

BILANCIO SOCIALE SA8000

DATI ANNO 2023

CC305 - CERTIFICAZIONI

INDICE:

1. PREMESSA	2
2. LA SOCIETA'	2
3. LE CERTIFICAZIONI AZIENDALI	3
4. DATI SUL PERSONALE GTA – ANNO 2023 - al 31/12/2023	4
4.1. CONTRATTI NAZIONALI APPLICATI	4
5. ORGANIGRAMMA	5
6. ORGANIGRAMMA DELLA SICUREZZA	6
7. POLITICA ETICA AZIENDALE – Rev.2 del 01/07/2020	7
<i>CONDIZIONI DI LAVORO FONDAMENTALI</i>	7
<i>SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI</i>	7
<i>LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE</i>	7
<i>ORARIO DI LAVORO E SALARIO</i>	8
<i>PARITA' DI SALARIO E DISCRIMINAZIONE</i>	8
7.1. INCONTRI CON I DIPENDENTI SU ISO 45001 E SA8000	8
8. PRINCIPALI STAKEHOLDER	9
9. PRINCIPI ETICI/SOCIALI	10
9.1. L'ASSUNZIONE	10
9.2. LAVORO INFANTILE E GIOVANILE.....	10
9.3. LAVORO FORZATO ED OBBLIGATO	10
9.4. DISCRIMINAZIONI.....	11
9.5. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	11
9.6. INTEGRAZIONE DEI LAVORATORI SENIOR	12
9.7. PARITÀ SALARIALE TRA MASCHI E FEMMINE	12
<i>RETRIBUZIONE MEDIA - MASCHI E FEMMINE – 2023</i>	12
<i>TIPOLOGIA DI CONTRATTI – MASCHI E FEMMINE</i>	12
9.8. INTEGRAZIONE DEI LAVORATORI STRANIERI	12
9.9. INTEGRAZIONE DEI LAVORATORI CON DISABILITÀ	13
9.10. PROCEDURE E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI	13
9.11. ORARIO DI LAVORO	13
10. SALUTE E SICUREZZA	14
11. FORMAZIONE ANNO 2023	14
12. MAIL PER LE SEGNALAZIONI	14

1. PREMESSA

Nel corso degli ultimi anni gli aspetti di sostenibilità, etici, di responsabilità sociale e del rispetto dei diritti umani hanno condizionato in modo crescente l'economia ed i sistemi sociali, mentre parallelamente è aumentata il ruolo di tutte le parti interessate (istituzioni, lavoratori, fornitori, clienti, associazioni, sindacati, ecc.) all'interno delle stesse imprese.

La responsabilità sociale e l'attenzione agli aspetti di sostenibilità della nostra impresa si preoccupa di integrare le questioni di natura etica nella visione strategica di impresa.

L'obiettivo del documento è quello di fornire un resoconto relativo alle attività poste in essere da G.T.A. S.r.l. per garantire la conformità ai requisiti della norma SA8000, l'aderenza ai principi di sostenibilità etica, ambientale e di governance, nonché comunicare in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate le performance aziendali nell'ambito delle tematiche che investono il concetto della responsabilità sociale.

2. LA SOCIETA'

La G.T.A. S.r.l. è stata fondata nel 1961 per fornire alle Amministrazioni locali, agli Enti ed alle grandi industrie, **un servizio integrato ad alto contenuto tecnologico per la progettazione, realizzazione e gestione degli impianti idrici nel loro complesso.**

La G.T.A. S.r.l. è presente su tutto il territorio italiano con personale tecnico ed operativo altamente specializzato e dispone di un ufficio tecnico che sviluppa l'ingegnerizzazione delle più moderne tecnologie per il trattamento delle acque reflue e potabili attraverso l'uso di strumenti informatici avanzati.

La collaborazione di professionisti esterni qualificati e i solidi rapporti con le Università di Roma, permettono di affrontare e risolvere le problematiche più complesse attraverso lo studio e la ricerca.

La G.T.A. S.r.l. è in grado di accompagnare il cliente lungo l'intero percorso che va dalla raccolta dati all'individuazione delle soluzioni ottimali, alle problematiche da risolvere e alla progettazione, dalla realizzazione e alla manutenzione degli impianti.

L'esperienza maturata in oltre 50 anni di attività, ha permesso nell'ultimo quinquennio di espandere il campo delle costruzioni idrauliche ed elettromeccaniche anche nel territorio internazionale.

La "MISSION AZIENDALE" è quella di creare un'azienda ad alto contenuto tecnologico, che operi nel settore dell'acqua, dell'ambiente e dell'energia per essere sempre all'avanguardia con il mondo esterno e crescere in un mercato in continua evoluzione, nel rispetto delle normative di qualità, ambiente e sicurezza.

3. LE CERTIFICAZIONI AZIENDALI

- Certificazione del sistema di gestione per la qualità aziendale **ISO 9001:2015** rilasciata dalla MTIC INTERCERT dal 28/12/2000, per il seguente processo: “Progettazione, costruzione, gestione e manutenzione di impianti elettrici, di potabilizzazione acque e depurazione, di reti idriche e fognarie EA 28-18”.
- Certificazione del sistema di gestione ambientale **ISO 14001:2015** rilasciata dalla MTIC INTERCERT dal 28/12/2012, per il seguente processo: “Progettazione, costruzione, gestione e manutenzione di impianti elettrici, di potabilizzazione acque e depurazione, di reti idriche e fognarie”.
- Certificazione del sistema di gestione per la salute e sicurezza dei lavoratori **ISO 45001:2018** rilasciata dalla MTIC INTERCERT (prima BS OHSAS 18001:2007) dal 28/12/2012, per il seguente processo: “Progettazione, costruzione, gestione e manutenzione di impianti elettrici, di potabilizzazione acque e depurazione, di reti idriche e fognarie”.
- Certificazione **ISO 37001 anti-corrruzione** rilasciata dalla Certi W dal 2018, per il seguente processo: “Progettazione, costruzione, gestione e manutenzione di impianti elettrici, di potabilizzazione acque e depurazione, di reti idriche e fognarie”.
- Certificazione del sistema di gestione per la produzione di carpenteria metallica strutturale in acciaio al carbonio e inossidabile **UNI EN ISO 3834-3:2006** rilasciata dalla BUREAU VERITAS ITALIA S.P.A. dal 16/10/2017.
- Certificazione **EN 1090-1 Conformità degli elementi per carpenterie strutturali** dal 2018.
- Certificazione **ISO 50001:2011 Gestione dell’energia** rilasciata dalla Certi W dal 2019.
- Certificazione del sistema di gestione per la responsabilità sociale **SA8000:2014** rilasciata dalla INTERNATIONAL ASSOCIATES LIMITED dal 16/03/2018.
- **Rating di legalità** – indicatore etico per vantaggi in sede di concessione di finanziamenti pubblici e agevolazioni per l’accesso al credito bancario ★★++ (cioè 2,75 su 3)
- Abilitazione di cui al decreto legge n. 37/2008 (ex 46/90), recante le norme per la sicurezza degli impianti.
- Attestazione SOA per la qualificazione all’esecuzione dei lavori pubblici, rilasciata dalla SOATECH S.p.A. per le seguenti categorie, classifiche ed importi:
 - CATEGORIA OG1:** fino alla **III Bis classifica** – Limite lavori fino a € 1.500.000,00;
 - CATEGORIA OG3:** fino alla **I classifica** – Limite lavori fino a € 258.000,00.
 - CATEGORIA OG6:** fino alla **V classifica** – Limite lavori fino a € 5.165.000,00.
 - CATEGORIA OG9:** fino alla **II classifica** – Limite lavori fino a € 516.000,00.
 - CATEGORIA OG10:** fino alla **V classifica** – Limite lavori fino a € 5.165.000,00.
 - CATEGORIA OS22:** fino alla **VII classifica** – Limite lavori fino a € 15.494.000,00.
 - CATEGORIA OS30:** fino alla **II classifica** – Limite lavori fino a € 516.000,00.

Qualificazione per la prestazione di **progettazione e costruzione** fino alla **VIII classifica** – Limite di importo dei lavori oltre a € 15.494.000,00.

4. DATI SUL PERSONALE GTA – ANNO 2023 - al 31/12/2023

INDICATORI	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
Dipendenti (incl. i Dirigenti, escl. Stag.)	49	43	64	72	83	96	82
Dirigenti	-	-	-	-	-	1	2
Contratti a tempo indeterminato	49	43	64	72	83	79	71
Interinali + C. determinato	3	7	7	3	0	17	11
Stagisti	1	1	2	1	2	3	0
Part-Time	0	0	0	0	0	1	2
Uomini (c.indet + c.determ.)	42+3	36+7	58+7	66+3	70+5	71+17	63+10
Donne (c.indet + c.determ.)	7	7	6	6	7+1	8	8+1
Impiegati (inclusi i quadri, escl. Dirig.)	22	21	22	25	31	31	34
Operai	27+3	22+7	42+7	47+3	52	64	46
Stranieri (operai)	3	3	2	2	3	7	5
Infortuni sul lavoro	1	0	0	0	0	0	5
Pratiche disciplinari*	0	1	5	1	0	8	0
Persone iscritte al sindacato (ADR)	7	7	11	10	11	11	4
Ore di Ferie di Impiegati	3.122	3.171	3.520	3.992	4.403	4.420	4.721
Ore di Permesso di Impiegati	2.430	2.044	2.288	2.236	2.942	2.950	2.712
Ore di Ferie di operai	4.256	3.805	6.720	7.961	8.022	9.873	8.792
Ore di Permesso di operai	2.482	2.453	4.368	3.808	4.750	5.846	5.252
Tot. ore lavorate dai dipendenti (impiegati+quadri+dirigenti)						141.050	150.910
Tot. ore straordinari						1.854	2.276

NOTE: dal 01/01/2023 uno dei 31 impiegati è diventato Dirigente, che sono ora n. 2.

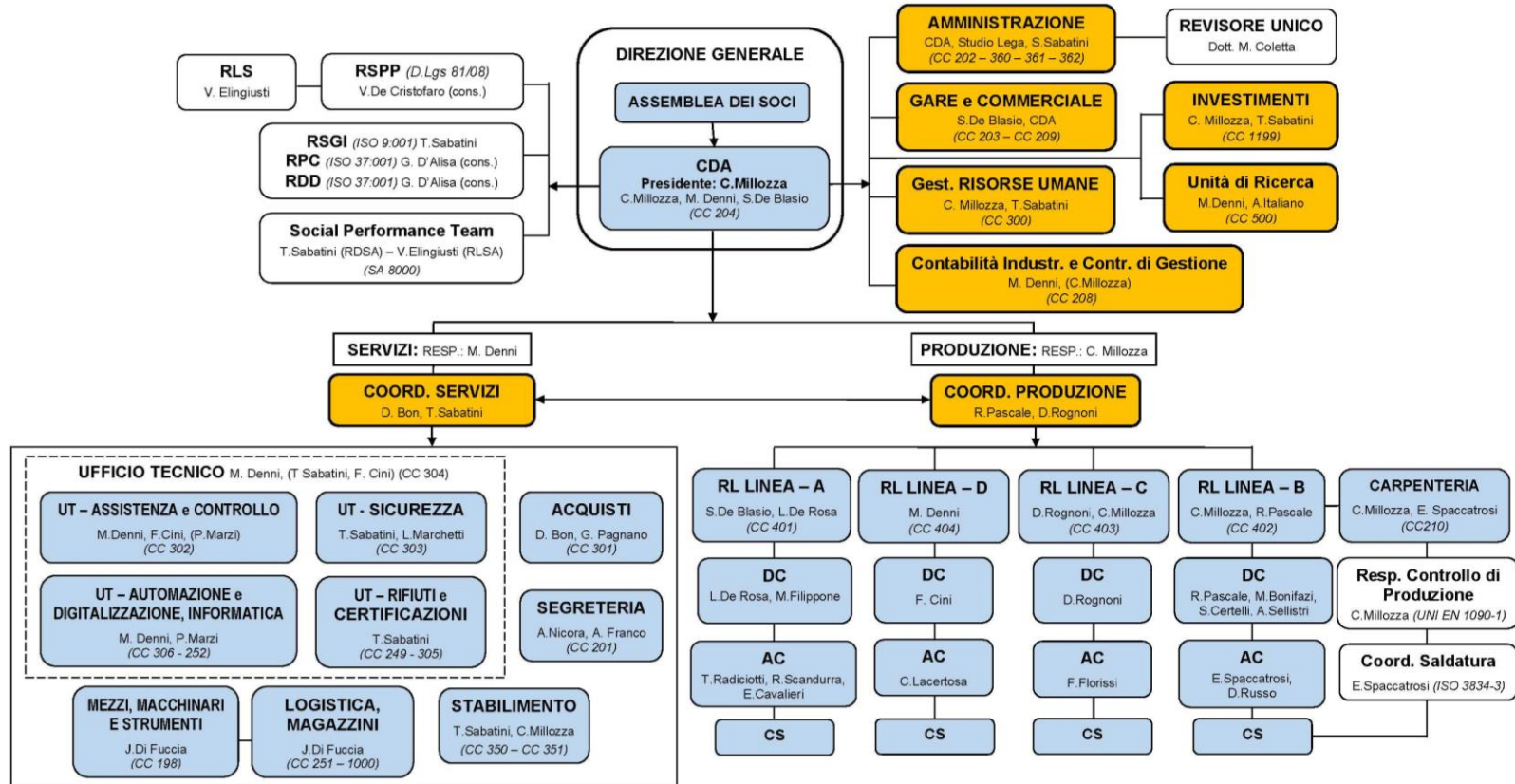
*Pratiche disciplinari: n.7 richiami scritti in ADR + 1 transizione per licenziamento.

4.1. CONTRATTI NAZIONALI APPLICATI

Il contratto aziendale applicato è il CCNL Metalmeccanico; da giugno 2022 a causa della tipologia di alcuni lavori edili, alcuni operai sono stati spostati su CCNL Edilizia.

5. ORGANIGRAMMA


 Gestione e Trattamento Acque All. A del Manuale SGI	ORGANIGRAMMA AZIENDALE DEL 06/03/2023	CC 305 Sez. 3.01 Pag. 1 / 1
--	---------------------------------------	------------------------------------



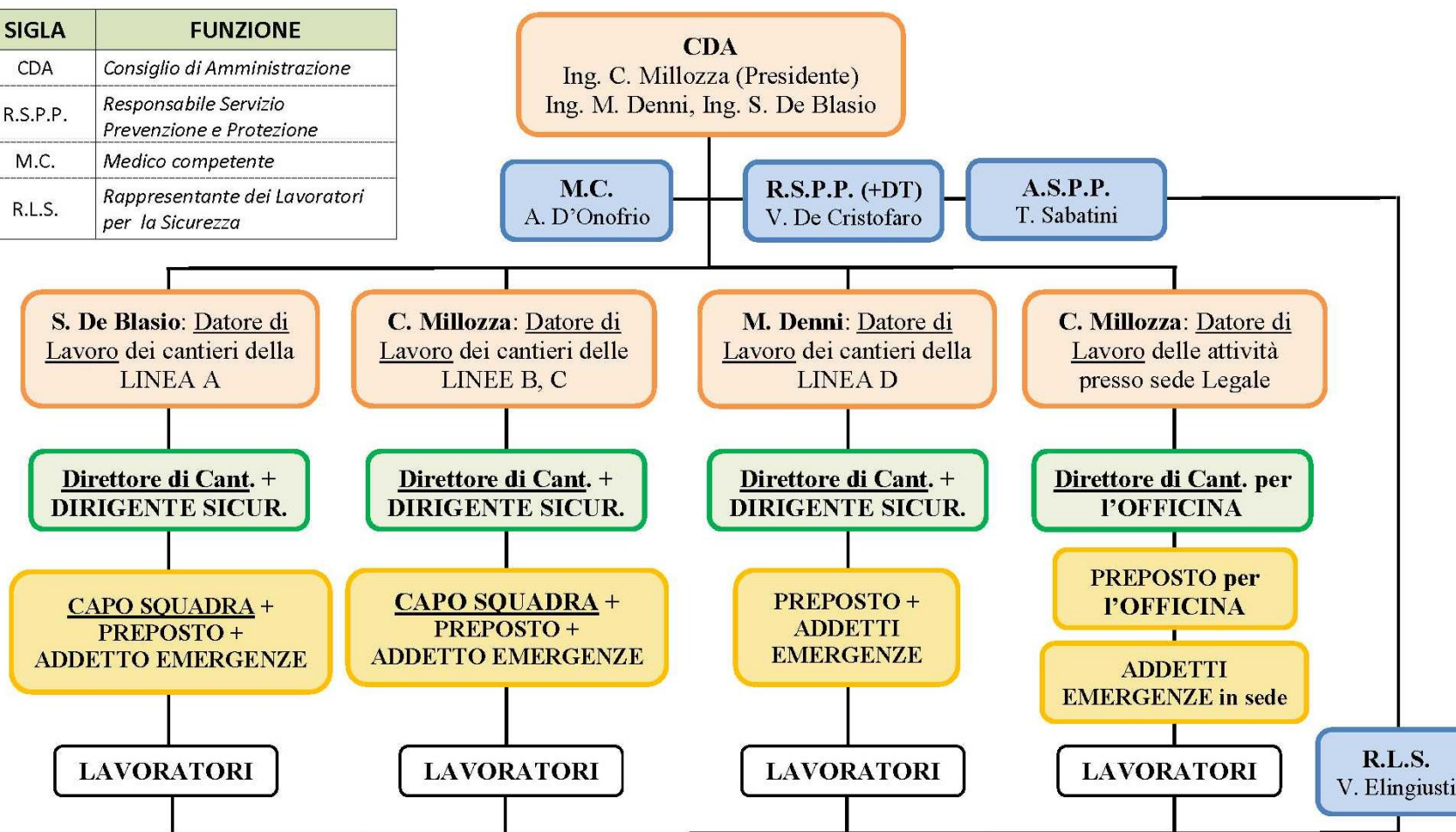
SIGLA	FUNZIONE	SIGLA	FUNZIONE
CDA	Consiglio di Amministrazione	RLS	Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
RSPP	Responsabile Servizio di Prevenzione e Protezione	RL	Responsabile di Linea di Produzione
RSGI	Responsabile del Sistema di Gestione Integrato	DC	Direttore di Cantiere
RPC	Responsabile della Prevenzione alla Corruzione	AC	Assistente di Cantiere
UT	Ufficio Tecnico	CS	Capo Squadra

Il Presidente del CDA

6. ORGANIGRAMMA DELLA SICUREZZA

 Gestione e Trattamento Acque	ORGANIGRAMMA DELLA SICUREZZA - AMBIENTE				
	ALL. MSGI	Rev. 10	06/03/2023	CC303 – Sez. 3.00	Pag. 1 / 1

SIGLA	FUNZIONE
CDA	Consiglio di Amministrazione
R.S.P.P.	Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione
M.C.	Medico competente
R.L.S.	Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza



7. POLITICA ETICA AZIENDALE – Rev.2 del 01/07/2020

G.T.A. Srl consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nell'ambito della comunità economica e sociale, vuole caratterizzarsi come operatore eccellente per quanto riguarda la propria **RESPONSABILITA' SOCIALE**; la politica è stata integrata con le altre certificazioni/Sistemi.

Con riferimento alla RESPONSABILITÀ SOCIALE, l'organizzazione si impegna a:

- considerare i propri **DIPENDENTI** come una risorsa strategica, garantendo il rispetto dei loro diritti e promuovendone lo sviluppo professionale e personale;
- considerare i propri **FORNITORI** come partner, non solo per la realizzazione delle attività G.T.A. Srl ma anche per quanto riguarda la responsabilità sociale;
- considerare i propri **CLIENTI** come elemento fondamentale del successo di G.T.A. Srl, lavorando per la loro soddisfazione anche riguardo alle regole di responsabilità sociale.

A tale fine l'organizzazione si impegna a:

- uniformarsi a tutti i requisiti posti dalla Norma SA 8000:2014;
- conformarsi alle Leggi nazionali, a tutte le altre Leggi applicabili e agli altri requisiti ai quali G.T.A. Srl aderisce, nonché ad ottemperare alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali internazionali e alle loro interpretazioni;
- garantire il costante monitoraggio e miglioramento del proprio **SISTEMA DI GESTIONE PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE**, definendo - nell'ambito delle riunioni di **RIESAME DELLA DIREZIONE** - obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento per mezzo della redazione del Bilancio Annuale SA 8000.

E' volontà di G.T.A. Srl, che i principi di responsabilità sociale siano seguiti da tutti i fornitori coinvolti nella catena di fornitura del prodotto/servizio oggetto della sua attività. A tale scopo, sia l'ambiente di lavoro interno, che la catena di fornitura devono garantire il proprio rispetto dei seguenti **requisiti**:

CONDIZIONI DI LAVORO FONDAMENTALI

- Rispetto della libertà e della dignità dei dipendenti
- E' proibito il ricorso a qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale e mentale, offese verbali o qualsiasi offesa contro la dignità personale di qualsiasi dipendente o collaboratore.

SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

- Diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro
- G.T.A. Srl mette a disposizione un posto di lavoro sicuro e salubre, con particolare riferimento ad una attenta valutazione e gestione dei rischi e ad un programma di formazione adeguato.
- G.T.A. Srl ha nominato un Rappresentante Salute e Sicurezza che ha il compito di supervisionare le prescrizioni previste dalla valutazione dei rischi.

LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE

- Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva
- G.T.A. Srl non ostacola l'elezione di rappresentanti sindacali o l'iscrizione ai sindacati ai suoi dipendenti.

- I rappresentanti sindacali non sono e non saranno discriminati e sarà promossa la contrattazione collettiva.

ORARIO DI LAVORO E SALARIO

- Diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto.
- G.T.A. Srl garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente, assicurandosi che sia più che sufficiente ad assicurare una vita dignitosa a tutta la famiglia.
- Il lavoro non deve superare le 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, che deve essere effettuato solo in casi eccezionali. In ogni caso verrà garantito almeno 1 giorno di riposo alla settimana.

PARITA' DI SALARIO E DISCRIMINAZIONE

- Diritto ad un salario uguale tra uomo e donna e assenza di discriminazione.
- E' vietata qualsiasi scorrettezza che pregiudichi il diritto alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta. Il diritto di pari opportunità deve essere rispettato anche in fase di assunzione o dimissione e in caso di promozione e formazione.
- E' vietata qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata sulla razza, sesso, l'età, la religione, l'opinione politica, la nazionalità o la classe sociale.

Per assicurare che la presente Politica sia compresa, attuata e sostenuta a tutti i livelli aziendali e da tutti i collaboratori di G.T.A. Srl, la Direzione Aziendale ha messo in atto le seguenti iniziative:

- implementazione del Sistema Responsabilità Sociale conforme alle norme SA 8000;
- esposizione in visione a tutto il personale di una copia della presente Politica;
- formazione al personale
- redazione del Bilancio annuale SA 8000.

7.1. INCONTRI CON I DIPENDENTI SU ISO 45001 E SA8000

Nel 2023 sono stati effettuati n. 2 incontri a dipendente sui temi di Sicurezza e Responsabilità sociale; durante tali incontri:

- è stato distribuito e discusso l'opuscolo informativo sulla Responsabilità sociale;
- è stato distribuito, redatto e raccolto il test sulla Responsabilità sociale: solo 1 dipendente ha fatto 2 errori ripetendo la formazione e il test.

Nel 2024 sono stati programmati la stessa tipologia di incontri, con la redazione del questionario anonimo sulla soddisfazione / suggerimenti del personale dipendente.

8. PRINCIPALI STAKEHOLDER

Con il termine “stakeholder” si fa riferimento a tutti quei soggetti interni ed esterni alla GTA S.r.l. che hanno un interesse di qualsiasi natura verso l’Azienda stessa, che si concretizza in aspettative, esigenze informative, interessi di natura economica, ecc..

I principali stakeholder interni sono i soci, il consiglio di amministrazione, tutto il personale dipendente ed i collaboratori.

Il Sistema di Gestione Aziendale consiste e si sviluppa nel garantire agli stakeholder interni il rispetto delle regole e nel coinvolgimento finalizzato a creare un clima aziendale idoneo, a favorire la maggior tutela possibile del personale e con la volontà di favorire la crescita di competenze specifiche in ogni singolo individuo; questo viene realizzato anche mediante il coinvolgimento del personale attraverso il loro Rappresentante (RLSA8000) nella pianificazione e nel miglioramento del Sistema del di Responsabilità Sociale, anche con incontri formativi ed informativi.

I principali stakeholder esterni sono i fornitori, i sub fornitori, i clienti, le istituzioni locali le associazioni di categoria, i sindacati e l’ente di certificazione.

I fornitori appartengono essenzialmente a quattro tipologie:

- Prestatori di consulenza: Soggetti individuali o piccole organizzazioni quali ad esempio Commercialista, Consulente del Lavoro, della Sicurezza, Legali etc.
- Fornitori di materie prime ed ausiliarie di produzione: Aziende produttrici e commerciali quali ad esempio fornitori di tessuti, di cordini e nastri e di colori.
- Outsourcer: Partner che ai quali sono affidate, in base alle necessità produttive, lavorazioni di cucitura dei prodotti.
- Manutentori: Soggetti individuali o piccole organizzazioni quali ad esempio Manutentori del mulletto, dei macchinari utilizzati e degli impianti a servizio della produzione e dell’immobile.

Verso gli stakeholder esterni il sistema si sviluppa in maniera diversa in funzione dei ruoli che ciascuno di essi ha nei confronti dell’azienda, ma soprattutto mira a renderli tutti consapevoli GTA S.r.l. è una azienda che ha manifestato la sua attenzione nei confronti della Responsabilità Sociale ed Ambientale ed ha fatto propri i principi della norma SA8000.

Pertanto l’azienda:

- Chiede, ai fornitori, un impegno a confrontarsi con i requisiti della norma SA8000, anche se non a certificarsi e quindi ad implementare eventuali azioni di miglioramento.
- Garantisce ai Clienti, la professionalità ed il rispetto degli accordi stipulati anche nel rispetto di quanto richiesto dalla SA8000.

Tutti gli stakeholder sono chiamati a collaborare attivamente, per quanto di propria competenza, all’attuazione della Politica Aziendale ed al miglioramento del Sistema di Gestione Aziendale di GTA S.r.l.

9. PRINCIPI ETICI/SOCIALI

9.1. L'ASSUNZIONE

Un Responsabile esprime e motiva per scritto la necessità al CDA; se il CDA approva allora:

- il CDA incarica il GRU (gruppo Risorse umane) per la ricerca;
- il profilo viene pubblicato e mandato alle agenzie (tipo Adecco);
- i CV dei candidati vengono pre-selezionati dal GRU che inviano al Responsabile di competenza;
- 1 persona del GRU + Responsabile del settore in cerca, intervistano **assieme** i candidati; notare: essere in due assicura GTA di una migliore selezione e tutela il candidato da discriminazioni (eventuali);
- Quando individuato un candidato positivo, la proposta di assunzione viene portata in CDA su modello di assunzione, completo dei dati richiesti sullo stesso.

Strumenti per l'intervista:

- mod. di domande in intervista;
- mod. di assunzione (da compilare).

9.2. LAVORO INFANTILE E GIOVANILE

GTA S.r.l. nello svolgimento delle proprie attività non impiega **lavoro infantile** (bambini con età inferiore a 16 anni); a tal fine per assicurare quanto dichiarato è stata predisposta un'apposita procedura per la "Selezione e l'assunzione del personale"; è stata inoltre predisposta una particolare procedura per il rimedio dei bambini per i quali si riscontra una situazione lavorativa.

L'impegno ad evitare lo sfruttamento di lavoro infantile viene applicato anche ai propri fornitori; il non utilizzo di bambini nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

GTA S.r.l. nello svolgimento delle proprie attività non impiega **lavoro giovanile** (età tra i 16 e 18 anni).

Ai propri fornitori chiede che se impiegano lavoratori giovani tra 16 e 18 anni, che questi abbiano concluso con profitto il percorso scolastico obbligatorio e che abbiano contratti di apprendistato in conformità alle normative in vigore.

9.3. LAVORO FORZATO ED OBBLIGATO

L'azienda non ricorre e non sostiene l'utilizzo di lavoro forzato o obbligato e non richiede al personale "depositi" o di lasciare documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro. Tutto il personale ha il diritto di lasciare il luogo di lavoro a completamento della giornata lavorativa standard ed è libero di porre fine al rapporto di lavoro nei termini previsti dalle vigenti normative. DMC S.r.l. non ricorre o sostiene il traffico degli esseri umani. A tal fine per assicurare

quanto dichiarato è stata predisposta un'apposita procedura per la selezione e l'assunzione del personale; questa assicura anche il rispetto delle prescrizioni normative e del CCNL.

Tale impegno viene applicato anche ai propri fornitori; il non utilizzo di lavoro forzato e obbligato, nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

9.4. DISCRIMINAZIONI

GTA S.r.l. non adotta e non supporta alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, remunerazione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento; garantisce inoltre pari opportunità e libertà di seguire i propri principi a tutti i lavoratori. Infine, non ammette comportamenti offensivi o coercitivi e alcuna forma discriminatoria.

Al momento dell'assunzione e nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro non vengono né indagate né tenute in considerazione opinioni politiche, religiose o sindacali nonché fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

- Le retribuzioni sono calcolate in base alle mansioni svolte in applicazione del CCNL;
- La formazione e l'addestramento sono garantiti a tutti;
- Gli avanzamenti di carriera avvengono in funzione delle capacità dei singoli lavoratori e delle necessità organizzative aziendali;
- Viene dato il periodo di allattamento alle madri lavoratrici e viene riorganizzato in questo periodo l'orario (inizio della giornata e pausa pranzo) nei limiti delle necessità organizzative aziendali.
- I licenziamenti sono eseguiti in conformità alla legge.

9.5. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

GTA S.r.l. nella conduzione dei rapporti contrattuali con tutti i lavoratori, applica le prescrizioni previste dalla normativa vigente e dal CCNL e pertanto viene data la possibilità di eleggere liberamente i propri rappresentanti sindacali e di aderire a qualsiasi organizzazione senza che ciò comporti ritorsioni o conseguenze negative sul lavoro stesso o comunque discriminazioni.

Come previsto dalle procedure per la selezione ed assunzione del personale tutti i lavoratori sono informati su tali diritti.

N. 11 dipendenti sono iscritti al sindacato Fiom-CGIL fino al 30/11/2023, data di cessazione di un contratto di appalto con ADR, ora sono 4 gli iscritti al sindacato.

9.6. INTEGRAZIONE DEI LAVORATORI SENIOR

I dati ci confermano la convivenza di diverse generazioni, infatti su 82 lavoratori (con stagisti):

12 - superano i 55 anni

13 - hanno meno di 30 anni

57 - hanno tra i 30 e i 55 anni

GTA ha cura dell'integrazione dei propri dipendenti attraverso una politica etica di convivenza che combatte le discriminazioni tutte, utilizzando un linguaggio inclusivo; ad oggi non sono state segnalate problematiche legate all'età matura.

9.7. PARITÀ SALARIALE TRA MASCHI E FEMMINE

Come dichiarato nella POLITICA ETICA, GTA è impegnata sulla parità salariale.

RETRIBUZIONE MEDIA - MASCHI E FEMMINE – 2023

	FEMMINE	MASCHI
OPERAI	-	1.867,54
IMPIEGATI	2.020,80	2.106,65
DIRIGENTI	-	5.769.23

TIPOLOGIA DI CONTRATTI – MASCHI E FEMMINE

		UOMINI	DONNE
Contratti indeterminati, full time	= 70 di cui	63	7
Contratti indeterminati, part time	= 1 di cui	0	1
Contratti determinati, full time	= 10 di cui	10	0
Contratti determinati, part time	= 1 di cui	0	1
Stage	= 0 di cui	0	0

9.8. INTEGRAZIONE DEI LAVORATORI STRANIERI

GTA ha cura dell'integrazione dei propri dipendenti attraverso una politica etica di convivenza che combatte le discriminazioni tutte, utilizzando un linguaggio inclusivo; ad oggi non sono state segnalate problematiche legate alla provenienza d'origine.

A dicembre 2023 ci sono n.5 dipendenti stranieri, tutti hanno un buon livello di comprensione e espressione in italiano. Paesi di provenienza: n.1 Colombia, n. 1 Perù, n. 2 Romania, n.1 Albania.

9.9. INTEGRAZIONE DEI LAVORATORI CON DISABILITÀ

La GTA conta n.1 dipendente con disabilità (al 46%); l'azienda ha attivato diverse azioni di integrazione, tra queste nel 2020, con la ristrutturazione dei bagni al P.T., questi sono stati organizzati accessibili a tutti, sia l'antibagno che il WC ora accessibili anche con carrozzina.

9.10. PROCEDURE E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

GTA S.r.l. non ammette l'impiego di pratiche disciplinari coercitive mentali o fisiche, violenze verbali, o corporali.

Per le norme disciplinari si attiene rigorosamente a quanto prescritto dal CCNL, esposto ed accessibile a tutti i lavoratori mediante affissione in bacheca. Inoltre, un estratto del CCNL, viene consegnato al lavoratore al momento dell'assunzione o cambio di mansione.

- Licenziamenti = 7;
- provvedimenti disciplinari = 0 (vedi la tabella e note a pag.4);
- iscrizione ai sindacati = 0 nuovi nel 2023, 4 al 12/2023;
- Periodi di ricorso alla CIG = 0 nel 2021, n1 di 1 gg nel 2022, per pioggia (contratto edile), 0 nel 2023.
- Eventuali azioni intraprese a seguito di NC = nessuna, solo formazione;
- Eventuali reclami / segnalazioni / attività di monitoraggio (audit interni, riesame direzione, verbale del SPT) = Verbale SPT del 14/06/2021 e del 27/01/2023.

9.11. ORARIO DI LAVORO

GTA S.r.l. garantisce a tutto il personale il rispetto delle leggi e del CCNL in materia di orario di lavoro, festività, ferie, lavoro straordinario e permessi.

Il CCNL, in merito all'orario di lavoro, provvede a soddisfare le richieste della SA8000 e della legislazione cogente nonché della normazione volontaria. Vengono stabiliti i requisiti:

- la definizione della settimana lavorativa;
- il numero di ore standard per ciascuna settimana lavorativa;
- la definizione del/dei giorno/i di riposo.

In GTA azienda abbiamo diversi orari:

- 1) impiegati: dal lunedì al venerdì, dalle 9:00 alle 18:00 con 1 ora di pausa;
- 2) operai: dal lunedì al venerdì, dalle 7:00 alle 16:00 con 1 ora di pausa;
- 3) operai in ADR (conduzione): rotazione su 2 turni di 8 ore: 6:00 - 14:00 e 14:00 - 22:00 con almeno 1 giorno di riposo;
- 4) operai in ADR (manutenzione): rotazione su 2 turni di 8 ore: 6:30 - 14:30 e 14:30 - 22:30 con almeno 1 giorno di riposo.

10. SALUTE E SICUREZZA

Garantire la sicurezza sul lavoro è un dovere fondamentale dell'azienda, che rispetta tutte le normative nazionali sulla materia raccolte nel D.Lgs 81/2008; inoltre GTA dal 2012 ha adottato un Sistema di Gestione certificato, conforme alle specifiche contenute nella norma ISO 45.001.

Tutta la documentazione è gestita e archiviata sia in forma cartacea che in forma digitale presso la sede principale e in cantiere è sempre presente tutta la documentazione prevista per legge.

11. FORMAZIONE ANNO 2023

FORMAZIONE (non di sicurezza): TOTALE = 1.417 ore;

circa n. 40 impiegati; in MEDIA: 35 ore/impiegato, di cui:

- 1.133 ore di formazione interna (28,5 ore/impiegato)
- 284 ore di formazione esterna (7 ore/impiegato)

FORMAZIONE DI SICUREZZA: TOTALE = 850 ore; in MEDIA: 8,5 ore/lavoratore

12. MAIL PER LE SEGNALAZIONI

Per clienti, dipendenti o altri stakeholders; per questioni di risorse umane, anticorruzione, problematiche interne, etc. questa mail verrà ricevuta da tre soggetti: CDA, risorse umane e dal ref. della Responsabilità sociale. Mail: segnalazioni@gtasrl.com