

	<b>Sistema Responsabilità Sociale SA8000/2014</b>	Riemesso il 20.01.2018
	<b>Bilancio SA8000 - Anno 2017</b>	Pagina 1 di 21

## Presentazione della Società

La Società Geotrans s.r.l. nasce nel 1993, l'attività è orientata soprattutto al trasporto di merce ortofrutticola, direzione sud/nord, e di merce varia di natura industriale direzione nord/sud. Il servizio di autotrasporto si distingue inoltre per l'esecuzione intermodale, attraverso il significativo ricorso al trasporto navale (cosiddette 'autostrade del mare'). Proprio per tale ragione, a fronte di una disponibilità di 15 trattori stradali, i rimorchi disponibili e in uso sono circa un centinaio. La sfida, in termini di ottimizzazione del servizio e di ottenimento di significativi margini di profitto, consiste nell'organizzazione logistica dei viaggi da realizzarsi a pieno carico nei due sensi di marcia. La Geotrans s.r.l. per dimensioni ed organizzazione, possiede tutti i requisiti per rispondere alle richieste più articolate ed alle molteplici esigenze dei clienti, con una gamma estremamente diversificata di servizi che riguardano il trasporto, sia in ambito nazionale che all'estero. La società ad oggi opera soprattutto in ambito nazionale ma, durante l'anno 2016, ha realizzato importanti trasporti esteri per conto della multinazionale Trident Engineering & procurement. Per il ritiro e la consegna delle merci, Geotrans si avvale anche di sub-vettori che hanno l'obbligo di seguire le prescrizioni contrattuali e quelle dei Sistemi di Sicurezza, Qualità, Responsabilità Sociale SA8000 e HACCP adottate da Geotrans. Nel mese di dicembre 2016 sono stati sottoscritti due importanti contratti con il gruppo Coop Alleanza 3.0 (nello specifico Coop Centrale Adriatica) che daranno nuovo slancio all'attività in termini di acquisizione di nuovi semirimorchi, trattori ed incremento di personale.

Dopo alterne vicende giudiziarie, dal mese di novembre 2014 la società Geotrans è sottoposta a sequestro preventivo dalla Sezione Misure di Prevenzione del Tribunale di Catania e amministratore giudiziario in carica è il Dott. Luciano Modica. Da ottobre 2017 l'azienda è passata a confisca dopo la sentenza di 1° grado, l'amministrazione che proseguirà potrebbe vedere riconfermato l'incarico di Amministratore al Dott. Luciano Modica da parte di ANBSC. Da tale data ed attraverso la fondamentale collaborazione del personale dipendente, si persegue costantemente l'obiettivo di sviluppo, con una strategia tesa a soddisfare le esigenze del mercato secondo criteri di sostenibilità ambientale e nel pieno rispetto delle regole della concorrenza leale. In particolare ed allo scopo è stato predisposto un nuovo piano industriale per il rinnovo graduale dell'intero parco mezzi e per una maggiore flessibilità oraria e l'ottimizzazione dei servizi. Sono stati assunti infatti, nel 2017, sei nuovi addetti con un personale ad oggi di 21 unità. Inoltre essendo stato uno degli obiettivi fondamentali della nuova amministrazione, quello rappresentato dall'inserimento dell'azienda in un circuito di piena legalità ed al contempo, di coinvolgimento dell'intera struttura del personale in una quotidianità di "buone pratiche" d'impresa, l'acquisizione della certificazione SA8000 in tema di Responsabilità Sociale d'Impresa, nonché l'inserimento della Geotrans nel Network Lavoro Etico, si dimostra ancora oggi, col passaggio alla nuova Normativa e la nuova Certificazione in campo di RSI, come un fondamentale ed ulteriore tassello dell'intero "progetto d'impresa" concordato e condiviso inizialmente con la Sezione Misure di Prevenzione del Tribunale di Catania ed oggi con l'ANBSC (Azienda Nazionale per l'amministrazione e la destinazione dei Beni Sequestrati e Confiscati), a cui, proprio di recente, è passata la gestione diretta di Geotrans.

Da segnalare inoltre che la società ha sottoscritto un rapporto di collaborazione con l'Associazione **Addiopizzo Catania Onlus**, in particolare aderendo alla lista "PIZZO FREE", un raggruppamento d'impresе che ha scelto di fare della legalità un elemento fondante di una cultura d'impresa tesa ad

	<b>Sistema Responsabilità Sociale SA8000/2014</b>	Riemesso il 20.01.2018
	<b>Bilancio SA8000 - Anno 2017</b>	Pagina 2 di 21

uno sviluppo economico delle imprese e del territorio, sano, sostenibile e libero. Inoltre dal 2016 è iscritta all'Associazione di categoria, **CNA FITA Nazionale**, con cui sono state avviate inoltre, collaborazioni per la diffusione della cultura della legalità sull'intero territorio nazionale. Vedi la pagina fb aziendale di Geotrans srl che documenta detta attività. Nel 2017, e sempre in un'ottica di trasparenza e di confronto con la società civile ed al fine di contribuire a costruire una salda reputazione e dunque ad instaurare e rafforzare legami di fiducia verso il territorio di appartenenza si è deciso di realizzare investimenti, con l'acquisto di nuovi mezzi e stringendo accordi con Banca Etica, con la quale si sono intrapresi percorsi di sensibilizzazione del territorio sui temi dell'etica e delle buone pratiche aziendali. Un altro importante passo nel 2017, per collaborare ad iniziative di sviluppo del territorio, è stato iscrivere Geotrans c/o il distretto Agrumi di Sicilia; la Geotrans è l'unica società di logistica presente all'interno del distretto e vi partecipa attivamente, tanto che nell'ultima assemblea è stata decisa all'unanimità una presenza costante di suoi rappresentanti, all'interno dei consigli di amministrazione dell'ente.

### **La politica aziendale**

La Geotrans s.r.l. conferma e si impegna a garantire il rispetto di quei valori e di quei principi che la rendono un'azienda socialmente attenta e responsabile nell'ambito del proprio segmento, e più in particolare al rispetto dei requisiti definiti dalla nuova Norma SA8000/2014, Standard Internazionale per la certificazione dell'impegno etico e sociale delle aziende. In quest'ottica, il presente **Bilancio SA8000** riassume ed analizza l'impegno preso in materia di RSI, evidenziando il rispetto dei requisiti della Norma e le proprie performance, con l'analisi dei risultati ottenuti e la proposta di obiettivi futuri da raggiungere, nella volontà di comunicare l'importanza della catena di relazioni in termini di valore e trasparenza, ai propri portatori di interesse, ma anche di contribuire alla informazione e sensibilizzazione del territorio, su temi quali la cultura della legalità, la soddisfazione dei lavoratori, attraverso il miglioramento continuo delle condizioni lavorative ed attraverso la cura degli aspetti legati alla sicurezza personale e dei luoghi di lavoro, il rilevamento e la gestione costante dei suggerimenti e delle ragioni dell'eventuale insoddisfazione dei lavoratori. La valutazione dell'efficacia e dell'efficienza del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale adottato, viene effettuata pertanto sulla base di una costante analisi interna, a cura del nuovo organismo interno SPT (Social Performance Team) accompagnata dall'adozione di procedure di rilevazione dell'impatto sociale, attraverso il controllo e i feedback provenienti dalla comunità interna e da quella esterna, anche in tema di Salute dei dipendenti e Sicurezza dei luoghi di lavoro; allo scopo è stato istituito il Comitato per la Salute e Sicurezza, che ha il compito di formare, vigilare, valutare e promuovere miglioramenti e istanze da parte del personale dipendente. Laddove l'organizzazione riceva o movimenti beni e/o servizi di fornitori/subappaltatori o sub-fornitori classificati come lavoratori a domicilio, intraprende azioni efficaci per garantire loro un livello di protezione sostanzialmente equivalente a quello garantito agli altri lavoratori dell'organizzazione in base ai requisiti dello Standard.

La Geotrans s.r.l. in un'ottica di miglioramento continuo adotta un Sistema di gestione conforme inoltre alle seguenti norme:

- ⑩ UNI EN ISO 9001: 2015 per la Qualità
- ⑩ Impresa Etica per la dimensione Ambiente/Lavoro/Sostenibilità
- ⑩ Il D.Lgs. 231/01 (limitatamente al Piano della prevenzione anticorruzione)

	<b>Sistema Responsabilità Sociale SA8000/2014</b>	Riemesso il 20.01.2018
	<b>Bilancio SA8000 - Anno 2017</b>	Pagina 3 di 21

## **Obiettivi e Metodologia**

In effetti il Bilancio Sociale non è un semplice rendiconto consuntivo o un documento di relazione di carattere amministrativo-burocratico, è soprattutto uno straordinario strumento di gestione. Oltre che esercitare una funzione di comunicazione esterna, svolgendo una funzione di controllo a beneficio della collettività di riferimento, opera un'azione di comunicazione interna, in quanto facilita il sistema delle relazioni e di governo dell'organizzazione, permettendo di valutare, programmare e pianificare, di anno in anno, le proprie strategie in funzione degli obiettivi e valori sociali in cui l'azienda si riconosce.

Rappresenta, inoltre, un momento di riflessione sull'impegno che l'impresa assume per migliorare qualità di prodotto e servizio, sicurezza sul posto di lavoro e tutela ambientale. La redazione del Bilancio SA8000 ha cadenza annuale, così da evidenziare l'andamento temporale del trend dei parametri interni presi in considerazione. Il presente documento viene riemesso ed è al suo terzo anno ed ha la funzione di individuare e rendicontare gli obiettivi dell'anno di riferimento indicato e di confrontarli con quelli dell'anno passato. Oggetto di disamina del presente bilancio sono comunque gli anni dal 2015 al 2017, con particolare attenzione al periodo dall' 01/01/2017 al 31/12/2017.

Il Bilancio come tutta la documentazione a carattere etico è resa disponibile agli stakeholder ed al pubblico, attraverso la pubblicazione sul sito internet aziendale [www.geotransrsl.it](http://www.geotransrsl.it), ed il bilancio in particolare è pubblicato sull'Osservatorio S.A.W. oltre che sul sito lavoro etico [www.lavoroetico.org](http://www.lavoroetico.org) e messo a conoscenza degli organismi internazionali SAAS e SAI che sovrintendono, sorvegliano e promuovono, la Responsabilità Sociale delle Organizzazioni nel mondo ([www.sawnet.info](http://www.sawnet.info)) (<http://www.saasaccreditation.org/>) ([info@sa-intl.org](mailto:info@sa-intl.org)) . Inoltre è consentita la sua libera consultazione presso la sede aziendale.

## **Identificazione dei gruppi di interesse (stakeholder).**

Già dalla fase di implementazione del sistema, si è avviata l'identificazione ed il coinvolgimento dei principali stakeholder, affinché tutti possano essere coinvolti e partecipare attivamente alla realizzazione del sistema di responsabilità sociale, insieme alla direzione aziendale. Sono mantenute allo scopo registrazioni adeguate ed accurate delle comunicazioni con le parti interessate e del loro coinvolgimento.

- **Dipendenti**

Sono ovviamente al centro della politica della RSI e le loro aspettative riguardano l'applicazione dei requisiti di norma ed il miglioramento continuo dell'assetto etico dell'azienda. Il loro coinvolgimento all'implementazione del sistema e la loro partecipazione al suo miglioramento è reso possibile con l'informazione e la sensibilizzazione, effettuati durante l'orario di lavoro e dedicati alla informazione sulla norma SA8000, sui suoi requisiti e sulla sua portata pratica nella vita aziendale. La comprensione dell'importanza dell'adozione di un sistema di responsabilità sociale è facilitata dalla distribuzione di materiale conoscitivo e dalla informazione continua adottata ed a cura del SPT.

- **Tribunale di Catania/ANBSC**

	<b>Sistema Responsabilità Sociale SA8000/2014</b>	Riemesso il 20.01.2018
	<b>Bilancio SA8000 - Anno 2017</b>	Pagina 4 di 21

Il Tribunale di Catania, ed in particolare la Sezione Misure di prevenzione, ha promosso senza riserve l'applicazione del Sistema SA8000, e su richiesta dell'amministratore giudiziario in carica, Dott. Luciano Modica, il quale provvede attraverso incontri periodici a dare loro ogni informazione a riguardo. A partire da novembre del 2017 ed a seguito della sentenza di primo grado che ha confermato la confisca della Geotrans srl, la gestione diretta dell'azienda passa all'Agenzia Nazionale per l'amministrazione e la destinazione dei Beni Sequestrati e Confiscati, che conferma la persona di Luciano Modica quale coadiutore/Amministratore.

- **Fornitori**

La Geotrans si è dotata di un sistema di valutazione e di monitoraggio dei fornitori anche rispetto ai requisiti della SA8000. Questa azione si esplica selezionando i fornitori in base a due indicatori 1. maggiore frequenza di contatti 2. disponibilità territoriale dei fornitori così individuati: è stato quindi somministrato un questionario al fine di avviare un'analisi di eventuali fattori di rischio. Il numero dei fornitori che hanno collaborato restituendo le informazioni richieste è stato pari al 45%. I questionari compilati sono stati analizzati al fine di individuare quali strumenti sono meglio indicati ad evidenziare eventuali non conformità e su quali fornitori sarà possibile poi attuare strategie di miglioramento efficaci al raggiungimento degli obiettivi prefissati. I questionari sono stati redatti c/o le sedi dei fornitori intervistati, da un componente dell' SPT, che nel contempo ha provveduto a verificare di persona la consistenza dei dati applicati durante l'intervista e a confrontarsi sulle aree di miglioramento per gli anni a venire.

- **Clienti**

Gli attuali Clienti sono presenti su tutto il territorio nazionale. Essi hanno un ruolo determinante in una azienda sequestrata alla criminalità organizzata e l'azienda è consapevole che senza ricostruire un consenso di responsabilità sociale sul territorio, non ci può essere una ripresa economica sostenibile e stabile. E' con questo intento quindi che sono state avviate personalmente dall'Amministratore Giudiziario e dallo staff commerciale azioni a riguardo, anche campagne di comunicazione attraverso i teloni dei camion di proprietà ed i social media, attraverso seminari e manifestazioni pubbliche, che hanno consentito alla fine del 2016 e dopo l'inatteso calo di fatturato di inizio d'anno, di recuperare terreno con l'acquisizione di un nuovo grande cliente e trattative in corso per ulteriori nuove acquisizioni. I feedback sono quindi positivi circa la politica intrapresa, detti riscontri sono arrivati anche attraverso attestazioni di stima e mail personali all'Amministratore Giudiziario. Alla base di ciò c'è inoltre un continuo stimolo alla ricerca dell'efficienza, dell'efficacia e dell'economicità dei servizi offerti, attraverso investimenti in termini economici, acquisto di mezzi e assunzioni di personale viaggiante e non, obiettivi sempre più chiari e misurabili ed infine un intento comune di strategia di crescita ed evoluzione dei servizi.

- **Territorio e collettività**

La sensibilizzazione della comunità sui temi della Legalità e della Responsabilità Sociale e in particolare della norma SA8000, attraverso campagne di informazione dedicate ed eventi, ha altresì suscitato un significativo interesse nelle Associazioni di categoria (CNA FITA), sindacati (FILT CGIL) e opinione pubblica (Banca Etica), vedi quanto pubblicato ed i consensi ottenuti sui media ed i Social media ( pagina FB di Geotrans srl).

## **Requisiti SA8000**

	<b>Sistema Responsabilità Sociale SA8000/2014</b>	Riemesso il 20.01.2018
	<b>Bilancio SA8000 - Anno 2017</b>	Pagina 5 di 21

### 1. Lavoro Infantile

La Geotrans srl non impiega personale che non abbia compiuto la maggiore età. Si consideri nella fattispecie che il personale viaggiante, che costituisce il numero maggiore del personale in forza, deve aver compiuto 21 anni, per potere ottenere il certificato di abilitazione professionale all'uso dei mezzi adibiti ad autotrasporti. In fase di selezione del nuovo candidato/a, quindi ci si accerta della sussistenza del compimento dei 18 o 21 anni d'età quale requisito minimo ed imprescindibile per l'eventuale futura assunzione. Successivamente alla selezione, in fase di assunzione, ci si accerta della veridicità dei dati anagrafici, richiedendo copia dei documenti d'identità, del permesso di soggiorno (nel caso di cittadini non appartenenti alla Comunità Economica Europea) e di quelli richiesti dal CCNL che si verificano e si archiviano. La Geotrans srl si impegna a non impiegare al proprio interno lavoratori di età rientrante nelle definizioni di bambino quindi e giovane lavoratore; si impegna inoltre, per i casi di cui venga a conoscenza e riguardanti il proprio territorio, ad assicurare azioni atte a garantire sicurezza, salute, educazione e sviluppo di tutti quei bambini, per i quali sia stata riscontrata una situazione che rientra nella definizione di lavoro infantile; allo scopo ha istituito una procedura scritta che descrive la propria politica in materia di lavoro infantile e le azioni di rimedio, a cura dell'SPT, che è pronto ad attuare, per affrontare situazioni di lavoro infantile sul territorio, ed in relazione al contesto ed alla specifica situazione. L'azienda tra novembre 2016 e Dicembre 2017 ha assunto a tempo determinato 12 nuovi dipendenti, e 3 a tempo indeterminato. Di seguito la composizione del proprio organico per fascia di età ad oggi evidenzia, nel trend esposto, il raggiungimento dell'obiettivo posto di non ricorso al lavoro minorile.

### ORGANICO PER FASCE DI ETÀ'

	2015	2016	2017
FINO A 14 ANNI	0	0	0
15-18	0	0	0
19-32	3	3	1
33-40	2	3	3
41-50	6	6	7
51-60	7	8	8
OLTRE 60 ANNI	0	1	2
<b>TOTALI</b>	<b>18</b>	<b>21</b>	<b>21</b>

OBIETTIVO 2018	AZIONE	RISORSE	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Mantenere una	Predisposizione di un	Ufficio del	direzione	Numero di minori	0

	<b>Sistema Responsabilità Sociale SA8000/2014</b>	Riemesso il 20.01.2018
	<b>Bilancio SA8000 - Anno 2017</b>	Pagina 6 di 21

politica di non ricorso al lavoro minorile.	piano di sensibilizzazione sul non ricorso al lavoro infantile e minorile sul territorio.	personale e direzione		assunti	
---	---	-----------------------	--	---------	--

## 2. Lavoro Obbligato

La norma SA8000 definisce il lavoro obbligato come “ogni lavoro o servizio ottenuto da una persona sotto la minaccia di una qualsiasi penale e per il quale detta persona non si è offerta volontariamente”.

Pertanto, tutti i dipendenti della Geotrans srl, oltre che i soggetti che prestano la propria attività lavorativa presso i fornitori e subfornitori della medesima, svolgono il loro lavoro, sia ordinario che straordinario, in maniera volontaria e senza alcuna forma di coercizione.

La Geotrans srl rispetta, dunque, quanto richiesto dalla norma SA8000 ovvero il non usufruire o il non favorire l'utilizzo di lavoro obbligato e il non richiedere al personale di lasciare depositi o documenti di identità all'inizio dell'impiego.

Di conseguenza, per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, la Geotrans srl si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

### **Prestiti - anticipi stipendio**

L'azienda, di solito, non concede prestiti ai propri dipendenti, tranne che in rari casi in cui il dipendente stesso ne abbia manifestato l'esigenza. Tali prestiti, ovviamente, sono rigorosamente infruttiferi. Stesso discorso vale per la concessione di anticipi sul proprio TFR maturato nei termini di legge, quando richiesto dal lavoratore e secondo necessità particolari da valutare di volta in volta. L'ammontare dell'anticipo, sia relativamente allo stipendio che al TFR, viene evidenziato in busta paga.

### **Modalità di assunzione**

- L'amministrazione richiede 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, ecc.) e ne trattiene copia, in fase di selezione sono fornite informazioni relative alla mansione, al tipo di contratto ed all'inquadramento;

- si è sempre disponibili a fornire al personale ogni informazione relativa al contratto, alla busta paga, o altro;

- il contratto resta a disposizione del personale presso l'azienda dove è liberamente consultabile.

### **Indagine sul “clima interno”**

Al fine di conoscere la percezione dei lavoratori sulla volontarietà del lavoro, e sul loro stato di benessere all'interno dell'organizzazione è stata ricondotta l'analisi del benessere organizzativo, realizzata attraverso la compilazione e raccolta dati in forma anonima, derivanti da un questionario, in cui i dipendenti hanno potuto esprimere il loro giudizio su una serie di problematiche relative alla gestione del personale ed al clima aziendale di Geotrans. Il questionario realizzato ad hoc, tiene



	<b>Sistema Responsabilità Sociale SA8000/2014</b>	Riemesso il 20.01.2018
	<b>Bilancio SA8000 - Anno 2017</b>	Pagina 7 di 21

conto delle due categorie di lavoro presenti in azienda, ed implica pertanto una condizione particolare ed un concetto ampliato di luogo di lavoro per il personale viaggiante. Il questionario è stato distribuito ai dipendenti ed è stato restituito, attraverso la predisposizione di un'apposita cassetta posta all'interno degli uffici aziendali, in luogo riservato, ove i questionari sono pervenuti, quindi ne sono stati analizzati i dati.

I risultati registrano un livello di soddisfazione media complessiva del 67%; spicca quello relativo al possesso delle competenze personali necessarie per svolgere il proprio lavoro, che segnala un elevato e generalizzato grado di autostima e che dà conto delle risposte (anch'esse positive) alle domande sul livello di autonomia e sulle aspettative altrui. Sembra, dunque, che la maggioranza del personale indipendentemente dalla categoria di appartenenza, ritenga di essere in grado e di avere la preparazione necessaria per svolgere con profitto la propria attività e di godere di un adeguato livello di autonomia, anche con riferimento alla gestione delle proprie attività (ad esempio, riguardo alla possibilità di prendere adeguate pause o alla sostenibilità dei ritmi di lavoro). In riferimento poi all'affermazione, "il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale" è giudicata positivamente dal 76%, dei rispondenti.

Data la presenza di una maggioranza di personale viaggiante, all'interno del gruppo di lavoro, 12 su 21 dipendenti, si effettua un incontro l'anno con tutto il personale al completo, e giornalmente, col personale viaggiante, si mantengono contatti di verifica, di specifiche necessità e di raccordo, per il buon fine delle attività in programma.

#### **Obiettivo 2018**

sarà quindi quello di elevare il livello del 76% dei soddisfatti in tema di realizzazione personale e di effettuare azioni ricercando un continuo miglioramento del clima interno.

#### **Prospetto anticipi stipendio/TFR concessi e prestiti**

	2015	2016	2017
NUM. BENEFICIARI	4	2	0
PRESTITO	1	1	1
ANTICIPO TFR	2	1	0
ANTICIPO STIPENDIO	1	0	0

Nel 2017 è stata rilevata una diminuzione di turn over degli autisti, passato dal 40% al 16,6%, tra le cui cause inoltre è emersa in particolare una discrepanza nella completa comunicazione delle mansioni richieste.

<b>OBIETTIVO 2018</b>	<b>AZIONE</b>	<b>RISORSE</b>	<b>TEMPO</b>	<b>RESPONSABILE</b>	<b>INDICATORE</b>	<b>TARGET</b>
Miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e aumento della consapevolezza dei lavoratori	Predisposizione di un piano di miglioramento dell'efficacia comunicativa.	SPT e ufficio del personale	Entro dicembre 2018	direzione	Tasso di turn over degli autisti	Dimezzamento o tasso di turn over

	<b>Sistema Responsabilità Sociale SA8000/2014</b>	Riemesso il 20.01.2018
	<b>Bilancio SA8000 - Anno 2017</b>	Pagina 8 di 21

sul proprio ruolo e sulle proprie mansioni.						
---	--	--	--	--	--	--

### 3. Salute e Sicurezza

Geotrans srl si adopera per attuare tutte le leggi e le buone prassi in materia di salute e sicurezza, e garantisce un ambiente di lavoro tale da consentire ai lavoratori di sentirsi al sicuro da possibili situazioni di pericolo.

L'Azienda si impegna a far sì che il luogo dove il personale svolge la propria mansione rispecchi le condizioni igienico/sanitarie delle leggi vigenti in materia. Sono attive le misure necessarie a prevenire incidenti e danni alla salute dei lavoratori durante lo svolgimento del lavoro o a rendere minima la possibilità che si verifichino.

Si pone attenzione alla prevenzione dei rischi ed alla formazione del personale in materia di sicurezza e salute, anche per i nuovi dipendenti, che avviene entro un mese dall'assunzione.

L'evidenza degli impegni assunti dalla società in merito alla sicurezza sono , fra l' altro:

- il DVR secondo il D.Lgs n. 81/08 (e successivi aggiornamenti);
- la predisposizione dei piani di evacuazione ed antincendio con esposte le planimetrie con i percorsi di fuga;
- la valutazione dei rischi che comprende uffici, ribalta ed il sito in generale;
- un piano di sorveglianza sanitaria per ciascun dipendente che prevede un protocollo di base di accertamenti sanitari (esami strumentali e di laboratorio) per singola mansione;
- l'elezione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), che ha frequentato l'apposito corso,
- l'effettuazione della valutazione del rischio stress lavoro correlato ha evidenziato un livello di rischio basso, vedi la valutazione dei rischi.
- E' stato nominato un Comitato Salute e Sicurezza per la valutazione periodica dei rischi effettivi e potenziali, sul lavoro, compresi i rischi ergonomici ed ambientali e sono mantenute adeguate registrazioni delle misure attuate. Il Comitato è formato ed esperto in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro e sulle modalità di indagine sugli incidenti, sui controlli di sicurezza nonché sulla valutazione dei rischi.
- Sul piano delle emergenze si è acquistato un defibrillatore semiautomatico quale salvavita e si è conseguita la formazione necessaria, all'interno degli uffici sono stati formati allo scopo tutti gli impiegati per gli interventi di primo soccorso e per l'utilizzo dello strumento.

Per prevenire gli infortuni sul lavoro si è adottato inoltre un sistema di **"situazioni di scampato infortunio"**. Periodicamente i lavoratori dovranno segnalare ai responsabili SA8000, tutte quelle situazioni in cui l' infortunio è stato "scampato" ma in cui gli stessi sarebbero potuti incorrere. Avranno quindi la possibilità di descriverne le cause, inoltrando, ove ve ne fossero, proposte ed osservazioni in merito.

#### Salute

Relativamente agli aspetti sanitari sono state pianificate ed attuate le visite mediche periodiche in ottemperanza alle norme sulla sicurezza.



	<b>Sistema Responsabilità Sociale SA8000/2014</b>	Riemesso il 20.01.2018
	<b>Bilancio SA8000 - Anno 2017</b>	Pagina 9 di 21

### Infortunio

Nel 2015 si è verificato un solo incidente, nel 2016 nessun infortunio sui luoghi di lavoro e nessun incidente, nel 2017 si sono verificati N. 2 incidenti.

### INDICE DI INCIDENZA (NUM. INFORTUNI/NUM. TOT. LAVORATORI x 100)

	2015	2016	2017
EFFETTIVA	6,66%	0%	1%
ATTESA	0	0	0
VALORI MEDI INAIL	NP	NP	NP

### DURATA MEDIA (NUM. GG. INFORTUNIO/NUM. DI INFORTUNI)

	2015	2016	2017
EFFETTIVA	7	0	48
ATTESA	0	0	0

### ORE PERSE PER INFORTUNIO

	2015	2016	2017
NUMERO ORE PERSE	56	0	768
% SUL TOT. ORE PERSE	16%	0	8,39 %

### Attività di prevenzione e formazione.

Il miglioramento degli indici di salute e sicurezza è strettamente legato alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione, all'organizzazione di corsi di formazione ed all'acquisto, distribuzione ed utilizzo, di dispositivi di protezione individuali idonei. Non si sono potuti effettuare i corsi di guida sicura, come invece pianificato, per l'incremento di lavoro in seguito all'acquisizione di nuove commesse ed il contemporaneo abbassamento del numero di risorse disponibili.

TEMI OGGETTO DELLE ATTIVITÀ' DI FORMAZIONE						
	2015		2016		2017	
	Numero partecipanti	No. Ore Totali	Numero partecipanti	No. Ore Totali	Numero partecipanti	No. Ore Totali
Pronto soccorso	2	8	0	0	9	7
Antincendio	2	8	0	0	0	0
Preposti	1	8	0	0	1	4
RLS	1	32	0	0	1	5

	<b>Sistema Responsabilità Sociale SA8000/2014</b>	Riemesso il 20.01.2018
	<b>Bilancio SA8000 - Anno 2017</b>	Pagina 10 di 21

<b>Conduzione di carrelli elevatori</b>	1	12	0	0		
<b>Corso per lavoratori</b>	15	180	3	36	4	48

<b>OBIETTIVO 2018</b>	Formazione e aggiornamento anno 2018 x i nuovi assunti
<b>AZIONE</b>	Formazione (L.81/08) anno 2018 per i nuovi assunti
<b>RISORSE</b>	Da definire
<b>TEMPO</b>	Entro un mese dall'assunzione
<b>RESPONSABILE</b>	RSPP
<b>INDICATORE</b>	Corsi pianificati/corsi effettuati
<b>TARGET</b>	100%

#### **4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva**

La Geotrans srl rispetta il diritto di tutto il personale di formare ed aderire ai sindacati di loro scelta ed il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva, non ostacola quindi l'elezione di rappresentanti sindacali o l'iscrizione ai sindacati dei suoi dipendenti. Nel 2017 sono state assunte 6 nuove risorse e si è quindi proceduto a nominare l'RSA per avviare quelle necessarie procedure di informazione interna e di scelta per avvalersi eventualmente del diritto di iscriversi ad un'associazione sindacale. A questo proposito è stato firmato un accordo sindacale territoriale, col CNA e la CGIL per esigenze di sicurezza sul luogo di lavoro e di tutela del patrimonio aziendale, oltre che per i futuri accordi di welfare.

Nessun giorno di sciopero è stato registrato nell' anno 2015, 2016 e 2017 e riguardo alle ore di assenza queste sono essenzialmente state dovute a malattie, ferie e permessi.

#### **Tipologia dei contratti aziendali.**

Tutti i contratti di lavoro sono conclusi richiamando i contratti collettivi di categoria.

A tutti i lavoratori viene applicato il CCNL e la tipologia di contratto maggiormente utilizzata è quella a tempo indeterminato anche se per esigenze di produzione si fa ricorso anche a contratti a tempo determinato.

#### **LAVORATORI ISCRITTI AD UN SINDACATO**

	<b>Sistema Responsabilità Sociale SA8000/2014</b>	Riemesso il 20.01.2018
	<b>Bilancio SA8000 - Anno 2017</b>	Pagina 11 di 21

2015	0
2016	0
2017	0

#### CONTENZIOSI IN AZIENDA

MOTIVAZIONI	NUMERO CONTENZIOSI	2015	2016	2017
Mancata retribuzione degli straordinari	0	0	0	0
Discriminazione	0	0	0	0
Condizioni di lavoro inadeguate	0	0	0	0
Licenziamento in seguito ad azione disciplinare	2	2	0	0

#### TIPOLOGIA DI CONTRATTI

	2015	2016	2017
CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO	13	10	13
CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO	2	3	8
<b>TOTALE</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>21</b>

#### Contratti

- Autisti
- Amministrativi

La tipologia di contratto utilizzata all'interno dell'azienda è unica ed è quella prevista dalla contrattazione collettiva nazionale. Il contratto si diversifica in relazione alle qualifiche ed ai livelli attribuiti ai dipendenti suddivisi in due categorie impiegati ed autisti.

<b>OBIETTIVO 2018</b>	Raggiungimento del pieno rispetto di tutto quanto previsto nel CCNL
<b>AZIONE</b>	Verifica di eventuali difformità rispetto all'obiettivo
<b>RISORSE</b>	RSA e SPT
<b>TEMPO</b>	Entro Dicembre 2018
<b>RESPONSABILE</b>	Direzione

	<b>Sistema Responsabilità Sociale SA8000/2014</b>	Riemesso il 20.01.2018
	<b>Bilancio SA8000 - Anno 2017</b>	Pagina 12 di 21

<b>INDICATORE</b>	Reclami interni
<b>TARGET</b>	Assenza Reclami

## 5. Discriminazione

La Geotrans srl non attua e non dà sostegno ad alcuna forma di discriminazione a partire dalla fase di selezione ed assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età od ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione.

Inoltre, Geotrans srl, non interferisce con l'esercizio dei diritti dei lavoratori, di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto sociale o origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale o opinioni politiche.

Non si ammette alcun comportamento che sia minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico.

### Azioni intraprese

- selezionare il personale tenendo in esclusiva considerazione elementi oggettivi come abilità, esperienza ed istruzione, in rapporto alle funzioni da ricoprire;
- corrispondere la retribuzione ad ogni lavoratore in base alle mansioni svolte da ciascuno nel rispetto di quanto previsto nel CCNL e negli accordi integrativi concordati a livello aziendale;
- garantire la formazione e l'addestramento di tutti i dipendenti e collaboratori in funzione delle necessità personali e delle esigenze organizzative e gestionali;
- implementare una procedura per la documentazione ed il riesame di eventuali episodi di discriminazione, funzionale alla redazione di un piano di rimedio;

Nel 2017 la composizione dell'organico aziendale è così strutturata: sono presenti 21 dipendenti, 13 assunti con contratto a tempo indeterminato di cui cinque autisti, due impiegati d'ordine, un addetto alla contabilità, un responsabile di magazzino ed un impiegato amministrativo commerciale, 3 assunti con contratto a tempo determinato con mansione di autisti.

All'interno degli uffici Geotrans sono presenti due donne, assunte a tempo indeterminato, una delle due gode di un contratto part time, mentre nell'anno 2017 sono stati assunti n.6 dipendenti.

### Lavoratori stranieri in azienda

All' interno della Geotrans srl sono presenti ad oggi n. 2 autisti stranieri.

### LAVORATORI STRANIERI NELL' ORGANICO AZIENDALE

2015	2016	2017
2	2	2

	<b>Sistema Responsabilità Sociale SA8000/2014</b>	Riemesso il 20.01.2018
	<b>Bilancio SA8000 - Anno 2017</b>	Pagina 13 di 21

## LA PRESENZA FEMMINILE IN AZIENDA

	2015	2016	2017
UOMINI	13	11	19
DONNE	2	2	2

	2015	2016	2017
IMPIEGATI AMMINISTRATIVI	4	5	9
AUTISTI	11	8	12

Le donne sono impiegate in area amministrativa, l'assenza di personale femminile come personale viaggiante è dovuto alla mancanza di offerta, di personale femminile, in questa specifica mansione, in Italia infatti non è consueto in fase di selezione di personale viaggiante trovare autiste donne.

A tutela, per chiunque sia oggetto di discriminazione, e per potere esercitare il diritto di difendersi e denunciare la discriminazione eventualmente subita, è stato introdotto un meccanismo per la presentazione di reclami anonimi.

L'analisi del benessere organizzativo effettuata nel 2017, in quest'ambito presenta in assoluto tra le valutazioni migliori, le risposte sono in generale estremamente positive l'83%; nel complesso sembra esserci un clima abbastanza sereno per quanto riguarda la percezione delle discriminazioni.

### **OBIETTIVO 2018**

Mantenimento della politica di non effettuazione di qualsiasi tipo di discriminazione.

**TARGET** : livello di soddisfazione => 83%

## **6. Pratiche disciplinari**

La Geotrans srl rispetta l'integrità mentale, emotiva e fisica dei propri lavoratori, pertanto rifiuta l'utilizzo di qualsiasi pratica disciplinare non ammessa dalla legge e dal C.C.N.L. e in particolare di tutte quelle pratiche che possano ledere tale integrità. L'esercizio delle sanzioni disciplinari, inoltre, è ammesso nell'ottica del mantenimento dei buoni rapporti tra i lavoratori, tra questi ed i loro superiori e nei confronti dei clienti.

E' presente, all'interno dell'azienda, un codice disciplinare, affisso in bacheca e ben visibile, e per quanto non stabilito ci si riporta a quanto previsto dal CCNL.

Nel 2016 si è fatto ricorso ad ammonizioni scritte, nel 2017 idem, seppure queste risultano diminuite.

	<b>Sistema Responsabilità Sociale SA8000/2014</b>	Riemesso il 20.01.2018
	<b>Bilancio SA8000 - Anno 2017</b>	Pagina 14 di 21

E' stato altresì implementato un sistema di registrazione per tutti i casi di azione disciplinare, con il quale si provvede alla completa informazione dei destinatari di tali provvedimenti.

#### NUMERO PRATICHE DISCIPLINARI APPLICATE

	2015	2016	2017
AMMONIZIONE SCRITTA	6	7	5
MULTE	0	0	2
SOSPENSIONE DAL LAVORO	0	0	0
LICENZIAMENTO	2	0	0

<b>OBIETTIVO 2018</b>	Riduzione delle ammonizioni scritte
<b>AZIONE</b>	Predisposizione ed adozione di un piano di miglioramento concordato con i lavoratori.
<b>RISORSE</b>	SPT
<b>TEMPO</b>	Entro Dicembre 2018
<b>RESPONSABILE</b>	Direzione
<b>INDICATORE</b>	Numero ammonizioni
<b>TARGET</b>	Riduzione ammonizioni scritte <= 5

#### 7. Orario di lavoro

Il contratto di lavoro applicato ai dipendenti è il CCNL Settore Trasporti di Assologistica.

L'orario si articola su 39 ore settimanali per i dipendenti amministrativi a full time e 20 ore settimanali per i dipendenti part time, per gli autisti può raggiungere le 47 ore settimanali, distribuite normalmente su cinque giorni lavorativi, dal Lunedì al Venerdì, può essere compresa la mezza giornata di sabato.

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.

Il lavoro straordinario è espletato solo per cause eccezionali e/o di breve durata dovute ad accadimenti che richiedono interventi immediati che non possono essere fronteggiati con l'assunzione di nuovo personale. Viene effettuato per un massimo di 12 ore settimanali ed, in ogni caso, è richiesto, effettuato e remunerato in conformità alla legislazione vigente, al CCNL e agli accordi integrativi aziendali.

L'orario di lavoro praticato dal personale rispetta pienamente le regole stabilite dal Contratto Nazionale applicato e tutte le altre leggi applicabili in materia.



	<b>Sistema Responsabilità Sociale SA8000/2014</b>	Riemesso il 20.01.2018
	<b>Bilancio SA8000 - Anno 2017</b>	Pagina 15 di 21

Il programma delle ferie è sempre pianificato di comune accordo con il personale ed in tempi tali da permettere un efficace gestione delle sostituzioni.

**ANDAMENTO ORE LAVORATE (IMPIEGATI AMMINISTRATIVI)**

	2015	2016	2017
ORE TOTALI	4.772	8.661	9.153
ORE DI LAVORO ORDINARIO	4.568	8.280	8.873
ORE DI LAVORO STRAORDINARIO	204	238	280

**ANDAMENTO ORE LAVORATE (AUTISTI)**

	2015	2016	2017
ORE TOTALI	17.296	17.063	22.950
ORE DI LAVORO ORDINARIO	16.535	16.752	22.644
ORE DI LAVORO STRAORDINARIO	761	301	306

**FERIE RESIDUE IN ORE (IMPIEGATI AMMINISTRATIVI)**

	2015	2016	2017
RESIDUO ANNO PRECEDENTE	258,06	355,18	641,75
MATURATE	666,44	825,21	941,54
GODUTE	618,00	583,9	748
RESIDUE	355,18	641,75	835,29

**FERIE RESIDUE IN ORE (AUTISTI)**

	2015	2016	2017
RESIDUO ANNO PRECEDENTE	527,90	534,55	364,82
MATURATE	1.487,03	1.438,25	1.946
GODUTE	1.542,04	1.616,66	1.784,43
RESIDUE	534,55	364,82	526,39

**INDICATORI DI PRODUTTIVITA' DEL LAVORO**

	<b>Sistema Responsabilità Sociale SA8000/2014</b>	Riemesso il 20.01.2018
	<b>Bilancio SA8000 - Anno 2017</b>	Pagina 16 di 21

	2015	2016	2017
FATTURATO PROCAPITE	329.553	403.096	345.383
FATTURATO PROCAPITE MEDIO DI SETTORE	0	0	0

Fatturato 2017 – euro 5.726.460: ULA 16.58

<b>OBIETTIVO 2018</b>	Mantenimento nei limiti di legge delle ore di straordinario oltre che di ferie godute e di ferie residue
<b>AZIONE</b>	Organizzazione e pianificazione del lavoro
<b>TEMPO</b>	Entro Giugno 2018
<b>RESPONSABILE</b>	Direzione
<b>INDICATORE</b>	Ore di lavoro straordinario e ferie residue

## 8. Retribuzione

Geotrans srl rispetta i criteri di base per la retribuzione, l'inquadramento nella categoria e nel profilo professionale stabiliti dal CCNL di riferimento.

La retribuzione del personale pertanto facendo riferimento a quanto stabilito dalle risultanze della contrattazione collettiva nazionale di categoria, dovrebbe garantire al lavoratore la soddisfazione delle sue necessità fondamentali e dovrebbe essere sufficiente ad assicurare una vita dignitosa al lavoratore stesso ed a tutta la sua famiglia, ciò nonostante ed in funzione di una più attenta conoscenza qualitativa e discrezionale del livello di salario dignitoso, così come percepito dai lavoratori, si è scelto di effettuare una consultazione diretta del personale, attraverso la risposta ad un quesito specifico, inserito nell'indagine sul benessere organizzativo riproposto nel 2017.

Inoltre su proposta della direzione e d'accordo con il personale, si è provveduto a contattare il sindacato Cgil per esaminare e discutere il contratto di secondo livello con incentivi e benefit ai dipendenti, ed implementare successivamente un piano di Welfare aziendale ad integrazione del Welfare territoriale.

L'azienda si impegna a mantenere gli stessi livelli retributivi ed a garantire la puntualità dei pagamenti.

Le buste paga vengono contabilizzate da uno studio esterno di consulenza del lavoro e queste attestano che i salari corrispondono agli standard retributivi legali, ed i bonifici dimostrano che i lavoratori sono pagati regolarmente.

I pagamenti avvengono tramite bonifici entro il decimo giorno di ogni mese.

Tutto il personale viene informato su:

	<b>Sistema Responsabilità Sociale SA8000/2014</b>	Riemesso il 20.01.2018
	<b>Bilancio SA8000 - Anno 2017</b>	Pagina 17 di 21

- ogni modifica apportata alle buste paga;
- erogazione di mensilità aggiuntive tredicesime e quattordicesime;
- spiegazioni sui compensi e sui criteri di calcolo dell'erogazione attraverso un'appropriata comunicazione in busta paga o chiarimenti da parte del personale amministrativo di riferimento.

#### RETRIBUZIONE MEDIA PER CATEGORIE DI LAVORATORI

	2015	2016	2017
<b>IMPIEGATI</b>	€ 23.714,89	€ 26.283,70	24.799,33
<b>AUTISTI</b>	€ 28.317,39	€ 22.816,914	27.019,11

Dati ISTAT 2017 : Reddito medio lordo disponibile procapite famiglia Italia 18.191; Media europea 21.924; media area euro 23.171

<b>OBIETTIVO 2018</b>	Mantenimento del potere di acquisto dei salari
<b>INDICATORE</b>	Adeguamento al costo della vita
<b>TARGET</b>	Conformità della rivalutazione dei salari agli indici ISTAT

## 9. Il Sistema di Gestione

L'azienda ha revisionato il proprio sistema di gestione della responsabilità sociale per rispondere ai requisiti della norma SA8000:2014 e prendendo come riferimento gli standard nazionali ed internazionali applicabili.

È stata sviluppata una 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.

Nello sviluppo del sistema di responsabilità sociale si è tenuto conto della massima integrazione con il sistema di gestione integrato, Qualità - Ambiente – Sicurezza, già attivo e certificato col marchio "Impresa Etica", e con il sistema di gestione ISO 9001, certificato sulla qualità.

Il presente Bilancio SA8000 ha quindi lo scopo di fornire agli stakeholder e a chiunque sia interessato, l'evidenza del rispetto dei singoli requisiti della Norma SA8000 in azienda, e come descritto nelle pagine che precedono, fornisce sinteticamente informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma nel tempo e li confronta con obiettivi interni e con valori medi esterni di riferimento.

Il presente schema di Bilancio SA8000 risponde al bisogno di informazione e trasparenza espresso dagli stakeholder relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione dello standard ed ha lo scopo di:

- far conoscere la politica di Responsabilità Sociale dell'Azienda e gli impegni assunti conformemente allo standard SA8000 e verso il territorio in cui opera;
- rappresentare un momento di riflessione sull'impegno che, tutto l'organico aziendale, assume per migliorare la qualità del prodotto/servizio, il rapporto con i

	<b>Sistema Responsabilità Sociale SA8000/2014</b>	Riemesso il 20.01.2018
	<b>Bilancio SA8000 - Anno 2017</b>	Pagina 18 di 21

clienti, il rispetto della persona e dei diritti umani, la sicurezza sul posto di lavoro, il rispetto dell'ambiente;

- fornire al management aziendale uno strumento utile per il riesame interno della politica di Responsabilità Sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- diventare uno strumento per rendicontare le ricadute sociali in termini di utilità, di legittimazione ed efficienza delle attività svolte dall'impresa;
- rilevare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso i trend degli indicatori adottati.

## **Il Social Performance Team o SPT**

La Direzione, pur mantenendo piena responsabilità sulla conformità allo standard, ha dato luogo alla costituzione di un team interno per la gestione della responsabilità sociale.

L'SPT è composto in maniera equilibrata da un rappresentante della Direzione, in quanto impiegato più anziano e memoria storica dell'azienda, con competenze passate anche in ambito direzionale, da un rappresentante dei lavoratori della categoria impiegati, eletta precedentemente, e dal rappresentante dei lavoratori della categoria autisti.

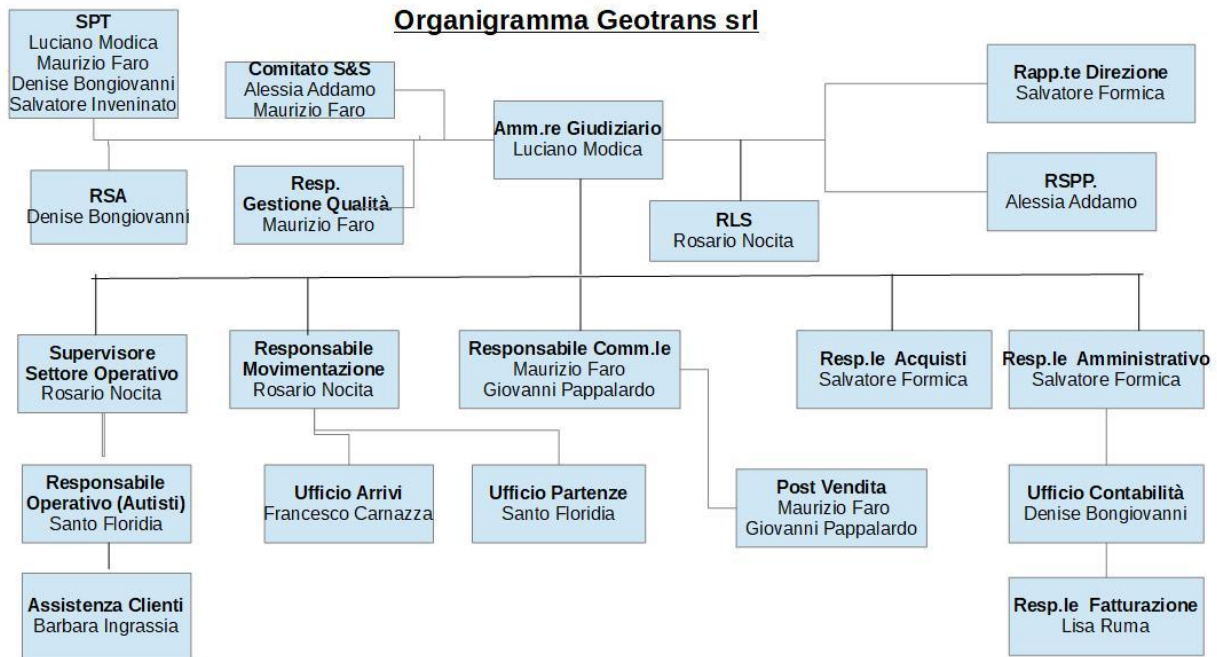
I compiti dell' SPT possono essere così riassunti:

- gestione documentale del sistema di responsabilità sociale
- rapporti con l'ente di certificazione
- monitoraggio del sistema
- stesura del rapporto per il riesame della direzione
- funzione di supporto nella gestione delle azioni correttive
- funzione di supporto alla gestione dei reclami.

## **Formazione ed informazione SA8000**

Attraverso la formazione ed informazione si è cominciato a coinvolgere il personale. 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 formazioni nelle quali si è cercato il pieno coinvolgimento, la partecipazione e la condivisione degli obiettivi di responsabilità sociale anche al fine di responsabilizzare ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni lavorative, al fine di perseguire un percorso di miglioramento e sensibilizzare ogni altra parte interessata ed interlocutrice dell'azienda, all'interno come all'esterno.

	<b>Sistema Responsabilità Sociale SA8000/2014</b>	Riemesso il 20.01.2018
	<b>Bilancio SA8000 - Anno 2017</b>	Pagina 19 di 21



## Comunicazioni e Reclami

A garanzia della dignità e del rispetto dei lavoratori, è stata redatta un'apposita procedura per l'inoltro di comunicazioni (compresi i reclami) in forma anonima senza che ciò abbia ripercussioni negative su di loro. Queste, infatti, possono essere inserite all'interno di una cassetta che è stata posta all'interno dell'azienda e che periodicamente viene visionata dai Responsabili SA8000 e dai Rappresentanti dei lavoratori per i necessari riscontri. Inoltre è stata data ogni informazione, anche attraverso il presente documento, circa la possibilità di rivolgersi direttamente all'Ente certificatore CISE ed all'osservatorio internazionale SAW, per eventuali segnalazioni da parte dei dipendenti e/o di terzi interessati. Non sono presenti reclami ad oggi.

## Controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori

Nel processo di adeguamento allo standard SA8000, è stata posta la necessaria attenzione alla capacità dei fornitori/subappaltatori e subfornitori già presenti in azienda, di rispondere ai requisiti della norma;

I fornitori generici della Geotrans sono stati da sempre in un numero esiguo e non critici relativamente alla Responsabilità sociale, nel 2017 sono inoltre diminuiti. L'impiego invece dei

	<b>Sistema Responsabilità Sociale SA8000/2014</b>	Riemesso il 20.01.2018
	<b>Bilancio SA8000 - Anno 2017</b>	Pagina 20 di 21

subappaltatori, padroncini nella fattispecie, di cui si fa sempre meno uso, anche perché nel 2017 sono stati avviati investimenti con l'acquisizione di 20 SEMIRIMORCHI E DUE TRATTORI richiede comunque attività di sensibilizzazione ed un monitoraggio efficace delle prestazioni di responsabilità sociale. Le azioni di monitoraggio sugli stessi, riguardano un piano di sensibilizzazione e di informazione con raccolta di feedback, attraverso visite dirette e interviste, che sono state avviate nel 2017 a cura dell'SPT.

TIPOLOGIE FORNITORI	CRITICITA' POTENZIALE	POTERE CONTRATTUALE	CRITICITA' PERCEPITA	MODALITA' DI CONTROLLO
MOVIM. MERCI	ALTA	ALTO	ALTA	Autodichiarazione Autovalutazione Visite dirette
FORNITORI DI CARBURANTE	ALTA	BASSO	ALTA	Raccolta di informazioni a mezzo stampa
TRASP. NAZION.	ALTA	BASSO	ALTA	Autodichiarazione Autovalutazione Visite dirette
SERVIZI DI MANUT. STRAORD. E RIPARAZ. MEZZI	ALTA	ALTO	BASSA	Autodichiarazione Interviste
FORNIT. SERVIZI DI PULIZIA	MEDIA	ALTO	BASSA	Autodichiarazione Interviste
FORNIT. SERVIZI DI VIGILANZA	MEDIA	ALTO	BASSA	Autodichiarazione Interviste
SERVIZI AMMINISTRATIVI	BASSA	ALTO	BASSA	Autodichiarazione

## VALUTAZIONE DEI RISCHI



	<b>Sistema Responsabilità Sociale SA8000/2014</b>	Riemesso il 20.01.2018
	<b>Bilancio SA8000 - Anno 2017</b>	Pagina 21 di 21