RIESAME E BILANCIO SA8000

as you eat

POLITICA

La Cooperativa GEMOS Soc. Coop. si è dotata, già a partire dall'anno 2008, di un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma internazionale SA8000 e certificato.

Con l'adozione del suddetto sistema di gestione GEMOS si è impegnata a rispettare i requisiti di responsabilità sociale previsti dallo standard SA8000, le leggi nazionali vigenti e applicabili al proprio settore di attività e alla propria realtà operativa e le disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati dallo standard.

GEMOS, consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nell'ambito della comunità economica e sociale, vuole caratterizzarsi come operatore eccellente nella Responsabilità Sociale.

Ciò significa:

- considerare i propri dipendenti e soci Lavoratori come una risorsa strategica, garantendo il rispetto dei loro diritti e promovendone la crescita;
- considerare i propri fornitori come partner per la realizzazione delle attività di impresa e di responsabilità sociale chiedendone adesione ai principi della norma SA8000;
- considerare i propri clienti come elemento fondamentale del successo aziendale lavorando per la loro soddisfazione anche secondo le regole della responsabilità sociale;
- considerare il miglioramento continuo quale principio guida delle attività di programmazione e di gestione Aziendale relativamente ai requisiti della norma SA8000.

A tale fine è impegno di GEMOS quello di garantire il monitoraggio e miglioramento del proprio Sistema di gestione per la responsabilità sociale definendo, nell'ambito del riesame della Direzione, obiettivi di miglioramento e verificandone il raggiungimento per mezzo della redazione del Bilancio Annuale SA8000.

Il presente RIESAME E BILANCIO viene annualmente redatto per rispondere ai requisiti sistemici di riesame della Direzione, di comunicazione esterna e di coinvolgimento delle parti interessate ed è frutto della partecipazione delle parti all'implementazione del sistema di responsabilità sociale.

Lo stesso documento viene sottoscritto dalla Direzione Aziendale nonché condiviso con i Rappresentanti dei Lavoratori per la SA8000 in carica e dai componenti del SPT.

Vengono fornite in questo documento le informazioni quali-quantitative che testimoniano il presidio continuo e quindi il rispetto dei singoli requisiti della norma anche mediante confronto con obiettivi interni.

Oltre a fornire alla Direzione Aziendale uno strumento utile per il riesame interno, il presente documento facilita la conoscenza, da parte dei portatori d'interesse, della politica Aziendale per la responsabilità sociale e, in particolare, della natura degli impegni reali che la Cooperativa ha assunto certificando il proprio sistema in conformità agli standard SA8000.

Con riferimento ai requisiti della norma SA8000, GEMOS si impegna con le seguenti modalità.

CONDIZIONI DI LAVORO ALLA BASE DEL SISTEMA DI RESPONSABILITA' SOCIALE

- Rispetto della libertà e della dignità dei dipendenti, dei soci Lavoratori, dei collaboratori in genere;
- Proibizione di qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale e mentale, offese verbali o qualsiasi offesa contro i collaboratori in genere.

LAVORO INFANTILE

- GEMOS, in conformità al requisito di norma specifico nonché alle leggi vigenti, non intende utilizzare o favorire l'utilizzo di lavoro infantile.

LAVORO FORZATO

- Rifiuto dell'impiego di lavoro forzato;
- Proibizione dell'impiego di personale contro la propria volontà e di ricorso ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni.

SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

- Diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro;
- Attenta valutazione e gestione dei rischi;
- Designazione del Responsabile Sicurezza (RSPP) che ha il compito di supervisionare le indicazioni previ-ste dalla valutazione dei rischi e del CSS Comitato Salute e Sicurezza.

LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE
- Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva;
- Libertà nell'elezione di rappresentanti sindacali o nell'iscrizione ai sindacati;
- Promozione della contrattazione collettiva.

ORARIO DI LAVORO E SALARIO
- Diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto;
- Riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente, assicurandosi che sia più che sufficiente a garantire una vita al di sopra della soglia di povertà;
- Rispetto del CCNL in merito al lavoro straordinario che deve essere effettuato solo in casi eccezionali. Rispetto del giorno libero settimanale.

PARITA' DI SALARIO E DISCRIMINAZIONE
- Diritto ad un salario uguale tra uomo e donna e assenza di discriminazione;
- Proibizione di 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;
- Proibizione di qualsiasi forma di discriminazione;
- Parità di Genere.

SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE
Per la corretta applicazione del Sistema di gestione GEMOS si impegna a:

- Definire ed aggiornare annualmente la Politica di Responsabilità Sociale;
- Definire in modo chiaro e documentato i ruoli, le responsabilità e le autorità del proprio personale;
- Esaminare periodicamente l'efficacia del sistema ed apportare azioni correttive o preventive nell'ottica di un miglioramento continuativo;
- Mantenere attivo il Social Performance Team al fine di implementare e mantenere aggiornata la valutazione dei rischi per processo;
- Documentare le prestazioni relativamente a tutti i requisiti della norma, attraverso la redazione annuale del Riesame e Bilancio SA8000 e comunicazione dei risultati sia all'interno che alle altre parti sociali interessate;
- Assicurare che tutto il personale riceva adeguata formazione sui requisiti della norma e che sia definito un sistema di monitoraggio dell'efficacia del Sistema SA8000;
- Favorire l'elezione dei rappresentanti dei Lavoratori per la SA8000;
- Selezionare e valutare i fornitori e sub-fornitori sulla base delle loro capacità a soddisfare i requisiti della norma;
- Pianificare ed applicare azioni correttive adeguate a seguito dell'individuazione di reclami.

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

- Formazione al personale e distribuzione di un opuscolo informativo SA8000;
- Redazione e pubblicazione annuale del Riesame e Bilancio SA8000 e della Politica.

Di seguito una **panoramica dei dati quali-quantitativi**, ricavabili dalle statistiche aziendali comprensive dei dati dell'anno appena trascorso, che permettono il monitoraggio dei requisiti della norma oltre che fornire una fotografia della realtà aziendale utile, su diversi fronti, alle analisi della Direzione aziendale.

LAVORO INFANTILE

GEMOS, in conformità al requisito di norma specifico nonché alle leggi vigenti, non intende utilizzare o favorire l'utilizzo di lavoro infantile.

Giovani Lavoratori

Nel rispetto delle normative nazionali e internazionali vigenti GEMOS sostiene l'importanza del lavoro come modalità di crescita e sviluppo personale oltre che professionale e di acquisizione di capacità tecniche, sempre nel rispetto delle norme vigenti.

A questo proposito GEMOS partecipa attivamente alle proposte di alternanza scuola-lavoro di iniziativa degli Istituti Professionali superiori: si tratta di un inserimento teso alla conoscenza delle norme di un ambiente di lavoro e non di una attività lavorativa vera e propria.

COMPOSIZIONE DELL'ORGANICO

La composizione dell'organico viene qui riportata in relazione all'ultimo triennio.
Anche nel 2025, con l'ingresso su nuovi appalti nel settore scolastico, è entrato personale con età medio-alta (nella fascia di età >50). Si tratta per lo più di situazioni di acquisizione di appalti da precedenti gestioni. Sono evidenti le difficoltà nella fidelizzazione delle giovani generazioni.

Età			
	2023	**2024**	**2025**
<30	145 (+10)	96 (-49)	119 (+23)
31-50	802 (+17)	871 (+69)	958 (+87)
>50	787 (+60)	853 (+66)	1029 (+176)
Totale	1734 (+87)	1820 (+86)	2106 (+286)

Sesso			
Anno	**2023**	**2024**	**2025**
M	234 (+28)	242 (+8)	275 (+33)
F	1500 (86,5%) (+41)	1578 (**86,7%**) (+78)	1831 (**86,9%**) (+253)
Totale	1734	1820	2106

Si registra ancora la predominanza della popolazione femminile sulla forza lavoro totale, con un 86,9% di presenza.

Lavoratori stranieri in cooperativa

GEMOS, nel caso dovesse rilevare la presenza di Lavoratori in difficoltà con la comprensione della lingua italiana, si impegna a trovare accordi con le organizzazioni locali per l'organizzazione di eventuali corsi di formazione.
Ad oggi non si è presentato alcun caso di questo genere.

Sulla base dei dati sulla popolazione lavorativa, non si rilevano significative variazioni nel triennio in termini di presenza di lavoratori stranieri in cooperativa.

Nazionalità			
Anno	**2023**	**2024**	**2025**
Italiani	1618	1689	1928
Europei	49 (+23)	61 (+12)	51 (-10)
Extracomunitari	67 (+4)	70 (+3)	127 (+57)
Totale	1734	1820	2106

LAVORO OBBLIGATO

Tutte le persone impiegate in Cooperativa prestano il loro lavoro volontariamente così come previsto dal requisito di norma specifico.
Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, GEMOS si impegna a garantire che tutti i

Lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

Depositi

Nessun Lavoratore ha mai lasciato in deposito in Cooperativa denaro o copie originali di documenti: le prassi aziendali non lo permettono.

Prestito Sociale

La Cooperativa concede prestiti sociali ai soci Lavoratori essendo tale pratica prevista dalla *mission* Aziendale.

Anticipi sulla retribuzione			
Anno	**2023**	**2024**	**2025**
Numero prestiti	16	25	35
Tot Erogato €	20.750,00	32.500,00	40.800,00

L'eventuale passaggio da lavoratore a socio lavoratore prevede il deposito della quota associativa. I criteri di ammissione a socio e le modalità di approvazione da parte del CDA sono regolate dallo Statuto.

SALUTE E SICUREZZA

La *sicurezza e salute sui luoghi di lavoro* viene a tutt'oggi posta con forza al centro dell'attenzione nelle attività di organizzazione del lavoro al fine di garantire ai Lavoratori e a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività Aziendali, un luogo di lavoro sicuro e salubre e condizioni di lavoro conformi alle leggi vigenti nonché al requisito specifico di norma.

Le principali iniziative rivolte all'analisi dettagliata dei rischi lavorativi e alla successiva fase di prevenzione e protezione da tali rischi comportano le seguenti azioni:

a) i Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza vengono coinvolti nelle fasi gestionali e di approvazione del sistema (monitoraggio dei rischi, identificazione delle misure di prevenzione e protezione, formazione del personale);
b) il piano di evacuazione e antincendio viene definito e comunicato mediante i mezzi più idonei;
c) viene regolarmente applicato un piano di sorveglianza sanitaria esteso a tutti i Lavoratori che prevede un protocollo di base di accertamenti sanitari (esami strumentali e di laboratorio) per singola mansione nonché una procedura per il ricorso a: visite specialistiche eventualmente richieste dai medici competenti in sede di visita, visite su richiesta dei Lavoratori per specifiche problematiche, visite al rientro da malattie/infortuni superiori a 60 giorni;
d) vengono periodicamente organizzati incontri di formazione per tutti i Lavoratori sui temi di salute e sicurezza e per le figure specifiche del Servizio Prevenzione e Protezione come da leggi vigenti;
e) vengono adottati dispositivi di protezione individuale specifici a prevenzione del rischio residuo;
f) vengono realizzate, distribuite e insegnate procedure specifiche per rischi puntuali;
g) vengono predisposte nomine formali ai Preposti alla sicurezza presso le Unità produttive in modo tale da garantire la sorveglianza estesa.

Certificazione del Sistema di Gestione Salute e Sicurezza sul lavoro

GEMOS ha ottenuto e mantiene la certificazione del proprio sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro con l'Ente di certificazione DNV.

Avere un SGSSL certificato permette a GEMOS di tenere sotto controllo ancor con più attenzione tutti i processi e le situazioni legate ai temi della sicurezza sui luoghi di lavoro pensando con continuità ad un miglioramento del sistema e al perseguimento di obiettivi specifici.
Si veda a tale proposito la Politica aziendale ove sono indicati gli obiettivi per il SGSSL.

Infortuni e malattie nei luoghi di lavoro

Vengono monitorati con continuità i dati riferiti agli infortuni sui luoghi di lavoro con elaborazione degli indici infortunistici che permettono un'analisi critica dell'evoluzione del fenomeno negli anni.
Di seguito si riportano i valori degli indici infortunistici calcolati per l'ultimo triennio.

	2023	2024	2025
INDICE DI INCIDENZA (n° infortuni/n° lavoratori) x 100	2,52	2,03	2,07
	2023	**2024**	**2025**
INDICE DI FREQUENZA (n° infortuni/n° ore lavorate) x 1.000.000	23,79	20,29	21,06
	2023	**2024**	**2025**
INDICE DI GRAVITA' (n° giorni infortuni/n° ore lavora- te) x 1000	0,53	0,66	0,55

In sede di riesame SGSSL sono state analizzate le situazioni nel dettaglio.
In allegato al presente Bilancio la statistica infortuni completa relativa all'ultimo triennio.

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La Cooperativa rispetta il diritto di tutto il personale di aderire ai sindacati e il diritto dei Lavoratori alla contrattazione collettiva e all'associazionismo. Vi sono dei rappresentanti sindacali eletti dai Lavoratori che non sono soggetti ad alcun tipo di discriminazione e che comunicano liberamente con i Lavoratori nei luoghi di lavoro. Spazi Aziendali appositi sono adibiti alle comunicazioni sindacali ed utilizzati per lo svolgimento delle riunioni sindacali che i rappresentanti dei Lavoratori convocano.
Nel rispetto delle distinte responsabilità, l'attenzione al dialogo con le organizzazioni sindacali ha favorito l'affermarsi di una mentalità orientata alla risoluzione dei problemi attraverso il coinvolgimento delle parti.

La presa di coscienza che ha portato i Lavoratori a godere concretamente della loro libertà di associazione e di esercitare attivamente il loro diritto alla contrattazione collettiva si è anche tradotta nella progressiva sindacalizzazione dell'organico Aziendale. In tabella i numeri relativi alle adesioni sindacali:

Iscrizioni al Sindacato			
Anno	**2023**	**2024**	**2025**
TOTALI	743	734	687
RSU/RSA			
Anno	**2023**	**2024**	**2025**
TOTALI	15	17	17

DISCRIMINAZIONE

La Cooperativa garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione:

a) il nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire;
b) le retribuzioni, le promozioni, i licenziamenti, i pensionamenti vengono gestiti secondo le indicazioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale del settore di appartenenza e negli accordi integrativi concordati a livello Aziendale con le organizzazioni sindacali;
c) l'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità Aziendali;
d) per tutti i Lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute e sicurezza e responsabilità sociale;
e) non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun Lavoratore di seguire i propri principi;
f) l'integrità dei Lavoratori viene salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della sfera personale di ciascuno.

Sono a disposizione dei Lavoratori i contatti telefonici dei Rappresentanti del Lavoratori per l'SA8000, i riferimenti del SAI e dell'ente di certificazione DNV.

Nel registro dei reclami SA8000 vengono registrati i reclami sulla relazione al requisito specifico.
Nel corso del 2023 GEMOS ha conseguito la certificazione per la Parità di Genere in conformità alla UNI/Pdr 125 Linee Guida per Sistemi di Gestione per la Parità di genere, presentando un Piano strategico 2023-2026. Nel 2025 l'organizzazione ha implementato inoltre il sistema di gestione per la Diversità e Inclusione in conformità alla norma ISO 30415.

ORARIO DI LAVORO

L'orario lavorativo ordinario è variabile a seconda delle mansioni e dei ruoli:

a) Ruolo impiegatizio: dal lunedì al venerdì con orario flessibile dalle 8.00-8.30-9.00 alle 17.00-17.30-18.00 con pausa pranzo da un minimo di 1 a un massimo di 2 ore; la durata dell'attività lavorativa è fissata in 40 ore settimanali.
b) Altri ruoli: a seconda dei servizi erogati dalle varie UPS generalmente distribuito su turni da 20 a 30 ore settimanali che si possono svolgere indicativamente dalle 6.00 alle 20.00.

Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimana sono concordate con i Lavoratori.
Il lavoro straordinario viene effettuato volontariamente e occasionalmente.
Il responsabile UPS autorizza lo straordinario/supplementare al Lavoratore.
In nessun caso sono poste deroghe agli accordi sindacali siglati.
In linea con quanto stabilito dagli accordi integrativi concordati con i rappresentanti delle organizzazioni sindacali, il lavoro straordinario è remunerato dal 30 al 35% in più rispetto a quello ordinario.
In ogni caso viene garantito almeno un giorno libero alla settimana.
La Cooperativa ha definito un regolamento per lo smartworking.

Supplementare/Straordinario			
Anno	**2023**	**2024**	**2025**
Ore suppl/straord	184.423	188.091	161.051
Ore per dipendente	106	103	76,5

Ferie e permessi vengono concordati tra il Lavoratore ed il responsabile UPS sulla base del CCNL e delle esigenze produttive.

RETRIBUZIONE

La Cooperativa corrisponde ai Lavoratori una retribuzione non inferiore ai minimi definiti nel Contratto Collettivo di settore, così come previsto negli accordi integrativi concordati con le forze sindacali.
Le retribuzioni così percepite sono in grado quindi di soddisfare i bisogni fondamentali dei Lavoratori e di fornire loro un qualche guadagno discrezionale.
I prospetti che accompagnano le buste paga indicano le varie voci che compongono il compenso.

TIPOLOGIA DELLE FORME CONTRATTUALI

Le forme contrattuali utilizzate in Cooperativa sono:

a) contratto a tempo indeterminato;
b) contratto a tempo determinato;
c) contratto di apprendistato
d) contratti di somministrazione

Tipologie contratti			
Anno	**2023**	**2024**	**2025**
Determinato	136	141	301
Indeterminato	1598	1679	1805
Totale	1734	1820	2106

Tipologie contratti			
Anno	**2023**	**2024**	**2025**
Part time	1462	1529	1781
Full time	272	291	325
Totale	1734	1820	2106

Si denota il mantenimento di buone performance nel triennio riguardo alla stabilizzazione della forza lavoro.

Il parametro "tipologia contratto" è considerato indicatore di gestione e il suo andamento viene registrato di anno in anno utilizzando il modulo M5.6_01 - INDICATORI DI GESTIONE - Rev. 09 - 07.02.2012 – DATI; per il parametro viene definito, di anno in anno sullo stesso modulo, un obiettivo.

ATTIVITÀ ASSOCIATIVA

La Cooperativa è retta e disciplinata secondo il principio della mutualità senza fini di speculazione ed ha per scopo quello di ottenere, tramite la gestione in forma associata, una continuità di occupazione lavorativa e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali per i soci.

Composizione Lavoratori			
Anno	**2023**	**2024**	
Soci	981 (56,6%)	1093 (60,1%)	1133 (54%)
Totale Lavoratori	1734	1820	2106

Il parametro "fidelizzazione della forza lavoro alla Cooperativa" è considerato indicatore di gestione e il suo andamento viene registrato di anno in anno utilizzando il modulo M5.6_01 - INDICATORI DI GESTIONE - Rev. 09 - 07.02.2012 – DATI; per il parametro viene definito, di anno in anno sullo stesso modulo, un obiettivo.

I criteri di ammissione a socio e le modalità di approvazione da parte del CDA sono regolate dallo Statuto.

I vantaggi riservati ai soci, a norma dello Statuto e delle Delibere del CDA sono i seguenti:
a) occupazione lavorativa (finalità principale della Cooperativa);
b) ristorno (quando deliberato dal CDA);
c) possibilità di accedere al prestito sociale;
d) autofinanziamento a tassi vantaggiosi;
e) possibilità di accedere a convenzioni;
f) gratuità della dichiarazione dei redditi annuale.

La Cooperativa promuove l'iscrizione del lavoratore a socio anche mediante organizzazione di momenti di incontro presso le zone periferiche (incontri zonali).

SISTEMA DI GESTIONE SA8000

Politica
La Direzione ha approvato l'attuale revisione delle Politica per la Responsabilità Sociale n. 04 del 31.01.2025. La diffusione della Politica alle parti interessate avviene mediante affissione in bacheca e pubblicazione sul sito internet www.gemos.it oltre che con informativa inserita sui contratti con i fornitori.

Riesame della Direzione
Il presente RIESAME E BILANCIO viene annualmente redatto per rispondere ai requisiti sistemici di riesame della Direzione, di comunicazione esterna e di coinvolgimento delle parti interessate ed è frutto della partecipazione delle parti all'implementazione del sistema di responsabilità sociale.
Vengono fornite in questo documento le informazioni quali-quantitative che testimoniano il presidio continuo e quindi il rispetto dei singoli requisiti della norma anche mediante confronto con obiettivi interni.
Oltre a fornire alla Direzione Aziendale uno strumento utile per il riesame interno, il presente documento facilita la conoscenza, da parte dei portatori d'interesse, della politica Aziendale per la responsabilità sociale e, in particolare, della natura degli impegni reali che la Cooperativa ha assunto certificando il proprio sistema in conformità agli standard SA8000.

SPT
La Direzione e il Resp.le Sistemi di Gestione hanno identificato, quali componenti del SPT, le seguenti funzioni:

Referente area Risorse Umane

Resp.le Sistemi di Gestione

I lavoratori hanno invece comunicato, per il SPT, n. 2 rappresentanti.
Il SPT ha condiviso la valutazione dei rischi e periodicamente si riunisce per verificarla ed aggiornarla.

Valutazione dei rischi
La Valutazione dei Rischi SA8000 è aggiornata sulla base delle indicazioni del SAI in considerazione dell'attuale contesto in cui opera la Cooperativa.

Reclami
È stata comunicata ai Lavoratori la possibilità di presentare reclamo nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'Azienda non conformi alla norma SA8000.
A tale scopo sono stati definiti i canali per la presentazione di un reclamo:

- contatti con i Rappresentanti dei Lavoratori SA8000
- casella di posta elettronica: reclami@GEMOS.it
- fax: 0546 664328
- posta ordinaria all'attenzione del rappresentante della Direzione per la SA8000
- ente di certificazione DNV: feedback.Italia@dnvgl.com
- ente di accreditamento SAAS: saas@saasaccreditation.org
- Sistemi di Gestione: fabiana.boscherini@GEMOS.it

Nel corso del 2025 si sono registrati n.4 reclami SA8000.

A seguito dell'implementazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, il Registro dei Reclami è integrato per le norme SA8000 e Parità di Genere.

FORNITORI

Sono definite e implementate le procedure per la selezione e per la classificazione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti della norma SA 8000.
A tal fine sono stati distribuiti questionari per l'autocertificazione del rispetto dei requisiti e, annualmente, è pianificato un ciclo di verifiche ispettive presso le sedi dei fornitori per accertare la veridicità ed affrontare eventuali problematiche connesse alla Responsabilità Sociale.
È stata aggiornata con Rev. 18 del 30.05.2025 la Procedura di valutazione dei fornitori.

IL DIALOGO CON LE PARTI INTERESSATE

Comunicazione esterna

La Cooperativa, annualmente, rende noti, alle parti interessate, i dati relativi alla performance Aziendale riguardanti i requisiti della norma, la propria Politica, il presente bilancio e quant'altro pianificato come progetto di sensibilizzazione nei confronti dell'esterno.

Comunicazione interna

La Cooperativa garantisce le comunicazioni interne attraverso:
- riunioni periodiche con i dipendenti ed i collaboratori;
- la rete informatica aziendale;
- l'affissione in bacheca.

La Cooperativa trasmette con regolarità informazioni sui requisiti di SA8000 attraverso il proprio Riesame e Bilancio Sociale pubblicato con periodicità annuale.
Uno strumento efficacemente utilizzato per la comunicazione verso l'esterno è il sito internet www.GEMOS.it nonché social media.

GLI INDICATORI DI GESTIONE

Sono stati definiti gli indicatori di gestione del Sistema di Gestione, di cui il Sistema SA8000 fa parte. I risultati vengono raccolti/registrati nel modulo M5.6_01 - INDICATORI DI GESTIONE - Rev. 09 - 07.02.2012 – DATI.

GLI INDICATORI DI PERFORMANCE SA8000

Sono stati compilati gli indicatori di performance come richiesto dal relativo allegato alla norma SA8000, dai quali si desume la conformità alla norma stessa.
Per un ulteriore dettaglio si rimanda al documento specifico.

AZIONI CORRETTIVE - PIANI DI MIGLIORAMENTO

Per quanto riguarda le aree a rischio identificate nel documento *Valutazione Rischi SA8000,* l'organizzazione ha individuato e intende applicare le seguenti azioni correttive:

- Salute e Sicurezza: le azioni correttive sono dettagliate nei piani di miglioramento allegati a ciascun DVR delle unità produttive a cui si rimanda per le specifiche.

- Ore di supplementare/straordinario: l'organizzazione tiene monitorato l'indicatore. Le funzioni aziendali coinvolte, Produzione e Risorse Umane, lavorano trasversalmente su diverse azioni quali: stabilizzazione dell'organico, pianificazione strategica di ferie e sostituzioni.

- Sistema di gestione – Fornitori: Sistemi di Gestione effettua la valutazione dei rischi sulla base dei questionari ricevuti e pianifica eventuali audit di seconda parte al fine di monitorare i fornitori che ritenuti critici. Ad oggi non si segnalano comunque situazioni critiche presso i fornitori della Cooperativa.

Faenza, 18/03/2026

Il Direttore Generale



Il Responsabile Sistemi di Gestione

