



**SISTEMA DI GESTIONE
RESPONSABILITÀ SOCIALE
SA8000:2014**

**BILANCIO ANNUALE SA8000
ANNO 2025**

EDIZIONE 15 DEL 18/03/2026

PERIODO DI RIFERIMENTO:

01/01/2025 – 31/12/2025

SOMMARIO

1.	OBIETTIVO DEL BILANCIO.....	3
2.	LE CERTIFICAZIONI DI GEMMO	3
3.	POLITICA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE	4
4.	STRUTTURA E RESPONSABILITÀ	4
5.	GLI STAKEHOLDER IDENTIFICATI	4
6.	DATI RELATIVI ALLE RISORSE UMANE AL 31/12/2025	9
7.	I REQUISITI DELLA NORMA SA8000	12
	7.1 LAVORO INFANTILE.....	12
	7.2 LAVORO FORZATO E OBBLIGATO.....	13
	7.3 SALUTE E SICUREZZA	14
	7.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	15
	7.5 DISCRIMINAZIONE.....	16
	7.6 PROCEDURE DISCIPLINARI.....	18
	7.7 ORARIO DI LAVORO.....	18
	7.8 RETRIBUZIONI.....	18
8.	SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE	20
	8.1 SOCIAL PERFORMANCE TEAM - SPT.....	20
	8.2 VALUTAZIONE DEI RISCHI	20
	8.3 FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	21
	8.4 CONTROLLO DEI FORNITORI.....	21

1. OBIETTIVO DEL BILANCIO

Il **Bilancio SA8000** risponde all'obiettivo di comunicare, in modo trasparente chiaro e completo a tutte le parti interessate, le azioni adottate dall'azienda in relazione agli aspetti della Responsabilità Sociale, nonché di fornire un resoconto puntuale sulla sua capacità di soddisfare i requisiti dello Standard SA8000.

I principi che hanno guidato la redazione del presente documento sono i seguenti:

- *Periodicità*: il Bilancio SA8000 è strutturato in modo da poter essere aggiornato e pubblicato ogni anno.
- *Rilevanza e significatività*: i risultati aziendali vengono presentati attraverso l'utilizzo di informazioni e indicatori che permettano di descrivere in modo puntuale la conformità rispetto ai requisiti SA8000.
- *Comprensibilità, completezza ed accuratezza*: le informazioni e i dati che il Bilancio SA8000 presenta, coprono tutti i punti della norma e sono esposti in modo da essere chiari e comprensibili a tutte le parti interessate.
- *Fedele rappresentazione*: il Bilancio SA8000 è approvato dalla Direzione, che si assume la responsabilità delle informazioni in esso contenute.

Con il Sistema SA8000 Gemmo S.p.A. si impegna a rispettare i principi e i requisiti di responsabilità sociale dello Standard di riferimento, le disposizioni contenute nelle Direttive Internazionali ONU e ILO, le Leggi Nazionali applicabili nel comparto e gli accordi sottoscritti con le parti sociali.

2. LE CERTIFICAZIONI DI GEMMO

Il **Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale**, conforme allo Standard Internazionale **SA8000:2014**, è stato implementato agli inizi del 2012 Gemmo S.p.A. e certificato nel mese di giugno dello stesso anno da Det Norske Veritas Italia S.r.l. con accreditamento del SAAS (Social Accountability Accreditation Service). Nello stesso anno è stato sottoposto alla prima Verifica Periodica di Mantenimento, svoltasi con esito positivo nel mese di dicembre 2012.

La Certificazione **SA8000:2014** si affianca alle altre Certificazioni di Sistema:

- Sistema di Gestione per la Qualità **UNI EN ISO 9001:2015**
- Sistema di Gestione Ambientale **UNI EN ISO 14001:2015**
- Sistema di Gestione per la Sicurezza **ISO 45001:2018**
- Sistema di Gestione per la Sicurezza del Traffico Stradale (RTS) **ISO 39001:2012**
- Sistema di Gestione per l'Energia **ISO 50001:2018**
- Sistema di Gestione per l'Energia - Esco **UNI CEI 11352:2014**
- Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni - **ISO/IEC 27001:2013**
- Certificazione secondo il **Regolamento (UE) 2015/2067** (regolamento cogente per le aziende che svolgono attività di installazione, manutenzione o riparazione di apparecchiature fisse di refrigerazione, condizionamento d'aria e pompe di calore contenenti taluni gas fluorurati ad effetto serra, ovvero i cosiddetti F-GAS).
- Certificazione secondo il **Regolamento (CE) 304/2008** per impianti fissi di protezione antincendio e di estintori
- Certificazione della parità di genere ai sensi della **UNI/PdR 125:2022**

- Certificazione “Gestione delle risorse umane – Diversità & Inclusione” ai sensi della **ISO 30415:2021**
- Attestazione di conformità ai **CRITERI ESG**

Da maggio 2005 è inoltre attivo un modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del **D.Lgs. 231/2001** (responsabilità amministrativa).

Rating ECOVADIS

Nel corso del 2024-2025 Gemmo ha effettuato la rivalutazione del rating ottenendo ad inizio 2025 la certificazione **Platinum Ecovadis**.

Rating Open-ES

Parallelamente al questionario ECOVADIS Gemmo ha effettuato anche l'aggiornamento del rating Open-Es ottenendo il punteggio di **79/100**.

Ethics-Go

Gemmo ha ottenuto anche l'attestato di verifica per lo schema CLAIM SOSTENIBILITY PROGRAMME REV: 6 in riferimento alle norme UNI ISO /TS 17033:2020 - UNI/PdR 102:2021.

GIF – Get It Fare

Ad aprile 2025 Gemmo ha ottenuto l'ambiziosa attestazione ESG GET IT FAIR in riferimento alle norme UNI ISO /TS 17033:2020 - UNI/PdR 102:2021.

3. POLITICA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

La politica di responsabilità sociale costituisce una dichiarazione pubblica circa l'impegno dell'azienda in materia di responsabilità sociale, funzionale alla definizione di obiettivi e traguardi di miglioramento delle prestazioni aziendali.

La Politica Aziendale Integrata, approvata dalla Presidenza dell'Azienda in data 04/02/2025, è resa accessibile a tutte le parti interessate attraverso la sua pubblicazione nel sito internet dell'azienda azienda www.gemmo.com, affissa nei luoghi di lavoro e inclusa nella documentazione del Sistema Integrato di Gestione.

4. STRUTTURA E RESPONSABILITÀ

Per assicurare la corretta implementazione del sistema di gestione Gemmo S.p.A. ha identificato il Rappresentante della Direzione per la Responsabilità Sociale, il Rappresentante della Direzione per la Salute e Sicurezza, il Responsabile del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale e i Rappresentanti dei Lavoratori per la SA8000.

5. GLI STAKEHOLDER IDENTIFICATI

Con il termine di “stakeholder” si fa riferimento a tutti quei soggetti, interni ed esterni all'azienda, che hanno un interesse di qualsiasi natura verso l'azienda stessa, che si concretizza in aspettative, esigenze informative, interessi di natura economica, ecc.

Per la realizzazione del proprio Sistema di Responsabilità Sociale, si è impegnata e si impegna nel coinvolgimento diretto degli stakeholder.

Personale dipendente e collaboratori

Per Gemmo il capitale umano è il bene più importante e il fattore chiave del suo successo in oltre cento anni di vita. Gemmo non avrebbe potuto raggiungere il traguardo del secolo – evento molto raro per i cosiddetti family business italiani e internazionali – senza la fortissima condivisione di valori e obiettivi tra le tre generazioni che si sono susseguite al suo governo e le migliaia di collaboratori che nel corso dei decenni hanno messo al servizio della Società, dei Clienti e del Paese competenze, passione e dedizione per il lavoro.

Coerentemente con la sua attitudine all’ascolto e alla valorizzazione di ogni singola relazione umana la Società, anche nel 2025, ha continuato a dotare l’organizzazione degli strumenti necessari per mettere ogni persona in grado di lavorare nella migliore condizione possibile, andando così incontro – ove possibile - alle esigenze specifiche dei collaboratori (congedi speciali, ferie anticipate, orario flessibile, etc).

Non è mancato l’annuale appuntamento per il tradizionale brindisi natalizio organizzato dalla Famiglia Gemmo, un piacevole evento per incontrare i collaboratori per lo scambio di auguri e, con l’occasione, fare un generale bilancio dell’anno trascorso.

Sempre atteso e gradito da tutti il momento della premiazione dei dipendenti con la più lunga permanenza in Azienda e il saluto a coloro che hanno raggiunto l’età della pensione e stanno lasciando l’azienda.

La responsabilità sociale nei confronti del personale si afferma nel rispetto delle regole e della persona, nel coinvolgimento, nell’informazione, nella formazione e nella volontà di crescita continua delle competenze e della professionalità di ciascuno.

Alcune tematiche della responsabilità sociale sono state ulteriormente rafforzate grazie alla implementazione dei recenti sistemi per la **Parità di Genere** e per la **Diversità & Inclusione**.

I lavoratori sono informati, mediante la distribuzione di materiale dedicato, dei contenuti e dei principi della norma SA8000, dei suoi requisiti e della sua rilevanza nella vita aziendale.

Welfare

Alcune tematiche della responsabilità sociale sono state ulteriormente rafforzate grazie alla implementazione dei recenti sistemi per la Parità di Genere e per la Diversità & Inclusione. In particolare, la Direzione ha strutturato e formalizzato il **Piano Strategico per la Parità di Genere** che per l’anno 2025 ha previsto le seguenti iniziative:

- l’erogazione di un bonus nascite, destinato a tutti i neogenitori;
- la concessione di due forme di flessibilità: in entrata al mattino e, per il periodo estivo, in uscita anticipata il venerdì pomeriggio (per il personale della sede di Arcugnano);
- la ricerca delle modalità per fornire un supporto alle famiglie con bambini piccoli che hanno necessità di frequentare l’asilo nido, attraverso l’individuazione di strutture idonee con cui effettuare convenzioni e/o altre iniziative idonee, ove possibile (per il personale della sede di Arcugnano);
- la possibilità di poter usufruire di un supporto psicologico, grazie alla collaborazione con l’Associazione Convivium, dedicato ai neogenitori che ne avvertissero la necessità durante il primo delicato periodo della loro esperienza;

- l'organizzazione di un percorso di coaching di reinserimento dedicato alle neomamme di rientro dal lungo periodo di assenza per maternità.

Nel corso del 2025 l'azienda ha mantenuto la Convenzione con **Corporate Benefit Italia**: con la sottoscrizione della convenzione la Direzione ha dato la possibilità a tutti i dipendenti di poter usufruire di importanti scontistiche offerte ogni mese su beni e servizi (viaggi, finanza, moda, tempo libero, tecnologia, ecc.) per sé stessi e per le loro famiglie, ritenendo una interessante opportunità anche per contrastare l'aumento del costo della vita.

Fornitori e Sub-fornitori

Gemmo ha strutturato un sistema di selezione e qualifica, monitoraggio e sensibilizzazione dei propri fornitori, chiedendo agli stessi di avere rispetto delle regole e degli impegni che le norme di riferimento ed il sistema stesso richiedono di soddisfare. I fornitori più critici, generalmente i sub-fornitori presenti nei cantieri, sono sottoposti a monitoraggio continuo da parte del personale operativo Gemmo operante negli stessi siti.

Clienti

Gemmo considera il Cliente come un partner con cui lavorare per la soddisfazione non solo delle sue esigenze, ma anche delle aspettative aziendali, in un clima di trasparenza, di reciproco interesse e di fiducia.

Gemmo pone costante attenzione ai bisogni dei propri clienti e, a tale scopo, attiva iniziative tese al miglioramento continuo delle prestazioni erogate, valore a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza.

Istituzioni locali, regionali e nazionali

Gemmo interagisce in forma non continuativa con i rappresentanti istituzionali a tutti i livelli amministrativi.

Associazioni e ONG comprese quelle ambientaliste

Le associazioni di volontariato e non, le Organizzazioni Non Governative e tutte le associazioni ambientaliste rappresentano per Gemmo S.p.A. portatori di interesse in senso ampio un quanto direttamente impegnati nel campo del "sociale".

Organizzazioni Sindacali

L'atteggiamento aziendale nei confronti dei sindacati è improntato alla trasparenza, al dialogo ed alla collaborazione. All'interno di Gemmo S.p.A. sono presenti i seguenti sindacati: Fiom Cgil, Fim Cisl, Uil Uilm, UGL che sono stati a suo tempo coinvolti per la condivisione del progetto di certificazione alla SA8000 e l'individuazione dei rappresentanti dei lavoratori per la SA8000.

Collettività

Rappresenta l'insieme di comunità locali con cui l'azienda si relaziona e, più in generale, l'intera società civile con cui Gemmo ha, o potrebbe avere, relazioni di scambio.

Gemmo è un'azienda socialmente responsabile e attenta, sia alla salvaguardia dell'ambiente per prevenire eventuali rischi derivanti dalle proprie attività, sia alle iniziative di solidarietà sociale, non solo nazionali o internazionali, ma anche locali al fine di uno sviluppo responsabile e sostenibile.

Gemmo è un'impresa fortemente internazionalizzata ma ancora molto radicata nella comunità che l'ha vista nascere e che tanto ha contribuito alla sua crescita nel corso degli anni. Per questi motivi l'azienda sente di dover contribuire, nelle forme e nei modi di volta in volta possibili e opportuni, con progetti ed iniziative in grado di apportare dei benefici alla vita delle persone e di tutelare l'ambiente.

Scuole ed Università

Prendersi cura delle nuove generazioni e metterle in condizione di realizzare il proprio potenziale è un pilastro dell'organizzazione di Gemmo e un principio base del suo essere leader socialmente responsabile.

Per questo è sempre disponibile ad inserire giovani neolaureati o diplomati in stage/tirocinio, affiancandoli alle figure aziendali strategiche con un percorso formativo finalizzato al possibile successivo inserimento nell'organico.

Tirocini Curriculari

Per l'anno 2025 Gemmo ha accolto ed inserito uno studente dell'Università di Padova di ingegneria civile per l'elaborazione della tesi di laurea con successivo inserimento in azienda per un percorso di crescita professionale.

Gemmo intende utilizzare anche per l'anno 2026 lo strumento dello stage/tirocinio per giovani neolaureati da affiancare alle figure aziendali strategiche con un percorso formativo finalizzato al possibile successivo inserimento nell'organico. In questo modo la Direzione intende introdurre nuove e giovani professionalità, anche in considerazione del progressivo invecchiamento dell'organico attuale.

PTCO ex Alternanza scuola-lavoro

Nell'ambito della metodologia formativa "alternanza studio-lavoro", che permette ai ragazzi che frequentano le scuole secondarie di secondo grado di svolgere il proprio percorso di istruzione realizzando una parte dell'azione formativa presso un'Impresa/Ente, Gemmo aderisce ogni anno alle richieste presentate da istituti professionali accogliendo un certo numero di studenti.

Rende perciò disponibili alcuni suoi reparti produttivi/uffici nei quali gli studenti svolgono la loro esperienza lavorativa seguiti da un tutor, identificato all'interno dell'azienda, che li segue per tutto il periodo e rilascia, alla fine, una valutazione che influirà sulla valutazione scolastica del soggetto.

Anche per l'anno 2025 Gemmo ha proseguito la collaborazione con i CFP, gli Istituti di scuola secondaria e le università accogliendo 20 studenti e laureandi presso le funzioni aziendali e l'officina Quadri elettrici.

Sono stati affiancati nel loro percorso di PCTO numerosi studenti e studentesse di scuola secondaria superiore presso le funzioni Ingegneria, Innovazione, Amministrazione, Approvvigionamenti, Officina Produzione quadri elettrici.

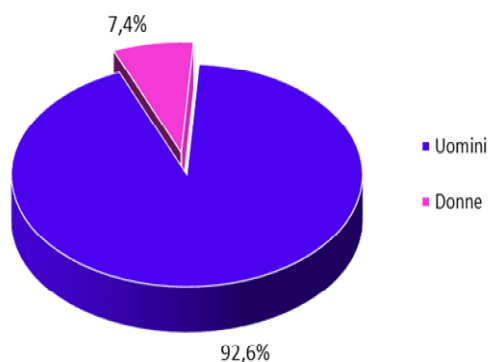
Career Day

Gemmo ha deciso di aumentare la propria visibilità presso le principali università Italiane, sulle diverse discipline di interesse, partecipando ai career days, estremamente utili per far conoscere agli studenti le opportunità professionali offerte dalla Azienda e per entrare in contatto, più da vicino, con idee e aspirazioni delle giovani generazioni.

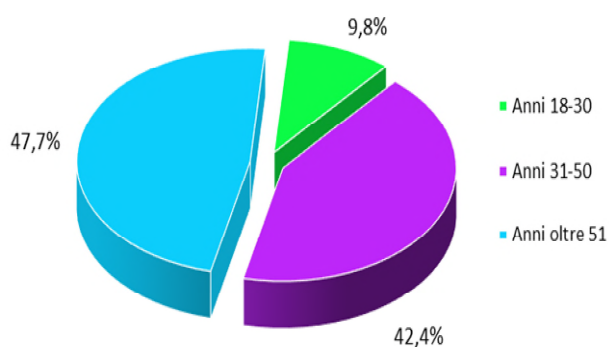
Nel corso del 2025 Gemmo ha mantenuto le alleanze con prestigiose università Italiane: Politecnico di Milano, Università Bocconi, Università di Padova, IUAV di Venezia, Politecnico di Palermo, Università di Catania, l'Università La Sapienza di Roma, ritenendo che la collaborazione tra università e imprese sia strategica per la creazione di know- how specifico legato alle effettive richieste del mercato, per favorire l'innovazione nonché per l'attuazione di progetti comuni che aiutino la crescita economica e sociale dei territori.

6. DATI RELATIVI ALLE RISORSE UMANE AL 31/12/2025

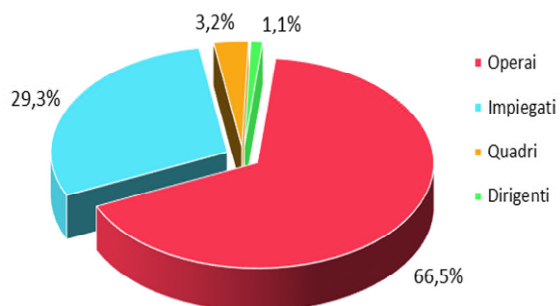
Dipendenti per Genere



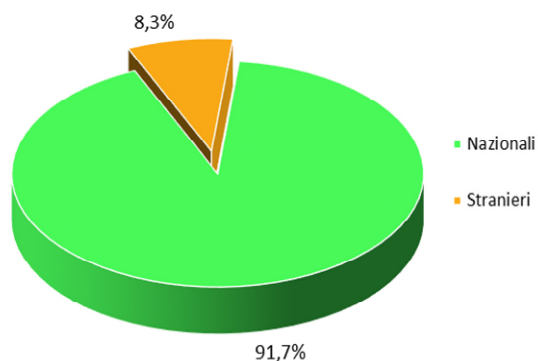
Dipendenti per Età



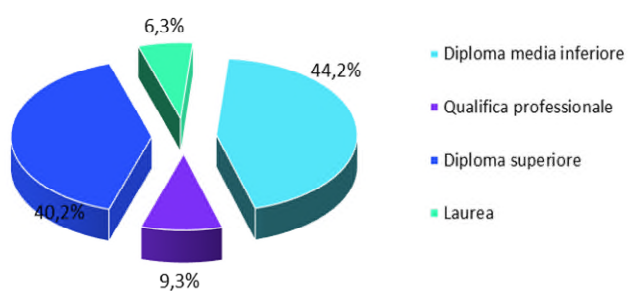
Dipendenti per Qualifica



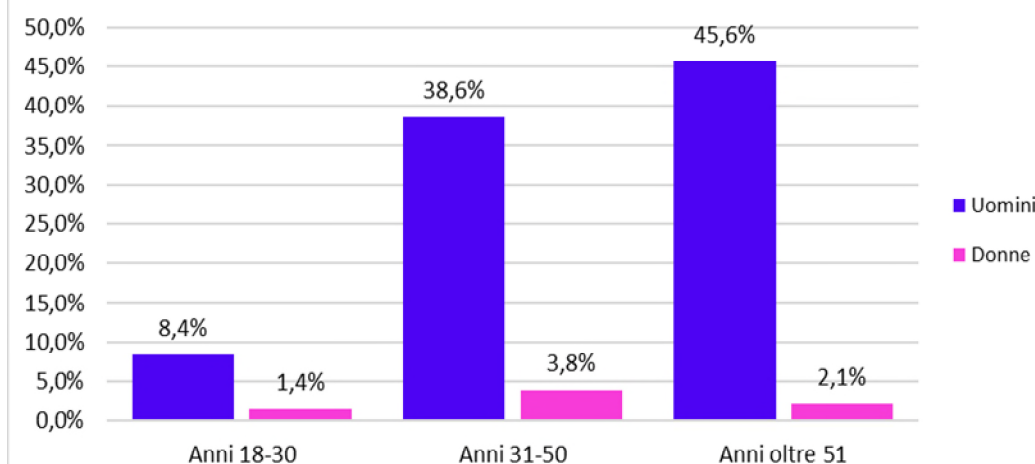
Dipendenti per Luogo di Nascita



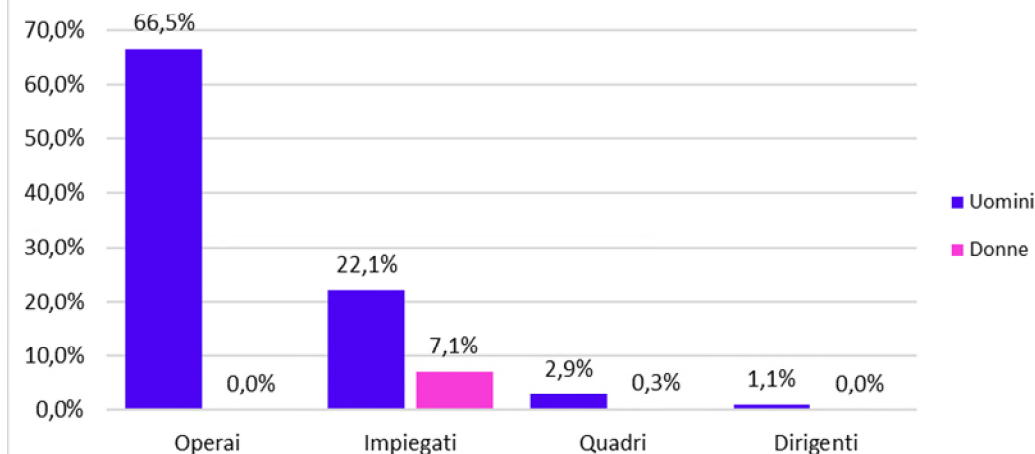
Dipendenti per Titolo di studio



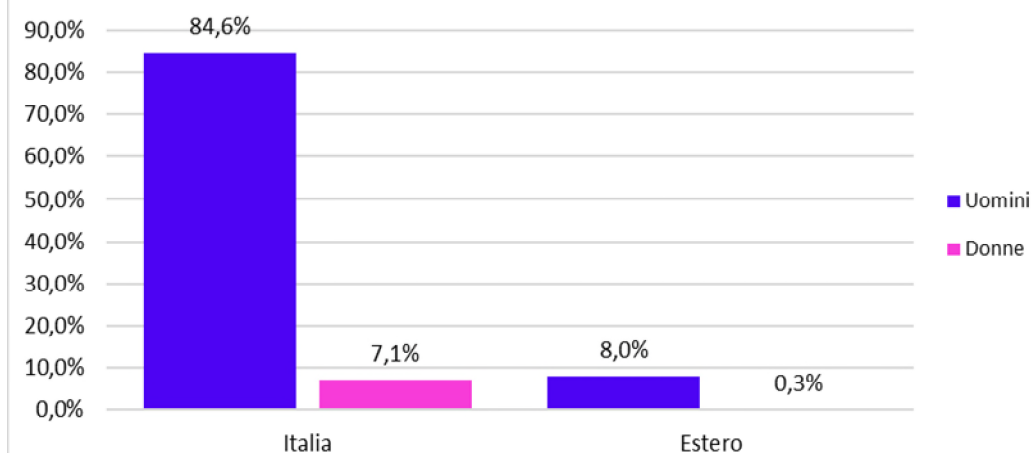
Dipendenti per Età - Genere

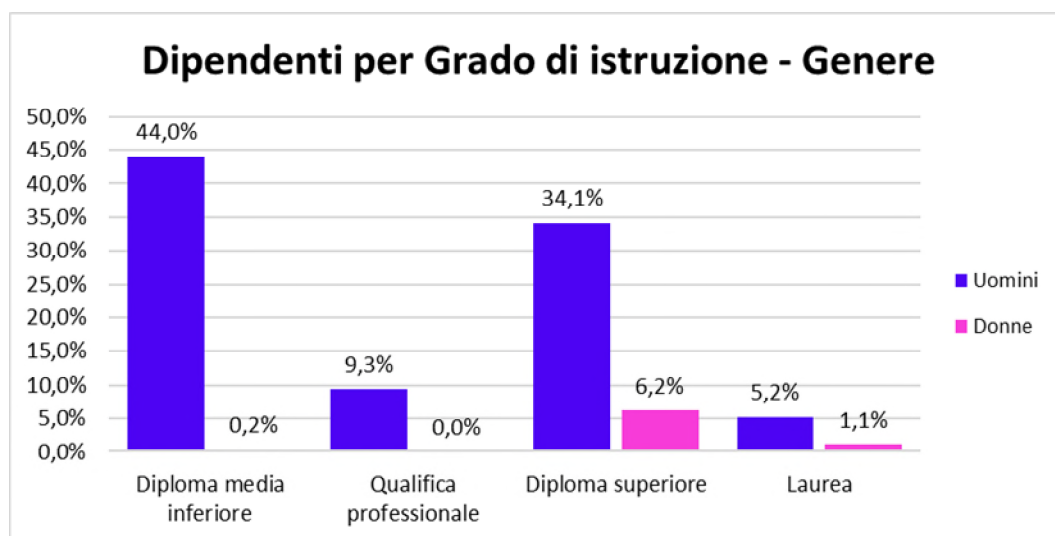


Dipendenti per Qualifica - Genere



Dipendenti per Luogo di nascita - Genere





7. I REQUISITI DELLA NORMA SA8000

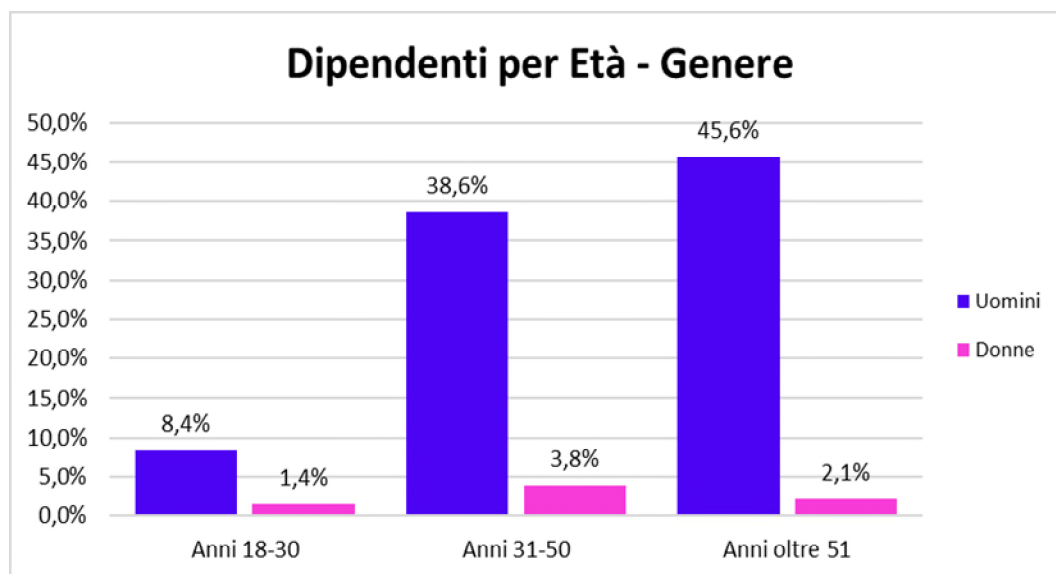
7.1 LAVORO INFANTILE

Gemmo si impegna a non utilizzare né a dare sostegno al lavoro infantile; si impegna pertanto a rifiutare ogni forma di collaborazione con persone, aziende, enti ed organizzazioni che impieghino lavoratori che non abbiano ottemperato all'obbligo scolastico.

Si impegna inoltre a denunciare alle autorità competenti qualsiasi situazione di lavoro infantile nell'ambito della propria sfera di influenza.

Gemmo non si avvale dell'uso del lavoro di "bambini" e di "giovani lavoratori", così come definiti dalla norma.

A tale scopo è istituita, all'interno del Manuale, una procedura atta a gestire eventuali non conformità o situazioni critiche eventualmente rilevate, che fornisce una serie di azioni correttive da applicare per la gestione dei casi per i quali si dovesse riscontrare una situazione lavorativa che rientri nella definizione di lavoro infantile. Gestisce inoltre la presenza di eventuali minori nell'organizzazione (alternanza studio/lavoro) assicurando la non esposizione degli studenti a situazioni pericolose o nocive per la loro salute fisica e mentale.

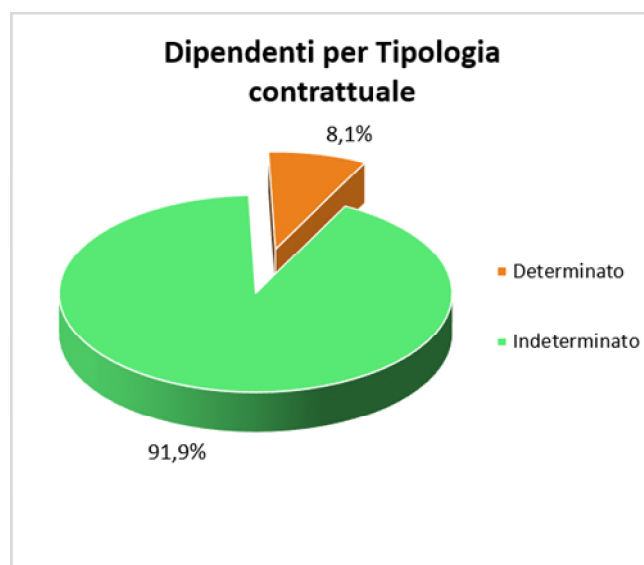


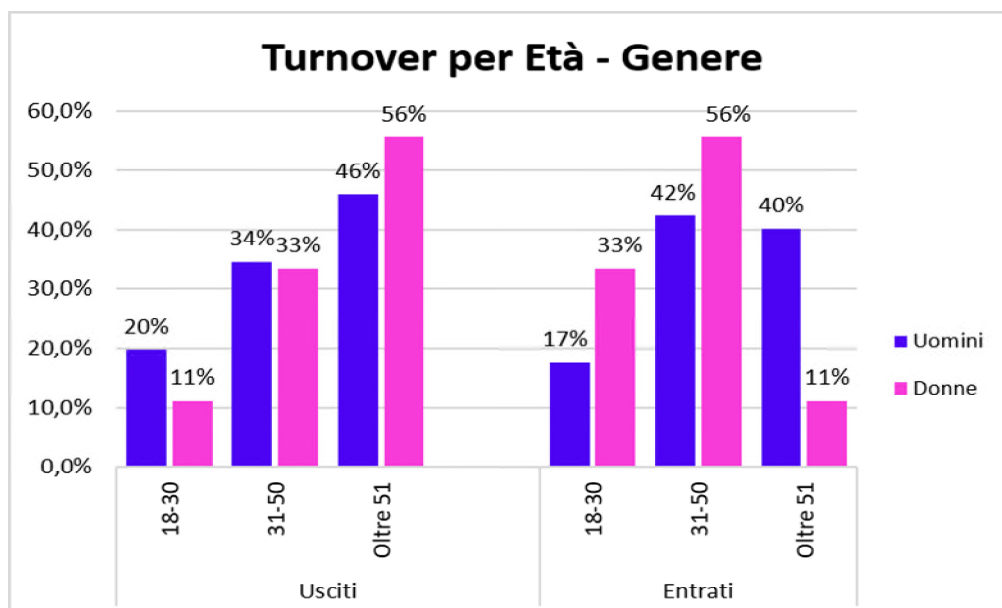
7.2 LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

Tutto il personale impegnato in Gemmo presta il proprio lavoro volontariamente, poiché l'azienda non riconosce o sostiene in alcun modo l'utilizzo di lavoro forzato od obbligato.

Nessun lavoratore ha mai lasciato, né mai gli verrà chiesto di lasciare, depositi in denaro o documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro; depositi o documenti non saranno chiesti né per continuare il rapporto di lavoro né alla cessazione dello stesso. Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione Gemmo garantisce che tutti i lavoratori sono pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal loro contratto di lavoro in quanto, all'atto dell'assunzione, ricevono e firmano per accettazione la lettera/ contratto di assunzione.

Tutti i lavoratori possono segnalare (anche in forma anonima) eventuali anomalie del sistema o effettuare reclami, nel caso ritengano ci sia stata una violazione dei loro diritti.



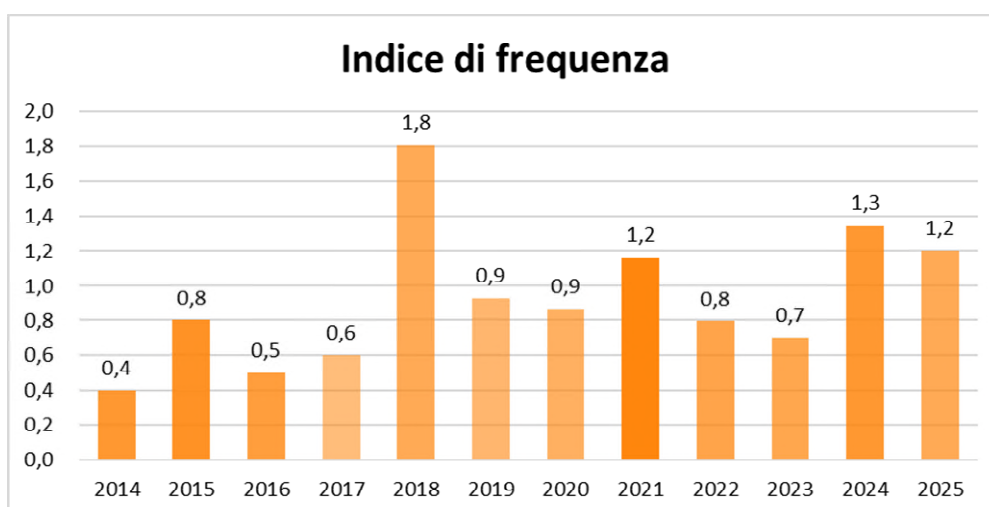


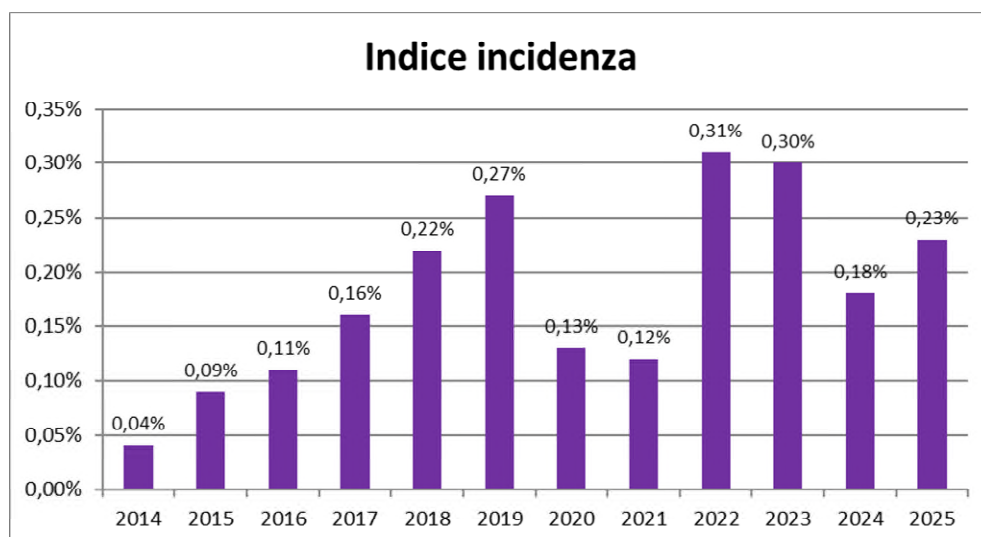
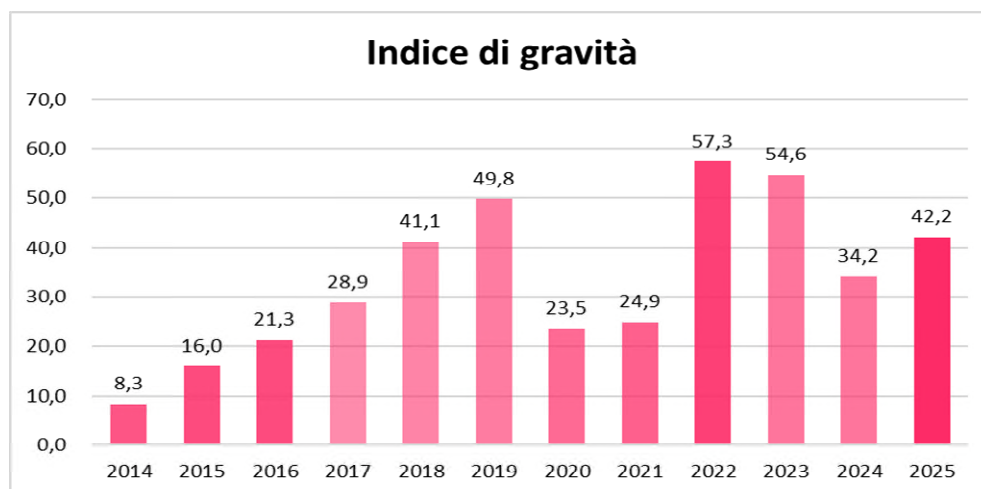
7.3 SALUTE E SICUREZZA

Gemmo è consapevole dell'importanza che riveste la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro e per questo assicura un ambiente di lavoro sicuro e salubre e stabilisce efficaci provvedimenti per prevenire potenziali incidenti minimizzando, per quanto ragionevolmente praticabile, le cause del rischio presenti nell'ambiente di lavoro.

Gemmo ha un Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro certificato in accorso alla Norma ISO 45001:2018.

Tutti i dipendenti dell'azienda sono tenuti al rispetto del luogo di lavoro e dei beni aziendali affidati per lo svolgimento delle proprie mansioni.



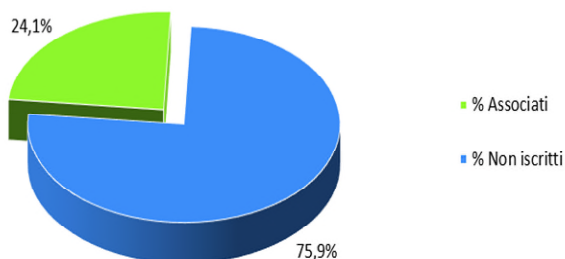


7.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

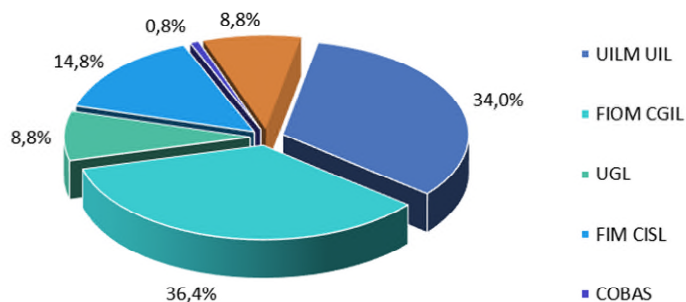
Gemmo assicura, nell'ambito dei vincoli contrattuali assunti con i lavoratori, il pieno diritto ad aderire ai sindacati di loro scelta ed il diritto alla contrattazione collettiva.

Non interferisce in alcun modo con la gestione delle organizzazioni dei lavoratori o di contrattazione collettiva, come testimoniato dall'applicazione del CCNL richiamato nei contratti/lettere di assunzione individuali, e mette a disposizione del proprio personale copia del CCNL in vigore, per chi lo richieda. Permette ai lavoratori di riunirsi in assemblea sindacale (per un massimo di ore annue come da contratto CCNL), di nominare uno o più loro rappresentanti e di comunicare con gli associati nel luogo di lavoro, anche grazie alle strutture messe a loro disposizione per eventuali incontri/riunioni.

Dipendenti iscritti ai sindacati



Ripartizione sindacale



7.5 DISCRIMINAZIONE

Gemmo assicura un uguale trattamento, pari opportunità, a tutti i propri lavoratori. Non è ammessa alcuna forma di discriminazione per differenze di razza, sesso, religione, ceto, orientamento ideologico.

Il personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termine di formazione, esperienza e abilità in relazione alla mansione richiesta. Sono tutelate le madri lavoratrici e le donne in maternità.

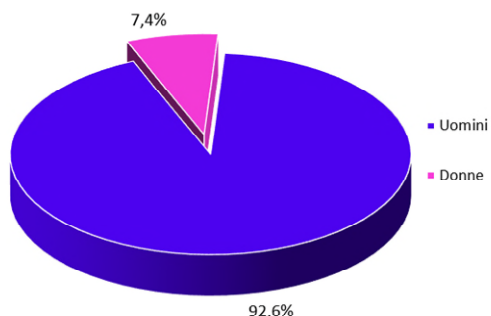
Gemmo attua processi di selezione e assunzione del personale sulla base di parametri oggettivi in termine di formazione, esperienza e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire. Le selezioni sono aperte a tutti i candidati di qualsiasi identità di genere, orientamento sessuale, età, etnia e credo religioso, come stabilito nella procedura SQA 03 Gestione Risorse Umane.

Tutela le donne in maternità nel rispetto di quanto previsto dal contratto CCNL, e le madri lavoratrici, alle quali concede la riduzione di orario, qualora richiesto, e se non pregiudizievole per l'attività svolta.

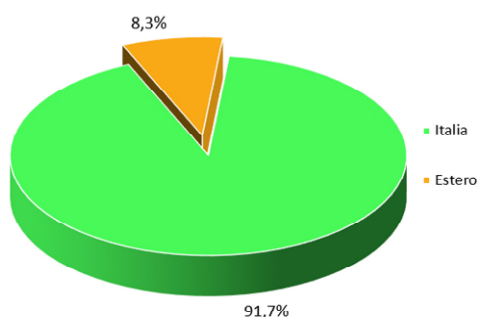
Non ammette alcun comportamento che sia minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico.

È attivo un sistema di segnalazione anche anonima di reclami con cui ogni lavoratore può portare all'attenzione della Direzione eventuali problemi legati a limitazioni o diritti negati.

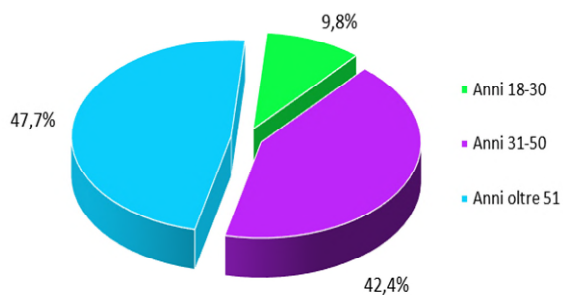
Dipendenti per Genere



Dipendenti per Luogo di nascita



Dipendenti per Età



7.6 PROCEDURE DISCIPLINARI

Gemmo non pratica procedure disciplinari che vadano oltre a quelle previste dal C.C.N.L. e non assume per nessun motivo una condotta lesiva della dignità dei lavoratori; non ammette pertanto né internamente né con i fornitori che siano adottate pratiche disciplinari in alcun modo lesive dei diritti fondamentali dell'uomo (punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche, abusi verbali).

I lavoratori possono denunciare o segnalare, anche in forma anonima, situazione che possano cagionare danno e che siano potenzialmente lesive della dignità e professionalità delle persone.

7.7 ORARIO DI LAVORO

Gemmo ha adottato l'orario di lavoro previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Metalmeccanica ed Installazione Impianti, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi e dal Contratto Collettivo Nazionale del Settore Edilizia.

Ai lavoratori non è richiesto di effettuare un monte ore settimanale diverso da quello contrattualmente stabilito, sebbene possa essere necessario effettuare lavoro straordinario, che è comunque prestato in modo volontario e viene retribuito con una percentuale aggiuntiva stabilita dal contratto.

Le ore di lavoro prestate al di fuori del normale orario di lavoro sono da considerarsi ore di lavoro straordinario, sono soggette alla disciplina dello stesso CCNL e non sono richieste regolarmente.

7.8 RETRIBUZIONI

Gemmo rispetta il diritto di ogni lavoratore ad un trattamento retributivo che sia adeguato alla mansione ricoperta e all'esperienza maturata, in linea con i principi dell'organizzazione aziendale ed in conformità a quanto stabilito dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Metalmeccanici ed Installazione Impianti, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi e dal Contratto Collettivo Nazionale del Settore Edilizia.

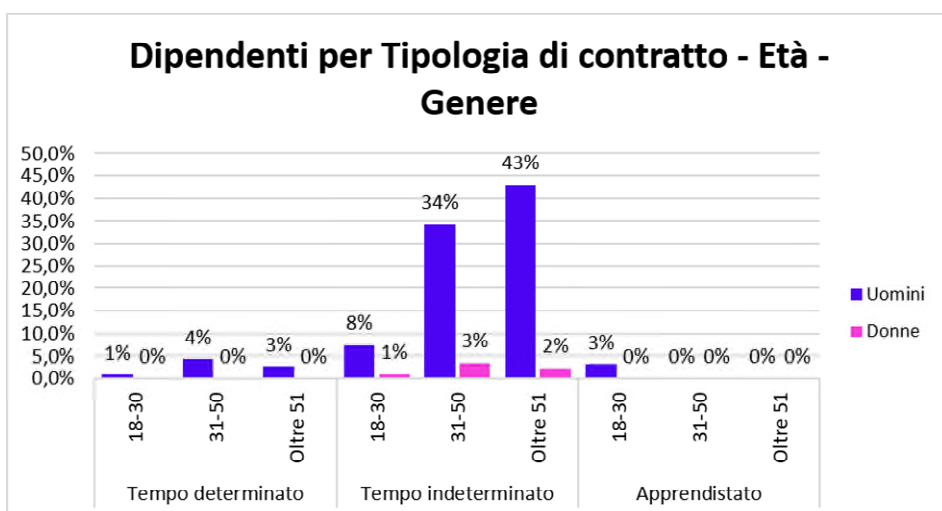
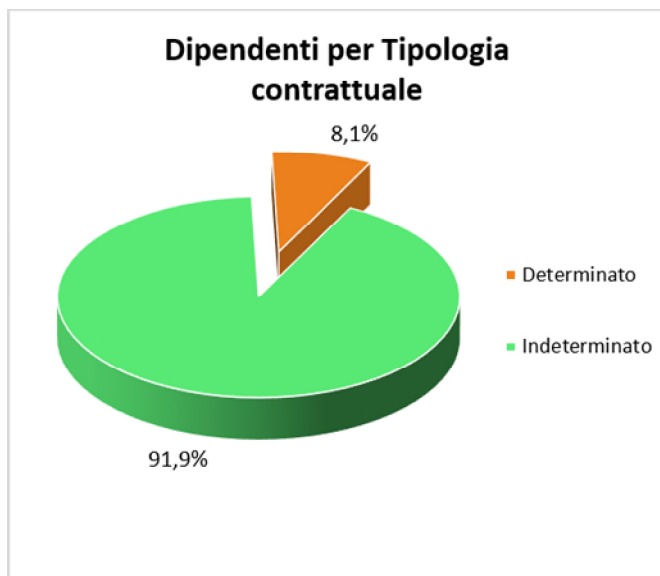
Gemmo garantisce che la composizione dei salari e delle indennità contributive siano dettagliate chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga, a beneficio dei lavoratori.

I dipendenti di Gemmo svolgono attività e ricoprono mansioni coerenti con quanto previsto dal livello retributivo loro assegnato. L'assegnazione del livello retributivo è eseguita in conformità alle prescrizioni del CCNL. Il pagamento dei salari avviene a mezzo bonifico bancario.

L'Ufficio Personale è comunque sempre a disposizione per fornire chiarimenti in merito alla lettura e comprensione delle voci indicate in busta paga.

Dal mese di marzo 2015 è operativo il portale dipendente, al quale tutti i dipendenti accedono tramite login dal sito www.gemmo.com, per la consegna virtuale del cedolino paga e di tutta la modulistica relativa alle retribuzioni.

Sullo stesso portale, nella cartella Comunicazioni, ciascun lavoratore riceve le informazioni aziendali di interesse. Nella suddetta cartella sono disponibili, inoltre, con attinenza al Sistema SA8000: Informativa SA8000; Politica Aziendale, Regolamento interno.



8. SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Gemmo si è dotata di un sistema di Gestione della Responsabilità Sociale conforme alla Norma SA8000:2008 la cui certificazione è stata effettuata nel mese di giugno del 2012 dall'Ente di Certificazione Det Norske Veritas Italia S.r.l.; la prima Verifica Periodica di Mantenimento, svoltasi positivamente, è avvenuta nel mese di dicembre 2012.

Il Sistema è articolato nella documentazione che comprende:

- Il Manuale del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale e per la Parità di Genere, in revisione 10 del 31/03/2025, che descrive il Sistema, le attività messe in atto per l'attuazione della politica aziendale e la ripartizione dei ruoli e delle responsabilità conformemente a quanto richiesto dalla normativa di riferimento.
- Le procedure elaborate allo scopo di fornire una descrizione dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento delle attività che devono essere svolte ai fini della conformità alla norma SA8000. Parti di queste procedure sono costituite da capitoli dello stesso manuale o da documenti appartenenti anche ad altri sistemi di gestione aziendale (es. Codice di Comportamento).
- La Politica Aziendale costituisce una dichiarazione pubblica circa l'impegno dell'azienda in materia di responsabilità sociale funzionale alla definizione di obiettivi e traguardi di miglioramento delle prestazioni aziendali. La Politica Aziendale Integrata, approvata dalla Presidenza dell'Azienda in data 04/02/2025, è resa accessibile a tutte le parti interessate attraverso la sua pubblicazione nel sito internet dell'azienda www.gemmo.com e nei luoghi di lavoro ed è inclusa nella documentazione del Sistema Integrato di Gestione.
- Il documento Analisi dei Rischi di Responsabilità Sociale secondo lo Standard SA 8000.
- Le registrazioni che danno evidenza che il Sistema è operante e correttamente gestito.

Come previsto dallo schema certificativo dello Standard SA8000, per l'anno 2026 sono previsti un audit di follow up e la verifica di riemissione del certificato.

8.1 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 Team è composto dalle seguenti figure: Rappresentante della Direzione per la Responsabilità Sociale, Responsabile del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, Responsabile del Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza; Rappresentanti dei Lavoratori per la SA8000; Rappresentante Ufficio Amministrazione Personale e, per gli aspetti legati alla sicurezza, il Responsabile Servizio di Prevenzione e Protezione e i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Il SPT ha partecipato alla stesura del Riesame e del Documento di Analisi dei Rischi di Responsabilità Sociale.

8.2 VALUTAZIONE DEI RISCHI

L'Analisi dei Rischi di Responsabilità Sociale secondo lo standard SA8000 è stata effettuata in data 10/03/2017 ed ha considerato i principali aspetti riconducibili ai punti della SA8000. Gli esiti della valutazione prodotta hanno evidenziato una situazione generale di contenimento del rischio residuo. Il documento di Analisi dei Rischi è stato aggiornato in data 18/03/2026, in rev. 06.

8.3 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Nel 2025 Gemmo ha proseguito la formazione dei dipendenti sulla norma SA8000 attraverso incontri formativi e con la consegna di materiale informativo.

Le bacheche informative poste nelle località aziendali ed il Portale Dipendente tramite il sito internet www.gemmo.com dedicano spazio alla diffusione di informazioni sulle attività legate alla norma SA8000 e dei documenti del Sistema integrato di Gestione. In particolare, è possibile consultare: la Politica Aziendale, il Regolamento Interno, l'Informativa SA8000, il Codice di Comportamento D. Lgs. 231/2001 ed altre comunicazioni utili ai dipendenti.

8.4 CONTROLLO DEI FORNITORI

I fornitori ed i subappaltatori vengono selezionati sulla base della loro capacità di aderire e rispondere agli stessi requisiti, gli strumenti utilizzati per la qualifica sono:

- Inserimento nei contratti di subappalto del punto relativo ai requisiti della norma SA8000
- Risultati del monitoraggio continuo svolto nei confronti dei subappaltatori e dimostrato dalla presenza o meno di non conformità nei loro confronti.