

DATA ULTIMO AGGIORNAMENTO: 02.05.2024



BILANCIO SA8000

Sommario

| | |
|---|----|
| CAP.1 – DATI AZIENDALI E STRUTTURA ORGANIZZATIVA..... | 6 |
| CAP.2 – PARTI INTERESSATE E ASPETTATIVE | 7 |
| CAP.3 – POLITICA SA8000 DI GELAB SRL | 11 |
| CAP.4 – REQUISITI DELLA SA8000 E ATTUAZIONE DA PARTE DI GELAB SRL | 12 |
| 4.1 - LAVORO INFANTILE | 12 |
| 4.2 - LAVORO FORZATO E OBBLIGATO | 13 |
| 4.3 - SALUTE E SICUREZZA | 14 |
| 4.4 - LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA | 14 |
| 4.5 - DISCRIMINAZIONE..... | 15 |
| 4.6 - PROCEDURE DISCIPLINARI..... | 15 |
| 4.7 - ORARIO DI LAVORO..... | 15 |
| 4.8 - RETRIBUZIONE..... | 16 |
| 4.9 - SISTEMA DI GESTIONE (SGRS-SA8000) | 17 |
| CAP.5 – OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO DI GELAB SRL | 19 |

INTRODUZIONE E SCOPO BILANCIO SOCIALE SA8000

Il bilancio sociale è lo strumento di rendicontazione sociale che risponde al bisogno di informare le parti interessate relativamente alle prestazioni di GELAB SRL in merito ai requisiti della SA8000:2014 in materia di responsabilità sociale d'impresa. In particolare, con la redazione e la successiva pubblicizzazione del Bilancio Sociale SA8000 su sito web, nella bacheca aziendale, etc., GELAB SRL si propone di:

- » Far conoscere ai vari portatori di interessi la politica per la responsabilità sociale dell'organizzazione;
- » Facilitare la conoscenza e la comprensione a tutte le parti interessate dell'impegno dell'organizzazione verso queste tematiche;
- » Fornire a tutte le parti interessate una rappresentazione completa, accurata e rilevante delle prestazioni aziendali in materia di responsabilità sociale;
- » Evidenziare il miglioramento continuo della gestione della responsabilità sociale aziendale attraverso l'andamento dei principali indicatori prestazionali.

Nel Bilancio Sociale sono presentati dati e informazioni in merito alle performance di ciascun requisito della SA8000, inoltre sono rapportati e definiti gli obiettivi di GELAB SRL con riferimento a tematiche relative alla SA8000.

GELAB SRL osserva le leggi locali, nazionali, le normative di settore e tutti gli altri requisiti in tema di responsabilità sociale d'impresa. Di seguito è riportato l'elenco dei riferimenti assunti dall'organizzazione per la progettazione e l'implementazione del proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale – SA8000: Social Accountability 8000:2014 - Convenzione ILO 1 (Durata del lavoro-Industria) e raccomandazione 116 (Riduzione orario di lavoro) - Convenzione ILO 29 e 105 (lavoro forzato e abolizione del lavoro forzato) - Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale) - Convenzione ILO 98 (Diritto di Organizzazione e di negoziazione Collettiva) - Convenzione 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) – Convenzioni ILO 169 (Popoli indigeni e tribali) - Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio) - Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private) - Convenzioni ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile) - Convenzioni ILO 183 (Protezione della maternità). Principali leggi e regolamenti: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da società esercenti servizi ambientali del 01.07.2016 - L.604/1966 - L.300/1970 – L. 146/1990 – L.1991/223 - D.LGS.81/2008 SMI – D.LGS.148/2015 - REG.UE 679/2016 – D.LGS. 231/2001

TERMINI E DEFINIZIONI

Molti dei termini utilizzati nel presente documento assumono connotati specifici, mutuati dalle norme vigenti, dalle norme UNI o dallo standard SA8000:2014:

AUDIT. *Processo sistematico, indipendente e documentato per ottenere le evidenze dell'audit e valutarle con obiettività, al fine di stabilire in quale misura i criteri dell'audit sono stati soddisfatti.*

AZIONE CORRETTIVA. *Azione tesa ad eliminare la causa di una non conformità e per prevenirne la ripetizione.*

AZIONE PREVENTIVA. *Un'azione atta ad eliminare la(e) causa(e) di una non conformità individuata.*

BAMBINO. *Qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali stabiliscano un'età più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola d'obbligo (16 anni per l'Italia).*

CONFORMITÀ. *Soddisfacimento di un requisito.*

CONTESTO DELL'ORGANIZZAZIONE. *Combinazione di fattori interni ed esterni che possono avere un'influenza sull'approccio di un'organizzazione per sviluppare e conseguire i suoi obiettivi.*

DATORE DI LAVORO. *Si intende generalmente colui che utilizza la forza lavoro di personale dipendente, dietro pagamento di corrispettivo, organizza il lavoro del dipendente ed è creditore della prestazione del lavoro dello stesso. Ha la responsabilità dell'organizzazione o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Collabora con il Medico Competente, il Responsabile Servizio di Prevenzione e Protezione ed il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza alla realizzazione del Documento di Valutazione dei Rischi.*

GIOVANE LAVORATORE. *Qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino e che non abbia compiuto i 18 anni.*

INDICATORE. *Rappresentazione misurabile della condizione o stato delle operazioni, della gestione o delle condizioni.*

INFORTUNIO. *Infortunio dovuto a causa violenta, avvenuto per cause correlate con il lavoro, che abbia come conseguenza un'inabilità temporanea assoluta di almeno tre giorni o un'inabilità permanente parziale o assoluta o la morte.*

LAVORATORE. *Tutto il personale senza responsabilità di gestione.*

LAVORO FORZATO ED OBBLIGATORIO. *Qualsiasi lavoro o servizio che una persona non si è offerta di compiere volontariamente e che è prestato sotto la minaccia di una punizione o ritorsione o che è richiesto come forma di pagamento di un debito.*

LAVORO A DOMICILIO. *Una persona che ha un contratto con l'organizzazione o un suo fornitore, sub-fornitore, forza, raggio, o altre forme di coercizione, a scopo di sfruttamento.*

LAVORO INFANTILE. *Qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore a quella specificata nella definizione di bambino.*

MIGLIORAMENTO CONTINUO. *Attività ricorrente per accrescere le prestazioni.*

NON CONFORMITÀ. *Mancato soddisfacimento di un requisito.*

OBBLIGO DI CONFORMITÀ. *I requisiti legali che un'organizzazione deve soddisfare e altri requisiti che un'organizzazione deve o ha scelto di soddisfare.*

OBIETTIVO. *Risultato da conseguire (strategico, tattico o operativo).*

ORGANIZZAZIONE. *Persona o gruppo di persone avente funzioni proprie con responsabilità, autorità e interrelazioni per conseguire i propri obiettivi.*

PARTE INTERESSATA. *Persona od organizzazione che può influenzare, esser influenzata, o percepire se stessa come influenzata da una decisione o attività.*

PROCEDURA. *Modo specificato per svolgere un'attività o un processo.*

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI SA8000. *Uno o più rappresentanti liberamente eletto dai lavoratori per facilitare la comunicazione con il rappresentante della direzione e con il senior management su tematiche relative a SA8000.*

RECLAMO. *Espressione di insoddisfazione rivolta ad un'organizzazione, in relazione ai suoi prodotti o allo stesso processo di trattamento dei reclami, dove si attende in modo esplicito o implicito una risposta o una soluzione.*

REQUISITO. *Esigenza o aspettativa che può essere esplicita, generalmente implicita oppure obbligatoria.*

RISCHIO. *Effetto dell'incertezza.*

RISCHI E OPPORTUNITÀ. *Potenziali effetti negativi (minacce) e potenziali effetti positivi (opportunità).*

SALARIO DIGNITOSO. *La retribuzione ricevuta per una settimana standard di lavoro di un lavoratore in un determinato luogo sufficiente a permettergli di sostenere uno standard di vita dignitoso per lui e per la sua famiglia. gli elementi che contraddistinguono uno standard di vita dignitoso comprendono cibo, acqua, abitazione, istruzione, assistenza sanitaria, trasporti, vestiario e altre necessità essenziali incluso l'essere preparati ad eventi inattesi.*

SISTEMA DI GESTIONE. *Insieme di elementi correlati o interagenti di un'organizzazione finalizzato a stabilire politiche, obiettivi e processi per conseguire tali obiettivi.*

TRATTA DI ESSERI UMANI. *Il reclutamento, trasferimento, alloggio o accoglienza di persone mediante l'uso di minacce, forza, raggirio, o altre forme di coercizione, a scopo di sfruttamento.*

VALUTAZIONE DEI RISCHI. *Valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza.*

PRESENTAZIONE DI GELAB SRL - PRINCIPI E VALORI

GELAB SRL è una società della Marcello Gabana Holding che dal 2001, per conto delle società del Gruppo e di altri clienti che operano prevalentemente nel modo del recupero e dello smaltimento dei rifiuti, esegue analisi chimiche e chimico-fisiche finalizzate alla ricerca di microinquinanti e al monitoraggio di matrici ambientali.

Sulla spinta della Politica HR di Gruppo della quale condivide la cultura, i valori e le strategie, la direzione di GELAB SRL nel gennaio del 2022 ha deciso di focalizzarsi anche sulla gestione della risorsa umana in una prospettiva “etico-sociale”, decidendo di introdurre un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale d’Impresa rispondente allo standard SA8000 (Social Accountability SA8000) e di intraprendere l’iter della certificazione. Certificazione che è stata possibile conseguire grazie all’importante contributo di tutti i lavoratori il 07.11.2022 con il CISE.

Il lavoro svolto in questi anni è la continuazione di un lungo percorso virtuoso di crescita e di miglioramento che considera il lavoratore come la più importante delle risorse per l’organizzazione.

Tale scelta continua ad essere considerata un importante fattore di crescita per l’intera organizzazione e continua a rimanere un’interessante opportunità per migliorare la gestione di alcuni aspetti connessi al personale, all’ambiente di lavoro, ai rapporti di collaborazione interni e al clima aziendale. Essa infine rappresenta una garanzia verso l’esterno del rispetto dei diritti umani e delle libertà fondamentali in materia di lavoro da parte di GELAB SRL.

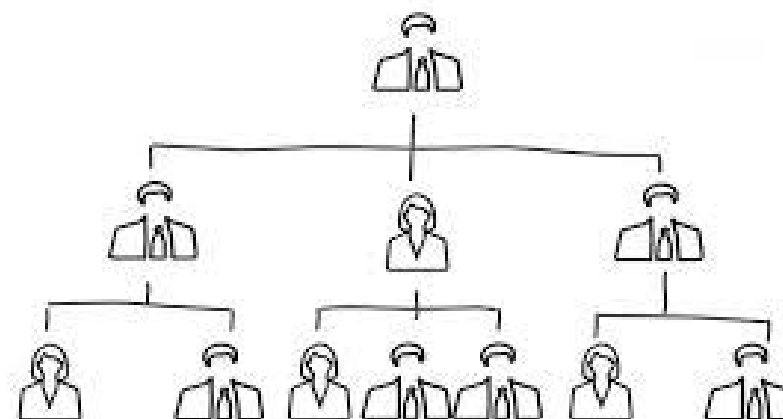
LA DIREZIONE

CAP.1 – DATI AZIENDALI E STRUTTURA ORGANIZZATIVA

| | |
|--|--|
| GELAB SRL | |
| C.F./P.IVA | 10115460155 / 01647370988 |
| CODICE ATECO 2007 | 71.20.1 |
| SEDE LEGALE E UNITÀ OPERATIVE | VIA CAVICCHIONE DI SOTTO, 1 – 25011 CALCINATO (BS) |
| ATTIVITÀ | LABORATORIO DI ANALISI CHIMICA |
| CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE | CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER GLI ADDETTI ALL'INDUSTRIA CHIMICA, CHIMICO-FARMACEUTICA, DELLE FIBRE CHIMICHE E DEI SETTORI ABRASIVI, LUBRIFICANTI E GPL DEL 01.01.2019 |
| PERSONALE IMPEGATO IN DATA 31.05.2023 | 8 |



La struttura organizzativa di GELAB SRL è semplice e lineare, con pochi livelli funzionali. L'organizzazione è amministrata da un Amministratore Unico con poteri di Legale Rappresentante e Datore di Lavoro. I lavoratori al loro interno hanno nominato un proprio Rappresentante SA8000 (RL-SA8000), è stato costituito un social Performance Team (SPT-SA8000) con lo scopo di occuparsi di aspetti connessi la responsabilità sociale d'impresa e un Comitato per la Salute e Sicurezza (CSS-SA8000) con lo scopo di porre particolare attenzione agli aspetti connessi la salute e sicurezza. Sono presenti e diffusi organigrammi, mansionari, procedure, istruzioni operative che prevedono in modo puntuale ruoli, responsabilità ed autorità.



CAP.2 – PARTI INTERESSATE E ASPETTATIVE

In base all'analisi del contesto sono stati individuati una serie di stakeholder che interagiscono con l'organizzazione e che presentano criticità e aspettative diverse e in quanto tali possono influire sui risultati di GELAB SRL. La rilevanza attribuita alle diverse aspettative è dedotta attraverso valutazioni puntuali o attraverso riscontri diretti (questionari). Nel 2022-2024 emerge come aspettativa, da parte dei lavoratori, la necessità di avere salari adeguati, considerato anche l'aumento importante dell'inflazione. Su tale aspetto la Direzione è particolare sensibile. Nella successiva tabella sono state individuate anche le aspettative di GELAB SRL nei confronti delle parti interessate.

| PARTI INTERESSATE | ASPETTATIVE NEI CONFRONTI DI GELAB SRL | RILEVANZA | ASPETTATIVE DI GELAB SRL | RILEVANZA |
|-------------------------------|---|-----------|---|-----------|
| HOLDING E SOCIETA' DEL GRUPPO | Fatturato, utile, ROI, ROE, ROS, etc. | ALTA | Conformità normativa | ALTA |
| | Posizione sul mercato | ALTA | Continuità | ALTA |
| | Conformità normativa | ALTA | Condivisione di valori, vision e mission | ALTA |
| | Continuità | ALTA | Immagine | MEDIA |
| | Condivisione di valori, vision e mission | ALTA | Diponibilità di risorse | ALTA |
| | Immagine | MEDIA | | |
| | Clima di lavoro | ALTA | | |
| AMMINISTRATORI | Qualità dei compensi | ALTA | Fatturato, utile, ROI, ROE, ROS, etc. | ALTA |
| | Livello di autorealizzazione | ALTA | Posizione sul mercato | ALTA |
| | Libertà di azione | MEDIA | Conformità normativa | ALTA |
| | | | Continuità | ALTA |
| | | | Immagine | MEDIA |
| | | | Clima di lavoro | ALTA |
| LAVORATORI | Qualità del salario | ALTA | Rispetto delle norme interne e nazionali | ALTA |
| | Livello di autorealizzazione | ALTA | Qualità della prestazione | ALTA |
| | Stima e rispetto da parte della direzione | MEDIA | Affidabilità | ALTA |
| | Stima e rispetto da parte dei colleghi | ALTA | Adeguatezza della comunicazione | MEDIA |
| | Qualità della collaborazione tra colleghi | MEDIA | Qualità della collaborazione tra colleghi | MEDIA |

BILANCIO SA8000 – Anno 2024

| PARTI INTERESSATE | ASPETTATIVE NEI CONFRONTI DI GELAB SRL | RILEVANZA | APETTATTIVE DI GELAB SRL | RILEVANZA |
|--------------------------------------|--|-----------|---|-----------|
| | Sicurezza occupazionale | ALTA | Disponibilità | MEDIA |
| | Qualità nella gestione degli aspetti ambientali | MEDIA | Collaborazione | ALTA |
| | Qualità nella gestione degli aspetti relativi Salute e Sicurezza | ALTA | Clima di lavoro | ALTA |
| | Rischio COVID-19 | ALTA | | |
| | Adeguatezza della comunicazione interna | MEDIA | | |
| | Adeguatezza delle infrastrutture, attrezzature e macchinari | MEDIA | | |
| | Qualità e capacità dei fornitori e dei collaboratori esterni | MEDIA | | |
| | Capacità di leadership della direzione | MEDIA | | |
| | Qualità della pianificazione e dell'organizzazione del lavoro | ALTA | | |
| | Distribuzione e adeguatezza del carico e dell'orario di lavoro | ALTA | | |
| | Qualità e efficienza del sistema dei controlli interni | MEDIA | | |
| | Qualità, conoscenza e diffusione delle procedure e istruzioni | MEDIA | | |
| | Grado di formazione e addestramento fornito | MEDIA | | |
| | Congruità e omogeneità del comportamento della direzione | ALTA | | |
| SPT-SA8000 - RL-SA8000 | Conformità normativa | ALTA | Adeguatezza del ruolo | ALTA |
| | Rispetto SA8000 | ALTA | Efficacia delle azioni | ALTA |
| | Adeguate riconoscimento | MEDIO | | |
| | Soddisfazione lavoratori | ALTA | | |
| CLIENTI | Tempi impiegati nella predisposizione/invio offerte | MEDIA | Sicurezza dei pagamenti | ALTA |
| | Correttezza e chiarezza documenti | ALTA | Tempi di pagamento | ALTA |
| | Celerità nella risposta | ALTA | Conformità ai requisiti previsti | ALTA |
| | Esattezza e affidabilità dei rapporti di analisi | ALTA | Immagine | MEDIA |
| | Gestione della documentazione | ALTA | Rispetto delle norme in materia di lavoro | MEDIA |
| | Gestione delle eventuali problematiche o criticità | ALTA | | |
| | Conformità alle normative cogenti | ALTA | | |
| | Immagine | MEDIA | | |
| Rapporto prezzo/qualità del servizio | ALTA | | | |
| FORNITORI SERVIZI (MANUTENTORI) | Conformità alle normative cogenti | ALTA | Conformità alle norme cogenti | ALTA |
| | Adeguatezza del corrispettivo | ALTA | Immagine | ALTA |

BILANCIO SA8000 – Anno 2024

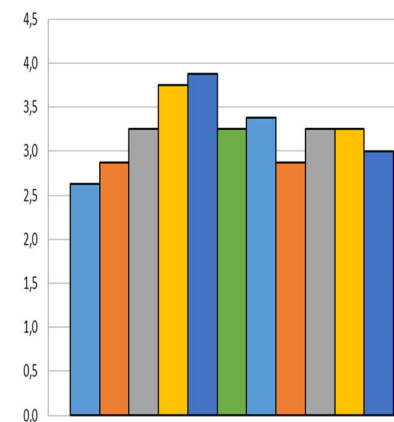
| PARTI INTERESSATE | ASPETTATIVE NEI CONFRONTI DI GELAB SRL | RILEVANZA | APETTATTIVE DI GELAB SRL | RILEVANZA |
|--|---|-----------|---|-----------|
| | Affidabilità nei pagamenti | ALTA | Rispetto delle norme in materia di lavoro | MEDIA |
| | Salute e sicurezza | ALTA | Qualità della prestazione | ALTA |
| | Immagine | BASSA | Adeguatezza del corrispettivo | ALTA |
| ALTRI FORNITORI (UTILITIES, COMMERCIALISTI, CONSULENTI, AGENZIE PER L'IMPIEGO) | Conformità alle normative cogenti | MEDIA | Conformità alle norme cogenti | ALTA |
| | Adeguatezza del corrispettivo | ALTA | Immagine | ALTA |
| | Affidabilità nei pagamenti | ALTA | Rispetto delle norme in materia di lavoro | MEDIA |
| | Immagine | BASSA | Qualità della prestazione | ALTA |
| ISITUTITI DI CREDITO E ASSICURAZIONI | Solvibilità | ALTA | Adeguatezza dei corrispettivi | ALTA |
| | Affidabilità pagamenti | ALTA | Disponibilità risorse | ALTA |
| | Immagine | MEDIA | | |
| COMUNITA' LOCALE | Conformità alle normative cogenti | ALTA | Lealtà e correttezza | ALTA |
| | Impatto ambientale | ALTA | | |
| | Impatto su salute | ALTA | | |
| ODV- CISE-ODC | Conformità alle normative cogenti | ALTA | Qualità delle prestazioni | ALTA |
| | Rispetto regolamenti | ALTA | Immagine | ALTA |
| | Impatto su salute, aspetti relativi il lavoro | ALTA | | |
| ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA, SINDACATI | Conformità alle normative cogenti | ALTA | Lealtà e correttezza | ALTA |
| | Impatto ambientale | ALTA | Collaborazione | MEDIA |
| | Impatto su salute e sicurezza lavoratori | ALTA | Disponibilità al confronto | ALTA |
| ENTI E ISTITUZIONI | Conformità alle normative cogenti | ALTA | Lealtà e correttezza | ALTA |
| | Impatto ambientale | ALTA | Rispetto delle norme cogenti | ALTA |
| | Impatto su salute | ALTA | | |

BILANCIO SA8000 – Anno 2024

Il 29 aprile 2023 è stato trasmesso a tutti i lavoratori il questionario annuale per la rilevazione della soddisfazione interna e per raccogliere eventuali spunti di miglioramento nella gestione degli aspetti connessi la responsabilità sociale d'impresa. Tale documento è articolato in undici quesiti (domande chiuse) su vari aspetti (salario, autorealizzazione, stima e rispetto, collaborazione, sicurezza occupazionale, comunicazione interna, aspetti sicurezza, formazione e addestramento, etc.) e prevede 4 gradi di soddisfazione (da 1 minimo a 4 massimo). I risultati avuti sono positivi e soddisfacenti. Il valore medio raggiunto di soddisfazione è stato pari a 3,7 punti su 4,0 (nel 2023 è stato pari a 3,8) e non si sono riscontrati giudizi insoddisfacenti. Tuttavia, si registrano n.13 valutazioni solo "sufficienti". I risultati minori si sono registrati su adeguatezza stipendio -livello di autorealizzazione - adeguatezza comunicazione interna. Tali sono stati condivisi con SPT-SA8000 e RL-SA8000 in occasione della riunione annuale.

LIVELLO DI SODDISFAZIONE

- 1. Adeguatezza del salario
- 2. Livello di autorealizzazione
- 3. Stima e rispetto da parte della direzione
- 4. Stima e rispetto da parte dei colleghi
- 5. Qualità della collaborazione tra colleghi
- 6. Qualità e chiarezza dei documenti contrattuali
- 7. Qualità nella gestione degli aspetti relativi la salute e sicurezza
- 8. Adeguatezza della comunicazione interna
- 9. Adeguatezza delle infrastrutture e delle attrezzature in dotazione
- 10. Distribuzione e adeguatezza del carico di lavoro e dell'orario di lavoro
- 11. Qualità, conoscenza dei diritti e dei doveri



CAP.3 – POLITICA SA8000 DI GELAB SRL

GELAB SRL il 02 agosto 2022 ha predisposto la Politica SA8000 condividendola con i lavoratori attraverso il proprio RL-SA8000. Tale politica è stata confermata anche per il 2024.

La Politica rappresenta un impegno importante, guida le scelte aziendali e indirizza l'azione e le scelte della direzione in materia di responsabilità sociale.

Le indicazioni in essa contenute definiscono un quadro di riferimento puntuale per stabilire e riesaminare gli obiettivi dell'organizzazione in una logica di miglioramento continuo.

La Politica è condivisa con tutti i lavoratori ed è diffusa tra i fornitori e le parti interessate interne ed esterne all'organizzazione.

La Politica viene revisionata e/o confermata annualmente in occasione del riesame della direzione o in caso di modifiche importanti.

Per visionare la politica di GELAB SRL ➔ <https://marcellogabanaholding.it>.

Gelab
laboratorio di analisi

MARCELLO GABANA

POLITICA DI GELAB SRL

Per la Responsabilità Sociale d'Impresa – SA8000

GELAB SRL dal 2001 esegue analisi chimiche e chimico-fisiche finalizzate alla ricerca di microinquinanti e al monitoraggio di matrici ambientali avendo come principali clienti discariche, impianti di trattamento rifiuti. La missione di GELAB SRL è essere il laboratorio di riferimento per il GRUPPO MARCELLO GABANA fornendo servizi di analisi su matrici ambientali alle società del Gruppo a supporto della gestione dei loro impianti. I servizi di GELAB SRL vengono erogati anche a soggetti terzi, attraverso un'elevata professionalità e competenza e nel rispetto delle normative vigenti in materia.

*Nel proprio operato GELAB SRL si ispira ai principi dell'indipendenza, della professionalità, della legalità e della sostenibilità.
Tale approccio permette di gestire in modo proattivo il cambiamento e di affrontare al meglio le criticità di un settore che richiede un elevato livello di competenza e di professionalità.*

GELAB SRL, attraverso puntuali scelte aziendali, l'adozione di un rigoroso sistema di responsabilità condivisa, partecipazione attiva dei propri collaboratori e investimenti mirati in impianti e attrezzature tecnologicamente avanzate, è impegnata a:

- Garantire il rispetto dei requisiti di legge e quelli ai quali aderisce volontariamente in materia di salute e sicurezza dei lavoratori e di responsabilità sociale d'impresa;
- Uniformarsi alle norme internazionali in materia di Responsabilità Sociale d'Impresa (SA8000:2014);
- Garantire il rispetto dei diritti umani e delle libertà fondamentali in materia di lavoro infantile, lavoro forzato, libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, discriminazione, pratiche disciplinari, orario di lavoro, retribuzione, salute e sicurezza dei lavoratori;
- Migliorare la qualità di vita dei lavoratori e della comunità in cui opera tenendo in considerazione, nella definizione della propria strategia, gli impatti sociali, ambientali ed economici derivanti dalle proprie attività;
- Fornire condizioni di lavoro sicure e salubri al fine di prevenire infortuni e malattie professionali;
- Rispondere in modo puntuale alle richieste dei clienti attraverso servizi altamente qualificati;
- Promuovere la partecipazione e il coinvolgimento attivo dei lavoratori in materia di sicurezza sul lavoro e responsabilità sociale;
- Attivare un sistema di comunicazione e di dialogo con tutti gli interlocutori dell'azienda, al fine di far comprendere la politica e le procedure, e di rilevare le legittime aspettative e garantire il soddisfacimento;
- Selezionare e valutare i propri fornitori tenendo in considerazione il loro impegno per il rispetto dei principi di conformità normativa, rispetto dell'ambiente e ai diritti umani.

Tale Politica trova concretezza ed attuazione nella stessa cultura aziendale e nel "modus operandi" di tutti i lavoratori e collaboratori di GELAB SRL e rappresenta un documento fondamentale dal quale sono definiti puntuali obiettivi e dei traguardi aziendali.

Calcinato – 02.08.2022

GELAB s.r.l. a socio unico
Sede amministrativa:
Via Cavicchione di sotto, 1
25011 Calcinato (BS)
Tel. 030 9637273 - P. IVA 01847370988
C.F. 10115460155 - P. IVA 01847370988

Per quanto riguarda eventuali segnalazioni/reclami SA8000 i lavoratori e le parti interessate possono contattare i seguenti enti: CISE (Centro per lo Sviluppo Economico) al numero di tel. 0543/713311 o inviando una e-mail a info@lavoroetico.it oppure comunicando con SAI (Social Accountability International): 15 West 44th Street | New York, NY 10036 | tel: (212) 684-1414 | fax: (212) 684-1515 | e-mail: info@sa-intl.org ; SAAS (Social Accountability Accreditation Services) al 15 West 44th Street, 6th Floor New York, NY 10036 tel: (212) 684-1414 fax: (212) 684-1515; SAAS (Social Accountability Accreditation Services) al 15 West 44th Street | New York, NY 10036 | tel: (212) 684-1414 | fax: (212) 684-1515 | e-mail: info@sa-intl.org ; SAAS (Social Accountability Accreditation Services) al 15 West 44th Street, 6th Floor New York, NY 10036 tel: (212) 684-1414 fax: (212) 684-1515

GELAB s.r.l. a Socio unico – Sede Legale e laboratorio: 25011 CALCINATO (BS) – Via Cavicchione di sotto, 1
Codice fiscale e n° iscrizione Registro Imprese di Brescia: 10115460155 – REA di Brescia n. 331571 – Partita IVA: 01847370988
Tel. 030 9637273 – Fax 030 9982969 – Capitale Sociale € 50.000,00 i.v.
Soggetta a direzione e coordinamento della Società controllante Marcello Gabana spa

CAP.4 – REQUISITI DELLA SA8000 E ATTUAZIONE DA PARTE DI GELAB SRL

Nelle successive sezioni vengono descritte le modalità adottate per gestire i diversi requisiti previsti dalla SA8000:2014. GELAB SRL si propone di essere un attore attento e sensibile verso suddette tematiche, condividendo, ove possibile, tali principi con tutta la catena di fornitura.

4.1 - LAVORO INFANTILE

▫ **Lavoro Infantile.** GELAB SRL non utilizza e non ha mai utilizzato, in alcun modo e in alcuna forma, lavoro infantile, né dà sostegno all'utilizzo da parte di terzi. Per ridurre comunque questo rischio, in fase di assunzione, vengono eseguiti accurati controlli del candidato attraverso i documenti di riconoscimento (carta di identità, codice fiscale, etc.) e l'utilizzo di banche dati pubbliche disponibili. Tali controlli sono effettuati da personale interno e da consulenti esterni nel rispetto della normativa in materia di trattamento dati personali. Nel caso in cui si riscontrassero condizioni di lavoro infantile, la situazione viene segnalata ai servizi sociali o alle associazioni che operano nel settore, nelle modalità e con gli strumenti previsti dalla normativa e messi a disposizione delle autorità competenti, assicurando la massima attenzione e celerità. GELAB SRL in questa attività collabora nell'ambito delle proprie disponibilità, anche economiche, in modo da non compromettere la situazione del giovane lavoratore.

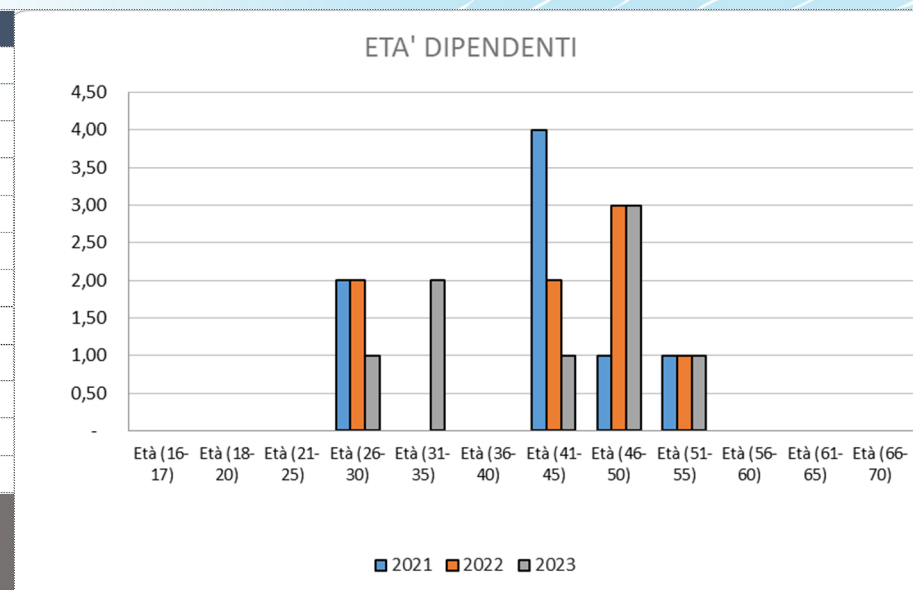
▫ **Lavoro giovanile.** GELAB SRL non utilizza e non ha mai utilizzato lavoro giovanile. Nel caso in cui in un futuro venga valutata l'opportunità di inserire nella propria compagine aziendale lavoratori giovani, la direzione si impegna affinché:

- ❖ Si prevede per questi soggetti, per quanto possibile, una attività fuori dall'orario scolastico (nel caso di istruzione obbligatoria);
- ❖ Il tempo totale trascorso a scuola, negli spostamenti e al lavoro non superi le 10 ore al giorno;
- ❖ In nessun caso i giovani lavorino più di 8 ore al giorno e più di 40 ore la settimana o lavorino in orari notturni;
- ❖ Ai giovani sia riconosciuto il diritto a disporre di ferie retribuite (almeno 30 giorni fino a 16 anni, 4 settimane per gli ultra-sedicenni);
- ❖ Ai giovani sia riconosciuto il diritto, a parità di lavoro, alla stessa retribuzione del lavoratore maggiorenne;
- ❖ I giovani non siano esposti a situazioni pericolose o nocive per la salute fisica e mentale, per il loro sviluppo;
- ❖ Siano disponibili mezzi di trasporto sicuri per il tragitto casa/lavoro.

BILANCIO SA8000 – Anno 2024

In caso si dovesse ricorrere a giovani lavoratori soggetti all'istruzione obbligatoria, verrà accertata la frequenza scolastica. Nel caso d'inserimento di giovani lavoratori con contratti particolari (stage, apprendistato, progetti di alternanza scuola-lavoro, etc.) saranno individuati i compiti e le mansioni aziendali più idonee al fine di assicurare una reale formazione.

| ETA' - LAVORATORI | ANNO 2021 | ANNO 2022 | ANNO 2023 |
|-------------------|------------|------------|------------|
| 16-17 | | | |
| 18-20 | | | |
| 21-25 | | | |
| 26-30 | 2,00 | 2,00 | 1,0 |
| 31-35 | | | 2,0 |
| 36-40 | | | - |
| 41-45 | 4,00 | 2,00 | 1,0 |
| 46-50 | 1,00 | 3,00 | 3,0 |
| 51-55 | 1,00 | 1,00 | 1,0 |
| 56-60 | | | |
| 61-65 | | | |
| 66-70 | | | |
| TOTALE | 8,0 | 8,0 | 8,0 |



4.2 - LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

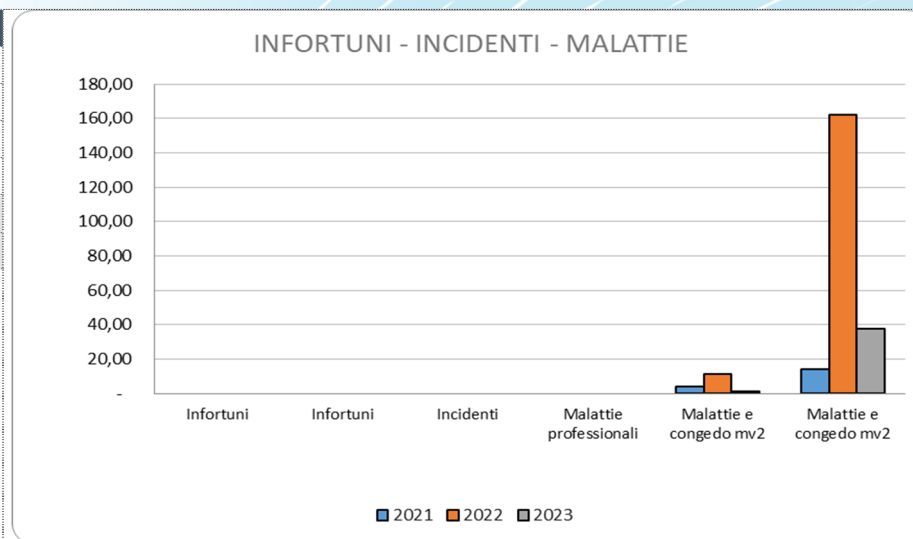
GELAB SRL non ricorre né dà sostegno all'utilizzo di lavoro forzato o obbligatorio, non ricorre o sostiene il traffico di esseri umani, non trattiene documenti d'identità in originale dei lavoratori (carte d'identità, passaporti, patenti di guida, etc.), non richiede al personale "depositi" in denaro e non effettua trattenute indebite sul salario o sulle indennità. Questo non pregiudica la possibilità di concedere eventuali forme di prestito ai lavoratori in virtù di rapporti personali, purché sussistano i requisiti della spontaneità e della "ragionevolezza" del debito, della possibilità di riscattarlo e della sussistenza di condizioni (tassi d'interesse) inferiori a quelli di mercato. Ai lavoratori viene riconosciuto il diritto di lasciare il posto di lavoro a completamento della giornata lavorativa e di concludere il rapporto dandone ragionevole preavviso, in compatibilità con quanto previsto dal CCNL.

GELAB SRL non utilizza impianti audiovisivi per finalità di controllo a distanza dell'attività lavorativa, non effettua perquisizioni del personale, non si accerta direttamente o attraverso un medico di propria fiducia dell'idoneità dei lavoratori e delle condizioni di salute degli stessi.

4.3 - SALUTE E SICUREZZA

GELAB SRL mette a disposizione dei lavoratori un ambiente di lavoro, inteso come combinazione di fattori umani e fisici, sicuro e salubre e in grado di incoraggiare la produttività, la creatività e il benessere. Gli aspetti e gli impatti in termini di igiene-salute-sicurezza sono attentamente valutati fin dalla fase di pianificazione e decisione degli investimenti e in tutte le attività di pianificazione del lavoro. Inoltre, sono adottate misure organizzative, gestionali, manutentive finalizzate a mantenere elevati standard di sicurezza. Nel periodo 2021-2023 non si sono avuti infortuni, incidenti o malattie professionali.

| INFORTUNI E MALATTIE | UDM | ANNO 2021 | ANNO 2022 | ANNO 2023 |
|------------------------|-----|-----------|-----------|-----------|
| Infortuni | N | - | - | - |
| Infortuni | GG | - | - | - |
| Incidenti | N | - | - | - |
| Malattie professionali | N | - | - | - |
| Malattie | N | 4,00 | 11,00 | 1,00 |
| Malattie | GG | 14,00 | 162,00 | 37,80 |



Nel 2023 si sono erogate 180 ore di formazione (di cui 154 ore “facoltative”, in quanto non previsti da disposizioni cogenti). I corsi hanno interessato argomenti relativi procedure di laboratorio, la salute e sicurezza dei lavoratori, corsi in materia di SA8000, etc.

4.4 - LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

GELAB SRL riconosce al lavoratore il diritto di formare, partecipare e aderire a qualsiasi organizzazione sindacale senza interferire in alcun modo in questa scelta e garantisce che i lavoratori che dovessero decidere di aderire non siano soggetti a nessuna forma di discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione. Al personale membro del sindacato viene garantita la partecipazione alle attività sindacali e la libertà di svolgere propaganda sindacale.

Per agevolare l'esercizio di questo diritto GELAB SRL mette a disposizione uno spazio nella bacheca aziendale accessibile a tutti i lavoratori e un locale per le consultazioni. Ai lavoratori è stata inoltre data la possibilità di eleggere un proprio rappresentante interno in materia di SA8000. Al momento nessun lavoratore è iscritto al sindacato. Non si registrano contenziosi aperti con i sindacati. Nel periodo 2020-2022 non si sono avuti scioperi da parte dei lavoratori.

4.5 - DISCRIMINAZIONE

GELAB SRL non attua e supporta nessuna forma di discriminazione diretta o indiretta (in base a razza, ceto sociale o origine nazionale, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, etc.).

Nei processi di assunzione del personale, di definizione del livello di retribuzione, di formazione, di promozione e di cessazione del rapporto di lavoro, la direzione non pratica discriminazioni. GELAB SRL non interferisce con il diritto del personale di seguire principi o pratiche culturali o religiose (in base a razza, ceto sociale o origine nazionale, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, etc.). Il personale può rivolgere richieste di astensione dal lavoro per festività religiose o a pratiche culturali. La direzione non permette comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento. Il personale non viene sottoposto a test di gravidanza e/o di verginità e la direzione si adegua a quanto previsto dalle norme vigenti e dal protocollo sanitario per l'assegnazione della mansione.

4.6 - PROCEDURE DISCIPLINARI

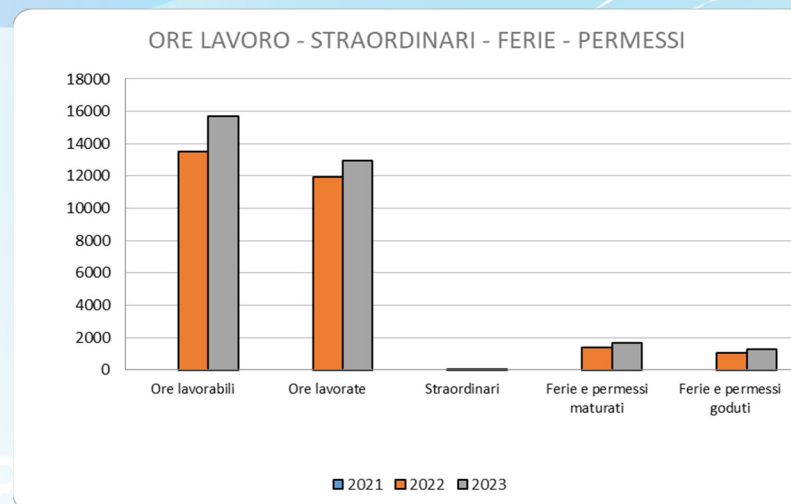
GELAB SRL ha instaurato, con i propri lavoratori, rapporti basati sul rispetto, la dignità e la professionalità. L'organizzazione non tollera né utilizza punizioni di alcun tipo (fisiche o psicologiche), abusi verbali e trattamenti duri o inumani. Le eventuali sanzioni sono applicate nel rispetto della normativa nazionale e del CCNL in essere e secondo la gradualità con le diverse azioni previste (il richiamo verbale, il richiamo scritto, la multa, la sospensione e per le condotte particolarmente gravi il licenziamento "disciplinare"). Nell'attuazione delle azioni disciplinari, la direzione è comunque attenta alla proporzionalità della soluzione adottata e alle situazioni contingenti e famigliari del lavoratore interessato. Nel periodo 2021-2023 non si registrano azioni disciplinari a carico dei lavoratori.

4.7 - ORARIO DI LAVORO

I lavoratori di GELAB SRL prestano la loro attività per un totale di 37.75 ore settimanali, suddivise, in accordo con ciascun lavoratore in base alle sue esigenze, nei 5 gg da lunedì a venerdì. GELAB SRL garantisce i giorni di riposo e le festività riconosciute dalla normativa nazionale o per festività di origine nazionale, o religiose dei singoli lavoratori. Eventuali modifiche della distribuzione delle ore sono sempre concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, i congedi e i permessi. Il lavoro straordinario è effettuato solo in occasione di circostanze eccezionali e di breve durata che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale. Tale situazione è sempre concordata con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale.

BILANCIO SA8000 – Anno 2024

| ORARIO DI LAVORO | ANNO 2021 | ANNO 2022 | ANNO 2023 |
|-------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Ore lavorabili | 13.483,50 | 15.704,0 | 15.916,8 |
| Ore lavorate | 11.925,00 | 12.971,5 | 13.780,8 |
| Ore straordinari | 39,75 | 52,3 | 62,0 |
| Ore ferie e permessi maturati | 1.402,38 | 1.641,3 | 1.577,5 |
| Ore ferie e permessi goduti | 1.057,50 | 1.272,5 | 1.247,3 |



4.8 - RETRIBUZIONE

GELAB SRL garantisce ai propri lavoratori una retribuzione dignitosa in conformità a quanto previsto nel CCNL e quello relativo la soddisfazione dei bisogni primari (*minimum wage*) oltre a una parte di reddito aggiuntiva o qualche guadagno discrezionale (*living wage*). GELAB SRL assicura di non scendere sotto la quantificazione della soglia di povertà secondo la seguente metodologia (fonte dati con dati del 2021-2022: <https://www.istat.it/it/dati-analisi-e-prodotti/contenuti-interattivi/soglia-di-poverta>):

- Numero componenti familiari: 1 persona tra 18-59 anni
- Ripartizione geografica: Nord
- Tipologia di comune: Altri comuni fino a 50.000 abitanti
- Anno: il più recente (Anno 2022)
- Al valore di calcolo aggiungere 10%

La retribuzione media mensile applicata ai lavoratori assicura un salario dignitoso e risulta al di sopra della soglia di povertà. Infatti, considerando il minimo delle ore contrattuali, il salario minimo applicato in GELAB SRL e rapportando tali dati alla soglia di povertà relativa standard, si evince che GELAB SRL è in grado di garantire un salario minimo di sussistenza al proprio organico

| | | | |
|---|---|---------|---------|
| Soglia povertà assoluta (nord -Italia 30-59 anni) | € | 960,1 | 1.056,1 |
| Soglia povertà assoluta (nord -Italia 30-59 anni 2 persone) | € | 1.294,5 | 1.423,9 |

BILANCIO SA8000 – Anno 2024

| | | | |
|--|----------|----------------|---------|
| Costo vita al mese (famiglie) | € | 2.625,0 | 2.887,5 |
| Salario corrente più basso CCNL-2023 | € | 1.653,46 | 1.818,7 |
| Salario corrente più basso 2023 – lavoratori di GELAB SRL | € | 1.928,3 | |

Nel 2022 e nel 2023 è stata distribuita una card per acquisto di prodotti presso supermercati come premio di fine anno. L'organizzazione non applica alcuna forma di trattenuta sul salario per questioni disciplinari. Le buste paga vengono redatte da una società di consulenza esterna che garantisce una corretta applicazione delle normative vigenti e degli aggiornamenti che intervengono. Le retribuzioni vengono liquidate puntualmente e regolarmente nei termini previsti. La composizione della retribuzione è sufficientemente dettagliata, chiara e presente in forma scritta attraverso un prospetto mensile. Le ore di straordinario sono adeguatamente riconosciute e retribuite, così come eventuali indennità, trasferte, etc. Nel caso in cui il lavoratore è adibito a mansioni diverse da quelle inizialmente assegnate, GELAB SRL presta attenzione che queste siano comunque equivalenti alle ultime effettivamente svolte e che non determinino alcuna diminuzione della retribuzione. Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma contrattuale più utilizzata in azienda (ne usufruiscono 8 lavoratori su 8), mentre è limitato il ricorso al contratto a tempo determinato (la cui durata media è un anno). I contratti sono definiti in forma scritta.

4.9 - SISTEMA DI GESTIONE (SGRS-SA8000)

Il sistema di gestione responsabilità sociale SA8000 (SGRS-SA8000) di GELAB SRL è stato introdotto a partire da **marzo-aprile 2022**. A seguito di una prima attività di pianificazione e implementazione, tale sistema è stato condiviso con tutti i lavoratori attraverso i loro rappresentanti, soprattutto per quanto concerne gli aspetti procedurali e la definizione degli obiettivi. Il SGRS-SA8000 nella sua articolazione prevede:

- ❖ Una Politica integrata;
- ❖ Procedure "gestionali" che interessano la direzione, i responsabili di sistema e il rappresentante dei lavoratori SA8000 (tra le quali: la definizione di struttura e responsabilità; la gestione delle prescrizioni; la gestione della informazione, formazione e addestramento; gestione delle risorse interne; il processo di comunicazione interno ed esterno; la gestione dei clienti; la scelta dei fornitori; le verifiche e i controlli; il riesame della direzione);
- ❖ Procedure "operative" che interessano tutti i lavoratori (tali istruzioni entrano nel merito di aspetti eterogenei relativi la qualità del servizio, la salute e sicurezza, l'ambiente e la responsabilità sociale);
- ❖ Piani e programmi (tra i quali: programma di miglioramento continuo; programma di formazione; piano di audit);
- ❖ Documenti di registrazione (volti a dare evidenza a ciò che è stato conseguito/raggiunto; a registrare controlli o attività eseguite; etc.);



BILANCIO SA8000 – Anno 2024

❖ Lettere di nomina/incarico per le diverse figure interne ed esterne coinvolte direttamente nel sistema (Responsabile del sistema, Rappresentanti dei lavoratori SA8000, Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, RSPP, Medico competente, Addetti al primo soccorso e alla gestione delle emergenze, etc.).

Presupposto al processo di progettazione e implementazione del SGRS-SA8000 è stata l'attività di **identificazione** e di **valutazione dei rischi** connessi al mancato rispetto dei punti dello standard SA8000. Tale lavoro è stato condiviso con tutte le funzioni aziendali interessate (DIR; RS-SA8000; SPT-SA8000) ed è stato supportato da una metodologia condivisa e basata, ove possibile, su dati di fatto. Dalle risultanze avute, i principali fattori di rischio hanno interessato i seguenti capitoli: 1- Salute e sicurezza dei lavoratori; 2- Orario di lavoro. Si tratta di risultati connotati al tipo di attività svolta e alle ristrette dimensioni aziendali e che comunque sono risultati adeguatamente gestiti. Su queste due tematiche DIR ha ritenuto di concentrare i maggiori sforzi e le maggiori attenzioni.

Nel processo di introduzione del SGRS-SA8000 si è inoltre focalizzata l'attenzione sul **controllo e coinvolgimento delle parti interessate**. L'attività è consistita in:

- Scelta e qualifica puntuale e rigorosa dei fornitori con i quali si collabora o con i quali si intende collaborare;
- Attuazione di iniziative di sensibilizzazione di tutti i fornitori nei confronti delle tematiche SA8000;
- Indagini conoscitive attraverso la diffusione e la raccolta di questionari;
- Valutazione attraverso una puntuale metodologia del livello di rischio associato al singolo fornitore;
- Responsabilizzazione di tutti i fornitori diretti attraverso la sottoscrizione di puntuali impegni.

Per alcuni fornitori DIR ha inoltre deciso di intraprendere controlli diretti (audit) sugli aspetti più critici per la SA8000. Il lavoro svolto ha permesso di verificare la conformità dello standard SA8000 da parte dei fornitori e contestualmente promuovere una sensibilizzazione verso l'esterno di queste tematiche.

Il SGRS-SA8000 è stato inoltre integrato di ulteriori elementi fondamentali che permettono di raggiungere i risultati perseguiti e di migliorarne le prestazioni, come il **coinvolgimento di tutto il personale**, la **formazione e informazione dei lavoratori**, il **monitoraggio delle prestazioni**, l'introduzione di controlli interni per rilevare non conformità e l'adozione di canali per **permettere di effettuare e gestire i reclami** da parte di tutte le parti interessate. **I risultati fino ad ora maturati sono stati positivi in linea con i principi dello standard SA8000.**

| | | | |
|---|----|---------------------------------|----|
| N.PROCEDURE SA8000 PRODOTTE | 3 | N.DOCUMENTI SA8000 PRODOTTI | 25 |
| N.ORE FORMAZIONE SA8000 EFFETTUATE PER LAVORATORE | 2 | N.RECLAMI-SEGNALAZIONI RICEVUTE | 0 |
| N.AUDIT INTERNI EFFETTUATI | 4 | N.NC RILEVATE | 0 |
| N.INDICATORI INTRODOTTI | 82 | N.OBIETTIVI DEFINITI 2022-2024 | 4 |
| | | N.OBIETTIVI RAGGIUNTI | 1 |

CAP.5 – OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO DI GELAB SRL

Gli obiettivi che GELAB SRL si è prefissata di raggiungere in un medio-breve periodo riguardano aspetti di natura diversa e sono focalizzati sul miglioramento delle condizioni di lavoro e sulla crescita da un punto di vista professionale. Gli obiettivi di seguito illustrati sono monitorati attraverso specifici programmi di miglioramento.

Nel prospetto successivo vengono sintetizzati gli **obiettivi raggiunti** nel 2023.

| REQUISITO SA8000 | OBIETTIVI | AZIONI | DATO 2023 | RISULTATO |
|---|---|---|--|--|
| 1.Lavoro infantile | Mantenere nullo il numero di lavoratori bambini e giovani | » Rispettare quanto previsto dalle procedure interne in materia di assunzione e selezione del personale | N. lavoratori bambini e di giovani lavoratori assunti: "0" | CONSEGUITO |
| TUTTI I PUNTI SA8000 2. Lavoro forzato e obbligatorio 3. Salute e sicurezza 4.Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva 5.Discriminazione 6. Procedure disciplinari 7. Orario di lavoro 8. Retribuzione 9. Sistema di gestione | Migliorare i diversi aspetti previsti da SA8000 | » Rispettare quanto previsto dalle procedure interne in materia di lavoro forzato, discriminazione, orario di lavoro, retribuzione » Prevedere eventuali azioni per accogliere le richieste/esigenze individuate o per migliorare eventuali aspetti critici emersi » Aumentare la consapevolezza dei lavoratori su diritti/doveri » Aumentare il livello di autorealizzazione del personale » Effettuare a tutti i membri del SPT corso specifico » Mantenere sistema di incentivi economici per i propri dipendenti - tessera sconti supermercato | N. episodi di lavoro forzato, discriminazione, sanzioni per violazioni del diritto del lavoro riscontrati: "0" Livello di soddisfazione medio dei lavoratori: 3,8/4,0 N.ore di formazione su aspetti della SA8000 per lavoratore: 1,5 Formazione professionale svolta nel 2023 per lavoratore 19,5 ore A ottobre 2023 effettuato corso a tutti i membri del SPT con CISE // | CONSEGUITO CONSEGUITO CONSEGUITO CONSEGUITO CONSEGUITO CONSEGUITO |
| 3.Salute e sicurezza | Mantenere nullo il livello degli infortuni Migliorare ambiente di lavoro | » Mantenere controlli interni periodici in materia di salute e sicurezza » Mantenere nullo il livello degli infortuni e incidenti | N.audit interni formalizzati: 3 N.infortuni e incidenti accorsi nel 2023: 0 | CONSEGUITO CONSEGUITO |
| Controllo dei Fornitori / Subappaltatori e Subfornitori (9.7,9.8,9.9) | Migliorare il coinvolgimento, la responsabilizzazione dei fornitori | Sensibilizzare tutti i fornitori in materia di responsabilità sociale » Richiedere a tutti i propri fornitori autodichiarazione conformità | N. informative inviate a fornitori: 100% FORNITORI N. autodichiarazione sottoscritte da parte dei fornitori: > 50% FORNITORI | CONSEGUITO CONSEGUITO |

BILANCIO SA8000 – Anno 2024

Nel prospetto successivo vengono sintetizzati gli **obiettivi previsti** per il periodo 2023-2024.

| REQUISITO SA8000 | OBIETTIVI | AZIONI | INDICATORE |
|---|---|---|--|
| 1.Lavoro infantile | Mantenere nullo il numero di lavoratori bambini e giovani | » Rispettare quanto previsto dalle procedure interne in materia di assunzione e selezione del personale | N. lavoratori bambini e di giovani lavoratori assunti: "0" |
| TUTTI I PUNTI SA8000 2. Lavoro forzato e obbligatorio 3. Salute e sicurezza 4.Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva 5.Discriminazione 6. Procedure disciplinari 7. Orario di lavoro 8. Retribuzione 9. Sistema di gestione | Migliorare i diversi aspetti previsti da SA8000 | » Rispettare quanto previsto dalle procedure interne in materia di lavoro forzato, discriminazione, orario di lavoro, retribuzione » Prevedere eventuali azioni per accogliere le richieste/esigenze individuate o per migliorare eventuali aspetti critici emersi » Aumentare la consapevolezza dei lavoratori su diritti/doveri » Trasferire laboratorio in nuova sede più ampia e adeguata (scad. Dic.2025) » Mantenere sistema di incentivi economici per i propri dipendenti - tessera sconti supermercato e convenzione per prestazioni ambulatoriali e chirurgiche presso le strutture sanitarie del Gruppo San Donato | N. episodi di lavoro forzato, discriminazione, sanzioni per violazioni del diritto del lavoro riscontrati: "0" Livello di soddisfazione medio dei lavoratori previsto: >3.1 (su 4,0) N.ore di formazione su aspetti della SA8000 per lavoratore: > 1 // // |
| 3.Salute e sicurezza | Mantenere nullo il livello degli infortuni Migliorare ambiente di lavoro | » Aumentare la consapevolezza dei lavoratori su aspetti relativi la salute e sicurezza » Mantenere controlli interni periodici » Trasferire laboratorio in nuova sede più ampia e adeguata (scad. Dic.2025) | N.ore di formazione-aggiornamento per lavoratore (non obbligatorie): > 15 N.audit interni formalizzati: 3 // |
| Controllo dei Fornitori / Subappaltatori e Subfornitori (9.7,9.8,9.9) | Migliorare il coinvolgimento, la responsabilizzazione dei fornitori | » Richiedere a tutti i propri fornitori autodichiarazione conformità » Sensibilizzare tutti i fornitori in materia di responsabilità sociale | N. autodichiarazione sottoscritte da parte dei fornitori: > 50% FORNITORI N. informative da inviare a fornitori: 100% FORNITORI |

Per il 2024-2025 sono previsti anche i seguenti obiettivi:

| OBIETTIVO | DESCRIZIONE OBIETTIVO | SCADENZA | BUDGET |
|---|--|----------|-------------|
| MIGLIORARE LA VISIBILITA' DELLE PROPRIE PRESTAZIONI NEI SETTORI DELL'AMBIENTE E DEL LAVORO | VALIDARE/CERTIFICARE IL BILANCIO DI SOSTENIBILITA' | DIC.2025 | 10-15.000 € |
| MIGLIORARE LA GESTIONE DEGLI ASPETTI CONNESSI ALLA PARITA' DI GENERE | CERTIFICARSI EX UNI/PdR 125 | GIU.2025 | 4-6.000 € |



**GELAB SRL SI IMPEGNA AD AGGIORNARE ANNUALMENTE LE INFORMAZIONI CONTENUTE
NEL PRESENTE BILANCIO**

Tale documento è stato redatto dal SPT-SA8000 di GELAB SRL. Il presente documento è disponibile sul sito <https://marcellogabanaholding.it>.

Per avere informazioni, chiarimenti o per ottenere copie cartacee e/o elettroniche è possibile contattare:

VIA CAVICCHIONE DI SOTTO, 1 25011 CALCINATO (BS)

E-MAIL  SA8000@MARCELLOGABANA.IT

PHONE  030/9964670