

Il Bilancio Sociale Anno 2023

GSM CONTINENTAL LAVORI E SERVIZI S.R.L.

Rev. 0 Emesso in data 07.03.2024

Redatto dalla Direzione e dal Social Performance Team

[SOMMARIO](#)

Introduzione	3
Parte 1 Descrizione dell'azienda	4
La storia	4
La politica di responsabilità sociale	5
Gli stakeholder	10
Parte 2 - I Requisiti della norma SA8000	12
Lavoro infantile	12
Lavoro obbligato	13
Salute e sicurezza	15
Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva	18
Discriminazione	20
Provvedimenti disciplinari	23
Orario di lavoro	24
Retribuzione	26
Parte 3 - Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale	28

Introduzione

Il Bilancio Sociale SA8000 risponde all'obiettivo di comunicare in modo trasparente, chiaro e completo a tutte le parti interessate sulle prestazioni di GSM CONTINENTAL LAVORI E SERVIZI S.R.L. relativamente agli aspetti della Responsabilità Sociale e di fornire un resoconto puntuale sulla capacità di GSM CONTINENTAL di soddisfare i requisiti della norma SA8000:2014.

I principi che hanno guidato la redazione del Bilancio Sociale SA8000 sono i seguenti:

- **periodicità:** il Bilancio Sociale è stato strutturato in modo da poter essere aggiornato e pubblicato all'inizio di ogni anno, contestualmente al Riesame della Direzione;
- **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 Sociale presenta coprono tutti i requisiti della norma SA8000 e sono esposti in modo da essere chiari e comprensibili a tutte le parti interessate;
- **fedele rappresentazione:** il Bilancio Sociale SA8000 è approvato dalla Direzione di GSM CONTINENTAL, che si assume la responsabilità delle informazioni in esso contenute.

Il Bilancio Sociale SA8000 si struttura in quattro parti:

- la parte prima illustra le principali attività di GSM CONTINENTAL in continuità a quella di MAJA COSTRUZIONI S.R.L., la missione, la Politica di Responsabilità Sociale approvata dalla Direzione e la struttura organizzativa posta in essere per rispondere alla norma SA8000;
- la seconda parte descrive, per ciascun requisito della norma SA8000, le azioni e le attività poste in essere da GSM CONTINENTAL per garantirne il rispetto e la conformità;
- la terza parte descrive il Sistema di Responsabilità Sociale che la GSM CONTINENTAL ha implementato;
- infine, viene presentato il Piano di Miglioramento di GSM CONTINENTAL con il dettaglio degli obiettivi futuri che si intendono perseguire nell'ottica del miglioramento continuo del Sistema.

Il Bilancio Sociale SA8000 si rivolge a tutti gli stakeholder di GSM CONTINENTAL e la sua diffusione è garantita attraverso la pubblicazione dello stesso sul sito internet di GSM CONTINENTAL o attraverso la sua distribuzione controllata a chi ne richiedesse copia.

Parte 1 Descrizione dell'azienda

La storia

GSM CONTINENTAL LAVORI E SERVIZI S.r.l. è un'azienda che opera principalmente nel settore dell'Edilizia Civile ed Industriale in genere con installazione, gestione e manutenzione di impianti tecnologici, igienici idrosanitari, elettrici e speciali per l'edilizia.

A fine 2018 eredita il ramo di azienda della cedente Maja Costruzioni S.r.l. acquisendone i contratti in essere e tutta la struttura organizzativa, compreso tutto il personale dipendente.

L'organizzazione, avvalendosi di personale proprio qualificato e di idonea attrezzatura di proprietà, è in grado di effettuare lavori su tutto il territorio Italiano.

La struttura operativa è attualmente la seguente:

MARCO RIDOLFI **Amministratore Unico**
STEFANO GUZZON **Direttore Tecnico**

L'azienda è in possesso delle seguenti certificazioni/attestazioni:

- **Attestazione SOA**
Cat. OG1 classifica IV bis
Cat. OG3 classifica II
Cat. OG11 classifica III-BIS
Cat. OS6 classifica I
- **Certificazione UNI EN ISO 9001:2015**
- **UNI EN ISO 14001:2015**
- **UNI EN ISO 45001:2018**
- **UNI CEI 11352:2014**
- **UNI CEI EN ISO 50001:2018**
- **UNI ISO 37001:2016**

I clienti serviti sono in genere importanti Enti di diritto pubblico e privato, come:

- Comune di Roma
- Ministero dell'Interno
- Ministero del Tesoro
- Ministero delle Finanze
- C.O.N.I.
- Ministero della Difesa Comando II^ Regione Aerea
- Ministero della Difesa 8^ Direzione Genio Militare
- American Battle Monuments Commissions (Ambasciata Americana)
- I.N.A.I.L.
- FF.SS
- POSTE SPA
- ISTAT
- ACEA DISTRIBUZIONE SPA
- Provincia di Roma
- MET.RO. Spa
- Marco Polo Spa
- A.T.E.R. Comune di Roma (ex I.A.C.P.)
- ATAC
- ENPAM RE

GSM CONTINENTAL LAVORI E SERVIZI dispone di personale qualificato e dotato di attrezzature professionali con il quale riesce a garantire l'esecuzione di attività conformi alle normative di legge e alle richieste degli Enti committenti.

L'azienda è in continuo movimento ed evoluzione ma con un occhio sempre vigile all'ottemperanza dei requisiti di Responsabilità Sociale.

GSM CONTINENTAL dispone di un'organizzazione con il sistema qualità ISO 9001 certificato da SGS.
Il campo di applicazione del Sistema certificato è:

"Ristrutturazione e manutenzione di edifici civili ed industriali"
Settore EA:28

I processi sono i "mezzi" che consentono alla GSM CONTINENTAL di ottenere i risultati e conseguentemente la soddisfazione di tutte le parti interessate.

La capacità di GSM CONTINENTAL di gestire i propri processi in modo tale da realizzare risultati eccellenti dipende da molti fattori: l'ambiente, la cultura, i valori, i comportamenti, il sistema organizzativo, il ruolo della Direzione, le risorse umane e le infrastrutture organizzative.

La politica di responsabilità sociale

La Politica di Responsabilità Sociale costituisce una dichiarazione pubblica circa i principi che orientano l'impegno di GSM CONTINENTAL in materia di responsabilità sociale e che sono funzionali alla definizione di obiettivi e traguardi di miglioramento delle prestazioni aziendali.

Di seguito viene riportato il testo della Politica di Responsabilità Sociale approvata dalla Direzione di GSM CONTINENTAL in data 19.01.2023. Essa è stata definita in modo tale da garantire che:

- sia appropriata agli scopi dell'organizzazione
- comprenda l'impegno dell'azienda a conformarsi a tutti i requisiti della norma SA8000 e a tutti quelli altrimenti sottoscritti dall'azienda;
- comprenda l'impegno a conformarsi alle leggi nazionali e alle altre leggi vigenti e a rispettare gli strumenti internazionali recepiti (ILO, Dichiarazioni internazionali...);
- sia revisionata regolarmente al fine di migliorare continuamente, prendendo in considerazione i cambiamenti nella legislazione, nei requisiti del proprio codice di condotta e altri requisiti dell'azienda;
- sia esposta con lo Standard SA8000 in modo chiaro e visibile, in forma appropriata e comprensibile, nel luogo di lavoro e nelle altre strutture messe a disposizione dall'organizzazione, indipendentemente dal fatto che tali locali siano di proprietà, affittati, dati in appalto o di proprietà del fornitore di servizi.
- Oltre all'affissione presso i locali e alla sua divulgazione durante le riunioni periodiche con il personale, la Politica di Responsabilità Sociale dovrà essere resa nota a tutte le parti interessate tramite il sito web aziendale sul quale verrà pubblicata assieme allo standard SA8000 e ad eventuali altri documenti di interesse
- sia riesaminata per accertarne la continua idoneità.

Politica Aziendale

Il presente documento costituisce una dichiarazione pubblica circa l'impegno di GSM CONTINENTAL LAVORI E SERVIZI S.R.L., in termini di soddisfazione della propria clientela 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
- Ottenere un vantaggio in termini di competitività e valorizzazione dell'immagine dell'Azienda
- Assicurare il miglioramento continuo e misurabile delle prestazioni dell'Azienda, con attenzione alle performance etiche
- Supportare e motivare il Personale nella promozione dei principi etici anche attraverso il recepimento di proposte migliorative interne ed esterne

Nel Piano di Miglioramento SA8000 è stata effettuata la pianificazione di azioni degli obiettivi di responsabilità sociale e di qualità che il Senior management si pone. Per ciascun obiettivo sono specificate le risorse umane, tecniche ed eventualmente economiche necessarie per la loro efficace attuazione.

Per raggiungere tali obiettivi, GSM CONTINENTAL LAVORI E SERVIZI S.R.L. si impegna a:

- garantire che tutte le attività dell'organizzazione vengano svolte nel rispetto dei requisiti della SA 8000 e delle leggi nazionali e internazionali di riferimento;
- 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 da GSM CONTINENTAL LAVORI E SERVIZI S.R.L. quali siano gli impegni presi nell'ambito del sistema integrato;
- mantenere un costante controllo del livello etico dei servizi e processi anche attraverso la rilevazione delle eventuali Non Conformità e l'applicazione di azioni 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
- 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 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

GSM CONTINENTAL LAVORI E SERVIZI S.R.L. ritiene di estrema importanza il coinvolgimento attivo anche dei Clienti, dei Fornitori, e di tutte le altre Parti Interessate nella formulazione di proposte ed idee di miglioramento.

Questo viene reso possibile attraverso il sito internet aziendale che diventa 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, GSM CONTINENTAL LAVORI E SERVIZI S.R.L. renderà noto lo stato delle proprie prestazioni etiche attraverso la stesura e diffusione del Bilancio Sociale.

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.

Reclami

I reclami, in relazione a fatti e accadimenti aventi natura di abuso, offesa o illegalità verificatisi nell'ambito lavorativo o ad esso legati ed in contrasto con i principi di responsabilità sociale della norma SA8000, compresi le inadempienze alla presente Politica vengono gestiti secondo quanto individuato all'interno della procedura di riferimento PROC. A - Inoltre reclami parti interessate e del "PrG 09.10 Modulo reclamo/segnalazione".

Come individuato all'interno dei documenti richiamati i reclami possono essere indirizzati a:

GSM CONTINENTAL LAVORI E SERVIZI SRL	GSM CONTINENTAL LAVORI E SERVIZI SRL Sede Legale: Via Vinicio Cortese, n. 26, 00043 Ciampino RM Sede Operativa: via Placanica, Roma Tel. +39 06 79819102 Email: amministrazione@gsmcontinental.it
Ente certificazione	DIMITTO ITALIA S.R.L. Sede: Via C. Freguglia, 220122 Milano (MI) Tel. +39 800 62 96 61 Email: lavoroetico@dimitto.eu CISE - Centro per l'Innovazione e lo Sviluppo Economico Sede legale: Corso della Repubblica, 5 - 47121 Forlì (FC) Tel. +39 0543 713311 Email: info@lavoroetico.org
Ente Accreditamento	SAI - Social Accountability International 9 East 37th Street, 10th Floor, New York, NY 10016

Tel: +1 (212) 684-1414

E-mail: info@sa-intl.org

SAAS

9 East 37th Street, 10th Floor, New York, NY 10016

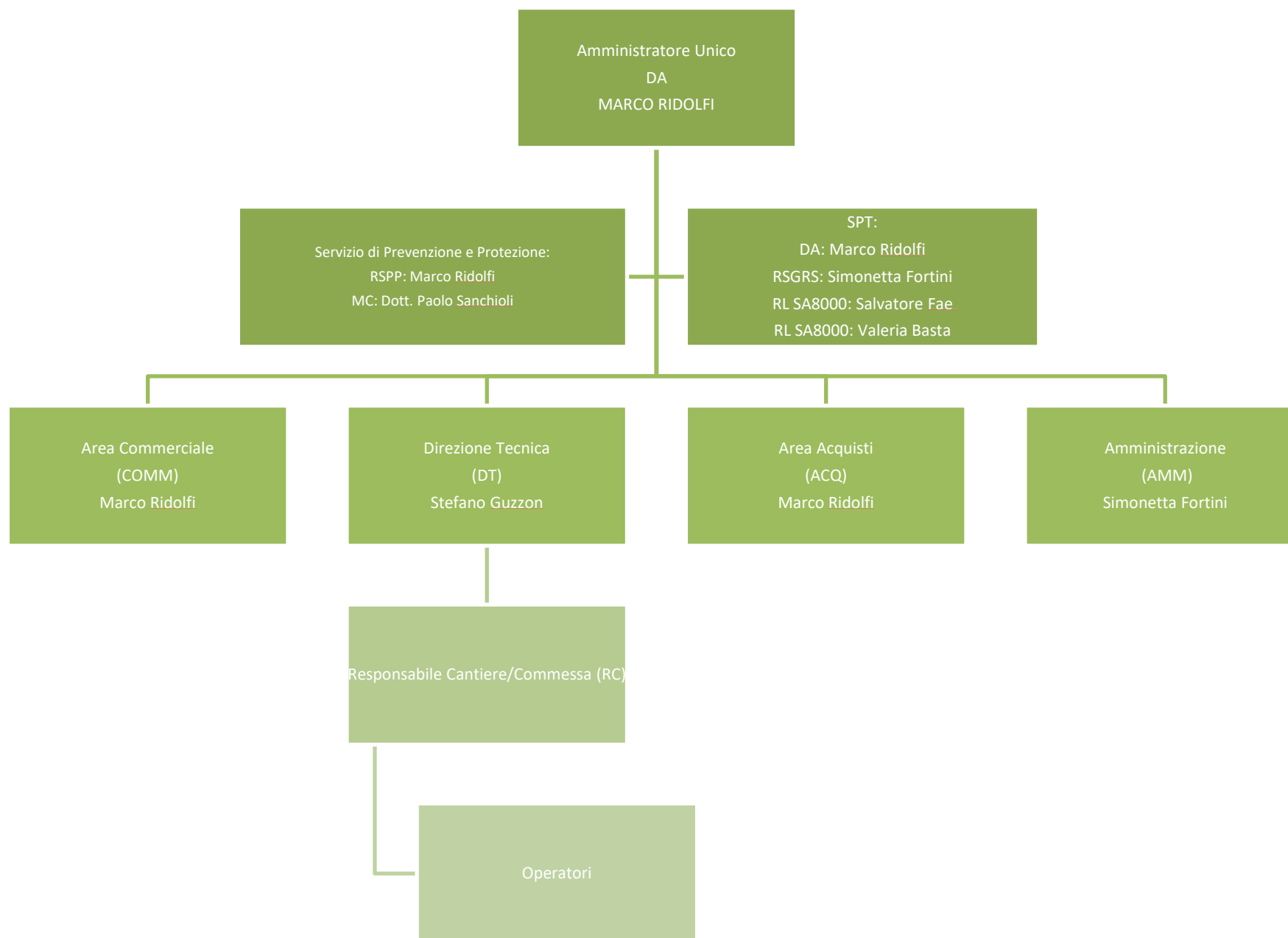
Tel: +1-(212)-391-2106

E-mail: saas@saasaccreditation.org

La procedura per inoltrare reclami al SAAS è consultabile al sito:
[http: http://www.saasaccreditation.org/document-library](http://www.saasaccreditation.org/document-library)

Data 19.01.2023

Di seguito viene presentato l'organigramma completo di GSM CONTINENTAL aggiornato al 02.05.23.



Gli stakeholder

Con il termine "stakeholder" si fa riferimento a tutti quei soggetti interni ed esterni all'azienda che hanno un interesse di qualsiasi natura verso l'azienda stessa, che si concretizza in una serie di aspettative, esigenze informative, interessi di natura economica, ecc.

Di seguito si presentano i principali stakeholder di GSM CONTINENTAL coinvolti nel sistema di gestione:

Personale

La responsabilità sociale nei confronti del personale si afferma nel rispetto delle regole e della persona, nel coinvolgimento, nell'informazione, nella formazione e nella volontà di crescita continua delle competenze e della professionalità di ciascuno.

Fornitori

L'azienda ha strutturato un sistema di selezione e qualifica, monitoraggio e sensibilizzazione dei propri fornitori chiedendo agli stessi di avere rispetto delle regole e degli impegni che le norme di riferimento e il sistema stesso richiedono di soddisfare. Sono stati identificati i settori più critici relativamente agli aspetti della responsabilità sociale e vengono pianificate delle verifiche mirate presso alcuni fornitori al fine di controllare, in modo più diretto, la rispondenza ai requisiti.

Clienti

L'azienda considera il cliente come un partner con cui lavorare per la soddisfazione non solo delle sue esigenze, ma anche delle aspettative aziendali, in un clima di trasparenza, di reciproco rispetto e di fiducia.

Istituzioni

L'atteggiamento aziendale nei confronti di tutte le istituzioni con cui interagisce è improntato alla trasparenza, al dialogo ed alla collaborazione.

Le principali istituzioni presenti sul territorio con cui vi sussistono dei rapporti sono:

- Comune di Roma
- Ministero dell'Interno
- Ministero del Tesoro
- Ministero delle Finanze
- C.O.N.I.
- Ministero della Difesa Comando II^a Regione Aerea
- Ministero della Difesa 8^a Direzione Genio Militare
- American Battle Monuments Commissions (Ambasciata Americana)
- I.N.A.I.L.
- FF.SS
- I.P.O.S.T.
- ISTAT
- ACEA DISTRIBUZIONE SPA
- Provincia di Roma
- MET.RO. Spa
- Marco Polo Spa
- A.T.E.R. Comune di Roma (ex I.A.C.P.)
- ATAC
- ENPAM RE

Associazioni e ONG:

È intenzione dell'azienda instaurare rapporti di collaborazione con ONG ed associazioni di volontariato che operano nel campo della tutela dei diritti delle persone.

Banche

È intenzione dell'azienda rafforzare il rapporto di fiducia con le banche affinché si mantengano quella stima e fiducia che esse hanno sempre concesso a GSM CONTINENTAL.

Enti di certificazione

Per l'ottenimento della certificazione del proprio sistema di responsabilità sociale la GSM CONTINENTAL ha scelto il CISE SPA.

Sindacati

L'atteggiamento aziendale nei confronti dei sindacati è improntato alla trasparenza, al dialogo ed alla collaborazione.

Parte 2 - I Requisiti della norma SA8000

Di seguito viene presentato un resoconto relativo al rispetto, da parte di GSM CONTINENTAL, dei requisiti della norma SA8000, delle relative azioni poste in essere e degli obiettivi di miglioramento identificati nell'ambito del riesame della Direzione.

Lavoro infantile

L'IMPEGNO DI GSM CONTINENTAL LAVORI E SERVIZI S.R.L.

Le modalità attraverso le quali l'azienda:

- garantisce che non siano impiegati bambini presso la propria struttura, neanche in forma accidentale
- garantisce azioni di rimedio a favore di bambini per i quali si riscontra una situazione lavorativa che rientra nella definizione di lavoro infantile atte a garantire un sostegno a tali bambini per la frequenza e la permanenza a scuola fino all'età prevista
- garantisce la promozione dell'educazione dei bambini e dei giovani lavoratori soggetti a normative locali di istruzione obbligatoria o che stanno frequentando la scuola
- garantisce che non siano esposti bambini e giovani lavoratori a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro

sono espressamente previste dalla **Procedura lavoro infantile** nella quale sono stati stabiliti i criteri per il trattamento di situazioni che ricadono nel campo di lavoro minorile anche in conformità al D.Lgs 345/99 (così come modificato ed integrato dal D.Lgs. 262/00) e alle ILO richiamate dalla SA8000 (138, 182, raccomandazione 146).

La procedura e la politica aziendale (contenente anche l'impegno alla lotta contro il lavoro infantile) viene attuata e comunicata efficacemente al personale e a tutte le parti interessate.

ANALISI RISCHI del 05.06.23

L'azienda non si avvale dell'uso del lavoro di "bambini", così come definiti dalla norma. È istituita una procedura atta a gestire eventuali non conformità o situazioni critiche eventualmente rilevate, che fornisce una serie di azioni correttive da applicare.

Inoltre, per scelta aziendale si è deciso di non assumere (neanche come apprendisti) giovani lavoratori. Attualmente tutto il personale operativo risulta essere maggiorenne e la GSM CONTINENTAL non ha riscontrato presso nessun fornitore / cliente situazioni di lavoro minorile pertanto la procedura risulta non attiva.

Nel caso in cui si rilevasse la presenza di un minore presso un fornitore, si provvederà immediatamente a denunciare l'accaduto alle autorità competenti. Inoltre, ove possibile, si contribuirà ad aiutare il fornitore, o a seconda della situazione, si assumerà la responsabilità diretta di aiutare il bambino ad esempio:

- dando un sostegno economico alla famiglia del bambino lavoratore
- e/o provvedendo ad inserire all'interno del proprio organico di un familiare (ove risultassero compatibili le esigenze produttive della cooperativa con le caratteristiche del familiare).

VALUTAZIONE RISULTATI 2023

- La composizione dell'organico aziendale nelle fasce di età è costante negli anni e non denota performance negativa dell'azienda nel rispettare il presupposto sancito nella politica di responsabilità sociale.
- I dati relativi alle fasce d'età evidenziano che non vengono applicate politiche volte a sostituire personale di età più elevata, e quindi con maggiore anzianità di servizio, con lavoratori più giovani, al fine di ridurre i costi del personale ma che viene perseguito un miglioramento dell'organico aziendale a tutto tondo.

OBIETTIVO/AZIONE DI MIGLIORAMENTO	RESPONSABILE	Azione	Quando Data alla quale viene aggiornato l'obiettivo	Frequenza di verifica
Mantenere stabile la situazione attuale	DA	Mantenimento della politica di assunzione relativa a criteri di età	Gennaio 2025	Annuale
Non favorire il ricorso al lavoro minorile all'interno della propria catena di fornitura	SPT	Somministrazione questionario e/o attuazione verifiche ispettive presso le aziende fornitrici	Gennaio 2025	Annuale

INDICATORE	RILEVAZIONE 2022	RILEVAZIONE 2023	OBIETTIVO 2024
Numero di minori operanti per GSM	0	0	0
Numero di NC da questionari o verifiche ispettive presso fornitori	0	0	0

Lavoro obbligato

L'IMPEGNO DI GSM CONTINENTAL LAVORI E SERVIZI S.R.L.

L'azienda non ricorre e non sostiene il lavoro obbligato (Convenzione ILO 29), non si avvale di alcuna forma di coercizione per motivi politici, ideologici, sociali o economici, disciplinari e discriminatori (Convenzione ILO 105), né lo ha mai fatto in passato.

Gli elementi che garantiscono la conformità al requisito sono:

- il fatto che non viene richiesto per nessun motivo al personale di lasciare "depositi" in denaro e la non obbligatorietà di contrarre debiti con GSM CONTINENTAL nel caso un lavoratore ne avesse bisogno (qualora il lavoratore richieda un prestito le condizioni applicate da GSM CONTINENTAL sono comunque identiche o migliori a quelle di mercato);
- il pagamento da parte di GSM CONTINENTAL di eventuali programmi di formazione seguiti dai lavoratori ed indispensabili all'attività lavorativa condotta;
- il fatto che non viene richiesto per nessun motivo al personale di lasciare documenti di identità in originale presso con l'azienda;
- il versamento degli stipendi, con metodi di pagamento che non privano i lavoratori del proprio diritto di recesso dall'impiego, nei tempi stabiliti;
- l'assenza di guardie di sicurezza o di personale militare presso la struttura;
- la possibilità da parte dei familiari dei lavoratori di recarsi liberamente in visita presso la GSM CONTINENTAL;
- la presenza di adeguati contratti di lavoro firmati dai lavoratori;
- la disponibilità a fornire, tramite colloqui con l'ufficio amministrazione e la società di consulenza esterna che si occupa della predisposizione delle buste paga, delucidazioni ai dipendenti riguardanti le voci che non risultassero particolarmente chiare;
- l'evidenza della formazione/informazione ai lavoratori da parte di GSM CONTINENTAL sull'importanza di ottemperare ai requisiti inerenti il lavoro obbligato.

Le modalità di gestione del personale in termini di lavoro forzato, libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, discriminazione, orario di lavoro e retribuzione sono descritte alla **Procedura Lavoro forzato e obbligato**

ANALISI RISCHI DEL 05.06.2023

Mai e in nessun caso GSM CONTINENTAL ha utilizzato metodi coercitivi per costringere i lavoratori all'esecuzione delle proprie funzioni. Tutte le persone che la GSM CONTINENTAL impiega prestano il loro lavoro volontariamente. Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito denaro o copie originali di documenti.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, la Direzione si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro: copia del

CCNL applicabile è stata resa disponibile in una delle aree riservate al personale, ed è di facile accesso a tutti.

Da colloqui con il personale avvenuti durante la verifica ispettiva interna del 25.01.2024 non risultano segnalazioni.

Nel caso in cui si rilevasse la presenza di situazioni di lavoro forzato presso un fornitore, si provvederà immediatamente a denunciare l'accaduto alle autorità competenti.

VALUTAZIONE RISULTATI 2023

- Il numero di dimissioni volontarie all'intero dell'azienda si mantiene su livelli nella norma ed è indicativo di un ricambio generazionale
- La media di risposte positive ai questionari somministrati dimostrano il clima positivo aziendale

OBIETTIVO/AZIONE DI MIGLIORAMENTO	RESPONSABILE	Azione	Quando Data alla quale viene aggiornato l'obiettivo	Frequenza di verifica
Mantenere stabile la situazione attuale	SPT	Monitoraggio mediante apposito questionario e verifica di suggerimenti depositati nell'apposita cassetta	Gennaio 2025	Annuale
Stimolare il coinvolgimento dei lavoratori e mantenendo un costante dialogo a tutti i livelli aziendali	DA	Monitoraggio mediante apposito questionario da predisporre	Gennaio 2025	Annuale

INDICATORE	RILEVAZIONE 2022	RILEVAZIONE 2023	OBIETTIVO 2024
Casi di lavoro obbligato tra dipendenti, collaboratori etc..	0	0	0
Risposte numero questionari clima interno	ND	94,66% risposte positive	>50%

Salute e sicurezza

L'IMPEGNO DI GSM CONTINENTAL LAVORI E SERVIZI S.R.L.

GSM CONTINENTAL è consapevole dell'importanza che riveste la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro e per questo assicura un ambiente di lavoro sicuro e salubre e stabilisce efficaci provvedimenti per prevenire potenziali incidenti e lesioni alla salute dei lavoratori emerse da, associate con o accadute durante il lavoro, minimizzando, per quanto ragionevolmente praticabile, le cause del rischio presenti nell'ambiente di lavoro e tenendo presente lo stato delle conoscenze prevalenti nel settore industriale e di ogni specifico rischio.

Per fare questo, in conformità al D.Lgs. 81/08 (e successive modifiche) e alle ILO richiamate dalla SA8000, GSM CONTINENTAL:

- attua e comunica efficacemente al personale la propria politica aziendale (contenente anche l'impegno ad individuare, evitare o fronteggiare potenziali rischi per la salute e sicurezza di tutto il personale);
- ha nominato un Comitato per la salute e sicurezza, composto in modo equilibrato da rappresentanti del management e lavoratori che collabora strettamente con il servizio di prevenzione e protezione dai rischi su salute e sicurezza;
- assicura che il personale riceva una regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e salute e che tale formazione sia ripetuta per il personale nuovo e riassegnato nonché in caso di infortuni, anche attraverso la predisposizione di mirate istruzioni operative;
- ha condotto un'analisi dei rischi relativi alla salute e sicurezza dei lavoratori per individuare, evitare o fronteggiare potenziali rischi alla salute e alla sicurezza di tutto il personale.

L'analisi dei rischi consiste nella valutazione della probabilità e della gravità dei pericoli identificati attraverso l'analisi preliminare e che non possono essere eliminati con interventi sulle sostanze impiegate, sull'impiantistica, sui criteri di verifica della gestione degli impianti e sull'organizzazione del lavoro, sia interna che esterna al sito.

L'analisi dei rischi è svolta a cura dell'RSPP coinvolgendo il Comitato per la salute e sicurezza e le funzioni aziendali interessate ed avvalendosi, laddove opportuno, di risorse esterne specializzate, individuate dall'ufficio acquisti.

Le conclusioni dell'analisi dei rischi sono riportate nel documento valutazione dei rischi con allegata tutta la documentazione tecnica a supporto e con l'elenco dettagliato degli interventi di prevenzione e mitigazione del rischio indicati nell'analisi dei rischi.

Il RSPP valuta le conclusioni dell'analisi dei rischi e giudica in merito all'accettabilità dei rischi, facendo riferimento allo stato dell'arte nazionale ed internazionale ed al criterio della "massima sicurezza ragionevolmente perseguibile".

L'IMPEGNO DI GSM CONTINENTAL LAVORI E SERVIZI S.R.L.

Laddove il rischio venga ritenuto accettabile, il Datore di Lavoro approva il progetto subordinandolo alla effettiva realizzazione di tutti gli interventi di prevenzione e mitigazione raccomandati dal RSPP e riportati nel **DVR (Documento Valutazione dei Rischi)**.

Il DVR è aggiornato almeno annualmente e ogni qualvolta vengano attuati nuovi processi o fasi o intervengano modifiche rilevanti agli stessi, in presenza di infortuni, o cambio di mansioni

- mantiene registrazioni scritte di tutti gli infortuni accaduti nel luogo di lavoro;
- ogni anno, in sede di riesame della direzione, stabilisce, diffonde e verifica lo stato di avanzamento di programmi per il miglioramento delle prestazioni aziendali in termini di salute e sicurezza, anche in funzione delle registrazioni effettuate sugli infortuni;
- fornisce, a sue spese e quando necessario, adeguati dispositivi di protezione individuale al personale.;
- nel caso di lesione a causa del lavoro, fornisce primo soccorso e assiste il lavoratore nell'ottenere un ulteriore trattamento medico;
- prende in considerazione tutti i rischi derivanti dal lavoro espletato da lavoratrici incinte/neo-mamme e assicura che vengano intrapresi tutti i ragionevoli provvedimenti per rimuovere o ridurre qualsiasi rischio legato alla loro salute e sicurezza;
- si impegna a garantire, per l'utilizzo da parte di tutto il personale, l'accesso a locali bagno puliti, l'accesso all'acqua potabile e, ove applicabile, locali salubri e idonei allo stoccaggio del cibo;
- dà diritto a tutto il personale di allontanarsi dal lavoro in caso di imminente serio pericolo senza chiedere il permesso dell'azienda.

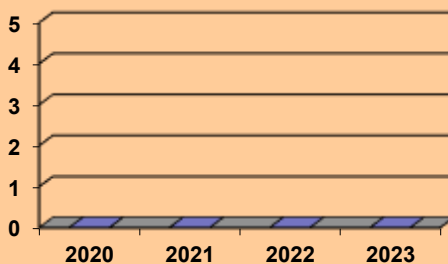
Le verifiche ispettive interne costituiscono lo strumento di vigilanza sulla corretta attuazione del sistema sicurezza; esse sono adeguatamente pianificate e condotte.

ANALISI RISCHI DEL 05.06.2023

La questione della sicurezza è stata posta con forza al centro dell'attenzione dell'attività di organizzazione del lavoro, al fine di garantire ai lavoratori e a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali un luogo di lavoro sicuro e salubre.

Dall'analisi dei dati relativi agli infortuni verificatisi dal 2020 al 2023 si evidenzia:

Infortuni sul lavoro in GSM CONTINENTAL



Indici infortunistici:

Anno	Totali Infortuni	N° Lavoratori annui	N° Ore Lavorate annue	Indice Incidenza	Indice frequenza	Indice gravità mortali	Indice gravità permanenti	Indice gravità tempor.	Indice gravità globale
------	------------------	---------------------	-----------------------	------------------	------------------	------------------------	---------------------------	------------------------	------------------------

2020	0	18	22.625,28	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2021	0	11	18.234,23	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2022	0	28	32.323,38	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2023	0	35	60.957,85	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

VALUTAZIONE RISULTATI 2023

L'andamento degli indicatori non denota performance negativa dell'azienda nel rispettare il presupposto sancito nella politica di responsabilità sociale.

OBIETTIVO/AZIONE DI MIGLIORAMENTO	RESPONSABILE persona responsabile per il raggiungimento dell'obiettivo, referente delle azioni	Azioni	Quando Data alla quale viene aggiornato l'obiettivo	Frequenza di verifica
Massimo coinvolgimento del Comitato Sicurezza nell'individuazione e nell'implementazione di azioni di miglioramento	SPT	Effettuare almeno una riunione/anno tra SPT e Comitato Sicurezza	Gennaio 2025	Semestrale
"Garantire" assenza di infortunio o diminuzione degli stessi	DA	Organizzazione di incontri informativi/formativi sulla prevenzione degli incidenti	Gennaio 2025	Annuale
Monitorare costantemente il livello e le cause di infortuni	SPT	Tenere sotto controllo le attività aziendali al fine di garantire un ambiente di lavoro idoneo, sicuro e salubre	Gennaio 2025	Annuale

INDICATORE	RILEVAZIONE 2022	RILEVAZIONE 2023	OBIETTIVO 2024
Numero infortuni	0	0	<1
Malattie professionali	0	0	<1
N. Checklist di controllo	nd	1	>1

Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

L'IMPEGNO DI GSM CONTINENTAL LAVORI E SERVIZI S.R.L.

GSM CONTINENTAL LAVORI E SERVIZI S.R.L., nell'ambito dei vincoli contrattuali assunti dai lavoratori, in conformità alla legislazione italiana e alle ILO richiamate dalla SA8000:

- non interferisce in alcun modo con la formazione, il funzionamento o la gestione delle organizzazioni dei lavoratori o di contrattazione collettiva come testimoniato dalla applicazione del CCNL richiamato nei contratti/lettere di assunzione individuali e mette a disposizione del proprio personale copia del CCNL e del contratto integrativo in vigore; inoltre informa efficacemente il personale sulla libertà di aderire a qualsiasi organizzazione a propria scelta;
- garantisce che i rappresentanti del personale e il personale coinvolto nell'organizzazione dei lavoratori non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione per il fatto di essere membro del sindacato o di partecipare alle attività sindacali, e garantisce che tali rappresentanti abbiano accesso ai propri membri nel luogo di lavoro;
- permette ai lavoratori di riunirsi, nominare un loro Rappresentante (RL SA8000) e comunicare con i propri associati nel luogo di lavoro anche grazie alle strutture messe a loro disposizione per eventuali incontri/riunioni.

La volontà di aderire a scioperi, manifestazioni di piazza o a comitati interni non è in alcun modo ostacolata dalla Direzione che mette a disposizione dei lavoratori i locali per le eventuali assemblee/riunioni sindacali.

La Direzione non ostacola né interferisce con le attività organizzative dei lavoratori e si impegna a non prendere alcuna misura disciplinare nei confronti né di eventuali futuri rappresentanti sindacali interni eletti, né dei lavoratori iscritti a sindacati.

Le modalità di gestione del personale in termini di lavoro forzato, libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, discriminazione, orario di lavoro e retribuzione sono descritte alla **"Procedura Libertà di Associazione e di Contrattazione Collettiva"**

ANALISI RISCHI DEL 05.06.2023

GSM CONTINENTAL rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

L'azienda garantisce l'eventuale formazione di rappresentanze sindacali in azienda.

Attualmente in azienda non è presente alcuna associazione, in quanto, data la dimensione ridotta dell'azienda, i dipendenti non hanno mai ritenuto necessario iscriversi ad un sindacato.

Sono stati definiti appositi spazi aziendali adibiti alle riunioni ed utilizzati per lo svolgimento delle riunioni che i rappresentanti dei lavoratori o la direzione aziendale convocano a seconda delle necessità.

In particolare, allo scopo viene utilizzato l'ufficio tecnico.

Tutti i contratti di lavoro del personale aziendale fanno riferimento al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di appartenenza in vigore (2 CCNL)

Pur essendo rispettati tutti i diritti dei lavoratori di aderire ad associazioni o sindacati, non v'è presenza sindacale in azienda. Tuttavia ai lavoratori è data assoluta libertà di riunirsi in assemblee, qualora ne dimostrassero l'interesse o la necessità.

A testimonianza del clima di collaborazione costruttiva presente in azienda vi è la totale assenza di ore per sciopero.

VALUTAZIONE RISULTATI 2023

- Tutti gli indicatori evidenziano la piena libertà dei lavoratori di associarsi a sindacati di loro scelta, un regolare godimento delle agibilità sindacali, ed un completo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva.

OBIETTIVO/AZIONE DI MIGLIORAMENTO	RESPONSABILE persona responsabile per il raggiungimento dell'obiettivo, referente delle azioni	Azione	Quando Data alla quale viene aggiornato l'obiettivo	Frequenza di verifica
Mantenere stabile la situazione attuale	DA	Mantenere il livello informativo attuale sulla possibilità di iscriversi e farsi rappresentare da un sindacato.	Gennaio 2025	Annuale
Monitoraggio scioperi con assenza ore di sciopero o risoluzione di tutte le cause che hanno provocato scioperi	SPT	Controllo delle ore di sciopero e risoluzione di tutte le cause che hanno provocato eventuali scioperi	Gennaio 2025	Semestrale

INDICATORE	RILEVAZIONE 2022	RILEVAZIONE 2023	OBIETTIVO 2024
Numero ore di sciopero	0	0	<10
Numero formazioni interne su libertà associazione	nd	0	>1

Discriminazione

L'IMPEGNO DI GSM CONTINENTAL LAVORI E SERVIZI S.R.L.

GSM CONTINENTAL, relativamente a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione:

- non attua o favorisce la discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, nelle promozioni, nel licenziamento o pensionamento; in particolare i processi di selezione ed assunzione del personale sono gestiti con la massima trasparenza tenendo in considerazione parametri oggettivi in termini di formazione, addestramento, abilità ed esperienza, in relazione alla funzione da ricoprire. La parità di trattamento per razza, ceto, religione, affiliazione politica è principio condiviso all'interno dell'azienda;
- non permette alcun comportamento che sia minaccioso, offensivo, volto alla SA8000;
- non interferisce con l'esercizio di seguire principi o pratiche o di soddisfare bisogni;
- non permette qualsiasi comportamento che sia minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, sia nel luogo di lavoro sia, ove applicabile, nelle residenze o in altri locali forniti dell'azienda per l'utilizzo da parte del personale;
- non sottopone il personale a test di gravidanza o di verginità sotto qualsiasi circostanza.

Per fare questo, In conformità alla legislazione italiana ILO richiamate dalla SA8000, GSM CONTINENTAL:

- attua e comunica efficacemente al personale la propria politica aziendale (contenente anche l'impegno alla non discriminazione e all'accettazione di tutte le possibili differenze fra i lavoratori);
- sta predisponendo una specifica procedura per monitorare la soddisfazione dei lavoratori e dà la possibilità ai lavoratori di presentare reclami per mezzo del **"Modulo reclamo/segnalazione"** per i quali devono essere attuate azioni adeguate;
- attua processi di selezione e assunzione del personale trasparenti e non discriminatori in conformità alla **"Procedura lavoro infantile"**;
- assicura retribuzioni uguali per lavori di ugual valore, avanzamenti di carriera e accesso alla formazione non discriminatori;
- permette ai lavoratori di religione diversa da quella cattolica di poter osservare le proprie festività religiose, previa anticipata richiesta;
- in caso di maternità garantisce il pagamento delle indennità stabilite per legge e la riduzione di orario qualora richiesto;
- permette il rispetto delle esigenze connesse a pratiche culturali o religiose (abbigliamento, preghiera);

Le modalità di gestione del personale in termini di lavoro forzato, libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, discriminazione, orario di lavoro e retribuzione sono descritte alla **"Procedura Discriminazione"**.

ANALISI RISCHI DEL 05.06.2023

La GSM CONTINENTAL garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione.

Il nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire.

Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale del settore di appartenenza.

L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali. Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute, sicurezza e responsabilità sociale.

Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi.

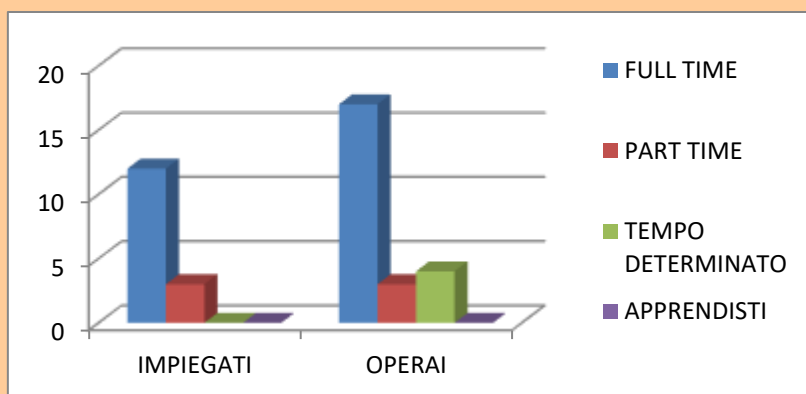
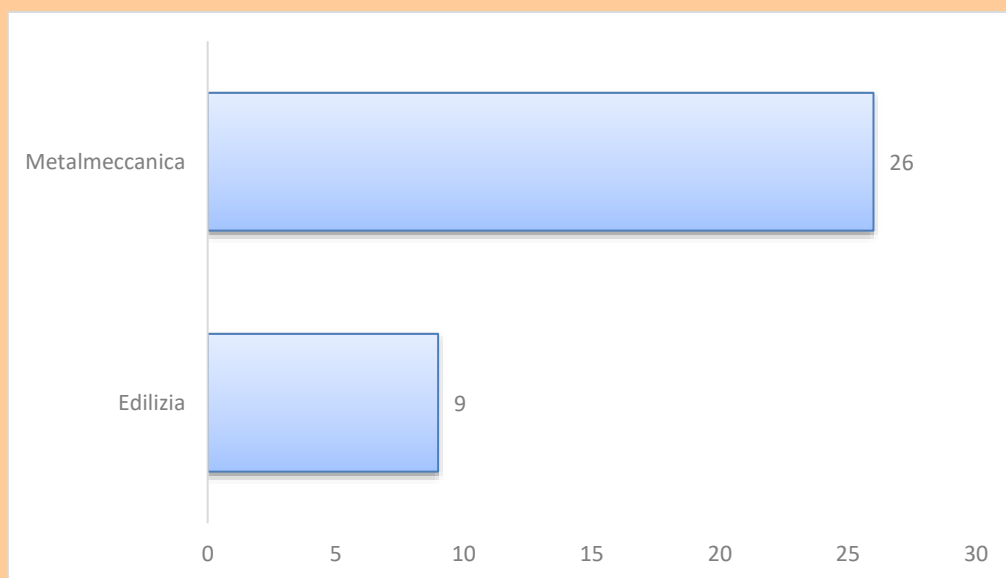
L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

Al fine di monitorare eventuali atti di discriminazioni, o comunque ritenuti tali dagli interessati, la Direzione aziendale ha predisposto una "cassetta reclami/segnalazioni" nella quale, tra l'altro, ciascuno può segnalare, anche in maniera anonima, eventuali atti di discriminazione o tali ritenuti sia provenienti dalla Direzione che da colleghi.

Ad oggi, presso GSM CONTINENTAL sono impiegati lavoratori stranieri, sia di provenienza UE che Extra UE.

Per la tipologia dell'attività svolta, la presenza femminile in azienda è assai ridotta rispetto a quella maschile ed è presente essenzialmente nella parte di gestione d'ufficio. All'interno dell'azienda, in ogni caso, non si verifica alcun tipo di episodio discriminante.

Di seguito è riportato il prospetto aggiornato al 31/12/2023 della forza occupazionale dell'azienda, suddivisa in CCNL (in particolare vi sono n.26 CCNL METALMECCANICO, 9 EDILIZIA, 8 donne e 27 uomini):



Non si rilevano comportamenti discriminatori.

Nel corso del 2023 sono stati assunte 7 nuove risorse, sia operativi di cantiere che impiegato d'ufficio.

VALUTAZIONE RISULTATI 2023

- L'incidenza dell'organico di sesso femminile sul totale dei dipendenti si attesta in crescita rispetto ai due anni precedenti, dimostrando una costante attenzione da parte dell'azienda a non attuare né sostenere la discriminazione in fase di assunzione, né nella retribuzione o all'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base ad etnia, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica.
- La media di risposte positive ai questionari somministrati dimostrano il clima positivo aziendale

•

OBIETTIVO/AZIONE DI MIGLIORAMENTO	RESPONSABILE persona responsabile per il raggiungimento dell'obiettivo, referente delle azioni	AZIONE	Quando Data alla quale viene aggiornato l'obiettivo	Frequenza di verifica
Mantenere stabile la situazione attuale	SPT	Monitoraggio mediante somministrazione questionario interno	Gennaio 2025	Annuale

INDICATORE	RILEVAZIONE 2022	RILEVAZIONE 2023	OBIETTIVO 2024
Risposte numero questionari interno	ND	94,66% risposte positive	>50%

Provvedimenti disciplinari

L'IMPEGNO DI GSM CONTINENTAL LAVORI E SERVIZI S.R.L.

GSM CONTINENTAL tratta tutto il personale con dignità e rispetto e non permette trattamenti severi o inumani.

GSM CONTINENTAL rispetta quanto previsto dalla legislazione italiana, dal CCNL e dalle ILO richiamate nella SA8000 per quanto attiene alle pratiche disciplinari.

GSM CONTINENTAL è attenta al rispetto dell'integrità fisica, morale ed emotiva dei lavoratori, pertanto non ammette né internamente né nella catena di fornitura che siano adottate pratiche disciplinari in alcun modo lesive dei diritti fondamentali dell'uomo (punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche, abusi verbali).

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito o senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore può presentare delle giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.

Nota: Il lavoratore può anche farsi assistere dal Rappresentante dei Lavoratori SA8000 ed ha comunque a sua disposizione il modulo "**Modulo reclamo/segnalazione**" che può essere prelevato dalla bacheca delle comunicazioni e con il quale il lavoratore può anche presentare le sue giustificazioni.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I lavoratori devono denunciare o segnalare, anche in forma anonima, situazioni che potrebbero cagionare danno o che siano potenzialmente lesive della dignità e professionalità delle persone

Le modalità di gestione del personale in termini di lavoro forzato, libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, discriminazione, orario di lavoro e retribuzione sono descritte nella "**Procedure disciplinari**".

ANALISI RISCHI DEL 05.06.2023

L'azienda non ricorre ad alcun tipo di azione disciplinare che esuli da quelle previste dal CCNL.

La direzione si è sempre dimostrata sensibile alla creazione di un clima sereno e quantomeno piacevole tra i lavoratori.

Il ricorso alle varie pratiche descritte è praticamente nullo, negli ultimi tre anni GSM CONTINENTAL non è ricorso ad alcun provvedimento disciplinare, a dimostrazione dell'effettivo clima di rispetto esistente presso la GSM CONTINENTAL.

Vi sono stati 2 procedimenti disciplinari aperti nel 2020 di cui 1 concluso, all'esito delle giustificazioni prodotte dal dipendente, con un richiamo scritto.

Non risultano impugnative della sanzione irrogata

Nel corso del 2022 sono state portate avanti diverse contestazioni disciplinari secondo quanto stabilito per legge. Tutte le pratiche sono state portate avanti secondo quanto stabilito per legge.

Nel corso del 2023 sono state portate avanti quattro provvedimenti disciplinari di cui una multa, una sospensione e due licenziamenti trattate secondo quanto stabilito per legge.

VALUTAZIONE RISULTATI 2023

- Le sanzioni disciplinari sono state tutte gestite in conformità alla normativa cogente.
- La media di risposte positive ai questionari somministrati dimostrano il clima positivo aziendale

OBIETTIVO/AZIONE DI MIGLIORAMENTO	RESPONSABILE persona responsabile per il raggiungimento dell'obiettivo, referente delle azioni	AZIONE	Quando Data alla quale viene aggiornato l'obiettivo	Frequenza di verifica
Mantenere stabile la situazione attuale	SPT	Monitoraggio mediante somministrazione questionario interno per la rilevazione preventiva del clima aziendale	Gennaio 2025	Annuale

INDICATORE	RILEVAZIONE 2022	RILEVAZIONE 2023	OBIETTIVO 2024
Risposte numero questionari interno	ND	94,66% risposte positive	>50%

Orario di lavoro

L'IMPEGNO DI GSM CONTINENTAL LAVORI E SERVIZI S.R.L.

In conformità alla legislazione italiana, agli standard industriali applicabili sull'orario di lavoro riposo e festività pubbliche (nazionali) e alle ILO richiamate nella SA8000, l'orario di lavoro stabilito è quello previsto dal CCNL o dai contratti integrativi individuali.

La settimana lavorativa normale, esclusi gli straordinari, non eccede le 48 ore.

Il personale riceve almeno un giorno libero nell'arco di un periodo di sei giorni di lavoro consecutivi.

In casi straordinari viene richiesto ai lavoratori il prolungamento dell'orario di lavoro.

Le ore di lavoro prestate al di fuori del normale orario di lavoro sono da considerarsi ore di lavoro straordinario, sono soggette alla disciplina dello stesso CCNL e comunque non superano mai le 12 ore/lavoratore per settimana e non sono richieste regolarmente.

Nei casi in cui lo straordinario è necessario per incontrare la domanda di mercato per un breve periodo di tempo e l'azienda aderisca ad accordo derivato dalla contrattazione collettiva liberamente negoziato con le organizzazioni dei lavoratori che rappresentano una parte significativa della sua forza lavoro, l'azienda può richiedere lavoro straordinario nel rispetto degli accordi stabiliti. Ogni accordo di questo tipo deve rispettare i requisiti sopra riportati.

La consuntivazione delle ore di lavoro effettuate avviene attraverso la registrazione quotidiana delle ore lavorate da ciascuno sulla **"Scheda Presenze"** sul quale sono eventualmente registrate anche le ore di straordinario effettuate.

Le modalità di gestione del personale in termini di lavoro forzato, libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, discriminazione, orario di lavoro e retribuzione sono descritte nella **"Procedura Orario di lavoro"**.

ANALISI RISCHI DEL 05.06.2023

L'azienda si attiene a quanto stabilito per legge e dai CCNL in merito all'orario di lavoro, ed i lavoratori sono stati debitamente informati.

L'orario si articola su 40 ore settimanali.

In corrispondenza a periodi di picchi produttivi, i lavoratori che si rendono disponibili possono effettuare delle ore di lavoro straordinario, debitamente retribuite. In relazione all'aumentare della mole di lavoro, l'azienda si attiva per nuove assunzioni a tempo indeterminato.

Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi

Di seguito si riporta il monitoraggio delle ore di ferie, permessi e straordinari al 31/12/2023:

ANNO	Numero ore lavorate	Numero ore di ferie/permessi maturate	Numero ore di ferie/permessi residue	Numero ore di straordinario
2022	32.323,38	3.732,74	2.384,49	89,50
%			63% su maturate	0,27 %
2023	60.957,85	7.850,46	5.592,29	2.032,00
%			71% su maturate	3,3 %

VALUTAZIONE RISULTATI 2023

- Gli indicatori di performance inerenti il requisito dimostrano un trend positivo ma in incremento rispetto all'andamento degli straordinari, perciò occorrerà incrementare il controllo e la programmazione delle attività di cantiere grazie anche ai nuovi supervisor inseriti nel corso dell'anno.

OBIETTIVO/AZIONE DI MIGLIORAMENTO	RESPONSABILE persona responsabile per il raggiungimento dell'obiettivo, referente delle azioni	Azione	Quando Data alla quale viene aggiornato l'obiettivo	Frequenza di verifica
Mantenimento attuale registrazione orari di lavoro effettivi	HR	Monitoraggio trimestrale delle registrazioni relative alle ore di lavoro effettuato	Gennaio 2025	Trimestrale

INDICATORE	RILEVAZIONE 2022	RILEVAZIONE 2023	OBIETTIVO 2024
Ore straordinario non retribuite	0	0	0
% ore straordinario	0,27	3,3%	Sotto 3%

Retribuzione

L'IMPEGNO DI GSM CONTINENTAL LAVORI E SERVIZI S.R.L.

L'azienda

- assicura che i salari e le indennità retributive siano trasmessi in completa aderenza alle leggi applicabili e che la remunerazione sia elargita secondo la modalità concordate con il lavoratore stesso in modo che non vi siano costi aggiuntivi per riceverle. In nessuna circostanza i salari e le indennità retributive sono ritardati o limitati con metodi quali voucher, coupon o pagherò cambiali;
- non stipula accordi contrattuali di "sola manodopera", contratti consecutivi a breve termine, e/o programmi di falso apprendistato volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di sicurezza sociale; i contratti di apprendistato sono limitati nel tempo e prevedono un programma di formazione chiaramente definito;
- assicura che tutto il lavoro straordinario sia rimborsato con una maggiorazione come definito dalla legge nazionale.

L'azienda archivia presso l'Ufficio amministrazione copia delle buste paga, dei contratti di lavoro debitamente siglati dalle parti interessate e le evidenze del trasferimento regolare degli emolumenti ai lavoratori.

L'ufficio amministrazione rimane comunque a disposizione per tutti i lavoratori per chiarimenti sulla composizione della busta paga.

Le modalità di gestione del personale in termini di lavoro forzato, libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, discriminazione, orario di lavoro e retribuzione sono descritte nella **"Procedura Retribuzione"**.

In conformità alla legislazione italiana e alle ILO richiamate nella SA8000 GSM CONTINENTAL:

- rispetta il diritto del personale ad un salario di sussistenza e garantisce che il salario pagato per una settimana lavorativa standard, straordinari esclusi, corrisponda sempre agli standard legali o agli standard minimi di settore, o ai contratti collettivi e che sia sempre sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale
- non effettua trattenute a scopi disciplinari e comunque specifica le motivazioni di eventuali trattenute sulla busta paga; eccezioni a tale regola si applicano solo quando entrambe le seguenti condizioni esistono:
 1. trattenute salariali a scopi disciplinari sono permesse dalla legge nazionale;
 2. è attivo un accordo derivante dalla libera contrattazione collettiva.
- garantisce che la composizione dei salari e delle indennità contributive siano dettagliate chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga e chiaramente a beneficio dei lavoratori

In conformità alla legislazione italiana e alle ILO richiamate nella SA8000, GSM CONTINENTAL:

- rispetta il diritto del personale ad un salario di sussistenza e garantisce che il salario pagato per una settimana lavorativa standard, straordinari esclusi, corrisponda sempre agli standard legali o agli standard minimi di settore, o ai contratti collettivi e che sia sempre sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale;
- non effettua trattenute a scopi disciplinari e comunque specifica le motivazioni di eventuali trattenute sulla busta paga; eccezioni a tale regola si applicano solo quando entrambe le seguenti condizioni esistono:

ANALISI RISCHI DEL 05.06.2023

Tutti i dipendenti svolgono attività e ricoprono mansioni coerenti con quanto previsto dal livello retributivo loro assegnato. L'assegnazione del livello retributivo è eseguita in conformità alle prescrizioni del CCNL di appartenenza.

L'azienda è impegnata a garantire che:

- le trattenute sul salario non siano dovute a scopi disciplinari;
- la composizione dei salari e delle indennità retributive sia indicata in modo chiaro e completo a beneficio dei lavoratori.

A tale scopo:

- non sono mai state effettuate trattenute sul salario dovute a scopi disciplinari;
- sulle buste paga sono dichiarate tutte le voci con i relativi importi.

L'azienda ha sempre dimostrato flessibilità sulle modalità di pagamento, a seconda delle richieste del dipendente.

In data 21/12/2020 si è provveduto ad effettuare la valutazione del salario dignitoso, con apposito documento. Tutti i lavoratori impiegati presentano uno stipendio netto superiore al valore del salario dignitoso calcolato

VALUTAZIONE RISULTATI 2023

- Le retribuzioni dei dipendenti sono conformi rispetto a quanto previsto dal CCNL vigente per la categoria. Lo stipendio viene pagato tra il 5 e il 15 di ogni mese e le modalità di pagamento sono liberamente scelte dai lavoratori all'atto dell'assunzione.
- L'azienda per quanto concerne la contabilità delle buste paga, si avvale di personale proprio, costituente l'Ufficio Personale. Lo stesso è affiancato da un consulente del lavoro.

OBIETTIVO/AZIONE DI MIGLIORAMENTO	RESPONSABILE persona responsabile per il raggiungimento dell'obiettivo, referente delle azioni	Azione	Quando Data alla quale viene aggiornato l'obiettivo	Frequenza di verifica
Mantenere stabile la situazione attuale	SPT	Monitoraggio mediante somministrazione questionario interno	Gennaio 2025	Annuale
Stimolare i lavoratori e mantenere alta la loro soddisfazione	DA	Organizzazione incontri formativi/informativi	Gennaio 2025	Annuale

INDICATORE	RILEVAZIONE 2022	RILEVAZIONE 2023	OBIETTIVO 2024
Risposte numero questionari interno	ND	94,66% risposte positive	>50%
Numero incontri formativi	nd	2	>1

Parte 3 - Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale

L'IMPEGNO DI GSM CONTINENTAL LAVORI E SERVIZI S.R.L.

GSM ha definito una serie di procedure e prassi lavorative al fine di aderire ai requisiti della norma SA8000:2014, in particolare modo:

1. non utilizza lavoro infantile e minorile, garantendo che siano impiegati solo i lavoratori che abbiano raggiunto la maggiore età;
2. non ricorre al lavoro obbligato, ovvero a forme di prestazione lavorativa non volontaria;
3. ritiene che la sicurezza e salute dei lavoratori siano fattori fondamentali e pertanto garantisce luoghi di lavoro salubri e sicuri e adotta misure atte a prevenire ed evitare incidenti, rischi e danni alla salute dei lavoratori, nel pieno convincimento che l'attività di formazione del personale in materia di salute e sicurezza sia un elemento essenziale per il raggiungimento di un ottimale livello di prevenzione e protezione, è costantemente impegnata in tale attività;
4. rispetta il diritto dei lavoratori di aderire ad organizzazioni sindacali liberamente scelte, garantisce il diritto alla contrattazione, assicura e promuove la comunicazione tra le rappresentanze sindacali e i lavoratori, favorendone l'incontro anche nei luoghi di lavoro;
5. non esercita atti discriminatori in relazione a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, età, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica e non interferisce con l'esercizio del diritto dei lavoratori di seguire principi o pratiche e di soddisfare bisogni ad essi connessi;
6. garantisce che non si verifichino comportamenti aventi carattere di minaccia, coercizione sessuale o sfruttamento ai danni dei lavoratori;
7. non utilizza punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nell'attuazione delle pratiche disciplinari;
8. si impegna al rispetto della durata dell'orario di lavoro, il lavoro straordinario svolto dai suoi dipendenti ha carattere di volontarietà e a fronte del suo svolgimento è corrisposta una percentuale aggiuntiva;
9. garantisce che il salario corrisposto ai suoi lavoratori sia calcolato nel rispetto di quanto previsto dai contratti di categoria, che la retribuzione sia elargita secondo modalità legali liberamente scelte dal lavoratore, che la composizione del salario sia esposta in modo chiaro e comprensibile sulla busta paga e che non siano stipulati contratti che contemplino rapporti di collaborazione finalizzati alla non regolarizzazione della posizione contributiva del lavoratore e al non rispetto della legislazione vigente in materia di lavoro e sicurezza

Politica e Piano di miglioramento

La Politica Aziendale della GSM CONTINENTAL, revisionata in data 10.01.22 a seguito del rilievo emerso in fase di audit interno, viene riapprovata con le modifiche apportate dalla Direzione di GSM CONTINENTAL con il presente documento di riesame; la stessa è gestita nei modi e termini di cui al SRS e comunque in conformità anche ai requisiti della SA 8000.

La Politica viene diffusa a tutti i lavoratori tramite affissione in bacheca aziendale e condivisione all'interno dei momenti formativi.

Procedure

I documenti che costituiscono la struttura documentale del SRS sono le procedure e la valutazione dei rischi SA8000.

GSM CONTINENTAL ha predisposto le seguenti procedure:

- Manuale SA8000
- Procedura lavoro infantile
- Procedura lavoro forzato ed obbligato
- Procedura Salute e Sicurezza
- Procedura Libertà di associazione e di contrattazione collettiva
- Procedura Discriminazione
- Procedura Procedure disciplinari
- Procedura Orario di lavoro
- Procedura retribuzione
- Procedura inoltro reclami parti interessate
- Procedura per il controllo dei fornitori secondo la norma SA8000
- Valutazione dei rischi SA8000
- Codice di comportamento dei fornitori

Nella redazione dei documenti si è tenuto conto di tutte le prescrizioni legali esistenti ed applicabili alla nostra organizzazione considerando sempre gli aspetti più restrittivi per l'azienda e maggiormente a vantaggio del lavoratore.

La documentazione di sistema risulta adeguata, salvo piccole modifiche migliorative apportate in merito all'aggiornamento degli indirizzi per l'inoltro dei reclami e delle segnalazioni; in caso di eventuali altre modifiche che potranno presentarsi nel corso dell'anno, il Responsabile del sistema SA8000 provvederà alla valutazione e all'aggiornamento

Registrazioni

L'azienda mantiene appropriate registrazioni per dimostrare la conformità e l'applicazione dello Standard SA8000, inclusi i requisiti del sistema di gestione.

Social Performance Team e Comitato sicurezza

Nello sviluppo del sistema di responsabilità sociale, è stato costituito il Social Performance Team (SPT) il quale è composto in maniera equilibrata da:

- Rappresentante dei Lavoratori per SA8000: Fae Salvatore e Valeria Basta
- Rappresentante della Direzione: Marco Ridolfi;
- Responsabile del sistema di gestione SA8000: Simonetta Fortini

Il Social Performance team è stato rieletto in data 02.05.2023

I compiti del Social Performance Team (SPT), da norma sono:

- Effettuare, validare e riesaminare la valutazione dei rischi di sistema SA8000 e promuovere azioni per affrontare i rischi individuati come significativi;
- Monitorare le attività di impatto SA8000 nel luogo di lavoro anche attraverso audit interni ed analisi dei rilievi emersi;
- Organizzare incontri periodici per riesaminare il percorso fatto e identificare azioni per rendere più efficace l'applicazione dello standard SA8000;
- Garantire che le azioni preventive e correttive siano realmente applicate;
- Mantenere le registrazioni che comprendono la sequenza temporale e l'elenco delle non conformità relative a SA8000, le loro cause, le azioni correttive e preventive intraprese e dei risultati conseguiti.

SPT monitora in maniera efficace le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:

- conformità allo Standard
- attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal SPT
- efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche/ i requisiti dello Standard.

Inoltre ha nominato un Comitato per la salute e sicurezza, composto in modo equilibrato da rappresentanti del management e lavoratori:

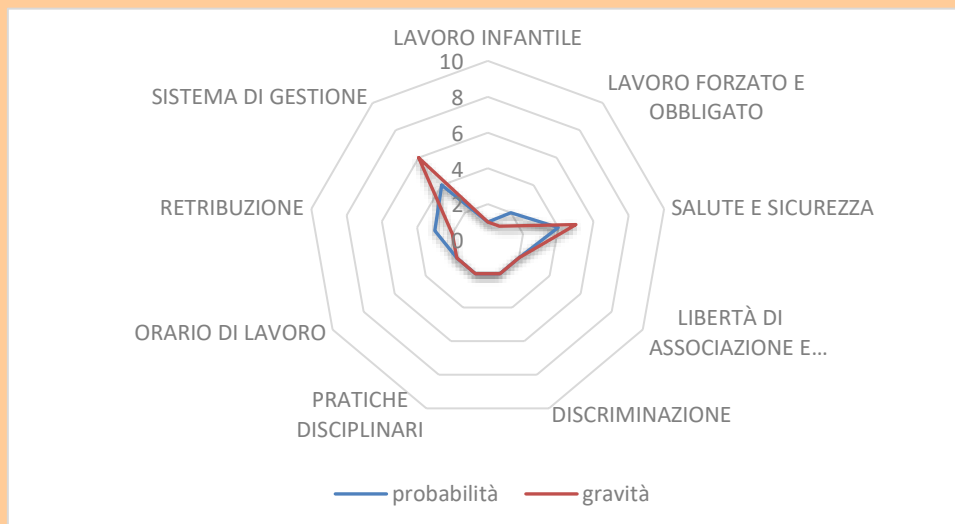
- Marco Ridolfi quale Rappresentante della Direzione e RSPP
- Fae Salvatore quale RLSA

La riunione periodica per la sicurezza è stata effettuata in data 15.12.2023 e registrata con apposito verbale. Sono stati programmati quindi dei momenti formativi per l'SPT allo scopo di illustrare i requisiti normativi di responsabilità sociale, in particolare nella data del 09.05.2023, oltre che momenti formativi del Comitato Salute e sicurezza effettuati in data 07.11.2023.

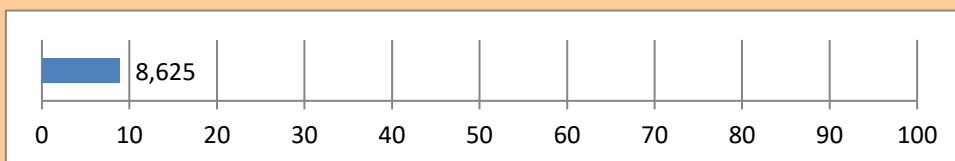
Vedi organigramma nominativo in testa.

Identificazione e valutazione dei rischi

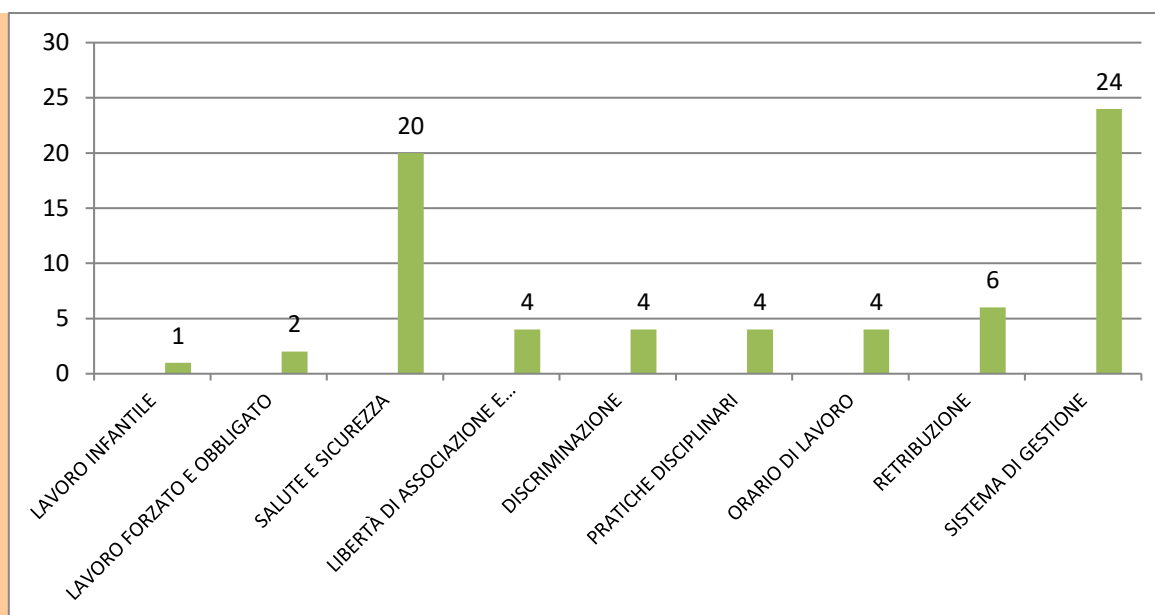
Analisi dei rischi aziendale condotta dal STP in data 05.06.33:



RISCHIO GLOBALE MEDIO



RISCHI MAGGIORI



Il SPT con cadenza annuale effettua l'identificazione dei rischi legati ai fornitori individuando quelli critici. Tale valutazione avviene partendo dalla compilazione "**Lista Fornitori Qualificati SA8000**" inserendovi tutti gli abituali fornitori ed indicando:

- Nome fornitore
- Prodotto/servizio fornito
- Tipo di azienda (ditta individuale o società)
- Fatturato annuo (se inferiore o superiore a 5.000 €/anno)

Tutti i fornitori della GSM, inseriti nella suddetta lista, vengono sottoposti a qualifica da SPT che effettua una valutazione di criticità (BASSA-MEDIA-ALTA) attribuita secondo i seguenti criteri:

1. Valutazione dei rischi legati alla tipologia di azienda, al fatturato annuo del fornitore e alla documentazione trasmessa dal fornitore stesso
2. Settore merceologico di riferimento
3. Esiti di Indagine dei dati storici prestazionali del lavoro o servizio svolto (es. penali contrattuali, NC, episodi occorsi, esito di sopralluoghi, informazioni da fonti ufficiali, etc...)

Le informazioni relative alla SA8000 applicate da GSM vengono comunicate alla catena di fornitura tramite la trasmissione al momento dell'inizio del rapporto (o al momento dell'inserimento nella lista), del "**Codice di comportamento Fornitore**", con il quale i fornitori si impegnano a:

- Approvare e condividere i valori della dichiarazione di principi di GSM
- Rendersi disponibile ad eventuali verifiche ispettive per il controllo di quanto dichiarato
- Partecipare al ripristino di situazioni non conformi ai requisiti della SA8000 e all'attuazione dei relativi piani di miglioramento

Nel caso in cui il fornitore non sottoscriva l'impegno a conformarsi a tali principi, SPT sottopone la problematica alla direzione la quale effettuerà un'analisi rispetto alle motivazioni del fornitore. Sulla base dell'analisi effettuata la direzione deciderà le azioni da intraprendere, che possono comportare:

- Eventuale eliminazione del fornitore
- Diminuzione dei volumi di fornitura
- Mantenimento del fornitore nel caso in cui risulti strategico o difficilmente sostituibile.

3.2 Monitoraggio dei fornitori

Il fornitore, in base alla criticità attribuita viene sottoposto ai seguenti controlli:

- Fornitore con criticità bassa: nessun controllo in corso d'opera
- Fornitore con criticità alta: possibilità di controllo a campione entro il triennio (indicativamente due audit/anno).

In base a quanto definito vengono considerati:

Livello di criticità	Tipologia di fornitore	Azioni da intraprendere
Alto	<ul style="list-style-type: none"> • Società • Volume di fornitura maggiore di 5.000 €/anno • Fornitori di sub appalto 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verifica ispettiva /colloqui con il fornitore ai fini di sensibilizzarlo al rispetto dei principi di Responsabilità Sociale 2. Studio con il fornitore di appropriate misure di supporto per il ripristino di criticità 3. diminuzione (ove possibile) degli ordini di acquisto in fase di ripristino della conformità 4. Esclusione dalla lista in caso di mancato ripristino delle criticità
Basso	<ul style="list-style-type: none"> • Ditte individuali • Fornitori di materiali • Volume di fornitura inferiore a 5.000 €/anno 	Nessuna azione da intraprendere

Attualmente i fornitori che hanno risposto positivamente rispetto a quanto richiesto non sono in numero significativo, pertanto occorrerà incrementare l'impegno nei confronti del loro monitoraggio per far sì che rispondano a quanto richiesto.

Per quanto riguarda la gestione dei fornitori critici sono stati effettuati 7 audit di II parte presso quelli maggiormente significativi e nel corso del 2023 si provvederà a continuare il monitoraggio in campo.

OBIETTIVO/AZIONE DI MIGLIORAMENTO	RESPONSABILE persona responsabile per il raggiungimento dell'obiettivo, referente delle azioni	Azione	Quando Data alla quale viene aggiornato l'obiettivo	Frequenza di verifica
Migliorare l'indagine della catena di fornitura	SPT	Attuazione di un'intensa attività di stimolo e sollecito di risposta da parte dei fornitori	Gennaio 2025	Annuale

INDICATORE	RILEVAZIONE 2022	RILEVAZIONE 2022	OBIETTIVO 2023
Risposte numero questionari fornitori o percentuale aziende auditate tra quelle individuate a rischio alto	60%	100%	>80%

Monitoraggio

SPT effettua un monitoraggio del sistema di gestione e in generale delle performance di responsabilità sociale di GSM CONTINENTAL.

Per queste attività vengono raccolti dati e statistiche che forniscono un cruscotto di controllo sistematico:

REQUISITO	OBBIETTIVO/AZIONE DI MIGLIORAMENTO	Azione	kPi	Valore 2023	Target 2024
Lavoro infantile	Mantenere stabile la situazione attuale	Mantenimento della politica di assunzione relativa a criteri di età	Numero di minori operanti per GSM	0	0
Lavoro infantile	Non favorire il ricorso al lavoro minorile all'interno della propria catena di fornitura	Somministrazione questionario e/o attuazione verifiche ispettive presso le aziende fornitrici	Numero di NC da questionari o verifiche ispettive presso fornitori	0	0
Lavoro obbligato	Mantenere stabile la situazione attuale	Monitoraggio mediante apposito questionario e verifica di suggerimenti depositati nell'apposita cassetta	Casi di lavoro obbligato tra dipendenti, collaboratori etc..	0	0
Lavoro obbligato	Stimolare il coinvolgimento dei lavoratori e mantenendo un costante dialogo a tutti i livelli aziendali	Monitoraggio mediante apposito questionario da predisporre	Risposte numero questionari clima interno	94,66% risposte positive	>50%
Salute e sicurezza	Massimo coinvolgimento del Comitato Sicurezza nell'individuazione e nell'implementazione di azioni di miglioramento	Effettuare almeno una riunione/anno tra SPT e Comitato Sicurezza	Numero infortuni	0	<1
Salute e sicurezza	"Garantire" assenza di infortunio o diminuzione degli stessi	Organizzazione di incontri informativi/formativi sulla prevenzione degli incidenti	Malattie professionali	0	<1
Salute e sicurezza	Monitorare costantemente il livello e le cause di infortuni	Tenere sotto controllo le attività aziendali al fine di garantire un ambiente di lavoro idoneo, sicuro e salubre	N. Checklist di controllo	1	>1
Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva	Mantenere stabile la situazione attuale	Mantenere il livello informativo attuale sulla possibilità di iscriversi e farsi rappresentare da un sindacato.	Numero ore di sciopero	0	<10
Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva	Monitoraggio scioperi con assenza ore di sciopero o risoluzione di tutte le cause che hanno provocato scioperi	Controllo delle ore di sciopero e risoluzione di tutte le cause che hanno provocato eventuali scioperi	Numero formazioni interne su libertà associazione	0	>1
Discriminazione	Mantenere stabile la situazione attuale	Monitoraggio mediante somministrazione questionario interno per la rilevazione preventiva del clima aziendale	Risposte numero questionari interno	94,66% risposte positive	>50%
Provvedimenti disciplinari	Mantenere stabile la situazione attuale	Monitoraggio mediante somministrazione questionario interno per la rilevazione preventiva del clima aziendale	Risposte numero questionari interno	94,66% risposte positive	>50%
Orario di lavoro	Mantenimento attuale registrazione orari di lavoro effettivi	Monitoraggio trimestrale delle registrazioni relative alle ore di lavoro effettuato	Ore straordinario non retribuite	0	0
Orario di lavoro	Mantenimento attuale registrazione orari di lavoro effettivi	Monitoraggio trimestrale delle registrazioni relative alle ore di lavoro effettuato	% ore straordinario	3,3%	Sotto 3%
Retribuzione	Mantenere stabile la situazione attuale	Monitoraggio mediante somministrazione questionario interno	Risposte numero questionari interno	94,66% risposte positive	>50%
Retribuzione	Stimolare i lavoratori e mantenere alta la loro soddisfazione	Organizzazione incontri formativi/informativi	Numero incontri formativi	2	>1
Sistema di gestione – Catena di fornitura	Migliorare l'indagine della catena di fornitura	Attuazione di un'intensa attività di stimolo e sollecito di risposta da parte dei fornitori	Risposte numero questionari fornitori o percentuale aziende auditate tra quelle individuate a rischio alto	100%	>80%

SPT inoltre mantiene il monitoraggio rispetto alle seguenti attività:

- stato di conformità della gestione aziendale rispetto allo Standard: vedi **audit interni**
- **attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati: vedi Identificazione e valutazione dei rischi**
- **efficacia delle azioni adottate per soddisfare la politica aziendale e i requisiti della SA8000**

Coinvolgimento interno e comunicazione

Per quanto riguarda la comunicazione interna, il **Piano di Miglioramento 2024 (Traguardi ed obiettivi)** verrà divulgato mediante riunione con tutto il personale.

Tutte le riunioni e le comunicazioni interne sono registrate ed archiviate.

Analisi dei dati circa il grado di soddisfazione dei dipendenti (compresa l'analisi degli eventuali reclami)

Si segnala un ottimo clima aziendale.

L'indagine, per mezzo di questionario somministrato online tramite piattaforma a marzo 2024 in riferimento all'anno 2023, ha rivelato una buona soddisfazione dei dipendenti che si trovano a loro agio, in sicurezza e tendenzialmente supportati all'interno dell'azienda (risposte pervenute pari a 18).

Reclami

La Direzione aziendale ha predisposto una "cassetta reclami/segnalazioni" nella quale, tra l'altro, ciascuno può segnalare, anche in maniera anonima eventuali non conformità ai requisiti normativi.

A tale scopo è stata individuata di concerto con i lavoratori la zona dove ubicare la cassetta, in maniera tale che chiunque voglia effettuare una segnalazione/reclamo lo possa fare in maniera del tutto anonima senza possibilità di sentirsi scoperto.

Nel periodo preso in esame non sono stati sollevati reclami da parte dei dipendenti.

GSM CONTINENTAL monitora inoltre le informazioni circa la soddisfazione di tutte le Parti Interessate in relazione ad eventuali segnalazioni relative all'applicazione della norma SA 8000. Anche in questo caso non sono stati sollevati reclami.

Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate

Condividendo i principi contenuti nella Norma SA 8000, GSM CONTINENTAL fornisce evidenze di trasparenza del proprio SRS consentendo a tutti gli auditor, con o senza preavviso, la possibilità di:

- visitare i Siti Operativi
- effettuare interviste ai lavoratori
- visionare documenti di Sistema inerenti i principi etici applicati

cooperando pienamente con gli auditor esterni per definire la gravità e la frequenza di ciascun problema emerso nell'adeguamento allo Standard SA8000.

GSM CONTINENTAL prende parte al coinvolgimento delle parti interessate per raggiungere una conformità sostenibile allo Standard SA8000 attraverso comunicazioni mirate e attraverso la pubblicazione sul proprio sito internet di:

- **politica di responsabilità sociale**
- **procedura lavoro infantile**
- **bilancio sociale**
- **procedura e moduli reclami**
- **quant'altro ritenuto necessario per una comunicazione trasparente**

Stato di eventuali azioni correttive, preventive o di miglioramento emesse in relazione ai requisiti di responsabilità sociale

Nel corso del 2023 non sono state emesse NC in relazione ai requisiti di responsabilità sociale, come da elenco NC/AC di riferimento. Le OSS emerse da audit OdC sono state gestite internamente senza apertura formale di NC.

Tipo	N°	Del	NC	Oggetto	Data prevista chiusura	Data chiusura	Efficace?
NC	01	08.03.18	NC. audit ODC	Disallineamento gestione sicurezza dipendenti	Aprile 2018	11.04.2018	SI, VERIFICATO AUDIT 04.02.19
NC	02	08.03.18	NC. audit ODC	Non è stata effettuata la prima valutazione dei rischi SA8000	Aprile 2018	11.04.2018	SI, VERIFICATO AUDIT 04.02.19
NC	03	08.03.18	NC. audit ODC	Mancanza di formazione SPT	Aprile 2018	27.04.2018	SI, VERIFICATO AUDIT 04.02.19
NC	04	25.02.19	NC. audit ODC	Mancanza di conoscenza del personale tematiche SA	Aprile 2019	10.04.2019	SI, VERIFICATO AUDIT 16.12.19
NC	05	25.02.19	NC. audit ODC	Mancanza di evidenze controllo fornitori	Aprile 2019	10.04.2019	SI, VERIFICATO AUDIT 16.12.19
NC	06	25.02.19	NC. audit ODC	Carenze sicurezza	Aprile 2019	10.04.2019	SI, VERIFICATO AUDIT 16.12.19
NC	07	25.02.19	NC. audit ODC	Errori inquadramento dipendenti	Aprile 2019	10.04.2019	SI, VERIFICATO AUDIT 16.12.19
NC	01	14.12.21	NC. interna	Mancato aggiornamento politica	Gennaio 2022	19.01.2023	SI, VERIFICATO AUDIT 18.01.22
NC	01	25.01.24	NC. interna	Programma aggiornamento RLS	Febbraio 2024	07.02.2024	VERIFICATA EMISSIONE ATTESTATO

Formazione e sviluppo delle capacità (Capacity Building)

La gestione della formazione per personale di nuova assunzione o temporaneo, l'analisi dei fabbisogni formativi, la determinazione di una pianificazione della formazione e la verifica dell'esito della formazione avviene in conformità alla relativa documentazione applicabile del SRS.

Sul Piano formazione annuale ad oggi riemesso viene riportata tutta la formazione prevista per il 2024 e lo stato di avanzamento dei corsi programmati.

In particolare viene segnalato quanto effettuato per il 2023 e pianificato per il 2024:

Destinatari	Docenti	Tema	Argomenti	Date programmate	Esecuzione SI / NO
DIPENDENTI	AU	Bilancio Sociale	Il Bilancio sociale 2022	Marzo 2023	24.07.23
OPERAI	RSP	I rischi in cantiere	Rischi specifici del settore edile ed impiantistico	Maggio 2023	19.05.23
DIPENDENTI	AU	Informazioni SA lavoratori	CCNL, CONTRATTI DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO, LIBERTÀ ALLA RAPPRESENTANZA SINDACALE, INFORMAZIONE SULLA BUSTA PAGA, PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI E COMPORTAMENTO IN AZIENDA E CON I COLLEGHI	OTTOBRE 2023	23/10/2023 24/10/2023
DIPENDENTI	AU	Bilancio Sociale	Il Bilancio sociale 2023	APRILE 2024	NO
DIPENDENTI	AU	Informazioni SA lavoratori	CCNL, CONTRATTI DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO, LIBERTÀ ALLA RAPPRESENTANZA SINDACALE, INFORMAZIONE SULLA BUSTA PAGA, PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI E	SETTEMBRE 2024	NO

			COMPORTAMENTO IN AZIENDA E CON I COLLEGHI		
CSS	RSGRS	Sistema di gestione SA8000:2014 Gestione SSL	Aggiornamento su Gestione SSL Riunione CSS	ottobre 2024	NO
AU, RPER, RACQ, DT-RT, COMM, AMM	RSGRS	Comunicazione interna	Tecniche e strumenti di comunicazione interna volti alla sensibilizzazione del personale alla partecipazione alle tematiche etiche e al miglioramento del clima lavorativo	LUGLIO 2024	NO

Gestione dei fornitori e degli appaltatori

GSM CONTINENTAL si è attivata sempre di più negli ultimi tempi per intraprendere uno "stile gestionale" socialmente responsabile, orientato al coinvolgimento degli stakeholder e al controllo della filiera.

L'obiettivo ultimo di questo lavoro è infatti di stimolare un processo a catena di adeguamento agli standard da parte di partner, fornitori e sub fornitori influenzandone il comportamento e accrescendone la qualità etico sociale. L'adozione dello standard SA 8000 porta a privilegiare le imprese che dimostreranno, oltre alle competenze tecniche e gestionali, la propria sensibilità alle problematiche sociali, senza generare oneri aggiuntivi al cliente.

Nel processo di adeguamento allo standard SA8000, è stata posta particolare attenzione alla capacità dei fornitori e subfornitori di rispondere ai requisiti della norma, non solo perché richiesto espressamente, ma per la possibilità concreta, coinvolgendo attori a monte della filiera produttiva, di estendere il rispetto di principi fondamentali riconosciuti a livello internazionale.

Sulla base di quanto richiesto dalla norma, è stata emessa una procedura, atta a definire le modalità e responsabilità per la valutazione e la selezione dei fornitori (e dove opportuno dei subfornitori) di GSM CONTINENTAL sulla base della loro capacità di rispondere ai requisiti della norma SA8000.

Tutti i fornitori sono stati informati sui principali requisiti di SA8000 e sull'attuale impegno di GSM CONTINENTAL a riguardo. Si provvederà ad inviare loro anche copia del Codice di condotta fornitore.

Nei casi in cui la nostra richiesta di collaborazione sia risultata quantomeno inusuale, data la scarsa conoscenza della norma, è stata nostra cura fornire informazioni a riguardo, attraverso la trasmissione del testo della norma, o di altro materiale informativo, o addirittura attraverso la discussione, telefonica nella maggior parte dei casi, dei punti che risultassero meno chiari.

È nostro preciso obiettivo sensibilizzare le realtà che ora appaiono più "chiuse" nei confronti dei requisiti della norma, al fine di renderne maggiormente accessibili i contenuti, e di mettere in moto un "circolo virtuoso".

La nuova procedura per la valutazione e il monitoraggio periodico dei fornitori prevedrà le seguenti fasi

- sottoscrizione da parte dei fornitori della lettera di impegno al rispetto dei requisiti della SA8000
- determinazione del livello di criticità del fornitore sulla base di criteri stabiliti
- pianificazione di visite ispettive presso i fornitori, privilegiando i fornitori con criticità più elevata

Risultati delle verifiche ispettive interne condotte

In data 25.01.2024 è stata effettuata una verifica ispettiva interna all'Azienda e in conformità alla norma di riferimento da parte di RSGRS.

La verifica ispettiva è stata condotta secondo le seguenti modalità:

- le interviste al personale dei reparti
- esame documentale a campione (contratti, buste paga, pratiche disciplinari, data base e statistiche inerenti straordinari, registrazioni formazione, infortuni, procedure per la sicurezza, ecc)

- sopralluogo dei locali

La verifica ha mostrato una discreta applicazione del Sistema di responsabilità sociale in relazione a tutti i requisiti della Norma di riferimento anche se sono state individuate alcune raccomandazioni, come da rapporto di Audit di riferimento a cui si rimanda.

.