

IL BILANCIO RESPONSABILITÀ SOCIALE DI

G&P NET SpA
Peuterey Srl
Geo Spirit Srl
Argo Retail Srl



GEOSPIRIT



DEKKER

Data	Redatto da	Verificato da	Approvato da
15 Dicembre 2025	Responsabile del sistema di gestione SA8000 <i>Gloria Fiore</i>	Resp. comunicazione e Marketing <i>Giovanni Lusini</i>	Direzione Generale <i>[Signature]</i>

SOMMARIO

1. Introduzione	3
2. Le Società del Gruppo.....	3
3. Storia e prodotti.....	4
4. Politiche e valori.....	6
4.1 Mission e Vision	6
4.2 Politica di responsabilità sociale.....	7
4.3 Politica di responsabilità sociale per le Agenzie del Lavoro	9
4.4 Politica sulla parità di genere	10
4.5 Politica contro le violenze e le molestie sul lavoro	12
4.6 Codice di condotta	13
5. Stakeholder	14
6. Struttura organizzativa	16
7. Il valore delle persone.....	19
7.1 Divieto al lavoro infantile.....	19
7.2 Divieto al lavoro obbligato.....	20
7.4 Salute e sicurezza.....	24
7.5 I collaboratori	25
7.6 La selezione e il turnover del personale	25
7.7 Formazione e sviluppo delle competenze	26
7.8 Il benessere dei collaboratori.....	27
7.9 Lotta alla discriminazione	27
7.10 Pratiche disciplinari	28
7.11 Orario di lavoro e retribuzione	29
8 Comunicare è la chiave per condividere	31
9. Una gestione completa a garanzia della responsabilità sociale	31
9.1 Controllo della filiera	31
10. Un impegno verso avanzati standard di certificazione	32

1. Introduzione

Il Gruppo G&P NET, in rappresentanza delle società G&P NET SpA, Peuterey Srl, Geo Spirit Srl e Argo Retail Srl, è lieto di presentare il Bilancio di responsabilità sociale relativo all'anno 2024-2025, prendendo in esame i dati dal 01-04-24 al 31-03-25.

Nel corso del 2024-25 si è avviato il progetto per la redazione del Bilancio di sostenibilità secondo gli standard GRI che si concluderà con l'integrazione del presente bilancio nel capitolo dedicato al Social

Il presente documento ha lo scopo di diffondere in modo trasparente, chiaro e completo, ai dipendenti, collaboratori, fornitori, clienti, alle istituzioni e a tutte le persone con cui il Gruppo G&P Net entra in contatto, gli obiettivi che il Gruppo ha inteso perseguire al fine di garantire un ambiente di lavoro socialmente responsabile ed una crescita professionale del personale nel pieno rispetto dei requisiti della norma SA8000:2014.

Il Gruppo già da alcuni anni ha avviato un percorso coerente e consapevole sia sulle tematiche sociali che ambientali con la volontà di distinguersi come azienda socialmente responsabile, perseguendo politiche orientate all'osservanza dei diritti fondamentali dei lavoratori e alla salute e sicurezza delle condizioni del luogo di lavoro e agli aspetti ambientali maggiormente significativi.

Il presente Bilancio ha lo scopo di fornire agli stakeholder e a chiunque sia interessato, i mezzi e gli strumenti per verificare il rispetto delle proprie politiche aziendali.

Nello specifico, il Bilancio di responsabilità sociale viene redatto annualmente ed è frutto della collaborazione tra la Direzione Generale ed i componenti del Social Performance Team (SPT), del responsabile del sistema di gestione SA8000, del responsabile sulla parità di genere, del Comitato Guida su parità di genere e di tutte le funzioni aziendali.

La sua diffusione è garantita attraverso la pubblicazione dello stesso sul sito web del gruppo peuterey ed attraverso la sua distribuzione interna a tutto il personale.

2. Le Società del Gruppo

Denominazione	G&P NET SPA – atto costituzione 17/10/2013
Sede	Via Tortona, 31 – 20144 MILANO
Iscrizioni	Numero REA MI - 2029929
C.F./P.IVA	02334070469
Oggetto sociale	Attività stilistica e design, ideazione e sviluppo creazioni di moda

Denominazione	PEUTEREY SRL – atto costituzione 18/11/2016
Sede	Via Tortona, 31 – 20144 MILANO
Iscrizioni	Numero REA MI - 2107853
C.F./P.IVA	09700210967
Oggetto sociale	Produzione e commercio articoli abbigliamento

Denominazione	GEO SPIRIT SRL – atto costituzione 04/01/2012
Sede	Via Prov.le del Biagioni, 55 – 55011 ALTOPASCIO (LU)
Iscrizioni	Numero REA LU - 211180
C.F./P.IVA	02263200467
Oggetto sociale	Produzione articoli sportivi di abbigliamento in genere

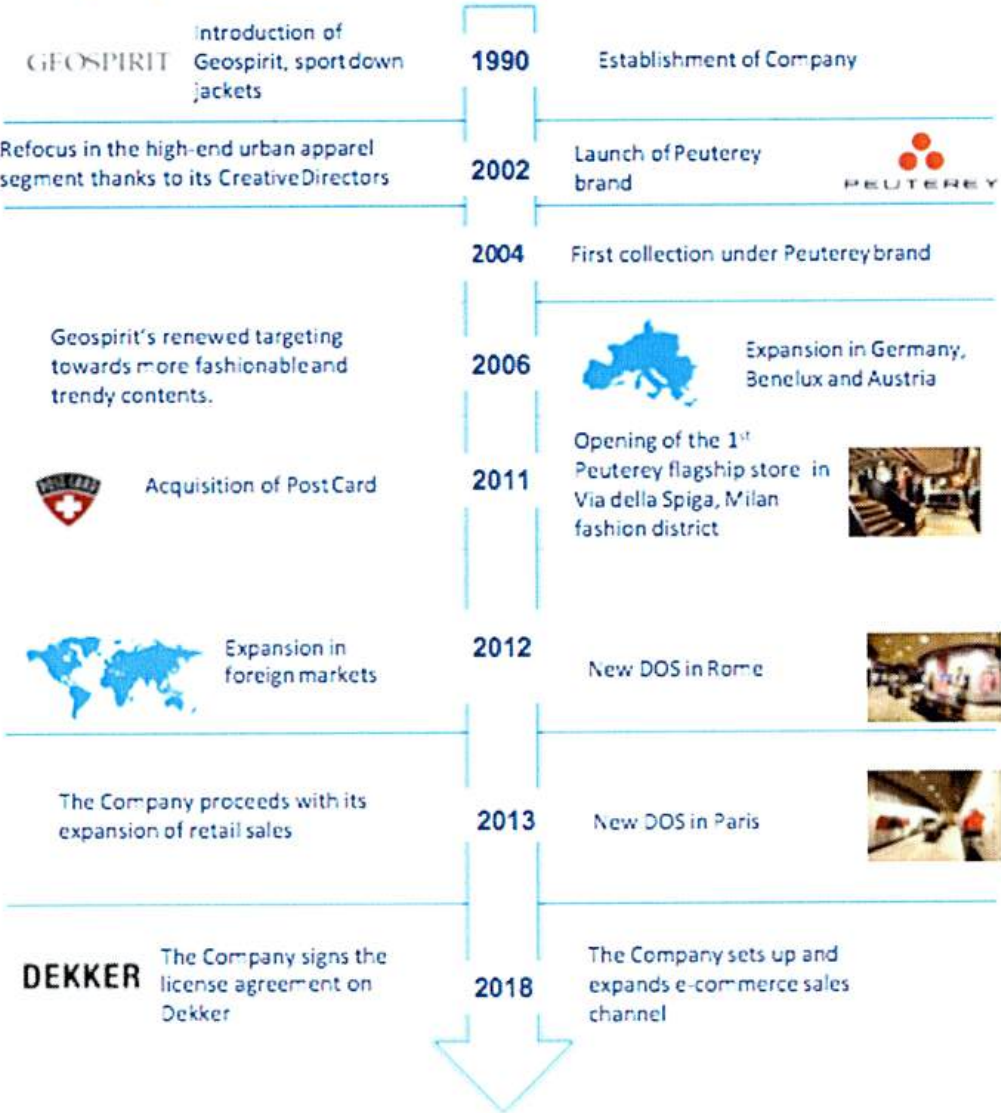
Denominazione	ARGO RETAIL – atto costituzione 24/03/2015
Sede	Via Alfonso Lamarmora, 39
Iscrizioni	Numero REA FI - 636276
C.F./P.IVA	06538940484
Oggetto sociale	Vendita al dettaglio di abbigliamento ed accessori

3. Storia e prodotti

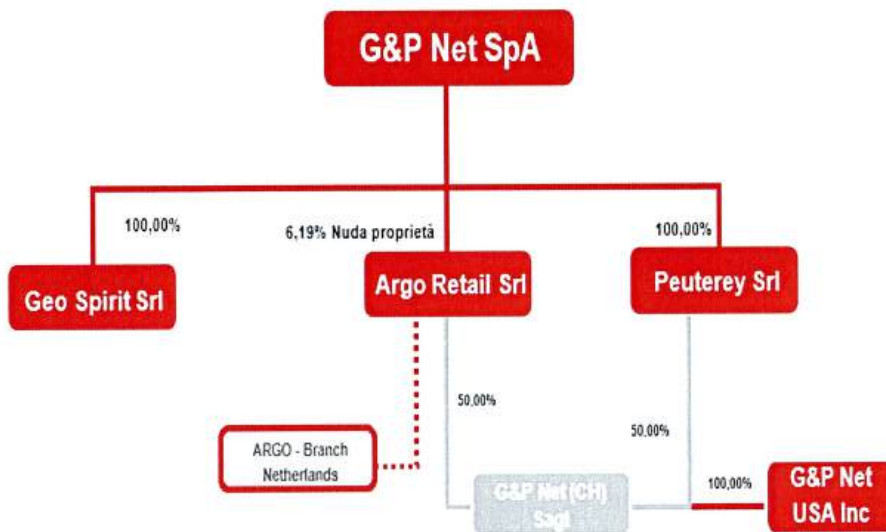
G&P Net S.p.A. è un'azienda di moda italiana che progetta, sviluppa e distribuisce piumini e cappotti di lusso sotto quattro diversi marchi: Peuterey, Postcard, Dekker e Geospirit, caratterizzati da una forte consapevolezza del marchio. L'azienda vende i suoi prodotti con un focus sull'Europa e genera ricavi crescenti in Asia. L'intera gamma di prodotti è distribuita attraverso negozi multimarca e, più recentemente, attraverso negozi a gestione diretta (DOS). L'Azienda ha registrato negli ultimi anni tassi di crescita significativi, diventando così un attore di primo piano nel mercato della moda italiano.

La proprietà dei marchi è riportata di seguito

Company history



Company Structure
The company is currently structured with a clear separation across relevant company functions and brands.



Il marchio Peuterey, introdotto nel 2002, rappresenta il marchio principale, rappresentando il 90% del fatturato totale nell'esercizio 24-25. Il marchio prende ispirazione dal nome di una cresta del Monte Bianco, uno dei percorsi più affascinanti delle Alpi.

Mentre è iniziato come un marchio orientato all'inverno con una base di clienti specificamente mirata, ha poi iniziato a rivolgersi a nuovi clienti, trasformando Peuterey in un marchio di lusso accessibile. Il marchio ha dato caratteristiche di stile ai piumini invernali progettati da parka da indossare come un cappotto elegante e di lusso. L'elemento distintivo del marchio Peuterey è la giacca, ma negli ultimi anni il Gruppo ha iniziato anche a disegnare e distribuire abbigliamento e accessori.

Il suo piumino sportivo ha guadagnato una posizione consolidata come il prodotto principale del marchio e si è affermato come leader tra i suoi concorrenti sul mercato italiano.

Questi prodotti di punta hanno permesso all'azienda di acquisire la sua immagine forte e consolidata come combinazione di design e lusso con prestazioni e funzionalità.

Il Gruppo Peuterey si rivolge a consumatori nella fascia di età 30/45 con un'attitudine cosmopolita e professionale.

4. Politiche e valori

Uno sviluppo sostenibile garantisce il soddisfacimento dei bisogni del presente senza compromettere le risorse e le possibilità delle generazioni future. Ogni azione che compiamo, ogni nostro comportamento e ogni nostra scelta possono e devono essere una presa di coscienza per tutelare l'ecosistema del nostro pianeta e il benessere di chi lo abita. Adottare oggi uno stile di vita sostenibile è infatti il primo passo per un futuro migliore. Il Gruppo si impegna ogni giorno per ridurre l'impatto sul pianeta e valorizzare le risorse umane e ambientali: è questa la scelta che abbiamo fatto e in cui crediamo fermamente.

4.1 Mission e Vision

In Peuterey, impegnarsi per un futuro migliore significa investire sulle persone e promuovere il loro benessere e la crescita professionale. Per questo, il nostro approccio alla sostenibilità riguarda anche lo stile di vita e i ritmi di lavoro.

Nella nostra azienda, molte professionalità - dai designer ai modellisti, dai reparti commerciali al team comunicazione - collaborano nei due principali poli di Milano e di Altopascio (LU), affiancati dai colleghi che operano nel mondo del retail e dagli agenti di vendita che supportano i nostri prodotti a livello internazionale.

Ciò che unisce tutte le nostre persone è la condivisione dei valori che ci guidano. Siamo uniti dalla comune passione per la qualità e la bellezza di ciò che realizziamo ogni giorno. Lavoriamo insieme con fiducia ed entusiasmo, guardando al pianeta con rispetto e al futuro con responsabilità.

Abbiamo a cuore il valore delle differenze tra le persone, perché sono motivo di confronto, di stimolo e di crescita. Investiamo sulla formazione dei giovani talenti perché crediamo nel merito e nell'impegno. Sosteniamo la parità di genere e di opportunità perché abbiamo scelto di garantire a tutti indistintamente lo sviluppo del proprio potenziale umano e professionale. Per offrire a tutti i nostri lavoratori un'occasione di benessere psicofisico sul luogo di lavoro, abbiamo introdotto un corso di allenamento funzionale e adeguato gli spogliatoi con nuove docce per permettere a tutti di fare attività fisica in pausa pranzo.

Il nostro Codice di responsabilità sociale ci impegna a estendere i nostri valori e obiettivi non solo ai nostri collaboratori ma anche ai nostri partner, produttivi e commerciali, italiani e internazionali.

Le persone in Peuterey sono al centro del progetto. E le loro risposte in termini di motivazioni e impegno ci rendono ogni giorno più consapevoli del valore della nostra scelta di avere un impatto positivo sulla società.

Nel corso del 2023 il Gruppo, consapevole dell'importanza di diffondere i principi sulla parità di genere ha ottenuto la certificazione secondo la prassi di riferimento UNI PDR 125:2022.

4.2 Politica di responsabilità sociale

Il Gruppo G&P NET in rappresentanza delle Società G&P NET Spa, Peuterey Srl, Geo Spirit Srl e Argo Retail Srl, annovera tra i suoi valori e responsabilità fondamentali la sostenibilità sociale dell'impresa. La scelta di adottare un **sistema di gestione SA8000:2014** e di certificarlo si inserisce coerentemente in questo percorso, rappresentando un ulteriore elemento di **rafforzamento delle politiche** e degli **obiettivi di responsabilità sociale** nei confronti dei lavoratori e contribuendo ad alimentare e diffondere la **sensibilità** verso una gestione d'impresa socialmente responsabile.

A tal fine il Gruppo G&P NET, intende:

- **accrescere la responsabilità sociale** dell'azienda attraverso l'assunzione di impegni precisi rivolti ai lavoratori e agli altri stakeholder di riferimento
- **garantire la trasparenza nella gestione delle risorse umane** attraverso nuove modalità di coinvolgimento del personale
- **controllare l'eticità e correttezza sociale** nella propria catena di fornitura.

I vantaggi attesi da questa scelta sono:

- **aumentare il livello di presidio di rischi** relativi al rispetto dei requisiti di responsabilità sociale (e delle relative normative di riferimento) in particolare nella catena di fornitura
- **rappresentare sempre per i propri Clienti un partner affidabile** e impegnato nel garantire il rispetto dei principi di responsabilità sociale e attenzione alla qualità e alla sicurezza sul lavoro sia dei propri dipendenti sia di quelli dei fornitori
- **ulteriore attenzione alle pari opportunità** e alla valorizzazione delle diversità;
- **apertura** di un ulteriore **canale di dialogo** con i lavoratori, sia verso i singoli sia verso le organizzazioni sindacali.

Il Gruppo G&P NET si impegna a:

- Rispettare la normativa vigente nazionale, delle convenzioni e delle raccomandazioni internazionali, ivi incluse le risoluzioni di organismi internazionali quali l'ILO – International Labour Organization e l'ONU - United Nations Organization in merito a tutti i requisiti dello standard
- Divieto all'utilizzo di lavoro infantile (Convenzione ILO 182, 138 e Raccomandazione 146)
- Divieto all'utilizzo di lavoro obbligato (Convenzioni ILO 29 e 105)
- Rispettare la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva (Convenzione ILO 87, 98, 135)
- Contrastare ogni forma di discriminazione e di disparità di trattamento (in sede di assunzione, nelle retribuzioni, nell'accesso alla formazione, nelle promozioni di carriera, cessazione del rapporto di lavoro o pensionamento) basate su questioni di etnia, appartenenza territoriale o sociale, nazionalità, religione, disabilità, genere, preferenze sessuali, responsabilità familiari appartenenza sindacale, opinioni politica ed età o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione (Convenzione ILO 100, 111, 159, 169, 177, 181, 183)
- Condannare tutte le condotte illegali suscettibili di entrare in contrasto con la dignità o l'integrità fisica e/o morale
- Applicare in modo completo ed imparziale il contratto collettivo nazionale di lavoro a tutti i dipendenti, corrispondendo puntualmente la retribuzione stabilita e versando tutti i relativi contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi (Convenzione ILO 131)
- Rispettare gli orari di lavoro venendo incontro alle esigenze dei lavoratori (Convenzione ILO 1 e Raccomandazione 116)
- Garantire la tutela della maternità e della paternità, nonché delle persone svantaggiate (Convenzione ILO 183 e 159)
- Promuovere e migliorare le condizioni di sicurezza e di benessere fisico e psichico dei propri collaboratori con azioni di miglioramento e correttive (Convenzione ILO 102, 155 e Raccomandazione 164)
- Coinvolgere tutti i fornitori di beni, attività e servizi ed il loro impegno nei confronti della responsabilità sociale conformandosi a tutti i requisiti della norma di riferimento;
- Sviluppare ed estendere i processi di informazione, comunicazione, formazione ed addestramento e promuovere il dialogo con le parti interessate, per assicurare un'efficiente ed efficace applicazione del sistema integrato aziendale

Il Gruppo G&P NET ritiene che tutto ciò possa contribuire in maniera decisiva a migliorare le condizioni generali di gestione e di valorizzazione del patrimonio umano e, a tale scopo, si impegna a far pervenire a tutte le parti interessate (dipendenti, fornitori, clienti, opinione pubblica, sindacati, autorità pubbliche ed ONG) un forte messaggio volto alla conoscenza, al rispetto e all'applicazione dei requisiti previsti dalla norma SA8000.

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

- Esposizione in visione a tutto il personale di una copia della presente Politica;
- Pubblicazione sul sito aziendale (in lingua italiana e in inglese) per favorire la visione a tutte le parti interessate.
- Formazione e riunioni con tutto il personale in materia di responsabilità sociale.

Periodicamente, con frequenza almeno semestrale, la direzione valuta la continua idoneità ed adeguatezza della presente politica di responsabilità sociale e verifica il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento emessi per l'applicazione dei principi sopra esposti.

Di seguito si riportano i riferimenti dell'Organismo di certificazione che abbiamo scelto, del SAI, l'Ente che ha elaborato lo standard, e del SAAS, Ente di accreditamento degli organismi di certificazione in ambito SA8000:

Organismo di certificazione

RINA Services S.p.A. | Via Corsica, 12 - 16128 Genova, P. +39 010 53851
SA8000@rina.org

Organismo di normazione e accreditamento

SAI - Social Accountability International
15 West 44th Street | New York, NY 10036 Phone: 212-684-1414 | Fax: 212-684-1515
E-mail: info@sa-intl.org
SAAS - Social Accountability Accreditation Services 15 West 44th Street, 6th Floor New York, NY 10036
tel: (212) 391-2106 fax: (212) 684-1515 saas@saasaccreditation.org

4.3 Politica di responsabilità sociale per le Agenzie del Lavoro

La Direzione del Gruppo G&P NET, in rappresentanza delle Società G&P NET SPA, Peuterey Srl, Geo Spirit Srl e Argo Retail Srl, avendo aderito volontariamente allo Standard Internazionale SA8000 e alla prassi di riferimento UNI Pdr 125:22, ha deliberato di adottare una specifica politica per i rapporti con le Agenzie per l'impiego al fine di valorizzare e tutelare tutto il personale ricadente nella propria sfera d'azione come previsto dalle norme stesse.

Il Gruppo G&P NET s'impegna a rivolgersi esclusivamente ad agenzie per l'impiego private operanti con una licenza/autorizzazione all'attività valida secondo la legge di riferimento.

Il Gruppo G&P NET s'impegna inoltre a garantire il rispetto dei seguenti requisiti che vi chiediamo di approvare in calce al presente documento:

- Presenza di procedure e policies interne per la selezione e valutazione dei/delle candidati/e atte a prevenire qualsiasi tipo di discriminazione compresa la disparità di genere ed in particolare idonee a contrastare i bias, ad esempio contattare in modo equo i profili candidati sulla base del genere;
- Porre la massima attenzione nella descrizione delle posizioni richieste affinché siano neutre rispetto al genere e che non siano mai presenti requisiti discriminatori;
- Nessuna spesa o costo per l'assunzione devono essere a carico in tutto o in parte dei lavoratori e delle lavoratrici; Nel caso in cui il Gruppo G&P NET venga a conoscenza che i lavoratori abbiano sostenuto in tutto o in parte spese o costi, l'agenzia dovrà rimborsare completamente i lavoratori;
- Le offerte di lavoro non devono prevedere spese o costi di assunzione a carico del lavoratore e della lavoratrice, devono essere pubblicate in modo neutro nel genere e prive di qualsiasi elemento discriminatorio nel rispetto di politiche di inclusione sociale, tutela della diversità e dell'equità, con un impegno costante verso la valorizzazione del capitale umano;
- I processi di valutazione e selezione del personale devono prevedere un approccio equo, meritocratico e trasparente al fine porre al centro la persona, valorizzando esclusivamente i differenti background, esperienze e competenze di ciascun individuo;
- In fase di colloquio con il candidato e/o la candidata non sono richieste informazioni personali ed in particolare su aspetti relativi ad elementi personali quali stato civile, gravidanza e responsabilità familiari e genitoriali.
- Le condizioni di lavoro definite al momento dell'assunzione non devono differire da quelle previste presso il Gruppo G&P NET;
- Prima dell'assunzione (incluso, se applicabile, prima di lasciare la loro nazione/regione di origine) i lavoratori sono informati dei termini e delle condizioni fondamentali dell'impiego, o verbalmente o per iscritto, tramite una lettera di assunzione nella loro lingua locale come richiesto dalla legge;
- I lavoratori migranti hanno contratti e un trattamento pari a quello dei loro colleghi;
- l'agenzia pone la massima attenzione nel prevenire ogni azione che possa configurarsi come molestia e violenza nella fase di valutazione e colloquio del personale.

La Direzione del Gruppo G&P NET si impegna a stabilire attività di monitoraggio e a tenere traccia delle performance delle agenzie per l'impiego private per garantire che gli elementi sopra citati siano rispettati.

L'accettazione di quanto sopra e della Dichiarazione di Impegno al Rispetto dei presenti requisiti è elemento fondamentale e imprescindibile per la collaborazione con il Gruppo G&P NET.

4.4 Politica sulla parità di genere

Il Gruppo G&P NET, in rappresentanza di G&P NET Spa, Geo Spirit Srl, Argo Retail Srl, Peuterey Srl, intende attuare un sistema di gestione conforme alla prassi di riferimento UNI PdR 125 al fine di superare qualsiasi stereotipo di genere, sia in riferimento al contesto lavorativo che familiare, e scardinare le fonti di disuguaglianza, promuovendo la parità di genere per valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile, nel rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza, nell'ambito delle seguenti aree:

- **Cultura e strategia** al fine di definire principi e obiettivi di inclusione, parità di genere e attenzione alla *gender diversity* dell'organizzazione in coerenza con la visione, le finalità e i valori che caratterizzano il Gruppo;
- **Governance:** al fine di definire adeguati presidi organizzativi nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.
- **Gestione risorse umane:** al fine di monitorare i principi di inclusione e rispetto delle diversità per tutto il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione dalla fase di recruiting fino alla conclusione del rapporto di lavoro, favorendo l'empowerment femminile in azienda incoraggiando le donne alla partecipazione nei ruoli manageriali e comunicando progressi attuati.
- **Opportunità di crescita ed inclusione:** garantendo l'accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera, di crescita interni e di accesso alla formazione;
- **Equità remunerativa per genere:** garantendo l'assenza di qualsiasi logica di differenziazione per genere sul differenziale retributivo in logica di *total reward* comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e well-being;
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** attivando politiche a sostegno della genitorialità nelle sue diverse forme e l'adozione di procedure che facilitino e supportino le famiglie delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il Gruppo G&P NET si impegna a:

- garantire condizioni di lavoro sempre migliori ed eque per i lavoratrici/lavoratrici, applicando e rispettando tutte le disposizioni legislative in materia, nazionali e internazionali, i contratti collettivi, gli impegni sottoscritti dall'organizzazione ed i requisiti previsti dagli standard internazionali;
- implementare, attuare e mantenere nel tempo il rispetto dei requisiti per la parità di genere ed adeguarsi ai nuovi requisiti eventualmente richiesti;
- assicurare a tutto il personale adeguata formazione e informazione in materia di etica, inclusività e pari opportunità;
- estendere l'impegno del Gruppo verso la sostenibilità sociale anche oltre il perimetro delle nostre attività, coinvolgendo in maniera attiva gli stakeholder e promuovendo i principi di uguaglianza e inclusione, identificando e gestendo gli impatti sociali in modo etico e responsabile;
- includere principi di uguaglianza e pari opportunità come parte del processo di valutazione e selezione del personale e di empowerment femminile;
- adottare un approccio di dialogo e confronto nei rapporti con i dipendenti al fine di coinvolgerli nell'impegno verso la sostenibilità sociale e sensibilizzarli nei confronti dei principi della Parità di genere;
- pianificare e svolgere audit interni volti volte ad accertare il rispetto dei requisiti sociali di parità, pianificando ed attuando eventuali azioni correttive e di miglioramento laddove necessario;
- partecipare al dialogo con tutte le parti interessate, documentando e comunicando a tutti gli stakeholder l'impegno del Gruppo in materia di Parità di Genere;

- attenzione particolare dell'Alta Direzione nel prevenire ogni forma di discriminazione di genere o forma di violenza fisica, verbale e/o digitale come anche dettagliato in apposita politica contro le violenze e le molestie sul lavoro;
- promuovere la piena trasparenza e correttezza in tutte le nostre attività lavorative e nei rapporti con gli stakeholder, dipendenti compresi;
- organizzare periodicamente indagini sulla percezione dei/delle dipendenti sulle pari opportunità e inclusione e/o integrazione;
- definire un Piano strategico annuale di miglioramento sui requisiti della UNI PdR125;
- stanziare un budget annuale per lo sviluppo delle attività a supporto dell'inclusione, della parità di genere ivi inclusi interventi formativi accessibili a tutto il personale;
- monitorare periodicamente gli indicatori e gli obiettivi aziendali;

Proprio al fine di garantire l'attuazione delle azioni necessarie per perseguire gli obiettivi di continuo miglioramento che il Gruppo si è prefissato e, prima ancora, per l'efficace attuazione della presente Politica sulla parità di genere, ha nominato un responsabile del sistema di gestione sulla parità di genere che la coordina e che rappresenta un punto di riferimento per tutta la popolazione aziendale sul tema.

La presente Politica sarà monitorata e revisionata su cadenza regolare per garantire che l'uguaglianza e le diversità siano continuamente promosse sul luogo di lavoro, ritenendo la parità di genere come un percorso che ognuno dovrà percorrere nell'ambito delle proprie responsabilità e attività.

4.5 Politica contro le violenze e le molestie sul lavoro



Rev.1 07/09/23

Politica aziendale contro le molestie sul lavoro nel rispetto della Convenzione ILO 190

Il Gruppo Peuterey, in rappresentanza di G&P NET Spa, Geo Spirit Srl, Argo Retail Srl, Peuterey Srl, favorisce relazioni basate su principi di uguaglianza e di reciproca correttezza e rispetto vietando qualsiasi molestia o trattamento coercitivo nei confronti di dipendenti e collaboratori/collaboratrici anche di tipo sessuale, e intende diffondere a tutto il personale la presente politica al fine di prevenire qualsiasi forma di offesa della dignità della persona.

In particolare, per le molestie sessuali si intendono atti o comportamenti indesiderati, anche verbali, a connotazione sessuale arrecante offese alla dignità e alla libertà della persona che le subiscono, ovvero che siano suscettibili di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti. Le molestie sessuali assumono molte forme. Si manifestano in qualsiasi comportamento di carattere sessuale che, per una delle parti, risulti indesiderato offendendo la persona nella sua dignità.

Le molestie possono pervenire da collaboratori/collaboratrici, dipendenti superiori o colleghi/colleghe o da parte di altri soggetti esterni all'azienda (es. fornitori, società partner).

Nei luoghi di lavoro le molestie sessuali possono assumere varie forme, ad esempio:

- Insinuazioni e commenti equivoci sull'aspetto esteriore di collaboratrici e collaboratori
- Osservazioni e barzellette sulle caratteristiche sessuali, il comportamento sessuale e l'orientamento sessuale del personale.
- Presentazione, affissione o esposizione di materiale pornografico nei luoghi di lavoro.
- Ricezione di inviti indesiderati con un chiaro intento
- Contatti fisici indesiderati o tentativi di avvicinamento abbinati alla promessa di vantaggi o alla minaccia di svantaggi, atti sessuali, coazione sessuale o violenza carnale.

I pericoli principali sono:

- Violazione dell'integrità psichica e fisica della persona molestata e conseguenze per la sua salute.
- Pregiudizio per il clima lavorativo e il rendimento.

A tal fine la Direzione si impegna a:

- Individuare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro, valutando gli ambienti di lavoro anche da questo punto di vista, prevedendo una valutazione dei rischi e analisi eventi avversi segnalati;
- Prevedere specifica formazione a tutti i livelli aziendali su "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma;
- Prevedere un sistema di segnalazione anche anonima di questa tipologia di accadimenti a tutela dei/delle dipendenti che segnalano;
- Pianificare e attuare delle verifiche (survey) presso i/di dipendenti, indagando se hanno vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti di questo tipo, che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto);
- Pianificazione di attività e azioni specifiche per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro, ponendo la massima attenzione al linguaggio utilizzato.

Come sopra indicato, la Direzione ritiene fondamentale sensibilizzare il personale nel segnalare in modo immediato qualsiasi evento che sia ritenuto offensivo alla propria o altrui persona, ad esempio nel caso in cui intenga di essere vittima di molestie sul lavoro o di discriminazione sessuale in tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, inclusi assunzione, formazione, promozione, retribuzione, disciplina e licenziamento ma anche in qualsiasi contesto ad evento aziendale.



Rev.1 07/09/23

La segnalazione potrà avvenire con le modalità ritenute più opportune, ad esempio in forma anonima, utilizzando gli strumenti messi a disposizione a tutto il personale oppure effettuando le comunicazioni a:

- ai/alle rappresentanti dei lavoratori per SA8000 (RLSA) e per la sicurezza (RLS)
- alla funzione HR del Gruppo
- ai propri Responsabili di area/funzione
- al Comitato Guida sulla parità di Genere

Le modalità per effettuare le segnalazioni e gli indirizzi mail sono comunicati e resi disponibili a tutti.

Per qualsiasi segnalazione ricevuta, si garantisce il mantenimento della massima riservatezza nei confronti del segnalante e sarà avviata apposita indagine al fine della gestione immediata della problematica.

La Direzione


4.6 Codice di condotta

Il Gruppo G&P NET si preoccupa di assicurare che i propri prodotti siano realizzati nel rispetto del proprio Codice di Condotta. A tal fine s'impegna a condividere con i propri partner/clienti e fornitori l'obiettivo comune e l'impegno rivolto ad assicurare elevati standard sociali, etici e ambientali nel rispetto di tutti i requisiti legali e cogenti applicabili, delle principali Convenzioni internazionali sui diritti dell'uomo (ILO) e degli standard volontari.

Il Gruppo G&P NET ritiene fondamentale coinvolgere nell'applicazione dei principi contenuti nel Codice di Condotta tutta la propria filiera, richiedendo ai propri fornitori il rispetto dei principi di seguito riportati sia in fase di selezione di nuovi fornitori, sia nel proseguimento dei rapporti commerciali.

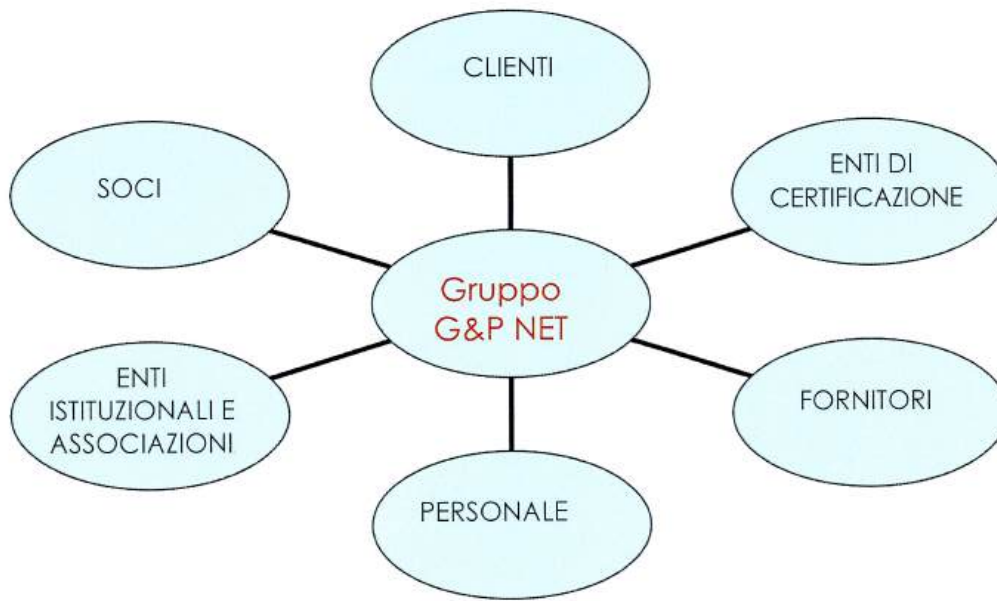
Il Gruppo G&P NET in particolare s'impegna a rispettare i requisiti di seguito riportati:

- Trattamento equo e rispettoso del personale
- Condizioni di lavoro dignitose ed etiche nei confronti del personale
- Rispetto della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva
- Assenza di lavoro minorile e obbligato in tutte le sue forme ed espressioni
- Presenza di misure atte a garantire condizioni lavorative del personale nel rispetto della salute e della sicurezza
- Assenza di qualsiasi forma di discriminazione nei confronti del personale
- Non utilizzo o sostegno all'utilizzo di forme di coercizione o di punizione
- Rispetto dell'orario di lavoro (compresi gli straordinari) e della retribuzione pattuita con i propri lavoratori al fine di coprire tutti i bisogni e le spese necessarie ai lavoratori
- Presenza di misure atte a garantire prodotti finiti sicuri e non dannosi per la salute
- Comportamenti e pratiche commerciali equi attraverso la prevenzione della corruzione e di eventuali cause;
- Atteggiamenti lavorativi guidati da valori d'integrità, onestà, correttezza contrattuale e piena conformità con tutti i requisiti legali.

A tal fine, prima dell'avvio della collaborazione con i fornitori, il Gruppo G&P NET richiede la sottoscrizione del Codice di Responsabilità sociale.

5. Stakeholder

Con il termine "stakeholder", si fa riferimento ai soggetti interni ed esterni all'azienda che hanno un interesse di qualsiasi natura verso l'azienda stessa, il quale si concretizza in una serie di aspettative sotto forma di esigenze informative, interessi di natura economica, etc. Nel grafico seguente vengono riportati i principali stakeholder individuati dal Gruppo G&P NET al fine di verificare la capacità di rispondere alle esigenze e richieste di ognuno attraverso un dialogo aperto, trasparente e basato sulla fiducia.



Proprietà

La responsabilità sociale per la proprietà delle Società del Gruppo G&P NET si concretizza attraverso il rispetto di principi quali la parità di trattamento e valorizzazione dell'impresa.

Personale

Il coinvolgimento, la partecipazione alla definizione del sistema delle risorse umane, insieme al vertice aziendale, è fondamentale per la migliore riuscita della realizzazione ed applicazione del sistema. Il coinvolgimento del personale del Gruppo G&P NET è reso possibile attraverso momenti di informazione, riunione, di sensibilizzazione e formazione.

Fornitori

Lo stakeholder "Fornitori" comprende tutti i soggetti dai quali il Gruppo G&P NET acquista beni o servizi necessari alla realizzazione delle attività aziendali. Il Gruppo G&P NET si è impegnato a sensibilizzare sui temi della responsabilità sociale i propri fornitori, al fine di estendere l'applicazione di questi principi all'intera catena di fornitura.

Il Gruppo G&P NET ha strutturato un sistema di selezione e qualifica, monitoraggio e sensibilizzazione dei propri fornitori chiedendo agli stessi di avere rispetto delle regole e degli impegni che la norma SA8000 richiede di soddisfare.

I fornitori di cui il Gruppo G&P NET si avvale, devono garantire, analogamente al sistema di gestione adottato dallo stesso Gruppo, il rispetto dei seguenti requisiti:

- non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro minorile nel ciclo delle attività;
- non usufruire o favorire l'impiego del personale contro la propria volontà e ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni;
- garantire a tutti i lavoratori un luogo di lavoro sicuro e salubre, ed elaborare un'attenta valutazione e gestione dei rischi ed un programma di formazione adeguato in conformità

alla normativa vigente;

- rispettare il diritto di libertà sindacale 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 se presente o dalle normative e convenzioni ILO garantendo almeno un giorno libero alla settimana;
- vietare qualsiasi forma di discriminazione;
- non utilizzare o favorire punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e violenza verbale nei confronti dei lavoratori;
- garantire che lo stipendio non sia minore ai minimi salariali stabiliti dai requisiti legali di categoria.

Nell categoria dei fornitori sono compresi anche i fornitori incaricati per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro (Medico competente coordinatore, medici competenti coordinati e Rspg incaricati).

Clienti

Sono i soggetti nei confronti dei quali vengono progettati e realizzati i prodotti e servizi erogati da parte della nostra azienda.

È ritenuta fondamentale l'attenzione che i clienti rivolgono in modo sempre più consistente al costante impegno nei confronti della qualità e responsabilità sociale di impresa, valori a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza.

Nella categoria dei clienti si comprendono sia i clienti con i quali il Gruppo intrattiene rapporti commerciali (rivenditori), sia i consumatori finali dei prodotti realizzati dalle società del gruppo.

Enti istituzionali e associazioni

Fanno parte di questa categoria tutti quegli enti (ASL, INPS, INAIL, Ispettorato del Lavoro, Comune, Regione, ARPAT, Vigili del Fuoco, Organizzazioni sindacali, Istituti di credito ed altri enti finanziatori, Consigliera regionale sulle pari opportunità) che entrano a vario titolo in contatto con le società del Gruppo G&P NET e con i quali si può sviluppare un proficuo rapporto di collaborazione, considerandoli importanti soggetti interessati nella crescita, sul proprio territorio, di una società fortemente votata allo sviluppo tecnologico e sociale.

Il pieno rispetto della legislazione vigente, la massima trasparenza gestionale e di procedure, la disponibilità a collaborazioni rappresentano le linee guida fondamentali per lo svolgimento delle attività aziendali.

Organismi di certificazione

Per l'ottenimento della certificazione del proprio sistema di responsabilità sociale e del sistema sulla parità di genere, il Gruppo G&P NET ha scelto la società Rina Services S.p.A.

Attraverso la redazione del Bilancio sulla responsabilità sociale il Gruppo G&P NET vuole mettere tutti gli stakeholder nelle condizioni di valutare le performance delle società che ne fanno parte, sotto l'aspetto sociale alla luce degli obiettivi e delle azioni previste.

Relativamente alle forme di comunicazione dei principi, inclusi quelli etici, del proprio sistema di gestione il Gruppo G&P NET si avvale di:

- ◆ siti web;
- ◆ diffusione verso clienti e fornitori di documentazione divulgativa
- ◆ servizio di posta elettronica
- ◆ Piano di comunicazione sulla parità di genere

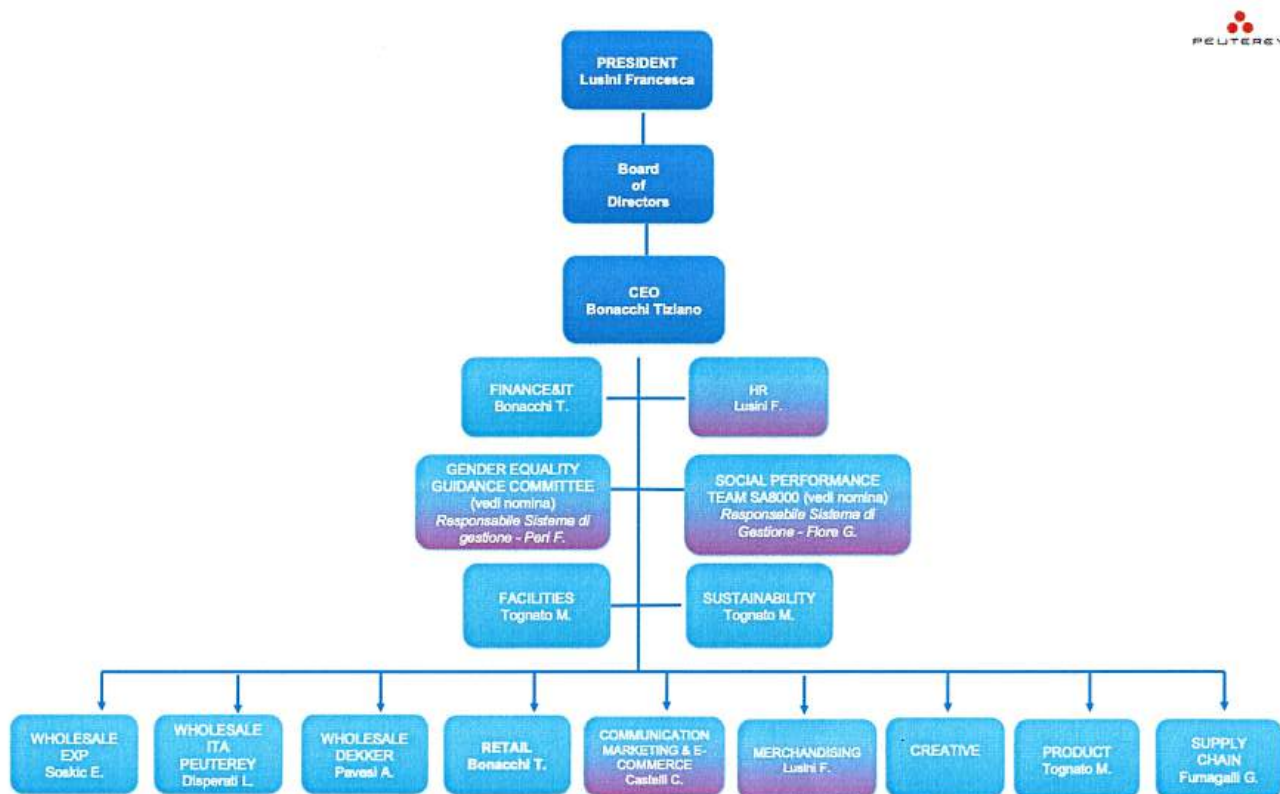
e per le comunicazioni verso gli stakeholder interni:

- ◆ bacheche aziendali;
- ◆ cassette dei suggerimenti ubicate in prossimità delle aree a disposizione del personale;
- ◆ riunioni e convocazioni per le comunicazioni interne verso il proprio personale;

- ◆ Meeting di area e/o direzionali (monthly meeting)
- ◆ Qualsiasi altro strumento utile a divulgare i principi di responsabilità sociale.

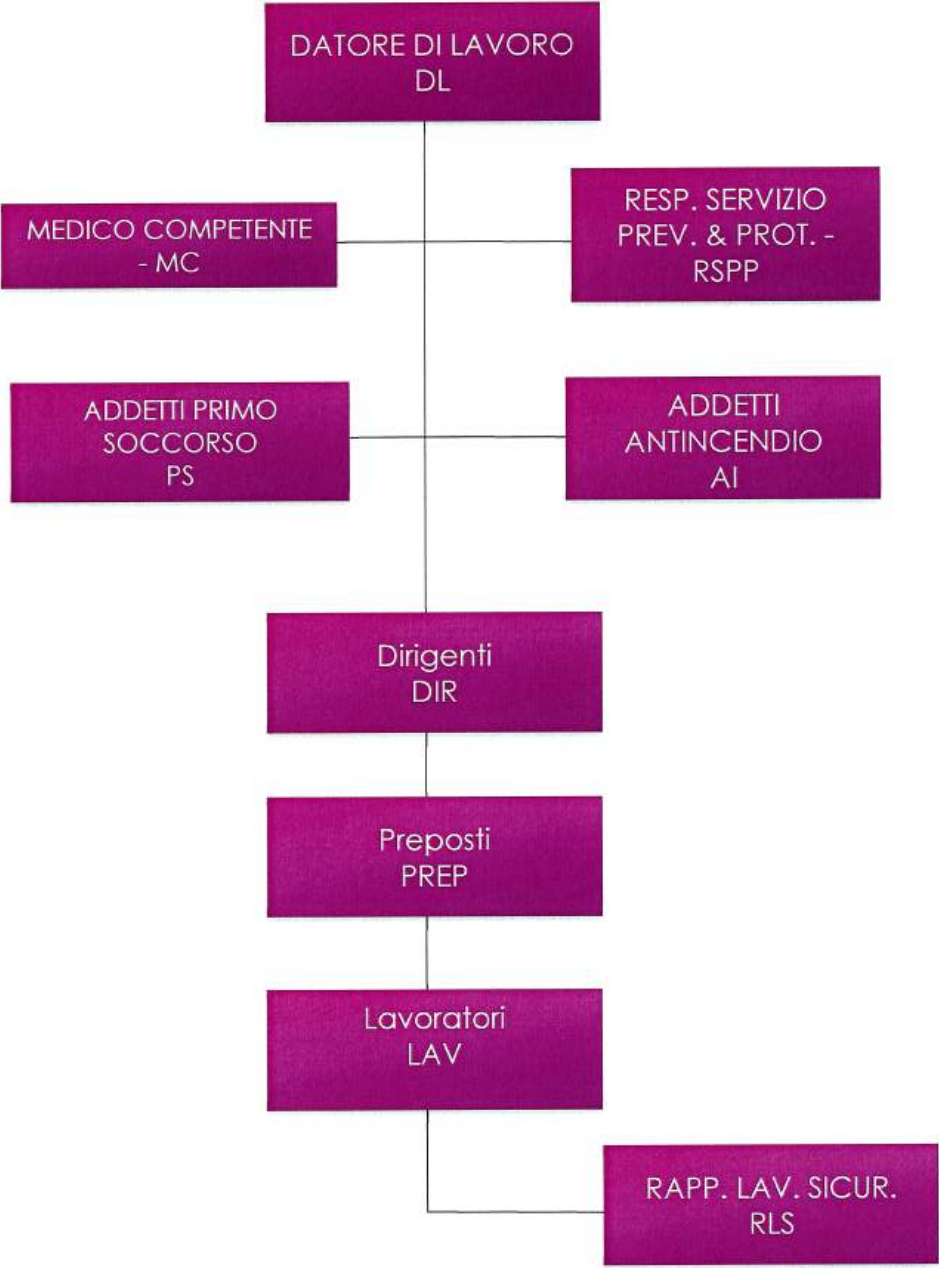
6. Struttura organizzativa

La struttura organizzativa interna del Gruppo G&P NET è definita è di seguito riportata.

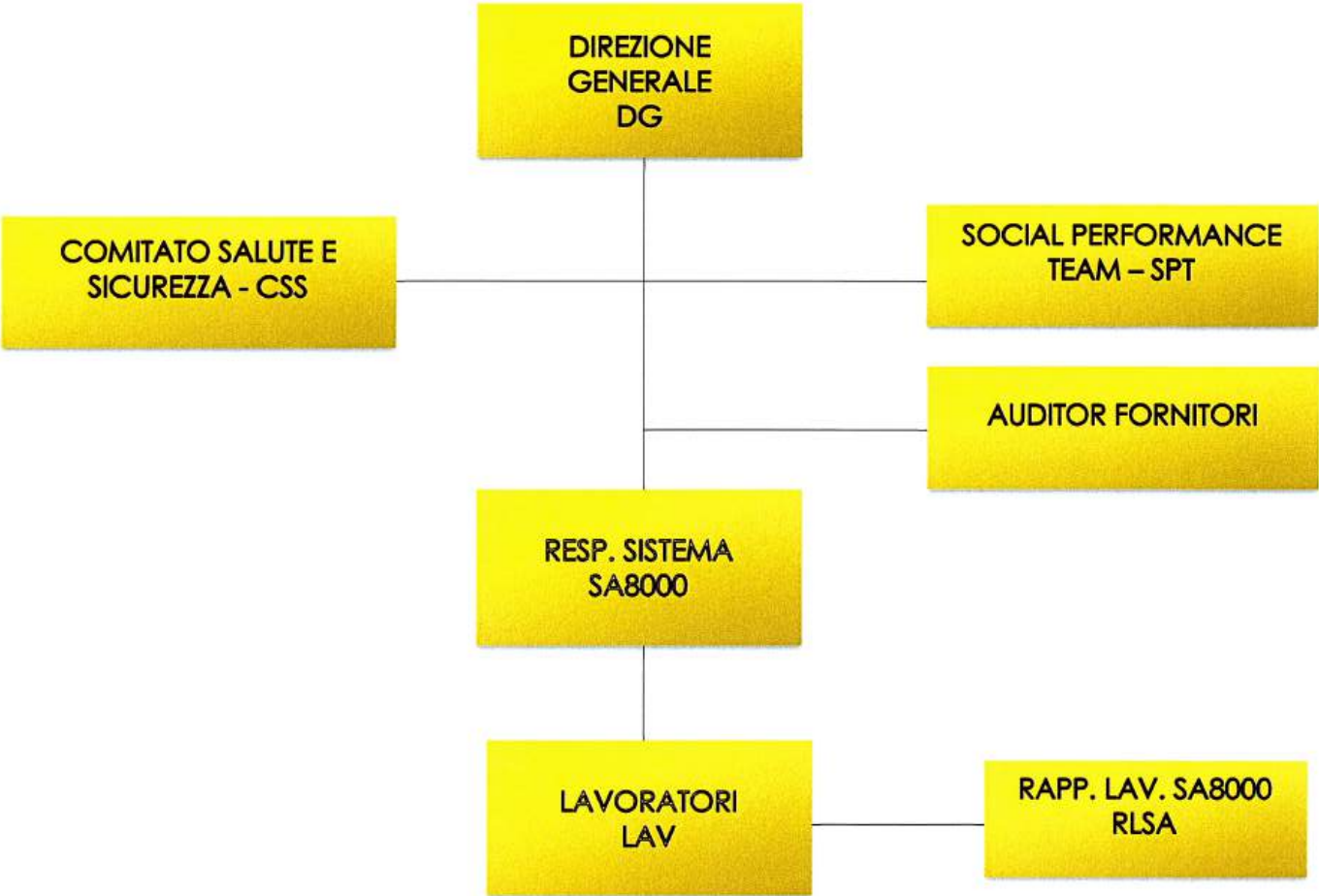


In merito agli incarichi e responsabilità in materia di salute e sicurezza e responsabilità sociale si riportano i seguenti organigrammi

Organigramma sicurezza



Organigramma Responsabilità sociale



7. Il valore delle persone

Il Gruppo G&P NET ha da sempre puntato sulla forza di un prodotto di eccellenza e per raggiungere tali livelli è consapevole che le persone rappresentino un valore da proteggere, proprio perché portatori di un'esperienza e di competenza che difficilmente è possibile trovare sul mercato. Il lavoro delle società del Gruppo si basa su valori che vengono messi sempre al centro delle attività e del business.

7.1 Divieto al lavoro infantile

OBIETTIVI 2024-2025

- Intendiamo proseguire l'opera di sensibilizzazione e monitoraggio dei fornitori contro il lavoro infantile e minorile.

Il Gruppo G&P NET si impegna a non impiegare al proprio interno lavoratori la cui età rientri nella definizione di bambino e giovane lavoratore.

Gruppo G&P NET ha comunque redatto una apposita procedura, **P05 "Procedura contro il lavoro infantile"** nella quale individua gli interventi da mettere in atto nel caso in cui si accertasse la presenza di un lavoratore minore di età all'interno delle società o nella catena dei fornitori e/o subfornitori.

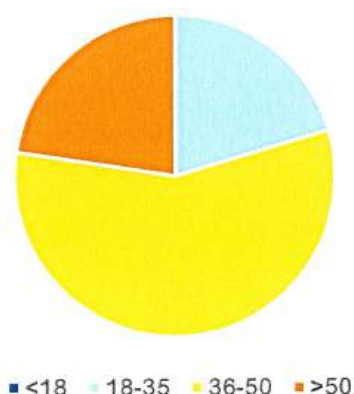
E' comunque garantita dalle società del Gruppo G&P NET **solo l'assunzione di personale maggiorenne** e per garantire che, anche erroneamente, vengano effettuate o iniziate pratiche di assunzione che non rispettino i presupposti e le regolamentazioni relative all'età del dipendente, è richiesta dalla società, al momento dell'assunzione, copia di un documento d'identità nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento Europeo sul trattamento dei dati personali GDPR679/2016.

I nostri obiettivi raggiunti

Obiettivo 2024-25	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Risultato
Sensibilizzazione sul processo di valutazione dei fornitori	Riunioni con gli auditor incaricati del monitoraggio della rete dei fornitori	Direzione Generale	31-03-25	Nessun fornitore critico

L'età media del personale è di circa 45 anni. Di seguito si riporta la composizione dell'organico per fasce d'età al 31.03.25

Lavoratori per fasce di età



Come si evince dal grafico sopra indicato, la fascia d'età più elevata è quella fra i 36 e i 50 anni; l'incremento fisiologico dell'età media degli addetti è conseguenza di un basso tasso di turn-over aziendale e della presenza del personale storico, integrato o sostituito di volta in volta con neoassunti giovani.

7.2 Divieto al lavoro obbligato

OBIETTIVI 2024-25

- 1. Lavoriamo per il continuo miglioramento in merito agli aspetti relazionali dei rapporti tra lavoratori attraverso il monitoraggio continuo della soddisfazione dei lavoratori e della gestione di eventuali segnalazioni. Nel corso del 2024 si è effettuata un'indagine di valutazione specifica approfondendo alcune tematiche specifiche in merito a molestie e violenze sul lavoro, con sensibilizzazione continua del personale su questi argomenti. Abbiamo altresì provveduto alla somministrazione di un questionario a tutto il personale sulla soddisfazione dei dipendenti.**
- 2. Riunioni con il Social Performance Team per il monitoraggio degli obiettivi e del sistema.**

Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato nelle società del Gruppo è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività.

Il Gruppo G&P NET applica per tutto il proprio personale le norme previste dalla normativa in vigore e dai C.C.N.L. di riferimento. Viene rifiutata qualsiasi forma di lavoro nero, caporalato o rapporto di lavoro in violazione di legge.

Al momento dell'inizio del rapporto di lavoro, le funzioni responsabili richiedono al lavoratore la documentazione necessaria ai fini degli adempimenti ordinari (carta d'identità, codice fiscale, stato di famiglia, permesso di soggiorno, coordinate bancarie, modulo per deduzioni d'imposta, modulo per destinazione TFR, domanda di assegno per il nucleo familiare, ecc.) e ne trattiene solo una copia nel pieno rispetto del Regolamento Europeo 679:2016 (GDPR). Al personale è infatti fornita una informativa dettagliata sulle finalità e modalità di trattamento dei dati personali.

L'ufficio HR, che si occupa della gestione del personale con il supporto della società di consulenza del lavoro incaricata, è disponibile in qualunque momento a fornire informazioni e spiegazioni in merito al rapporto di lavoro, alle buste paga ed ai CCNL applicati e consente di consultarne direttamente i contenuti.

All'interno del Gruppo G&P NET, ogni lavoratore ha piena coscienza dei propri diritti e dei propri doveri; durante la fase di selezione del personale, lo stesso è informato sulle mansioni, sul tipo di contratto, sull'inquadramento e sulle eventuali difficoltà correlate a tale mansione. Al momento dell'assunzione i lavoratori ricevono copia firmata del contratto di assunzione, vengono istruiti circa le modalità di lettura della busta paga e sono informati sulle modalità di recesso come previste dai CCNL applicati.

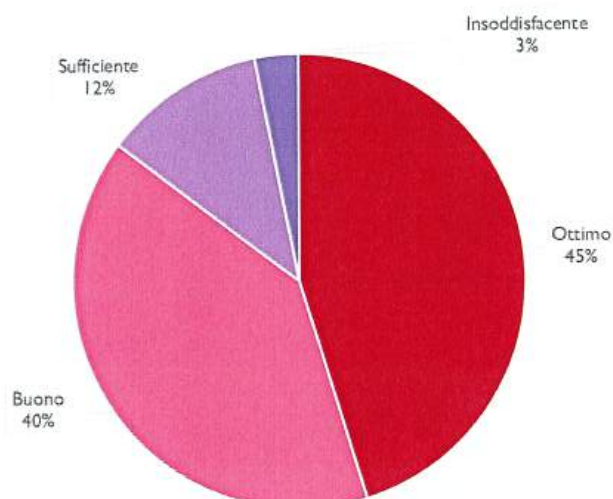
In azienda non sono presenti guardie giurate né impianti audiovisivi per il controllo dei lavoratori e gli stessi sono liberi di andarsene alla fine del turno lavorativo. L'impianto di videosorveglianza è installato nel rispetto dei requisiti di legge e per finalità esclusive di garantire la Security.

In ottemperanza a quanto previsto dalla legislazione cogente e contrattuale in materia, provvediamo ad erogare anticipi sul TFR nei casi concessi e quando tale richiesta sia eseguita in modo formale, ma mai utilizza prestiti in denaro per "legare" i dipendenti.

I nostri obiettivi raggiunti

Obiettivo 2024-2025	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Risultato
Aumentare la consapevolezza dei lavoratori riguardo alla responsabilità sociale	riunioni con il SPT e Incontri di formazione e sensibilizzazione, Indagini specifiche su tematiche relative alle violenze e molestie sul lavoro	Resp. Sa8000	31.03.25	Nel corso dell'esercizio 24-25 è stata sottoposta al personale una specifica Survey sulle tematiche relative alla violenze e molestie sul lavoro, e monitorata la soddisfazione dipendenti – come da grafici sotto riportati

**106 RISPOSTE SU 130 DIPENDENTI (ESTERO ESCLUSO) =
82%**

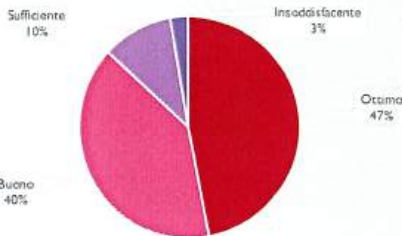


Contesto lavorativo e relazioni

Diffusione delle informazioni all'interno dell'organizzazione	31	53	21	1
Comunicazione degli obiettivi aziendali e dei risultati discussi nei monthly meeting	57	33	11	5
Chiarezza di ruoli, responsabilità, regole e mansioni attribuite	38	40	23	5
Possibilità di crescita professionale (non legata ad aumento retributivo)	24	44	24	14
Chiarezza delle procedure interne e del regolamento aziendale	49	38	18	1
Rapporto con il responsabile	73	27	4	1
Rapporto con gli altri colleghi dell'area di appartenenza	69	33	1	3
Supporto nella risoluzione dei problemi legati alla propria attività lavorativa	53	45	6	2
Condivisione dei processi decisionali all'interno del team di appartenenza	51	44	9	2
Efficienza nella programmazione delle attività di lavoro e nel controllo da parte dei responsabili	45	46	15	
Capacità di conciliazione casa/lavoro	52	41	9	4
Orario di lavoro	75	23	6	2
Carico di lavoro	30	67	8	1
Relazioni interpersonali e capacità di ascolto	55	45	4	2
Impegno dell'azienda nel contrasto a qualsiasi tipo di discriminazione	66	34	4	2
Equità nella distribuzione delle responsabilità	30	62	12	2
Criteri di valutazione del personale equi e trasparenti	32	47	22	3
Divulgazione di Policies su parità e rispetto	64	37	3	1

Ottimo	Buono	Sufficiente	Insoddisfante
31	53	21	1
57	33	11	5
38	40	23	5
24	44	24	14
49	38	18	1
73	27	4	1
69	33	1	3
53	45	6	2
51	44	9	2
45	46	15	
52	41	9	4
75	23	6	2
30	67	8	1
55	45	4	2
66	34	4	2
30	62	12	2
32	47	22	3
64	37	3	1

Contesto lavorativo e relazioni

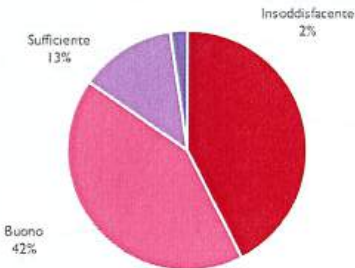


Formazione e informazione

Formazione e informazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro				
Formazione e informazione in ambito contrattuale, retribuzione, avanzamenti di livello e percorsi di crescita				
Formazione e informazione in materia di SA8000				
Formazione su parità di genere e Diversity&Inclusion				
Formazione tecnica e aggiornamenti su mansioni lavorative				
Formazione su Soft Skills				

Ottimo	Buono	Sufficiente	Insoddisfante
61	35	3	
23	45	29	3
51	39	8	
55	36	8	
34	49	13	3
28	46	16	8

Formazione e informazione



commercio abbigliamento delegare meno sulle formazioni importanti

Logistica
Operation
prodotto
prodotto
product dept

Retail

Avere più possibilità di accedere a corsi di formazione mirati al proprio settore
Soft Skills?
BUONI PASTO
Desidererei ricevere maggior formazione tecnica e aggiornamenti per quanto concerne il contesto lavorativo
Riunioni per informare dei cambiamenti
Inutile farci fare i corsi se poi le regole non vengono fatte rispettare da tutti

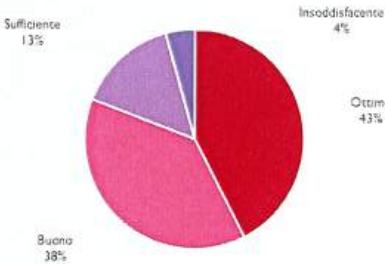
Sarebbe auspicabile che venissero previsti dei corsi di formazione per i settori di lavoro di competenza e corsi di formazione anche sulle soft skills, che vanno irrimediabilmente a influire sui rapporti interpersonali e sul buon svolgimento dell'attività lavorativa

Salute e sicurezza

Procedure di lavoro in sicurezza e comunicazione informazioni per la gestione delle emergenze				
Attrezzature di lavoro				
Dispositivi di protezione individuali (ove previsti)				
Servizi igienici e ambienti per pausa pranzo				

Ottimo	Buono	Sufficiente	Insoddisfante
59	32	6	1
33	40	21	4
42	28	4	2
24	43	24	9

Salute e sicurezza



AMMINISTRAZIONE
Laboratorio prototipi

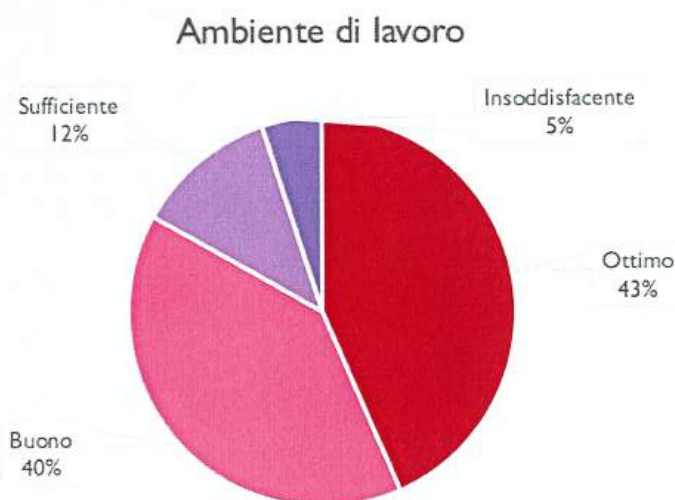
Logistica
Operation
prodotto
prodotto
product dept

Retail
Retail
sales assistant
sales assistant
vendita

Sedie molto vecchie e tutte rotte
Migliorare la qualità di pulizia

Aumentare la soglia di prezzo utilizzabili per comprare le scarpe anti infortunistiche
Mancano zone Mensa per tutti, migliore pulizia nei bagni
CI VORREBBE MAGGIORE PULIZIA
E' necessaria una maggiore pulizia degli ambienti lavorativi e igienici.
SCARSA PULIZIA
scarsa pulizia dei bagni e degli uffici
Buoni pasto
Dovrebbero essere previsti dispositivi di protezione schermo e sedie ad hoc per chi lavora al pc/lavora al computer
Possibilità di scegliere calzature
Potenziare a fondo pulizie in magazzino
SCALE DEL MAGAZZINO PIU' SICURE
preferibile incrementare le pulizie infrasettimanali

Ambiente di lavoro	Ottimo	Buono	Sufficiente	Insoddisfacente
Illuminazione	41	40	14	5
Temperature	47	34	13	6
Idoneità postazione di lavoro (spazi ed ergonomia)	44	43	11	1
Microclima (caldo/freddo)	41	41	9	8



7.3 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

OBIETTIVI 2024-2025

Continueremo alla sensibilizzazione del personale su tematiche relative al contratto di lavoro

Il Gruppo G&P NET rispetta il diritto di tutto il personale di aderire liberamente ai sindacati ed il diritto alla contrattazione collettiva nel pieno rispetto della normativa vigente in materia e dei C.C.N.L. e la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di iscritti o rappresentanti del sindacato. Nel caso in cui vengano eletti dei rappresentanti sindacali, gli stessi non saranno soggetti ad alcun tipo di discriminazione e potranno comunicare liberamente con i lavoratori nei luoghi di lavoro. Spazi aziendali sono a disposizione per comunicazioni sindacali e per eventuale svolgimento delle riunioni sindacali.

I nostri obiettivi raggiunti

Obiettivo 2024-25	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Risultato
Maggiore sensibilizzazione del personale in materia di contrattazione collettiva	Incontri di formazione/riunione con il personale	HR	31-03-25	Nel corso dell'esercizio 24-25 sono stati svolti incontri individuali fra il personale interessato e l'ufficio HR.

7.4 Salute e sicurezza

OBIETTIVI 2024-25

Stiamo completando il miglioramento dell'ergonomia delle postazioni di lavoro e l'illuminazione degli ambienti di cucitura.

Proseguiamo una continua sensibilizzazione del personale sulle corrette procedure di lavoro in salute e sicurezza.

Stiamo sensibilizzando il personale alla compilazione del registro delle segnalazioni su incidenti e quasi incidenti sul lavoro.

Il nostro impegno è quello di assicurare ambienti di lavoro sicuri e salubri.

Il nostro Gruppo si impegna non solo a rispondere agli obblighi stabiliti dal D. Lgs. 81/08 e s.m.i., ma anche ad attuare continui progetti per il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Anche nel corso del 2024 abbiamo lavorato con i nostri consulenti e con il nostro RSPP affinché i luoghi di lavoro continuino a rispettare sempre le condizioni igienico sanitarie previste dalle normative e assicurando alle persone condizioni ambientali adeguate per lo svolgimento delle proprie mansioni.

Con cadenza annuale viene effettuata una Riunione Periodica in presenza del RLS, del MC e del RSPP in cui si analizza la relazione sanitaria del Medico Competente, le osservazioni del RSPP e del RLS e l'evoluzione del piano di miglioramento pianificando gli obiettivi per il futuro.

Il Gruppo assicura la rilevazione ed il monitoraggio degli infortuni e delle malattie professionali allo scopo di attivare opportune azioni correttive e di miglioramento e assicura ai propri dipendenti un'informazione e formazione di base, specifica e periodica, relativa ai rischi presenti.

E' inoltre previsto un registro degli incidenti e quasi incidenti al fine di monitorare in modo preventivo azioni e situazioni che potrebbero essere fonte di infortuni.

Nel corso degli ultimi 3 anni non si sono verificati infortuni a lavoratori né malattie professionali.

Infortuni		
ANNO	Infortuni < 3 gg.	Infortuni > 3 gg.
2022	0	0
2023	0	0
2024-2025	0	0

L'assenza del numero di infortuni e assenza di malattie professionali è strettamente legata alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione, all'organizzazione di corsi di formazione e all'acquisto, e distribuzione, di dispositivi di protezione individuali consegnati al personale.

Di seguito si riporta il resoconto della formazione in materia di sicurezza erogata nel 2024-25

Tipo di formazione	Ore totali erogate nell'esercizio 24-25	Destinatari
Sicurezza lavoratori Accordo Stato regioni rischio basso	82	Impiegati
Magazzino lavori in quota	8	operai
Formazione RLS	16	Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
Preposti	74	Resp. area e capi reparto
P.soccorso	8	Addetti p.soccorso
Dirigenti	6	Magazziniere carrellista
Totale ore di formazione svolte	194	

I nostri obiettivi raggiunti

Obiettivo 2024-25	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Risultato
Formazione ai lavoratori e aggiornamenti	n. ore di formazione totali	RSPP	31-03-25	Il personale risulta formato in materia di salute e sicurezza (si veda sopra)
Assenza infortuni e/o malattie professionali professionali	Indice di frequenza e indice di gravità infortuni	RSPP	31-03-25	Nel corso dell'esercizio 24-25 0 infortuni e 0 malattie professionali

7.5 I collaboratori

Il fattore umano e l'esperienza dei nostri collaboratori rappresentano i punti di forza del nostro gruppo e l'elemento che ci ha permesso di continuare a crescere lungo questi anni di attività.

Per questo motivo nel nostro Gruppo la valorizzazione del singolo e la tutela della pari opportunità cominciano con il processo di assunzione, per poi proseguire nel percorso di crescita individuale della persona grazie agli investimenti costanti in formazione. Le nostre politiche contribuiscono a creare un ambiente in cui ciascun dipendente possa trovare una risposta efficace alle proprie particolari esigenze sia in tema di gestione familiare che di benessere psicofisico. Grazie al rinnovo della certificazione sulla parità di genere stiamo continuando a lavorare sul consolidamento dei valori di Diversity & Inclusion.

7.6 La selezione e il turnover del personale

Le politiche di selezione e gestione del personale sono definite sulla base di principi e prassi definiti dalla Direzione Generale. Come indicato nelle proprie politiche e procedure, la selezione del personale è effettuata dalle funzioni competenti e avviene nel rispetto dei valori aziendali, dei principi etici e di tutte le norme di legge applicabili, sia a livello europeo sia nazionale. La selezione e la gestione del personale si basano esclusivamente su criteri di competenza e merito e sono effettuate nel rispetto dei diritti delle persone, condannando ogni forma di discriminazione.

In applicazione dei principi e dei valori di responsabilità sociale il Gruppo G&P NET si è dotato di una propria Policy di selezione del personale. In linea con il principio della valorizzazione dei talenti e delle competenze e a fronte di una richiesta di assunzione o di una necessità di gestione del turnover, viene prima di tutto effettuata una ricerca attraverso canali di selezione esterni come gli annunci su siti specializzati, la raccolta diretta o l'esame dalla banca dati CV.

Ogni neoassunto ha un percorso di inserimento stabilito. Al termine del percorso di inserimento viene fatta una valutazione del percorso, che normalmente coincide con il termine del periodo di prova contrattuale.

7.7 Formazione e sviluppo delle competenze

Il Gruppo G&P NET attua modalità di sviluppo e di formazione del personale. Con periodicità annuale la Direzione Generale del Gruppo in collaborazione con le funzioni responsabili effettua un'analisi dei bisogni formativi in vari ambiti. I responsabili riportano le esigenze formative dello staff, condividendole con la Direzione.

Dalla raccolta viene creato ed emesso il piano di formazione. Il piano di formazione implementa percorsi finalizzati all'aggiornamento continuo e ad accompagnare cambi di ruolo o organizzativi. Il piano prevede specifici momenti di inserimento di nuove risorse che, attraverso percorsi e formazione on the job, aiutano e facilitano il passaggio di consegne. Tutti i corsi di formazione interni relativi a SA8000 e Salute e sicurezza sono soggetti a una valutazione al termine dell'evento.

Di seguito si riportano le attività di formazione effettuate dal Gruppo G&P NET nel corso del 2024-2025:

Tipo di formazione	Ore totali erogate 2024-25	Ore totali erogate 2023	Ore totali erogate 2022	Destinatari
Formazione sulla responsabilità sociale (la norma SA8000) e parità di genere	25	34	32	Personale del Gruppo
Project Management	192	0	176	Responsabili di progetti
Inglese	520	0	108	Personale selezionato
Excell	514	340	0	Personale selezionato
Comunicazione interpersonale	0	192	0	Personale selezionato
Coaching	9,50	0	0	Personale selezionato
Cad Lectra	240	0	0	
Economia circolare e principi di sostenibilità	160	0	0	Personale selezionato
English public speaking	80	0	0	Personale selezionato
Import/export	40	0	0	Personale selezionato
Leadership	100	0	0	Personale selezionato
Negoziare e gestione dei conflitti	140	0	0	Personale selezionato
Problem Solving & Decision Making	240	0	0	Personale selezionato
Social Media Marketing & Digital Brand Identity	48	0	0	Personale selezionato
Sviluppo e leadership individuale	16	0	0	Personale selezionato
Time management e pianificazione del lavoro	80	0	0	Personale selezionato
PLM e l'efficienza operativa	80	0	0	Personale selezionato
Lean six sigma	50	0	0	Personale selezionato

7.8 Il benessere dei collaboratori

La nostra azienda effettua un monitoraggio periodico della soddisfazione del personale attraverso indagini di clima al fine di valutare tutti gli aspetti anche di tipo relazionale e di intervenire con azioni di miglioramento.

Il nostro obiettivo prioritario nell'ambito delle relazioni di lavoro è quello di combattere qualsiasi tipo di discriminazione.

7.9 Lotta alla discriminazione

OBIETTIVI 2024-25

- **Mantenimento della situazione esistente di assenza di discriminazione**
- **Monitoraggio periodico della soddisfazione del personale anche tramite questionari di rilevazione**
- **Focus su parità di genere con approfondimenti specifici**

Combattiamo qualsiasi tipo di discriminazione del personale in sede di assunzione, nelle retribuzioni, nell'accesso alla formazione, nelle promozioni di carriera, cessazione del rapporto di lavoro o pensionamento, basata su questioni di etnia, appartenenza territoriale o sociale, nazionalità, religione, disabilità, genere, preferenze sessuali, responsabilità familiari appartenenza sindacale, opinioni politica ed età o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione

Per poter garantire che non sia effettuata nessuna discriminazione ci impegniamo a:

- effettuare la selezione del personale considerando elementi oggettivi come l'esperienza, l'abilità, la professionalità, l'istruzione in relazione alle funzioni da ricoprire;
- corrispondere la retribuzione a ciascun dipendente in base alle mansioni svolte nel rispetto di quanto previsto dal CCNL;
- effettuare le promozioni di livello in base alla capacità dei singoli ed alle necessità organizzative dell'azienda;
- realizzare la formazione di tutti in funzione delle necessità organizzative e di sviluppo, delle possibilità di partecipazione dei singoli e delle opportunità di crescita professionale per i dipendenti;
- effettuare i pensionamenti in base alle norme vigenti;
- effettuare i licenziamenti nei casi consentiti dalla legge ed in nessun caso per motivi discriminatori.

Al fine di prevenire qualsiasi forma di discriminazione durante il lavoro abbiamo predisposto un meccanismo anonimo di reclami (cassetta delle segnalazioni) che permette ai lavoratori di manifestare eventuali discriminazioni subite, e all'azienda di porre in essere tutte le misure necessarie per evitare il ripetersi dell'evento. Al momento tale strumento non è mai stato usato dai lavoratori. Nella tabella sottostante sono indicati i ruoli ricoperti all'interno della nostra organizzazione. Si rileva una ripartizione equa tra personale di genere femmine e maschile

Livelli per genere

Livello	Anno 2022		Anno 2023		Anno 2024-25	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
Dirigenti	0	0	1	0	1	0
Quadri	9	2	9	2	9	2
Impiegati	19	46	29	72	30	77
Operai	2	8	3	8	3	8
Consulenti	5	4	4	4	3	4

Composizione organico per tipologia contrattuale

Tipologia contrattuale	Anno 2022-23		Anno 2023-24		Anno 2024-25	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
T.I	38	79	39	78	39	77
T.D	3	4	4	8	4	8
Impiegati	37	76	38	80	39	78
Operai	3	7	4	7	3	8
Contratti di apprendistato	0	0	1	0	0	17
Part time a T.I	7	16	6	16	5	16
Part time a T.D	0	2	0	0	0	1
Somministrazione lavoro	2	2	0	0	0	1
Stage	0	1	1	2	0	1
Contratti a chiamata	0	0	0	0	0	0
Altre forme di collaborazione	0	0	0	0	0	0

I nostri obiettivi raggiunti

Obiettivo 2024-25	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Risultato
Mantenimento della situazione esistente di assenza di discriminazione	Numero di reclami/segnalazioni	Rappresentante dei lavoratori SA8000	31-03-25	Nessuna segnalazione del personale
Monitoraggio valori parità di genere	Certificazione prassi di riferimento UNI Pdr 125:22	Responsabile sistema di gestione parità di genere	31-03-25	Ottenuta la certificazione Uni Pdr 125

7.10 Pratiche disciplinari

OBIETTIVI 2024-25

- Continuo monitoraggio periodico provvedimenti disciplinari
- Continua sensibilizzazione del personale sul comportamento corretto da tenere al lavoro.

Combattiamo da sempre qualsiasi forma di coercizione anche di tipo verbale nei confronti del personale e riteniamo fondamentale il dialogo e un approccio costruttivo alla risoluzione delle problematiche in linea con la nostra etica e cultura aziendale.

Per agire a scopo preventivo in questo ambito abbiamo emesso un Regolamento aziendale in ottemperanza ai CCNL e all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Il regolamento aziendale viene sottoscritto dal personale al momento dell'assunzione al fine di condividere gli obblighi e i diritti dei lavoratori definendo al contempo le regole aziendali.

Nel corso dell'ultimo triennio NON sono state applicate sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti.

Sanzioni	2022-23	2023-24	2024-25
Richiami scritti	0	0	0
Multe	0	0	0
Sospensioni	0	0	0
Licenziamento	0	0	0

I nostri obiettivi raggiunti

Obiettivo 2024-25	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Risultato
Sensibilizzazione e informazione al personale sui corretti comportamenti da tenere sul lavoro	Monitoraggio costante delle sanzioni disciplinari	Rappresentante dei lavoratori SA8000 e Direzione Generale	31-03-25	Nel corso dell'esercizio 24-25 sono stati svolti incontri con i responsabili di area in occasione dei monthly meeting, e successivamente ogni responsabile ha sensibilizzato il suo staff.

7.11 Orario di lavoro e retribuzione

OBIETTIVI 2024-25

- **Maggiore informazione e formazione ai lavoratori sulla composizione della busta paga**

Il Gruppo si attiene rigorosamente a quanto stabilito per legge dai CCNL in merito all'orario di lavoro e alla retribuzione ed i lavoratori sono stati debitamente informati sugli orari di lavoro previsti e sulle condizioni contrattuali.

In corrispondenza a periodi di picchi produttivi, i lavoratori possono effettuare delle ore di lavoro straordinario, debitamente retribuite. In ogni caso il Gruppo garantisce che il lavoro straordinario non ecceda in nessun caso quanto previsto dal CCNL di riferimento.

Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.

Le ferie sono concordate tra il datore di lavoro ed il dipendente tenendo conto delle necessità di entrambi. Nel regolamento aziendale è esplicitata nel dettaglio la procedura da seguire per la richiesta di ferie e permessi.

anno di riferimento	n. ore totale straordinario	ore totali lavorate
2022	423	121.756
2023	1.404	183.175
2024-25	1.864	200.583

I nostri obiettivi raggiunti

Obiettivo 2024-25	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Risultato
Monitorare il ricorso al lavoro straordinario	Non superamento dei limiti di legge previste dal CCNL di riferimento	Direzione Generale	31-03-25	monitoraggio del numero di ore di straordinario. Lo straordinario è svolto solo in modo estremamente occasionale.

Il nostro Gruppo applica per tutti i dipendenti le normative dei C.C.N.L. applicabili garantendo a tutti retribuzioni eque e dignitose in funzione delle capacità ed in funzione del livello di appartenenza. La forma contrattuale maggiormente utilizzata in azienda è il contratto a tempo indeterminato e determinato full-time.

Ci impegniamo quotidianamente a garantire ai nostri dipendenti tutte le garanzie in merito ad assegni familiari, detrazioni e altre forme di integrazione al reddito minimo fissato in sede di contrattazione collettiva nazionale e provvedendo in caso di necessità a fornire anticipi e prestiti ai propri lavoratori e siamo a disposizione del personale, tramite l'ufficio HR o direttamente il consulente del lavoro, per qualsiasi chiarimento in materia di busta paga.

Informiamo ciascun dipendente, nel momento di consegna della prima busta paga, sugli elementi principali che compongono la busta paga per poterne così garantire una corretta comprensione.

I nostri obiettivi raggiunti

Obiettivo 2024-25	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Risultato
Monitoraggio puntuale dei livelli e mansioni attribuite al personale	Rispondenza a quanto previsto dal CCNL applicabile	Resp. HR	31-03-25	Continuo monitoraggio dati del personale

8 Comunicare è la chiave per condividere

La comunicazione interna se è vero che la comunicazione non è quello che diciamo, bensì quello che arriva agli altri, questa disciplina diventa uno strumento fondamentale per assicurare la sintonia tra tutti i dipendenti con principi, valori ed obiettivi.

Stiamo lavorando per favorire la comunicazione sia bottom up sia top down attraverso incontri periodici con i rappresentanti dei lavori grazie anche all'istituzione del *Social Performance Team*, organo costituito a seguito della certificazione SA8000 che svolge nella nostra azienda un importante motore di confronto, scambio e riporto alla Direzione delle problematiche e proposto da parte del personale.

In particolare, a seguito dell'indagine di soddisfazione del personale è emersa la necessità di migliorare la comunicazione con il personale.

A tal fine sono stati istituiti incontri periodici con i responsabili di settore in occasione dei "monthly meeting" in cui si analizzano gli aspetti relativi ai processi di comunicazione interna e si motivano i responsabili nel loro importante ruolo di coordinamento e coinvolgimento del personale. L'obiettivo del Gruppo è quello di consolidare il ruolo dei responsabili di Area/settore e di favorire il massimo coinvolgimento interno.

Altro importante aspetto è rappresentato dalla comunicazione esterna con i nostri stakeholder. Ci stiamo impegnando nella revisione del sito aziendale al fine di pubblicare le informazioni e le comunicazioni in merito al nostro impegno in ambito sociale.

9. Una gestione completa a garanzia della responsabilità sociale

9.1 Controllo della filiera

La selezione dei fornitori e la gestione della catena di fornitura rappresenta un importante step per l'applicazione dei principi di responsabilità sociale. Dal momento in cui il nostro Gruppo ha ottenuto la certificazione SA8000 abbiamo condiviso con i nostri fornitori l'impegno al rispetto dei principi di responsabilità sociale, attraverso la richiesta di informazione con la compilazione di un questionario di autovalutazione e la sottoscrizione del Codice di responsabilità sociale e l'impegno al rispetto dei nostri valori.

L'affidabilità dei fornitori è un punto fondamentale da tenere sotto controllo; desiderando valorizzare la sostenibilità nelle relazioni coi fornitori, abbiamo lavorato per elaborare una procedura di selezione in cui si considerano parametri in ambito di sostenibilità e responsabilità sociale ed abbiamo provveduto a formare un Team di auditor di seconda parte per effettuare gli audit presso i nostri fornitori più critici.

In fase di implementazione del sistema di gestione della responsabilità sociale SA8000:2014 la nostra azienda ha effettuato una attenta valutazione dei rischi potenziali di tutte le categorie di fornitori, successivamente ha valutato i singoli fornitori acquisendo informazioni e autocertificazioni del rispetto dei requisiti previsti.

Di seguito si riportano in forma schematica le principali categorie di fornitori e la relativa criticità in merito agli aspetti di responsabilità sociale

Categoria di fornitura	Indice di rischio potenziale
Produttori di capospalla	Alto
Produttori di commercializzato	Alto
Logistiche	Medio
Materie prime e accessori	Medio
Agenzie del lavoro	Alto
Manutenzioni infrastrutture, impianti e macchinari	Medio
Fornitori di attrezzature e macchine	Medio

10. Un impegno verso avanzati standard di certificazione

In coerenza con la decisione strategica di sviluppare un sistema di gestione che assicuri un controllo totale di tutti gli aspetti legati ai propri processi aziendali e contribuisca al loro consolidamento, la nostra azienda nel corso del 2021 ha ottenuto la certificazione SA8000:2014.

Certificazione SA8000:2014

Il Gruppo G&P NET è certificato SA8000 nel pieno rispetto delle leggi regionali, nazionali e delle norme internazionali sui diritti umani nonché della norma che comprende:

- La valutazione dei rischi estesa a tutti i requisiti normativi, individuando gli aspetti che maggiormente possono comportare rischi di violazione di tali requisiti e/o di scadimento delle prestazioni di responsabilità sociale integrata anche con la Linea Guida del SAI sulla valutazione dei rischi relativa all'emergenza sanitaria.
- Organigramma e Job Description di tutte le funzioni del gruppo che prevedono la ripartizione dei ruoli e delle responsabilità;
- La politica per la responsabilità sociale
- Le procedure elaborate allo scopo di fornire una descrizione dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento delle attività che devono essere svolte ai fini della conformità alla norma SA 8000
- I regolamenti aziendali
- Le registrazioni che danno evidenza che il sistema sia correttamente gestito (non conformità, azioni correttive, segnalazioni SA8000, piano di monitoraggio dei fornitori, etc).

Politica di Responsabilità Sociale

La Direzione ha elaborato un documento contenente la Politica di Responsabilità Sociale, affinché sia resa evidente la propria volontà di realizzare prodotti che assicurino la soddisfazione dei propri clienti ed il risultato economico aziendale ma nel rispetto dei requisiti della norma SA8000 e del benessere collettivo.

La politica di responsabilità Sociale è stata diffusa ai lavoratori ed a tutti gli stakeholder ed è disponibile cliccando accedendo al sito aziendale.

Rappresentanti SA8000

In fase iniziale di sviluppo del progetto la Direzione Generale ha nominato come responsabile del sistema di gestione il responsabile HR, mentre il personale ha provveduto a designare un rappresentante dei lavoratori SA8000 eletto tramite votazione dai lavoratori con l'impegno di interfacciarsi con la Direzione per quanto concerne questioni inerenti la responsabilità Sociale.

Il team include una rappresentanza equilibrata tra membri del management e rappresentanti dei lavoratori SA8000 (RLSA8000 e RLS).

Pianificazione ed implementazione

Nella redazione e/o aggiornamento dei documenti si tiene conto di tutte le prescrizioni legali esistenti ed applicabili alla ns. organizzazione; nei rari casi in cui due prescrizioni legali trattassero di un medesimo tema e fornissero differenti prescrizioni, abbiamo sempre considerato quella più restrittiva per l'azienda e maggiormente a favore del personale.

Il Social Performance Team attuerà inoltre le seguenti attività:

- Predisporre la valutazione dei rischi sui vari punti della norma;
- Realizzare incontri periodici fra i rappresentanti ed il personale;
- Favorire lo svolgimento degli audit verificandone i risultati e promuovendo eventuali richieste di Azioni Correttive e di miglioramento.

Audit interni ed esterni

Nell'ambito del Sistema di Responsabilità Sociale, per esaminare l'adeguatezza delle attività alla norma SA8000, nel corso del 2023 sono stati effettuati audit interni, attività di monitoraggio finalizzate a garantire l'idoneità del sistema stesso.

Il SPT provvederà a monitorare efficacemente le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo

la conformità allo standard, l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal SPT e l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti dello standard.

Nel corso del 2024-25 sono stati svolti audit interni dalla nostra consulente Dott.ssa Valentina Poli al fine di valutare la conformità alla norma SA8000.

Nel corso degli audit sono emersi alcuni rilievi (raccomandazioni ai fini del miglioramento interno) in materia di salute e sicurezza e in materia di gestione del personale. Il Gruppo ha prontamente preso in carico i rilievi aprendo adeguate azioni correttive.

Formazione del personale

Attraverso la formazione ed informazione si è continuato a coinvolgere il personale sui requisiti della norma SA8000, sugli obiettivi e la politica del Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale.

I responsabili sono stati affiancati da consulenti specialistici che hanno fornito formazione e spunti per la realizzazione del sistema.

Per tutti i dipendenti sono state tenute opportune sessioni di formazione nelle quali si è cercata la partecipazione e la condivisione degli obiettivi di responsabilità sociale.

Per l'anno 2024-25 risulta emesso un dettagliato piano di formazione rivolto a tutto il personale.

Riesame della direzione e comunicazione esterna.

La Direzione in collaborazione al Rapp. della Direzione del Sistema per la Responsabilità Sociale provvede a riesaminare, almeno una volta all'anno, il sistema di Gestione al fine di verificarne l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia della politica aziendale, delle procedure e dei risultati in ottemperanza ai requisiti della norma e degli altri requisiti sottoscritti dall'azienda.

Per facilitare il riesame, sono stati definiti una serie di indicatori, significativi e rilevanti, in grado di evidenziare il raggiungimento degli obiettivi fissati e la definizione di ulteriori obiettivi.

Le posizioni e gli interessi dei lavoratori sono difesi dal rappresentante SA8000 che svolge un prezioso ruolo di mediazione fra le esigenze dei lavoratori e della direzione aziendale.

E s'impegna a rendere note alle parti interessate le informazioni riguardanti la propria Politica di Responsabilità Sociale ed il Bilancio SA8000; a tale scopo le società hanno scelto il sito web aziendale quale strumento di comunicazione con tutte le parti interessate ed in particolare con i clienti, fornitori e le Pubbliche Amministrazioni.

Problematiche ed azioni correttive

Il Gruppo G&P NET ha stabilito una procedura scritta per la Gestione dei reclami e delle segnalazioni per la gestione delle non conformità e dei reclami ed ha attivato un sistema di raccolta e gestione dei reclami che permette ai lavoratori ed alle parti interessate di manifestare eventuali situazioni non conformi alla SA8000.

I lavoratori sono stati informati della possibilità di inoltrare i reclami con diverse modalità:

- In maniera anonima utilizzando la cassetta delle comunicazioni;
- Attraverso il proprio rappresentante SA8000;
- Direttamente alla Direzione;
- Direttamente all'organismo di certificazione.

Il Gruppo non applica azioni disciplinari, licenziamenti o in alcun modo discrimina il personale o le parti interessate che abbiano fornito informazioni sulla conformità SA8000 o che abbiano avanzato reclami al luogo di lavoro.

Accesso alla verifica e registrazioni

Il Gruppo G&P NET è disponibile a fornire informazioni e consentire l'accesso alle parti interessate per verificare l'effettivo adempimento ai requisiti SA8000.

L'ufficio HR è in grado di illustrare alle parti interessate il funzionamento del sistema e di svolgere una visita alla sede produttiva. Il gruppo ha chiesto ai propri fornitori la medesima disponibilità a fornire informazioni e possibilità di accesso alle parti interessate.

Ad oggi non abbiamo ricevuto richieste all'accesso delle parti interessate per verificare l'effettivo adempimento ai requisiti SA8000 né richieste esplicite dai nostri clienti in merito all'adesione alla SA8000.