

Sommario

1.	Premessa	2
1.1	<i>Obiettivi e Metodologia</i>	2
2.	La politica aziendale per la responsabilità sociale.....	2
3.	Lavoro infantile.....	4
4.	Lavoro Obbligato.....	5
5.	Salute e Sicurezza.....	6
5.1	<i>Infortuni e malattie nei luoghi di lavoro</i>	6
6.	Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva	8
7.	Discriminazione	9
8.	Pratiche Disciplinari	10
9.	Orario di lavoro.....	12
10.	Retribuzione.....	13
11.	Fornitori	14
12.	Sistema di Gestione e riesame della direzione	15

1. Premessa

In data 12 febbraio 2018 ed ai sensi di quanto previsto nel Sistema di Responsabilità Sociale, i partecipanti indicati in allegato si sono riuniti per realizzare il bilancio sociale e il riesame del SRS SA 8000 aziendale, valutando e definendo con particolare attenzione ai punti sotto riportati.

1.1 Obiettivi e Metodologia

Il bilancio SA8000 deve rispondere al bisogno di informazione e trasparenza espresso dalle parti interessate relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione dello standard; a tal fine con esso l'organizzazione si propone di:

- far conoscere ai vari portatori di interesse la politica di responsabilità sociale dell'azienda;
- favorire la conoscenza e la comprensione da parte di tutte le parti interessate degli impegni reali dell'azienda certificata conformemente allo standard SA 8000;
- fornire al management aziendale uno strumento utile per il riesame interno della politica di responsabilità sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso i trend degli indicatori adottati.

La logica di base del presente documento prevede che per ciascun requisito della norma SA 8000 sia condotta una valutazione d'insieme che tenga conto dell'approccio adottato, dei risultati conseguiti, e del confronto di tali risultati con valori medi di riferimento di settore e con gli obiettivi interni aziendali.

Nel presente documento sono valutate le azioni che sono state svolte ai fini della corretta applicazione del sistema di responsabilità sociale, nell'anno 2017 e sono indicati gli obiettivi per l'anno 2018, elaborati in funzione del risultato dell'Analisi del Rischio elaborata in data 01/03/2017 e aggiornata in data 01/06/2017.

La redazione del Bilancio ha cadenza annuale così da permettere lo svolgersi di un soddisfacente Riesame da parte della Direzione che possa prendere in considerazione tutti gli aspetti eventualmente rilevanti, non trascurando impressioni ed esigenze dei dipendenti o suggerimenti recepiti dall'ambiente esterno.

La cadenza annuale del Bilancio, inoltre, permette di evidenziare in maniera puntuale e coerente l'andamento temporale degli indicatori stabiliti e il raggiungimento degli obiettivi precedentemente prefissati.

2. La politica aziendale per la responsabilità sociale

Di seguito si riporta la politica aziendale per la responsabilità sociale, aggiornata al 20/04/2017 che è presente all'interno del manuale. La Direzione decide di non sottoporla a ulteriore revisione in quanto ritenuta adeguata alle esigenze aziendali.

Enunciazione della politica aziendale per la responsabilità sociale

La GSA Global Service può e deve perseguire un comportamento socialmente corretto e responsabile secondo i principi contenuti nella dichiarazione ONU dei diritti dell'uomo, nelle Convenzioni e nelle Raccomandazioni ILO con particolare riferimento alla tutela dei diritti delle fasce deboli della società; per questo la GSA Global Service si impegna a non utilizzare né sostenere lavoro minorile, lavoro obbligato ed a non attuare discriminazioni né punizioni

**Bilancio Sociale e Riesame della Direzione**

Edizione: 1.0 – Data: 01 dicembre 2007

Codice: MOD SA 05

Pag. 3 di 18

corporali, coercizioni fisiche o mentali od abusi verbali verso i propri lavoratori. La GSA Global Service inoltre si impegna a rispettare, nello svolgimento di tutte le attività, la normativa comunitaria, nazionale e locale, tutti gli ulteriori requisiti sottoscritti collaborando con le autorità in modo trasparente.

Tale impegno, come specificato dalla SA 8000, viene richiesto anche ai propri fornitori.

Riteniamo fondamentale rispettare tutte le leggi applicabili al proposito e favorire la massima trasparenza in tutte le questioni legate al rapporto di lavoro.

La Direzione si impegna, in conformità allo standard internazionale SA 8000, ad attuare un sistema di gestione in grado di dimostrare il rispetto dei requisiti della SA 8000 e dei principi definiti nella documentazione sopra richiamata, di garantirne il miglioramento continuo ed, in particolare, di assicurare il monitoraggio dei fornitori, la formazione del personale interno all'azienda e l'elaborazione di eventuali azioni correttive. In tale ottica la presente Politica sarà revisionata periodicamente in sede di Riesame della Direzione per verificarne l'adeguatezza.

Nei confronti del personale la Direzione si impegna a migliorare il proprio ruolo di datore di lavoro:

Incoraggiando l'espressione dei diversi punti di vista del dipendente/lavoratore come contributo fondamentale alla risoluzione dei problemi. In tal senso, la Direzione consentirà e promuoverà il lavoro per gruppi, perché lo stesso aumenti nell'individuo la fiducia nel proprio ruolo ed il senso di responsabilità nel perseguimento di un risultato aziendale.

Impiegando le risorse in base alle loro attitudini ed abilità lavorative evitando ogni genere di discriminazione, la Direzione garantisce le pari opportunità al di là delle norme vigenti evitando trattamenti differenziati nei confronti di persone di diversa razza, credo politico, spirituale ed orientamento sessuale.

Garantendo ai dipendenti un ambiente di lavoro sicuro e salubre e, per quanto consentito dall'organizzazione e dalle circostanze, piacevole e sereno. I luoghi di lavoro sono adeguati e saranno migliorati nel tempo; sono adottati strumenti di controllo e protezione da materiali o situazioni di rischio in conformità alle leggi vigenti in materia, perseguendo la soluzione più rigorosa e favorevole al lavoratore.

Facendo della disponibilità alla collaborazione ed all'apertura la base dei nostri rapporti con i dipendenti nello spirito di coinvolgere tutto il personale nella risoluzione dei problemi per ottimizzare i risultati dell'organizzazione.

Garantendo la libertà di associazione e di espressione per tutti i lavoratori nell'ambito del più ampio rispetto della dignità individuale. Ai nostri lavoratori sono garantiti una retribuzione ed un orario di lavoro conformi alle leggi in vigore ed al CCNL di categoria.

Nei confronti dei fornitori:

- ribadiamo la nostra volontà ed il nostro convincimento di qualificare tutti i fornitori in linea con i principi della SA 8000.
- incoraggiamo, per quanto ci è consentito dal nostro peso commerciale, i fornitori a promuovere ed a investire a loro volta in questa direzione facendoli partecipi della convinzione che questa è la strada giusta da seguire.

La presente Politica sarà pubblicata sul sito web aziendale, esposta nei luoghi di lavoro e resa disponibile alle parti interessate su loro richiesta.

Di seguito si riportano i riferimenti del C.I.S.E., l'organismo di certificazione che abbiamo scelto, del SAI, l'Ente che ha elaborato lo standard, e del SAAS, Ente di accreditamento degli organismi di certificazione in ambito SA8000:

CISE - Centro per l'Innovazione e lo Sviluppo Economico
Corso della Repubblica, 5 - 47121 Forlì (FC)
tel. +39.0543.38214 fax +39.0543.38219 info@lavoroetico.org
SAI - Social Accountability International

15 West 44th Street | New York, NY 10036
 Phone: 212-684-1414 | Fax: 212-684-1515 Email: info@sa-intl.org
 SAAS - Social Accountability Accreditation Services
 15 West 44th Street, 6th Floor New York, NY 10036
 tel: (212) 391-2106 fax: (212) 684-1515 Email: saas@saasaccreditation.org

3. Lavoro infantile

OBIETTIVO 2017:

Obiettivo 2017	Target 2017	Azione	Tempi	Risorse e responsabilità	Indicatori di riferimento	Cosa vogliamo ottenere
Mantenere stabile la situazione aziendale	0 lavoratori infantili	Mantenimento della politica di assunzione relativa a criteri di età	Analisi costante durante il 2017	Direzione, RGQAE	Lettere di assunzione e fotocopie di documenti di identità	Non fare ricorso al lavoro infantile
Continuare l'indagine circa la presenza di bambini lavoratori all'interno della propria catena di fornitura	-	Questionari o Audit presso le aziende fornitrici	Entro fine 2017	Direzione, RGQAE	Risposte ai questionari e risultati degli audit	Non favorire il lavoro infantile

Come si evince anche dalle schede personale conservate presso la GSA Global Service non è presente alcun lavoratore al di sotto dei 18 anni. obiettivo raggiunto

Indice di rischio 3, Tollerabile

Obiettivo 2018	Target 2018	Azione	Tempi	Risorse e responsabilità	Indicatori di riferimento	Cosa vogliamo ottenere
Mantenere stabile la situazione aziendale	0 lavoratori infantili	Mantenimento della politica di assunzione relativa a criteri di età	Analisi costante durante il 2018	Direzione, RGQAE	Lettere di assunzione e fotocopie di documenti di identità	Non fare ricorso al lavoro infantile
Continuare l'indagine circa la presenza di bambini lavoratori all'interno della propria catena di fornitura	-	Questionari o Audit presso le aziende fornitrici	Entro fine 2018	Direzione, RGQAE	Risposte ai questionari e risultati degli audit	Non favorire il lavoro infantile

4. Lavoro Obbligato

OBIETTIVO 2017:

Obiettivo 2017	Target 2017	Azione	Tempi	Risorse e responsabilità	Indicatori di riferimento	Cosa vogliamo ottenere
Mantenere la situazione attuale in azienda	0 lavoratori obbligati	Stimolare il coinvolgimento dei lavoratori e mantenere un costante dialogo a tutti i livelli aziendali	Analisi costante durante il 2017	Direzione, RGQAE Rappresentante dei lavoratori SA8000	Report RGQAE	Non fare ricorso al lavoro obbligato
Perfezionare l'indagine sulla catena di fornitura	Rispetto programma di audit presso i fornitori	Questionari o Verifiche Ispettive presso le aziende fornitrici	Entro fine 2017	Direzione, RGQAE	Risposte ai questionari e risultati degli Audit	Non favorire il lavoro obbligato

Sulla base di quanto previsto dalla legislazione vigente in materia e, in primo luogo, dalla Costituzione Italiana e dallo Statuto dei Lavoratori, la GSA assicura che il lavoro prestato dai propri dipendenti sia assolutamente volontario e che nessuno di essi sia soggetto a pressioni o minacce che lo costringano a prestare attività in azienda contro la propria volontà o oltre l'orario di lavoro stabilito da contratto.

La fermezza nel contrastare ogni forma di Lavoro Obbligato viene espressa nella stessa politica aziendale che non ammette, in nessun caso, che l'attività lavorativa venga ottenuta con metodi coercitivi o dietro la minaccia di una qualsiasi penale.

Al momento dell'assunzione il personale viene, quindi, accuratamente informato dal Consulente del Lavoro in merito alle caratteristiche del contratto e una copia del Contratto Collettivo Nazionale di categoria viene costantemente lasciato a disposizione dei dipendenti al fine di poterlo consultare liberamente per qualunque dubbio o informazione eventualmente ricercata.

Nel corso del 2014 è stata realizzata un'indagine tramite questionario per la valutazione della soddisfazione del personale e la valutazione del clima aziendale, i cui risultati sono riportati in allegato, e mostrano risultati soddisfacenti. Tale campagna sarà ripetuta nel 2018.

È stato inoltre realizzato uno specifico modulo per la rilevazione di eventuali fabbisogni e miglioramenti al sistema organizzativo e gestionale della GSA Global Service che può essere consegnato anche in forma anonima inserendolo nell'apposita cassetta presente vicino alla bacheca delle comunicazioni. **obiettivo raggiunto**

Indice di rischio 3, Tollerabile

Obiettivo 2018	Target 2018	Azione	Tempi	Risorse e responsabilità	Indicatori di riferimento	Cosa vogliamo ottenere
Mantenere la situazione attuale in azienda	0 lavoratori obbligati	Stimolare il coinvolgimento dei lavoratori e mantenere un costante dialogo a tutti i livelli aziendali	Analisi costante durante il 2018	Direzione, RGQAE Rappresentante dei lavoratori SA8000	Report RGQAE	Non fare ricorso al lavoro obbligato
Migliorare l'indagine sulla catena di fornitura	Rispetto programma di audit presso i fornitori	Questionari o Verifiche Ispettive presso le aziende fornitrici	Entro fine 2018	Direzione, RGQAE	Risposte ai questionari e risultati degli Audit	Non favorire il lavoro obbligato

5. Salute e Sicurezza

Vista la fondamentale necessità di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre nella volontà di evitare danni, anche irreparabili, alla salute dei lavoratori, il rispetto di questo requisito assume un posto di particolare rilevanza nell'azienda.

La GSA si conforma alle prescrizioni dello Standard SA8000 e assicura l'effettiva rispondenza ai criteri di salute e sicurezza, fornendo valide metodologie per la predisposizione di sistemi volti ad individuare, evitare ed affrontare potenziali rischi, garantendo un ambiente di lavoro sicuro e salubre e preoccupandosi di elaborare e gestire specifiche misure per la riduzione e la prevenzione di incidenti e di gravi danni alla salute dei lavoratori.

Tutti i lavoratori possono, in ogni caso, partecipare alla valutazione dei rischi e sono chiamati a verificare e ad esprimere il proprio parere in merito all'applicazione delle misure di prevenzione e protezione stabilite dall'azienda, proponendo l'attuazione di ulteriori misure ritenute idonee a tutelare la loro salute ed integrità fisica.

In data 18 dicembre 2008 è stato emesso il DVR redatto sulla base del D.lgs. 81/2008 che è stato portato in data certa il 28/12/2008. Il DVR è stato aggiornato in data 30/03/2017.

Nel 2017 sono state realizzate le seguenti attività inerenti la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro:

- corsi rischi specifici per i nuovi assunti (16 ore);
- aggiornamento addetti primo soccorso (5 ore);
- simulazione del piano di emergenza che ha visto coinvolto il personale dell'azienda in data 03/05/2017;
- emesso e realizzato il piano di sorveglianza sanitaria per ciascun dipendente.

5.1 Infortuni e malattie nei luoghi di lavoro

OBBIETTIVO 2017:

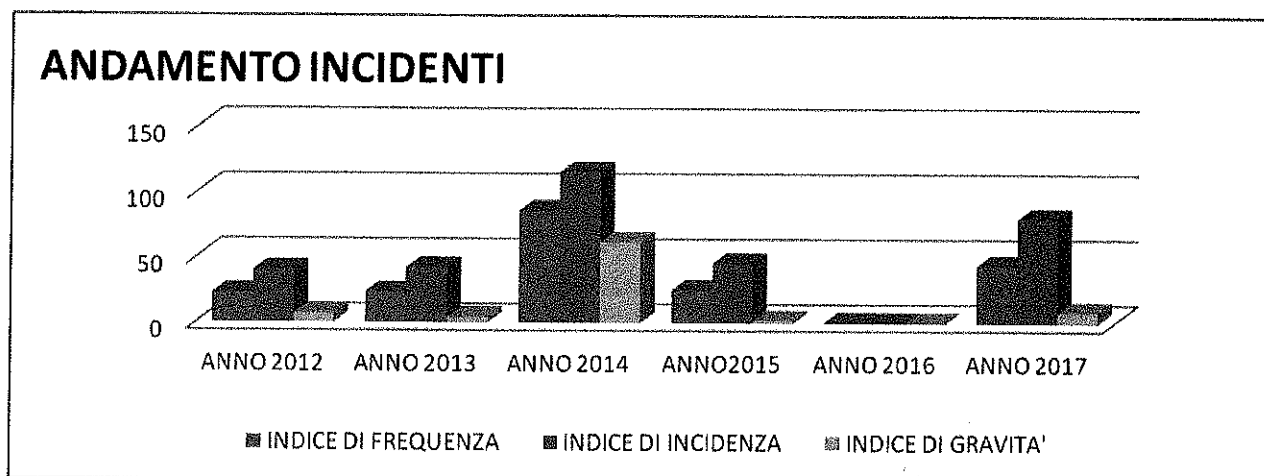
Obiettivo 2017	Target 2017	Azione	Tempi	Risorse e responsabilità	Indicatori di riferimento	Cosa vogliamo ottenere
Proseguire l'attività di monitoraggio del livello e delle cause di infortunio	-	Tenere sotto costante controllo le attività aziendali al	Analisi costante durante il 2017	Direzione, RGQAE RSPP	Registro degli infortuni	Ridurre i rischi

		fine di garantire un ambiente di lavoro idoneo, sicuro e salubre				
	n° infortuni legati alla mancanza di formazione/n° infortuni totali	0	Analisi costante durante il 2017	Direzione, RGQAE RSPP	Registro degli infortuni e analisi delle acuse	Ridurre i rischi
<i>Mantenere nullo il livello di infortuni</i>	0	Verificare in modo continuo lo stato degli impianti e dei macchinari utilizzati	Analisi costante durante il 2017	Direzione, RGQAE RSPP	Registro degli infortuni	Prevenire gli infortuni garantendo un luogo di lavoro perfettamente sicuro e salubre

Si veda scheda di rilevazione degli infortuni allegata.

Da tale scheda si può evincere che nel 2017 ci sono stati due infortuni che complessivamente hanno generato 39 giorni di assenza dal lavoro. Gli stessi sono stati analizzati e si è giunti alla conclusione che si è trattato di due episodi accidentali non legati in alcun modo alla mancata efficacia della formazione o carenza di essa. Tutta la documentazione è conservata nell'archivio del RGQAE.

Di seguito si riporta anche l'andamento nel tempo degli incidenti che dal 2015 ha visto un netto calo sia del numero che della gravità degli infortuni.



Si sottolinea che a marzo 2017 l'Azienda ha conseguito la Certificazione OHSAS 18001.

Indice di rischio 6, Tollerabile

Obiettivo 2018	Target 2018	Azione	Tempi	Risorse e responsabilità	Indicatori di riferimento	Cosa vogliamo ottenere
Proseguire l'attività di monitoraggio del livello e delle cause di infortunio	-	Tenere sotto costante controllo le attività aziendali al fine di garantire un ambiente di lavoro idoneo, sicuro e salubre	Analisi costante durante il 2018	Direzione, RGQAE RSPP	Registro degli infortuni	Ridurre i rischi
	n° infortuni legati alla mancanza di formazione/n° infortuni totali	0	Analisi costante durante il 2018	Direzione, RGQAE RSPP	Registro degli infortuni e analisi delle acuse	Ridurre i rischi
Riportare ai livelli 2016 tutti gli indici relativi agli infortuni	Indice di frequenza 0 Indice di gravità 0 Indice di incidenza 0	Verificare in modo continuo l'applicazione delle procedure aziendali e lo stato delle attrezzature utilizza	Analisi costante durante il 2018	Direzione, RGQAE RSPP	Registro degli infortuni	Prevenire gli infortuni garantendo un luogo di lavoro perfettamente sicuro e salubre

6. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

OBIETTIVO 2017:

Obiettivo 2017	Target 2017	Azione	Tempi	Risorse e responsabilità	Indicatori di riferimento	Cosa vogliamo ottenere
Mantenere la situazione attuale in azienda	-	Stimolare il coinvolgimento dei lavoratori e mantenere un costante dialogo a tutti i livelli aziendali anche grazie all'ausilio del rappresentante dei lavoratori	Analisi costante durante il 2017	Direzione, RGQAE Rappresentante dei lavoratori SA8000	Report RGQAE	La totale garanzia della libertà dei nostri dipendenti e il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro

La GSA riconosce ai propri dipendenti il diritto di associazione sindacale e il diritto alla contrattazione collettiva senza ammettere alcuna forma di impedimento diretto o indiretto e garantisce che non vi sia nessun tipo di ripercussione negativa sui lavoratori che scelgano di aderire ai sindacati, preoccupandosi di prevenire ed eliminare casi di discriminazione sul luogo del lavoro.

Il Consulente del Lavoro si assicura che tutti i contratti aziendali siano conclusi richiamando il CCNL di Categoria di riferimento e viene rispettato il diritto di tutto il personale alla libera ed indipendente associazione e alla contrattazione collettiva.

Nel 2008 si sono svolte le elezioni per la nomina del Rappresentante dei Lavoratori. È stato eletto il Sig. Mirco Salustri.

Il 22 gennaio 2018 il suo posto è stato preso da Leonardo Polli in quanto lo stesso si è dimesso dall'Azienda.

obiettivo raggiunto

Indice di rischio 2, Tollerabile

Obiettivo 2018	Target 2017	Azione	Tempi	Risorse e responsabilità	Indicatori di riferimento	Cosa vogliamo ottenere
Mantenere la situazione attuale in azienda	0 Reclami dovuti alla mancata libertà di associazione	Stimolare il coinvolgimento dei lavoratori e mantenere un costante dialogo a tutti i livelli aziendali anche grazie all'ausilio del rappresentante dei lavoratori	Analisi costante durante il 2018	Direzione, RGQAE Rappresentante dei lavoratori SA8000	Report RGQAE	La totale garanzia della libertà dei nostri dipendenti e il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro

7. Discriminazione

OBBIETTIVO 2017:

Obiettivo 2017	Target 2017	Azione	Tempi	Risorse e responsabilità	Indicatori di riferimento	Cosa vogliamo ottenere
Mantenere la situazione attuale in azienda	0 segnalazioni	Favorire la coesione tra i dipendenti	A consuntivo del 2017	Direzione, RGQAE	Numero di segnalazioni di discriminazioni da parte dei lavoratori	Mantenere nullo il numero dei reclami
Sensibilizzare ulteriormente il personale e i nuovi assunti sulle tematiche legate al rispetto dell'individuo	0 segnalazioni	Incontri formativi svolti in azienda	Durante il 2017	Direzione, RGQAE	Numero di segnalazioni di discriminazioni da parte dei lavoratori	Mantenere nullo il numero dei reclami

La direzione assicura di non adottare o dare sostegno ad alcuna pratica discriminatoria e verifica costantemente le condizioni in cui si trovano a vivere ed operare i propri dipendenti evitando e prevenendo casi di comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, passibili di essere ritenuti come sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o addirittura volti allo sfruttamento dell'essere umano.

L'azienda, quindi, garantisce pari opportunità ai propri dipendenti, non riconosce alcun tipo di distinzione, esclusione o preferenza che sia fondata su criteri di giudizio legati a razza, ceto,

origine nazionale, religione, invalidità, sesso, età, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica e rispetta i principi costituzionali e dello Statuto dei Lavoratori, relativi alla retribuzione, proporzionata alla quantità e qualità del lavoro svolto e sufficiente ad assicurare al singolo ed alle famiglie un'esistenza libera e dignitosa, riconoscendo, inoltre, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni a lavoratori e lavoratrici.

L'uguaglianza di trattamento viene garantita in tutti gli ambiti della vita lavorativa, sia con riferimento ad aspetti legati al mondo del lavoro come assunzione, formazione, promozione, retribuzione, licenziamento e pensionamento, sia con riferimento ad aspetti di carattere strettamente personale evitando forme di discriminazione anche indiretta e tutelando il diritto del personale di seguire principi o pratiche ritenuti propri in nome di specifiche usanze, credo o costumi direttamente legate alla propria sfera sociale o culturale.

Le stesse nuove assunzioni sono avvenute del tutto in assenza di criteri discriminatori.

È stato realizzato uno specifico modulo per la rilevazione di eventuali fabbisogni e miglioramenti al sistema organizzativo e gestionale della GSA Global Service che può essere consegnato anche in forma anonima inserendolo nell'apposita cassetta presente vicino alla bacheca delle comunicazioni. **Obiettivo raggiunto**

Indice di rischio 3, Tollerabile

Obiettivo 2018	Target 2018	Azione	Tempi	Risorse e responsabilità	Indicatori di riferimento	Cosa vogliamo ottenere
Mantenere la situazione attuale in azienda	0 segnalazioni	Favorire la coesione tra i dipendenti	A consuntivo del 2018	Direzione, RGQAE	Numero di segnalazioni di discriminazioni da parte dei lavoratori	Mantenere nullo il numero dei reclami
Sensibilizzare ulteriormente il personale e i nuovi assunti sulle tematiche legate al rispetto dell'individuo	0 segnalazioni	Incontri formativi svolti in azienda	Durante il 2018	Direzione, RGQAE	Numero di segnalazioni di discriminazioni da parte dei lavoratori	Mantenere nullo il numero dei reclami

8. Pratiche Disciplinari

OBIETTIVO 2017:

Obiettivo 2017	Target 2017	Azione	Tempi	Risorse e responsabilità	Indicatori di riferimento	Cosa vogliamo ottenere
Riportare a 0 le pratiche disciplinari avviate	0	Mantenere alto il dialogo tra i vari livelli aziendali e assicurarsi che i dipendenti siano a conoscenza delle pratiche disciplinari applicabili	Durante il 2017	Direzione, RGQAE Rappresentante Lavoratori SA8000	Numero di provvedimenti disciplinari assunti dalla Direzione	Eliminare i provvedimenti disciplinari e garantire un adeguato clima aziendale

<i>Sensibilizzare ulteriormente il personale e i nuovi assunti sul rispetto delle regole disciplinari</i>	Almeno 1 incontro	Organizzare appositi incontri formativi con i dipendenti 2017	Durante il 2017	Direzione, RGQAE Rappresentante Lavoratori SA8000	Numero di provvedimenti disciplinari assunti dalla Direzione	Mantenere nullo il numero delle contestazioni
---	-------------------	---	-----------------	---	--	---

La GSA non utilizza né favorisce punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e violenza verbale a danno dei propri dipendenti né applica, come pratiche disciplinari, eventuali trattenute nella busta paga.

I datori di lavoro garantiscono e dimostrano il rispetto per l'integrità mentale, emotiva e fisica di tutti i lavoratori coinvolti in eventuali processi disciplinari e si occupano di stabilire procedure, effettive e non arbitrarie, da applicare al proprio Sistema di Gestione per dare avvertimenti, scritti e formali, riguardanti la valutazione del lavoro dei propri dipendenti e per stabilire l'applicazione di procedure disciplinari qualora queste siano strettamente necessarie.

In ogni caso, l'azienda garantisce che l'utilizzo di tali provvedimenti avverrà, qualora lo si ritenga opportuno, nel rispetto della legislazione vigente e del CCNL di categoria.

La GSA dichiara di non fare ricorso all'applicazione di pratiche disciplinari e di essersi rivolta all'ausilio di specifici metodi di richiamo, comunque conformi a quanto previsto dalla SA8000, esclusivamente per casi gravi e per cui era necessario ricorrere ad un intervento di carattere formale.

Tali pratiche si sono ridotte a semplici richiami scritti - lettere di richiamo - secondo quanto previsto dalle normative in materia, assolutamente non compromettenti ai fini dell'attività lavorativa e per le quali non sono mai stati inoltrati reclami di alcun tipo da parte dei lavoratori.

Nel corso del 2017 non sono state avviate pratiche disciplinari.

Si veda prospetto allegato. **obiettivo raggiunto**

Indice di rischio 2, Tollerabile

Obiettivo 2018	Target 2018	Azione	Tempi	Risorse e responsabilità	Indicatori di riferimento	Cosa vogliamo ottenere
<i>Mantenere a 0 le pratiche disciplinari avviate</i>	0	Mantenere alto il dialogo tra i vari livelli aziendali e assicurarsi che i dipendenti siano a conoscenza delle pratiche disciplinari applicabili	Durante il 2018	Direzione, RGQAE Rappresentante Lavoratori SA8000	Numero di provvedimenti disciplinari assunti dalla Direzione	Eliminare i provvedimenti disciplinari e garantire un adeguato clima aziendale
<i>Sensibilizzare ulteriormente il personale e i nuovi assunti sul rispetto delle regole</i>	Almeno 1 incontro	Organizzare appositi incontri formativi con i dipendenti 2018	Durante il 2018	Direzione, RGQAE Rappresentante Lavoratori SA8000	Numero di provvedimenti disciplinari assunti dalla Direzione	Mantenere nullo il numero delle contestazioni

disciplinari						
--------------	--	--	--	--	--	--

Nel corso del 2014 è stata realizzata un'indagine tramite questionario per la valutazione della soddisfazione del personale e la valutazione del clima aziendale, i cui risultati sono riportati in allegato, e mostrano risultati soddisfacenti. Tale campagna sarà ripetuta nel 2018.

9. Orario di lavoro

OBBIETTIVO 2017:

Obiettivo 2017	Target 2017	Azione	Tempi	Risorse e responsabilità	Indicatori di riferimento	Cosa vogliamo ottenere
Riduzione significativa delle ore di straordinario	1% di media per dipendente	Favorire ulteriormente l'intercambiabilità delle mansioni tra il personale, valutare nuove possibili assunzioni	Durante il 2017	Direzione	Libri presenze	Riduzione drastica delle ore di straordinario

L'orario lavorativo ordinario è dal lunedì al venerdì, dalle 7.30 alle 13.00, dalle 14,30 alle 17,00: la durata dell'attività lavorativa è fissata in 40 ore settimanali ed è determinata dalla norme dei contratti collettivi nazionali del settore.

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.

Il lavoro straordinario è effettuato solo in occasione di circostanze economiche eccezionali e di breve durata che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale. E' sempre concordato dal responsabile delle risorse umane con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale.

In linea con quanto stabilito dagli accordi integrativi concordati con i rappresentanti delle organizzazioni sindacali, il lavoro straordinario è remunerato il 25% in più rispetto a quello ordinario.

Nel corso del 2010 è stato assunto nuovo personale per far fronte ai picchi lavorativi che negli anni precedenti hanno portato al non raggiungimento dell'obiettivo di riduzione del 3% delle ore di lavoro per dipendente, bensì ad un aumento. Tale nuova situazione ha portato ad una complessiva riduzione degli straordinari nel 2010, ma già nel 2011 la situazione è tornata critica in alcuni mesi dell'anno. La Direzione in relazione al portafoglio ordini 2013 ha valutato sufficienti le risorse in essere anche in relazione alla difficile situazione congiunturale pertanto non sono state fatte nuove assunzioni. Nel 2016 è stato riscontrato un ulteriore calo complessivo del 18% rispetto al 2015 che ha portato al raggiungimento dell'obiettivo. Nel 2017 il trend non è stato confermato in quanto c'è stato un aumento di lavoro notevole che ha portato la Direzione ad assumere nuove risorse, il numero di ore di straordinario pur se aumentato rispetto al 2016 è stato comunque inferiore ai limiti imposti dalla legge. Sono previste ulteriori assunzioni nel 2018.

