



BILANCIO E RIESAME DEL SISTEMA DI RESPONSABILITA' SOCIALE

Arezzo 25.06.2022

1. Metodologia della presentazione del Bilancio e del Riesame

Il bilancio SA8000 della G and S risponde al bisogno di informazione e trasparenza espresso dagli stakeholder interni ed esterni relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione dello standard; a tal fine con esso l'organizzazione si propone di:

- far conoscere ai vari portatori di interessi la politica di responsabilità sociale dell'azienda;
- favorire la conoscenza e la comprensione da parte di tutti gli stakeholder degli impegni reali dell'azienda certificata conformemente allo standard SA8000;
- 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;
- Dare evidenza del mantenimento del sistema di gestione di Responsabilità Sociale

La logica di base del presente documento prevede che per ciascun requisito della norma SA8000 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, con gli obiettivi interni aziendali e gli indicatori di Performance emessi dal SAI..

1.1 Descrizione

La Direzione, collabora con gli altri membri del Social Performance Team, in conformità con i requisiti della norma SA8000 utilizzati come linee guida per affrontare tali aspetti in modo sistematico.

Il documento comprende sia il Bilancio Sociale per la Responsabilità Sociale che il Riesame della Direzione, finalizzati a definire, verificare, correggere e migliorare il nostro impegno.

1.2 Destinatari

Il Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000 è rivolto ai soggetti che hanno relazioni significative con G AND S SRL ed in particolare a:

- ✓ Dipendenti;
- ✓ Clienti;
- ✓ Sindacati;
- ✓ Comunità locale;
- ✓ Fornitori



L'azienda chiede a tali soggetti di compartecipare, direttamente o indirettamente, a questo comune impegno di miglioramento

1.3 Obiettivi

L'obiettivo del Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000 è quello di fornire un resoconto relativo alle iniziative sviluppate e comunicare, in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate, i risultati ottenuti nell'ambito della responsabilità sociale.

Più in dettaglio, il Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000 mira a:

Valutare i valori etici, gli impegni sociali, i principi e le regole di riferimento, nell'ottica di miglioramento continuo Fornire informazioni sugli effetti sociali che derivano dalle scelte della società Favorire il dialogo, il coinvolgimento e il consenso dei soggetti interessati Realizzare pienamente il Sistema di Responsabilità Sociale e la certificazione con la norma SA8000

1.4 Elementi normativi

L'organizzazione deve rispettare le leggi locali, nazionali e le altre leggi applicabili, le norme prevalenti di settore, gli altri requisiti ai quali l'organizzazione aderisce, nonché il presente Standard. Quando tali leggi, norme o altri requisiti ai quali l'organizzazione aderisce e lo Standard riguardano lo stesso tema, deve essere applicata la disposizione che risulta più favorevole ai lavoratori.

L'organizzazione deve inoltre rispettare i principi dei seguenti strumenti internazionali:

- ✓ SA8000:2014
- ✓ Performance indicator annex SA8000
- ✓ T.U. 81/2008 Legge sulla Salute e Sicurezza dei lavoratori
- ✓ Regolamento 679/16
- ✓ CCNL Orafi industria
- ✓ Legge 68/99 assunzione categorie protette Dlgs 66/2003 Organizzazione orario di lavoro Dlgs 20 marzo 2014 n.34 e S.m.i "Job act"
- ✓ Convenzione ILO 1 (Durata del Lavoro - Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro)
- ✓ Convenzioni ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato) Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale) Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva)
- ✓ Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione – impiego e professione) Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale – norme minime)
- ✓ Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo)
- ✓ Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori)
- ✓ Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)
- ✓ Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)



- ✓ Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale - persone disabili)
- ✓ Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali)
- ✓ Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private)
- ✓ Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
- ✓ Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità)
- ✓ Codice di condotta del ILO sull'HIV / AIDS e il mondo del lavoro
- ✓ Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- ✓ Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
- ✓ Patto internazionale sui diritti civili e politici
- ✓ Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
- ✓ Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne
- ✓ Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale
- ✓ Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani
- ✓ Procedure 200 Audit Requirements for Accredited Certification Bodies for the SA8000 Program

2. PROFILO DI G AND S SRL

2.1 Storia e profilo aziendale

G and S è un'azienda italiana produttrice di gioielleria in argento e catename in ottone, bronzo, silver filled ed acciaio con sede ad Arezzo

Rispetto allo scorso anno solare non vi sono state particolari modifiche della produzione se non un nuovo approccio della produzione, favorito dalle nuove tecnologie, che integrerà sempre di più linee a controllo manuale e linee a controllo remoto abbinata alla tecnologia Industria 4.0.

2.2 Struttura organizzativa e responsabilità

La struttura organizzativa è raffigurata nell'organigramma. Per la Responsabilità Sociale ci si avvale del Social Personal Team.



Funzioni	Nominativo	
DIR	Direzione dell'Organizzazione	– Casprini Marco
DIR COM	Direzione Commerciale	– Casprini Stefano
RSA8000	Resp. SA8000	– Cannata Andrea
SPT	Performance Social Team	– Casprini Marco ; Casprini Stefano; Cannata Andrea, Simona Coluschi
CSS	Comitato Sicurezza e Salute	– Casprini Marco ; Casprini Stefano; Cannata Andrea
HSE	Responsabile safety (es. RSPP) e Ambiente	– Casprini Marco
RDP	Responsabile di Processo Processi primari Gestione stakeholders Gestione produzione Gestione MKT e vendite Gestione attività post-vendita Gestione attività Estero Processi di supporto Gestione delle infrastrutture Gestione R.U. Amministrazione	– Casprini Marco – Casprini Marco – Piccioli Gianpaolo – Casprini Stefano – Piccioli Gianpaolo (ext) – Casprini Marco –Davide Casprini Marco Marchetti Luigi Simona Coluschi
IA	Internal Auditor	– Minelli Vincenzo (resp. gruppo di audit)

2.3 Social performance team

AMMINISTRATORI: Casprini Marco, Casprini Simone

RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI per la SA8000: Andrea Cannata, Simona Coleschi

RAPPRESENTANTE LAVORATORI SICUREZZA: Andrea Cannata

Le responsabilità principali in merito al Sistema di Responsabilità Sociale SA8000 (di qui in poi SRS) sono sintetizzate nel Mansionario:



MANAGEMENT – AMMINISTRATORI

- ✓ Ha la responsabilità della conformità allo standard SA8000
- ✓ Definisce e approva la Politica Aziendale
- ✓ Presiede al riesame della direzione al fine di verificare l'adeguatezza e l'efficacia della
- ✓ Politica del Sistema per definire le azioni di miglioramento da attuare
- ✓ Approva il Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000
- ✓ E' responsabile dell'attuazione e del monitoraggio del SRS con la collaborazione degli altri membri del SPT
- ✓ Elabora il Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000 con la collaborazione degli altri membri del SPT e di eventuali soggetti interessati

SOCIAL PERFORMANCE TEAM

- ✓ Collabora con il Senior Management per la corretta applicazione del SRS
- ✓ Facilita la comunicazione tra i lavoratori e la Direzione in quanto ne include le rappresentanze che quindi svolgono un ruolo di diretto portavoce
- ✓ Identifica e valuta i rischi attribuendo ordini di priorità alle aree con maggiore potenzialità di non conformità allo Standard SA8000
- ✓ Svolge attività di monitoraggio delle attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:
 - a) la conformità allo standard SA8000;
 - b) l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal SPT;
 - c) l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti dello standard
- ✓ Partecipa all'elaborazione del Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000
- ✓ Garantisce l'applicazione delle azioni messe in atto per la risoluzione delle non conformità e l'attuazione delle azioni correttive e preventive
- ✓ Partecipa all'elaborazione del piano di formazione
- ✓ E' responsabile dei rapporti con l'Ente di certificazione
- ✓ E' responsabile dei rapporti con le parti interessate.

COMITATO SALUTE E SICUREZZA

- ✓ E' stato creato e mantenuto attivo un Comitato per la salute e sicurezza, composto in modo equilibrato da rappresentanti del management e lavoratori. Se non diversamente previsto dalla legge, i componenti in rappresentanza dei lavoratori devono includere almeno un membro del(i) sindacato(i) riconosciuto(i), se questo(i) sceglie(scelgono) di ricoprire tale ruolo. Nei casi in cui il(i) sindacato(i) non indichi(indichino) un rappresentante o l'organizzazione non sia sindacalizzata, i lavoratori
- ✓ Il Comitato deve essere formato e periodicamente aggiornato per potersi impegnare con competenza nel miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Esso deve condurre delle periodiche e formali valutazioni dei rischi per identificare e affrontare i rischi reali e quelli potenziali per la salute e la sicurezza. Devono essere conservate le registrazioni di queste valutazioni e delle relative azioni correttive e preventive adottate.



2.4 Politica aziendale etica

G and S srl. considera come elemento centrale dello sviluppo e dell'evoluzione aziendale la soddisfazione delle esigenze e delle aspettative non solo dei propri clienti, ma di tutti i soggetti coinvolti nei processi aziendali, come i lavoratori, gli enti pubblici e la collettività in generale.

In quest'ottica, l'azienda non poteva non individuare nella Norma SA 8000:2014, la linea guida a cui la Direzione deve fare riferimento per effettuare scelte e intraprendere decisioni riguardanti la responsabilità sociale. In particolare: con la certificazione SA 8000 l'azienda fa propri i principi etici, respingendo l'assunzione dei bambini e dei giovani lavoratori (inferiori ai 18 anni), l'utilizzo di lavoro obbligato, le pratiche disciplinari violente, e ogni forma di discriminazione nei confronti dei lavoratori, impegnandosi a garantire luoghi di lavoro sicuri e salubri, libertà d'associazione e diritto alla contrattazione collettiva, orari di lavoro e retribuzione giusti ed adeguati; l'azienda s'impegna ad offrire prodotti di gioielleria in Oro ed Argento in qualità elevata, eseguiti secondo procedure e prassi ben definite, che contribuiscano allo sviluppo dell'azienda e di tutto il territorio in cui essa opera; a promuovere e diffondere i principi contenuti all'interno della SA 8000 all'interno ed all'esterno dell'Organizzazione; a istituire canali di comunicazione con tutte le parti interessate; a mantenere adeguate registrazioni che garantiscano la conformità ed a renderle disponibili attraverso i canali in suo possesso.

Con la presente, G and S srl. concorda nel rispettare a pieno i requisiti di seguito richiamati, come previsto dal sistema di gestione SA 8000 (certificazione etica), e riconosce tale Norma quale strumento di miglioramento della propria organizzazione, impegnandosi a:

- rispettare tutte le leggi e le normative applicabili in materia di sicurezza e tutela del lavoratore;
- rispettare le Leggi locali, nazionali, e le altre Leggi applicabili, le Norme prevalenti del settore ed altri requisiti sottoscritti, nonché i principi dettati dalle Convenzioni ILO. dei seguenti strumenti internazionali:
 - ✓ Convenzione ILO 1 (Durata del Lavoro - Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro);
 - ✓ Convenzioni ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato);
 - ✓ Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale);
 - ✓ Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva);
 - ✓ Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione – impiego e professione);
 - ✓ Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale – norme minime);
 - ✓ Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo);
 - ✓ Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori);



- ✓ Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima);
- ✓ Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro);
- ✓ Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale - persone disabili);
- ✓ Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali);
- ✓ Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio);
- ✓ Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private);
- ✓ Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile);
- ✓ Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità);
- ✓ Codice di condotta del ILO sull'HIV / AIDS e il mondo del lavoro;
- ✓ Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- ✓ Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali;
- ✓ Patto internazionale sui diritti civili e politici;
- ✓ Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino;
- ✓ Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne;
- ✓ Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale
- ✓ Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani
 - non utilizzare né sostenere lavoro infantile (inteso come lavoro svolto da persone di età inferiore ai 16 anni);
 - garantire al personale la piena libertà di scelta di proseguire o meno il rapporto di lavoro instaurato;
 - garantire ai lavoratori luoghi di lavoro sicuri e salubri, adottando adeguate misure di prevenzione e protezione, minimizzando le possibilità che si verifichino incidenti sul luogo di lavoro;
 - garantire al personale il diritto alla contrattazione collettiva e la piena libertà di aderire a sindacati;
 - non attuare né sostenere nessuna forma di discriminazione o coercizione sul lavoro, sia essa riguardante l'assunzione, la remunerazione, l'accesso alla formazione, promozione licenziamento o pensionamento; non interferire con eventuali pratiche o principi esercitati dal personale derivanti da razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica;



- non utilizzare né sostenere punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche, né abusi verbali;
- rispettare quanto previsto dai C.C.N.L. applicabili in materia di orario di lavoro;
- garantire l'erogazione del salario previsto dal C.C.N.L.;
- permettere alle Parti Interessate di effettuare incontri ai fini della valutazione di conformità ai requisiti della norma SA8000;
- migliorare le competenze del personale tramite formazione, informazione e addestramento, coinvolgendolo nelle scelte aziendali, perchè le risorse umane sono considerate il vero motore della crescita aziendale;
- migliorare i processi di comunicazione con utenti, enti, fornitori, e con tutti i portatori di interesse, rendendo visibili all'esterno i propri impegni e i risultati raggiunti in campo sociale e della qualità, attraverso l'emissione annuale del Bilancio Sociale.

È preciso impegno della G and S srl. diffondere i principi di responsabilità sociale sia all'interno dell'azienda che all'esterno, favorendo in ogni modo la partecipazione di tutti i portatori di interesse allo sforzo di miglioramento intrapreso, per condurre progressivamente l'azienda ad operare in un regime di rispetto della qualità e dell'etica. Il Senior Management s'impegna inoltre a revisionare la presente Politica 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. S'impegna inoltre perchè sia documentata, implementata, mantenuta attiva, comunicata e resa accessibile in forma comprensibile a tutto il personale, inclusi gli amministratori, i dirigenti, il management, i supervisor, e l'organico operativo, sia esso direttamente assunto dall'azienda, a contratto, o altrimenti rappresentante l'azienda.

2.5 Valori

G AND S SRL , ribadisce come fondamentali i valori umani primariamente rappresentati da:
Onestà, intesa come qualità di chi è moralmente integro, in particolare nei rapporti con gli altri;
Lealtà, intesa come fedeltà ai principi e all'identità dell'azienda;
Responsabilità, intesa come consapevolezza delle proprie azioni e delle relative conseguenze;
Impegno, inteso come comprensione del proprio ruolo e come capacità di portarlo a buon fine
Trasparenza, intesa come linearità degli atti e dei comportamenti, senza alterazioni della realtà
Rispetto, inteso come riguardo e attenzione nel comportamento degli altri
Solidarietà, intesa sia come interesse verso gli altri nella condivisione degli impegni e delle responsabilità, sia come reciproca assistenza



3. PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDERS)

Le parti interessate identificate nel sistema di responsabilità sociale di **G AND S SRL** possono essere suddivise in due differenti gruppi:

STAKEHOLDER INTERNI:	STAKEHOLDER ESTERNI:
<ul style="list-style-type: none">· Soci amministratori· Dipendenti e loro famiglie· Collaboratori	<ul style="list-style-type: none">· Fornitori· Clienti· Istituzioni pubbliche· Enti di controllo certificazione

Ciascun gruppo ha una serie di aspettative, esigenze, bisogni ed interessi diversi nei confronti dell'azienda.

In generale:

Relativamente agli stakeholder interni, la responsabilità sociale d'impresa si manifesta e si afferma nel garantire il rispetto delle regole, nel coinvolgimento e nella fiducia reciproca, in un clima aziendale idoneo a favorire la maggior tutela possibile dei dipendenti e collaboratori, nella volontà di favorire la crescita di competenze di ciascuno generando soddisfazione ognuno per le proprie esigenze e aspirazioni.

Rispetto agli stakeholders esterni la responsabilità sociale si esplicita in maniera variegata e in relazione ai ruoli che ciascuno di essi assume e che può essere sintetizzata nella consapevolezza di interagire con un'impresa la cui attenzione alla responsabilità sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e resa esplicita anche attraverso il presente riesame della direzione SA8000.

In particolare:

Soci Amministratori:

L'esigenza etica è produrre profitto e crescita aziendale senza compromettere la propria responsabilità sociale, attraverso il mancato rispetto dei diritti delle risorse impiegate (umane e ambientali), oltre a produrre e creare beneficio dalla diffusione dei principi etici che la sostengono.

Modalità di soddisfacimento:

Cercare di aumentare i profitti attraverso l'identificazione di un business sempre più attento alla responsabilità sociale, generando i benefici della soddisfazione interna ed esterna necessaria al raggiungimento degli obiettivi di natura economica e di gratificazione personale e di squadra, senza trascurare il benessere delle risorse interne .

L'Organizzazione ha mantenuto la conformità ai requisiti del Responsible Jewellery Certification. Inoltre i requisiti della Responsabilità Sociale saranno verificati da audit di parte



seconda effettuati per conto della catena commerciale Costco e dal Macy's, Inc Social Responsibility Program

Modalità di soddisfacimento

Ora che è implementato il Sistema sta alla G and S mantenerne la conformità mantenendo il soddisfacimento delle esigenze socio economiche, di salute e sicurezza del personale impiegato, in relazione alle proprie attitudini e aspirazioni, migliorando continuamente l'efficacia dei metodi definiti per raggiungere gli obiettivi etici posti.

Valutare i processi aziendali e il carico di lavoro di ciascun dipendenti al fine di valutare correttamente necessità di formazione, risorse , miglioramento dei processi.

Fornitori

L'esigenza etica è instaurare una proficua collaborazione in termini economici e di crescita aziendale, senza compromettere la propria responsabilità sociale, attraverso il mancato rispetto dei diritti delle risorse impiegate (umane ed ambientali).

Nell'anno solare sono stati verificati 2 primari fornitori dell'Organizzazione. I risultati dell'Audit hanno confermato un più che sufficiente risultato di positiva valutazione del rispetto dei principi di responsabilità sociale dei lavoratori.

Modalità di soddisfacimento:

Instaurare rapporti chiari di collaborazione e creare una partnership nell'attività volta al rispetto dei diritti dei propri lavoratori e collaborare alle azioni migliorative congiuntamente identificate.

E' stato emesso un piano di verifiche annuale che prevede una verifica a semestre per avere evidenza e certezza della positiva valutazione e fattiva collaborazione con gli stakeholders esterni. Notizie relative ad incidenti o violazione dei principi etici di responsabilità sociale sono un indicatore di prestazione degli stessi.

Sindacati

Esigenza etica è quella di instaurare una collaborazione funzionale al proprio intento di tutelare e se possibile migliorare le condizioni dei lavoratori impiegati dall' Azienda.

In azienda è presente una sola persona con trattenuta sindacale Tale scelta viene rispettata e mantenuta senza che sia dagli interessati che da altre risorse umane siano mai partite azioni e contestazioni

Modalità di soddisfacimento:

Verificare il rispetto delle condizioni di lavoro e migliorarle sistematicamente secondo i principi del nostro ordinamento.

La forte limitazione di persone iscritte al sindacato nella nostra azienda è anche indice della bassa conflittualità all'interno dell'Organizzazione.

Collettività

Esigenza etica è quella di vedere soddisfatte le proprie volontà di tutelare e se possibile migliorare il benessere e l'immagine della comunità, intesa come imprese e cittadini.

.



Modalità di soddisfacimento:

Costruire nel tempo un modello di impresa socialmente responsabile che possa contribuire alla soddisfazione di esigenze di immagine della comunità in cui cresciamo e ispirare nel concreto tutti i soggetti che ne fanno parte (imprese e cittadini); diffondere ricchezza nel territorio creando posti di lavoro.

4. REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE

4.1 Lavoro infantile

G AND S SRL non ricorre, né dà in alcun modo sostegno all'utilizzo del lavoro infantile. In ogni caso, come richiesto dalla norma SA8000:2014, l'azienda ha definito una procedura specifica per azioni di rimedio di lavoro infantile e giovanile, la *PRO 1*

Nel caso in cui G AND S SRL usufruisse di lavoro giovanile, esso verrebbe gestito secondo quanto definito dalle leggi nazionali ed, in ogni caso, potrebbe essere svolto solo al di fuori dell'orario di istruzione obbligatoria.

In nessun caso il tempo trascorso tra scuola, lavoro e spostamenti potrebbe superare le 10 ore al giorno e in nessun caso l'orario di lavoro dovrebbe superare le 8 ore giornaliere. Ai giovani lavoratori viene fatto divieto di lavorare in orario notturno e, in nessun caso, l'azienda agirà al fine di ledere la sicurezza fisica e mentale del bambino o giovane lavoratore.

Nell'anno solare 2021 non sono presenti minori né come persone assunte né come collaboratori esterno o ditte familiari

OBIETTIVO 2022

Proseguo del non utilizzo di lavoro minorile. Qualora se ne verificasse l'erroneo utilizzo, messa in pratica delle azioni di rimedio elencate nella procedura specifica.

4.2 Lavoro forzato e obbligato

A fronte delle interviste effettuate in collaborazione del Social Performance Team e da parte del I Auditor Interno dell'Organizzazione, non si sono verificate forme di lavoro forzato.

Il lavoro straordinario è scelto liberamente, e non è obbligatorio.

L'azienda non trattiene nessun documento o denaro quale deposito per obbligare il lavoratore.

In azienda vi è ampia libertà di espressione non si dà sostegno al traffico di essere umani:

Al fine di favorire l'applicazione di tale requisito G AND S SRL si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal contratto di lavoro mediante:

- ✓ Chiara comunicazione del CCNL di lavoro con cui il personale viene assunto
- ✓ Rilascio di copia del contratto individuale al lavoratore
- ✓ L'ufficio personale è sempre disponibile a fornire ai collaboratori tutte le informazioni relative a contratto, busta paga, ecc...

RILEVAZIONE DI INDICATORI RIGUARDANTI LA PRESENZA DEI LAVORATORI PRESSO
L'ORGANIZZAZIONE

Mod 930 Rev.0 del c



- Numero ore lavorate nell'anno 2018: 41.476,77 – 2019: 42.558,71 – 2020: 38.572 ,45 – nel 2021 43579. Eseguito un calcolo previsionale sul 2022 a 44167 ore.
- Rispetto del piano di formazione proposto nel 2022 dalla consulenza del lavoro.
- Nessuna dimissione volontaria nel 2022 (erano 6 dimissioni volontarie tra il 2018 e il 2019 di cui 1 per pensione). Nel 2021 sono state 4 (2 pensionati, e 2 dimissioni volontarie)
- Nessuna richiesta di anticipazione del TFR nel 2022 (Nr.1 richiesta di anticipazione nel 2018 e 1 nel 2019).
- Ore straordinario totali nel 2018: 1536,55; nel 2019: 2110,19. Nel 2020 sono state 1814,40. Nel 2021 sono state 2643. Si è calcolato un impatto di 2489 ore per il 2022.
- Livello medio inquadramento: 5° livello
- Come per l'anno 2020, non ci sono apprendisti.
- Assenze per malattia nel 2018: ore 698 nel 2019: ore 104, nel 2020 108. Per quanto riguarda l'anno 2021 sono state 1210 ed a giugno 2022 sono state 931
- Sono previste 3 presenze di dipendenti stranieri (con in previsione della presenza di uno stagista in ufficio commerciale estero). Le risorse umane hanno individuato le 2 risorse umane che per l'anno 2022 di acquisire 2 risorse estere per lavorazioni speciali)
- Nr. Donne: nel 2020 erano 7 che si incrementano in 9 nel 2021 con la previsione di 10 per la seconda metà dell'anno.
- Nr. Uomini al 31.01.2020: 17 (17 nel 2019). Si incrementano di 2 unità nel 2021. Mantenimento del numero previsto nel 2022
- Nessun lavoratore in categoria protetta rispetto a quello presente nel 2021. Previsto 1 nel 2022
- Nr. Stagisti: nessuno (quello del 2021 è stato assunto)
- 1 attività nel sociale. (sostegno con una borsa di studio all'Istituto Orafo di Arezzo)
- Iscritti al sindacato con trattenuta sindacale 1 (3 nel 2020 e nel 2019). Gli iscritti non più presenti hanno terminato il periodo di lavoro.

OBIETTIVO 2022 :1. Non utilizzo di lavoro obbligato. 2. Monitoraggio delle ore lavorate (in particolare degli straordinari) non superare le 250 ore annue di straordinario pro-capite e cercare di ridurre le ore straordinarie per tutti i lavoratori e monitoraggio delle ferie garantendo almeno 4 settimane di ferie all'anno.

4.3 Salute e sicurezza

La direzione, assieme all'RSPP G AND S SRL ritengono tra gli obiettivi primari della società tutelare la salute e sicurezza dei lavoratori, adottando procedure, prestazioni, sistemi di controllo e sistemi di informazione e formazione in modo da assicurare:

Nello svolgimento delle attività lavorative che gli aspetti della sicurezza siano considerati essenziali;

- ✓ Che siano individuati e valutati in maniera oggettiva tutti i rischi connessi sia alle attività lavorative svolte dal personale dell'azienda sia legati all' ambiente e infrastrutture aziendali;
- ✓ Che siano adottati tutti gli accorgimenti tecnici gestionali volti a prevenire ovvero limitare ogni possibile evento accidentale che possa provocare infortuni o danni alla salute;



- ✓ Che tutte le figure aziendali, ai vari livelli (dirigenti, responsabili di funzione, preposti..) partecipino, in base alle proprie attribuzioni e competenze, al raggiungimento degli obiettivi di salute e sicurezza dei lavoratori
- ✓ Che la formazione degli stessi sia effettuata ed aggiornata con specifico riferimento alla mansione svolta;
- ✓ Che siano definite delle procedure con sistemi di controllo e di rispetto delle stesse.

Il DVR verrà sottoposto a revisione a causa della nomina ad inizio 2020 di un nuovo RSPP e inizio della collaborazione con nuova società di consulenza.

Tutti gli adempimenti relativi al Testo Unico 81 – 2008 sono tenuti sotto controllo tramite appositi scadenziari.

- Ultimo e unico infortunio: risale all'anno 2010
- Non esiste un reale budget per la sicurezza, vengono eseguiti tutti gli obblighi di legge.

OBIETTIVI 2022: E stata pianificata ed effettuata una prova di evacuazione nel 2022. Continua lo sforzo nel sensibilizzare il personale tutto ad individuare spunti di miglioramento o situazioni non conformi e ad adottare opportune azioni correttive. Modificare le porte di fuga con maniglioni antipánico e i camminamenti con tappeti antiscivolo.

4.4 Libertà d'associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Tutto il personale ha il diritto di formare, organizzare, e partecipare a sindacati di propria scelta e contrattare collettivamente con l'organizzazione.

L'azienda non ostacola in alcun modo la possibilità per i lavoratori di iscriversi ad un sindacato.

Periodicamente e liberamente possono essere indette riunioni sindacali all'interno dell'azienda e durante l'orario di lavoro, nei limiti stabiliti per legge, cioè 10 ore annue retribuite per lavoratore o fuori dall'orario di lavoro (numero di ore illimitate) – si veda quanto disciplinato dallo Statuto dei lavoratori Legge 300/1970. S.m.i In azienda non sono presenti RSU-. Presenti 3 iscritti al Sindacato

OBIETTIVO 2022: Si intende sottolineare sia in politica che nelle comunicazioni alla produzione la libertà della stessa a far nascere dal basso qualsiasi attività associativa. Effettuare una analisi del clima interno dedicata.

4.5 Discriminazione

In azienda non esiste alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base 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.

In nessun caso G AND S SRL interferisce con l'esercizio dei diritti del personale di seguire un proprio credo politico, religioso, impegni e responsabilità famigliari, orientamento sessuale, esigenze connesse alla propria origine nazionale o sociale, razza, disabilità, genere, appartenenza sindacale, ecc.



L'azienda tende a rispettare le forme di discriminazione positiva nell'assunzione di categorie protette nei limiti previsti dalla legge. La legge 68/99 stabilisce che le aziende con più di 15 dipendenti debbano assumere almeno un lavoratore appartenente alle categorie protette. La normativa prevede un crescendo di queste assunzioni, con l'aumentare dei dipendenti. Da 15 a 35 dipendenti prevede l'assunzione di una persona disabile, dai 36 ai 50 di due, da 51 a 150 in una percentuale del 7% più uno ecc.

In azienda non ci sono attualmente persone facenti parti di categorie protette; tale prescrizione si renderà necessaria all'aumento dell'organico.

G AND S SRL monitora al proprio interno il clima aziendale al fine di evitare che vi siano casi di maltrattamenti fisici e verbali e comportamenti che siano minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi per tutti i lavoratori dell'azienda ovunque essi operino. Nella nostra azienda il SPT monitora costantemente l'assenza di tali situazioni e, se necessario, interviene prontamente per eliminare qualsiasi forma di possibile discriminazione. L'azienda in alcun modo sottopone i lavoratori a test di gravidanza o verginità.

OBIETTIVO 2022: Garantire nella revisione della politica cercherà di favorire la parità di accesso alle opportunità occupazionali offerte da G AND S SRL. Effettuare domande specifiche nell'analisi di clima interno.

4.6 Pratiche disciplinari

L'azienda tratta tutto il personale con dignità e rispetto. In azienda è stato implementato un sistema di comunicazione graduale delle violazioni da parte dei lavoratori, al fine di incentivare una coesione tra direzione e lavoratori assieme ad una presa di coscienza da parte dei lavoratori degli errori che non devono essere ripetuti perché nocivi per la salute del e dei lavoratori e per l'efficienza aziendale.

In particolare la regola principale da adottare è seguire un iter graduale composto da :

- ✓ richiami verbali
- ✓ richiami scritti
- ✓ licenziamento

L'applicazione di tali azioni avviene in ottemperanza a requisiti previsti:

- ✓ nel T.U.81/2008;
- ✓ nel Contratto Collettivo Nazionale settore servizi

Dall'ultimo anno non si registrano casi relativi a pratiche disciplinari.

OBIETTIVO 2022: Garantire parità di trattamento in caso di pratiche disciplinari ai dipendenti di G AND S SRL adottando quanto previsto dalle procedure disciplinari. Puntare a non avere pratiche disciplinari in corso. **NESSUN PROVVEDIMENTO DISCIPLINARE IN CORSO**



4.9 Sistema di Gestione

G AND S SRL si è dotata di un sistema di gestione della responsabilità sociale d'impresa conforme con i requisiti della norma internazionale SA8000.

Di seguito una breve sintesi delle attività implementate per il mantenimento dei requisiti della norma SA8000.

Politica per la responsabilità etica: (cf. punto 2.4)

Riesame della direzione: con cadenza annuale la direzione esamina i risultati del sistema di gestione SA 8000. In tale occasione, la direzione verifica il raggiungimento di tutti gli obiettivi legati a tutti gli aspetti esaminati ed eventualmente imposta azioni correttive e approva il piano di miglioramento.

Controllo dei fornitori: l'obiettivo di G AND S SRL è quello di contribuire a migliorare le condizioni dei lavoratori su tutta la filiera. L'azienda ha stabilito e mantiene attive procedure per la valutazione e la selezione dei fornitori, sulla base delle loro capacità di soddisfare i requisiti della **Pianificazione ed implementazione:** in un'ottica di miglioramento continuo per una consapevolezza di tutto il personale in carico per gli argomenti legati agli aspetti di responsabilità sociale, G AND S SRL attua e predispone piani formativi che integrano nelle attività formative anche corsi a vari livelli del personale relativamente alle tematiche di responsabilità sociale. I fornitori vengono costantemente monitorati attraverso un sistema di raccolta di informazioni, di verifiche delle certificazioni in possesso e questionari di autovalutazione.

norma SA8000.

I requisiti stabiliti per il raggiungimento degli obiettivi aziendali in questo campo sono:

- ✓ Selezione di fornitori affidabili e conformi ai requisiti etici
- ✓ Monitoraggio nel tempo delle prestazioni del fornitore
- ✓ Adozione, da parte del fornitore, di eventuali azioni correttive nel caso di non completa ottemperanza di requisiti etici
- ✓ Coinvolgimento del fornitore nel processo di miglioramento continuo del sistema di responsabilità sociale d'impresa.

La procedura sul monitoraggio e valutazione dei fornitori secondo SA8000 è stata definita e si è cominciato ad attuarla contattando i fornitori e richiedendo loro l'adesione ai principi etici. Operativamente, la valutazione dei fornitori è stata effettuata chiedendo l'adesione ai requisiti etici a tutti i fornitori, tramite invio del modulo di adesione.

Nel corso dei primi mesi del 2022 sono state raccolte il 27 % delle adesioni richieste .

Problematiche e azioni correttive: la gestione dei reclami del sistema di responsabilità sociale garantisce tramite applicazione della procedura di richiamo/segnalazione la possibilità alle parti interessate di trasmettere segnalazioni o reclami, o fornire informazioni in merito al sistema di gestione etico SA8000, nonché al rispetto dei requisiti del sistema e dello standard di riferimento. Le comunicazioni in forma scritta (anche in forma anonima per quanto riguarda i dipendenti) possono riguardare:

Le parti terze (fornitori, clienti ecc.); tali comunicazioni vanno trasmesse mediante posta, fax o mail ai contatti indicati sul modulo predisposto disponibile sul sito web aziendale. Dipendenti e collaboratori interni. Tali comunicazioni possono essere dirette coinvolgendo i rappresentanti del Mod 930 Rev.0 del c



SPT o in forma scritta come dettagliato nel Manuale di Responsabilità sociale come sintetizzato nel modulo di reclamo / segnalazione..

Al momento non risultano arrivate e quindi gestite segnalazioni, né da parti interne né da parti esterne.

Comunicazione interna:

L'azienda si prefigge di divulgare e rendere disponibile l'informativa sulla SA8000 a tutti i dipendenti e collaboratori dell'azienda. Tale iniziativa, in sintonia con la linea aziendale e divulgazione delle informazioni e delle attività svolte, nasce dalla consapevolezza dell'importanza del coinvolgimento dei dipendenti sulle tematiche affrontate dalla normativa SA8000. A questo proposito, l'azienda rende disponibile in bacheca aziendale la norma SA8000, effettua formazione sui principi sa8000 a tutto il personale e rende disponibile nella reception aziendale la copia del Bilancio Sociale.

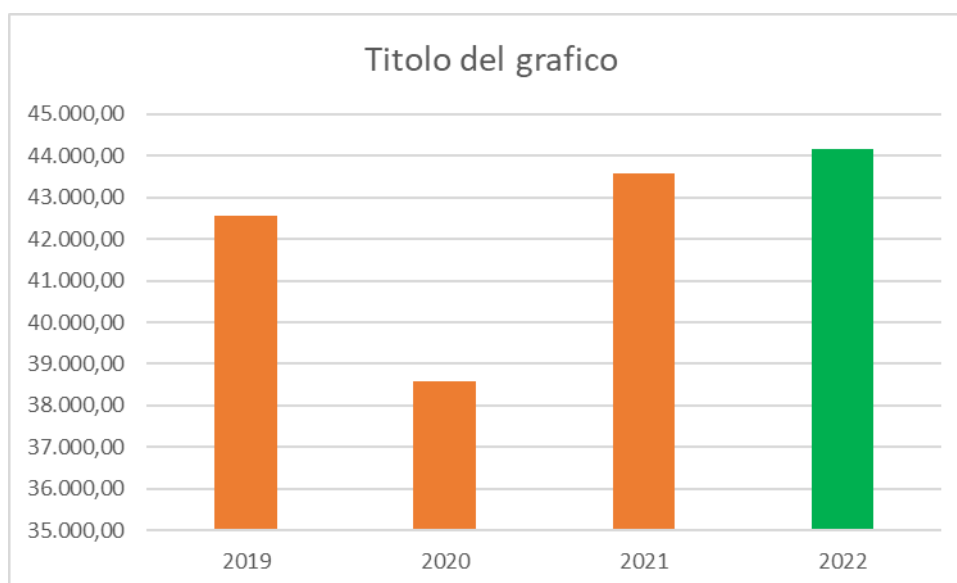
Comunicazione esterna: comunicare nel dettaglio e informare nel modo corretto è stato sempre un obiettivo prioritario per G AND S SRL spa. Un'esigenza che è cresciuta di pari passo con il moltiplicarsi, negli ultimi anni, dei mezzi d'informazione.

I canali utilizzati per trasmettere tali dati all'esterno sono:

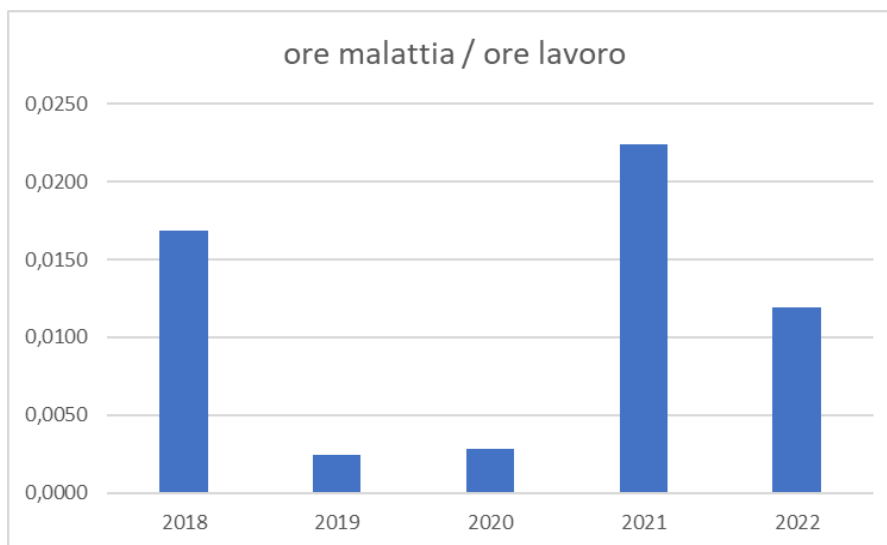
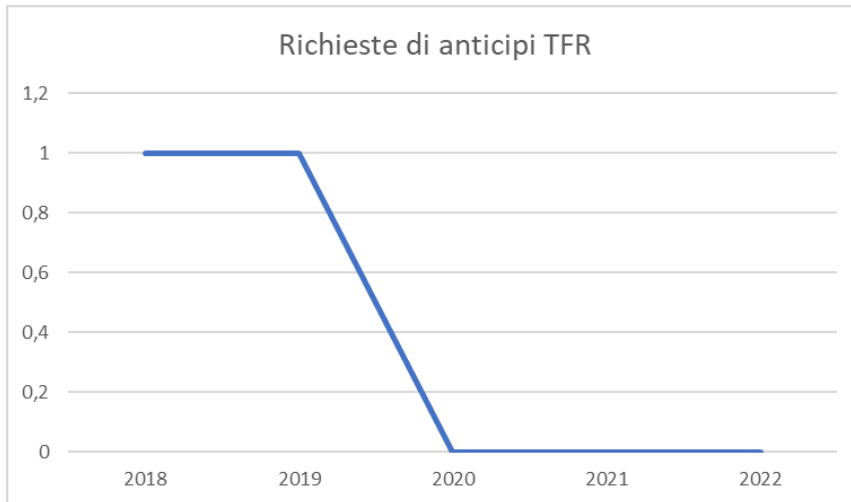
- ✓ La bacheca interna dei lavoratori
- ✓ Il sito internet con la pubblicazione del presente Riesame e Bilancio Sociale

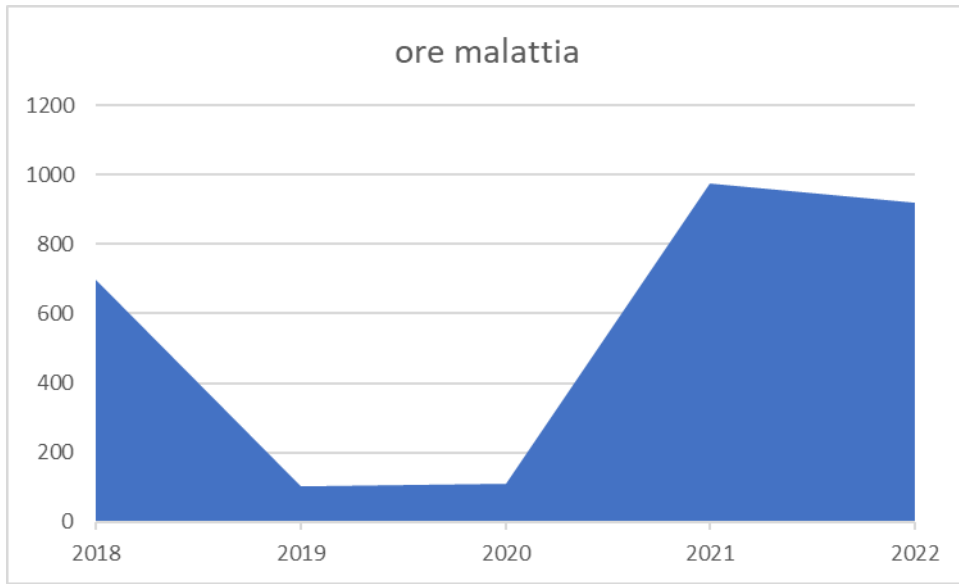
- ✓ **Accesso alla verifica:** G AND S SRL si adegua a quanto previsto dal punto 9.15 della norma SA8000 lasciando libero accesso agli auditor all'azienda per l'esecuzione dell'audit (tour dell'azienda, interviste individuali e di gruppo , analisi di documenti).

- ✓ **Registrazioni:** G AND S SRL mantiene appropriate registrazioni previste dal sistema di gestione per la responsabilità G AND S SRL al fine di dare evidenza della conformità ai requisiti dello standard SA8000.











VERBALE DI RIUNIONE DEL SOCIAL PERFORMANCE TEAM DELLA G AND S srl

Luogo: SALA RIUNIONI UFFICI AMMINISTRAZIONE

Data: 24.06.2022

Ora: 16

Partecipanti: Stefano Casprini, Responsabile sistema di gestione
Marco Casprini, RSPP e Rappresentante del management
Simona Coleschi, Rappresentante dei Lavoratori eletto dagli stessi
Andrea Cannata, Rappresentante dei Lavoratori eletto dagli stessi

1. Punti all'ordine del giorno

1. Revisione del interno del SPT in rev.1 del 09.08.2021
2. Modalità di comunicazione con gli stakeholders
3. Valutazione dei rischi da parte del SPT
4. . Modalità di valutazione dell'efficacia della formazione svolta nei confronti del personale

1. Regolamento interno

A cura di tutte le funzioni del Social Performance Team viene svolto come primo punto all' ordine del giorno il Riesame del Regolamento del SPT. L'assemblea congiunta approva senza riserve la Rev. 1 del 09.08.2021.

2. Composizione del SPT

Il SPT riconferma quindi le funzioni già presenti

3. Clima interno

A cura dei Rappresentanti dei Lavoratori è strata eseguita una valutazione periodica in data Veenerdi 3.6.2022

Visto il miglioramento degli indicatori relativi ai criteri della Norma SA8000, il criterio da cui si è partiti è stata l'assenza di partecipazione Sindacale. L'organizzazione non ha ne partecipazione sindacale ne Rappresentanza al suo Interno. La valutazione è stata progettata per capire le cause di questa realtà.



Di seguito sono rappresentate le domande poste ai Lavoratori e le conseguenti risposte con gli opportuni commenti del performance team

CONOSCI QUALI SONO LE PRIORITA DEI SINDACATI DEI LAVORATORI O DEI LORO DELEGATI ?

Hanno risposto SI 8 Lavoratori; Hanno risposto NO 11 Lavoratori

Vi è una conoscenza limitata del ruolo svolto dalle Funzioni Sindacali. Questa informazione non può passare inosservata al PST e richiede almeno una azione di diffusione di informazioni riguardanti le opportunità proposte dai sindacati.

SEI COSCIENTE CHE ALL'INTERNO DELLA TUA AZIENDA NON CI SONO DELEGATI SINDACALI ?

Hanno risposto SI 17 Lavoratori; Hanno risposto NO 2 Lavoratori

La risposta qui invece mostra una consapevolezza da parte dei lavoratori sul fatto che le funzioni sindacali non sono presenti. Se abbinata alla domanda successiva sembra dominare una sensazione di indifferenza verso l'argomento

LA NOSTRA AZIENDA HA UN SISTEMA ORGANIZZATO DI RESPONSABILITA SOCIALE. SAI CHE TI PUOI RIVOLGERE AI COMPONENTI DEL COMITATO SOCIALE PER I TUOI PROBLEMI ?

Hanno risposto SI 16 Lavoratori; Hanno risposto NO 5 Lavoratori

Risultato buono ma che richiede al PST uno sforzo maggiore e un obiettivo affinché le risposte NO si annullino. Il PST è propositivo di fronte alle problematiche sociali dei lavoratori

CONOSCI I RAPPRESENTANTI DEL COMITATO SOCIALE ?

Hanno risposto SI 19 Lavoratori;

Risultato pienamente accettabile

RISPETTO ALL'ULTIMA RILEVAZIONE :

1. SONO COINVOLTO NELLE DECISIONI CHE RIGUARDANO IL MIO LAVORO Hanno risposto SI 17 Lavoratori; Hanno risposto NO 2 Lavoratori

Buon risultato. Sintomo di armonia tra molte delle figure presenti.

2. IL MIO LAVORO È SUFFICIENTEMENTE INTERESSANTE Hanno risposto SI 19 Lavoratori;

Ottimo risultato. Ciò evidenzia un basso livello di stress nelle lavorazioni e nei comportamenti dei lavoratori

3. HO LA POSSIBILITÀ DI SCEGLIERE COME SVOLGERE IL MIO LAVORO Hanno risposto SI 16 Lavoratori; Hanno risposto NO 3 Lavoratori;

Si ritiene buono per l'Organizzazione e per il PST il fatto che sia possibile una flessibilità nella esecuzione dei servizi e della produzione

4. SONO INTERESSATO AL MIO LAVORO Hanno risposto SI 19 Lavoratori

Ottimo risultato

5. IL MIO LAVORO MI DÀ UN SENSO DI REALIZZAZIONE Hanno risposto SI 16 Lavoratori; Hanno risposto NO 3 Lavoratori



6. QUANDO HO BISOGNO DI INFORMAZIONI SO A CHI CHIEDERLE Hanno risposto SI 18 Lavoratori;
Hanno risposto NO 1 Lavoratori

Ottimo risultato. Il SPT cercherà di essere sempre propositivo

7. SO CHIARAMENTE CHE COSA IL MIO ENTE SI ASPETTA DA ME Hanno risposto SI 16 Lavoratori;
Hanno risposto NO 3 Lavoratori

Ottimo risultato.

8. I MIEI COMPITI RICHIEDONO UN CARICO DI LAVORO ADEGUATO IL MIO LAVORO Hanno risposto SI
17 Lavoratori; Hanno risposto NO 2 Lavoratori

Ottimo risultato. Sempre migliorabile

9. IL MIO ORARIO DI LAVORO È FUNZIONALE AD UN BUON EQUILIBRIO TRA LAVORO E VITA PRIVATA
Hanno risposto SI 17 Lavoratori; Hanno risposto NO 2 Lavoratori

Ottimo risultato. Non sempre scontato. Si abbina bene con quello della soddisfazione personale

10. LE CONDIZIONI DI SICUREZZA ___ MIGLIORI ___ PEGGIORI ___ INALTERATE Hanno risposto
MIGLIORI 14 Lavoratori; Hanno risposto INALTERATE 5 Lavoratori

Si ritiene che hanno contato molto i miglioramenti delle infrastrutture di produzione

11. TI SENTI DISCRIMINATO O OGGETTO DI MOBBING ?

Hanno risposto NO 19 Lavoratori

Ottimo risultato. Il dato si commenta da solo

Naturalmente, oltre alle domande specifiche sono state abbinate domande riguardanti il mantenimento dei
Requisiti di Responsabilità Sociale

5. Audit

Con la Collaborazione del Consulente Esterno Ing. Vincenzo Minelli è stato condotto nella giornata del
22.03.2022 un Audit di sistema riguardante tutti i punti del Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale.

Le conclusioni del report sono allegate al presente Verbale

Deviazioni identificate dalle attività di audit e Azioni intraprese

1. due dipendenti nel campione ha fatto gli straordinari solo nel mese di febbraio 2022, per un totale di più di 34 ore, quando il limite mensile non dovrebbe superare le 32 ore.
2. Per motivi assicurativi, l'azienda non ha attrezzato il suo pronto soccorso con maniglioni antipánico.
3. La valutazione dei rischi per le sostanze chimiche è stata condotta l'ultima volta il 12/09/2014 e non è stata rivista e aggiornata anche se negli ultimi anni (in particolare dal 1 gennaio 2016) molte sostanze hanno visto cambiare la loro classificazione
4. In alcuni punti della produzione reparto, la pavimentazione (piuttosto datata) è reso scivoloso da residui di oli meccanici utilizzati dalla macchine per la lavorazione dell'argento.
6. I piani di emergenza non contengono un'indicazione esatta dell'utente posizione ("sei qui");
Orientamento dall'osservatore, Posizione



7. Un estintore è stato trovato a terra nella zona di produzione.
8. Presenza di immagini non decorose in produzione di donne svestite

Reclami

Alla giornata odierna non sono stati Registrati Reclami nelle forme previste dalla Procedura di Sistema.

8. Valutazione dei rischi da parte del SPT

Congiuntamente al consulente esterno Ing. Vincenzo Minelli è stata svolta l'analisi dei rischi relativa ai fattori inerenti il Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale . L'Analisi è allegata al presente Verbale.

4. Modalità di valutazione dell'efficacia della formazione svolta nei confronti del personale

Viene confermato il piano di formazione già pianificato nello scorso Verbale di partecipazione del SPT. Ed i corso di svolgimento.

Non avendo altro da discutere il SPT chiude la riunione alle ore 17:00

Valutazione Rischi

A fronte dei valori estrapolato dalla valutazione del clima interno il PST emette la valutazione dei rischi allegata al presente documento. L'obiettivo è quello di riportare tutti i rischi a un valore basso.

Azioni necessarie	Responsabile	Scadenza	Stato
Pianificazione Audit dei Fornitori per l'anno 2022/2023	Cannata Coleschi (supporto Esterno Minelli V.)	31.12.2022	In corso
Pianificazione della rilevazione del clima interno.	Cannata – Coleschi supporto Esterno Minelli V.)	01.03.2023	In corso
Formazione Interna sullo standard 19011	Minelli V.	Pianificazione delle Date entro il mese di Maggio 2022	In corso