


**BILANCIO SOCIALE (BS)**Sezione **9.0**Rev. **0**

1 di 18

03/05/2023**PARTECIPANTI****PDCA – RPC-SPT****PIERPAOLO DI COSIMO****CEO – DT****CRISTIANO DI COSIMO****RSI****FLORIANA GUGLIELMI****M&C – S&P****FERNANDO REA****LAB****FRANCESCA PROIA****IP****CORRADO ACCETTOLA****AMM****LINA FONTECCHIA****RLS - SPT****CLAUDIO ARDOVINI**

	BILANCIO SOCIALE (BS)		
	Sezione 9.0	Rev. 0	2 di 18
	<u>03/05/2023</u>		

1 SCOPO

Il presente documento, redatto nel rispetto dei principi previsti dalla Norma di riferimento SA8000 vigente, rappresenta il quadro della situazione attuale di GWA s.r.l., relativamente al rispetto dei requisiti dello Standard di riferimento, ed è un'analisi dei dati relativi alla gestione aziendale e degli obiettivi che l'Azienda si è posta. Il dato è riferito al 2022.


La Direzione Aziendale continua a promuovere il presente Bilancio Sociale, con il compito di illustrare il punto di arrivo della propria gestione, conscia di avere ampi margini di miglioramento.

La Direzione della GWA s.r.l., per mezzo del presente bilancio sociale, vuole rappresentare la propria capacità di realizzare strategie e progetti coerenti con la propria Politica e i propri valori, quanto sia stato capace di costruire relazioni di valore con tutti i propri stakeholder, in un mutuo rapporto di scambio con i contesti economico-sociali di riferimento, adottando un proprio Codice Etico. Tale Codice Etico individua e raccoglie i principi etici e i valori di GWA s.r.l., al fine di ispirare, indipendentemente da quanto previsto da norme di legge, le condotte e i comportamenti di coloro che operano sia all'interno sia all'esterno dell'organizzazione aziendale. A queste regole devono uniformarsi, senza alcuna eccezione, tutti i destinatari del documento, a tutti i livelli aziendali: dirigenti, dipendenti, collaboratori e consulenti, amministratori e tutti coloro i quali – direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente – instaurano con la società rapporti e relazioni di collaborazione a qualsiasi titolo od operano nell'interesse della stessa. La Direzione aziendale ha il compito di vigilare sull'osservanza e sull'aggiornamento del Codice, di diffondere i principi etici e i valori della società, di proporre possibili interventi migliorativi delle previsioni del Codice e di chiarire eventuali dubbi interpretativi.

L'attuazione del Codice presuppone la sua conoscenza da parte di tutti gli stakeholder interni ed esterni, perché essi possano da una parte dividerne i principi e uniformarvi i loro comportamenti, dall'altra consentire, con le loro segnalazioni, di sanzionare comportamenti difformi. In tale ottica, è fondamentale la redazione di un programma di comunicazione verso l'esterno e specifici programmi di formazione per i neoassunti e per tutti i dipendenti e collaboratori secondo i rispettivi ruoli e responsabilità, con l'obiettivo principale di garantire, attraverso la certificazione per la Responsabilità Sociale, un servizio socialmente responsabile nei confronti dei propri lavoratori e delle altre parti interessate.

Con l'integrazione del proprio sistema con il Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, GWA s.r.l. mira, in particolare, a:

- ⇒ una corretta gestione delle risorse umane
- ⇒ dimostrare il rispetto dei principi etico-sociali
- ⇒ un miglioramento dei rapporti con i lavoratori e le parti interessate
- ⇒ fiducia e affidabilità nel rapporto con i clienti
- ⇒ un maggior controllo sulla filiera dei fornitori
- ⇒ rispettare i requisiti di legge attraverso l'adozione di apposite procedure interne
- ⇒ un miglioramento dell'immagine e della credibilità dell'azienda
- ⇒ distinzione rispetto alla concorrenza

	BILANCIO SOCIALE (BS)		
	Sezione 9.0	Rev. 0	3 di 18
	<u>03/05/2023</u>		

Sono di seguito sintetizzati alcuni dei benefici che GWA s.r.l. si propone di ottenere grazie alla certificazione del suo Sistema per la Responsabilità Sociale:

- ⇒ Maggiore credibilità e aumento di quote di mercato
- ⇒ Miglior rapporto con gli stakeholder
- ⇒ Migliori rapporti interni ed esterni all'azienda medesima
- ⇒ Corretta gestione delle risorse umane
- ⇒ Maggiore fiducia dei clienti
- ⇒ Trasparenza dell'attività aziendale
- ⇒ Migliore gestione della catena dei fornitori
- ⇒ Dimostrazione del rispetto dei principi etico-sociali
- ⇒ Trasparenza dell'attività aziendale con un aumento della visibilità interna ed esterna circa i propri principi etico-sociali
- ⇒ Soddisfazione dei requisiti dei committenti
- ⇒ Aumento della customer satisfaction

Lo strumento della Certificazione SA8000 genera un impatto importante sul livello di collaborazione dei dipendenti, rafforzandone lo spirito di appartenenza all'azienda ed il senso del dovere. Tutti gli stakeholder possono segnalare, per iscritto e in forma anonima, ogni violazione o sospetto di violazione al Rappresentante per la Direzione della SA8000 a mezzo posta o all'indirizzo e-mail info@g-wa.it, oppure tramite il sito aziendale ww.g-wa.it, o direttamente all'Organismo di Certificazione RINA S.p.A. e all'Organismo di Accreditamento (SAAS):

⇒ Social Accountability Accreditation Services (SAAS):

9 East 37th Street, 10th Floor – New York, NY 10016 (United States of America)

e-mail: saas@saasaccreditation.org - nfo@sa-intl.org

tel: +1 (212)-391-2106

⇒ RINA S.p.A

Via Corsica, 12 – 16128 Genova (GE)

e-mail: sa8000@rina.org

tel: +39 010 52851

Il Bilancio SA8000 costituisce, allo stesso tempo, anche lo strumento per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza.

La redazione del Bilancio SA8000 ha infatti cadenza annuale, così da evidenziare l'andamento temporale dei parametri interni presi in considerazione e del loro confronto con valori esterni medi presi come riferimento.

**BILANCIO SOCIALE (BS)**Sezione **9.0**Rev. **0**

4 di 18

03/05/2023**2 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE**

⇒ RAGIONE SOCIALE	GWA Gima Water & Air srl
⇒ INDIRIZZO	Via Fratta Rotonda Vado Largo, 4 – 03012 – Anagni – FR
⇒ CODICE ATTIVITÀ	60240
⇒ TELEFONO	0775769975
⇒ FAX	0775769976
⇒ INDIRIZZO MAIL	info@g-wa.it
⇒ INDIRIZZO PEC	info@pec.gima.net
⇒ SITO INTERNET	www.g-wa.it
⇒ PARTITA IVA E C.F.	01689290607
⇒ CODICE ATECO	37
⇒ SCOPO DI CERTIFICAZIONE/ CAMPO DI APPLICAZIONE UNI EN ISO 9001:2015	Progettazione, costruzione, gestione e manutenzione di impianti di depurazione delle acque e dei reflui industriali comprensivi di opere edili ed impiantistiche connesse ed accessorie. Produzione e commercializzazione di prodotti chimici per trattamento acque e reflui industriali e per igienizzazione di impianti di aria condizionata. Produzione di polimeri per l'industria cartaria. Analisi microbiologiche e chimico fisiche. Lavaggi chimici ed idrodinamici. Bonifica degli impianti aeraulici. Fabbricazione, assemblaggio ed installazione di apparecchiature per il trattamento delle acque.
⇒ EA	12, 18, 28, 34, 39
⇒ N. CERTIFICATO	IT229897
⇒ SCOPO DI CERTIFICAZIONE/ CAMPO DI APPLICAZIONE UNI EN ISO 14001:2015	Progettazione, costruzione, gestione e manutenzione di impianti di depurazione delle acque e dei reflui industriali e di impianti tecnologici. Produzione (attraverso miscelazione e sintesi) e commercializzazione di prodotti chimici per trattamento acque e reflui industriali e per igienizzazione di impianti di aria condizionata. Produzione (attraverso miscelazione e sintesi) di polimeri per l'industria cartaria. Analisi microbiologiche e chimico fisiche. Lavaggi chimici ed idrodinamici. Bonifica impianti aeraulici.
⇒ EA	12, 28, 34, 39
⇒ N. CERTIFICATO	IT229823/UK-1

**BILANCIO SOCIALE (BS)**


Sezione 9.0

Rev. 0

5 di 18

03/05/2023

⇒ SCOPO DI CERTIFICAZIONE/ CAMPO DI APPLICAZIONE UNI EN ISO 45001:2018	Progettazione, costruzione, gestione e manutenzione di impianti di depurazione delle acque e dei reflui industriali comprensivi di opere edili ed impiantistiche connesse ed accessorie. Produzione e commercializzazione di prodotti chimici per trattamento acque e reflui industriali e per igienizzazione di impianti di aria condizionata. Produzione di polimeri per l'industria cartaria. Analisi microbiologiche e chimico fisiche. Lavaggi chimici ed idrodinamici. Bonifica impianti aeraulici.
⇒ EA	12, 28, 34, 39
⇒ N. CERTIFICATO	IT290325
⇒ SCOPO DI CERTIFICAZIONE/ CAMPO DI APPLICAZIONE UNI CEI EN ISO 50001:2011	Coordinamento delle attività di progettazione, costruzione, gestione e manutenzione di impianti di depurazione delle acque e dei reflui industriali comprensivi di opere edili ed impiantistiche connesse ed accessorie. Produzione e commercializzazione di prodotti chimici per trattamento acque e reflui industriali e per igienizzazione di impianti di aria condizionata. Produzione di polimeri per l'industria cartaria. Analisi microbiologiche e chimico fisiche. Lavaggi chimici ed idrodinamici. Bonifica di impianti aeraulici. Fabbricazione, assemblaggio e coordinamento delle attività di installazione di apparecchiature per il trattamento delle acque.
⇒ EA	-
⇒ N. CERTIFICATO	IT295607
⇒ SCOPO DI CERTIFICAZIONE/ CAMPO DI APPLICAZIONE UNI ISO 37001:2016	Progettazione, costruzione, gestione e manutenzione di impianti di depurazione delle acque e dei reflui industriali comprensivi di opere edili ed impiantistiche connesse ed accessorie. Produzione e commercializzazione di prodotti chimici per trattamento acque e reflui industriali e per igienizzazione di impianti di aria condizionata. Produzione di polimeri per l'industria cartaria. Analisi microbiologiche e chimico fisiche. Lavaggi chimici ed idrodinamici. Bonifica impianti aeraulici. Fabbricazione, assemblaggio ed installazione di apparecchiature per il trattamento delle acque.
⇒ EA	-
⇒ N. CERTIFICATO	IT295529

	BILANCIO SOCIALE (BS)		
	Sezione 9.0	Rev. 0	6 di 18
	<u>03/05/2023</u>		

⇒ SCOPO DI CERTIFICAZIONE/ CAMPO DI APPLICAZIONE SA 8000:2014	Progettazione, costruzione, gestione e manutenzione di impianti di depurazione delle acque e dei reflui industriali comprensivi di opere edili ed impiantistiche connesse ed accessorie. Produzione e commercializzazione di prodotti chimici per trattamento acque e reflui industriali e per igienizzazione di impianti di aria condizionata. Produzione di polimeri per l'industria cartaria. Analisi microbiologiche e chimico fisiche. Lavaggi chimici ed idrodinamici. Bonifica impianti aeraulici.	
⇒ ATTIVITÀ AFFIDATE IN SUBAPPALTO	Progettazione, costruzione, gestione e manutenzione di impianti di depurazione delle acque e dei reflui industriali comprensivi di opere edili ed impiantistiche connesse ed accessorie. Analisi microbiologiche e chimico fisiche.	
⇒ IMPIEGO DI AGENZIE INTERINALI	<input checked="" type="checkbox"/> sì	<input type="checkbox"/> no
⇒ SEDE DI CERTIFICAZIONE	Via Fratta Rotonda Vado Largo, 4 – 03012 – Anagni – FR	

LE ATTIVITÀ DELLA GWA S.R.L.


La GWA Gima Water and Air srl è stata fondata a Frosinone nel 1985 con la denominazione sociale e commerciale di GIMA Acqua S.n.c., per la commercializzazione di prodotti sia chimici che biotecnologici, poi cambiata in GIMA Industria S.r.l. e nel novembre 2016 nell'attuale denominazione.

Fin dai primi anni l'azienda è stata caratterizzata da un rapido e crescente sviluppo sia per quanto riguarda l'insediamento in sé (attualmente la nuova sede occupa circa 16000 metri quadri, di cui 1800 coperti) che per la struttura produttiva ed organizzativa, arrivando a posizionarsi tra le aziende leader del settore, con un ruolo di elevato profilo nel campo dell'ingegneria ambientale.

L'azienda gradualmente ha ampliato il suo campo d'azione non solo nella costruzione ed installazione di impianti di depurazione per uso sia civile che industriale (estendendo l'attività anche alle opere civili), ma anche impegnandosi nel settore delle manutenzioni industriali e civili.

Numerose sono le attività svolte dall'azienda e di seguito elencate:

- ⇒ fornitura "chiavi in mano" **impianti per il trattamento acque sia civili che industriali** e per l'ecologia in generale, oltre a **servizi per la gestione e la manutenzione di impianti**.
- ⇒ attività di edilizie in genere e di manutenzione immobili.
- ⇒ attività di manutenzione ordinaria e straordinaria.
- ⇒ analisi di laboratorio accreditato.
- ⇒ bonifica e pulizia delle condotte di impianti area ulici (AIR).
- ⇒ produzione di specialità chimiche quali poliammidi destinati all'industri cartaria.
- ⇒ problem solving riguardante il trattamento delle acque (potabile e di scarico), fanghi, rifiuti, fumi, etc.

	BILANCIO SOCIALE (BS)		
	Sezione 9.0	Rev. 0	7 di 18
	<u>03/05/2023</u>		

MISSIONE

Essere protagonisti nel mercato per GWA s.r.l ma con azioni responsabili nei confronti dell'ambiente e delle persone.

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

A tal fine, la Direzione della GWA s.r.l. ha deciso di caratterizzare la propria azienda come operatore eccellente per quanto riguarda il proprio ruolo sociale, adottando un sistema di gestione documentato, conforme alla SA8000 vigente, il tutto in un'ottica di miglioramento continuo e nella consapevolezza che il patrimonio umano sia il vero valore aggiunto dell'Azienda.

3 POLITICA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE


La GWA s.r.l. ha stabilito, attuato e mantenuto una Politica di responsabilità sociale conforme ai requisiti della norma SA 8000:2014.

La GWA s.r.l. si impegna a 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 garantendo almeno un giorno libero alla settimana
- ⇒ vietare qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata su razza, sesso, orientamento sessuale, età, religione, opinione politica, nazionalità o classe sociale
- ⇒ non utilizzare o favorire punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e violenza verbale
- ⇒ garantire che lo stipendio non sia minore ai minimi salariali stabiliti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

La GWA s.r.l. si impegna inoltre a:

- ⇒ 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

	BILANCIO SOCIALE (BS)		
	Sezione 9.0	Rev. 0	8 di 18
	<u>03/05/2023</u>		

- ⇒ attivare un sistema di collaborazione, comunicazione e dialogo nei confronti di tutte le Parti Interessate, che consenta loro di constatare l'effettiva eticità della GWA s.r.l. e quali siano gli impegni presi nell'ambito del sistema etico
- ⇒ mantenere un costante controllo del livello etico anche attraverso la rilevazione delle eventuali Non Conformità e l'applicazione di azioni correttive adeguate
- ⇒ gestire eventuali reclami da parte di tutte le Parti Interessate


La GWA s.r.l. ritiene di estrema importanza il coinvolgimento attivo anche dei Clienti, dei Fornitori, Subappaltatori e di tutte le altre Parti Interessate nella formulazione di proposte ed idee di miglioramento. Questo verrà reso possibile attraverso il sito internet aziendale che diventerà strumento di comunicazione, informazione e divulgazione della Politica e dei principi etici aziendali e di segnalazione di eventuali non conformità ai requisiti delle Norme di riferimento.

4 IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE

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

- ⇒ Clienti
- ⇒ Pubblici ufficiali
- ⇒ Proprietari
- ⇒ Lavoratori
- ⇒ Appaltatori
- ⇒ Rappresentante dei lavoratori
- ⇒ Fornitori, partner, subappaltatori
- ⇒ Enti di controllo
- ⇒ Istituti di credito
- ⇒ Compagnie assicurative
- ⇒ Istituzioni Fiscali
- ⇒ Soci in affari

In relazione a questi la GWA s.r.l. si è impegnata a stabilire rapporti di correttezza e trasparenza attraverso la divulgazione e la comunicazione di qualsiasi informazione riguardante il rispetto dei principi di Responsabilità Sociale e le performance aziendali relativamente al proprio impegno etico. L'obiettivo finale è quello di rendere consapevoli tutti gli stakeholder di interagire con una impresa la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e continuamente evidente anche attraverso la divulgazione del presente Bilancio Sociale SA 8000.

	BILANCIO SOCIALE (BS)		
	Sezione 9.0	Rev. 0	9 di 18
	<u>03/05/2023</u>		

5 STATO DEL SISTEMA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

L'azienda ha nominato il Rappresentante della Direzione per la responsabilità sociale, coincidente con il responsabile del Sistema di Gestione Integrato (RSI), con il compito di sorvegliare l'andamento del sistema.

Il riesame del Sistema è effettuato almeno una volta all'anno dalla Direzione sulla base di rendicontazioni periodiche.

Il riesame comprende la conferma o la revisione documentata di:

- ⇒ Politica Etica
- ⇒ Manuale di gestione integrata
- ⇒ Piano degli audit
- ⇒ Programma di formazione
- ⇒ Bilancio SA8000


Obiettivi del riesame del sistema sono quelli della verifica dell'adeguatezza, del buon mantenimento del sistema, della corretta applicazione della norma di riferimento, individuazione delle opportunità di miglioramento.

6 COMUNICAZIONE

Per la GWA s.r.l. la comunicazione rivolta a tutti gli interlocutori interni ed esterni riveste un'importanza rilevante, ritenendo importante dar dimostrazione trasparente a tutti gli stakeholders delle intenzioni e degli impegni dell'Azienda in termini di responsabilità e di conseguenza aggiornare gli stessi sui risultati raggiunti nel corso degli anni. Le modalità di comunicazione interna interesseranno tutte le risorse umane impegnate, anche attraverso l'uso di metodiche in fase di sperimentazione (social networks in primis).

La GWA s.r.l. ha definito un piano di coinvolgimento attraverso le seguenti azioni:

- ⇒ Formazione del personale sui temi della responsabilità sociale effettuata a tutto il personale e inserito nel piano formativo per i neo assunti
- ⇒ Azione di informazione a tutto il personale riguardo al contratto di lavoro e busta paga
- ⇒ Diffusione della politica aziendale sui temi della responsabilità sociale
- ⇒ Il modulo per la segnalazione delle NC rimarrà a disposizione di tutti presso l'ingresso degli uffici, nei cantieri temporanei
- ⇒ I fornitori, informati della certificazione del Sistema della Responsabilità Sociale, riceveranno un documento per la sensibilizzazione sui principi della Responsabilità Sociale. L'informativa contiene l'impegno, da parte del fornitore, a:
- ⇒ Rispettare i requisiti della Norma SA8000
- ⇒ Partecipare alle attività di monitoraggio e verifica, qualora GWA s.r.l. lo richiedesse
- ⇒ Porre rimedio ad ogni problema di Responsabilità Sociale emerso a seguito di tale attività di monitoraggio e verifica,
- ⇒ Informare relativamente a qualsiasi rapporto di affari con altri fornitori e sub-fornitori.

	BILANCIO SOCIALE (BS)		
	Sezione 9.0	Rev. 0	10 di 18
	<u>03/05/2023</u>		

I Clienti riceveranno un'informativa sull'impegno della GWA s.r.l. in termini di responsabilità sociale; nella stessa sarà comunicata la Politica dell'Azienda, la possibilità di effettuare segnalazioni di NC su uno o più principi SA8000 e ulteriori informazioni saranno disponibili sul sito internet www.tekraservizi.eu.

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

STAKEHOLDER INTERNI	STAKEHOLDER ESTERNI
Canali di comunicazione:	Canali di comunicazione:
Consegna a mano	Sito internet
Buste paga	Bilancio
Riunioni	Pubblicità
Informazione/formazione	Materiale supporto
Posta elettronica	Comunicazioni Scritte
Sito internet	Posta elettronica
Affissione in bacheca	
Bilancio	

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

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

7 I REQUISITI DELLA NORMA

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


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

Le assunzioni avvengono sempre con regolare contratto di lavoro, nel pieno rispetto della legge e del CCNL.

Al momento il personale GWA s.r.l. è composto da un organico che prevede lavoratori a contratto indeterminato, determinato e part-time.

La formazione è una componente essenziale del percorso di valorizzazione delle risorse umane. Nella gestione e nello sviluppo delle risorse umane si garantiscono pari dignità e pari opportunità professionali a tutti i collaboratori, senza alcuna distinzione di sesso, razza, fede od orientamento.

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

	BILANCIO SOCIALE (BS)		
	Sezione 9.0	Rev. 0	11 di 18
	<u>03/05/2023</u>		

7.1 LAVORO MINORILE E COMPOSIZIONE ORGANICO DELLA SOCIETÀ

La GWA s.r.l. esclude l'utilizzo di lavoro infantile e di quello minorile. La GWA s.r.l. si accerta, all'atto dell'assunzione, che il personale risponda a questo requisito chiedendo un documento di identità di cui tratterrà una copia.

Programma di recupero per i lavoratori minorenni

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


- ⇒ Raccogliere informazioni sulle motivazioni che spingono il minore a cercare un lavoro (povertà, mancanza di mezzi di sostentamento della famiglia, etc.) e sulla composizione familiare per verificare se è possibile offrire un lavoro ad un altro membro della famiglia
- ⇒ Garantire l'istruzione e una forma di sostentamento al minore

Le azioni da intraprendere saranno nell'ordine:

- ⇒ collaborare con le amministrazioni e gli enti locali per individuare soluzioni alla situazione di disagio del bambino
- ⇒ collaborare con le organizzazioni sul territorio per risolvere eventuali situazioni di mancanza di sostentamento del bambino
- ⇒ ricercare mediante le associazioni di categoria, le conoscenze personali, i clienti ed i fornitori una soluzione lavorativa per i parenti del bambino che con il loro impiego possano sostenere l'eventuale fabbisogno economico
- ⇒ assumere direttamente altri familiari del minore al fine di assicurare sostentamento finanziario alla famiglia
- ⇒ fornire al minore – se adolescente fra i 16 e i 18 anni - un lavoro leggero e sicuro (nel rispetto delle prescrizioni di legge per ciò che concerne l'uso delle attrezzature e i rischi a cui non può essere esposto) per poche ore al giorno in orari e modalità tali da consentire all'adolescente di poter continuare il proprio percorso scolastico (verificando che la somma di ore di lavoro, studio e viaggio siano minore di 10 al giorno, assegnando turni lavorativi in giorni / orari in cui non è prevista la frequenza a scuola);
- ⇒ assicurare l'istruzione al minore tramite pagamento delle tasse scolastiche, libri, trasporto per la scuola.

Non ci sono ad oggi dipendenti al di sotto dei 18 anni. All'interno della GWA s.r.l. è presente un lavoratore disabile. Per i cantieri temporanei la società non rientra negli obblighi di cui alla legge 68/89.

Punto norma	Azione	Responsabilità	Tempi previsti	Indicatore	Obiettivo anno 2023
1.Lavoro infantile	Campagna di informazione presso i fornitori contro lo sfruttamento del lavoro minorile	Rappresentante SA8000	Continuo	N° NC emerse sui fornitori	0
	Diffondere la propria procedura di recupero dei lavoratori minorenni	Rappresentante SA8000	Continuo	–	–

	BILANCIO SOCIALE (BS)		
	Sezione 9.0	Rev. 0	12 di 18
	<u>03/05/2023</u>		

7.2 LAVORO OBBLIGATO

Il lavoro prestato in azienda è assolutamente volontario, nessuno è vittima di pressioni o minacce che lo costringono a prestare la propria attività in azienda. La GWA s.r.l. non richiede al momento dell'assunzione alcuna somma in denaro e non trattiene documenti di identità. I lavoratori della GWA s.r.l. non lasciano in deposito all'azienda né importi in denaro né documenti personali in originale. Il personale della GWA s.r.l., al momento della assunzione viene informato sui propri diritti e doveri in quanto lavoratore e allo stesso viene consegnato:

- ⇒ Copia della Politica aziendale
- ⇒ Copia della lettera d'assunzione con la chiara indicazione di tutti gli aspetti normativi ed economici del contratto di lavoro
- ⇒ Un'informativa sulla privacy ai sensi Reg. UE 679

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

I pagamenti avvengono tramite bonifici bancari. La GWA s.r.l. non concede prestiti né altre forme di anticipazione ai propri lavoratori (solo anticipi su TFR).

Punto norma	Azione	Responsabilità	Tempi previsti	Indicatore	Obiettivo anno 2023
2.Lavoro obbligato	Effettuare informazione ai lavoratori sulle modalità di recesso dal rapporto di lavoro	RA	Continuo ad ogni nuova assunzione	N° partecipanti al corso/tot previsti	100%


7.3 SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

La GWA s.r.l. si impegna a promuovere la sicurezza e la salute sul lavoro, avendo come obiettivo il miglioramento continuo delle proprie prestazioni in tema di sicurezza. La GWA s.r.l., facendo riferimento agli adempimenti normativi vigenti a livello nazionale (D.L. 81/08 e s.m.i.) si adopera per garantire un ambiente di lavoro che consenta ai lavoratori di sentirsi al sicuro da possibili situazioni di pericolo, e che il luogo dove svolgono la propria mansione rispecchi le condizioni igienico sanitarie delle leggi vigenti in materia.

A questo fine gli impegni includono:

- ⇒ Il rispetto della legislazione e della normativa nazionale e comunitaria relativa a salute e sicurezza sul lavoro
- ⇒ La predisposizione di un sistema di gestione per la sicurezza, il controllo e il miglioramento delle attività dirette che presentano un potenziale rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori

La GWA s.r.l. è impegnata a diffondere e consolidare in tutti i propri lavoratori, fornitori e clienti, la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti e collaboratori per preservarne, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza.

	BILANCIO SOCIALE (BS)		
	Sezione 9.0	Rev. 0	13 di 18
	<u>03/05/2023</u>		

Il personale deve conoscere ed attuare quanto previsto dalla società in tema di tutela della sicurezza e igiene del lavoro, in relazione alla funzione esercitata e al livello di responsabilità assunto.


Il Servizio di Prevenzione e Protezione individua e valuta i fattori di rischio e le misure da adottare per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, per lo sviluppo e il controllo dei sistemi di prevenzione e protezione e per la formulazione e la gestione dei programmi di informazione e formazione del personale.

Il Servizio si coordina con il Medico Competente, con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e con le altre funzioni aziendali interessate. Tutto il personale è sottoposto a regolare sorveglianza sanitaria / controllo dell' idoneità alla mansione secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Per quanto riguarda l'analisi degli infortuni, l'azienda registra ed analizza tutti gli infortuni e le malattie professionali dei propri lavoratori. Nessun dipendente della GWA s.r.l. ha mai accusato alcuna malattia conseguente alle mansioni lavorative comunemente svolte. Gli infortuni registrati, trattandosi di attività di cantiere, sono tenuti costantemente sotto monitoraggio e valutati nel corso del riesame della direzione.

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

Punto norma	Azione	Responsabilità	Tempi previsti	Indicatore	Obiettivo anno 2023
3. Salute e sicurezza	Sensibilizzazione formazione al personale sulle procedure di sicurezza	RSPP e RSI	Continuo	infortuni	0
				incidenti	0
				malattie professionali	0
				richiami scritti dai Clienti/anno	0
				sanzioni da parte degli enti ispettivi di controllo	0
				indice di gravità	0
				indice di frequenza	0

	BILANCIO SOCIALE (BS)		
	Sezione 9.0	Rev. 0	14 di 18
	03/05/2023		

7.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA


La GWA s.r.l. consente piena libertà al proprio personale di riunirsi in associazioni sindacali e di delegare ai propri rappresentanti sindacali la gestione della contrattazione collettiva, secondo quanto definito dalle leggi e dai contratti di categoria. In GWA s.r.l. vi sono lavoratori che hanno deciso di avvalersi del diritto di iscriversi ad un'associazione sindacale. Si sta valutando la percentuale di tali iscritti, riferita ad ogni singolo cantiere. Sono presenti rappresentanti sindacali.

Punto norma	Azione	Responsabilità	Tempi previsti	Indicatore	Obiettivo anno 2023
4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	Garantire il rispetto della legislazione in materia	Direzione	Continuo	Giorni di sciopero 2022	0
				Contenziosi 2022	0
	Organizzare incontri semestrali fra il personale (alla presenza del Rappresentante SA8000 dei lavoratori) per valutare l'andamento del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale ed eventuali problematiche emerse	Rappresentate lavoratori SA8000	Continuo	N° incontri svolti	2

7.5 DISCRIMINAZIONE

Durante l'intera vita lavorativa (dall'assunzione alla fine del rapporto), tutti i lavoratori dell'azienda dispongono di pari diritti e non sono ammesse discriminazioni di razza, ceto, origine nazionale, religione, sesso e orientamento sessuale, affiliazione politica. Eventuali casi di mancato rispetto di questi principi devono essere comunicati al Rappresentante dei lavoratori per la SA8000 al fine di avviare, se il caso, i provvedimenti secondo quanto definito dal CCNL ed i relativi provvedimenti disciplinari. Per la tipologia delle lavorazioni svolte, il personale operativo è principalmente maschile, mentre all'attualità il personale amministrativo è in maggioranza femminile. Sono presenti lavoratori di nazionalità straniera.

Punto norma	Azione	Responsabilità	Tempi previsti	Indicatore	Obiettivo anno 2023
5.5 Discriminazione	Monitorare la soddisfazione del personale in termini di discriminazioni	RSI	Continuo	Segnalazioni da parte dei lavoratori per discriminazioni	0

	BILANCIO SOCIALE (BS)		
	Sezione 9.0	Rev. 0	15 di 18
	03/05/2023		

7.6 PRATICHE DISCIPLINARI

La GWA s.r.l. rifiuta l'utilizzo di qualsiasi pratica disciplinare non ammessa dalla legge e dal C.C.N.L. e per questo si limita ad applicare quanto previsto dal Contratto di riferimento. I richiami verbali sono stati adottati quasi sempre senza alcuna formalità e riconducibili alla potestà (più che a quella disciplinare) di indirizzo e coordinamento riconosciuta al datore di lavoro nello svolgimento delle comuni attività lavorative.


Allo stato non ci sono pratiche disciplinari in corso.

Punto norma	Azione	Responsabilità	Tempi previsti	Indicatore	Obiettivo anno 2023
5.6. Pratiche disciplinari	Garantire il rispetto della legislazione in materia	Direzione	Continuo	N° contestazioni da parte del personale	0
	Informare i dipendenti circa quanto previsto sul CCNL relativamente alle procedure disciplinari	RSI	Continuo		
	Limitare il numero delle pratiche disciplinari	RSI	Continuo	N° pratiche applicate	0
				Tipologia sanzioni	Solo richiami verbali

7.7 ORARIO DI LAVORO

La GWA s.r.l. si uniforma all'orario di lavoro prescritto dalla legislazione vigente dal contratto collettivo nazionale. Il turno di lavoro varia in base alla commessa. L'orario di lavoro è di 8 ore giornaliere per i cantieri. All'attualità la GWA s.r.l. non è impegnata in commesse che richiedano la necessità di programmare lavorazioni in orari notturni. La GWA s.r.l. garantisce che al massimo, e in condizioni particolari, vengano svolte non più di 8 ore lavorative giornaliere, ferme restando le ipotesi – del tutto eccezionali – che impongono la garanzia della continuità nell'erogazione del servizio. Il lavoro straordinario viene richiesto, effettuato e remunerato in conformità alla legislazione vigente, e al CCNL ed è retribuito con supplemento rispetto al normale stipendio. Il lavoro straordinario ha carattere saltuario o eccezionale, e non può superare il limite massimo complessivo aziendale di 130 ore annuale per dipendente. Nessun lavoratore ha superato nel triennio precedente il limite delle 180 ore annue, che è il limite massimo per singolo dipendente.

Punto norma	Azione	Responsabilità	Tempi previsti	Indicatore	Obiettivo anno 2023
5.7. Orario di lavoro	Ridurre al minimo indispensabile le ore di straordinario	Direzione	Continuo	Ore straordinario	< 6 h/w per persona
	Monitoraggio dei dati sulle ore di straordinario svolte suddiviso per tipologia e settore	Gestione del personale	Continuo	% ore straordinario cantieri	< 20%
				% ore straordinario ufficio	<10%

	BILANCIO SOCIALE (BS)		
	Sezione 9.0	Rev. 0	16 di 18
	<u>03/05/2023</u>		

7.8 RETRIBUZIONE

I criteri di base per la retribuzione, l'inquadramento nella categoria e nel profilo professionale sono stabiliti dal CCNL di riferimento. La retribuzione del personale è quindi in grado di garantire al lavoratore la soddisfazione delle necessità fondamentali. Le condizioni contrattuali sono rese note a tutti i dipendenti e una copia del CCNL e dei minimi tabellari applicati sono conservati presso l'Ufficio Amministrativo e sono a disposizione del personale. Le buste paga attestano che i salari corrispondono agli standard retributivi legali, ed i bonifici o copie dei mandati di pagamento dimostrano che i lavoratori sono pagati regolarmente. Vengono garantiti passaggi di livello e elargiti i conseguenti aumenti di stipendio per come previsto dal CCNL.

Punto norma	Azione	Responsabilità	Tempi previsti	Indicatore	Obiettivo anno 2023
5.8. Retribuzione	Divulgare al personale i criteri per l'attribuzione dei premi di produttività	Direzione	Dicembre	Premi produttività elargiti (euro) divisi per tipologia contrattuale	Da definire
	Monitorare gli eventuali errori in busta paga	Amministrazione	Mensilmente	N° segnalazioni da parte dei lavoratori riguardanti errori in busta paga	10


7.9 SISTEMA DI GESTIONE SA8000 E CONTROLLO FORNITORI

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

Per tutte le prestazioni la selezione dei fornitori si baserà oltre che sulla verifica del possesso di requisiti e risorse adeguati, in relazione alle condizioni contrattuali, anche sull'integrità morale e sul rispetto di determinati standard sociali del fornitore. L'obiettivo nella gestione degli acquisti è di costruire rapporti basati sulla soddisfazione reciproca, sulla base di procedure trasparenti di assegnazione delle forniture e del rispetto di tutte le condizioni contrattuali concordate, inclusi i termini di pagamento, con richiesta di un impegno scritto in merito al rispetto dei principi etici richiesti dalla Norma di riferimento.

L'azione della GWA s.r.l. nei confronti dei fornitori si esplica attraverso:

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

	BILANCIO SOCIALE (BS)		
	Sezione 9.0	Rev. 0	17 di 18
	<u>03/05/2023</u>		


Riepilogo situazione fornitori

Le principali categorie merceologiche dei fornitori GWA s.r.l. sono:

- ⇒ Imprese manifatturiere (automezzi, sacchetti di plastica, scope, etc.)
- ⇒ Fornitori di servizi professionali
- ⇒ Subappaltatori
- ⇒ Banche
- ⇒ Assicurazioni

Da una prima analisi dello stato dei fornitori non ha evidenziato criticità di sorta. La dichiarazione di adesione ai principi delineati dalla SA 8000 sarà spedita ai fornitori. Sulla base delle informazioni di ritorno, sarà effettuata una analisi dei rischi sociali dei fornitori. A seguito di una più approfondita analisi dei rischi, si valuta l'opportunità di effettuare verifiche presso alcuni fornitori per valutare l'osservanza delle principali prescrizioni della SA8000.

Punto norma	Azione	Responsabilità	Tempi previsti	Indicatore	Obiettivo anno 2023
9. Sistema di gestione e controllo fornitori	Includere tra le condizioni Contrattuali il pieno rispetto da parte del fornitore dei contratti collettivi di lavoro e dei requisiti SA 8000	Acquisti	Continuo	N° NC su fornitori	<3
	Sensibilizzare il personale ai principi SA8000	RSI	Continuo	N° incontri formativi	1
	Elaborare azioni correttive in seguito alle segnalazioni pervenute dagli stakeholders	Direzione/ RSGI	Continuo	N° Segnalazioni pervenute	0
	Sollecitare i fornitori all'invio dell'adesione ai principi SA8000	Amministrazione	Continuo	N° adesioni ricevute/n° spedite	100%
	Richiedere informazioni su fornitori risultati "poco critici" a organizzazioni terze	Acquisti e RSI	Continuo	N° segnalazioni di problematiche riguardanti i fornitori in seguito a richieste di informazioni	0
	Effettuare le verifiche SA8000 sui fornitori critici	Acquisti e RSI	Dicembre	N° NC su fornitori 0	
	Spedire il modulo di Autovalutazione a tutti i nuovi fornitori	Amministrazione	Continuo		
	Mantenere la certificazione del sistema di gestione SA8000	Direzione e RSI	Continuo	NC rilevate da Organismo di certificazione	0

	BILANCIO SOCIALE (BS)		
	Sezione 9.0	Rev. 0	18 di 18
	<u>03/05/2023</u>		

8 FORMAZIONE

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

Nel corso del 2022 la formazione per il personale si è incentrata principalmente sui temi della Sicurezza e della Responsabilità Sociale, per il 2023 l'obiettivo è di approfondire tematiche specifiche legate alla responsabilità sociale e alla salute e sicurezza dei lavoratori.

Punto norma	Azione	Responsabilità	Tempi previsti	Indicatore	Obiettivo anno 2023
9. Sistema di gestione	Aumentare le ore di formazione per il personale	Direzione	Continuo	Ore di formazione	20
	Motivare e sensibilizzare il personale alla SA8000			N° ore formazione Lavoratori su SA8000/Sicurezza	10

9 NON CONFORMITÀ E SODDISFAZIONE LAVORATORI/STAKEHOLDERS

Il personale può presentare segnalazioni in forma anonima, relative all'applicazione della norma SA8000 tramite la compilazione dell'apposito modulo a disposizione in sede. I lavoratori sono inoltre stati informati della possibilità di potersi rivolgere direttamente all'Organismo di Accreditamento SAI o al Rina per la segnalazione di eventuali problematiche inerenti uno o più principi SA 8000 disattesi. Il dipendente ha diritto a ricevere una risposta alla sua segnalazione entro 30 giorni dalla presentazione. Fino ad oggi non sono pervenute segnalazioni da parte del personale.

Punto norma	Azione	Responsabilità	Tempi previsti	Indicatore	Obiettivo anno 2023
9. Sistema di gestione	Informare maggiormente i lavoratori e gli altri stakeholders riguardo le modalità di segnalazione delle NC	RSI / Acquisti / RLSA8000	Continuo	NC pervenute dai lavoratori	0
				N° segnalazioni pervenute da parte di altri stakeholders	0