



BILANCIO DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE

SECONDO LA NORMA SA 8000

ANNO 2025

Stato Revisione Documento

00	19/02/2026	Prima Emissione	Social Perfomance Team	Direzione Danilo Marengo
Rev.	Data	Causale	Redazione	Approvazione

1. PREMESSA

Emerge il significato dell'essere "socialmente responsabili" che per GHEMAR S.P.A. non significa semplicemente adottare e realizzare gli obblighi giuridici, ma anche adottare un comportamento socialmente responsabile, investendo nel capitale umano, nell'ambiente, nel lavoro di rete, nei collegamenti con le parti sociali, nei rapporti con le altre parti interessate (stakeholders).

Essere socialmente responsabili significa monitorare e rispondere alle attese economiche, ai rapporti, alle necessità ambientali e sociali di tutti gli stakeholders. Essere socialmente responsabili significa per GHEMAR S.P.A. anche avere l'obiettivo di essere e diventare sempre più competitivi in un'ottica di miglioramento continuo, di capacità potenziali sfruttate e fatte crescere, di mantenimento e di creazione di valore nella lunga distanza.

La realizzazione del presente bilancio della responsabilità sociale ha permesso alla GHEMAR S.P.A. di affiancare al "tradizionale" bilancio di esercizio, un nuovo strumento di rendicontazione che fornisce una valutazione pluridimensionale (non solo economica, ma anche sociale ed ambientale) del valore creato dalla società e di allinearsi ai principi di responsabilità sociale di cui alla norma SA 8000.

Il bilancio della responsabilità sociale, infatti, tiene conto della complessità dello scenario all'interno del quale si muove la società e rappresenta l'esito di un percorso attraverso il quale l'organizzazione rende conto della propria missione, degli obiettivi, delle strategie e delle attività.

Il bilancio della responsabilità sociale si propone di rispondere alle esigenze informative e conoscitive dei diversi stakeholder che non possono essere ricondotte alla sola dimensione economica.

2. DESCRIZIONE E OBIETTIVI DEL BILANCIO DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

GHEMAR S.P.A. presenta il Bilancio della Responsabilità Sociale inerente all'anno 2025, un documento che risponde all'obiettivo di comunicare in modo chiaro, trasparente e completo a tutte le parti interessate, le prestazioni in ambito di Responsabilità Sociale dell'organizzazione e di fornire un resoconto puntuale sulla capacità di soddisfare i requisiti della norma SA8000 e sulle iniziative sviluppate.

Il documento è finalizzato a definire, verificare, correggere e migliorare l'impegno di GHEMAR S.P.A. riportando i valori, la situazione e gli obiettivi dell'azienda nel campo delle relazioni sociali ed etiche in conformità ai requisiti della norma SA8000.

Il Bilancio della Responsabilità Sociale rappresenta pertanto un documento importante per l'organizzazione, con un duplice significato:

- uno strumento di gestione per la Direzione in quanto misura le prestazioni in ambito sociale, permettendo di effettuare il riesame della direzione e di conseguenza di prendere decisioni più accurate e coerenti;
- un mezzo di comunicazione, perché informa gli stakeholders e raccoglie informazioni dagli stessi favorendo il dialogo, il coinvolgimento ed il consenso dei soggetti interessati nella condotta aziendale.

La redazione del Bilancio SA8000 ha cadenza annuale.

Il Bilancio SA8000 si rivolge a tutti gli stakeholder di GHEMAR S.P.A. (clienti, soci, dipendenti, fornitori, istituzioni, ecc...) ed è messo a disposizione nella sede aziendale e reso pubblico sul sito aziendale.

L'azienda richiede a tutti i soggetti di partecipare, direttamente o indirettamente, a questo comune impegno di miglioramento continuo; il coinvolgimento di tutte le parti interessate è fondamentale per implementare, in modo organico, il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale conforme alla norma SA 8000.

COMITATO PER LA SALUTE E SICUREZZA

All'interno dell'organizzazione è presente Comitato per la salute e sicurezza, la cui composizione concerne le figure previste per la riunione periodica ex art 35 D.lgs. 81/2008. Il Comitato per la salute e sicurezza è composto da:

Nominativo	Funzione
MARENGO DANILO	Datore di lavoro
FISSORE FABRIZIO	RSPP
ARAGNO MARCO	Medico competente
TOSELLI MARCO	Rappresentante lavoratori sicurezza (RLS)

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI SA8000

Il diritto dei lavoratori a essere rappresentati per la SA8000 è stato applicato mediante la libera elezione di un loro rappresentante, che possa svolgere quanto indicato nel mansionario aziendale.

L'elezione avviene ogni 3 anni tramite una consultazione generale aperta a tutto il personale, esclusa la Direzione.

Il/i rappresentante dei lavoratori eletto è:

Nominativo	Funzione
TOSELLI MARCO	Rappresentante dei lavoratori SA 8000

SOCIAL PERFORMANCE TEAM (SPT)

La Direzione, pur mantenendo piena responsabilità sulla conformità allo standard, ha individuato un team per la gestione della responsabilità sociale, il quale include una rappresentanza equilibrata di rappresentante(i) dei lavoratori SA8000 e management.

La responsabilità della conformità allo Standard restare unicamente in capo al Senior Management

Il SPT è composto da:

Nominativo	Funzione
MARENGO DANILO	Management / Rappresentante della direzione
TOSELLI MARCO	Rappresentante dei lavoratori SA 8000
COFONE JOLANDA	Responsabile Risorse umane

I compiti operativi del SPT sono:

- condurre periodicamente e in forma scritta le valutazioni dei rischi per identificare e attribuire un'ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo standard;
- suggerire alla direzione aziendale le azioni per affrontare i rischi individuati;
- monitorare efficacemente le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo la conformità allo standard, l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati, l'efficacia delle procedure adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione e i requisiti dello standard;

4.5. Cura dei dipendenti

Lo sviluppo di GHEMAR S.P.A. non ha solo lo scopo di solidificare le fondamenta economiche-finanziarie, ma anche quello, non meno prezioso, di far nascere opportunità di cambiamento e rinnovamento per le persone che lavorano, magari da anni, nello stesso settore o, addirittura, nello stesso servizio. Curare lo sviluppo della società, quindi, significa preoccuparsi anche della salute, mentale e fisica, dei propri dipendenti.

4.6. Ambiente per il funzionamento dei processi

GHEMAR S.P.A. ha predisposto ambienti e luoghi di lavoro (in sede e presso i cantieri) le cui condizioni sono favorevoli per lo svolgimento delle attività lavorative e per il conseguimento della conformità ai requisiti richiesti per i lavori commissionati. Il servizio di Protezione e Prevenzione sui Luoghi di Lavoro di GHEMAR S.P.A. controlla l'adeguatezza degli ambienti di lavoro sia per quanto riguarda i fattori fisici, ambientali ed altro (esempio rumori, temperatura, umidità, illuminazione, condizioni atmosferiche).

Per ulteriori dettagli si rimanda ad apposita documentazione relativa al D.lgs. 81/2008 e smi (DVR e POS) e rispetto al D.Lgs. 152/06 (Analisi Ambientale e Registri Carico e Scarico, Formulari, MUD etc).

4.7. I portatori di interesse

L'identificazione degli stakeholders, intesa come mappa dei portatori di interesse, consente di delineare il livello relativo al sistema delle relazioni interne ed esterne che la Società GHEMAR S.P.A. costruisce e gestisce.

I portatori di interesse sono persone o gruppi di persone, società o enti con interessi legittimi nelle attività della Società e nelle ricadute che le nostre attività e scelte comportano. Essi vengono identificati in base al loro legame con l'impresa. Ne consegue che tutti gli stakeholder hanno un valore intrinseco ossia meritano considerazione per se stessi in quanto tali ed in quanto partecipano a diverso titolo alla gestione, alla organizzazione e come fruitori di un servizio. Questa mappa consente di inquadrare e rendere visibili aspetti dell'organizzazione che, messi in relazione fra loro e con altri strumenti di analisi, definiscono una lettura della complessità della realtà organizzativa, volta anche a percepire i potenziali processi di miglioramento.

La mappa è inoltre uno strumento utile per la definizione della strategia di comunicazione.

Le parti interessate e le loro aspettative sono state individuate nel Contesto dell'organizzazione, facente parte del sistema di gestione integrato.

Riassumendo, le parti interessate individuate sono le seguenti:

- enti di verifica / certificazione esterna
- legislazione cogente
- (sicurezza sul lavoro)
- enti locali
- enti pubblici
- organismi di vigilanza
- organismi nazionali e internazionali di normazione
- istituzioni nazionali e internazionali
- direzione/soci
- dipendenti
- medicina del lavoro
- rappresentate dei lavoratori per la sicurezza territoriale

5. REQUISITI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE SA 8000

5.1. Lavoro infantile

GHEMAR S.P.A. esclude nel modo più assoluto l'utilizzo e il favoreggiamento del lavoro infantile (minori di 16 anni), sia nella propria organizzazione, sia presso le parti interessate rilevanti, nel pieno rispetto dei requisiti della normativa volontaria SA 8000 e della legislazione vigente (Legge 27 dicembre 2006, n. 296, articolo 1, comma 622 – Legge finanziaria 2007).

A tale scopo, GHEMAR S.P.A. ha definito, attivato e comunicato apposite procedure documentate che stabiliscono le regole di ricerca, selezione e assunzione del personale, di monitoraggio delle parti interessate rilevanti e di recupero dei bambini per i quali si dovesse riscontrare una situazione di lavoro infantile (minori di 16 anni).

In casi eccezionali GHEMAR S.P.A. procede all'assunzione di lavoratori minori di età superiore ai 16 anni: in tali casi è vietato il lavoro notturno e il lavoro straordinario.

GHEMAR S.P.A., inoltre, non effettua o subappalta attività che comportino lavoro a domicilio e pertanto non vi è la necessità di verificare la presenza di minori, le relative condizioni di lavoro e remunerative dei lavoratori.

5.2. Lavoro forzato o obbligato

GHEMAR S.P.A. assicura che il lavoro prestato dal personale dipendente è assolutamente volontario e prescinde da qualsiasi forma di costrizione o di minaccia, secondo regole chiare e sulla base del rispetto reciproco tra le parti coinvolte.

GHEMAR S.P.A. è costantemente impegnata per far sì che tutti i suoi dipendenti siano pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

L'informazione, quindi, gioca un ruolo fondamentale nel garantire il rispetto di questa norma che viene fornita in questi principali momenti:

- In fase di selezione, vengono fornite informazioni sulla mansione, sul tipo di contratto, sull'inquadramento; nel caso di lavoratori extracomunitari, l'area Risorse Umane verifica il grado di conoscenza della lingua italiana da parte del lavoratore per consentire fin dall'inizio una corretta spiegazione di quelli che sono i termini contrattuali;
- In fase di assunzione, al momento della firma del contratto e della consegna degli allegati, vengono fornite informazioni complete sui principali elementi del contratto di lavoro;
- quotidianamente, l'area Risorse Umane è sempre disponibile per rispondere a qualsiasi domanda dei lavoratori in merito ai loro diritti e doveri e consente di consultare e avere informazioni sul contratto di lavoro.

Al momento dell'inizio del rapporto di lavoro viene richiesta al personale la copia dei documenti per accertarne l'età, ma mai il rilascio di depositi o di documenti di identità in originale che possano essere utilizzati in forma di ricatto.

Non è inoltre ammessa alcuna forma di traffico di esseri umani, tramite reclutamento, trasferimento o alloggio di persone mediante alcuna forma di coercizione o raggio.

Quando richiesto dai lavoratori e nel rispetto dei requisiti di legge, sono accordati anticipi sui trattamenti di fine rapporto; l'ammontare di questi anticipi è sempre evidenziato nella busta paga di riferimento e non comporta l'addebito di nessuna forma di interesse o altre spese.

GHEMAR S.P.A. si impegna a rispettare le mensilità di pagamento secondo quanto previsto dal contratto di lavoro, allo scopo di assicurare il sostentamento del lavoratore.

ritorsione per il fatto di essere membri del sindacato, o rappresentanti dei lavoratori, o essere impegnati nell'organizzare i lavoratori.

5.5. Discriminazione

GHEMAR S.P.A. non effettua nessun tipo di discriminazione, ovvero non attua nessuna distinzione, esclusione o preferenza fondata su etnia, genere, religione, opinione politica, nazionalità, stato sociale e stato fisico; in particolare si garantisce uguaglianza di trattamento a tutti i lavoratori, sia in fase di assunzione sia nell'ambito del rapporto di lavoro.

La Società ha adottato e comunicato un Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e delle molestie morali e sessuali.

In caso di abuso i lavoratori possono segnalare tali circostanze con le modalità definite in apposite procedure adottate.

Le retribuzioni del personale sono disciplinate dal CCNL applicabile (CCNL Metalmeccanica industria o CCNL Edilizia) e sono corrisposte in base alla qualifica e al livello; l'avanzamento di livello si basa su elementi oggettivi ed è sottoposto ad approvazione dell'Amministratore

Non sono permessi comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

5.6. Pratiche disciplinari

GHEMAR S.P.A. adotta una politica del personale improntata alla chiarezza e definizione dei diritti e dei doveri.

I provvedimenti disciplinari esistenti sono quelli definiti dall/i CCNL di riferimento (CCNL Metalmeccanica industria o CCNL Edilizia) e si propongono di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori; questi documenti vengono consegnati a tutti i dipendenti, all'atto dell'assunzione.

Sebbene GHEMAR S.P.A. si impegni a ottenere la collaborazione e la partecipazione alle problematiche aziendali da parte di tutti i lavoratori, si possono verificare condizioni di inadempienza da parte del personale dipendente; in tal caso si può ricorrere a pratiche disciplinari, che non prevedono comunque in alcun modo, punizioni corporali, violenza verbale, coercizione mentale o fisica, ma si attengono alle prescrizioni del Codice Civile, allo Statuto dei lavoratori e, in particolare, al CCNL applicabile (CCNL Metalmeccanica industria o CCNL Edilizia).

Il ricorso alle pratiche disciplinari nei confronti dei lavoratori avviene sempre a seguito di approfonditi accertamenti dei casi verificati, tenendo conto anche della versione dei fatti di ogni parte in causa.

Ai lavoratori è riconosciuto il diritto di manifestare disaccordo verso i provvedimenti adottati sia in modo diretto sia ricorrendo agli organi di tutela sindacale e legale.

Si segnala come l'azienda cerchi di stimolare il proprio personale a comportamenti virtuosi attraverso consigli, richiami verbali e, qualora questi siano disattesi, mediante ammonizioni scritte.

5.7. Orario di lavoro

La durata dell'attività lavorativa a tempo pieno è definita dal CCNL (CCNL Metalmeccanica industria o CCNL Edilizia) in 40 ore settimanali e distribuita su 5 giorni lavorativi consecutivi, con 2 giorni di riposo che comprendono la domenica.

Per ogni dipendente vengono chiaramente espresse le modalità e gli orari di lavoro, giorni della settimana e fasce orarie, nel contratto di lavoro.

Eventuali modifiche agli orari di lavoro, sono concordate con i lavoratori, in funzione delle esigenze tecnico-organizzative dell'azienda, prevalentemente su specifica richiesta del cliente, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi, tenendo conto anche delle richieste del cliente.

Il calcolo del Living Wage viene effettuato seguendo questi passaggi:

- **Fase 1:** Raccogliere i dati relativi al costo della vita (es. affitto, alimentazione, trasporti, sanità) per la specifica area geografica in cui l'azienda opera, utilizzando lo strumento Wage Indicator.
- **Fase 2:** Utilizzare i dati per determinare il livello di retribuzione che un lavoratore deve ricevere per coprire i costi di base sopra menzionati. Il calcolo tiene conto delle variabili locali, come il costo medio dell'affitto, le tariffe per i servizi pubblici, le spese sanitarie e altro.
- **Fase 3:** Stabilire il "Living Wage" come retribuzione per un lavoratore a tempo pieno, considerando che il salario deve essere sufficiente per un mantenimento dignitoso, senza dover ricorrere a supporti esterni.

Per calcolare il salario dignitoso, viene progettato un paniere di beni specifici per regione e il relativo costo, calcolato attraverso interviste face to face, negozi online e una combinazione di interviste face to face e negozi online. Ogni trimestre, oltre 400 raccoglitori di dati in tutto il mondo conducono questi sondaggi. I dati così raccolti vengono utilizzati per aggiornare il database ogni trimestre. Ciò garantisce che i salari di sussistenza ottenuti dallo strumento utilizzato siano aggiornati.

Il salario dignitoso ottenuto con lo strumento indicato e presentato è destinato a una "famiglia tipica". In questa famiglia almeno una persona lavora a tempo pieno (ossia 40 ore settimanali). La "famiglia tipica" tiene conto del numero medio di figli per famiglia (1.5 in Italia). Il secondo adulto di questa "famiglia tipica" lavora in genere il 50% delle ore lavorative settimanali normali. I due salari combinati dovrebbero rendere possibile una vita dignitosa.

Il salario dignitoso di WageIndicator è presentato come il salario dell'adulto che lavora a tempo pieno. Gli straordinari, i bonus e le altre indennità non sono inclusi in questo calcolo.

Risultati ottenuti

Regione	Salario di sussistenza mensile	Salario di sussistenza orario
Piemonte	1.309,25 €	7,55 €

DIPENDENTI NEL TEMPO

Indicatore	2025	2026	2027
Maschio	65,63		
Femmina	12,61		
Totale	78,24		

Per il calcolo si è presa in considerazione la media dei lavoratori nell'anno.

SUDDIVISIONE PER QUALIFICHE PROFESSIONALI

	2025		2026		2027	
	F	M	F	M	F	M
Dirigenti	0	0,59				
Quadri	0	2,12				
Responsabili	10,83	9,9				
Impiegati	1	45,09				
Operai	0,78	7,93				
Apprendisti	0	0,59				

Per il calcolo si è presa in considerazione la media dei lavoratori nell'anno.

TIPOLOGIA DEI RAPPORTI CONTRATTUALI

	2025		2026		2027	
	F	M	F	M	F	M
Tempo determinato	0,32	1,24				
Tempo indeterminato	11,51	56,46				
Apprendistato	0,78	7,93				
Altro	-	-				

> 60 anni	0	1,91				
-----------	---	------	--	--	--	--

Per i calcoli si è presa in considerazione la media dei lavoratori nell'anno.

PROMOZIONI E CARRIERA

	2025		2026		2027	
	F	M	F	M	F	M
Passaggi di livello	2	20				
Aumenti di stipendio	0	0				

ANZIANITÀ DI SERVIZIO

	2025		2026		2027	
	F	M	F	M	F	M
< 1 anno	2,44	11,93				
1 ÷ 5 anni	8,67	37,70				
6 ÷ 10 anni	0	12				
> 15 anni	1,5	4				

Per i calcoli si è presa in considerazione la media dei lavoratori nell'anno.

NAZIONALITÀ

	2025		2026		2027	
	F	M	F	M	F	M
Italiana	14	66				
Comunitaria	0	2				
Extra comunitaria	0	5				

(numero di uscite/organico inizio periodo)			
Tasso di turn over positivo (%) (numero di entrati/organico inizio periodo))	46%		

APPLICAZIONE DI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

	2025		2026		2027	
	F	M	F	M	F	M
Richiamo verbale	0	0				
Richiamo scritto	0	2				
Multa	0	2				
Sospensione dal lavoro	0	0				
Licenziamento	0	1				
Totale per genere	0	5				
Totale	5					

LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE

	2025	2026	2027
Iscrizione ai sindacati	6		

DISCRIMINAZIONE

	2025	2026	2027
Segnalazioni, etc	0		
Casi accertati	0		

SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

	2025	2026	2027
Incidenti / Infortuni	1		

GHEMAR S.P.A. non applica azioni disciplinari, licenziamenti o in alcun modo discrimina il personale o le parti interessate che abbiano fornito informazioni sulla conformità alla SA8000 o che abbiano avanzato reclami relativi al luogo di lavoro.

È in essere in tutte le aree aziendali una procedura per la tempestiva attuazione di azioni correttive e preventive, attribuendo adeguate risorse. Il SPT e la Direzione il compito di garantire che queste azioni siano realmente applicate.

Non ci sono non conformità aperte per quello che riguarda la responsabilità sociale nell'anno 2025.