

Gea Tech srl	Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale	02 LUGLIO 2025
	RIESAME e BILANCIO DELLA DIREZIONE	

RIESAME e BILANCIO SOCIALE – Anno 2025

Secondo il Codice di Condotta e Responsabilità
Sociale UNIC *Social Accountability*

Chiampo, lì 02/07/2025

Redatto	RSG/RD	
Verifica ed emissione	Direzione	
Approvazione	Direzione	

Per condivisione	RLRS/RLS	
------------------	----------	--

INTRODUZIONE

Questo è lo strumento volontario attraverso il quale la **Gea Tech srl** intende realizzare il bilancio relativamente al proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale conforme al Codice di Condotta e Responsabilità Sociale UNIC (di seguito denominato per brevità Codice UNIC), riesaminando la propria Politica, il Sistema di Gestione, i risultati raggiunti e gli obiettivi futuri di miglioramento definiti in materia di Responsabilità Sociale.

Tutto questo si attua nell'ottica di un rapporto di piena trasparenza e collaborazione con i dipendenti e le altre Parti interessate.

Il percorso intrapreso che ha portato la **Gea Tech srl** all'implementazione di un sistema di Gestione conforme al Codice UNIC deriva dalla convinzione (da sempre presente in azienda) che debbono essere attuate politiche aziendali tese al miglioramento continuo e alla piena trasparenza delle proprie attività.

Ad Agosto 2023 l'Azienda si è sottoposta a un primo audit di certificazione con esito positivo da parte dell'ente certificatore ICEC, a Settembre 2024 c'è stato un nuovo audit per il mantenimento della certificazione che avuto anch'esso esito positivo; dallo stesso sono comunque emerse una non conformità minore e delle osservazioni e raccomandazioni che l'Azienda ha accolto e gestito con opportune azioni correttive e preventive, traendone nuovo impulso per un continuo miglioramento del proprio sistema di gestione per la Responsabilità Sociale.

È attraverso questa trasparenza che **Gea Tech srl** si apre anche alle critiche costruttive ed ai suggerimenti, da qualsiasi parte provengano, ricercando ulteriori indicazioni e stimoli verso un costante miglioramento dei propri Sistemi di Gestione.

Una copia del presente documento è stata resa disponibile per il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e la Responsabilità Sociale, e a tutti i dipendenti mediante la bacheca interna.

Dell'esistenza del presente documento inoltre saranno messi a conoscenza i fornitori ed i clienti tramite email e inviato alle principali parti interessate (Organizzazioni sindacali, Confindustria, Comune di Chiampo); verrà data la più ampia pubblicità possibile a questo riesame e ai suoi esiti anche tramite la pubblicazione sul nuovo sito internet aziendale: www.geatech.it, come già fatto con il precedente riesame del 2024.

1 PRESENTAZIONE SOCIETÀ

L'azienda lavora nel settore conciario dal Luglio 2014 e fa parte del Gruppo Gea Leather Process che si compone di tre aziende: GEA srl, Gea Tannery srl e Gea Tech srl, di cui la capogruppo è GEA srl.

L'azienda non ha marchio proprio in quanto lavora esclusivamente per conto terzi e ha un organico aziendale medio di 45 dipendenti. L'orario lavorativo è su un unico turno.

La lavorazione svolta prevede come prima fase la riconcia e tintura, successivamente le pelli escono per l'asciugatura presso terzi.

Una parte delle pelli tinte ritorna quindi in **Gea Tech srl** per la rifinitura che prevede l'utilizzo di un palissone, di due botti di follonaggio e la dimezzatura effettuata manualmente.

Si svolgono inoltre altre lavorazioni di rifinitura che prevedono l'utilizzo di due linee di spruzzatura, una cucina colori per la campionatura, la stiratura delle pelli con una pressa, la scelta manuale, la misurazione e infine l'imballaggio delle pelli su bancali e la spedizione ai clienti.

L'azienda aderisce al protocollo LWG dal 2021 per cui ha ottenuto il riconoscimento di un punteggio del 90% nel 2023.

I terzisti sono tutte aziende italiane con sedi operative in Veneto e i principali clienti per i quali la **Gea Tech srl** fa il ciclo di lavoro completo rifinitura e tintura sono certificati LWG.

Ciò consente all'azienda di mantenere elevati standard qualitativi, per la tutela dell'ambiente e per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Il numero di persone in organico è rimasto pressoché stabile, nonostante ci siano state 6 uscite nell'arco del 2024-2025 per dimissioni volontarie e pensionamento, queste sono state quasi integralmente compensate con 5 nuove assunzioni con contratto a tempo indeterminato nel 2025.

Nonostante le difficoltà, l'Azienda ha proseguito nel suo impegno anche in termini di tempo e risorse economiche in materia di responsabilità sociale, con azioni di :

- Formazioni mirate sul Fondo Campa e sul Codice UNIC
- Formazione per tutti i dipendenti sulla Prevenzione dell'uso di Sostanze Psicotrope, Stupefacenti e Abuso di Alcol il 11/12/2024.
- Nuova edizione 2025 del Corso di lingua italiana a favore dei propri lavoratori stranieri e lavoratori stranieri di altra azienda Cliente, Carpanese spa, a spese della Gea Tech srl e durante l'orario di lavoro.
- Rifinanziamento a favore dei ragazzi del progetto "Ci sto a fare fatica" per il 2025 promosso dal Comune di Chiampo.

In accoglimento dei rilievi dell'Auditor ICEC, l'Azienda ha inoltre implementato il proprio sistema di gestione prevedendo:

- Aggiornamento della Politica in tema di RS e sua pubblicazione nel nuovo sito internet aziendale www.geatech.it unitamente al Riesame e Bilancio in materia di RS.
- Monitoraggio mensile e controllo annuale del numero di ore di straordinario svolte da ciascun dipendente in modo da non superare il limite definito dal CCNL di 250 ore all'anno anche con

riferimento ai lavoratori che hanno un contratto a forfait. In particolare per i lavoratori a forfait è stato fatto un confronto fra il costo di 250 ore di straordinario e il superminimo corrisposto nel 2024. Solo per un dipendente il costo di 250 ore di straordinario è risultato essere superiore al superminimo percepito dal lavoratore all'anno. Solo per questo lavoratore si è quindi calcolato il valore effettivo delle ore di straordinario svolte che è comunque risultato essere inferiore al superminimo percepito.

- Revisione dei requisiti di qualificazione in materia di RS per i fornitori con aggiornamento della relativa Procedura P08 e inserimento di nuovi parametri per la loro qualificazione. In particolare viene registrato il controllo sui siti web del possesso di eventuali certificazione per la RS, la qualità, la sicurezza e l'ambiente, e valutato tale possesso come requisito valido per la qualificazione dei fornitori.
- Analisi situazione retributiva a parità di mansione per uomini e donne: L'azienda ha estrapolato i dati relativi ai propri dipendenti suddivisi per genere, mansione e livello. Ha verificato quindi che il personale femminile ricopre le seguenti mansioni: addette al palissone, cucina colori (apprendista), impiegate, addette alle misuratrice, capispruzzo, addette allo stiro. A parità di mansione svolta dall'analisi risulta che vi è personale femminile che ha un livello pari o in taluni casi più alto rispetto al collega uomo (es. addetta al palissone, addette alla misuratrice, addette allo stiro, impiegata).
- E' stata aggiornata la procedura per la gestione dei DPI, assegnando a un'incaricata il compito di un controllo periodico mensile sull'uso dei DPI nei reparti, con invito sostituirli ai dipendenti secondo una certa periodicità (es. filtri delle maschere ogni tre mesi, scarpe una volta l'anno). Viene inoltre data evidenza al fatto se i DPI sono acquistati privatamente dal dipendente, in questo caso l'azienda provvede al rimborso della spesa sostenuta entro un budget massimo di 35 euro, previa verifica dei requisiti di idoneità tecnica dei DPI acquistati dal dipendente.
- Nell'anno 2024 e 2025 sono stati effettuati dei monitoraggi ambientali con frequenza mensile nell'ambito del sistema LWG e riesame ambientale del 30/09/2024. Vengono gestiti i rilievi che emergono in fase di monitoraggio con loro registrazione nel DB rilievi e con la pianificazione e messa in atto di opportune azione preventive e/o correttive.
- Formazione sul Codice UNIC e Riesame sociale 2024 per cinque nuovi assunti nel 2025 nelle date del 20/03/2025 e 13/05/2025. E' prevista inoltre una formazione di tutto il personale sugli esiti del presente riesame.

Il campo di applicazione del Sistema di Gestione per la responsabilità sociale consiste nell'attività di :
“Lavorazioni di Riconcia, Tintura, Ingrassio e Rifinitura Pelli per Conto Terzi”, svolta dalla G.E.A. Tech S.r.l. nella sede legale ed unità operativa ubicata in Via G.B. Zaupa 8, Chiampo (VI).

2 IDENTIFICAZIONE DEI PORTATORI DI INTERESSE (STAKEHOLDER)

In questo capitolo si presentano i portatori di interesse (stakeholder) che sono coinvolti nel Sistema di Responsabilità Sociale e le azioni sviluppate nei loro confronti.

Parti Interessate Interne

- Direzione
- Dipendenti
- Eventuali Lavoratori interinali

- Qualsiasi lavoratore che si trovi ad operare presso **Gea Tech srl**

In relazione a questi le aspettative attese, come risultato della adozione del Codice di condotta e responsabilità sociale UNIC, possono così essere sintetizzate:

- preservare la credibilità e la reputazione dell'Azienda, allo scopo di dare evidenza oggettiva del rispetto dei diritti umani dei lavoratori, mediante un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, con il fine di confermare la rispettabilità della Azienda;
- generare maggiore fiducia da parte dei clienti e delle organizzazioni sociali, dimostrando il rispetto di principi etici e sociali;
- migliorare i rapporti con le Istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza);
- controllare la correttezza sociale dei propri fornitori;
- migliorare il clima aziendale tramite maggiore tutela dei lavoratori e coinvolgimento degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro.

La politica della Responsabilità Sociale e il Bilancio sono comunicati agli Stakeholders interni tramite la bacheca interna.

Parti Interessate Esterne

- Fornitori
- Clienti
- Organizzazioni sindacali
- Istituzioni pubbliche (Comune, Regione, INPS, INAIL, ASL)

Le aspettative degli Stakeholder esterni, seppur variegata e dipendenti dai ruoli specifici che ognuno di essi assume nei confronti di **Gea Tech srl**, possono essere sintetizzate nella consapevolezza di interagire con una azienda la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta e continuamente dimostrata anche tramite il presente Riesame e Bilancio RS.

Il Riesame della Responsabilità Sociale è comunicato a fornitori, clienti tramite e-mail, allo stesso è stata inoltre data la più ampia pubblicità possibile mediante pubblicazione nel sito internet aziendale unitamente alla Politica in tema di RS.

2.1 La Direzione

La Direzione continua a promuovere il mantenimento del sistema di responsabilità sociale. In quest'ottica la Direzione promuove incontri con i dipendenti dell'azienda per portarli a conoscenza degli obiettivi stabiliti e sensibilizzarli alla collaborazione nel funzionamento del sistema.

La Direzione è proattiva nel rispondere alle segnalazioni che le perverranno sia dalle parti interne che esterne.

2.2 I lavoratori

I lavoratori sono coinvolti nell'intero processo seguito dall'azienda per il mantenimento del Sistema di gestione per la responsabilità sociale mediante incontri informativi e comunicazioni scritte. I lavoratori inoltre sono stati invitati a far pervenire eventuali reclami, suggerimenti e segnalazioni alla Direzione per il monitoraggio dei principi previsti dalla Politica in materia di RS e il miglioramento della performance aziendale.

Nel corso del 2023 si è effettuata l'elezione del Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità sociale da parte dei lavoratori, che avevano già in precedenza eletto il proprio Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza.

Sugli esiti del riesame e bilancio sociale viene fatta una formazione annuale per tutto il personale dipendente. Anche sul presente verbale verrà effettuata una nuova formazione per tutti lavoratori e sui suoi esiti, previa sua condivisione con il RLRS.

Per i neoassunti viene inoltre organizzata una formazione iniziale sulla politica e sui principi del sistema di Responsabilità Sociale aziendale nonché sugli obiettivi dati e sui risultati raggiunti dall'Azienda in quest'ambito.

2.3 I fornitori

Gea Tech srl ha strutturato un sistema di verifica e di sensibilizzazione sull'operato dei fornitori chiedendo agli stessi, come condizione per l'inserimento nell'albo fornitori, il rispetto delle norme e dei principi contenuti nel Codice UNIC.

Sono stati individuati i settori ove il rischio di non conformità al Codice UNIC è più elevato; la rilevanza dei fornitori è stata anche valutata in relazione al tipo di prodotti/servizi acquistati. Per questi fornitori è prevista la compilazione di un questionario specifico che viene rinnovato almeno una volta l'anno in modo da valutare possibili criticità relativamente ai requisiti della normativa e alla legislazione. Sono stati rivisti nel 2025 i criteri di qualificazione dei fornitori con controllo sui loro siti internet aziendali dell'eventuale possesso di certificazioni valide per la loro qualificazione in materia di RS. Sono stati quindi reinviati a marzo 2025 i questionari e raccolti e registrati gli esiti per i principali fornitori aziendali.

2.4 I Clienti

I Clienti della **Gea Tech srl**, vengono informati dell'adozione del sistema di gestione della responsabilità sociale mediante invio via mail del presente verbale, nonché mediante pubblicazione dello stesso nel sito internet aziendale.

2.5 La collettività

Gea Tech srl è consapevole dell'importanza di coinvolgere e trasmettere al pubblico generalizzato la sensazione dell'attenzione che la società riserva alla qualità del servizio, alla soddisfazione del cliente ed al rispetto ed alla tutela della salute dei lavoratori. Pertanto, l'azienda ogni anno finanzia progetti promossi dagli enti locali favore della collettività.

3. LE FIGURE RESPONSABILI

La carica di Referente della Direzione (RD) è svolta da un incaricato interno a cui viene conferita dalla Direzione specifica autorità e responsabilità per assicurare che le prescrizioni del Codice UNIC siano applicate e mantenute.

Il referente della direzione ricopre inoltre l'incarico di Responsabile del Sistema di Gestione (RSG) per tutte le attività connesse alla gestione, aggiornamento e diffusione del sistema ed è già Responsabile di tutti gli altri sistemi di gestione presenti in azienda.

Il RD/RSG ha il compito di informare regolarmente la Direzione sul grado d'applicazione e sull'efficacia complessiva del Sistema di Responsabilità Sociale, oltre a monitorarne l'applicazione a tutti i livelli.

Per la nomina del Rappresentante dei lavoratori per la responsabilità sociale, il personale aziendale ha eletto un proprio rappresentante fra i lavoratori dipendenti. La formalizzazione tramite verbale di riunione interna della nomina è agli atti.

A Marzo 2024 è stato inoltre rieletto il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), essendo scaduto il precedente mandato.

4. LA POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE

Gea Tech srl, con il coinvolgimento dei lavoratori e di altre parti interessate, nell'intento di sviluppare un ambiente di lavoro socialmente responsabile e favorire la crescita professionale di tutti i dipendenti, nel rispetto delle leggi regionali e nazionali, nonché delle norme internazionali sui diritti umani si è dotata di un sistema di gestione della Responsabilità Sociale conforme al Codice di Condotta e Responsabilità Sociale UNIC.

Con tale scelta l'Organizzazione si impegna, tramite una politica che viene sempre mantenuta aggiornata e da ultimo rivista in data 30/01/2025, al rispetto:

- dei requisiti del Codice di Condotta e Responsabilità Sociale UNIC
- dei requisiti delle norme nazionali e internazionali applicabili alle proprie attività,
- delle disposizioni degli strumenti espressamente richiamati nella norma di riferimento.

L'Azienda si impegna anche al miglioramento continuo del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale e delle sue prestazioni.

È volontà della **Gea Tech 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.

L'implementazione del sistema di responsabilità sociale prevede i seguenti impegni:

Lavoro infantile: sono impiegati solo lavoratori di età superiore a 16 anni non soggetti all'obbligo scolastico. L'azienda non utilizza e non ammette l'impiego di lavoro infantile.

Lavoro forzato o coatto: tutte le persone impiegate in azienda prestano la loro opera volontariamente.

Discriminazione: sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda. E' vietata qualunque forma di discriminazione.

Diritto di libertà sindacale e contrattazione collettiva: è rispettata la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta. E' garantito il diritto alla contrattazione collettiva.

Diritto dei lavoratori alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro: sono impiegate tutte le risorse necessarie per prevenire incidenti tramite la riduzione dei rischi in modo da garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori.

Procedure disciplinari: le pratiche disciplinari esistenti sono esclusivamente quelle previste dal CCNL e si propongono di favorire il rispetto e la collaborazione fra i collaboratori.

Orario di lavoro: l'orario di lavoro è in linea con le prescrizioni del CCNL. Il lavoro straordinario è effettuato solo in casi eccezionali, in ogni caso volontario e retribuito come previsto dal CCNL. E' garantito almeno un giorno libero la settimana.

Retribuzione: ciascun lavoratore riceve una retribuzione che rispetta i minimi definiti dal CCNL in base all'inquadramento e all'anzianità di servizio.

Promozione dello sviluppo del personale in termini di competenze, professionalità, occupabilità e welfare.

Rispetto della tutela dell'ambiente, con impegno alla limitazione dell'impatto ambientale connesso alla proprie attività.

Migliorare la qualità della vita della comunità in cui opera e dei propri dipendenti coerentemente con il concetto di sviluppo sostenibile, tenendo in considerazione, nella definizione e attuazione della propria strategia, gli impatti sociali, ambientali ed economici derivanti dalle proprie attività.

Operare con professionalità, secondo principi di lealtà, correttezza e trasparenza verso tutte le parti interessate.

Il sistema di gestione prevede:

- predisposizione di un piano controllo fornitori: sono state definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti della norma.
- definizione dei ruoli e delle funzioni: le responsabilità sono state rese note e chiare a tutto il personale
- formazione del personale: attraverso l'organizzazione di riunioni di sensibilizzazione sui principi etici della norma
- definizione e attuazione di modalità di controllo periodiche dell'efficacia del sistema di gestione: attraverso il riesame interno e le verifiche ispettive interne.
- effettuazione di comunicazione esterna: la comunicazione è finalizzata ad informare le parti interessate circa la performance aziendale riguardo ai requisiti della norma. La comunicazione è svolta in forma diretta. Inoltre per le parti maggiormente significative si procede con l'invio di una comunicazione specifica in modo da segnalare gli aggiornamenti apportati al presente documento.

- Accessibilità della politica a tutto il personale interno e alle parti esterne interessate mediante:
 - sua affissione in bacheca aziendale
 - consegna alle parti interessate, in particolare nell'ambito della filiera di fornitura
 - sua pubblicazione nel sito internet aziendale: www.geatech.it

- comunicazione ai lavoratori della possibilità di presentare reclamo qualora venissero rilevate azioni dell'azienda non conformi alla norma.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi e degli impegni è effettuata da parte della Direzione durante il riesame del sistema, nel quale la stessa si impegna a definire e documentare nuovi obiettivi e impegni.

5. IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA

L'azienda ha realizzato il Manuale della Responsabilità Sociale che presenta la Politica aziendale e descrive le responsabilità per la gestione delle attività aziendali e i criteri utilizzati per assicurare la rispondenza alla norma di riferimento.

Le attività aziendali che impattano sulla Responsabilità Sociale sono messe sotto controllo per mezzo di procedure che definiscono le regole a cui deve attenersi il personale. Esse definiscono le modalità di raccolta, conservazione ed aggiornamento dei dati e le azioni necessarie per assicurare il miglioramento continuo dei processi.

L'azienda ha inoltre definito modalità di controllo della corretta applicazione delle procedure che viene assicurata per mezzo di verifiche effettuate da consulenti esterni e/o da personale interno opportunamente addestrato.

L'azienda definisce ogni anno gli obiettivi da conseguire, che vengono formalizzati nel presente Riesame della Direzione e nel piano degli obiettivi, indicatori e traguardi allegato. La loro attuazione è

tenuta sotto controllo e i risultati sono consuntivati per mezzo del Riesame della Direzione, che ha fornito gli elementi su cui è basato questo bilancio in materia di RS.

6. REQUISITI DEL CODICE DI CONDOTTA E RESPONSABILITA' SOCIALE UNIC

Nel seguito si descrivono i risultati conseguiti per quanto riguarda l'applicazione del Codice di Condotta e Responsabilità Sociale UNIC *Social Accountatbility*.

6.1 LOTTA AL LAVORO INFANTILE E PROCESSO DI RECUPERO DI MINORI TROVATI AL LAVORO

Uno dei punti principali della Politica per la Responsabilità Sociale della **Gea Tech srl** è non ricorrere al lavoro infantile, e adoperarsi nell'utilizzo di fornitori che perseguano il medesimo obiettivo.

Al riguardo, **Gea Tech srl** ha stabilito in base a valutazione dei rischi per i propri luoghi di lavoro che l'impiego minorile (inf. a 18 anni) sia consentito solo ed esclusivamente per il lavoro d'ufficio. Ad oggi non risultano minori impiegati in Azienda, ma la **Gea Tech srl** ha formalizzato una procedura da seguire qualora venissero assunti minori o se ne verificasse l'utilizzo presso Fornitori, all'interno della quale sono previsti una serie di interventi da mettere in atto nel caso in cui si decidesse di inserire minori in taluni processi produttivi (all'interno di contratti scuola-lavoro o contratti di apprendistato), o si accertasse la presenza di lavoratori minori, sia nei siti aziendali (per esempio, operanti per conto di fornitori) che nelle sedi dei fornitori.

OBIETTIVI

Continuare a non ricorrere all'impiego di lavoratori di età inferiore ai 16 anni; pretendere tale atteggiamento dai propri fornitori e monitorare l'eventuale l'utilizzo di personale minorenni rispetto ai requisiti previsti dalla norma e dal CCNL applicato.

RISULTATI

La **Gea Tech srl** attualmente non dà occupazione a lavoratori minorenni, né risultano, ad oggi, lavoratori minori impiegati presso i propri fornitori. Il personale è consapevole del requisito, è stato ribadito di segnalare qualsiasi situazione in tal senso: non risulta nessuna segnalazione al momento.

6.2 LOTTA AL LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

Presso la **Gea Tech srl** non sono effettuate o ammesse forme di pressione sui dipendenti o qualsiasi altro collaboratore, per forzare e obbligare al lavoro in azienda. Ogni lavoratore in qualsiasi momento può decidere di interrompere il rapporto di lavoro creato ed è a conoscenza delle modalità previste dal CCNL per conseguire il TFR e l'ultima retribuzione completa.

L'adesione al lavoro straordinario è sempre volontaria.

A ciascun dipendente l'Azienda ha consegnato una copia controllata del CCNL di settore vigente, rilasciata dall'UNIC.

Il 7/3/2024 è stata sottoscritta una nuova ipotesi di nuovo accordo sindacale fra le parti sociali, essendo il CCNL formalmente scaduto il 30/06/2023. L'azienda ha richiesto e ottenuto dall'UNIC copie ufficiali del nuovo CCNL che sono state distribuite ai propri dipendenti a Marzo 2025.

OBIETTIVI

Migliorare la conoscenza delle norme che regolamentano il rapporto di lavoro tra dipendenti e l'azienda, aumentare e monitorare la consapevolezza dei dipendenti nelle decisioni di gestione e programmazione del lavoro da svolgere.

RISULTATI

Il lavoro prestato da tutte le persone impiegate in azienda è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre pressioni che lo costringano in qualsiasi modo a prestare la propria attività per l'azienda.

A nessun lavoratore è stato chiesto e nessun lavoratore ha mai lasciato alcun tipo di deposito in denaro o documenti di identità in originale. Al momento dell'assunzione vengono richiesti in copia documenti identificativi atti a formalizzare il rapporto di lavoro.

Ogni lavoratore è a conoscenza delle modalità previste rispetto a quanto sopra; non si riscontrano reclami o problematiche riguardo eventuali straordinari svolti, le richieste di permessi/ferie/orari flessibili da parte dei dipendenti vengono discusse e concordate con la direzione.

Nel caso di richieste da parte dei dipendenti di cessione del quinto per finanziamenti o prestiti, o anticipi sul TFR, la Direzione valuta il caso specifico concordando con l'addetto richiedente la migliore soluzione per risolvere le esigenze senza impegnare eccessivamente da un punto di vista economico il dipendente stesso.

L'azienda è disponibile a concedere dei permessi prolungati per i lavoratori stranieri che hanno necessità di rientrare nel Paese di origine.

Obiettivo dell'Azienda è quello del raggiungimento del miglior livello di soddisfazione e di motivazione del personale tramite il miglioramento dei rapporti interpersonali, del coinvolgimento e della consapevolezza individuale che definiscono il "clima interno".

6.3 LOTTA CONTRO LA DISCRIMINAZIONE SOCIALE

Gea Tech srl non adotta o supporta nessuna forma di discriminazione nell'assunzione, remunerazione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento in base a sesso, razza, ceti sociali o origine nazionale, casta, nascita, religione, disabilità, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazioni. L'azienda non ricorre ad alcun tipo di azione disciplinare che esuli da quelle previste dal CCNL o dalla norma di Responsabilità Sociale. Non utilizza né tantomeno sostiene punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche o abusi verbali. Eventuali importi che dovessero derivare da sanzioni disciplinari previste dal CCNL non sono in nessun caso incamerati dall'azienda.

OBIETTIVI

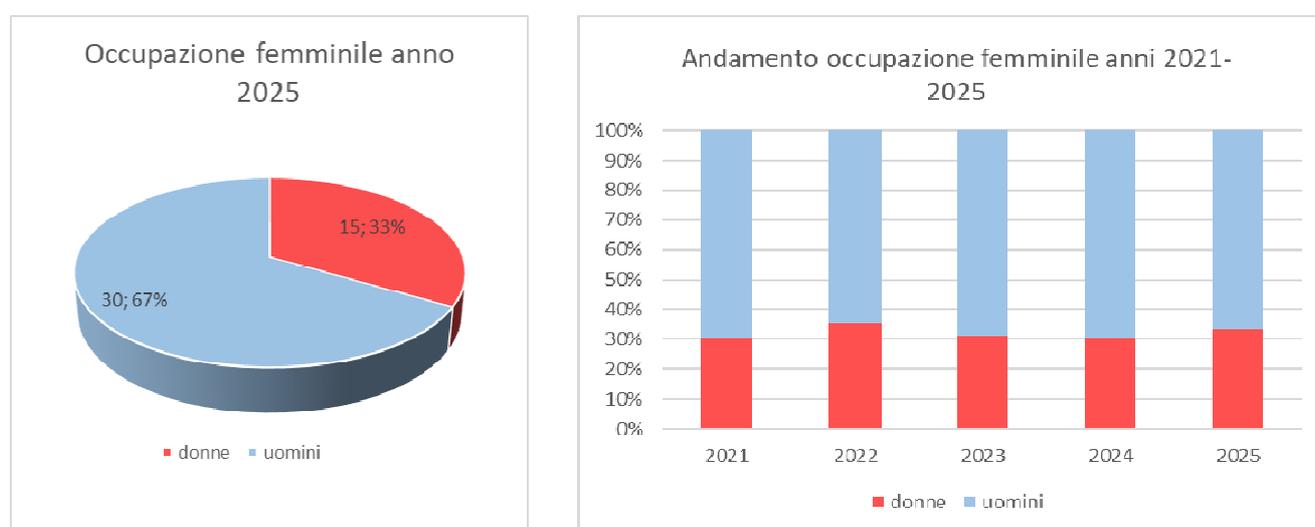
- Non avere segnalazioni / reclami inerenti al presente punto.
- Migliorare il livello di consapevolezza delle forme di discriminazione che si possono esercitare in un contesto aziendale, e sensibilizzare l'attenzione degli addetti a individuare, riconoscere e segnalare eventuali casi, sia all'interno dell'azienda che da parte di fornitori.

- Monitorare il rispetto delle pari opportunità tra dipendenti garantendo la stabilità e continuità dell'occupazione femminile in azienda
- Rispetto del Regolamento interno aziendale per l'applicazione delle sanzioni disciplinari e monitoraggio del corretto ricorso alle procedure disciplinari stabilite dal CCNL (richiamo verbale, lettere di richiamo, sospensioni, licenziamenti).

RISULTATI

DIAGRAMMA 1, OBIETTIVI INDICATORI E TRAGUARDI

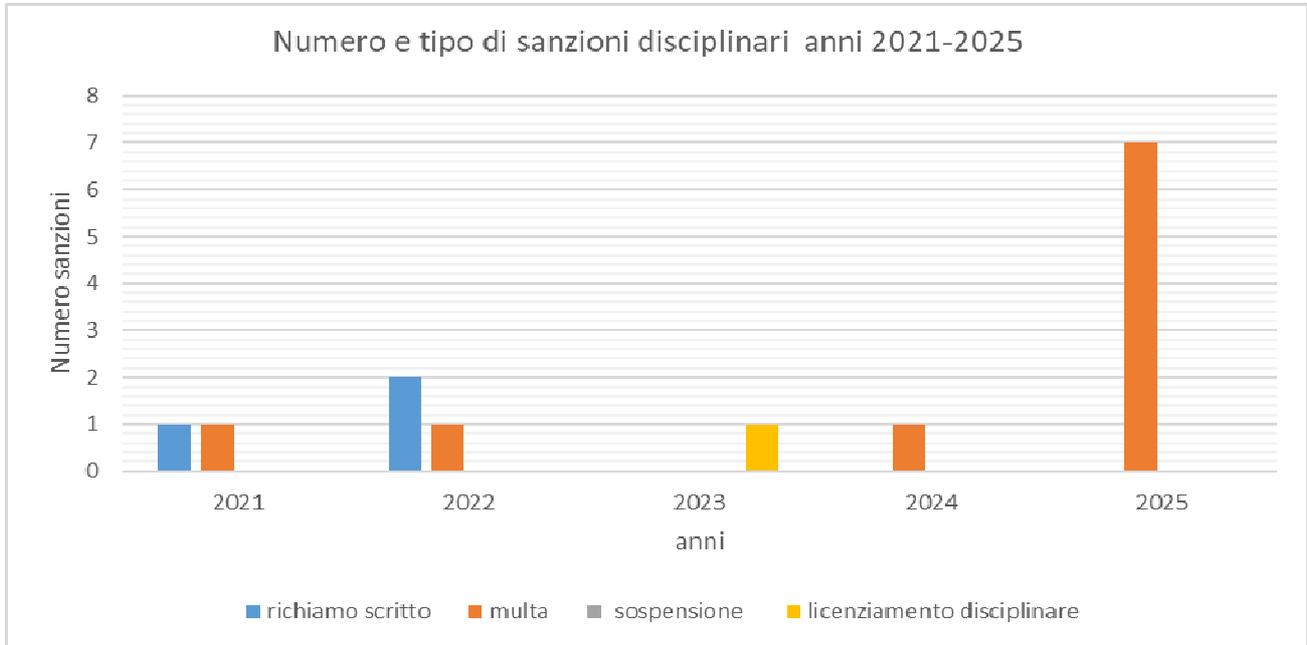
Giugno 2025



Prendendo come riferimento l'arco temporale dal 2021 al 2025, l'occupazione femminile in azienda è rimasta sostanzialmente stabile, con anzi un leggero aumento nel 2025 sia in termini assoluti in quanto il personale femminile è passato da 14 a 15 unità, sia in termini percentuali con una percentuale femminile che è passata da 14 donne nel 2024 a 15 donne occupate nel 2025.

DIAGRAMMA 2, OBIETTIVI INDICATORI E TRAGUARDI

Giugno 2025



Come si evince dal grafico il numero di infrazioni disciplinari contestate negli anni 2021 -2025 non è stato rilevante. Nel 2025 non sono state applicate le sanzioni più gravi della sospensione e licenziamento disciplinare ma è stata applicata solo la sanzione della multa. Per l'applicazione delle relative sanzioni è stato sempre rispettato l'iter procedimentale definito dal CCNL, nel rispetto dei diritti dei lavoratori interessati. Ciò dimostra un generale rispetto dei rapporti di civile collaborazione sia nei rapporti fra i vertici aziendali e i lavoratori che nei rapporti fra colleghi. L'azienda si impegna a mettere in atto le azioni necessarie a mantenere questo clima nell'interesse dell'azienda e nel rispetto dei diritti di tutti i lavoratori.

6.4. SOSTEGNO ALLA LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

L'azienda garantisce che i rappresentanti del personale non siano soggetti a discriminazione e che tali rappresentanti possano comunicare coi propri iscritti nel luogo di lavoro. Qualora fossero presenti i rappresentanti sindacali essi godranno dei permessi per l'espletamento del loro mandato nel rispetto di quanto previsto dal CCNL.

Nonostante attualmente nella **Gea Tech srl** non siano presenti rappresentanze sindacali, l'azienda non ostacola la possibilità di poterne eleggere. E' altresì favorevole all'adesione dei suoi lavoratori a sindacati, e mette a disposizione i contatti dei principali gruppi sindacali. Per agevolare gli incontri e gli scambi tra i suoi dipendenti, mette anche a disposizione gli spazi aziendali per riunioni e incontri tra dipendenti.

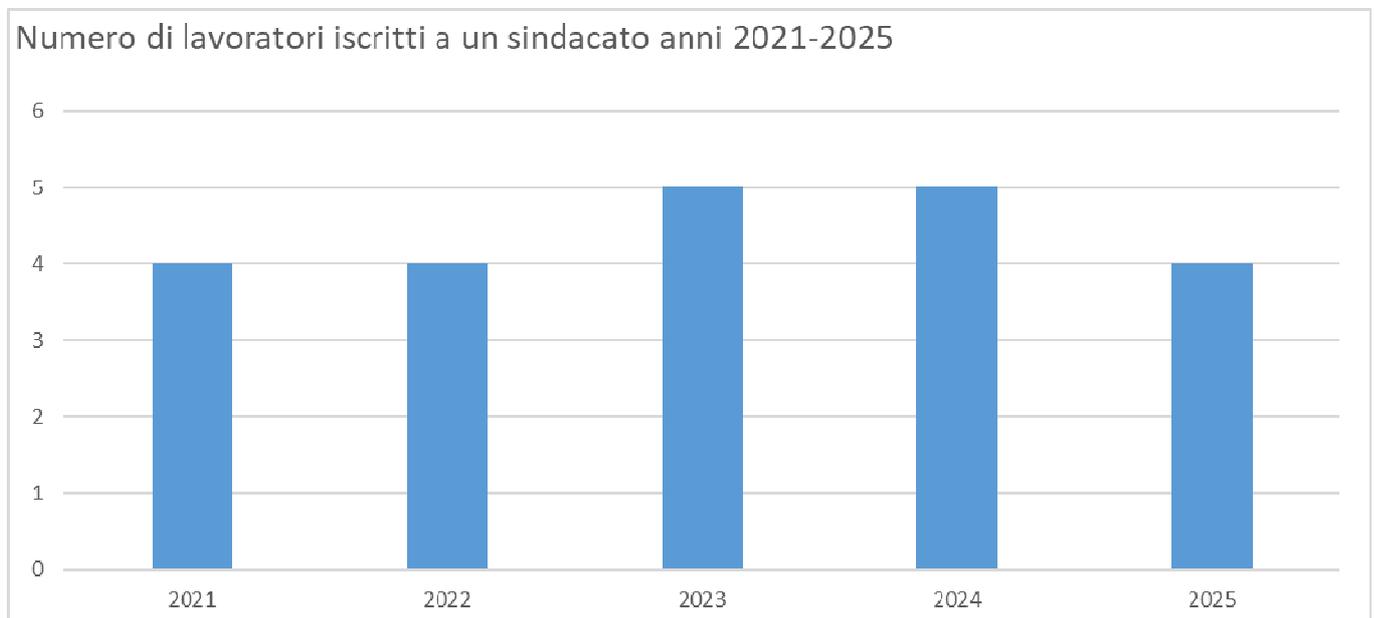
OBIETTIVI

- Non avere segnalazioni/reclami/casi di discriminazione legati alla partecipazione dei dipendenti a Organizzazioni sindacali.
- Permettere sempre la presenza delle OOSS all'interno dell'azienda tramite incontri programmati dei rappresentanti territoriali con i dipendenti.
- Migliorare il livello di consapevolezza dei dipendenti in merito alla normativa e alla gestione del rapporto di lavoro.

RISULTATI

DIAGRAMMA 3, OBIETTIVI INDICATORI E TRAGUARDI

Giugno 2025



Il numero dei lavoratori iscritti a un sindacato si è mantenuto sostanzialmente stabile dal 2021 al 2025, salvo una flessione da 5 a 4 iscritti a causa delle dimissioni volontarie di un dipendente. L'azienda ha messo in atto un'azione di sensibilizzazione dei lavoratori sui loro diritti di associazione e contrattazione nell'ambito delle formazioni sui temi della Responsabilità Sociale di Giugno 2024 per tutto il personale e a Marzo e Maggio 2025 per i neoassunti.

6.5 IMPEGNO PER LA SALVAGUARDIA DELLA SICUREZZA E LA SALUTE DEI LAVORATORI

Gea Tech srl è molto attenta alla sicurezza e alla salute dei suoi lavoratori.

OBIETTIVI

1. Non avere incidenti sul lavoro né casi di malattie professionali
2. Avere personale formato e consapevole
3. Applicare il programma stabilito dal Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), nel piano delle misure da attuare ad esso allegato

RISULTATI

La valutazione del rischio e i piani di emergenza per la sede sono aggiornati a quanto previsto dal D.Lgs 81/08.

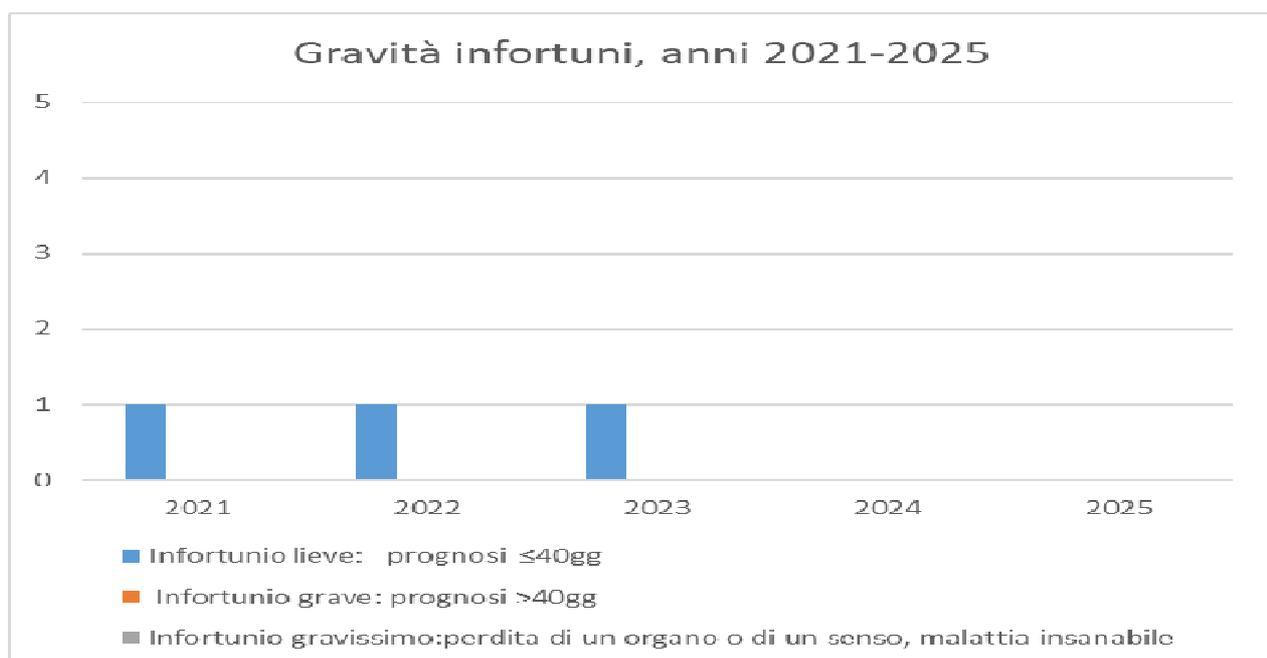
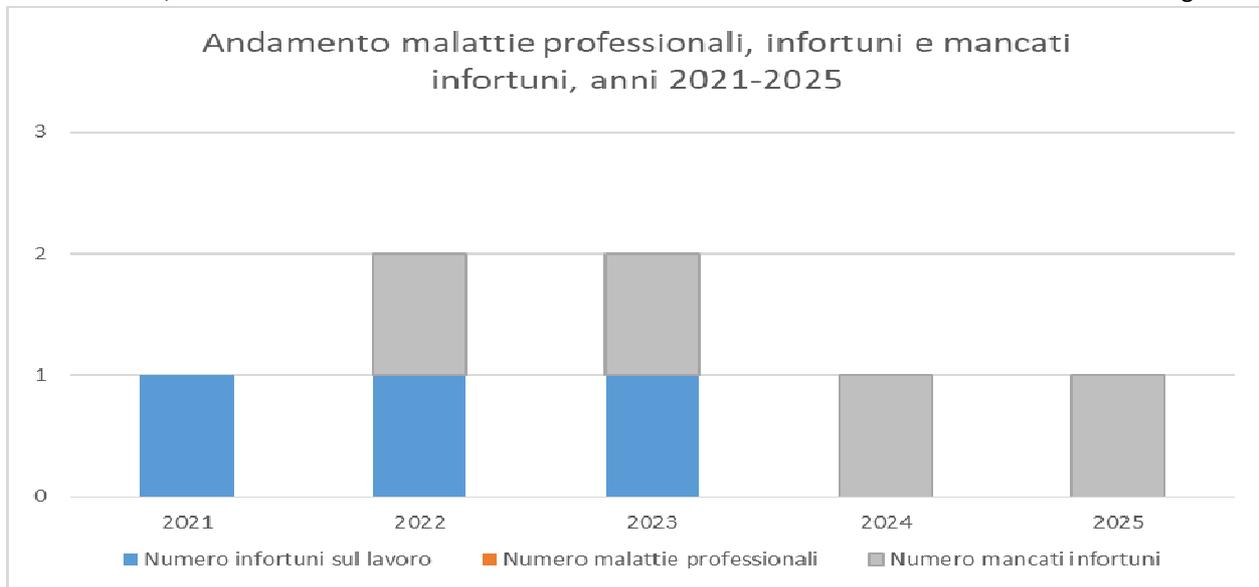
Sono state individuate e formate correttamente le figure del RSPP, RLS e i preposti. Per tutte le ditte esterne che intervengono nelle aree aziendali viene predisposto e consegnato un DUVRI.

Le assenze per malattie ed infortunio sono monitorate costantemente, al fine anche di individuarne le possibili cause ed eventualmente porre in essere gli opportuni rimedi.

Si riportano di seguito il numero di infortuni, malattie professionali e mancati infortuni registrati dal 2021 al 2025, come dettagliati nel piano degli obiettivi, indicatori e traguardi.

DIAGRAMMA 4, OBIETTIVI INDICATORI E TRAGUARDI

Giugno 2025



Come si vede dal grafico dal 2021 al 2025:

- non si sono registrate malattie professionali;
- è stato registrato un infortunio all'anno nel 2021, 2022 e 2023 , tutti con prognosi inferiore ai 40 giorni
- non è stato registrato alcun infortunio sul lavoro nel 2024
- non è stato registrato alcun infortunio sul lavoro nel 2025 sino ad oggi
- sono stati registrati 4 near miss o mancati infortuni uno nel 2022, uno nel 2023, uno nel 2024 e uno nel 2025

Gli infortuni e i near miss sono analizzati con rapporto interno di infortunio/mancato infortunio e sono state messe in atto le opportune azioni correttive e/o preventive.

La sicurezza nei luoghi di lavoro è assicurata dal puntuale rispetto del D.Lgs. 81/08 attraverso il piano di valutazione dei rischi e il controllo periodico di tutti i luoghi di lavoro da parte del gruppo "sicurezza" costituito da Datore di lavoro, RSPP, RLS e Medico Competente. Al momento risultano effettuati:

1. Formazione e aggiornamento del personale in materia di sicurezza sul lavoro
2. Effettuazione sistematica dei sopralluoghi presso le sedi aziendali a cura del Medico competente
3. Effettuazione delle visite mediche ai dipendenti secondo quanto stabilito dal Medico competente.
4. Formazione a tutto il personale relativamente agli articoli 36 e 37 del D.Lgs. 81/08
5. Effettuazione della prova di evacuazione con simulazione incendio e nomina delle figure incaricate della gestione delle emergenze e primo soccorso
6. Formazione e aggiornamento per il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione
7. Tenuta del Registro Antincendio con controlli semestrali affidati a ditta terza specializzata
8. Tenuta Registro della sorveglianza interna antincendio
9. Controllo periodico delle cassette di primo soccorso
10. Effettuazione della riunione periodica annuale sulla sicurezza
11. Stesura e compilazione dei DUVRI per i lavori affidati in appalto a ditte terze
12. Acquisto di un Defibrillatore (DAE) e formazione di due persone per il suo utilizzo.

L'azienda verifica che la pulizia e l'igiene dei bagni, di tutti gli spazi di lavoro, delle attrezzature utilizzate siano adeguate e consentano a tutto il personale il loro utilizzo in condizioni igieniche ottimali.

6.6 ORARIO DI LAVORO

Gea Tech srl rispetta quanto stabilito dal CCNL applicato per quanto riguarda orario di lavoro (sia ordinario che straordinario), festività e ferie.

OBIETTIVI

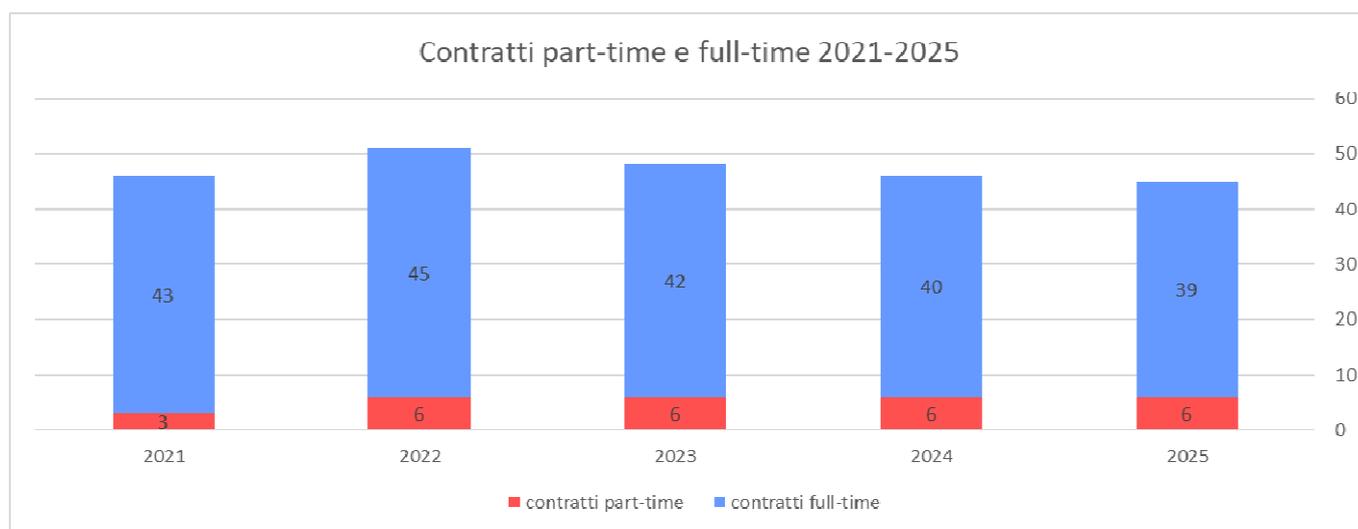
- Mantenere sotto controllo le ore di lavoro straordinarie. In particolare viene effettuato un monitoraggio mensile e un controllo annuale sulle ore di straordinario di ciascun dipendente per verificare che non venga superato il limite massimo consentito di 250 ore all'anno di straordinari

- Non superare il limite massimo stabilito di ore di lavoro straordinarie.
- Garantire che tutto il personale usufruisca di ferie e permessi maturati, secondo quanto pianificato e secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia.
- Concordare e permettere eventuali necessità di orario flessibile da parte dei dipendenti, anche convertendo i contratti di lavoro full-time in contratti di lavoro part-time, su loro richiesta.

RISULTATI

DIAGRAMMA 5, OBIETTIVI INDICATORI E TRAGUARDI

Giugno 2025



Come si evince dal grafico il numero di lavoratori part time è andato aumentando nel 2022 in quanto due persone hanno ottenuto il part-time per venire incontro alle loro esigenze e sempre nello stesso anno ha accolto la richiesta di trasformazione del lavoro da tempo pieno in part-time per motivi di salute di un lavoratore, assumendo contestualmente un'altra persona part-time per coprire il turno di lavoro. Il dato si è quindi mantenuto costante sino ad oggi. Ciò dimostra che l'azienda è sensibile alle esigenze dei lavoratori, ed è disponibile a ad accogliere le loro richieste compatibilmente con le necessità organizzative e produttive aziendali.

TABELLA 5a, OBIETTIVI INDICATORI E TRAGUARDI

Giugno 2025

Anno	Monte ore di straordinario registrate in totale	Numero dipendenti medio all'anno (ULA)	Valore medio ore di straordinario all'anno	Superamento del limite individuale delle 250 ore
2023	4471	47,42	94,29	0
2024	4707	45,02	104,02	0

La tabella registra le ore complessive di straordinario svolte in Gea Tech nel 2023. L'azienda ha monitorato mese per mese le ore di straordinario effettuate da ciascun dipendente e nessuno ha superato il limite massimo individuale di 250 ore all'anno stabilito dal CCNL. Il monte ore complessivo di straordinari svolti nel 2024 risulta pari a 4707 ore che divise per il numero medio annuo dei dipendenti pari a 45,02 (U.L.A.), dà un valore medio di 104,02 ore di straordinario per dipendente. Il dato risulta superiore a quello del 2023 perché dal 2024 l'azienda ha cominciato a monitorare regolarmente nell'ambito del sistema di gestione anche le ore di straordinario svolte dai lavoratori con contratto a forfait, inoltre il numero medio di dipendenti occupati nel 2024 è leggermente inferiore rispetto a quello del 2023.

6.7 RETRIBUZIONE

Per quanto concerne le retribuzioni, **Gea Tech srl** si impegna a corrispondere salari e contributi adeguati a quanto previsto dal CCNL applicato.

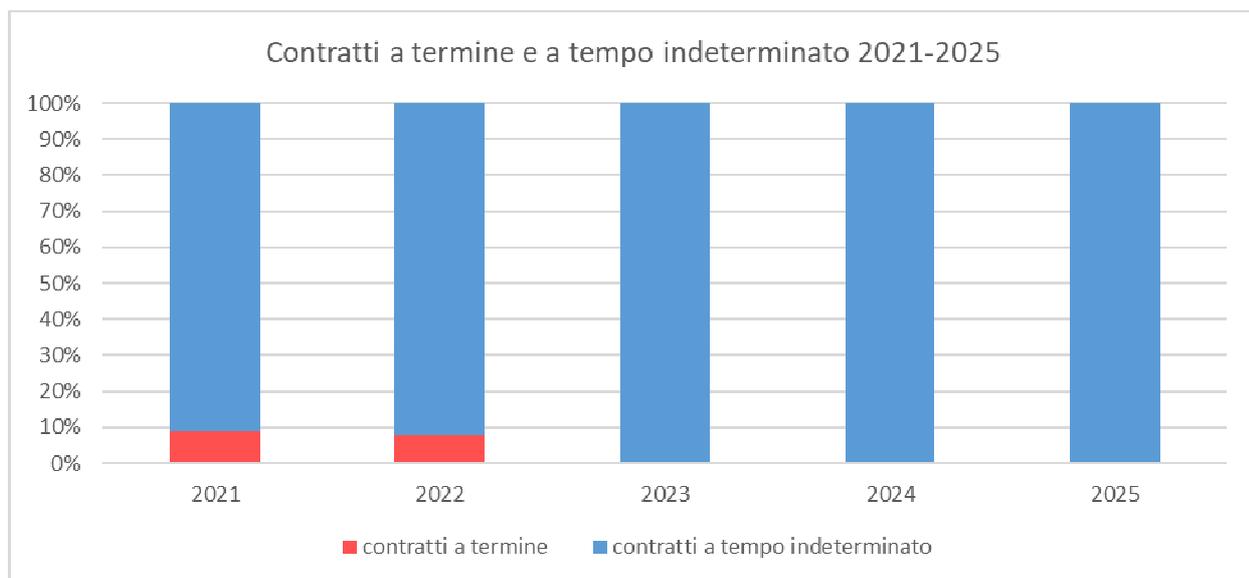
OBIETTIVI

- Elaborare le buste paga nel pieno rispetto dei requisiti di legge, non ricevendo nessuna segnalazione, reclamo;
- Migliorare il livello di conoscenza e consapevolezza dei lavoratori nella lettura delle buste paga;
- Monitorare la stabilità delle posizioni contrattuali dei propri dipendenti con riguardo alla tipologia contrattuali in essere (contratti a tempo indeterminato e determinato).
- Definire un sistema oggettivo (registrato nel modulo MD30 "Livelli e mansioni" allegato al presente verbale) per l'inquadramento dei lavoratori in base a mansioni e livelli che sia coerente con il CCNL. Eventuali incongruenze risalenti a situazioni pregresse sono state analizzate per andare a individuarne le cause, la loro giustificazione.

RISULTATI

DIAGRAMMA 6, OBIETTIVI INDICATORI E TRAGUARDI

Giugno 2025



L'azienda negli anni ha stabilizzato la posizione dei propri lavoratori trasformando nel 2022 per quattro dipendenti il contratto a termine in contratto a tempo indeterminato. Ciò conferma la

volontà e l'impegno dell'Azienda a garantire la continuità e stabilità della propria realtà lavorativa per la tutela e il benessere dei propri dipendenti.

6.8 VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

La **Gea Tech srl** promuove lo sviluppo del personale in termini di competenze, professionalità, occupabilità e welfare

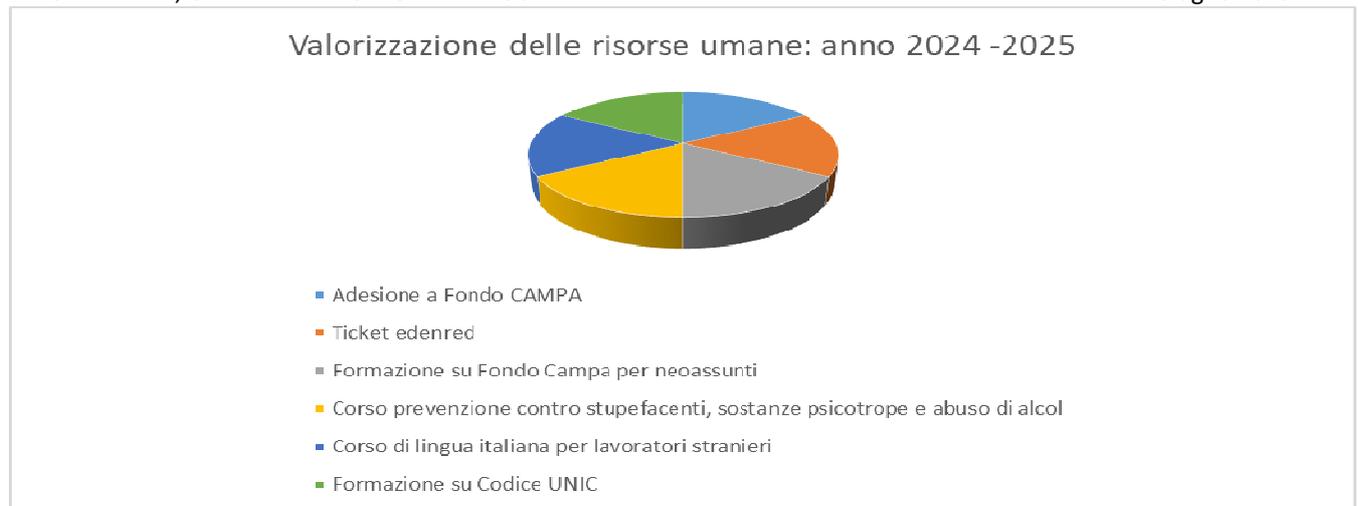
OBIETTIVI

- formazione continua dell'accrescimento delle competenze del personale
- iniziative per agevolare l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri
- opportunità di avanzamento di carriera
- iniziative di welfare tramite l'adesione a fondi per l'assistenza sanitaria e l'adozione di buoni da utilizzare presso ristoranti ed altri esercizi commerciali convenzionati.

RISULTATI

DIAGRAMMA 7, OBIETTIVI INDICATORI E TRAGUARDI

Giugno 2025



Come si evince dal grafico l'Azienda ha posto in essere anche per il 2025 diverse azioni per valorizzazione i propri lavoratori fra cui: adesione continuativa al Fondo Campa per l'assistenza sanitaria integrativa dei lavoratori e corso di formazione per cinque neoassunti sui servizi offerti dal Fondo; Servizio continuativo per usufruire di buoni da utilizzare presso strutture commerciali convenzionate mediante la consegna del tesserino "ticket edenred"; corso di formazione e sensibilizzazione sul Codice UNIC cui l'azienda ha aderito per i cinque neoassunti; nuovo corso di lingua italiana a favore dei lavoratori stranieri previa loro adesione su base volontaria. Corso di prevenzione contro stupefacenti, sostanze psicotrope e abuso di alcol per tutti i dipendenti al di fuori dei corsi sulla sicurezza obbligatori per legge.

L'azienda intende proseguire oltre che con i servizi continuativi di welfare anche con nuovi corsi di lingua Italiana a favore dei propri dipendenti di origine straniera e/o corsi di lingua inglese per tutti i dipendenti, in base al numero di adesioni ai corsi che verranno proposti su base volontaria. L'azienda informare e formare tutto il proprio personale sui risultati e sugli obiettivi del proprio sistema di responsabilità sociale secondo il Codice UNIC.

6.9 AMBIENTE

Per il controllo degli aspetti ambientali legati alla propria attività l'Azienda ha adottato il protocollo LWG, per il quale ha ottenuto nel 2023 un punteggio pari al 90%.

OBIETTIVI

- Garantire il rispetto dei requisiti e obiettivi definiti dalla propria politica ambientale in conformità alle norme nazionali ed internazionali applicabili alla propria realtà per la tutela dell'ambiente e in conformità al protocollo LWG cui la stessa ha scelto volontariamente di aderire.
- Pianificare le attività che hanno un impatto ambientale e definire in relazione alle stesse degli obiettivi di miglioramento .
- Garantire il rispetto dei propri requisiti ambientali nell'approvvigionamento di prodotti, comunicandoli e condividendoli con i fornitori esterni.
- Individuare degli indicatori da utilizzare per il monitoraggio delle prestazioni ambientali.
- Individuare le possibili emergenze ambientali legate alle proprie attività e definire risposte adeguate alle stesse mediante la redazione e attuazione di un apposito piano delle emergenze.

RISULTATI

Nell'ambito del proprio sistema di gestione secondo il protocollo LWG, la **Gea Tech srl** ha adottato una propria politica ambientale e una politica aziendale sugli agenti chimici pericolosi; entrambe sono state rese note alle parti interessate ed esposte nella bacheca aziendale per conoscenza di tutti i dipendenti.

Gli aspetti ambientali vengono gestiti inoltre attraverso un Manuale, delle Istruzioni operative e delle specifiche autonome procedure ambientali, quali:

PRO-01	Gestione della documentazione
PRO-02	Gestione dei requisiti normativi e delle specifiche cliente
PRO-03	Gestione dei rifiuti
PRO-04	Approvvigionamenti
PRO-05	Gestione emergenze
PRO-06	Nuovi prodotti chimici
PRO-07	Non Conformità, Azioni Correttive
PRO-08	Procedura di housekeeping

I possibili scenari di emergenze ambientali vengono definiti nel Piano delle Emergenze aziendali e almeno una volta l'anno l'azienda mette in atto una prova di evacuazione con simulazione di un'emergenza ambientale.

La **GEA Tech srl**, per garantire gli standard di sicurezza, qualità e ambientali dei propri prodotti ha predisposto due specifici capitolati che devono essere rispettati dai fornitori che sono:

- il Capitolato per la fornitura dei prodotti chimici
- il Capitolato per la fornitura di lavorazioni
- un Addendum sulle sostanze MRSI di ZDHC.

I fornitori di prodotti chimici sono tenuti a fornire schede di sicurezza dei propri prodotti sempre aggiornate e che rispettino il Capitolato di cui sopra.

In caso di utilizzo di un nuovo prodotto chimico viene fatta una valutazione preliminare della sua pericolosità, predisponendo ove possibile la sua sostituzione in caso di particolare pericolosità del prodotto.

In materia ambientale vengono condotti dei monitoraggi interni periodici su base mensile. Le non conformità e le segnalazioni esterne ed interne in materia ambientale vengono registrate nel Data Base Rilievi aziendale per la RS il cui ambito di applicazione è stato esteso anche al settore ambientale e in esso si dà evidenza anche delle azioni correttive e preventive messe in atto.

Nell'ambito dei monitoraggi mensili ambientali condotti nel 2025 sono emerse due NC già gestite e chiuse con idonee azioni correttive.

Per il resto, l'analisi degli aspetti ambientali, la loro valutazione e monitoraggio periodici e i relativi indicatori sono definiti in sede di verbale di riesame ambientale cui si rimanda integralmente.

6.10 COINVOLGIMENTO E SVILUPPO DELLA COMUNITA' E CATEGORIA

La **Gea Tech srl** si impegna in attività che favoriscono lo sviluppo della Comunità e la collaborazione con le parti interessate.

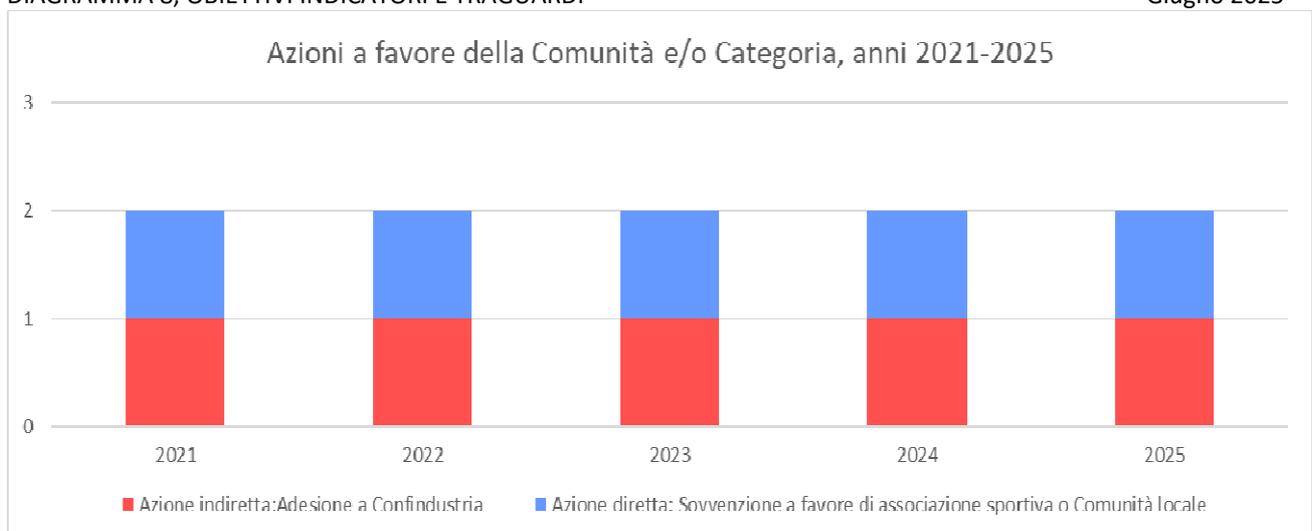
OBIETTIVI

- Promuovere azioni dirette a favore delle Comunità e Categoria
- Promuovere azioni indirette a favore della Comunità e Categoria attraverso l'adesione ad associazioni dei datori di lavoro.

RISULTATI

DIAGRAMMA 8, OBIETTIVI INDICATORI E TRAGUARDI

Giugno 2025



Come si evince dal grafico dal 2021 ad oggi la Gea Tech srl è impegnata favore della collettività e della categoria:

- con azioni dirette mediante sovvenzioni a favore di associazioni sportive e negli ultimi quattro anni finanziando un progetto a favore dei ragazzi dai 14 ai 19 anni promosso dal Comune di Chiampo e denominato "Ci sto a fare fatica".
- con azioni indirette mediante la quota associativa versata annualmente a Confindustria.

6.11 PROFESSIONALITA'

L'Azienda si attiene a principi di trasparenza, correttezza e buona fede verso tutte le parti interessate

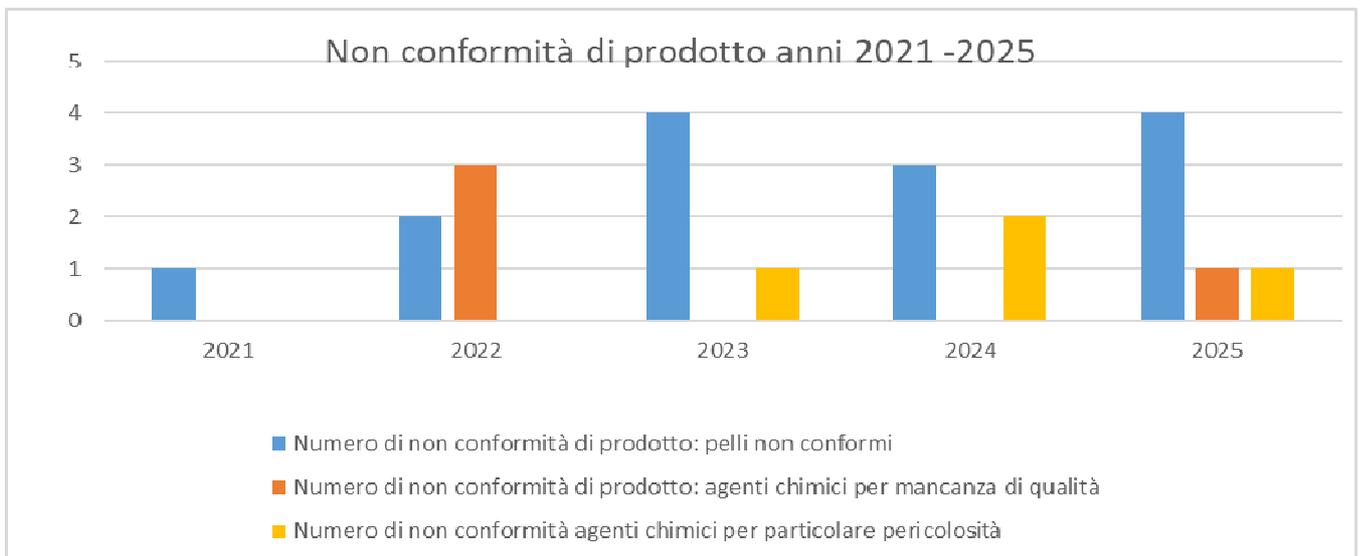
OBIETTIVI

- Promuovere e diffondere la propria Politica per la Responsabilità Sociale, esponendola in bacheca, e comunicandola a tutte le parti interessate
- garantire la qualità dei propri prodotti e la loro conformità ai requisiti di legge e ai requisiti definiti dall'azienda su base volontaria mediante specifici capitolati che devono essere rispettati dai fornitori che sono (Capitolato per la fornitura dei prodotti chimici, il Capitolato per la fornitura di lavorazioni e un Addendum sulle sostanze MRSL di ZDHC)
- monitoraggio della gestione delle non conformità di prodotto rilevate autonomamente dall'azienda o su segnalazione dei clienti

RISULTATI

DIAGRAMMA 9, OBIETTIVI INDICATORI E TRAGUARDI

Giugno 2025



Come si evince dal grafico l'azienda ha iniziato a gestire in forma controllata le non conformità di prodotto registrandole e gestendole con opportune azioni correttive, distinguendo le non conformità per:

- mancanza di qualità delle pelli
- mancanza di qualità dei prodotti chimici
- particolare pericolosità di prodotti chimici di nuovo utilizzo.

7. SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

7.1 RIESAME DELLA DIREZIONE, POLITICA IN TEMA DI RS E COMUNICAZIONE

OBIETTIVI

- La Gea Tech srl si impegna a effettuare almeno una volta all'anno un riesame con revisione della propria Politica in tema di RS
- Garantire che il riesame sia sottoscritto dalla Direzione, dal RD/RSG e dal RLRS/RLS.
- Garantire che i risultati del riesame siano diffusi a tutte le parti interessate, anche tramite sua pubblicazione nel sito internet aziendale: www.geatech.it.

RISULTATI

- La presente relazione è stata presentata e discussa con RD/RSG, la Direzione e il RLRS/RLS, in tale sede sono stati rivisti ed esaminati tutti i punti della politica aziendale in tema di RS che è risultata tuttora valida ed aggiornata.
- La Relazione unitamente alla Politica aziendale in tema di RS viene comunicata e resa disponibile a tutti i lavoratori in copia cartacea presso la bacheca aziendale.

7.2 DEFINIZIONI DI RUOLI E RESPONSABILITÀ

OBIETTIVI

- Garantire la chiara definizione di ruoli, responsabilità e autorità.

RISULTATI

I ruoli per la responsabilità sociale, la sicurezza e l'ambiente e i relativi nominativi sono definiti nell'Organigramma aziendale che è stato esposto nei locali di lavoro e reso noto a tutti i lavoratori. L'azienda ha inoltre provveduto a formare ed informare tutti i lavoratori sui ruoli ricoperti in azienda dal Referente della Direzione (RD) e dal Rappresentante dei lavoratori in tema di Responsabilità Sociale.

L'organigramma è stato riaggiornato nel 2025 per l'inserimento di due nuovi incaricati autorizzati all'uso del Defibrillatore (DAE) appositamente formati e di un nuovo preposto anch'esso debitamente formato.

Sono stati inoltre rivisti e riaggiornati i requisiti di formazione sulla sicurezza richiesti a preposti, addetti all'uso dei caricatori idraulici, carrellisti e datore di lavoro previsti dal Nuovo Accordo Stato-Regioni del 17/04/2025.

Il RLRS è stato liberamente eletto fra tutti i dipendenti ed informato e formato sui suoi compiti in materia di RS.

Il RD è stato nominato con apposito atto di nomina scritta dalla direzione.

7.3 PROGRAMMI PERIODICI DI ISTRUZIONE, FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE PER IL PERSONALE

OBIETTIVI

- Garantire programmi periodici di istruzione, formazione e sensibilizzazione per tutto il personale.

RISULTATI

L'azienda gestisce la programmazione e registrazione di tutte le azioni formative fatte e da programmare in un apposito Data Base denominato DB Formazione, di cui è allegato un estratto al presente riesame.

In particolare l'Azienda, oltre alle formazioni obbligatorie in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, in tema di RS nel 2024/2025 ha organizzato:

- Corso di formazione sul Fondo Campa e i servizi di assistenza sanitaria integrativa dallo stesso offerti per 5 neoassunti
- Nuova edizione 2025 del corso di lingua italiana, su base volontaria, a favore dei lavoratori di origine straniera
- Corsi di formazione sulla Politica e sui principi in tema di RS e sul Riesame e bilancio sociale per 5 neoassunti a Marzo e Maggio 2025
- Corso di formazione e informazione per tutti i dipendenti su Riesame e bilancio sociale del Giugno 2024
- Corso sulla Prevenzione contro sostanze stupefacenti, psicotrope e abuso di alcol il 11/12/2024

Entro il 2026 l'azienda prevede di organizzare:

- nuovo corso sulle prestazioni dell'Azienda in tema di RS e sul presente riesame del sistema
- nuovo corso di italiano ai lavoratori stranieri e/o corso di lingua inglese per tutti i dipendenti in base al numero di adesioni e su base volontaria
- corso sul Fondo Campa per i lavoratori che ne facciano richiesta o in caso di nuove assunzioni

7.4 MONITORAGGIO DELLE PRESTAZIONI ED EFFICACIA DEL SISTEMA PER LA RS

OBIETTIVI

Garantire efficaci sistemi di monitoraggio delle prestazioni del sistema mediante:

- 1) Coinvolgimento annuale di tutto il personale
- 2) Verifica stato segnalazioni, reclami e suggerimenti e stato applicazione azioni di rimedio
- 3) Verifica efficacia delle azioni
- 4) Conduzione di almeno 1 ciclo di audit interno annuale che vada a coprire tutti i punti del Codice UNIC
- 5) Periodico monitoraggio degli indicatori
- 6) Stato di verifica e valutazione dei fornitori
- 7) Riesame annuale e azioni di miglioramento, efficacia delle azioni provenienti da precedenti riesami

Gea Tech srl	Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale	02 LUGLIO 2025
	RIESAME e BILANCIO DELLA DIREZIONE	

8) Verifica e controllo dello stato di avanzamento del piano della misure da attuare allegato al DVR e del piano di miglioramento del sistema di RS allegato al presente verbale.

RISULTATI

L'Azienda ha proseguito nell'implementazione del sistema di gestione per la Responsabilità Sociale secondo il Codice UNIC, adottando un proprio manuale, una politica, delle procedure e istruzioni scritte.

Sono stati accolti e gestiti tutti i rilievi emersi durante l'audit di certificazione dell'ICEC del Settembre 2024.

Nel mese di Giugno 2024 è stata condotta un'attività di formazione e informazione sul Riesame e bilancio sociale in tema di RS e sono state condotte anche delle interviste.

E' stato concluso nel mese di Giugno 2025 un nuovo ciclo completo di audit interni che coprono tutti i punti del Codice UNIC. L'Azienda ha inoltre definito il prossimo programma di audit per la RS per il 2026.

Sono stati aggiornati e implementati gli indicatori per la valutazione delle prestazioni sociali aziendali e sono stati registrati i relativi risultati nel periodo che va dal 2021 al 2025, come da piano degli obiettivi, indicatori e traguardi allegato al presente riesame.

Gli indicatori rivelano la sensibilità e l'attenzione dell'azienda al benessere dei propri dipendenti, al rispetto dei loro diritti, alla stabilità lavorativa e alla flessibilità dell'orario in relazione a specifiche esigenze familiari e /o di salute dei dipendenti.

Per il prossimo periodo Luglio 2025/2026 l'Azienda ha definito un proprio programma di miglioramento in tema di RS oltre al piano di misure da attuare da DVR entrambi allegati al presente riesame.

7.5 MONITORAGGIO DEI FORNITORI

OBIETTIVI

Adottare un sistema di monitoraggio dei fornitori in conformità ai requisiti del Codice di condotta e Responsabilità Sociale UNIC

RISULTATI

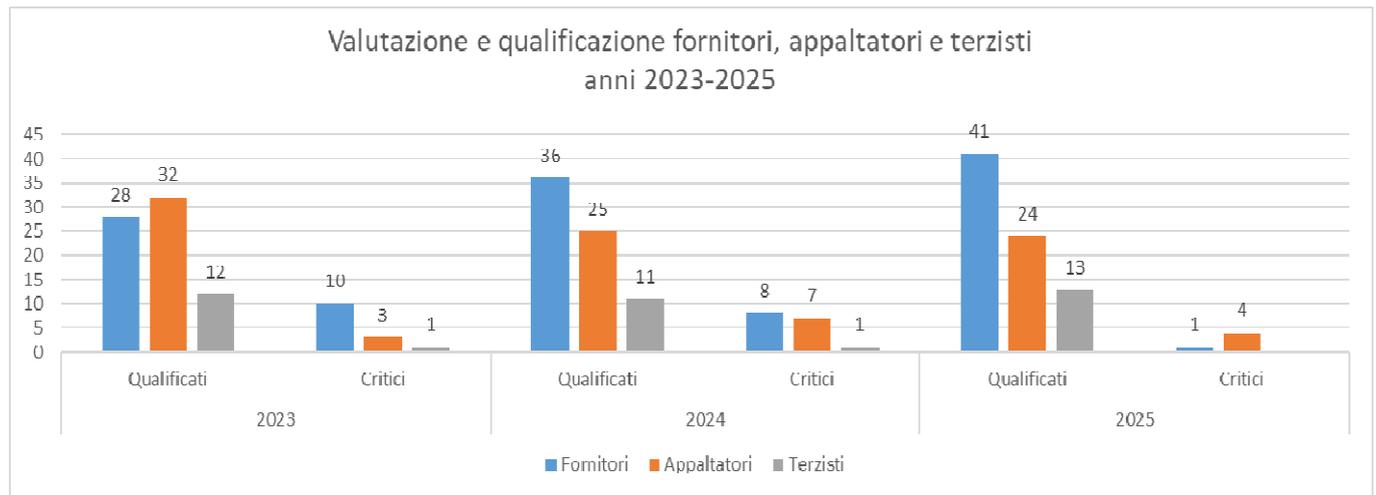
Per quanto riguarda il monitoraggio dei fornitori, esso è stato condotto: attraverso la somministrazione di un questionario informativo sul rispetto dei requisiti previsti (a cui è stato allegato l'impegno scritto da firmare per il rispetto requisiti del Codice UNIC e la Politica aziendale);

Sono stati inoltre rivisti i criteri di qualificazione dei fornitori valutando anche il possesso da parte degli stessi di eventuali certificazioni rilevanti ai fini della Responsabilità Sociale, come SA 8000, PAS 24000, ISO 45001, ISO 14001, ISO 9001 e rese note mediante loro pubblicazione nei siti internet aziendali.

Per quanto riguarda la richiesta di sottoscrizione e adesione al rispetto dei principi di Responsabilità Sociale e il possesso di certificazioni rilevanti ai fini della RS da parte dei fornitori, appaltatori e terzisti i risultati ottenuti sono riportati nel seguente grafico:

DIAGRAMMA 10, OBIETTIVI INDICATORI E TRAGUARDI

Giugno 2025



Come si evince dal grafico hanno risposto positivamente e/o sono risultati in possesso di certificazioni rilevanti al questionario e sono pertanto qualificati:

Anno:	2023	2024	2025
% Fornitori	73,68	81,81	97,61
% Appaltatori	91,42	78,12	85,71
% Terzisti	92,30	90,90	100

Grazie alla revisione dei parametri di qualificazione e a molteplici sollecitazioni, L'azienda è riuscita ad ottenere la qualificazione del 100% dei terzisti e della quasi totalità dei fornitori.

Per i pochi che ancora non hanno risposto al questionario, l'azienda prevede oltre a nuovi solleciti anche la possibilità di audit sul campo.

E' previsto un controllo e un aggiornamento periodici della valutazione dei fornitori in caso di cambiamenti e comunque almeno una volta l'anno.

7.6 GESTIONE DELLE PROBLEMATICHE ED ATTUAZIONE DI AZIONI CORRETTIVE E PREVENTIVE

OBIETTIVI

- Garantire che a tutte le parti interessate, in particolare ai dipendenti, sia garantito un sistema anonimo di invio di segnalazioni e reclami.
- Garantire che vengano gestite eventuali osservazioni e/o NC che dovessero emergere in sede di audit interni ed esterni o monitoraggi in materia di RS, con opportune azioni preventive o di miglioramento e azioni correttive.

RISULTATI

E' stata predisposta una specifica procedura per la presentazione anche in forma anonima di segnalazioni e reclami in tema di RS. Le modalità con cui presentare i reclami sono state inserite nella Politica aziendale sulla RS che è stata diffusa e comunicata sia ai dipendenti con esposizione in bacheca e attività di formazione interna, sia ai fornitori, ai clienti, e alla altre principali parti interessate mediante missiva. La politica è stata altresì pubblicata nel sito internet aziendale. L'azienda controlla periodicamente lo stato delle segnalazioni. Ad oggi non ne sono pervenute.

L'azienda ha verificato che a essa non si applica D.lgs. n. 24/2023 sul c.d. Whistleblowing che doveva essere attuato entro il 13.12.2023, in quanto la media dei suoi dipendenti non raggiunge le 50 unità secondo dato aggiornato al 30/12/2024 . La stessa pertanto non è tenuta ad attivare un apposito canale telematico per le segnalazioni.

Il numero medio dei dipendenti è un dato che è oggetto di periodico monitoraggio da parte dell'azienda al termine di ogni anno, per verificare la soglia oltre la quale si deve applicare il c.d. Whistleblowing.

Sono state accolte e gestite tutte le NC e OSS emerse durante l'audit di certificazione del Settembre 2024 in particolare:

1 NC minore gestita con opportune AC, in particolare:

- Evidenze controlli ambientali: nell'anno 2024 e 2025 sono stati effettuati dei monitoraggi ambientali con frequenza mensile nell'ambito del sistema LWG e riesame ambientale del 30/09/2024. Vengono gestiti i rilievi che emergono in fase di monitoraggio con loro registrazione nel DB rilievi e con la pianificazione e messa in atto di opportune azioni preventive e/o correttive.

4 Osservazioni gestite o in corso di gestione con opportune AP, in particolare:

- Revisione dei requisiti di qualificazione in materia di RS per i fornitori con aggiornamento della relativa Procedura P08 e inserimento di nuovi parametri per la loro qualificazione. In particolare viene registrato il controllo sui siti web aziendali della titolarità di eventuali certificazioni per la RS, la qualità, la sicurezza e l'ambiente, e valutato tale titolarità come requisito valido per la qualificazione dei fornitori
- Analisi situazione retributiva a parità di mansione per uomini e donne: L'azienda ha estrapolato i dati relativi ai propri dipendenti suddivisi per genere, mansione e livello. Ha verificato quindi che il personale femminile ricopre le seguenti mansioni: addette al palissone, cucina colori (apprendista), impiegate, addette alle misuratrice, capispruzzo, addette allo stiro. A parità di mansione svolta dall'analisi risulta che vi è personale femminile che ha un livello pari o in taluni casi più alto rispetto al collega uomo (es. addetta al palissone, addette alla misuratrice, addette allo stiro, impiegata).
- E' stata aggiornata la procedura per la gestione dei DPI, assegnando a un'incaricata il compito di un controllo periodico mensile sull'uso dei DPI nei reparti, con invito sostituirli ai dipendenti secondo una certa periodicità (es. filtri delle maschere ogni tre mesi, scarpe una volta l'anno). Viene inoltre data evidenza al fatto se i DPI sono acquistati privatamente dal dipendente, in questo caso l'azienda provvede al rimborso della spesa sostenuta entro un budget massimo di 35 euro, previa verifica dei requisiti di idoneità tecnica dei DPI acquistati dal dipendente

- Formazione sul Codice UNIC e Riesame sociale 2024 per cinque nuovi assunti nel 2025 nelle date del 20/03/2025 e 13/05/2025. E' prevista inoltre una formazione di tutto il personale sugli esiti del presente riesame, con eventuali sessioni di recupero per coloro che fossero stati assenti durante la formazione.

Nel mese di giugno 2025 si è concluso un nuovo ciclo completo di audit interni che copre tutti i punti del Codice UNIC, da cui non sono emerse non conformità ma opportunità di miglioramento/raccomandazioni, quali precisamente:

2 raccomandazioni per adeguamento normativo:

- pianificazione azioni di adeguamento al nuovo Accordo Stato- Regioni del 17/04/2025 entro il 24/05/2026 (12 mesi dalla data di entrata in vigore dell'Accordo) per preposti, lavoratori, ragnisti e carrellisti, ed entro il 24/05/2027 per il datore di lavoro
- e qualificazione dei manutentori addetti al controllo dei presidi antincendio da parte dei VVF entro il 25.09.2025.

2 raccomandazioni per attività sociali:

- Organizzazione di corsi per l'accrescimento delle competenze professionali anche di tipo trasversale del personale come corsi di lingua inglese per tutti i dipendenti su base volontaria e/o corsi di lingua italiana per lavoratori stranieri sempre su base volontaria e in base al numero di adesioni.
- nuove sovvenzioni di progetti a favore della comunità

7.7 DOCUMENTAZIONE

OBIETTIVI

Garantire la corretta gestione, archiviazione e rintracciabilità di tutti i documenti necessari a dare evidenza del rispetto dei requisiti previsti.

RISULTATI

Sono stati definiti:

- Politica
- Manuale
- Procedure
- Istruzioni Operative
- Moduli e data base/documenti di registrazione

che vengono gestiti e tenuti sotto controllo secondo apposita procedura per la gestione delle informazioni documentate.

Sono stati oggetto di aggiornamento e revisione i seguenti documenti di sistema:

- Politica sulla RS aggiornata al 30/01/2025 per dare evidenza della sua pubblicazione nel nuovo sito internet aziendale: www.geatech.it.
- Manuale sulla RS aggiornato al 30/01/2025 per registrazione nuova politica
- Organigramma aggiornato al 20/02/2025 per inserimento di preposto di una nuova formazione e per inserimento di due nuovi incaricati formati all'uso del defibrillatore (DAE).
- P06 Sulla gestione dei DPI rivista con controllo periodico mensile da parte di incaricata interna sulla sostituzione periodica dei DPI.

Gea Tech srl	Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale	02 LUGLIO 2025
	RIESAME e BILANCIO DELLA DIREZIONE	

- P08 sul controllo dei fornitori con revisione dei parametri di qualificazione per la RS dei fornitori, considerando valido requisito ai fini della qualificazione l'eventuale titolarità di certificazioni (come SA8000, PAS24000, ISO45001, ISO14001 e ISO9001)
- IS13 nuova istruzione operativa sulle Manutenzioni con formazione sulla stessa del manutentore interno e suo invio tramite mail ai manutentori esterni
- MD08 Ruoli e competenze: è stato aggiornato per adeguamento ai nuovi requisiti formativi in materia di sicurezza definiti dall'Accordo Stato Regioni del 17/04/2025, entrato in vigore il 24/05/2025.
- MD 29 "Straordinari" per il monitoraggio e la registrazione mensile delle ore di straordinario di ciascun dipendente per la verifica del non superamento del limite massimo individuale di 250 ore all'anno definito dal CCNL, in cui è stata inserita anche la registrazione degli straordinari dei lavoratori con contratto a forfait dal 2024.
- MD30 "Livelli e mansioni" per la registrazione e verifica dell'inquadramento dei lavoratori in base alla loro mansione livello e loro corrispondenza con il CCNL secondo criteri oggettivi, in cui sono stati estrapolati i dati relativi a uomini e donne per verificare che a parità di mansione ci sia parità di inquadramento fra i due generi.