

	Sistema Responsabilità Sociale SA8000	Riemesso il 20.01.2017
	Bilancio SA8000 - Anno 2016	Pagina 1 di 19

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 aprile 2015 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 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. Inoltre essendo 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 come un fondamentale ed ulteriore tassello dell'intero "progetto d'impresa" concordato e condiviso con la Sezione Misure di Prevenzione del Tribunale di Catania.

Da segnalare inoltre che la società ha sottoscritto un rapporto di collaborazione con l'Associazione **AddiopizzoCatania 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 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.

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 responsabile nell'ambito del proprio segmento, e più in particolare

	Sistema Responsabilità Sociale SA8000	Riemesso il 20.01.2017
	Bilancio SA8000 - Anno 2016	Pagina 2 di 19

al rispetto dei requisiti definiti dalla Norma SA8000, 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, accompagnata dalla misurazione aggregata dell'impatto sociale, vale a dire dal controllo e dai feedback su come l'azienda si comporta nei confronti della realtà circostante (comunità interna ed esterna ed ambiente).

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 secondo anno ed ha quindi la funzione di individuare e rendicontare gli obiettivi dell'anno di riferimento e di confrontarli con quelli dell'anno passato.

Oggetto di disamina del presente bilancio sono comunque gli anni dal 2014 al 2016, con particolare attenzione al periodo dall' 01/01/2016 al 31/12/2016.

Il Bilancio è reso disponibile agli stakeholder ed al pubblico attraverso la sua pubblicazione sul sito internet aziendale www.geotrans srl.it e sull'Osservatorio S.A.W. sulla responsabilità sociale delle organizzazioni (www.sawnet.info). Inoltre è consentita la sua libera consultazione presso la sede aziendale.

Identificazione dei gruppi di interesse (stakeholders).

Nella fase di implementazione del sistema, si è avviato il coinvolgimento dei principali stakeholder, affinché tutti possano partecipare attivamente alla realizzazione del sistema di responsabilità sociale, insieme alla direzione aziendale.

- **Dipendenti**

Sono ovviamente al centro della politica della RS e le loro aspettative riguardano l'applicazione dei requisiti di norma ed il miglioramento continuo dell'assetto etico dell'azienda. Il loro coinvolgimento

	Sistema Responsabilità Sociale SA8000	Riemesso il 20.01.2017
	Bilancio SA8000 - Anno 2016	Pagina 3 di 19

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 descrizione della norma SA8000, dei suoi requisiti e della sua portata pratica nella vita aziendale. La comprensione dell'importanza dell'adozione di un sistema di responsabilità sociale è stata facilitata dalla distribuzione di materiale conoscitivo.

- **Tribunale di Catania**

Il Tribunale di Catania, ed in particolare la Sezione Misure di prevenzione, nelle persone del Dott. Rosario Cuteri ed oggi del supplente Dott.ssa Rosa Anna Castagnola nonché del Giudice delegato Dott.ssa Marina Rizza, 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.

- **Fornitori**

La Geotrans si è dotata di un sistema di monitoraggio 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.

- **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 di piazza, 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.

- **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, vedi i consensi sui Social media (pagina FB di Geotrans srl).

Requisiti SA8000

1. Lavoro Infantile

	Sistema Responsabilità Sociale SA8000	Riemesso il 20.01.2017
	Bilancio SA8000 - Anno 2016	Pagina 4 di 19

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 non solo a non impiegare al proprio interno lavoratori di età rientrante nelle definizioni di bambino quindi e giovane lavoratore ma anche di 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 e dalla quale siano stati rimossi, favorendone eventualmente un idoneo percorso di crescita professionale e di sviluppo psico-fisico; allo scopo ha istituito una procedura scritta che descrive la propria politica in materia di lavoro infantile e le azioni di rimedio che è pronta ad attuare per affrontare situazioni di lavoro infantile sul territorio, ed in relazione al contesto ed alla specifica situazione.

L'azienda tra novembre e dicembre 2016 ha assunto a tempo determinato 3 nuovi dipendenti, ciascuno con mansione di autista, per fare fronte ad un picco di lavoro legato al periodo e derivante anche dall'acquisizione di un nuovo grande cliente.

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'

	2014	2015	2016
FINO A 14 ANNI	0	0	0
15-18	0	0	0
19-32	3	3	3
33-40	3	2	3
41-50	3	6	6
51-60	7	7	8
OLTRE 60 ANNI	0	0	1
TOTALI	16	18	21

OBIETTIVO 2017	AZIONE	RISORSE	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Mantenere una	Predisposizione di un	Da definire a	Responsabili SA8000	Numero di minori	0

	Sistema Responsabilità Sociale SA8000	Riemesso il 20.01.2017
	Bilancio SA8000 - Anno 2016	Pagina 5 di 19

politica di non ricorso al lavoro minorile.	piano di sensibilizzazione sul non ricorso al lavoro infantile e minorile sul territorio.	budget		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 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

- 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 di Geotrans, nel 2016 è stata condotta un'indagine finalizzata ad evidenziare aspetti del clima aziendale legati altresì alla percezione dell'appropriatezza delle pratiche disciplinari in vigore, e della sicurezza nei luoghi di lavoro; l'analisi è stata realizzata attraverso la compilazione e raccolta dati derivanti da un questionario, realizzato ad hoc e tenuto conto delle due categorie di lavoro presenti in azienda, che implica specificamente una condizione particolare ed un concetto ampliato di luogo di lavoro da parte del

	Sistema Responsabilità Sociale SA8000	Riemesso il 20.01.2017
	Bilancio SA8000 - Anno 2016	Pagina 6 di 19

personale viaggiante. Il questionario una volta distribuito ai dipendenti è stato restituito, attraverso la predisposizione di un' apposita cassetta posta all'interno degli uffici aziendali, in luogo riservato, ove i questionari sono pervenuti in forma anonima, quindi ne sono stati analizzati i dati.

I risultati registrano un livello di soddisfazione media complessiva abbastanza elevato il 78,18%; 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). Nonostante ciò, "il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale" è un'affermazione giudicata positivamente soltanto dal 58% dei rispondenti.

Data la presenza di una maggioranza di personale viaggiante, all'interno del gruppo di lavoro, 8 su 13 dipendenti, si effettua almeno 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 ricordo per il buon fine delle attività in programma.

Obiettivo 2017

sarà quindi quello di superare il 58% dei soddisfatti anche in tema di realizzazione personale e di effettuare azioni ricercando un continuo miglioramento del clima interno.

Prospetto anticipi stipendio/TFR concessi e prestiti

	2014	2015	2016
NUM. BENEFICIARI	1	4	2
PRESTITO	0	1	1
ANTICIPO TFR	1	2	1
ANTICIPO STIPENDIO	0	1	0

Nel 2016 è stato richiesto e concesso un prestito per spese mediche di euro 1000, la cui restituzione è stata concordata senza alcun interesse.

OBIETTIVO 2017	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Miglioramento del clima aziendale interno in termini di soddisfazione e motivazione dei Dipendenti	Predisposizione di un piano di miglioramento del clima aziendale concordato con i lavoratori sulla base dei risultati dell'indagine	Gruppo di lavoro incaricato di raccogliere ed analizzare i dati dell'indagine	Entro dicembre 2017	Rappresentanti SA8000	Tasso di soddisfazione del personale	Tasso di soddisfazione del Personale anche in termini di realizzazione personale >75%

	Sistema Responsabilità Sociale SA8000	Riemesso il 20.01.2017
	Bilancio SA8000 - Anno 2016	Pagina 7 di 19

	svolta					
--	--------	--	--	--	--	--

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.

In particolare nel 2016 sono stati effettuati per i nuovi assunti, corsi relativi a: formazione lavoratori. I corsi pianificati per il 2017 oltre quelli previsti per le nuove assunzioni, sono corsi di guida sicura, il cui programma è disponibile in azienda.

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 che ha evidenziato un livello di rischio basso.

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.

Infortuni

Nel corso del 2014 si sono verificati due incidenti sul lavoro mentre nell' anno 2015 si è verificato un solo incidente, nel 2016 nessun infortunio sui luoghi di lavoro e nessun incidente.

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

	2014	2015	2016
EFFETTIVA	16,66%	6,66%	0%
ATTESA	0	0	0
VALORI MEDI INAIL	7,76%	NP	NP

	Sistema Responsabilità Sociale SA8000	Riemesso il 20.01.2017
	Bilancio SA8000 - Anno 2016	Pagina 8 di 19

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

	2014	2015	2016
EFFETTIVA	19	7	0
ATTESA	0	0	0

ORE PERSE PER INFORTUNIO

	2014	2015	2016
NUMERO ORE PERSE	288	56	0
% SUL TOT. ORE PERSE	84%	16%	0

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.

TEMI OGGETTO DELLE ATTIVITÀ' DI FORMAZIONE

	2014		2015		2016	
	Numero partecipanti	No. Ore Totali	Numero partecipanti	No. Ore Totali	Numero partecipanti	No. Ore Totali
Pronto soccorso	0	0	2	8	0	0
Antincendio	0	0	2	8	0	0
Preposti	0	0	1	8	0	0
RLS	0	0	1	32	0	0
Conduzione di carrelli elevatori	0	0	1	12		
Corso per lavoratori	0	0	15	180	3	36

OBIETTIVO 2017	Formazione e aggiornamento anno 2017 x i nuovi assunti e corsi di guida sicura
AZIONE	Formazione (L.81/08) anno 2017 per i nuovi assunti e piano di formazione guida sicura

	Sistema Responsabilità Sociale SA8000	Riemesso il 20.01.2017
	Bilancio SA8000 - Anno 2016	Pagina 9 di 19

RISORSE	Da definire
TEMPO	Dicembre 2017
RESPONSABILE	RSPP
INDICATORE	Corsi pianificati/corsi effettuati
TARGET	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.

Tuttavia, ad oggi, nessun lavoratore ha deciso di avvalersi del diritto di iscriversi ad un'associazione sindacale.

Pertanto, nessun giorno di sciopero è stato registrato nell' anno 2014, 2015 e 2016 e riguardo alle ore di assenza queste sono essenzialmente state dovute a malattie, ferie e permessi.

Nel caso in cui qualunque lavoratore avesse l'esigenza di formare od aderire ad un sindacato, i rappresentanti sindacali non sarebbero discriminati, sarebbe riconosciuta la contrattazione collettiva e gli stessi sarebbero assolutamente liberi di comunicare con i propri iscritti nei luoghi di lavoro, nel rispetto delle disposizioni per l'accesso e la sicurezza di tali luoghi.

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

2014	0
2015	0
2016	0

CONTENZIOSI IN AZIENDA

MOTIVAZIONI	NUMERO CONTENZIOSI	2014	2015	2016
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	0	2	0

	Sistema Responsabilità Sociale SA8000	Riemesso il 20.01.2017
	Bilancio SA8000 - Anno 2016	Pagina 10 di 19

Nel 2016 si sono dimessi quattro dipendenti.

Il senso di appartenenza all'azienda, come risultato dell'analisi del benessere organizzativo, è anche l'ambito in cui esiste qualche criticità legata proprio al quesito sulla possibilità di cambiare azienda, infatti esiste un certo senso di attaccamento e di identificazione con l'azienda che supera il 75%, come valore aggregato, ciò nonostante si osserva come i valori di soddisfazione più elevati si registrino in corrispondenza delle domande "sono orgoglioso quando la mia azienda raggiunge un buon risultato", "mi dispiace se qualcuno parla male della mia azienda" e non alla domanda "se potessi, comunque non cambierei azienda".

	2014	2015	2016
CONTRATTIA TEMPO INDETERMINATO	12	13	10
CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO	0	2	3
TOTALE	12	15	13

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.

OBIETTIVO 2017	Miglioramento del clima interno dell'azienda in termini di attaccamento all'azienda.
AZIONE	Predisposizione ed adozione di un piano di miglioramento del clima aziendale concordato con i lavoratori sulla base dei risultati dell'indagine svolta e degli obiettivi di coesione ed appartenenza al gruppo a seguito di nuove assunzioni.
RISORSE	Gruppo di lavoro incaricato di raccogliere ed analizzare i dati dell'indagine
TEMPO	Entro Dicembre 2017
RESPONSABILE	Responsabili SA8000
INDICATORE	Tasso misuratore del senso di appartenenza
TARGET	Tasso di soddisfazione del personale superiore al 76%

	Sistema Responsabilità Sociale SA8000	Riemesso il 20.01.2017
	Bilancio SA8000 - Anno 2016	Pagina 11 di 19

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

- 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;
- effettuare i pensionamenti in base alle norme vigenti in materia.

Nel 2016 la composizione dell'organico aziendale è così strutturata: sono presenti 13 dipendenti, 10 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 sono presenti due donne, entrambe assunte nell'anno 2014, a tempo indeterminato, una delle due gode di un contratto part time, mentre nell'anno 2016 sono stati assunti n.3 dipendenti.

Lavoratori stranieri in azienda

All' interno della Geotrans srl sono presenti ad oggi n.1 autisti stranieri.

LAVORATORI STRANIERI NELL' ORGANICO AZIENDALE

2014	2015	2016
1	2	1

LA PRESENZA FEMMINILE IN AZIENDA

	2014	2015	2016

	Sistema Responsabilità Sociale SA8000	Riemesso il 20.01.2017
	Bilancio SA8000 - Anno 2016	Pagina 12 di 19

UOMINI	10	13	11
DONNE	2	2	2

	2014	2015	2016
IMPIEGATI AMMINISTRATIVI	4	4	5
AUTISTI	8	11	8

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 autisti 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 infine introdotto un meccanismo per la presentazione di reclami anonimi.

L'analisi del benessere organizzativo effettuata nel 2016, in quest'ambito presenta in assoluto tra le valutazioni migliori, le risposte sono in generale estremamente positive l'82%; nel complesso sembra esserci un clima abbastanza sereno per quanto riguarda la percezione delle discriminazioni.

OBIETTIVO 2017

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

TARGET : livello di soddisfazione => 82%

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.

NUMERO PRATICHE DISCIPLINARI APPLICATE

	2014	2015	2016
AMMONIZIONE SCRITTA	0	6	7

	Sistema Responsabilità Sociale SA8000	Riemesso il 20.01.2017
	Bilancio SA8000 - Anno 2016	Pagina 13 di 19

MULTE	0	0	0
SOSPENSIONE DAL LAVORO	0	0	0
LICENZIAMENTO	0	2	0

OBIETTIVO 2017	Riduzione delle ammonizioni scritte
AZIONE	Predisposizione ed adozione di un piano di miglioramento concordato con i lavoratori.
RISORSE	Gruppo di lavoro incaricato di raccogliere ed analizzare i dati dell' indagine
TEMPO	Entro Dicembre 2017
RESPONSABILE	Responsabili SA8000
INDICATORE	Tasso di soddisfazione del personale (percentuale superiore al 75%)
TARGET	Riduzione ammonizioni scritte <= 4

7. Orario di lavoro

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

L'orario si articola su 39 ore settimanali per i dipendenti amministrativi e 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.

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)

	2014	2015	2016
ORE TOTALI	4.197	4.772	8.661
ORE DI LAVORO ORDINARIO	3.982	4.568	8.280

	Sistema Responsabilità Sociale SA8000	Riemesso il 20.01.2017
	Bilancio SA8000 - Anno 2016	Pagina 14 di 19

ORE DI LAVORO STRAORDINARIO	215	204	238
-----------------------------	-----	-----	-----

ANDAMENTO ORE LAVORATE (AUTISTI)

	2014	2015	2016
ORE TOTALI	20.980	17.296	17.063
ORE DI LAVORO ORDINARIO	20.462	16.535	16.752
ORE DI LAVORO STRAORDINARIO	518	761	301

FERIE RESIDUE IN ORE (IMPIEGATI AMMINISTRATIVI)

	2014	2015	2016
RESIDUO ANNO PRECEDENTE	115,20	258,06	355,18
MATURATE	420,86	666,44	825,21
GODUTE	278,00	618,00	583,9
RESIDUE	258,06	355,18	641,75

FERIE RESIDUE IN ORE (AUTISTI)

	2014	2015	2016
RESIDUO ANNO PRECEDENTE	336,56	527,90	534,55
MATURATE	1411,34	1.487,03	1.438,25
GODUTE	1220,00	1.542,04	1.616,66
RESIDUE	527,90	534,55	426,48

INDICATORI DI PRODUTTIVITA' DEL LAVORO

	2014	2015	2016
FATTURATO PROCAPITE	551,442	329,553	461,538
FATTURATO PROCAPITE MEDIO DI SETTORE	0	0	0

OBIETTIVO 2017	Mantenimento nei limiti di legge delle ore di straordinario oltre che di ferie godute e di ferie residue
-----------------------	--

	Sistema Responsabilità Sociale SA8000	Riemesso il 20.01.2017
	Bilancio SA8000 - Anno 2016	Pagina 15 di 19

AZIONE	Organizzazione e pianificazione del lavoro
TEMPO	Entro Giugno 2017
RESPONSABILE	Amministratore Giudiziario
INDICATORE	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 è quindi in grado di garantire al lavoratore la soddisfazione delle sue necessità fondamentali ed è più che sufficiente ad assicurare una vita dignitosa al lavoratore stesso ed a tutta la sua famiglia.

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 è stato informato su:

- 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.

RETRIBUZIONE MEDIA PER CATEGORIE DI LAVORATORI

	2014	2015	2016
IMPIEGATI	€ 28.221,00	€ 23.714,89	€ 29.648,47
AUTISTI	€ 23.913,00	€ 28.317,39	€ 25.297,49

OBIETTIVO 2017	Mantenimento del potere di acquisto dei salari più bassi
INDICATORE	Retribuzione media
TARGET	Mantenere il livello salariale e le retribuzioni definiti dalla contrattazione collettiva

9. Sistema di Gestione

	Sistema Responsabilità Sociale SA8000	Riemesso il 20.01.2017
	Bilancio SA8000 - Anno 2016	Pagina 16 di 19

L'azienda si è dotata di un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA8000:2008.

I lavoratori dell'azienda, i clienti, i fornitori e le istituzioni sono stati individuati quali parti interessate più vicine all'azienda e più direttamente coinvolti nella vita aziendale. La loro partecipazione nella fase di adeguamento allo standard, nella pianificazione e nell'implementazione del sistema di gestione di responsabilità sociale come nel processo di miglioramento continuo è stata e continuerà ad essere fondamentale.

Il presente Bilancio SA8000 è lo strumento quindi di cui GEOTRANS srl ha deciso di dotarsi, con 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 qualità di prodotto e servizio, il rapporto con i 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.

Le posizioni e gli interessi dei lavoratori sono quindi garantiti da diretti rappresentanti SA8000, delle due categorie di lavoratori, amministrativi ed autisti, eletti per la prima volta nel corso del 2015 e presenti pertanto nell'organigramma.

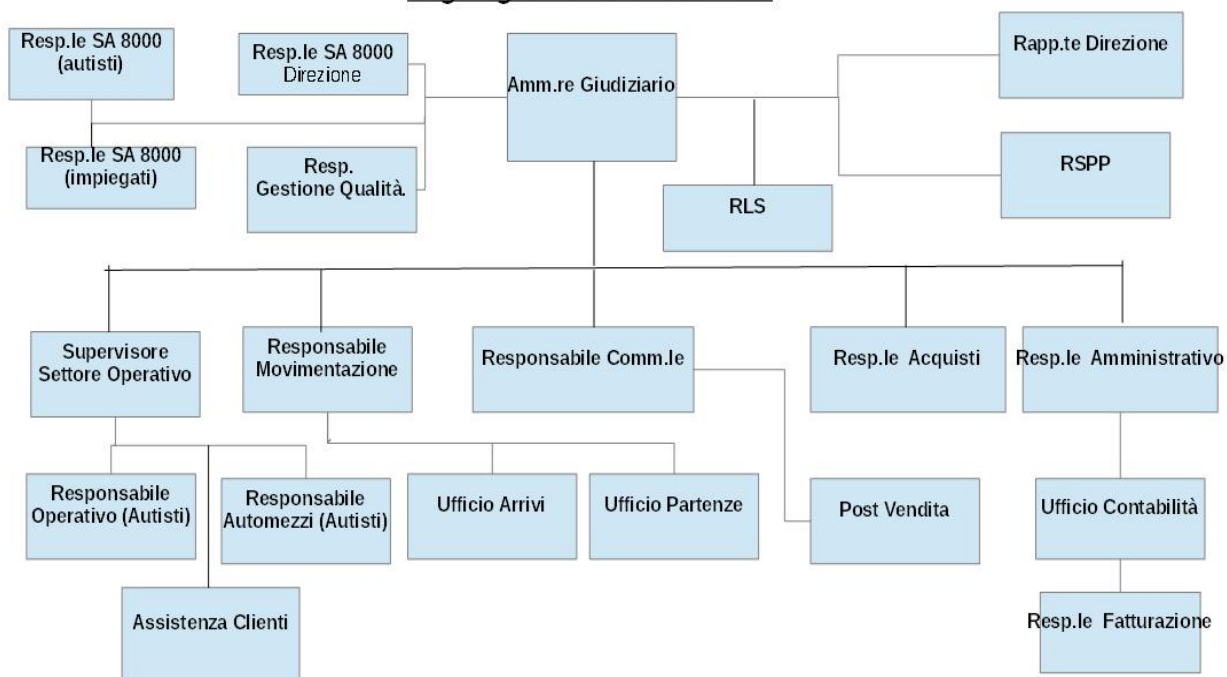
Formazione SA8000

I lavoratori hanno compreso velocemente l'importanza pratica della norma nella vita aziendale, grazie anche ai momenti di formazione, sensibilizzazione ed informazione organizzate durante l'orario di lavoro, circa 6 ore di formazione specifica nel 2016. Sono stati realizzati infatti diversi incontri dall'Amministratore Giudiziario e dal Responsabile per la Direzione della SA8000, individuali e collettivi, per introdurre le nuove procedure e rendere partecipi, oltre che informare, ogni singolo dipendente riguardo al nuovo sistema gestionale, che ha visto come detto anche le elezioni dei Rappresentanti per la SA8000 dei lavoratori, e per responsabilizzare, all'interno come all'esterno, 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.

Le posizioni e gli interessi dei lavoratori sono quindi garantiti da diretti rappresentanti SA8000, delle due categorie, amministrativi ed autisti, eletti per la prima volta nel corso del 2015 e presenti pertanto nell'organigramma aziendale. Tutto il nuovo personale riceve una formazione specifica, come indicato e come parte della sua formazione ed informazione iniziale, entro un mese da quando entra a far parte dell'organizzazione.

	Sistema Responsabilità Sociale SA8000	Riemesso il 20.01.2017
	Bilancio SA8000 - Anno 2016	Pagina 17 di 19

Organigramma Geotrans srl



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 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; si è partiti dall'elenco dei fornitori e dalle schede di validazione esistenti, secondo il Sistema di Gestione per la Qualità ISO 9001 di cui la Geotrans è dotata, dalle quali è stato possibile evincere una prima griglia di informazioni, con riferimento alle criticità potenziali ed

	Sistema Responsabilità Sociale SA8000	Riemesso il 20.01.2017
	Bilancio SA8000 - Anno 2016	Pagina 18 di 19

esistenti ai fini della SA8000. Successivamente si è proceduto ad inviare a tutti i fornitori un questionario informativo ed una richiesta di impegno sul rispetto della normativa vigente in materia di rapporti commerciali e dei principi fondamentali della SA8000, nonché sulla possibilità di adempiervi anche attraverso il monitoraggio dell'intera filiera dei propri fornitori e subfornitori, riservandoci inoltre eventuali verifiche sul campo, infine sono seguiti contatti telefonici con gli stessi.

Dette azioni hanno messo in luce: una diffusa mancanza di conoscenza della Norma e dei suoi valori, l'impossibilità a reperire referenti utili in alcune aziende di fornitori, che operano in regime di monopolio, che unita ad una ridotta risposta, rispetto alle richieste di impegno inviate (ne sono tornate 21 su 63), ci hanno fatto propendere per concentrare le azioni da intraprendere innanzitutto sui principali fornitori, scelti per fatturato e tipologia merceologica, e le cui criticità sono state definite a seguito di una valutazione dei rischi annessi, come nella griglia di seguito indicata.

Le azioni di monitoraggio sugli stessi, riguardano un piano di sensibilizzazione e di informazione con raccolta di feedback, attraverso visite dirette e interviste, e si avvieranno nel 2017. Infine è stato definito un nuovo contratto di fornitura, e connessi allegati, con le medesime finalità: di rendere cioè il fornitore informato e consapevole circa il rispetto delle norme, più in generale sulla sicurezza dei luoghi di lavoro e più in particolare sulla norma SA8000, con lo scopo quindi di privilegiare quelle aziende che rispondono meglio ai requisiti della norma e che si dimostrino disposte a migliorare il loro sistema di gestione laddove risulta possibile.

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	ALTA	ALTO	BASSA	Autodichiarazione

	Sistema Responsabilità Sociale SA8000	Riemesso il 20.01.2017
	Bilancio SA8000 - Anno 2016	Pagina 19 di 19

MANUT. STRAORD. RIPARAZ. MEZZI	E				Interviste
FORNIT. SERVIZI PULIZIA	DI	MEDIA	ALTO	BASSA	Autodichiarazione Autovalutazione Interviste
FORNIT. SERVIZI VIGILANZA	DI	MEDIA	ALTO	BASSA	Autodichiarazione Interviste
SERVIZI AMMINISTRATI VI		BASSA	ALTO	BASSA	Autodichiarazione