DATA: 16 LUGLIO 2025**OGGETTO:** Bilancio della Responsabilità Sociale**PARTECIPANTI**

(Amministratore)	REMO GINI
(Responsabile Gestione Etica)	ALESSANDRO FIUMI
(Consulente esterno)	SILVIO ROMANO
(Rappresentante lavoratori sistema etico/RLSE)	CARMIGNATO MARLENE
(Contabilità)	LUISA GINI
(Amministrazione)	ALESSANDRO FIUMI
Responsabile Commerciale	LORENZO GINI

1. SCOPO	3
2. SISTEMA GI GESTIONE	3
3. LE ATTIVITÀ DELLA GINS S.R.L.	4
4. POLITICA RESPONSABILITÀ SOCIALE	6
5. IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE	8
6. STATO DEL SISTEMA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE	9
7. COMUNICAZIONE.....	11
8. I REQUISITI DELLA NORMA.....	14
7.1 LAVORO INFANTILE E COMPOSIZIONE ORGANICO DELLA SOCIETÀ.....	14
7.2 LAVORO FORZATO O OBBLIGATO	16
7.3 SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	17
7.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.....	19
7.5 DISCRIMINAZIONE	20
7.6 PRATICHE DISCIPLINARI.....	20
7.7 ORARIO DI LAVORO	22
7.8 RETRIBUZIONE.....	22
7.9 SISTEMA DI GESTIONE SA8000 E CONTROLLO FORNITORI	23
9. FORMAZIONE	25
10. NON CONFORMITÀ E SODDISFAZIONE LAVORATORI/STAKEHOLDERS	26
10. OBIETTIVI ETICI E INDICATORI DI PERFORMANCE 2025–2027	26
10.1 <i>Obiettivi per il triennio 2025–2027</i>	26
10.2 <i>Indicatori Chiave di Prestazione Etica (KPI)</i>	27
10.3 <i>Monitoraggio e Riesame</i>	27

1. SCOPO

Al presente bilancio sociale la GINS S.r.l. intende affidare il compito di illustrare lo “stato” attuale circa gli aspetti sociali della propria gestione aziendale. Il documento, redatto nel rispetto dei principi previsti dalla Norma di riferimento SA8000 vigente, rappresenta quindi un quadro della situazione attuale di GINS S.r.l. relativamente al rispetto dei requisiti dello Standard di riferimento ma al tempo stesso è comprensivo di un’analisi dei dati relativi alla gestione del periodo 2021-2025 e degli obiettivi che l’Azienda si è posta.

In particolare, si affida al bilancio sociale il compito di testimoniare quanto GINS S.r.l. sia capace 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.

L’attenzione che GINS S.r.l. pone nella gestione delle proprie performance etiche è testimoniata anche dal proprio Codice Etico che è stato riesaminato e approvato dalla Direzione Aziendale.

Il codice è la naturale evoluzione del processo di rafforzamento di GINS S.r.l. in ottica di responsabilità sociale, ed è un documento che individua e raccoglie i principi etici e i valori di GINS S.r.l. che devono ispirare, al di là e indipendentemente da quanto previsto da norme di legge, le condotte e i comportamenti di coloro che operano sia all’interno che all’esterno dell’organizzazione aziendale. A queste regole devono uniformarsi, senza alcuna eccezione, tutti i destinatari del documento: 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. 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 è affidato alla Direzione, inoltre l’istituzione del SPT Social Performance Team incaricato di valutare e monitorare la conformità alla norma attraverso audit periodici (annuali) con la Direzione permetterà di rispondere in modo puntuale e immediato ad eventuali esigenze di carattere etico sociale.

La nomina del SPT coincide con la data di emissione dell’organigramma.

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. Per questo abbiamo previsto 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.

L’obiettivo principale sarà quello di garantire, attraverso la certificazione per la Responsabilità Sociale, un servizio socialmente responsabile nei confronti dei propri lavoratori e delle altre parti interessate.

2. SISTEMA DI GESTIONE

Sviluppando un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale GINS 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

Un Sistema di Gestione basato sulla Responsabilità Sociale dà un valore aggiunto all'azienda che lo sostiene poiché rende più efficiente la gestione, ne migliora la sua immagine, e dà più credibilità.

Sintetizziamo qui di seguito, alcuni dei benefici che GINS S.r.l. si propone di ottenere in seguito 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 ha generato 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 lustampa@gins.it oppure tramite il sito aziendale www.lustampa.it o direttamente all'Organismo di certificazione. Spetta al Rappresentante per la Direzione della SA8000 coadiuvato dal SPT analizzare la segnalazione ascoltandone eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione e coinvolgendo, se opportuno, ulteriori unità competenti in materia.

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.

3. LE ATTIVITÀ DELLA GINS S.R.L.

1. Chi siamo

La GINS S.r.l. opera nel settore:

Produzione manifatturiera di sacchetti, buste, panni, custodie per calzature e pelletteria, copri abiti, confezioni per gioielleria. Inoltre, un ramo d'azienda opera nel settore viti-vinicolo.

Principali committenti storici**Gruppi dell'alta moda (es. Gruppo Kering, Tod's)****2. Missione**

Vogliamo essere protagonisti nel mercato *“Produzione manifatturiera di sacchetti, buste, panni, custodie per calzature e pelletteria, copri abiti, confezioni per gioielleria”*, ma con azioni responsabili nei confronti dell'ambiente e delle persone.

A questo scopo prestiamo i nostri servizi e realizziamo i nostri prodotti nel rispetto della massima qualità, responsabilità ed efficienza, investendo nella formazione del nostro personale e promuovendo con passione lo stile e la cura del particolare nell'esecuzione di ogni lavoro.

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 Committente.

È soprattutto per questo che abbiamo deciso di caratterizzarci anche come operatore eccellente per quanto riguarda il proprio ruolo sociale, ed abbiamo deciso di adottare e mantenere 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.

In un'ottica di continuità con il passato la Gins mantiene attiva nella sua compagine sociale, anche l'attività relativa alla tenuta agricola e la cantina *“Natale Gini”*.

3. Dati societari

Denominazione:	GIN S.r.l.
Sede Legale:	Via provinciale di Mercatale, 203 – 50059 Vinci(FI)
Sede Operativa:	Via provinciale di Mercatale, 203 – 50059 Vinci(FI)
Telefono/Fax:	0571/509434 - 0571/500554
Codice fiscale/partita iva:	04195790482
Numero di iscrizione CCIAA:	426743
Data di iscrizione:	25/06/1990
Posizioni assicurative e previdenziali	INPS n° 3013817690 INAIL n° 57086661 73
Titolari di cariche o qualifiche:	Amministratore Unico Gini Remo

4. Oggetto Sociale

La GINS. S.r.l. può offrire servizi quali:

- ✓ *Produzione manifatturiera di sacchetti, buste, panni, custodie per calzature e pelletteria, copriabiti, confezioni per gioielleria;*
- ✓ *Stampa serigrafica*

✓ *Produzione e commercializzazione vini*

4. POLITICA RESPONSABILITA' SOCIALE

L'esperienza maturata negli anni dalla **"GIN S.r.l."** e la volontà di caratterizzarsi anche come operatore eccellente per quanto riguarda il proprio ruolo sociale, hanno portato la GIN S.r.l. ad adottare e mantenere attivo un sistema di gestione etico conforme alla SA8000, il tutto in un'ottica di miglioramento continuo e nella consapevolezza che il patrimonio umano sia il vero valore aggiunto dell'Azienda.

Il presente documento costituisce dunque una dichiarazione pubblica circa l'impegno di GIN S.r.l. sia in termini di soddisfazione della propria clientela che in materia di Responsabilità Sociale, ed è funzionale alla definizione di obiettivi e traguardi di miglioramento delle prestazioni dell'Azienda stessa.

La Direzione, pertanto, si prefigge le finalità sottoelencate condividendole con tutta l'organizzazione aziendale:

- Aumentare la soddisfazione dei propri lavoratori e diffondere la cultura della Responsabilità Sociale, oltre che internamente, anche lungo tutta la catena di fornitura e presso tutti gli stakeholder;
- Dimostrare la capacità dell'Azienda a fornire con regolarità servizi che ottemperino ai requisiti del Cliente ed a quelli cogenti applicabili, anticipando le esigenze dell'utenza al fine di realizzare un prodotto/servizio che superi le sue aspettative, e per offrire un valore aggiunto rispetto alla concorrenza;
- Garantire una maggiore soddisfazione del committente/cliente;
- Ottenere un vantaggio in termini di competitività e valorizzazione dell'immagine della società;
- Realizzare migliori performance economico finanziarie;
- Assicurare il miglioramento continuo e misurabile delle prestazioni dell'Azienda, con particolare attenzione alle performance etiche e a quei processi influenzanti direttamente la Qualità del prodotto e del servizio;
- Supportare e motivare il Personale nella promozione dei principi etici, anche attraverso il recepimento di proposte migliorative interne ed esterne;
- Gestire i principi etici come parte critica della propria attività, considerandoli elementi primari nella valutazione delle prestazioni aziendali;
- Perseguire il rispetto da parte della concorrenza.

Per raggiungere tali obiettivi, la GIN S.r.l. si impegna a:

- garantire che tutte le attività dell'organizzazione vengano svolte nel rispetto dei requisiti della norma SA8000 e delle leggi nazionali e internazionali di riferimento;
- 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;
- attivare un sistema di collaborazione, comunicazione e dialogo nei confronti di tutte le Parti Interessate, che consenta loro di constatare l'effettiva eticità della GINS 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;
- aggiornare continuamente la presente Politica;
- Rispettare tutti i requisiti previsti dalla norma SA8000 ed in particolare:
 - non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro minorile nel ciclo delle attività; GINS S.r.l. si impegna inoltre a monitorare attivamente i fornitori per prevenire qualsiasi rischio di coinvolgimento in pratiche di lavoro minorile, mediante audit periodici e verifiche documentali.
 - 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; GINS S.r.l. promuove la parità di genere e l'inclusione, avviando attività di formazione specifica e monitoraggio delle retribuzioni per garantire equità.
 - 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 GINS 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. Inoltre, ogni anno, la GINS S.r.l. renderà noto lo stato delle proprie prestazioni etiche

attraverso la pubblicazione sul sito internet del Riesame della Direzione, comprensivo dei risultati raggiunti e del Piano di miglioramento.

La Politica viene diffusa a tutte le Parti Interessate e riesaminata in sede di Riesame annuale del Sistema per verificarne l'adeguatezza e l'aggiornamento.

Prima emissione, 15 dicembre 2008

Emessa da Remo Gini

In data 13.02.2019 la Politica è stata revisionata ed emessa nella nuova edizione, la revisione ha riguardato alcuni aspetti richiamati nella norma SA800:2014 e cambiamenti sopraggiunti nel corso degli anni.

La Politica per la Responsabilità Sociale è stata allegata alle buste paga dei lavoratori della GINS S.r.l. e nella prima busta paga dei neoassunti, eventuali cambiamenti verranno comunicati ai dipendenti durante la riunione annuale sulla SA8000 o attraverso il SPT. La diffusione alle parti interessate avviene tramite pubblicazione sul sito aziendale.

Punto norma	9.1 Politica
Azione	Diffusione del Codice Etico; Diffusione Politica; Attività di informazione e formazione sul Codice Etico alle parti interessate
Responsabilità	Rapp. Direzione SA 8000
Tempi previsti	Continuo
Indicatore	Riunione annuale interna entro il mese maggio per tutti i dipendenti e entro il mese di assunzione per i neoassunti.
Obiettivo 2025	Politica comunicata tutti gli stakeholder interni ed esterni
Sato raggiungimento	Effettuata riunione interna SPT mese di aprile 2025
Obiettivo 2025	Politica comunicata agli stakeholder attraverso sito aziendale

5. IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE

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

STAKEHOLDER INTERNI

- Lavoratori
- Collaboratori professionisti

STAKEHOLDER ESTERNI

- Fornitori e sub-fornitori
- Clienti (Committenti privati)
- Enti pubblici
- Organismi di Certificazione
- Banche
- Organi di Controllo

- Camera di Commercio
- Sindacati

In relazione a questi la GINS S.r.l. si impegna 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.

6. STATO DEL SISTEMA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

La GINS S.r.l. ha realizzato un sistema di Responsabilità Sociale gestito da un sistema documentale e da una serie di procedure che descrivono i vari processi aziendali, le responsabilità ad essi connesse, i criteri utilizzati per assicurare la rispondenza alle norme di riferimento.

L'azienda ha nominato il Rappresentante della Direzione per la responsabilità sociale (RGE) [sig. Alessandro Fiumi], con il compito di sorvegliare l'andamento del sistema. L'attuale Rappresentante dei lavoratori (RSE) [Sig.a Marlene Carmignato], con il compito di fare da tramite fra i lavoratori e la direzione aziendale, è stato eletto dai lavoratori nel corso della riunione del 02 agosto 2019. I rappresentanti del SPT sono stati confermati anche per il 2025 durante la riunione del 18.03.2025.

L'SPT risulta così composto alla data attuale come da documento di aggiornamento composizione SPT del 18.03.2025:

REMO GINI – Datore di Lavoro - RSPP

LUISA GINI – Responsabile Commerciale

ALESSANDRO FIUMI – Responsabile Sistema di Gestione;

MARLENE CARMIGNATO – Rappresentante dei Lavoratori ai fini SA8000;

NARDI SIMONA –Addetta alla Stampa

MARCO DE GERONIMO – Addetto al Taglio – Preposto

L'SPT risulta bilanciato tra le figure di Management e Operative in modo da non escludere nessun livello produttivo.

Il riesame del Sistema è effettuato almeno una volta all'anno dalla Direzione sulla base di rendicontazioni periodiche presentate dai Rappresentanti della Direzione (indagini di soddisfazione del cliente, rendicontazioni interne sul servizio erogato e sui processi, verbali di verifiche ispettive interne e presso i fornitori, andamento dei parametri di controllo).

Il riesame comprende la conferma o la revisione documentata di:

- Politica Etica
- Manuali del Sistema Responsabilità Sociale;
- Piano delle Verifiche Ispettive

- Piano della formazione
- Bilancio SA8000

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

7. COMUNICAZIONE

Per la GINS 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 stakeholder delle intenzioni e degli impegni dell'Azienda in termini di responsabilità e di conseguenza aggiornare gli stessi sui risultati raggiunti nel corso degli anni.

La GINS 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 neoassunti;
- distribuzione materiale informativo a tutto il personale;
- azione di informazione a tutto il personale riguardo al contratto di lavoro e busta paga.
- diffusione della politica aziendale sui temi della responsabilità sociale.

La politica viene comunicata alle risorse interne tramite riunioni e tramite inserimento in busta paga per i neoassunti, per le parti esterne tramite pubblicazione su sito internet aziendale.

Il modulo per la segnalazione delle NC è a disposizione di tutti presso l'ingresso, l'importanza di segnalare NC, situazioni di pericolo o comportamenti in disaccordo con quanto previsto nel Codice Etico e nella Politica vengono riportate all'attenzione dei lavoratori durante la riunione annuale condotta dalla Direzione.

Durante il periodo di certificazione non sono mai avute segnalazioni o reclami.

I fornitori sono stati informati dell'intenzione della GINS S.r.l. di certificare il proprio Sistema della Responsabilità Sociale ed è stato a questi inviato 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 GINS 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.

Il fornitore è stato, quindi, invitato a rinviare il modulo controfirmato per accettazione entro 5 giorni dalla data dell'invio. Le impegnative ricevute vengono verificate e archiviate in un apposito inserto tenuto presso la Sede.

In ogni caso, si cercherà di stabilire un rapporto di collaborazione e di coinvolgimento con il fornitore, sia spiegando la differenza sulle modalità di valutazione del fornitore rispetto alle altre certificazioni, sia spiegando il campo di applicazione della norma SA8000 ed il suo significato e sia offrendo collaborazione su aspetti legati soprattutto al sistema di sicurezza del fornitore stesso.

I Clienti hanno invece ricevuto un'informativa sull'impegno della GINS S.r.l. in termini di responsabilità sociale; nella stessa viene comunicato che 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.lustampa.it.

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

STAKEHOLDER INTERNI Canali di comunicazione:

- Consegna a mano
- Buste paga
- Riunioni
- Informazione/formazione
- Posta elettronica
- Sito internet
- Affissione in bacheca
- Bilancio

STAKEHOLDER ESTERNI Canali di comunicazione:

- Sito internet
- Bilancio
- Pubblicità
- Materiale supporto
- Comunicazioni Scritte
- Posta elettronica

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 del RGE e sarà data comunicazione ai lavoratori della possibilità di visionarlo;
- Agli altri stakeholder: 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 GINS S.r.l. copia.

punto norma	azione	responsabilità	tempi previsti	indicatore	Obiettivo anno 2025	Obiettivo anno 2026
9.11 Comunicazione esterna	<i>Pubblicare sul sito qualsiasi informazione sul SGRS di GINS</i>	Rapp. SA 8000 per la Direzione	Continuo	–	ok	–
	<i>Rendere pubblico il Bilancio SA 8000</i>	Rapp. SA 8000 per la Direzione	Maggio 2025	–	ok	Maggio 2026
	Mettere il Bilancio a disposizione dei lavoratori	Rapp. SA 8000 per la Direzione	Aprile 2025	–	ok	OK
	Comunicare ai lavoratori la possibilità di consultare il riesame che si trova in copia presso l'ufficio amministrativo aziendale	Rapp. SA 8000 lavoratori e Rapp. SA8000 per la Direzione	Continuo	Numero di dipendenti che conoscono il bilancio sociale/dipendenti totali	100%	100%
9. Sistema di Gestione	Riesame SA8000	RSE	Mese di Aprile		ok	–

8. I REQUISITI DELLA NORMA

La valorizzazione delle risorse umane

La Politica della GINS 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.

GIN S.r.l. promuove la parità di genere e l'inclusione, avviando attività di formazione specifica e monitoraggio delle retribuzioni per garantire equità.

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 GINS S.r.l. è composto da un organico che prevede lavoratori a contratto indeterminato, lavoratrici a domicilio e all'esigenza ricorre a lavoro somministrato.

Tutto il personale è assunto con contratto a tempo indeterminato full-time, a parte gli interinali che sono a contratto a tempo determinato.

Formazione

La formazione è una componente essenziale del percorso di valorizzazione delle risorse umane.

Nella gestione e nello sviluppo delle risorse umane garantiamo 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.

Nel corso del 2025 la GINS S.r.l. ha effettuato la formazione su argomenti riguardanti la sicurezza aziendale, la formazione su tematiche sociali, sul CCNL, sulla gestione delle emergenze e sulla gestione e registrazione delle manutenzioni.

Per il triennio 2025-2027 la GINS S.r.l. ha pianificato l'attività formativa che coinvolgerà tutto il personale aziendale, anche in virtù delle nuove variazioni introdotte nel D. lgs. 81/08.

7.1 Lavoro infantile e composizione organico della Società

La GINS S.r.l. esclude l'utilizzo di lavoro infantile e di quello minorile. La GINS S.r.l. si accerta, all'atto dell'assunzione, che il personale risponda a questo requisito chiedendo un documento di identità di cui tratterà 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, ecc.) 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:

- 1) collaborare con le amministrazioni e gli enti locali per individuare soluzioni alla situazione di disagio del bambino
- 2) collaborare con le organizzazioni sul territorio per risolvere eventuali situazioni di mancanza di sostentamento del bambino
- 3) 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
- 4) assumere direttamente altri familiari del minore al fine di assicurare sostentamento finanziario alla famiglia;
- 5) 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);
- 6) assicurare l'istruzione al minore tramite pagamento delle tasse scolastiche, libri, trasporto per la scuola.

Non ci sono ad oggi collaboratori al di sotto dei 18 anni.

Nel corso degli ultimi mesi si è assistito ad lieve incremento del numero del personale impiegato dovuto alla ripresa del settore.

All'interno della GINS S.r.l. è presente un lavoratore disabile e la società rientra negli obblighi di cui alla legge 68/89.

L'identificazione e valutazione dei rischi per la SA8000 è stata condotta applicando la metodologia PxD con matrice 4x4

Rischio 1-3 molto basso

Rischio 4-6 basso

Rischio 8-9 medio

Rischio > 9 alto

La GINS attiva piani di mitigazione del rischio per quelli superiore a 8 per gli altri aspetti attiva procedure di monitoraggio.

punto norma	azione	responsabilità	tempi previsti	indicatore	Obiettivo anno 2025	Obiettivo anno 2026
1.Lavoro infantile	Campagna di informazione presso i fornitori contro lo sfruttamento del lavoro minorile	Rapp. SA8000 per la Direzione	continuo	N° NC emerse sui fornitori	0	0
	Diffondere la propria procedura di recupero dei lavoratori minorenni	Rapp. SA8000 per la Direzione	continuo	–	100%	–

7.2 Lavoro forzato o obbligato

L'azienda prevede l'introduzione di controlli nella catena di fornitura per identificare e prevenire eventuali forme di lavoro forzato, anche indirette.

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 GINS S.r.l. non richiede al momento dell'assunzione alcuna somma in denaro e non trattiene documenti di identità.

DEPOSITI:

I lavoratori della GINS S.r.l. non lasciano in deposito all'azienda né importi in denaro né documenti personali in originale.

DOCUMENTI CONSEGNATI AI DIPENDENTI:

Il personale della GINS 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 Etica
- una 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 dell'art. 12 del DGPR e dell'art. 14 della legge medesima (i documenti firmati per ricevuta consegna sono conservati presso l'Ufficio Personale); L'informativa deve avere il seguente contenuto minimo (articoli 13 e 14 del Regolamento europeo):
- un opuscolo informativo sui temi della Sicurezza (ai sensi del D. Lgs. 81/08 e smi).

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.

ANTICIPI SULLO STIPENDIO:

I pagamenti avvengono tramite bonifici o assegni bancari il 15 di ogni mese.

La GINS S.r.l. non concede prestiti né altre forme di anticipazione ai propri lavoratori (solo anticipi su TFR).

Entro la fine del 2025 si prevede di effettuare un'indagine sul clima aziendale e quindi sulla soddisfazione dei lavoratori e in base ai risultati verrà poi sviluppato un piano di miglioramento. I risultati di tale indagine, nonché le azioni intraprese a seguito, saranno oggetto di divulgazione all'interno dell'Azienda. L'obiettivo era già stato proposto nel corso del 2020 ma a seguito delle restrizioni Covid messe in atto dall'azienda non è stato possibile attuarlo, conclusosi in data 31.03.22 lo stato di emergenza sarà possibile effettuare l'indagine.

punto norma	azione	responsabilità	tempi previsti	indicatore	Obiettivo anno 2025	Obiettivo anno 2026
2.Lavoro obbligato	Effettuare informazione ai lavoratori sulle modalità di recesso dal rapporto di lavoro	Rapp. Lavoratori SA 8000 e Rapp. SA8000 per la Direzione	Continuo ad ogni nuova assunzione	N° partecipanti al corso/tot previsti	100%	100%
	Effettuare un corso di formazione rivolto a tutti i dipendenti sul contratto di lavoro	Rapp. Lavoratori SA 8000 e Rapp. SA8000 e SPT	Continuo per neoassunti		100%	
	Effettuare una indagine sul "clima interno": analizzare i dati dell'indagine e Analisi dei risultati	Rapp. SA8000 per la Direzione e SPT	maggio 25	% risposte ai questionari e % di questionari con esito positivo in termini di soddisfazione del personale	Settembre 2025	> 90 % > 90%
	Pubblicazione risultati indagine di clima interno	Rapp. SA 8000 per la Direzione	luglio 25	–		

7.3 Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro

Si sottolinea l'adeguamento costante alla normativa vigente, con riferimento al D.lgs. 81/08 e successive modifiche, garantendo il coinvolgimento attivo dei lavoratori attraverso incontri periodici.

La GINS 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 GINS S.r.l., facendo riferimento agli adempimenti normativi vigenti a livello nazionale (D.L. 81/08 e smi) 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 e alle politiche etico-sociali;
- la predisposizione di un sistema di gestione per la responsabilità sociale, il controllo e il miglioramento delle attività dirette che presentano un potenziale rischio per la responsabilità etica.

La GINS S.r.l., anche per il tramite della società di consulenza Main Tech, è quindi 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.

Il personale deve conoscere ed attuare quanto previsto dalla società in tema di tutela sociale, 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 (dott. Mario Termete), con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (Carmignato Marlene) 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.

ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

- Monitoraggio dei rischi presenti in azienda riportati nel Documento di Valutazione dei Rischi aggiornato al D.lgs. 81/08 e smi.
- Sorveglianza sanitaria del personale esposto a rischi specifici, come previsto dalla normativa e dal protocollo sanitario aziendale.
- Formazione dei lavoratori in tema di sicurezza.

Attualmente la gestione della Sicurezza ed il ruolo di RSPP è svolta direttamente dal titolare (Titolare. Remo Gini).

INFORTUNI

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 GINS S.r.l. ha mai accusato alcuna malattia conseguente alle mansioni lavorative comunemente svolte. Gli infortuni registrati sono stati soltanto 10 nei quasi vent'anni di attività e sono da considerarsi modesti per quel che concerne le conseguenze fisiche riportate del dipendente interessato.

L'ultimo incidente registrato sul Registro degli infortuni [vidimato in data 23/07/01] risale al 18.10.2023 ha coinvolto un dipendente interno.

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

Il RSPP assicura la disponibilità dei DPI e vigila sul corretto utilizzo degli stessi da parte di tutti i lavoratori.

punto norma	azione	responsabilità	tempi previsti	indicatore	Obiettivo anno 2025	Obiettivo anno 2026
3. Salute e sicurezza	Sensibilizzazione formazione al personale sulle	RSPP e Rapp. della Direzione SA8000	Continuo	Numero partecipanti/totale previsti	100%	100%

	procedure di sicurezza			Numero infortuni	0	0
				Ore perse per infortuni	0	0

7.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

La GINS 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.

Sindacalizzazione

In GINS S.r.l. vi sono lavoratori che hanno deciso di avvalersi del diritto di iscriversi ad un'associazione sindacale.

Ad oggi sono iscritti al sindacato circa il 10% del personale aziendale.

Non sono presenti rappresentanti sindacali.

Ore per sciopero

Nel periodo 2006-2025 non sono state registrate giornate di sciopero.

Contenziosi:

Ad oggi la GINS S.r.l. non ha alcun contenzioso con i propri dipendenti.

punto norma	azione	responsabilità	tempi previsti	indicatore	Obiettivo anno 2025	Obiettivo anno 2026
4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	Garantire il rispetto della legislazione in materia	Direzione	Continuo	Giorni di sciopero	0	0
				Contenziosi	0	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, SPT	Continuo	N° incontri pianificati/ n° incontri svolti	1	1

7.5 Discriminazione

GIN S.r.l. promuove la parità di genere e l'inclusione, avviando attività di formazione specifica e monitoraggio delle retribuzioni per garantire equità.

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 femminile, mentre all'attualità il personale amministrativo è quasi equamente ripartito tra i due sessi.

Attualmente non sono presenti lavoratori/lavoratrici di nazionalità straniera.

punto norma	azione	responsabilità	tempi previsti	indicatore	Obiettivo anno 2025	Obiettivo anno 2026
5.5 Discriminazione	Monitorare la soddisfazione del personale in termini di discriminazioni	Rapp. della Direzione per la SA 8000 e Rapp. Lavoratori SA8000	Continuo	Segnalazioni da parte dei lavoratori per discriminazioni	0	0

7.6 Pratiche disciplinari

È stata adottata una policy disciplinare scritta, accessibile a tutto il personale tramite l'intranet aziendale e illustrata durante la formazione di base ai nuovi assunti.

La GINS 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.

Nell'ultimo decennio la GINS S.r.l. non ha adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti dei propri dipendenti, se si escludono alcuni richiami verbali di cui non è stata nemmeno lasciata traccia.

I richiami verbali sono stati adottati quasi sempre senza alcuna formalizzazione e riconducibili alla potestà (più che a quella disciplinare) di indirizzo e coordinamento riconosciuta al datore di lavoro nello svolgimento delle comuni attività lavorative.

punto norma	azione	responsabilità	tempi previsti	indicatore	Obiettivo anno 2025	Obiettivo anno 2026
5.6. Pratiche disciplinari	Garantire il rispetto della legislazione in materia	Direzione	Continuo	N° contestazioni da parte del personale	0	0
	Informare i dipendenti circa quanto previsto sul CCNL relativamente alle procedure disciplinari	Rapp. della Direzione per la SA 8000	Continuo		100%	100%
	Limitare il numero delle pratiche disciplinari	Rapp. della Direzione per la SA 8000, SPT	Continuo	N° pratiche applicate	0	0
				Tipologia sanzioni	zero richiami verbali	Solo richiami verbali

7.7 Orario di lavoro

La GINS S.r.l. si uniforma all'orario di lavoro prescritto dalla legislazione vigente dal contratto collettivo nazionale.

Il turno di lavoro è unico e l'orario standard è il seguente:

8:00 - 12:00 e 14:00 - 18:00 per gli impiegati e per gli operai.

L'orario settimanale ordinario di lavoro è stabilito in 40 ore.

L'orario normale di lavoro nel corso della settimana lavorativa è distribuito in modo da concedere in ogni caso 2 giornate di riposo (il sabato e la domenica).

All'attualità la GINS S.r.l. non è impegnata in commesse che richiedano la necessità di programmare lavorazioni in orari notturni.

La GINS 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 250 ore annuale per dipendente.

Nessun lavoratore ha superato nel triennio precedente il limite delle 250 ore annue, che è il limite massimo per singolo dipendente;

punto norma	azione	responsabilità	tempi previsti	indicatore	Obiettivo anno 2025	Obiettivo anno 2026
5.7. Orario di lavoro	Ridurre al minimo indispensabile le ore di straordinario	Direzione	Continuo	Ore straordinario numero dipendenti/ore straordinario	< 35	< 35
	Monitoraggio dei dati sulle ore di straordinario svolte suddiviso per tipologia e settore	Gestione del personale	Continuo	% ore straord. Prod/totale % ore straord. Uff/totale	% 15 % 5	% 15 % 5

7.8 Retribuzione

Oltre al rispetto dei minimi contrattuali, GINS S.r.l. prevede benefit aziendali e piani di welfare aziendale in fase di sviluppo, a supporto del benessere dei dipendenti.

I criteri di base per la retribuzione, l'inquadramento nella categoria e nel profilo professionale sono stabiliti dal CCNL di riferimento.

Oltre al rispetto dei minimi contrattuali, GINS S.r.l. prevede benefit aziendali e piani di welfare aziendale in fase di sviluppo, a supporto del benessere dei dipendenti.

La retribuzione del personale è quindi in grado di garantire al lavoratore la soddisfazione delle necessità fondamentali.

Oltre al rispetto dei minimi contrattuali, GINS S.r.l. prevede benefit aziendali e piani di welfare aziendale in fase di sviluppo, a supporto del benessere dei dipendenti.

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.

I pagamenti avvengono tramite bonifici o assegni bancari entro il 15 del mese successivo.

Vengono garantiti passaggi di livello e elargiti i conseguenti aumenti di stipendio per come previsto dal CCNL.

All'attualità la GINS S.r.l. eroga premi di produzione. Così come regolamentati dal CCNL di riferimento e si impegna a distribuire premi "ad personam" in base a criteri oggettivi che si basino su risultati raggiunti, la produttività, l'impegno e l'anzianità.

Punto norma	Azione	Responsabilità	Tempi previsti	Indicatore	Obiettivo anno 2025	Obiettivo anno 2026
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 Incrementare il numero di personale con premio di produttività del 10% sul totale	Personale con premio produttività circa il 20%	+ 10%
	Monitorare gli eventuali errori in busta paga	Amministrazione	Mensilmente	N° segnalazioni da parte dei lavoratori riguardanti errori in busta paga	0	0

7.9 Sistema di gestione SA8000 e Controllo Fornitori

GIN S.r.l. ha attivato un sistema di audit periodici sui fornitori critici per monitorare l'effettiva applicazione dei principi etici conformi alla SA8000.

La GINS 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 aziendale www.lustampa.it e/o tramite l'invio di apposita documentazione agli interessati.

Sono stati nominati i rappresentanti del SPT per la SA8000 nelle persone di:

- **Alessandro Fiumi**, quale rappresentante della direzione per la SA 8000 (RGE)

- **Marlene Carmignato**, quale rappresentante dei lavoratori per la SA8000 (RLSE)
- **Nardi Sonia**, Addetta alla Stampa
- **Remo Gini**, RSPP
- **Luisa Gini**, responsabile commerciale
- **Marco De Geronimo** Addetto al Taglio – Preposto

Tali figure sono state espressamente indicate nell'organigramma aziendale.

La nostra condotta nei rapporti con i fornitori è improntata a principi di trasparenza, eguaglianza, lealtà e concorrenza. 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.

Il nostro obiettivo nella gestione degli acquisti è 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.

A tutti i nostri fornitori, grandi o piccoli che siano, chiediamo un impegno scritto in merito al rispetto dei principi etici richiesti dalla Norma di riferimento.

L'azione della GINS 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;

Riepilogo situazione fornitori

Le principali categorie merceologiche dei fornitori GINS S.r.l. (principalmente localizzati sul territorio) sono:

- Altre imprese manifatturiere
- Impiantisti
- Fornitori di servizi professionali
- Subappaltatori
- Banche
- Assicurazioni

All'attualità, una prima analisi dello stato dei fornitori non ha evidenziato criticità di sorta. La dichiarazione di adesione ai principi delineati dalla SA 8000 è stata spedita ai fornitori. Sulla base delle informazioni di ritorno, viene effettuata una analisi dei rischi sociali dei fornitori, in accordo alla nostra procedura PGE 09. 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 2025	Obiettivo anno 2026
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	0	0
	Sensibilizzare il personale ai principi SA8000	RSE e rapp. Direzione SA 8000	Continuo	N° incontri formativi	1	1
	Elaborare azioni correttive in seguito alle segnalazioni pervenute dagli stakeholders	Direzione/ Rapp. SA 8000 Direzione	Continuo	N° Segnalazioni pervenute	0	0
	Sollecitare i fornitori all'invio dell'adesione ai principi SA8000	Amministrazione	Continuo	N° adesioni ricevute/n° spedite	100%	100%
	Richiedere informazioni su fornitori risultati "poco critici" a organizzazioni terze	Acquisti e Rapp. Direzione SA 8000	Continuo	N° segnalazioni di problematiche riguardanti i fornitori in seguito a richieste di informazioni	0	0
	Effettuare le verifiche SA 8000 sui fornitori critici	Acquisti e Rapp. Direzione SA 8000	Continuo	N° NC su fornitori	0	0
	Spedire il modulo di Autovalutazione a tutti i nuovi fornitori	Amministrazione	Continuo			
	Mantenere la certificazione del sistema di gestione SA8000	Direzione e Rapp. Direzione SA 8000	Continuo	NC rilevate da Organismo di certificazione	0	0

9. FORMAZIONE

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

Nel corso del 2011-2025 la formazione per il personale si è incentrata principalmente sui temi della Sicurezza e della Responsabilità Sociale, per il 2025 l'obiettivo è di approfondire tematiche specifiche legate alla responsabilità sociale e alla salute e sicurezza dei lavoratori, procedure lavorative e gestionali.

punto norma	azione	responsabilità	tempi previsti	indicatore	Obiettivo anno 2025	Obiettivo anno 2026
-------------	--------	----------------	----------------	------------	---------------------	---------------------

9. Sistema di gestione	Aumentare le ore di formazione per il personale	Direzione	Continuo	Ore di formazione	50	50
	Motivare e sensibilizzare il personale alla SA8000			N° ore totale di formazione SA8000/ore totale formazione	10%	10%

10. NON CONFORMITA' 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 rivolgersi direttamente all'Organismo di Accreditamento SAI per la segnalazione di eventuali problematiche inerenti a 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 2025	Obiettivo anno 2026
9. Sistema di gestione	Informare maggiormente i lavoratori e gli altri stakeholder riguardo le modalità di segnalazione delle NC	Rapp. Direzione SA 8000 e Acquisti e Rapp. Lavoratori SA 8000	Continuo	NC pervenute dai lavoratori	0	0
				N° segnalazioni pervenute da parte di altri stakeholder	0	0

10. Obiettivi Etici e Indicatori di Performance 2025–2027

La GINS S.r.l., in linea con il proprio impegno verso la Responsabilità Sociale, definisce per il triennio 2025–2027 i seguenti **obiettivi strategici**, in coerenza con i requisiti della norma SA8000:2014 e i propri valori aziendali.

10.1 Obiettivi per il triennio 2025–2027

Area di riferimento	Obiettivo
Lavoro minorile	Condurre audit etici annuali su almeno il 75% dei fornitori strategici per verificare il rispetto del divieto di lavoro minorile.
Lavoro forzato	Introdurre verifiche documentali e controlli sulla catena di fornitura per prevenire ogni forma di lavoro obbligato.
Salute e sicurezza	Aggiornare annualmente il DVR e organizzare incontri partecipativi con i lavoratori su salute e sicurezza.
Libertà di associazione	Organizzare almeno 2 incontri semestrali con il SPT per monitorare la partecipazione e raccogliere feedback dal personale.
Discriminazione	Avviare corsi di formazione su parità, inclusione e contrasto alle discriminazioni; realizzare un audit retributivo annuale.

Area di riferimento	Obiettivo
Pratiche disciplinari	Diffondere la policy disciplinare interna e garantirne l'accessibilità a tutti i lavoratori.
Orario di lavoro	Monitorare trimestralmente le ore di straordinario e mantenere la media annua sotto il 10% del monte ore totale.
Retribuzione	Introdurre un piano di welfare aziendale, con accesso ad almeno il 30% del personale entro il 2027.
Controllo fornitori	Condurre audit annuali sui fornitori "critici" e applicare piani di miglioramento dove necessario.
Formazione SA8000	Estendere la formazione obbligatoria SA8000 a tutti i fornitori strategici entro il 2026.
Sistema di gestione SA8000	Mantenere un punteggio minimo di 4/5 nel modello Social Fingerprint per tutti gli ambiti valutati.

10.2 Indicatori Chiave di Prestazione Etica (KPI)

Il monitoraggio dei risultati raggiunti verrà effettuato attraverso i seguenti **KPI etici**, che rappresentano indicatori quantitativi e qualitativi di conformità, coinvolgimento e miglioramento:

- **Audit fornitori:** % fornitori controllati / totali; % non conformità rilevate e corrette.
 - **Ore straordinario:** media pro-capite annua; % personale sopra soglia 250h.
 - **Ore di formazione SA8000:** totali erogate; % personale e fornitori coperti.
 - **Segnalazioni SPT:** n. segnalazioni ricevute; % risposte entro 30 giorni.
 - **Parità retributiva:** gap medio retributivo tra generi; % ruoli apicali femminili.
 - **Infortuni e sicurezza:** n. infortuni annui; ore perse; % DPI distribuiti.
 - **Clima interno:** % risposte positive nei questionari; % partecipazione.
 - **Adesione codici etici fornitori:** % adesioni firmate / invii.
 - **Social Fingerprint:** punteggio medio ≥ 4 su 5 in tutti i moduli del sistema.
-

10.3 Monitoraggio e Riesame

Il raggiungimento degli obiettivi sarà oggetto di:

- **Verifiche annuali** interne ed esterne,
- **Riesame della Direzione,**
- Pubblicazione dei risultati sul sito aziendale e comunicazione agli stakeholder tramite i canali ufficiali.