

# GENIO DILIGENCE SPA



## BILANCIO SOCIALE

**SA 8000:2014**

**ANNO 2021**

## **INDICE**

### **1. Presentazione della nostra società**

**1.1 Storia**

**1.2 Attività**

**1.3 Struttura**

### **2. La nostra politica integrata**

**2.1 Le nostre parti interessate**

**2.2 Composizione della società**

**2.3 La metodologia**

**2.4 Obiettivi**

**2.5 La documentazione del sistema di gestione**

**2.6 Il Social Performance Team (SPT)**

**2.7 Coinvolgimento del personale**

### **3. La Relazione sociale (punti della norma)**

**3.1 Lavoro minorile**

**3.2 Lavoro obbligato**

**3.3 Sicurezza**

**3.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva**

**3.5 Discriminazione**

**3.6 Pratiche disciplinari**

**3.7 Orario di lavoro**

**3.8 Retribuzione**

**3.9 Rappresentanti**

**3.10 Pianificazione e implementazione**

**3.11 Controllo della catena di fornitura**

**3.12 Problematiche ed azioni correttive**

**3.13 Comunicazioni**

**3.14 Verifiche Ispettive esterne**

## 1. Presentazione della nostra società

L'obiettivo di Genio Diligence è quello di evidenziare ciò che è alla base dello sviluppo della società, logiche improntate alla trasparenza nei rapporti fra società e propri dipendenti e collaboratori ed efficacia nell'erogazione del servizio con i clienti in essere. Tale mission viene evidenziata attraverso la realizzazione di un sistema di gestione della responsabilità sociale, secondo la normativa SA 8000:2014.

Il Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000 ha una periodicità di redazione annuale e riporta i valori, le situazioni e gli obiettivi della Società nel campo delle relazioni sociali ed etiche. Il Bilancio Sociale SA 8000 presenta una duplice valenza:

1. è uno strumento di gestione per la Direzione, in quanto misura le prestazioni nel campo sociale, permettendo così di prendere decisioni più accurate e coerenti nel medio- lungo termine;
2. è un mezzo di comunicazione, perché informa e raccoglie informazioni dai soggetti interessati.

### 1.1 - Storia

Genio Diligence prende vita nel 2009 a Lucca, forte di un Management attivo nel segmento della business information già dai primi anni '80, che riesce ad intuire le necessità del mercato dell'intermediazione finanziaria, posizionando fin da subito Genio Diligence nel segmento dei servizi antifrode.

Già dal 2011, a seguito dell'acquisizione del primo cliente di rilievo, Genio Diligence inizia il proprio processo di crescita, inaugurando l'unità locale di Pisa, variando la natura giuridica in S.p.A, ottenendo la certificazione ISO 9001:2008 con l'ente certificatore DNV, uno dei principali riconosciuti a livello internazionale.

La situazione finanziaria venutasi a creare a seguito della crisi dei mutui sub-prime genera l'interesse specifico anche da parte delle banche nell'avere la Due Diligence Documentale a corredo delle pratiche di mutuo. Genio Diligence diviene così un attore importante nello scenario della distribuzione di servizi finanziari, fino a divenire un partner primario nel processo del credito mediato.

Negli anni seguenti, Genio Diligence amplia la gamma dei servizi offerti ai propri clienti, ed assiste al consolidamento del core business: alcuni gruppi bancari, riconoscendo il valore della certificazione documentale di Genio Diligence, la pongono come condizione all'erogazione del mutuo per le pratiche generate dalle reti di mediazione.

Dal 2017, il servizio di Due Diligence Documentale è stato integrato nei processi interni di uno dei principali player bancari per l'erogazione di mutui, per la gestione delle pratiche prodotte dalla rete captive (filiali bancarie).

Nei primi mesi del 2019 Genio Diligence ha inaugurato i nuovi locali direzionali e front office, ubicati in prossimità della sede operativa. Nello stesso anno, la società ha conseguito la certificazione ISO 45001:2018 relativa ai Sistemi di Gestione.

Nel corso del 2020, nonostante la crisi generalizzata del mercato dovuto alla pandemia da virus Covid 19, Genio Diligence è riuscita a mantenere sostanzialmente inalterata la propria produttività: operando in qualità di fornitore di servizi per il comparto bancario e finanziario, infatti, l'attività della società ha potuto proseguire senza interruzioni. Peraltro, proprio nel corso del 2020, Genio Diligence ha avviato un importante progetto di potenziamento del proprio reparto informatico, finalizzato all'assunzione di programmatori destinati allo sviluppo di sistemi ed interfacce sempre più performanti e rispondenti alle esigenze della clientela.

## **La mission**

Nata per sviluppare il servizio di Due Diligence Documentale, l'azienda continua ad investire pesantemente nel settore Antifrode, anche mediante il consolidamento dei processi di lavorazione e l'impiego di risorse umane altamente specializzate.

Genio Diligence sta proseguendo il percorso di crescita verso nuovi segmenti di mercato, attraverso l'offerta di servizi innovativi e fortemente orientati alla sicurezza del dato e dell'informazione (Genio Diligence ha ottenuto la certificazione ISO 27001:2017), ponendosi come primario attore del settore antifrode, tanto da riuscire ad ottenere il convenzionamento per il sistema SCIPAFI con il Ministero dell'Economia e Finanze.

## **Il core business**

La Due Diligence Documentale, oltre ad essere il servizio attorno al quale l'azienda è nata e cresciuta, rappresenta indubbiamente il core business di Genio Diligence, ormai largamente conosciuta in ambito antifrode proprio per questa tipologia di prodotto.

Nel mondo della mediazione, oggi "fare una Genio" significa certificare il dato, renderlo oggettivo, con l'obiettivo principale di eliminare le frodi che nascono dalla alterazione di documenti, e consentendo così al committente un abbattimento delle insolvenze causate da frodi documentali.

Nel corso degli anni, Genio Diligence ha ampliato la propria offerta di servizi alla clientela con facilities quali il monitoraggio dei collaboratori, la realizzazione di audit per la customer satisfaction,

l'accesso ad una serie di banche dati consultabili con finalità di prevalutazione della finanziabilità del soggetto, di acquisizione di dati catastali e dati Infocamere.

## **La struttura organizzativa**

Attualmente Genio Diligence è dislocata in tre sedi: La sede Legale e la Direzione Commerciale sono ubicate in Lucca, mentre gli uffici operativi, precedentemente decentrati a Pisa, dal 2014 sono stati centralizzati in un complesso immobiliare sito nel comune di Capannori, a poca distanza dalla sede legale ove, nei primi mesi del 2019, sono stati inaugurati nuovi locali ove hanno preso sede la Direzione, il front office e l'amministrazione.

Genio Diligence, con il preciso scopo di minimizzare rischi, interventi di manutenzione e disaster recovery, mediante la collocazione dei dati su server in cloud in regime di ridondanza multinodo presso l'hosting di uno dei principali fornitori con garanzia di ubicazione dei dati, garantisce ai propri Clienti sistemi informatici ad elevato grado di sicurezza contro gli accessi non autorizzati e contro possibili perdite di dati.

Tutti i software utilizzati dai reparti operativi e quelli messi a disposizione dell'utilizzatore finale sono proprietari e sviluppati internamente.

I ruoli chiave (commerciale, amministrazione, gestione del personale, controllo di sistema e di gestione, coordinamento dei diversi gruppi operativi) sono ricoperti da personale con anzianità almeno quinquennale presso Genio Diligence.

Il principale scenario operativo di Genio Diligence è quello della mediazione creditizia in cui ha assunto nel tempo un ruolo di primo piano. Attualmente un ampio numero di operazioni di mutuo generate dalle reti di mediazione creditizia sono filtrate dal processo di certificazione di Genio Diligence.

Genio Diligence è fornitore diretto di tutte le più importanti società di mediazione creditizia ed il suo sistema antifrode è indicato come processo obbligatorio dai gruppi bancari più attivi nel settore.

Genio Diligence è inoltre fornitore di uno strumento di monitoraggio delle reti di collaboratori (MRete) adottato da quasi tutti i più importanti network di mediazione creditizia e dalle principali reti di promozione finanziaria.

Le performance realizzate nel mercato della mediazione hanno creato i presupposti per l'adozione del processo di certificazione come antifrode di secondo livello in diversi gruppi bancari: il servizio di Due Diligence su mutui è già stato implementato da due gruppi bancari per la valutazione della nuova clientela diretta, mentre altre primarie banche italiane stanno valutando l'inserimento dei servizi di Genio Diligence all'interno dei loro processi antifrode.

Genio Diligence è fornitore di alcune delle più importanti società di provenienza bancaria

## 2. La nostra politica per la Responsabilità Sociale

La Direzione della GENIO DILIGENCE, consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nell'ambito della comunità economica e sociale, si impegna a garantire che tutte le attività dell'organizzazione vengano svolte nel rispetto dei requisiti della norma SA 8000 e delle leggi nazionali vigenti ed applicabili al proprio settore di attività, nonché alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali internazionali ed alle loro interpretazioni (norme ILO).

Ciò significa, per la GENIO DILIGENCE:

- considerare i propri DIPENDENTI come una risorsa strategica, garantendone il rispetto dei diritti e promuovendone la crescita professionale e personale attraverso una costante motivazione;
- attivare un graduale coinvolgimento dei FORNITORI nel percorso etico intrapreso, al fine di considerare gli stessi come partner anche sui temi della responsabilità sociale;
- considerare i propri CLIENTI come elemento fondamentale del proprio successo, garantendo un servizio che riflette il comportamento etico dell'azienda.

In particolare la GENIO DILIGENCE intende conformarsi ai seguenti requisiti della SA 8000:

- lavoro infantile: non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro minorile;
- lavoro obbligato: non usufruire o favorire il lavoro obbligato
- salute e sicurezza: garantire a tutti i dipendenti un luogo di lavoro sicuro e salubre;
- libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: rispettare il diritto dei lavoratori di aderire e formare sindacati;
- discriminazione: non attuare discriminazioni di qualsiasi natura;
- pratiche disciplinari: non utilizzare o favorire punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e violenza verbale;
- orario di lavoro: lavorare nel rispetto delle leggi e del CCNL applicato;
- retribuzione: garantire il rispetto dei livelli retributivi minimi legali;
- sistema di gestione: implementare e mantenere attivo un sistema di gestione della responsabilità sociale, definendo obiettivi di miglioramento e verificandone il raggiungimento.

Ogni anno, in occasione del Riesame della Direzione, l'azienda si impegna a definire nuovi obiettivi per la Responsabilità Sociale misurabili e quantificabili, nell'ottica del miglioramento continuo delle proprie performance. In tale ottica si ritiene dare rilievo all'importanza del coinvolgimento attivo del personale, dei fornitori e degli altri stakeholders nella formulazione di proposte e idee di

miglioramento e nell'attuazione del Sistema attraverso attività di comunicazione, formazione e sensibilizzazione sui temi della Responsabilità Sociale.

La GENIO DILIGENCE garantisce la documentazione, l'implementazione e la conservazione delle informazioni e dei risultati del proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, garantendone l'accessibilità e la disponibilità a tutte le parti interessate che ne vogliano prendere visione.

Secondo quanto definito dagli standard SA 8000 e soprattutto ai fini di una maggiore sicurezza di rispetto e continuo monitoraggio delle performances SA 8000, l'azienda ha inoltre istituito un team (Social Performance Teams) che periodicamente riesamina e monitora le performances SA 8000

## 2.1 - Le nostre parti interessate

La Direzione ritiene importante l'individuazione, il coinvolgimento e la collaborazione delle parti interessate nello sviluppo del sistema di gestione delle risorse umane, secondo lo standard SA 8000. In tale ottica è determinante il coinvolgimento dei seguenti soggetti considerati parti interessate dell'attività:

- **la proprietà**
- **i dipendenti dell'azienda:** il loro coinvolgimento e la partecipazione alla definizione del sistema delle risorse umane è fondamentale per la migliore riuscita della realizzazione ed applicazione del sistema. Il coinvolgimento è reso possibile attraverso momenti di informazione, di sensibilizzazione e formazione, avvenuti durante l'orario di lavoro.
- **i clienti,** con i quali la società ha sviluppato un rapporto di collaborazione al fine di individuare le problematiche e proporre le migliori e più efficaci risposte a tali problematiche. E' ritenuta importante anche l'attenzione che i clienti rivolgono in modo sempre più consistente al costante impegno nei confronti della qualità e dell'etica, valori a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza.
- **gli enti locali** come il Comune, la Provincia e la Regione, con i quali la società può sviluppare un proficuo rapporto di collaborazione, considerandoli importanti soggetti interessati nella crescita, sul proprio territorio, di una società fortemente votata alla ricerca e allo sviluppo tecnologico.
- **gli enti di controllo statali** come la Direzione Provinciale del Lavoro, l'INPS, l'INAIL e l'ASL, con l'individuazione delle necessità e delle attività da svolgere secondo le leggi e i regolamenti, ma anche con la valorizzazione di impegni e attività volte al miglioramento delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti e collaboratori, in funzione di un miglioramento del clima aziendale e della crescita della comunità.
- **i fornitori e i subfornitori**

- **i sindacati**, la sensibilizzazione delle organizzazioni sindacali alla certificazione etica della Genio Diligence
- **le associazioni di categoria**

In particolare il ruolo di Rappresentante della Direzione per il sistema di responsabilità sociale è affidato al RSGL, mentre il RLRS (Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale), eletto dai colleghi, ha il compito di sensibilizzare, monitorare e collaborare al miglioramento dei rapporti interaziendali.

## 2.2 - Composizione della società

L'organico della società al 31.12.2021 è così suddiviso:

Mansione	n°	%	n° Uomini	%	n° Donne	%
Dirigenti	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Quadri	1	2	1	100	0	<b>0</b>
Impiegati	41	80	16	39	25	<b>61</b>
Apprendisti	4	8	1	25	3	<b>75</b>
Tirocinanti	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Impiegati in somministrazione	5	10	4	80	1	<b>20</b>
<b>Totale</b>	<b>51</b>	<b>100,00%</b>	<b>43</b>	<b>%</b>	<b>57</b>	<b>%</b>

## 2.3 - La metodologia

La metodologia con cui è stato realizzato il presente documento deriva dal sistema di Responsabilità Sociale SA 8000 di Genio Diligence S.p.a.

Il Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000, infatti, rappresenta il mezzo con cui la Società intende migliorare le proprie prestazioni nel campo sociale.

Più in particolare sono stati seguiti i seguenti principi:

- *trasparenza*, che si riferisce alla capacità di non lasciare zone d'ombra;
- *inclusività*, che riguarda il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati;
- *verificabilità*, in ordine all'accessibilità dei dati da parte di terzi;
- *completezza*, riguardo all'interezza delle informazioni da riportare;
- *rilevanza*, cioè la significatività delle informazioni raccolte e presentate;
- *accuratezza*, che riguarda l'esattezza delle informazioni;
- *neutralità*, che indica la capacità di essere imparziali nel trattare i dati;
- *comparabilità*, che deve permettere il confronto dei dati nel corso del tempo;
- *chiarezza*, cioè leggibilità delle informazioni;
- *tempestività*, cioè regolarità.

## 2.4 - Obiettivi



Gli obiettivi individuati da Genio Diligence sono:

- Per la *Qualità* il raggiungimento della massima soddisfazione del Cliente e dell'eccellenza di tutti i processi organizzativi e produttivi alla base di una crescita continua.
- Per la *Sicurezza delle informazioni* il miglioramento continuo delle infrastrutture di rete ed il mantenimento di un sistema all'avanguardia sulle tematiche di sicurezza dei dati e degli accessi ad essi.
- Per la *Salute & Sicurezza* l'ampliamento della sede di Via Martiri di Liggieri, 10/d al fine di ricavare nuove postazioni di lavoro.
- Per la *Responsabilità Sociale* una gestione del personale eticamente corretta nel rispetto dei diritti dei lavoratori, rifiutando discriminazioni, coercizioni e sfruttamento.

Per il raggiungimento di tali obiettivi la Società si impegna a:

- Operare in sostanziale accordo con le norme UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 27001, UNI EN ISO 45001 e SA 8000.
- Mettere a disposizione le risorse e approfondire gli sforzi organizzativi necessari.

Questi obiettivi sono raggiungibili solamente grazie al completo, incondizionato e continuo impegno da parte di tutti.

## **2.5 - La documentazione del sistema di gestione per la Responsabilità Sociale**

La struttura della documentazione del sistema è stata revisionata per rispondere ai requisiti della norma SA 8000:2014 e prendendo come riferimento gli standard nazionali ed internazionali applicabili. E' stato implementato un Manuale del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale e procedure ad esso collegate (procedure identificate con l'acronimo SAG).

Nello sviluppo futuro del sistema di responsabilità sociale, si cercherà una maggiore integrazione con il sistema di gestione integrato Qualità – Salute e Sicurezza – Sicurezza delle informazioni già attivo in Genio Diligence.

## **2.6 - 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 SPT è composto in maniera equilibrata da un membro della Direzione e dal rappresentante dei lavoratori per la SA 8000 eletto appunto dai lavoratori.

I compiti del SPT possono essere così riassunti:

- gestione documentale del sistema di responsabilità sociale e rapporti con l'ente di certificazione
- monitoraggio del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale

- stesura del rapporto per il riesame della direzione per la SA 8000
- supporto nella gestione delle azioni correttive e dei reclami.

Il Social Performance Team collabora con la Direzione per la corretta applicazione del Sistema di Responsabilità Sociale, inoltre:

- facilita la comunicazione tra i lavoratori e la Direzione;
- identifica e valuta i rischi attribuendo ordini di priorità alle aree con maggiore potenzialità di non conformità allo Standard SA 8000;
- svolge attività di monitoraggio delle attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo la conformità allo standard SA 8000;
- provvede all'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal SPT;
- valuta l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti dello standard.

### 3. La relazione sociale

#### 3.1 - Lavoro minorile

La Società esclude l'utilizzo di lavoro infantile e minorile. Comunque ha previsto in una procedura del sistema una serie di interventi da mettere in atto nel caso in cui, per mero errore, si accertasse la presenza di un lavoratore minore di età anche presso uno dei suoi fornitori.

Genio Diligence si impegna a informarsi sulla presenza, presso i fornitori, di lavoratori minori o bambini, con la compilazione di apposito questionario da parte degli stessi.

Inoltre richiede informazioni sulle attività svolte dai fornitori e subfornitori per favorire la condizione minorile ed evitare l'utilizzo di tale manodopera, l'impegno a non far lavorare minori e bambini e a riconoscere lo studio e lo svago come fattori principali dello sviluppo psicofisico degli adolescenti:

Genio Diligence si impegna ad assumere personale con età superiore ai 18 anni.

L'età media del personale è di circa 38 anni: di seguito riportiamo la composizione dell'organico per età.

Fasce di età	n°	%	n° Uomini	n° Donne
>14	0		0	0
15-17	0		0	0
18-19	0		0	0
20-29	11	21%	6	5
30-39	17	33%	8	9

<b>40-49</b>	13	25%	3	10
<b>50-59</b>	10	20%	5	5
<b>60 e oltre</b>	0		0	0
<b>Totale</b>	51	100%	22	29

**Obiettivo 2022:**

Continuare l'opera di sensibilizzazione di fornitori e dipendenti contro il lavoro infantile-minorile.

**3.2 - Lavoro obbligato**

La società si impegna a far sì che il lavoro svolto da tutte le persone impiegate sia assolutamente non obbligato, che non siano vittime di minacce o altre pressioni per costringerli a prestare la loro opera in forma coercitiva.

La società applica per tutto il proprio personale le norme previste dalla normativa in vigore e dal C.C.N.L. di riferimento. Viene rifiutata qualsiasi forma di lavoro nero, caporalato o rapporto di lavoro in violazione di legge.

Nessun lavoratore ha lasciato o lascia alcun tipo di deposito in denaro, né documenti personali in originale (se non quelli previsti dalla legge).

Sia gli straordinari che i richiami da riposo sono vincolati all'assenso del lavoratore.

La società si impegna nello sviluppo di un clima aziendale improntato alla collaborazione e alla salvaguardia dei valori e degli interessi dei lavoratori.

**Obiettivo 2022:**

Sensibilizzazione ed informazione del personale sui requisiti della SA 8000 e sui contenuti del Sistema di gestione delle Risorse Umane.

**3.3 - Sicurezza**

Genio Diligence prende a riferimento e applica tutte le normative che disciplinano la salute e la sicurezza dei lavoratori e l'igiene e la sicurezza dell'ambiente di lavoro. Dall'anno 2019 è stata conseguita la certificazione del Sistema di Gestione Sicurezza ISO 45001:2018.

Non si segnalano infortuni nel corso del 2021.

**Obiettivo 2022:**

Consolidamento del gruppo di lavoro per migliorare le condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro dell'Organizzazione tramite l'ampliamento della sede di Via Martiri di Liggieri, 10/d al fine di ricavare nuove postazioni di lavoro.

### 3.4 - Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

La Società rispetta il diritto dei lavoratori di aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva, garantendo tutti i diritti previsti dalla vigente normativa in materia e dal C.C.N.L la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di iscritti o rappresentanti del sindacato.

In azienda sono presenti due sigle sindacali. All'azienda sono pervenute 14 deleghe da parte dei dipendenti e sono già stati avviati i primi colloqui fra rappresentanze sindacali ed azienda.

	2019	2020	2021
Ore perse per scioperi	0	0	0
Vertenze sindacali	0	0	0
Cause di lavoro	0	0	0

#### Obiettivo 2022:

Mantenimento della politica aziendale di libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva, tramite il monitoraggio dell'assenza e di limitazioni della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva.

### 3.5 - Discriminazione

Genio Diligence non effettua alcun tipo di discriminazione e non ammette interferenze nella sfera personale di ciascun lavoratore. Inoltre garantisce a tutti i lavoratori pari opportunità ed equità di trattamento, indipendentemente da razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.

L'azienda ha definito in procedure specifiche le modalità di selezione e assunzione del personale.

Tutti i dipendenti dell'azienda sono a conoscenza della possibilità di sporgere reclamo anche in forma anonima, alla Direzione, al Responsabile dei lavoratori per la Responsabilità Sociale o direttamente all'Ente di Certificazione (DNV) nel caso in cui ritengano che il presente requisito sia stato violato.

ANNO	N. provv. disciplinari
2019	0
2020	0
2021	1

Per poter garantire che non sia effettuata nessuna discriminazione la società si impegna a:

- effettuare la selezione del personale considerando elementi oggettivi come l'esperienza, l'abilità, la professionalità, l'istruzione.
- corrispondere la retribuzione a ciascun dipendente in base alle mansioni svolte nel rispetto di quanto previsto dal C.C.N.L.
- effettuare le promozioni in base alla capacità dei singoli e alle necessità organizzative dell'azienda.
- Realizzare la formazione di tutti in funzione delle necessità organizzative e di sviluppo, delle possibilità di partecipazione dei singoli e delle opportunità di crescita professionale per i dipendenti.
- Effettuare i pensionamenti in base alle norme vigenti.
- Effettuare i licenziamenti nei casi consentiti dalla legge ed in nessun caso per motivi discriminatori.

**Obiettivo 2022:**

Mantenimento della situazione esistente di assenza di discriminazione: rilevazione di eventuali casi/episodi di discriminazione tramite analisi dei questionari sul clima aziendale, sensibilizzazione dei responsabili.

**3.6 - Pratiche disciplinari**

I provvedimenti disciplinari rappresentano un fenomeno estremamente limitato.

La società rifiuta qualsiasi pratica disciplinare che non sia ammessa dalla legge e dal C.C.N.L.

L'applicazione di azioni disciplinari è disciplinata da apposita procedura, facendo riferimento allo Statuto dei lavoratori ed al C.C.N.L.

<b>Sanzioni</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Richiami scritti	0	0	0
Multe	0	0	1
Sospensioni	0	0	0
Licenziamento	0	0	0

**Obiettivo 2022:**

Mantenimento della situazione esistente di assenza di discriminazione tramite analisi dei questionari sul clima aziendale (prevista indagine del clima interno entro primo trimestre del 2022).

### **3.7 Orario di lavoro**

Genio Diligence applica l'orario di lavoro definito dalla contrattazione nazionale collettiva e rispetta quanto previsto dalla legge e dalle norme.

#### **Obiettivo 2022:**

Mantenimento nei limiti di legge delle ore di straordinario tramite verifiche annuali dell'andamento dello straordinario-ferie.

### **3.8 - Retribuzione**

Genio Diligence applica per tutti i dipendenti le normative del C.C.N.L. garantendo a tutti retribuzioni eque e dignitose in funzione delle capacità e della professionalità dimostrata. La società rifiuta la stipula di qualsiasi forma contrattuale che possa portare al mancato rispetto di norme di legge.

La società si impegna a garantire ai propri dipendenti: assistenza nella richiesta per l'ottenimento di assegni familiari, detrazioni e altre forme di integrazione al reddito minimo fissato in sede di contrattazione collettiva nazionale e provvedendo in caso di necessità a fornire anticipi e prestiti ai propri lavoratori; indicare esplicitamente nelle buste paga tutte le voci relative alle spettanze ed alle ritenute effettuate e, tramite il proprio ufficio del personale, essere a disposizione del personale per qualsiasi chiarimento in materia; effettua mensilmente, nei giorni stabiliti, il pagamento della retribuzione, tramite bonifico bancario.

#### **Obiettivo 2022:**

Mantenimento della situazione esistente tramite il controllo dell'applicazione del C.C.N.L.

### **Rappresentante SA 8000 per i lavoratori**

Genio Diligence ha previsto l'elezione da parte dei lavoratori del proprio rappresentante, che ha il compito di collaborare con il RSGI per lo sviluppo del sistema di responsabilità sociale e per individuare e risolvere eventuali problematiche che riguardano le risorse umane.

Con il compito di:

- informare la Direzione su eventi e situazioni riguardanti il sistema di gestione delle risorse umane;
- prendere informazioni da parte del personale dipendente.

Sono previsti periodici incontri, almeno uno all'anno, da parte del SPT per lo scambio delle informazioni e la proposta di eventuali adeguamenti del sistema di gestione delle risorse umane.

Nel mese di settembre si è svolta l'elezione del rappresentante dei lavoratori per SA 8000: Sara Bartalini è stata eletta per ricoprire il suddetto ruolo con verbale del 01.10.2021.

### **3.10 - Pianificazione e implementazione**

Genio Diligence ha attuato le seguenti attività:

- verifiche ispettive per controllare il rispetto delle norme e l'applicazione del sistema di responsabilità sociale (come da piano annuale degli audit);
- ha effettuato due sessioni formative nel corso del 2021 a tutto il personale sul sistema di responsabilità sociale;

### **3.11 - Controllo della catena di fornitura**

Genio Diligence ha iniziato un'opera di sensibilizzazione nei confronti dei fornitori, in modo da rendere anch'essi partecipi dei valori e degli obiettivi di corretta gestione e valorizzazione delle risorse umane.

In una prima fase l'Organizzazione ha inviato un questionario a tutti i fornitori per conoscere gli aspetti caratterizzanti della loro gestione delle risorse umane.

Per il 2022 Genio Diligence valuterà l'opportunità di condurre degli audit presso alcuni fornitori che, dai risultati dei questionari pervenuti, risulteranno potenzialmente critici.

### **3.12 - Problematiche e azioni correttive**

Nell'ultimo anno non sono state riscontrate problematiche rilevanti e Non Conformità riconducibili alla Responsabilità sociale.

### **3.13 - Comunicazione**

La società programma ed effettua comunicazioni periodiche sia ai propri lavoratori sia a parti interessate esterne, secondo un'apposita procedura. L'efficacia della comunicazione interna e la corretta diffusione delle informazioni rappresentano strumenti determinanti al fine di rafforzare il senso di appartenenza e, soprattutto, di gestire correttamente il trasferimento del know-how ai livelli interessati dell'organizzazione.

A tal fine, Genio Diligence si impegna a rendere disponibili al personale:

- i risultati ottenuti dal riesame della direzione sull'andamento dell'Azienda nel suo complesso, incluso gli aspetti del sistema qualità, sicurezza ed etica attraverso la diffusione in azienda del rapporto annuale;
- i risultati ottenuti dalle attività di monitoraggio aziendale;
- qualunque altra notizia che li riguardi o di cui abbiano fatto espressamente richiesta.

Gli strumenti utilizzati per assicurare un adeguato livello di comunicazione interna sono:

- bacheche aziendali in cui sono affisse eventuali comunicazioni;
- cartella informatica condivisa su intranet D:\ BACHECA
- un sistema di posta elettronica interna per la diffusione di circolari informative;
- Redazione del bilancio sociale.

### **3.14 - Verifiche ispettive esterne**

Nel corso del 2022 è programmato l'audit periodico di certificazione con DNV per la conferma della certificazione SA 8000. La verifica intermedia è prevista per il mese di giugno e l'audit periodico è previsto nel mese di dicembre 2022.