

**POLITICA STRATEGICA INTEGRATA:  
PARITA' DI GENERE E SOCIALE**

Geat è un'azienda che eroga servizi pubblici e si confronta quotidianamente con più soggetti interessati sia interni che esterni.

Gli Stakeholders di Geat si possono distinguere tra Stakeholders istituzionali (soggetti e istituzioni di riferimento: INPS, INAIL e Sindacati) e Stakeholders strategici (soggetti con i quali si intrattengono relazioni continuative e mirate a sviluppare azioni di miglioramento: clienti, soci, personale e fornitori).

Tra questi i dipendenti, i soci, i clienti (e la comunità locale in genere) ed i fornitori ricoprono certamente un ruolo fondamentale: in tal senso la Direzione di Geat intende oltre che perseguire la loro soddisfazione, anche valutare quanto i *Valori* rappresentativi Geat siano riconosciuti come tali in un'ottica di gestione proattiva delle relazioni.

In termini organizzativi l'azienda vuole arrivare ad una deverticalizzazione ed entrare in una gestione per Processi che comprenda altresì la declinazione del controllo di gestione a livello di Responsabili di Settore ed Area.

Inoltre, si vuole estendere l'approccio metodologico improntato alla valutazione del rischio ("*Risk based approach*") alla maggior parte degli ambiti e dei processi aziendali, certificati e non, in quanto per l'azienda risulta uno strumento fondamentale che permetterebbe così di individuare le misure di prevenzione e protezione e di pianificarne l'attuazione, il miglioramento ed il controllo al fine di verificarne l'efficacia e l'efficienza.

L'organizzazione vuole mantenere alto il presidio della comunicazione verso l'esterno per veicolare la nuova immagine al fine di migliorare la relazione con tutti i soggetti esterni ed in tal senso abbiamo sviluppato un processo di gestione reclami e segnalazione mirato a raccogliere quanto non ha funzionato come previsto così da evitare il ripetersi degli stessi errori.

Consapevoli dell'importanza e della necessità di avvalersi di un Sistema di Gestione integrato per la qualità e la responsabilità sociale nonché per la parità di genere, riconosciuto in ambito internazionale, al fine di perseguire la mission d'impresa nell'area dei servizi erogati, Geat opera per creare le migliori condizioni lavorative verso i soci e gli addetti coniugando le pratiche guidate dall'etica della responsabilità sociale e pari opportunità con la qualità dei servizi forniti.

L'organizzazione punta su nuove tecnologie sia per il reparto operativo che per il settore amministrativo uffici al fine di introdurre innovazioni di processo atte a semplificare, snellire e rendere più agevole il lavoro.

Geat ritiene di grande importanza l'aspetto sociale dell'impresa e della responsabilità che ne deriva riconoscendo il valore delle persone e delle differenze attraverso un approccio che assicuri le stesse opportunità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda.

Infine, si vuole valorizzare ed implementare il tema parità di genere e sociale sia nei confronti del personale interno che coinvolgendo i fornitori esterni attraverso rispettivamente il Social Performance Team [SPT] di Geat per la SA8000 e il CO. DI. per la UNI/PdR 125:2022 a ogni parte interessata può fare riferimento.

Sia l'ambiente di lavoro interno, che la catena di fornitura devono garantire il rispetto dei requisiti relativi alla responsabilità sociale (SA8000):

- **CONDIZIONI DI LAVORO FONDAMENTALI**

Rispetto della libertà e della dignità dei dipendenti: è proibito il ricorso a qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale e mentale, offese verbali o qualsiasi offesa contro la dignità personale di qualsiasi dipendente o collaboratore.

- **LAVORO INFANTILE E MINORILE**

Rifiuto dell'impiego di lavoro infantile, e minorile in genere: è proibito l'impiego di persone di età inferiore a 18 anni, in quanto il lavoro li distoglie dal frequentare la scuola o comunque non permette loro di disporre del tempo libero per attività ricreative o per giocare.

**Modulo: Politica Strategica integrata**  
**PARITA' DI GENERE E SOCIALE**

Data di emissione: 30/07/2020  
 Data di aggiornamento: 18/05/2023

Nel caso in cui GEAT dovesse trovare a lavorare giovani o lavoratori, deve in ogni caso assicurare loro la possibilità di frequentare la scuola in modo tale che il tempo complessivo dedicato a scuola, lavoro e trasferimenti non superi le 10 ore al giorno.

L'impiego di manodopera minorile non deve comunque rappresentare un mezzo di sfruttamento economico, non deve esporli a rischi relativi alla loro salute e sicurezza, né attentare al loro sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale e sociale.

▪ **LAVORO COATTO**

Rifiuto dell'impiego di lavoro forzato o coatto: è proibito impiegare personale contro la propria volontà e ricorre ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni.

▪ **SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI**

Diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro: GEAT mette a disposizione un posto di lavoro sicuro e salubre, con particolare riferimento ad una attenta valutazione e gestione dei rischi e ad un programma di formazione adeguato.

▪ **LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE**

Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva: Geat non ostacolerà l'elezione di rappresentanti sindacali o l'iscrizione ai sindacati ai suoi dipendenti.

▪ **ORARIO DI LAVORO E SALARIO**

Diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto: Geat garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente, assicurandosi che sia più che sufficiente ad assicurare una vita dignitosa a tutta la famiglia.

▪ **PARITA' DI SALARIO E DISCRIMINAZIONE**

Diritto ad un salario uguale tra uomo e donna e assenza di discriminazione: è vietata qualsiasi scorrettezza che pregiudichi il diritto alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta. Il diritto di pari opportunità deve essere rispettato anche in fase di assunzione o dimissione e in caso di promozione e formazione.

È vietata qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata sulla razza, sesso, l'età, la religione, l'opinione politica, la nazionalità o la classe sociale.

L'azienda si impegnerà a selezionare i lavoratori indipendentemente da età, sesso, razza, religione, credo politico e spirituale. Impiegare i lavoratori in base alle loro abilità lavorative, evitando ogni genere di discriminazione. È necessario vengano garantite le pari opportunità di genere e non devono essere effettuati trattamenti differenziati nei confronti di persone di diversa religione, razza, credo politico o spirituale.

Questo significa rispettare le Convenzioni ILO 111- ILO 100- ILO 159- ILO 177, la Convenzione ONU per eliminare qualsiasi forma di discriminazione contro le donne, nonché la L.300/70, la L.903/77, la L.125/91, la L. 40/98 - la L. 53/2000, la L.53/00, DLgs 151/01, Dir. CEE 75/117, Dir. CEE 76/207, la L.108/90.

Evitare i due tipi di discriminazione più frequenti da parte della Direzione: non offrire alle donne ruoli di direzione, assumere gli extracomunitari esclusivamente ai livelli più bassi, indipendentemente dal livello di studio e competenza linguistica. Attivarsi a disincentivare la discriminazione tra lavoratori: per razza, religione, provenienza geografica.

**SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE**

Monitoraggio e miglioramento continuo

GEAT si impegna a:

- Definire ed aggiornare continuamente la presente "Politica" e applicare tutti i requisiti della norma SA8000, oltre che tutte le norme nazionali ed internazionali attinenti;
- Definire in modo chiaro e documentato i ruoli, le responsabilità e le autorità del proprio personale;

**Modulo: Politica Strategica integrata  
PARITA' DI GENERE E SOCIALE**Data di emissione: 30/07/2020  
Data di aggiornamento: 18/05/2023

- Esaminare periodicamente l'efficacia del sistema ed apportare azioni correttive o preventive, se necessario, nell'ottica di un miglioramento continuativo;
- Documentare le prestazioni relativamente a tutti i requisiti della norma, attraverso la redazione annuale del Bilancio SA8000 e comunicazione dei risultati sia all'interno che alle altre parti sociali interessate;
- Assicurare che tutto il personale riceva adeguata formazione sui requisiti della norma e sia definito un sistema di monitoraggio dell'efficacia del Sistema SA8000;
- Nominare un rappresentante della direzione e favorire la nomina di un rappresentante dei lavoratori per la SA8000;
- Selezionare e valutare i fornitori sulla base delle loro capacità a soddisfare i requisiti della norma;
- Pianificare e applicare azioni correttive adeguate a seguito dell'individuazione di non conformità.

**UNI/PdR 125:2022 PARITA' DI GENERE****1. Processo di selezione ed assunzione (recruitment)**

In relazione alle proprie politiche e risorse, GEAT si impegna ad assumere persone con diversi background perseguendo la parità di genere in fase di assunzione e selezione attraverso l'importanza per la meritocrazia: esperienze, capacità e competenze.

All'interno degli annunci di selezione del personale viene assicurata la descrizione della mansione neutra rispetto al genere e garantito il processo di recruitment ad ambo i generi.

L'Organizzazione si impegna a non utilizzare il lavoro minorile o obbligato ed al rispetto della normativa vigente (nazionale, comunitaria e internazionale), contrastando ogni forma di discriminazione e disparità di trattamento (in sede di assunzione, retribuzione, nell'accesso alla formazione e nella promozione di carriera).

**2. Sistema annuale di valutazione della performance**

Il sistema di valutazione della performance incentiva il dialogo tra responsabili e collaboratori rafforzando l'impegno di ciascuno rispetto agli obiettivi aziendali.

È stato eletto il CO. DI. in ambito della parità di Genere, con rappresentanza equilibrata, come comitato che periodicamente effettua una valutazione dei rischi e monitora la conformità e la corretta ed efficace attuazione della UNI/PdR 125:2022.

Inoltre, è stato identificato e quantificato un budget per lo sviluppo di attività legate alla parità di genere ed è stata nominata una figura responsabile, facente parte del Comitato, come referente per le segnalazioni di molestie e mobbing.

**3. Formazione, sviluppo e comunicazione**

Geat si impegna di offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere definendo degli standard per ogni processo sensibile.

Sono previste delle attività di formazione dirette a tutto il personale volte a sensibilizzare l'intera Organizzazione sul tema delle pari opportunità ed inclusione.

Inoltre, si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini, sviluppando ed estendendo i processi di informazione, comunicazione ed addestramento, promuovendo un dialogo con le parti interessate al fine di assicurare un'efficiente ed efficace applicazione del sistema integrato.

**4. Percorsi ed opportunità di carriera**

Geat promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sulle pari opportunità, assicurando, nei processi di selezione ed assunzione, nonché nei percorsi di carriera e crescita interni professionali un'adeguata selezione di candidati del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali.

## **5. Definizione della politica retributiva**

La politica di remunerazione di Geat contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura della società, nel rispetto delle pari opportunità.

Gli interventi retributivi periodici ed il piano incentivante (accordo sindacale) sono ancorati ai principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della professionalità, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili.

La società si impegna a garantire equità e opportunità ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere, applicando in maniera completa ed imparziale il CCNL, versando tutti i relativi contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi.

## **6. Organizzazione e conciliazione del lavoro**

Geat si impegna a migliorare il work-life balance dei suoi dipendenti in tutte le fasi: durante i periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione, durante e dopo il congedo.

Infine, l'organizzazione si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sul tema. A tal fine Geat promuove le condizioni di sicurezza e di benessere fisico e psichico dei propri collaboratori ed il coinvolgimento di tutti i fornitori di beni, attività e servizi nei confronti della parità di genere.

## **7. Misurazione degli indicatori (KPI)**

Geat adotta un sistema di monitoraggio degli indicatori volto a garantire che le tematiche relative alla parità di genere e non discriminazione siano gestite in maniera adeguata all'interno del Piano strategico.

La Direzione Generale si impegna affinché tale politica sia diffusa e compresa da tutto il personale interno e da tutte le parti interessate attraverso riunioni periodiche, comunicazioni ed attività formative ed informative.

## LA CARTA DEI VALORI

I **Valori** che rappresentano Geat sono i seguenti:

### nei confronti dei **CLIENTI**

la Qualità dei Servizi e la loro Soddisfazione in termini di affidabilità e tempestività e, più in generale, di professionalità di quanti lavorano in e per Geat, la gestione proattiva degli eventuali reclami dovessero emergere al fine di evitare il ripetersi degli stessi.

### nei confronti dei **SOCI**

la presenza ed il presidio sul territorio, l'affidabilità e la tempestività indice di professionalità di quanti lavorano in e per Geat, la duttilità e la capacità di Innovazione oltreché l'ottenimento di risultati che ne dimostrino una sana gestione.

### nei confronti del **PERSONALE**

la stabilità occupazionale, la tutela ed il rispetto dell'azienda nonché la proattività nel ricercare sempre più migliori condizioni di lavoro, la ricerca della proattività nel personale nel lavoro.

### nei confronti dei **FORNITORI**

la solvibilità e la puntualità nei pagamenti, la referenzialità nonché la partnership con quanti dimostrano una proattività oltre la mera gestione dei singoli rapporti di fornitura.

Riccione, lì 18/05/2023

La Direzione Generale

