E' stata istituita ed è sempre presente una mail aziendale segnalazione&reclami@gmpspa.it attraverso la quale le parti interessate possono inviare segnalazioni e reclami.
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 nel periodo, l'applicazione invia la segnalazione anonima a whistleblowing@gmpspa.it .

Coinvolgimento e comunicazione alle parti interessate interne ed esterne:
Le attività di comunicazione nel corso del periodo 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 su SA8000 è stata erogata a tutto il personale in forza, al fine di

divulgare la conoscenza dei requisiti SA8000 all'interno dell'azienda. Stessa prassi per i neo assunti. 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, nel quale sono evidenziati quelli critici e sono stati completati gli invii dei questionari, Il monitoraggio dei fornitori è stato svolto regolarmente e per il momento non si rilevano criticità rilevanti

Valutazione degli obiettivi anno 2024:

Riguardo agli obiettivi pianificati si segnala che l'obiettivo infortuni zero risulta non raggiunto avendo avuto quattro eventi. Si ripropone l'obiettivo per l'anno 2025.

OBIETTIVI ANNO 2025

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.	2025	Nel corso del 2025 si prevede un piano di miglioramento specifico indicato nel SG ISO 45001.	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.	2025	Possibilità di versamenti volontari al Fondo Previdenziale integrativo Prevedi con il contributo della ditta e dei lavoratori/lavoratrice. Erogazione di benefit in occasione delle festività natalizie.	Direzione
Sistema di gestione	Mantenimento della certificazione SA8000 e del sistema di gestione SA8000	2025	Mantenimento delle attività da parte del SPT e dei requisiti del sistema SA8000.	Direzione

Marsciano, 30/04/2025

La direzione di CMP SPA

CMP S.P.A. L'AMMINISTRATORE

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