



PARTECIPANTI

Maurizio Terresi	DIREZIONE
Massimo Palazzi	DIREZIONE
Deborah Serafini	Amministrazione
Barbara Serafini	Amministrazione
	RLS per SA 8001:2014

SCOPO

2.	LE ATTIVITÀ DELLA GEAP S.R.L.	4
3.	POLITICA RESPONSABILITA' SOCIALE	6
4.	IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE	8
5.	STATO DEL SISTEMA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE	9
6.	COMUNICAZIONE	10
7.	I REQUISITI DELLA NORMA	13
7.1	LAVORO INFANTILE/COMPOSIZIONE ORGANICO DELLA SOCIETÀ	13
7.2	LAVORO FORZATO O OBBLIGATO	15
7.3	SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	17
7.4	LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	19
7.5	DISCRIMINAZIONE	20
7.6	PRATICHE DISCIPLINARI	21
7.7	ORARIO DI LAVORO	22
7.8	RETRIBUZIONE	23
7.9	SISTEMA DI GESTIONE SA 8000	24
8.	FORMAZIONE	26
9.	NON CONFORMITÀ E SODDISFAZIONE LAVORATORI/STAKEHOLDERS	27



1. SCOPO

Al presente bilancio sociale la GEAP S.r.l. intende affidare il compito di illustrare lo “stato” attuale circa gli aspetti sociali della propria gestione aziendale. Il documento, redatto nel rispetto dei principi previsti dalla Norma di riferimento SA 8000:2014, rappresenta quindi un quadro della situazione attuale di GEAP S.r.l. relativamente al rispetto dei requisiti dello Standard di riferimento ma al tempo stesso è comprensivo di un’analisi dei dati relativi agli ultimi due anni circa di gestione (2016-2017) e degli obiettivi che l’Azienda si è posta per l’anno 2017/2018.

In particolare si affida al bilancio sociale il compito di testimoniare quanto GEAP S.r.l. sia capace di realizzare strategie e progetti coerenti con la propria Politica e i propri valori, quanto sia stato capace di costruire relazioni di valore con tutti i propri stakeholder in un mutuo rapporto di scambio con i contesti economico-sociali di riferimento.

L’attenzione che GEAP S.r.l. pone nella gestione delle proprie performance etiche è testimoniata anche dal proprio Codice Etico che è stato inizialmente approvato dal Social Performance Team.

Il codice è la naturale evoluzione del processo di rafforzamento di GEAP S.r.l. in ottica di responsabilità sociale, ed è un documento che individua e raccoglie i principi etici e i valori di GEAP S.r.l. che devono ispirare, al di là di quanto previsto da norme di legge, le condotte e i comportamenti di coloro che operano sia all’interno che all’esterno dell’organizzazione aziendale. A queste regole devono uniformarsi, senza alcuna eccezione, tutti i destinatari del documento: dirigenti, dipendenti, collaboratori e consulenti, amministratori e tutti coloro i quali - direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente - instaurano con la società rapporti e relazioni di collaborazione a qualsiasi titolo od operano nell’interesse della stessa. Il compito di vigilare sull’osservanza e sull’aggiornamento del Codice, di diffondere i principi etici e i valori della società, di proporre possibili interventi migliorativi delle previsioni del Codice e di chiarire eventuali dubbi interpretativi è affidato al SPT ed alla Direzione, per quanto previsto.

L’attuazione del Codice presuppone la sua conoscenza da parte di tutti gli stakeholder interni ed esterni, perché essi possano da una parte dividerne i principi e uniformarvi i loro comportamenti, dall’altra consentire con le loro segnalazioni di sanzionare comportamenti difformi. Per questo abbiamo previsto un programma di comunicazione verso l’esterno e specifici programmi di formazione per i neoassunti e per tutti i dipendenti e collaboratori secondo i rispettivi ruoli e responsabilità.

L’obiettivo principale sarà quello di garantire, attraverso la certificazione per la Responsabilità Sociale, un servizio socialmente responsabile nei confronti dei propri lavoratori e delle altre parti interessate.

Sviluppando un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale GEAP S.r.l. mira, in particolare, a:

- Una corretta gestione delle risorse umane
- Ridurre i costi per l’assenteismo (da portare prossimi allo 0)



- Dimostrare il rispetto dei principi etico-sociali
- Un miglioramento dei rapporti con i lavoratori e le parti interessate
- Fiducia e affidabilità nel rapporto con i clienti
- Un maggior controllo sulla filiera dei fornitori
- Rispettare i requisiti di legge attraverso l'adozione di apposite procedure interne
- Una riduzione di multe, ammende, sanzioni e penalità
- Un miglioramento dell'immagine e della credibilità dell'azienda
- Distinzione rispetto alla concorrenza

Un Sistema di Gestione basato sulla Responsabilità Sociale dà un valore aggiunto all'impresa che lo sostiene poiché rende più efficiente la gestione, ne migliora la sua immagine, dà più credibilità.

Sintetizziamo qui di seguito, alcuni dei benefici che GEAP S.r.l. si propone di ottenere in seguito alla certificazione del suo Sistema per la Responsabilità Sociale:

- Maggiore credibilità e aumento di quote di mercato
- Miglior rapporto con gli investitori, assicurazioni e con le finanziarie
- Migliori rapporti interni ed esterni all'azienda medesima
- Corretta gestione delle risorse umane
- Maggiore fiducia dei clienti
- Trasparenza dell'attività aziendale
- Migliore gestione della catena dei fornitori
- Dimostrazione del rispetto dei principi etico-sociali
- Riduzione del turn-over dipendenti;
- Trasparenza dell'attività aziendale con un aumento della visibilità interna ed esterna circa i propri principi etico-sociali
- Soddisfazione dei requisiti per gare di appalto;
- Agevolazione all'ottenimento di finanziamenti da UE, Regioni, Province;
- Aumento della customer satisfaction

GEAP S.r.l. si auspica che lo strumento della Certificazione SA 8000 generi un impatto importante sui livelli di produttività dei dipendenti, rafforzandone lo spirito di appartenenza all'azienda ed il senso del dovere, riducendo inoltre i tassi di assenteismo e la necessità, per l'azienda, di ricorrere a frequenti turn-over che rappresentano sempre una perdita secca per l'azienda in termini di risorse economiche utilizzate per la formazione e la qualificazione dei collaboratori.



Tutti gli stakeholder possono segnalare, per iscritto e in forma non anonima, ogni violazione o sospetto di violazione al Rappresentante per la Direzione della SA8000 a mezzo posta o all'indirizzo e-mail oppure tramite il sito aziendale. Spetta al Rappresentante per la Direzione della SA8000 coadiuvato dall'RGE analizzare la segnalazione ascoltandone eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione e coinvolgendo, se opportuno, ulteriori unità competenti in materia.

Il Bilancio SA 8000 costituisce, allo stesso tempo, anche lo strumento per mezzo del quale verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza.

La redazione del Bilancio SA 8000 ha infatti cadenza annuale, così da evidenziare l'andamento temporale dei parametri interni presi in considerazione e del loro confronto con valori esterni medi presi come riferimento.

2. LE ATTIVITÀ DELLA GEAP S.R.L.

1. Chi siamo

La GEAP S.r.l., fin dal 1997, svolge la sua attività nel settore edile ed impiantistico concentrando la sua attività nelle tipologie di lavoro sotto indicate:

- Opere murarie ed in cemento armato;
- Recupero, ristrutturazione e manutenzione di edifici civili, industriali e monumentali;
- Opere di consolidamento statico (fondazioni e strutture portanti);
- Opere di protezione termica ed acustica;
- Risanamenti ed impermeabilizzazioni (tetti e terrazzi di edifici civili ed industriali);
- Tetti, opere da lattoniere;
- Pavimenti, rivestimenti ed opere in pietra (naturale ed artificiale);
- Opere da pittore esterna, interna e decorativa;
- Infissi e serramenti (alluminio, ferro, acciaio e blindati);
- Opere stradali, statali e private,
- Impianti elettrici/tecnologici per edifici civili ed industriali;
- Impianti antincendio edifici civili ed industriali;
- Impianti di riscaldamento e climatizzazione edifici civili ed industriali

PRINCIPALI CLIENTI negli ultimi 5 anni

- Poste Italiane SpA
- I.N.P.G.I.
- IVASS
- Comune di Roma – Roma Capitale

- *Standard SA8000*
- *Allegato indicatori di Performance SA8000*



- Ministero Difesa
- Condomini Privati
- CONI Servizi SpA
- Istituzione Biblioteche di Roma
- CONSAP
- ENPAM Real Estate

2. Missione

Vogliamo essere protagonisti nel mercato del settore della manutenzione e ristrutturazione edile, ma con azioni responsabili nei confronti dell'ambiente e delle persone.

A questo scopo prestiamo i nostri servizi nel rispetto della massima qualità, responsabilità ed efficienza, investendo nella formazione del nostro personale e promuovendo con passione lo stile e la cura del particolare nell'esecuzione di ogni lavoro.

L'obiettivo per il futuro è consolidare e ampliare l'attuale posizione di mercato migliorando la competitività in termini di tempi e costi senza pregiudizio per la qualità e puntando alla massima soddisfazione del Committente.

E' soprattutto per questo che abbiamo deciso di caratterizzarci anche come operatore eccellente per quanto riguarda il proprio ruolo sociale, ed abbiamo deciso di adottare un sistema di gestione documentato, conforme alla norma SA 8000:2014, il tutto in un'ottica di miglioramento continuo e nella consapevolezza che il patrimonio umano sia il vero valore aggiunto dell'Azienda.

3. Dati societari

Denominazione	:	GEAP S.r.l.
Sede Legale	:	Via Cesare Pascarella, 31 – 00153 ROMA
Contatti	:	Tel. Fax - 06/5814296 E-Mail: geapsrl@yahoo.it Terreri Maurizio: 329/2735500 Palazzi Massimo: 329/2735399
Capitale Sociale	:	€ 10.329,00
Iscrizione Tribunale	:	Roma n° 7905
C.C.I.A.A.	:	Roma 298786/97 iscrizione REA 877050
Partita IVA/Codice Fiscale	:	05319451000
Certificazioni	:	Certificato di Registrazione del Sistema Qualità conforme ai requisiti ISO 9001:2008 n. IT01Q-611 Certificazione Sistema conforme ai requisiti ISO 14001:2015 n. DAS 37371553/16/E Certificato del Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro BS OHSAS 18001:2007 n. SMC n. CO 3692 Certificazione Network Lavoro Etico SA8000 - n. 698 rilasciata dal CISE

- Standard SA8000
- Allegato indicatori di Performance SA8000



Attestazioni	:	Attestazione SOA n. 21230/35/00 per la Qualificazione alla esecuzione di lavori pubblici
Amministratore Socio	:	Geom. Terreri Maurizio
Amministratore Socio	:	Dott. Palazzi Massimo
Direttore Tecnico	:	Geom. Terreri Maurizio
Responsabile Tecnico	:	Geom. Terreri Maurizio
Coordinatore per la Sicurezza	:	Geom. Terreri Maurizio
Pos. assicurative/previdenziali	:	INPS 7038521666/02 INAIL 10975991/50 CASSA EDILE DI ROMA: 23963

4. Oggetto Sociale

La GEAP S.r.l. può offrire servizi quali:

Ristrutturazione e manutenzione di edifici civili e industriali.

3. POLITICA RESPONSABILITA' SOCIALE

Il presente documento costituisce una dichiarazione pubblica circa l'impegno di GEAP S.r.l. sia in termini di soddisfazione della propria clientela che in materia di Responsabilità Sociale, ed è funzionale alla definizione di obiettivi e traguardi di miglioramento delle prestazioni dell'Azienda stessa.

La Direzione, pertanto, si prefigge le finalità sotto elencate condividendole con tutta l'organizzazione aziendale:

- Aumentare la soddisfazione dei propri lavoratori e diffondere la cultura della Responsabilità Sociale, oltre che internamente, anche lungo tutta la catena di fornitura e presso tutti gli stakeholders;
- Dimostrare la capacità dell'Azienda a fornire con regolarità servizi che ottemperino ai requisiti del Cliente ed a quelli cogenti applicabili, anticipando le esigenze dell'utenza al fine di realizzare un prodotto/servizio che superi le sue aspettative, e per offrire un valore aggiunto rispetto alla concorrenza;
- Garantire una maggiore soddisfazione del committente/cliente sia esso pubblico o privato;
- Ottenere un vantaggio in termini di competitività e valorizzazione dell'immagine della società;
- Realizzare migliori performance economico finanziarie;
- Assicurare il miglioramento continuo e misurabile delle prestazioni dell'Azienda, con particolare attenzione alle performance etiche e a quei processi influenzanti direttamente la Qualità del prodotto e del servizio;
- Supportare e motivare il Personale nella promozione dei principi etici e della Qualità del prodotto e del servizio, anche attraverso il recepimento di proposte migliorative interne ed esterne;
- Gestire la Qualità come parte critica della propria attività, considerandola elemento primario nella **valutazione delle prestazioni professionali**;
- Perseguire il rispetto da parte della concorrenza.



Per raggiungere tali obiettivi, la GEAP S.r.l. si impegna a:

- Garantire che tutte le attività dell'organizzazione vengano svolte nel rispetto dei requisiti delle norma SA 8000 e delle leggi nazionali e internazionali di riferimento;
- Assicurare che le opere commissionate siano realizzate in conformità alle richieste del committente, alle leggi cogenti e alle norme tecniche di settore;
- Considerare i dipendenti/collaboratori come una risorsa strategica, garantendo il rispetto dei loro diritti, promuovendone la responsabilizzazione, la partecipazione e lo sviluppo professionale e personale e comprendendone le esigenze e le aspettative;
- Definire in modo chiaro e documentato i ruoli, le responsabilità e le autorità del proprio personale;
- Considerare i propri fornitori come partner, sia operativamente che coinvolgendoli nel percorso etico intrapreso e, conseguentemente, porre sempre maggiore attenzione nella selezione e nel controllo degli stessi;
- Attivare un sistema di collaborazione, comunicazione e dialogo nei confronti di tutte le Parti Interessate, che consenta loro di constatare l'effettiva eticità e qualità dei prodotti e servizi offerti dalla GEAP S.r.l. e quali siano gli impegni presi nell'ambito del sistema integrato;
- Mantenere un costante controllo del livello qualitativo ed etico di prodotti / servizi e processi anche attraverso la rilevazione delle eventuali Non Conformità e l'applicazione di azioni correttive adeguate;
- Gestire eventuali reclami da parte di tutte le Parti Interessate;
- Ridurre il numero e/o l'incidenza dei costi imprevisti e non dovuti;
- Aggiornare continuamente la presente Politica;
- Rispettare tutti i requisiti previsti dalla norma SA 8000 ed in particolare:
 - Non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro minorile nel ciclo delle attività;
 - Non usufruire o favorire l'impiego del personale contro la propria volontà e ricorre ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni;
 - Garantire a tutti i dipendenti un luogo di lavoro sicuro e salubre, ed elaborare un'attenta valutazione e gestione dei rischi e un programma di formazione adeguato in conformità alla normativa vigente;
 - Rispettare il diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva, non ostacolando l'elezione di rappresentanti sindacali o l'iscrizione ai sindacati ai suoi dipendenti, non discriminando i rappresentanti sindacali e promuovendo la contrattazione collettiva;
 - Non far superare le ore settimanali previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le imprese edili, garantendo almeno un giorno libero alla settimana;



- Vietare qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata su razza, sesso, orientamento sessuale, età, religione, opinione politica, nazionalità o classe sociale;
- Non utilizzare o favorire punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e violenza verbale;
- Garantire che lo stipendio non sia minore ai minimi salariali stabiliti dal CCNL.

La GEAP S.r.l. ritiene di estrema importanza il coinvolgimento attivo anche dei Clienti, dei Fornitori, Subappaltatori e di tutte le altre Parti Interessate nella formulazione di proposte ed idee di miglioramento. Questo verrà reso possibile attraverso il sito internet aziendale di prossima realizzazione che diventerà strumento di comunicazione, informazione e divulgazione della Politica e dei principi etici aziendali e di segnalazione di eventuali non conformità ai requisiti delle Norme di riferimento. Inoltre, ogni anno, GEAP S.r.l. renderà noto lo stato delle proprie prestazioni etiche attraverso la pubblicazione sul sito internet del Riesame della Direzione, comprensivo dei risultati raggiunti e del Piano di miglioramento.

La presente Politica viene diffusa a tutte le Parti Interessate e riesaminata in sede di Riesame annuale del Sistema integrato per verificarne l'adeguatezza e l'aggiornamento.

La presente Politica per la Responsabilità Sociale sarà allegata alle buste paga dei lavoratori della GEAP S.r.l. del mese di novembre 2017. La Politica è stata formalizzata in Allegato al MGE (All. 03 alla sez. 1) e ne fa parte integrante. La Politica è stata preventivamente affissa negli spazi comuni affinché sia visibile a tutti e consegnata ad ogni dipendente in modo formale.

4. IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE

Tra i valori fondanti della GEAP S.r.l. vi è la credibilità e la trasparenza nei confronti di tutte le parti interessate rappresentate da:

STAKEHOLDER INTERNI

- Lavoratori
- Collaboratori professionisti

STAKEHOLDER ESTERNI

- Fornitori e sub-fornitori
- Clienti
- Enti pubblici
- Organismi di Certificazione
- Banche
- Organi di Controllo
- Camera di Commercio
- Associazioni di Categoria

- *Standard SA8000*
- *Allegato indicatori di Performance SA8000*



- Sindacati

In relazione a questi la GEAP S.r.l. si impegna a stabilire rapporti di correttezza e la trasparenza attraverso la divulgazione e la comunicazione di qualsiasi informazione riguardante il rispetto dei principi di Responsabilità Sociale e le performance aziendali relativamente al proprio impegno etico.

L'obiettivo finale è quello di rendere consapevoli tutti gli stakeholder di interagire con una impresa la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e continuamente evidente anche attraverso la divulgazione del presente Riesame SA 8000.

5. STATO DEL SISTEMA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

La GEAP S.r.l. ha realizzato un sistema di Responsabilità Sociale gestito da un sistema documentale complesso e da una serie di procedure che descrivono i vari processi aziendali, le responsabilità ad essi connesse, i criteri utilizzati per assicurare la rispondenza alle norme di riferimento.

L'azienda ha nominato il Rappresentante della Direzione per la responsabilità sociale Deborah Serafini, con il compito di sorvegliare l'andamento del sistema. Il Rappresentante dei lavoratori Barbara Serafini, con il compito di fare da tramite fra i lavoratori e la direzione aziendale, è stato eletto dai lavoratori nel corso della riunione del 20/02/2017 in qualità di RLS. La stessa Barbara Serafini è stata nominata dai lavoratori Rappresentante dei Lavoratori per la SA8001:2014 all'unanimità, con assemblea del 28/06/2017.

Il riesame del Sistema è effettuato almeno una volta all'anno dalla Direzione sulla base di rendicontazioni periodiche presentate dai Rappresentanti della Direzione (indagini di soddisfazione del cliente, rendicontazioni interne sul servizio erogato e sui processi, verbali di verifiche ispettive interne e presso i fornitori, andamento dei parametri di controllo).

Il riesame comprende la conferma o la revisione documentata di:

- Manuali del Sistema di Gestione per la Qualità, l'Ambiente, Sicurezza e la Responsabilità Sociale;
- Piano annuale di miglioramento
- Piano degli Audit Interni
- Piano della formazione
- Bilancio SA8000

Obiettivi del riesame dei sistemi sono quello della verifica dell'adeguatezza, del buon mantenimento dei sistemi, della corretta applicazione delle norme di riferimento, individuazione delle opportunità di miglioramento.

- *Standard SA8000*
- *Allegato indicatori di Performance SA8000*



6. COMUNICAZIONE

Per la GEAP S.r.l. la Comunicazione rivolta a tutti gli interlocutori interni ed esterni riveste un'importanza rilevante, ritenendo importante dar dimostrazione trasparente a tutti gli stakeholders delle intenzioni e degli impegni dell'Azienda in termini di responsabilità e di conseguenza aggiornare gli stessi sui risultati raggiunti nel corso degli anni.

La GEAP S.r.l. ha definito un piano di coinvolgimento attraverso le seguenti azioni:

- formazione del personale sui temi della responsabilità sociale effettuata a tutto il personale e inserito nel piano formativo per i neo assunti;
- distribuzione materiale informativo a tutto il personale;
- azione di informazione a tutto il personale riguardo al contratto di lavoro (affissione in bacheca dell'estratto del CCNL riguardante le procedure disciplinari e messa a disposizione di una copia presso l'Ufficio del personale) e busta paga.
- diffusione della politica aziendale sui temi della responsabilità sociale
- procedure sulla gestione dei reclami con la certezza dell'assenza di ritorsioni in caso di reclami verso l'organizzazione.

I fornitori ed i maggiori clienti sono stati informati nelle scorse settimane dell'intenzione della GEAP S.r.l. di certificare il proprio Sistema della Responsabilità Sociale e inviato ai fornitori e sub-fornitori un documento per la sensibilizzazione sui principi della Responsabilità Sociale

L'informativa contiene l'impegno, da parte del fornitore, a:

- rispettare i requisiti della Norma SA 8000,
- partecipare alle attività di monitoraggio e verifica, qualora GEAP S.r.l. lo richiedesse,
- porre rimedio ad ogni problema di Responsabilità Sociale emerso a seguito di tale attività di monitoraggio e verifica,
- informare relativamente a qualsiasi rapporto di affari con altri fornitori e sub-fornitori.

In ogni caso, si cercherà di stabilire un rapporto di collaborazione e di coinvolgimento con il fornitore, sia spiegando la differenza sulle modalità di valutazione del fornitore rispetto alle altre certificazioni, sia spiegando il campo di applicazione della norma SA8000 ed il suo significato e sia offrendo collaborazione su aspetti legati soprattutto al sistema di sicurezza del fornitore stesso.

I Clienti hanno ricevuto invece un'informativa sull'impegno della GEAP S.r.l. in termini di responsabilità sociale; nella stessa viene comunicato che la Politica dell'Azienda, la possibilità di effettuare segnalazioni di



NC su uno o più principi SA 8000 e ulteriori informazioni saranno disponibili sul sito internet (al momento in costruzione) disponibile tra poche settimane.

Nella tabella sottostante si riassumono i canali di distribuzioni delle informazioni e comunicazioni della GEAP S.r.l.:

STAKEHOLDER INTERNI Canali di comunicazione:

- Consegna a mano
- Buste paga
- Riunioni
- Informazione/formazione
- Posta elettronica
- Sito internet
- Affissione in bacheca
- Bilancio sociale

STAKEHOLDER ESTERNI Canali di comunicazione:

- Sito internet
- Bilancio
- Pubblicità
- Materiale supporto
- Comunicazioni Scritte
- Posta elettronica

Il presente Bilancio SA 8000 sarà comunicato agli Stakeholder con le seguenti modalità:

- Ai lavoratori: il documento in versione integrale sarà a disposizione in copia presso la Sede Legale e viene data comunicazione ai lavoratori della possibilità di visionarlo;
- Agli altri stakeholders: il documento potrà essere visionato sul Sito internet aziendale; inoltre si valuterà l'opportunità di creare una nota informativa da allegare alle fatture, agli ordini, e a ogni altra comunicazione inviata, in cui si informa della possibilità di richiedere direttamente alla GEAP S.r.l. copia del Bilancio.

È possibile visionare il Bilancio Sociale anche sul sito dell'OdC C.I.S.E. all'indirizzo <https://www.ciseonweb.it/index.htm>.

- *Standard SA8000*
- *Allegato indicatori di Performance SA8000*



punto norma	azione	responsabilità	tempi previsti	indicatore	obiettivo anno 2018
9 Comunicazione	Publicare sul sito qualsiasi informazione sul SGE di GEAP	Rapp. SA 8000 per la Direzione	Continuo	Disponibilità del riferimento della certificazione etica sul web site	
	Partecipazione ad incontri e/o seminari sulla Responsabilità Sociale	Rappr. Lavoratori SA 8000	Dicembre 2018	Numero incontri/ convegni sulla SA 8000 a cui hanno partecipato i Rapp. SA8000	1
	Rendere pubblico il Bilancio SA 8000	Rapp. SA 8000 per la Direzione	Dicembre 2018	Inserimento del bilancio sociale sul web site	Inserimento su web site entro fine 2018
	Mettere il Bilancio a disposizione dei lavoratori	Rapp. SA 8000 per la Direzione	In continuo	Accertamento della disponibilità del bilancio sociale in occasione delle verifiche ispettive interne	

- Standard SA8000
- Allegato indicatori di Performance SA8000



7. I REQUISITI DELLA NORMA

Il presente è il secondo Bilancio SA 8000, e tiene conto dello stato della GEAP S.r.l. relativamente ai requisiti della norma sul periodo di prima applicazione della norma SA8000.

La valorizzazione delle risorse umane

La Politica della GEAP S.r.l. nei confronti del personale è improntata alla valorizzazione delle diverse esperienze professionali e umane provenienti dall'interno e dall'esterno e offrono a tutti le medesime opportunità, senza alcuna discriminazione, fin dal momento della selezione.

Selezione

L'attività di selezione è orientata all'individuazione dei profili migliori per le singole posizioni, attraverso un processo focalizzato non solo sulle competenze tecniche ma anche sulle attitudini, le capacità e le inclinazioni personali dei candidati, con una particolare attenzione al contributo che i giovani possono portare all'organizzazione e alla cultura aziendale.

Le assunzioni avvengono sempre con regolare contratto di lavoro, nel pieno rispetto della legge e del CCNL. Al momento il personale GEAP S.r.l. è composto da:

- 2 lavoratrici con compiti amministrativi
- 7 lavoratori con compiti operativi

tutto il personale è assunto con contratto a tempo indeterminato.

Ad oggi nessun lavoratore interinale è presente in Azienda.

Formazione

La formazione è una componente essenziale del percorso di valorizzazione delle risorse umane.

Nella gestione e nello sviluppo delle risorse umane garantiamo pari dignità e pari opportunità professionali a tutti i collaboratori, senza alcuna distinzione di sesso, razza, fede od orientamento.

Lo sviluppo professionale e l'avanzamento di carriera sono stabiliti sulla base di criteri meritocratici e dipendono esclusivamente dalle competenze acquisite e dal potenziale di crescita di ognuno.

Nel corso dei mesi scorsi la GEAP S.r.l. non ha investito risorse in formazione; sono altresì pianificate attività formative con corsi riguardanti soprattutto la sicurezza aziendale (primo soccorso, in particolare, corsi per lavori in quota)

7.1 Lavoro infantile/composizione organico della Società

Per lavoro infantile si intende persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali sull'età minima stabiliscano un'età minima più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più elevata. Le attività legate alla GEAP SRL escludono utilizzo di lavoro infantile.

- *Standard SA8000*
- *Allegato indicatori di Performance SA8000*



La GEAP S.r.l. esclude l'utilizzo di lavoro infantile e di quello minorile, ne ricorre o dà sostegno all'utilizzo del lavoro infantile.

La GEAP S.r.l. si accerta, all'atto dell'assunzione, che il personale risponda a questo requisito chiedendo un documento di identità di cui tratterrà una copia. La Geap non ricorre né dà sostegno all'utilizzo del lavoro infantile, come sopra definito.

L'età media del personale assunto presso la GEAP SRL risulta essere pari a circa 45 anni

Programma di recupero per i lavoratori minorenni

L'azienda, qualora si presentasse un minore ai colloqui di selezione o dovesse venire a conoscenza di una situazione di necessità per un bambino di dover lavorare, anche presso i propri fornitori, adotterà il seguente programma di rimedio per i minori che consiste nelle seguenti azioni:

- raccogliere informazioni sulle motivazioni che spingono il minore a cercare un lavoro (povertà, mancanza di mezzi di sostentamento della famiglia, ecc.) e sulla composizione familiare per verificare se è possibile offrire un lavoro ad un altro membro della famiglia;
- garantire l'istruzione e una forma di sostentamento al minore. Le azioni da intraprendere saranno nell'ordine:
 - 1) collaborare con le amministrazioni e gli enti locali per individuare soluzioni alla situazione di disagio del bambino
 - 2) collaborare con le organizzazioni sul territorio per risolvere eventuali situazioni di mancanza di sostentamento del bambino
 - 3) ricercare mediante le associazioni di categoria, le conoscenze personali, i clienti ed i fornitori una soluzione lavorativa per i parenti del bambino che con il loro impiego possano sostenere l'eventuale fabbisogno economico
 - 4) assumere direttamente altri familiari del minore al fine di assicurare sostentamento finanziario alla famiglia;
 - 5) fornire al minore – se adolescente fra i 16 e i 18 anni - un lavoro leggero e sicuro (nel rispetto delle prescrizioni di legge per ciò che concerne l'uso delle attrezzature e i rischi a cui non può essere esposto) per poche ore la giorno in orari e modalità tali da consentire all'adolescente di poter continuare il proprio percorso scolastico (verificando che la somma di ore di lavoro, studio e viaggio siano minore di 10 al giorno, assegnando turni lavorativi in giorni / orari in cui non è prevista la frequenza a scuola);
 - 6) assicurare l'istruzione al minore tramite pagamento delle tasse scolastiche, libri, trasporto per la scuola.

Non ci sono ad oggi collaboratori al di sotto dei 18 anni.



Nel corso degli ultimi mesi si è assistito ad una contrazione del numero del personale impiegato dovuto alla chiusura di alcuni cantieri di lavoro, cosa abbastanza normale nel settore edile.

All'interno della GEAP S.r.l. non è presente alcun lavoratore disabile e la società non rientra negli obblighi di cui alla legge 68/89.

punto norma	Azione	responsabilità	tempi previsti	indicatore	obiettivo anno 2018
.Lavoro infantile	Continuare a sostenere iniziative rivolte alla tutela dei minori	Rapp. SA 8000 per la Direzione	Continuo	Eventuale stanziamento di Fondi riservati a tali iniziative	Non si ha obiettivo in tal senso in quanto ritenuto non significativo
	Diffondere la propria procedura di recupero dei lavoratori minorenni	Rapp. SA 8000 per la Direzione	Continuo	N° segnalazioni / anno	Nessuna NC o segnalazione proveniente dal mercato in riferimento a comportamento scorretti dei fornitori
	Campagna di informazione presso i fornitori contro lo sfruttamento del lavoro minorile	Rapp. SA 8000 per la Direzione	Continuo	N° NC emerse sui fornitori	0

7.2 Lavoro forzato o obbligato

Il lavoro prestato in azienda è assolutamente volontario, nessuno è vittima di pressioni o minacce che lo costringono a prestare la propria attività in azienda, in quanto è proibito impiegare personale contro la propria volontà e ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni, incluso il personale detenuto nelle prigioni.

La GEAP S.r.l. non ricorre né da sostegno all'utilizzo di lavoro forzato o obbligato incluso il lavoro nelle prigioni né richiede al momento dell'assunzione alcuna somma in denaro e non trattiene documenti di identità originali.

Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato in Azienda è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività per l'Azienda. Non sono effettuate trattenute arbitrarie sugli stipendi dei dipendenti se non nei casi previsti per



legge o a fronte di causali volontarie comunicate dal lavoratore (per es. trattenute sindacali, fondi pensionistici ecc).

Né GEAP SRL né alcun altro ente che fornisca manodopera a Geap Srl trattiene una qualsiasi parte di salario, indennità retributive, proprietà o documenti del personale, al fine di obbligarlo a continuare a lavorare per Geap Srl stessa. L'amministrazione richiede al lavoratore la documentazione necessaria ai fini degli adempimenti ordinari quali per es. documento di identità (e ne trattiene copia), CF, stato di famiglia, eventuale permesso di soggiorno, coordinate bancarie, modulo per deduzioni di imposta, modulo per scelta destinazione TFR.

La Geap assicura che non ci saranno commissioni o costi relativi all'assunzione a carico totale o parziale dei lavoratori. Il personale ha il diritto di lasciare il luogo di lavoro al termina della giornata lavorativa standard, ed è libero di porre fine al rapporto di lavoro, dandone ragionevole preavviso al datore di lavoro, come da CCNL applicato.

Ne Geap srl né alcun altro ente che fornisca manodopera a Geap ricorre o da sostegno alla tratta degli essere umani.

La Società non adotta nessun sistema coercitivo per far eseguire lavori/operatività/mansioni ai propri dipendenti, rispetta sia quanto definito nel CCNL italiano, definisce per ogni dipendente ruolo e mansione, nonché orari di lavoro; informa il dipendente in merito al rapporto di lavoro, contratto e termini relativi.

DEPOSITI:

I lavoratori della GEAP S.r.l. non lasciano in deposito all'azienda né importi in denaro né documenti personali in originale.

DOCUMENTI CONSEGNATI AI DIPENDENTI:

Il personale della GEAP S.r.l., al momento della assunzione viene informato sui propri diritti e doveri in quanto lavoratore e allo stesso viene consegnato:

- Copia della Politica Qualità-SA 8000
- una copia della lettera di assunzione con la chiara indicazione di tutti gli aspetti normativi ed economici del contratto di lavoro
- un'informativa sulla privacy ai sensi dell'art. 10 del dlgs. 196/2003 e copia dell'art. 13 della legge (tale documento verrà a breve integrato con i riferimenti relativi alla nuova regolamentazione europea in materia di privacy)

I documenti firmati per ricevuta consegna sono conservati presso l'Ufficio Personale;

Al neoassunto viene inoltre comunicato che presso la propria sede di lavoro è disponibile una copia aggiornata del CCNL di riferimento e dei successivi aggiornamenti delle tabelle salariali.

- *Standard SA8000*
- *Allegato indicatori di Performance SA8000*



punto norma	azione	responsabilità	tempi previsti	indicatore	obiettivo anno 2018
2.Lavoro obbligato	Informazione a tutti i dipendenti sul contratto di lavoro (modalità di assunzione e modalità di recesso dal rapporto di lavoro)	Rapp. Lavoratori SA 8000 e RSE	In continuo	Ancorché il contratto sia disponibile in ufficio a disposizione del personale, si pianifica una sessione annuale di informazione al personale riguardo i contenuti del contratto CCNL industria edile minore	Sessione informativa annuale con le maestranze in merito al contenuto del CNL
	Nota : Il Consulente del lavoro di rende disponibile alle richieste di delucidazioni per spiegazioni su bista paga, trattamento fine rapporto				
	Effettuare una indagine sul "clima interno": analizzare i dati dell'indagine e Analisi dei risultati	Rapp. SA 8000 per la Direzione	In continuo	La struttura ha definito la modalità di rilevazione del clima interni tramite segnalazioni del personale (bacheca interna)	> 90 % del personale soddisfatto

7.3 Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro

La GEAP SRL mette a disposizione un posto di lavoro sicuro e salubre, con particolare riferimento ad una attenta valutazione e gestione dei rischi e ad un programma di formazione adeguato. Il RSPP di GEAP SRL ha il compito di supervisionare le prescrizioni previste dalla valutazione dei rischi, in collaborazione con il medico del lavoro e il SPP

GEAP SRL garantisce un ambiente di lavoro sicuro e salubre e adotta misure efficaci per prevenire potenziali incidenti, infortuni o malattie che possano verificarsi in conseguenza di, in relazione a, oppure durante lo svolgimento del lavoro. Riduce o elimina, per quanto ragionevolmente possibile, le cause di tutti i rischi presenti nell'ambiente di lavoro, tenendo presenti lo stato delle conoscenze prevalenti del settore ed ogni specifico rischio. GEAP SRL pone la salute e la sicurezza dei suoi lavoratori tra i suoi obiettivi primari; tale attenzione è comprovata dall'impegno dell'Azienda di porre in essere tutto quanto è previsto in tale materia dal T.U.81/08 e smi.

GEAP SRL valuta tutti i rischi del luogo di lavoro per le lavoratrici puerpere, in gravidanza e in allattamento, compresi quelli legati alla loro mansione lavorativa, al fine di garantire che siano prese tutte le misure



ragionevoli per eliminare o ridurre qualsiasi rischio per la loro salute e sicurezza. Sono state ovviamente adottate tutte le misure relative alla salute e sicurezza dei lavoratori in conformità al T.U. 81/2008, e poste le basi per un suo effettivo controllo gestionale. La Società ha inoltre ottenuto la certificazione BS OHSAS 18001:2007 per la salute e la sicurezza sul lavoro.

Laddove GEAP SRL non sia in grado di ridurre o eliminare efficacemente le cause di ogni rischio nel luogo di lavoro, fornisce al personale, a seconda delle necessità, appropriati dispositivi di protezione individuale a proprie spese.

Nel caso di infortunio sul lavoro, GEAP SRL fornisce il primo soccorso e assiste il lavoratore affinché riceva le conseguenti cure mediche. Oltre alle visite mediche effettuate all'inizio del rapporto di lavoro, vengono effettuate le visite periodiche di sorveglianza sanitaria da parte del Medico competente. Il Servizio si coordina con il Dott. Cristiano De Arcangelis, con il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (Barbara Serafini) e con le altre funzioni aziendali interessate.

La GEAP SRL ha nominato un rappresentante del senior management RSPP, responsabile di assicurare un ambiente di lavoro sicuro e salubre per tutto il personale e di applicare i requisiti di salute e sicurezza previsti nel presente Standard. Attualmente la gestione della Sicurezza ed il ruolo di RSPP è affidato a Maurizio Terreri.

La formazione riguardante la salute e sicurezza viene normalmente svolta, sia in fase di assunzione che per eventuali aggiornamenti.

La Geap srl ha stabilito nel proprio DVR procedure per individuare, prevenire, ridurre, eliminare o in ultima analisi fronteggiare i potenziali rischi per la salute e la sicurezza del personale.

Geap srl conserva registrazioni scritte di tutti gli incidenti che si verificano nei luoghi di lavoro, come da Libro infortuni custodito presso la sede aziendale.

La Geap srl garantisce a tutto il personale che il luogo dove svolgono la propria mansione rispecchi le condizioni igienico sanitarie delle leggi vigenti in materia (libero accesso a bagni puliti, acqua potabile ecc.)

Tutto il personale ha il diritto di allontanarsi dal lavoro in caso di imminente e grave pericolo, senza chiedere il permesso alla Geap srl.

ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

- Emissione del Documento di Valutazione dei Rischi aggiornato al 03/03/17.
- Sorveglianza sanitaria del personale esposto a rischi specifici, come previsto dalla normativa e dal protocollo sanitario aziendale.
- Formazione ed informazione dei lavoratori in tema di sicurezza.

INFORTUNI



Per quanto riguarda l'analisi degli infortuni, l'azienda registra e tiene monitorati tutti gli infortuni e le malattie professionali dei propri lavoratori.

Nessun dipendente della GEAP S.r.l. ha mai accusato alcuna malattia conseguente alle mansioni lavorative comunemente svolte. Gli infortuni registrati sono stati soltanto 7 in 20 anni di attività e sono da considerarsi modesti per quel che concerne le conseguenze fisiche riportate del dipendente interessato.

Alla totalità dei lavoratori sono stati messi a disposizione i necessari dispositivi di protezione individuale.

MALATTIE

La Geap srl per la retribuzione delle malattie, attua quanto previsto dalla legislazione vigente.

punto norma	azione	responsabilità	tempi previsti	indicatore	obiettivo anno 2018
3. Salute e sicurezza	Sensibilizzazione formazione al personale sulle procedure di sicurezza	RSPP e RGE	Formazione In continuo	Numero infortuni	0
				Ore perse per infortuni	0

7.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Qualora vi sia la possibilità, la GEAP S.r.l. non ostacolerà l'elezione di rappresentanti sindacali e non ostacola l'iscrizione ai sindacati ai suoi dipendenti.

Gli eventuali rappresentanti sindacali non saranno discriminati.

L'Azienda rispetta il diritto di tutto il personale di aderire liberamente ai sindacati ed il diritto alla contrattazione collettiva.

Tutto il personale ha il diritto di formare, partecipare a, ed organizzare, sindacati di propria scelta, e di contrattare collettivamente con GEAP SRL.

La Geap srl rispetta questo diritto, e informa efficacemente il personale del fatto che esso può liberamente aderire a qualsiasi organizzazione dei lavoratori di propria scelta, senza che questo comporti alcuna conseguenza negativa o provochi ritorsioni da parte di Geap Srl.

La Geap non interferisce in alcun modo nella formazione, nel funzionamento o nella gestione delle suddette organizzazioni dei lavoratori o nel processo di contrattazione collettiva, permette ai lavoratori di eleggere liberamente propri rappresentanti.

La GEAP S.r.l. non è a conoscenza di lavoratori che hanno deciso di avvalersi del diritto di iscriversi ad un'associazione sindacale. Comunque tra i lavoratori della Geap non sono presenti rappresentanti sindacali.

Ore per sciopero

Non sono state effettuate nel corso degli anni precedenti giornate/ore di sciopero.

Contenziosi:

Ad oggi la GEAP S.r.l. non ha alcun contenzioso con i propri dipendenti.

punto norma	azione	responsabilità	tempi previsti	indicatore	obiettivo anno 2018
	Garantire il rispetto della legislazione in materia	Direzione	Continuo	Giorni di sciopero	0
				Contenziosi	0
4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	Organizzare incontri annuali fra il personale (alla presenza del Rappresentante SA8000 dei lavoratori) per valutare l'andamento del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale ed eventuali problematiche emerse	Rappresentate SA 8000 dei lavoratori	Continuo	N° incontri svolti	1

7.5 Discriminazione

Durante l'intera vita lavorativa (dall'assunzione alla fine del rapporto), tutti i lavoratori dell'azienda dispongono di pari diritti e non sono ammesse discriminazioni di razza, ceto, origine nazionale, religione, sesso e orientamento sessuale, affiliazione politica.

Eventuali casi di mancato rispetto di questi principi devono essere comunicati al Rappresentante dei lavoratori per la SA8000 al fine di avviare, se il caso, i provvedimenti secondo quanto definito dal CCNL ed i relativi provvedimenti disciplinari.

La Geap srl non ricorre o dà sostegno ad alcuna forma di discriminazione nei confronti dei propri lavoratori, garantisce le pari opportunità a tutti i dipendenti e non attua né permette interferenze nella loro vita privata o religiosa, nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, né favorisce comunque alcun tipo di discriminazione in base a razza, ceto, casta, origine nazionale, territoriale o sociale, stato civile, nascita, religione, disabilità, genere, responsabilità familiari, opinioni politiche, appartenenza sindacale, età o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.



La Geap srl non interferisce con l'esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare esigenze, connessi a razza, origine nazionale o sociale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale, opinioni politiche o a qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

Per la tipologia delle lavorazioni svolte, il personale operativo sui cantieri di lavoro è esclusivamente maschile, mentre all'attualità il personale amministrativo è equamente ripartito tra i due sessi.

La presenza femminile seppur in minoranza, in azienda, non è limitata in alcun modo da Geap Srl.

La Geap srl non permette alcun comportamento che sia minaccioso, offensivo tra lavoratori e tra lavoratori e Azienda, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, nei luoghi di lavoro.

La Geap non sottopone in alcun caso il personale femminile a test di gravidanza o di verginità.

Attualmente sono presenti lavoratori/lavoratrici di nazionalità straniera: nello specifico 8 operai e 2 impiegate.

Non sono presenti categorie protetti o lavoratori disabili.

E' vietata qualsiasi scorrettezza che pregiudichi il diritto alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta. Il diritto di pari opportunità deve essere rispettato anche in fase di assunzione o dimissione e in caso di promozione e formazione.

E' vietata qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata sulla razza, sesso, l'età, la religione, l'opinione politica, la nazionalità o la classe sociale.

punto norma	azione	Responsabilità	tempi previsti	indicatore	obiettivo anno 2018
	Monitorare la soddisfazione del personale in termini di discriminazioni	RSE e Rapp. Lavoratori SA 8000	Monitoraggio annuale (Dicembre)	Segnalazioni da parte dei lavoratori per discriminazioni	0

7.6 Pratiche disciplinari

Nella Geap Srl non risultano pratiche disciplinari emesse nel corso degli anni e notificate al personale.

Geap srl tratta tutto il personale con dignità e rispetto.

Non utilizza o tollera l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale. Non sono permessi trattamenti duri o inumani.

La Geap Srl non applica in alcun modo e caso pratiche coercitive sia fisiche che mentali sui propri dipendenti. La Geap Srl non attua la politica di riduzione del salario come attuazione di provvedimenti disciplinari per la risoluzione di un'eventuale contenzioso.



Per quanto riguarda le eventuali infrazioni nelle quali un collaboratore può incorrere e le relative sanzioni, Geap si basa sulla gestione delle stesse sulla vigente legislazione.

punto norma	azione	responsabilità	tempi previsti	indicatore	obiettivo anno 2018	
6. Pratiche disciplinari	Garantire il rispetto della legislazione in materia	Direzione	Continuo	N° contestazioni da parte del personale	0	
	Informare i dipendenti circa quanto previsto sul CCNL relativamente alle procedure disciplinari	Rapp. Della Direzione per la SA 8000	Dicembre			
	Limitare il numero delle pratiche disciplinari				N° pratiche applicate	0
					Tipologia sanzioni	Solo richiami verbali

7.7 Orario di lavoro

La GEAP S.r.l. si uniforma all'orario di lavoro prescritto dalla legislazione vigente dal contratto collettivo nazionale.

Il turno di lavoro è unico e l'orario standard è il seguente:

8:00 - 13:00 e 14:00 - 17:00 per gli impiegati

7:30 - 12:30 e 13:00 - 16:00 per gli operai.

L'orario settimanale ordinario di lavoro è stabilito in 40 ore.

L'orario normale di lavoro nel corso della settimana lavorativa è distribuito in modo da concedere in ogni caso 2 giornate di riposo (il sabato e la domenica).

All'attualità la GEAP S.r.l. non è impegnata in commesse che richiedano la necessità di programmare lavorazioni in orari notturni. Qualora ciò dovesse accadere, verrebbe ad ogni modo garantito il riposo diurno per le 12 ore successive e comunque nel pieno rispetto di quanto indicato nel CCNL di riferimento. In queste occasioni, i lavoratori percepirebbero, in ossequio al CCNL degli edili un'indennità per la fascia notturna lavorata.

La GEAP S.r.l. garantisce che al massimo, e in condizioni particolari, vengano svolte non più di 8 ore lavorative giornaliere, ferme restando le ipotesi – del tutto eccezionali – che impongono la garanzia della continuità nell'erogazione del servizio.

Il lavoro straordinario quando viene richiesto, effettuato e remunerato in conformità alla legislazione vigente, e al CCNL ed è retribuito con supplemento rispetto al normale stipendio.



Il lavoro straordinario ha carattere saltuario o eccezionale, e non può superare il limite massimo complessivo di 250 ore annue.

Nessun lavoratore ha superato nel triennio precedente il limite delle 250 ore; inoltre è da notare come nel corso dei tre anni, nonostante l'aumento del personale, le ore di straordinario effettuate sono diminuite.

La Geap Srl non applica trattenute sul salario per motivi disciplinari. Le eccezioni a questa regola si applicano unicamente ove tali trattenute siano previste dalle norme e dal Contratto collettivo nazionale.

Geap Srl garantisce che la composizione dei salari e delle indennità dei lavoratori siano dettagliate chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga.

punto norma	azione	responsabilità	tempi previsti	indicatore	obiettivo anno 2018
7. Orario di lavoro	Ridurre al minimo indispensabile le ore di straordinario	Direzione	Continuo	Ore straordinario	< 200
	Monitoraggio dei dati sulle ore di straordinario svolte suddiviso per tipologia e settore	Gestione del personale	continuo	-	-

7.8 Retribuzione

I criteri di base per la retribuzione, l'inquadramento nella categoria e nel profilo professionale sono stabiliti dal CCNL di riferimento.

La retribuzione del personale è quindi in grado di garantire al lavoratore la soddisfazione delle necessità fondamentali.

Le condizioni contrattuali sono rese note a tutti i dipendenti e una copia del CCNL e dei minimi tabellari applicati sono conservati presso l'Ufficio Amministrativo e sono a disposizione del personale.

Le buste paga attestano che i salari corrispondono agli standard retributivi legali, ed i bonifici o copie dei mandati di pagamento dimostrano che i lavoratori sono pagati regolarmente.

La Geap Srl attua come minima retribuzione, per ogni mansione svolta, quella indicata nel CCNL adottato.

I versamenti degli stipendi vengono tramite bonifico bancario possibilmente con valuta il 15 del mese successivo, in relazione anche alle disposizioni del sistema bancario.

Vengono garantiti passaggi di livello e elargiti i conseguenti aumenti di stipendio per come previsto dal CCNL.



All'attualità la GEAP S.r.l. non eroga liberalità o premi di produzione ai propri dipendenti. Qualora nel futuro la Direzione dovesse procedere in tal senso, la GEAP S.r.l. applicherebbe quanto previsto dal CCNL di riferimento e si impegna a distribuire premi "ad personam" in base a criteri oggettivi che si basino su risultati raggiunti, la produttività, l'impegno e l'anzianità.

punto norma	azione	responsabilità	tempi previsti	indicatore	obiettivo anno 2018
8. Retribuzione	Divulgare al personale i criteri per l'attribuzione dei premi di produttività	Direzione	Dicembre	Premi produttività elargiti (euro) divisi per tipologia contrattuale	Da definire
	Monitorare gli eventuali errori in busta paga	Amministrazione	mensilmente	N° segnalazioni da parte dei lavoratori riguardanti errori in busta paga	0

7.9 Sistema di gestione SA 8000

La GEAP S.r.l. si assicura che la politica, il funzionamento e i risultati in relazione alla responsabilità sociale siano conosciuti dal personale e dalle parti sociali interessate tramite la pubblicazione di tali informazioni sul sito internet aziendali di prossima realizzazione e/o tramite l'invio di apposita documentazione agli interessati.

Gestione dei rapporti con i fornitori

La nostra condotta nei rapporti con i fornitori è improntata a principi di trasparenza, eguaglianza, lealtà e concorrenza. Per tutte le prestazioni la selezione dei fornitori si baserà oltre che sulla verifica del possesso di requisiti e risorse adeguati, in relazione alle condizioni contrattuali, anche sull'integrità morale e sul rispetto di determinati standard sociali del fornitore.

Il nostro obiettivo nella gestione degli acquisti è costruire rapporti basati sulla soddisfazione reciproca, sulla base di procedure trasparenti di assegnazione delle forniture e del rispetto di tutte le condizioni contrattuali concordate, inclusi i termini di pagamento.

A tutti i nostri fornitori, grandi o piccoli che siano, chiediamo un impegno scritto in merito al rispetto dei principi etici richiesti dalla Norma di riferimento.

L'azione della GEAP S.r.l. nei confronti dei fornitori si esplica attraverso:

Social Accountability 8000 – SA8000:2014 Giugno 2014

Standard internazionale elaborato da Social Accountability International – SAI E-mail: info@sa-intl.org

OdC: C.I.S.E. – E-mail info@lavoroetico.org

Documenti normativi presi a riferimento per la certificazione SA8000:

- Standard SA8000
- Allegato indicatori di Performance SA8000



- il coinvolgimento di un numero sempre maggiore di fornitori al rispetto della norma SA8000 e la loro sensibilizzazione sui temi della responsabilità sociale onde estendere l'applicazione di questi principi all'intera catena di fornitura.
- Un sistema di qualifica e valutazione dei fornitori per mezzo di una dichiarazione formale di adesione, da parte degli stessi fornitori, ai principi della responsabilità sociale.

Le principali categorie merceologiche dei fornitori GEAP S.r.l. (tutti localizzati sul territorio) sono:

- Commercio ingrosso e dettaglio di materiali edili
- Attrezzature, macchinari
- Fornitori di servizi professionali

All'attualità, una prima analisi dello stato dei fornitori non ha evidenziato criticità di sorta. I nostri fornitori sono stati qualificati da molti anni e abbiamo rapporti diretti con gli stessi. La dichiarazione di adesione ai principi delineati dalla SA8000 è stata spedita ai maggiori fornitori. Si procederà nel corso del tempo ad effettuare una approfondita analisi dei rischi sociali dei fornitori, in accordo alla nostra procedura PGE 09. Potrebbe essere anche valutata l'opportunità di effettuare verifiche presso alcuni fornitori per valutare l'osservanza delle principali prescrizioni della SA8000.

- *Standard SA8000*
- *Allegato indicatori di Performance SA8000*



punto norma	azione	responsabilità	tempi previsti	indicatore	obiettivo anno 2018
9. Sistema di gestione e controllo fornitori	Includere tra le condizioni Contrattuali il pieno rispetto da parte del fornitore dei contratti collettivi di lavoro e dei requisiti SA 8000	Acquisti	Dicembre	Inserire una specifica clausola contrattuale riepilogativa dei principi etici e del rispetto del codice etico della GEAP nelle condizioni generali	
	Sensibilizzare i fornitori ai principi SA 8000	RSE e rapp. Direzione SA 8000	Continuo		
	Elaborare azioni correttive in seguito alle segnalazioni pervenute dagli stakeholders	Direzione/ Rapp. SA 8000 Direzione	Continuo	Fornitura di risposta entro 10 gg in caso di segnalazione proveniente dalla parte interessata	
	Sollecitare i fornitori all'invio dell'adesione ai principi SA 8000 (ad oggi sono presenti tre risposte)	Amministrazione	Entro dicembre	N° adesioni ricevute/n° spedite	40% dei principali fornitori
	richiedere informazioni su fornitori risultati "poco critici" a organizzazioni terze	Acquisti e Rapp. Direzione SA 8000	Entro dicembre	N° segnalazioni di problematiche riguardanti i fornitori in seguito a richieste di informazioni	0
	certificazione del sistema di gestione SA8000	Direzione e RSE	Dicembre	Adeguate gestione delle Azioni correttive a fronte delle NC rilevate	Tempistica di risoluzione media _15 gg dalla rilevazione della NC

8. FORMAZIONE

La Direzione valuta quali possano essere le necessità di formazione del personale anche in base ai risultati degli AI, alle competenze possedute ed alle esigenze dettate da strategie di mercato.

Nel corso del 2018 la formazione per il personale si incentrerà principalmente sui temi della Sicurezza.

Alla data attuale è stata effettuata informazione al personale in merito alla norma SA8000 e alla Politica di responsabilità sociale, emessa dalla GEAP S.r.l. in occasione della riunione .

punto norma	azione	responsabilità	tempi previsti	indicatore	obiettivo anno 2018
9. Sistema di gestione	Motivare e sensibilizzare il personale alla SA8000	Responsabile del personale	In continuo	N° ore formazione Lavoratori su SA 8000	2 h

Social Accountability 8000 – SA8000:2014 Giugno 2014

Standard internazionale elaborato da Social Accountability International – SAI E-mail: info@sa-intl.org

OdC: C.I.S.E. – E-mail info@lavoroetico.org

Documenti normativi presi a riferimento per la certificazione SA8000:

- Standard SA8000
- Allegato indicatori di Performance SA8000

**9. NON CONFORMITA' E SODDISFAZIONE LAVORATORI/STAKEHOLDERS**

Il personale può presentare segnalazioni relative all'applicazione della norma SA8000 o direttamente al Rappresentante dei lavoratori per la SA 8000 o tramite la compilazione dell'apposito modulo a disposizione in sede. I lavoratori sono inoltre stati informati della possibilità di potersi rivolgere direttamente all'Organismo di Accredimento o all'Organismo di Certificazione per la segnalazione di eventuali problematiche inerenti uno o più principi SA 8000 disattesi.

Il dipendente ha diritto a ricevere una risposta alla sua segnalazione entro 30 giorni dalla presentazione.

Fino ad oggi non sono pervenute segnalazioni da parte del personale.

punto norma	azione	responsabilità	tempi previsti	indicatore	obiettivo anno 2018
9. Sistema di gestione	Informare maggiormente i lavoratori e gli altri stakeholders riguardo le modalità di segnalazione delle NC	Rapp. Direzione SA 8000 e RGE	continuo	Riscontro della disponibilità della documentazione riferita alla segnalazione di eventi di NC SA8000 ; Conoscenza di riferimenti e procedure da parte del personale in occasione degli audit interni	

La nuova versione della norma SA 8001:2014 ha introdotto il concetto di Valutazione dei Rischi per la Responsabilità Sociale e un Team di controllo (Social Performance Team) formato dal Management aziendale e da rappresentante/i dei lavoratori.

Negli Allegati al MGE 01 e 05 (Organigramma e SPT) vengono individuate le figure che compongono lo SPT, le loro responsabilità sulle varie attività del SGE.