

The background of the cover is a photograph of a modern building with a light-colored brick upper section and a dark grey lower section with large glass windows. The GGB logo is mounted on the dark grey section. The title text is overlaid on the right side of the image.

RELAZIONE SULLA SOSTENIBILITÀ

2024

STANDARD EUROPEO VSME ESRS



INDICE DEL DOCUMENTO

LETTERA DELL'AMMINISTRATORE AGLI STAKEHOLDER	7
EXECUTIVE SUMMARY	9
NOTA METODOLOGICA	13
IL GRUPPO DI LAVORO	15
VISIONE AZIENDALE	16
MISSIONE AZIENDALE	16
IL NOSTRO CONTRIBUTO ALLO SVILUPPO SOSTENIBILE	17
CRITERI PER LA REDAZIONE E PRATICHE PER LA TRANSIZIONE	23
B1 – CRITERI PER LA REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA SOSTENIBILITÀ	24
B1.1A – OPZIONE SELEZIONATA	24
B1.1B – INFORMAZIONI RISERVATE	24
B1.1C – PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE	25
B1.1D – ELENCO DELLE SOCIETÀ INCLUSE NEL PERIMETRO	25
B1.1E – INFORMAZIONI GENERALI SULL'IMPRESA	25
B1.2 – CERTIFICAZIONI E RICONOSCIMENTI ESG	26
B2 – PRATICHE, POLITICHE E INIZIATIVE FUTURE PER LA TRANSIZIONE ECONOMICA SOSTENIBILE	27
LE NOSTRE PERFORMANCE AMBIENTALI	31
B3 – ENERGIA ED EMISSIONI DI GAS SERRA	32
B3.1 – CONSUMO TOTALE DI ENERGIA	32
B3.2 – EMISSIONI LORDE DI GAS A EFFETTO SERRA (GHG)	33
B3.3 – INTENSITÀ EMISSIVA	35
B4 – INQUINAMENTO DI ARIA, ACQUA E SUOLO	36
B5 – BIODIVERSITÀ	38
B5.1 – IMPATTO E GESTIONE DELLA BIODIVERSITÀ.	38

B5.2 – DATI RELATIVI ALL’USO DEL SUOLO	41
B6 – ACQUA	43
B7 – USO DELLE RISORSE, ECONOMIA CIRCOLARE E GESTIONE DEI RIFIUTI	45
B8 – FORZA LAVORO: IL PROGETTO “SETTIMANA CORTA”	48

LE NOSTRE PERFORMANCE SOCIALI **48**

B8 – FORZA LAVORO - CARATTERISTICHE GENERALI	49
B8.1A – FORZA LAVORO PER TIPO DI CONTRATTO	49
B8.1B – FORZA LAVORO PER GENERE	51
B8.1C – FORZA LAVORO PER PAESE DEL CONTRATTO DI LAVORO	52
B8.2 – FORZA LAVORO – TURNOVER IN ENTRATA E IN USCITA	53
B 9 – PERSONALE – SALUTE E SICUREZZA	54
B 10 – PERSONALE – RETRIBUZIONE, CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E FORMAZIONE	55
B10.A – SALARIO MINIMO APPLICABILE	56
B10.B – FORZA LAVORO – DIVARIO PERCENTUALE RETRIBUZIONE PER GENERE	56
B10.C – FORZA LAVORO – CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	58
B10.D – FORMAZIONE DEL PERSONALE	59
IL NOSTRO SUPPORTO AI GIOVANI TALENTI	62

CONDOTTA AZIENDALE **63**

B 11 – CONDANNE E MULTE PER CORRUZIONE E CONCUSSIONE	64
--	----

INDICE DELLE TABELLE

Tabella 1_Il nostro contributo agli obiettivi di Agenda 2030	18
Tabella 2_Ubicazione dei siti.....	26
Tabella 3_Pratiche, politiche e iniziative future per la transizione.....	28
Tabella 4_Consumo Totale di energia (MWh).....	33

Tabella 5_Emissioni lorde di gas a effetto serra (GHG).....	34
Tabella 6_ Intensità emissiva dell'organizzazione	36
Tabella 7_ Inquinamento aria, acqua, suolo.....	37
Tabella 8_Biodiversità	39
Tabella 9_Uso del suolo.....	41
Tabella 10_Prelievi e consumi idrici	44
Tabella 11_ Destinazione dei rifiuti prodotti	45
Tabella 12_ Forza lavoro - Tipo di contratto	50
Tabella 13_Forza lavoro per genere	52
Tabella 14_Turnover in entrata e in uscita	53
Tabella 15_Infortuni sul lavoro e malattie professionali	55
Tabella 16_Divario percentuale della retribuzione per genere	57
Tabella 17_Formazione del personale per genere	60
Tabella 18_Ore di formazione sul MOGC 231/2001	64





Lettera dell'Amministratore agli Stakeholder



Cari Stakeholder,

è con **responsabilità e consapevolezza** che presentiamo il primo **Bilancio di Sostenibilità** di GSB srl.

Questa scelta non rappresenta per noi un semplice adempimento formale, ma una naturale estensione del nostro modo di operare. GSB opera da anni nel **compound calzaturiero**, offrendo alle aziende del settore Fashion & Luxury servizi di assemblaggio di suole e componenti, sfibrature, scarniture e lavorazioni specifiche che richiedono **eccellenza tecnica**, cura del dettaglio e forte integrazione con la filiera.

Fin dal 2023 abbiamo intrapreso un percorso concreto di **innovazione sociale** con il progetto pilota della **settimana corta**, che ha introdotto una riorganizzazione dell'orario di lavoro con un modello che privilegia il **benessere delle persone** e la **conciliazione tra tempi di vita privata e professionale**. Questo cambiamento, pur richiedendo sforzi organizzativi, riflette il nostro impegno verso la valorizzazione delle competenze interne, della qualità del lavoro e della qualità della vita.

Per GSB la **sostenibilità** è una **direzione strategica** che si concretizza ogni giorno nelle **scelte operative** – dalla **gestione efficiente delle risorse** alla **qualità dei materiali**, dalla **minimizzazione degli sprechi** nella filiera Fashion & Luxury alla **trasparenza nelle relazioni con i fornitori**– fino alla **formazione continua** e alla **crescita delle persone**..

Il percorso fatto per la redazione di questo Bilancio ha richiesto la **mappatura** dei **temi materiali** rilevanti per GSB (come l'impatto ambientale dei processi produttivi, le emissioni, il consumo energetico, il riciclo degli scarti, ma anche le condizioni di lavoro, la salute e la sicurezza, la formazione e la *retention* del personale), il confronto tra le diverse funzioni aziendali, e il dialogo con i nostri stakeholder per individuare dove possiamo migliorare in maniera misurabile e concreta.

Alcuni aspetti si confermano ormai come punti di forza consolidati: la nostra **competenza tecnica**, la **qualità** dei prodotti e dei materiali, la **reputazione di partner affidabile** nella filiera Fashion & Luxury.



Inquadra il QR
Code per acce-
dere al servizio
RAI su GSB

Altri elementi richiedono una **continua attenzione**, come il miglioramento della circolarità dei materiali, il rafforzamento delle **pratiche sociali** e di **welfare interno**, il costante **presidio della trasparenza lungo tutta la catena produttiva**.

Questo documento nasce da un lavoro collettivo: **responsabili di reparto, team operativi, uffici tecnici, risorse umane, fornitori, clienti, consulenti** tutti hanno contribuito. Il nostro intento è restituire una visione autentica: mostrarvi i **punti di forza**, ma anche le **sfide** che abbiamo davanti, in un contesto normativo, economico e sociale in continua evoluzione.

Siamo profondamente convinti che la fiducia si ottenga attraverso **coerenza, tracciabilità delle azioni** e **apertura al dialogo**. Per questo consideriamo questo bilancio non come un punto di arrivo, ma come uno **strumento dinamico**: lo aggiorneremo negli anni, lo misureremo, lo confronteremo con le migliori pratiche del settore, con i target ambientali e sociali che la crisi climatica e le aspettative globali impongono.

Un ringraziamento sincero va a **tutti voi: collaboratori**, che ogni giorno mettono impegno e competenza; **fornitori**, che condividono (o possono condividere) con noi l'impegno verso standard elevati; **clienti del settore Fashion e Luxury**, che cercano prodotti non solo belli e di qualità, ma anche sostenibili; **consulenti** che hanno accompagnato questo percorso con competenza e rigore.

Ci auguriamo che questo documento sia per voi non solo uno strumento di informazione, ma anche di ispirazione e, soprattutto, di **collaborazione**. Insieme, possiamo tracciare un percorso sostenibile e fondato su valori autentici: di ambiente, di comunità, di economia responsabile.

Con stima,

Sandro Cicconi

Amministratore Unico GSB

Executive Summary

GSB srl è un'impresa del distretto calzaturiero marchigiano che svolge lavorazioni conto terzi per il **Fashion & Luxury**.

Questo primo report viene redatto secondo lo **standard VSME ESRS** e copre l'entità individuale, con due siti a Porto Sant'Elpidio.

L'azienda applica **ISO 9001** e dispone di **Modello 231**, **Codice Etico**, **OdV** e canali di segnalazione.

Questo executive summary riassume impatti, rischi e opportunità ambientali, sociali e di governance e la loro gestione, secondo le caratteristiche qualitative di **rilevanza, chiarezza, rappresentazione fedele, comparabilità e verificabilità** previste dagli ESRS.

Messaggi chiave – Environment

- **Energia ed emissioni.** I consumi totali 2024 sono **399,1 MWh** (–15,4% vs 2023); l'elettricità acquistata è **233,3 MWh** e i combustibili **165,9 MWh**. Le **emissioni lorde** Scopo 1+2 scendono a **97,9 tCO₂e** (–14,8%); l'**intensità emissiva** migliora a **0,0238 tCO₂e/€000**. La quota rinnovabile è quella del **mix di rete** nazionale (approccio location-based); Scope 3 non ancora rendicontato.
- **Acqua.** Prelievi da acquedotto **325 m³** nel 2024, esclusivamente per usi igienico-sanitari; i siti ricadono in **area a stress idrico elevato**, con presidi organizzativi proporzionati.
- **Inquinamento locale.** Emissioni 2024: **SOV 185,8 kg** e **polveri 6,5 kg**, stimate da misure periodiche e ore d'esercizio; non si registrano emissioni in acqua o suolo per la natura dei processi.
- **Rifiuti ed economia circolare.** Rifiuti totali **17,06 t**, con **avvio a riciclo/riutilizzo ~98,3%**; pericolosi **0,29 t** (adesivi/solventi) gestiti con tracciabilità e conferimenti autorizzati.
- **Biodiversità e suolo.** Attività in aree già urbanizzate, **nessuna pressione diretta su habitat protetti**; superfici godute **3.672 m²**, interamente **impermeabilizzate** e stabili 2023-2024.

Messaggi chiave – Social

- **Lavoro e organizzazione.** GSB sta sperimentando dal 2023 un progetto di **settimana corta** avviata e prorogata con modello di riduzione oraria a parità retributiva nelle aree compatibili; organico a **62** unità (–6,1%).
- **Turnover.** Uscite **22,6%** e ingressi **16,1%** nel 2024 (sostituzione 0,71), in coerenza con la contrazione dei ricavi e con la tutela delle competenze chiave.
- **Salute e sicurezza.** **Zero infortuni** nel 2024 (1 caso nel 2023), nessun decesso; prosecuzione delle azioni preventive.
- **Retribuzione e parità.** **Pay gap** medio contenuto e in lieve riduzione: **3,6% → 3,4%** a favore degli uomini, in linea con la Direttiva UE 2023/970; applicazione **CCNL Calzature Industria**.
- **Formazione.** Rendicontate **146 ore** esterne nel 2024, accesso **equilibrato per genere**; la rilevazione **non include** l'addestramento on-the-job interno, rilevante in PMI; iniziativa di filiera **3AND Factory School** per percorsi professionalizzanti.

Messaggi chiave – Governance

Presenza di certificazione **ISO 9001**, **Modello 231**, **Codice Etico**, **OdV** con **sistema di segnalazione** indipendente e procedure aggiornate; nel 2024 **nessuna segnalazione**.

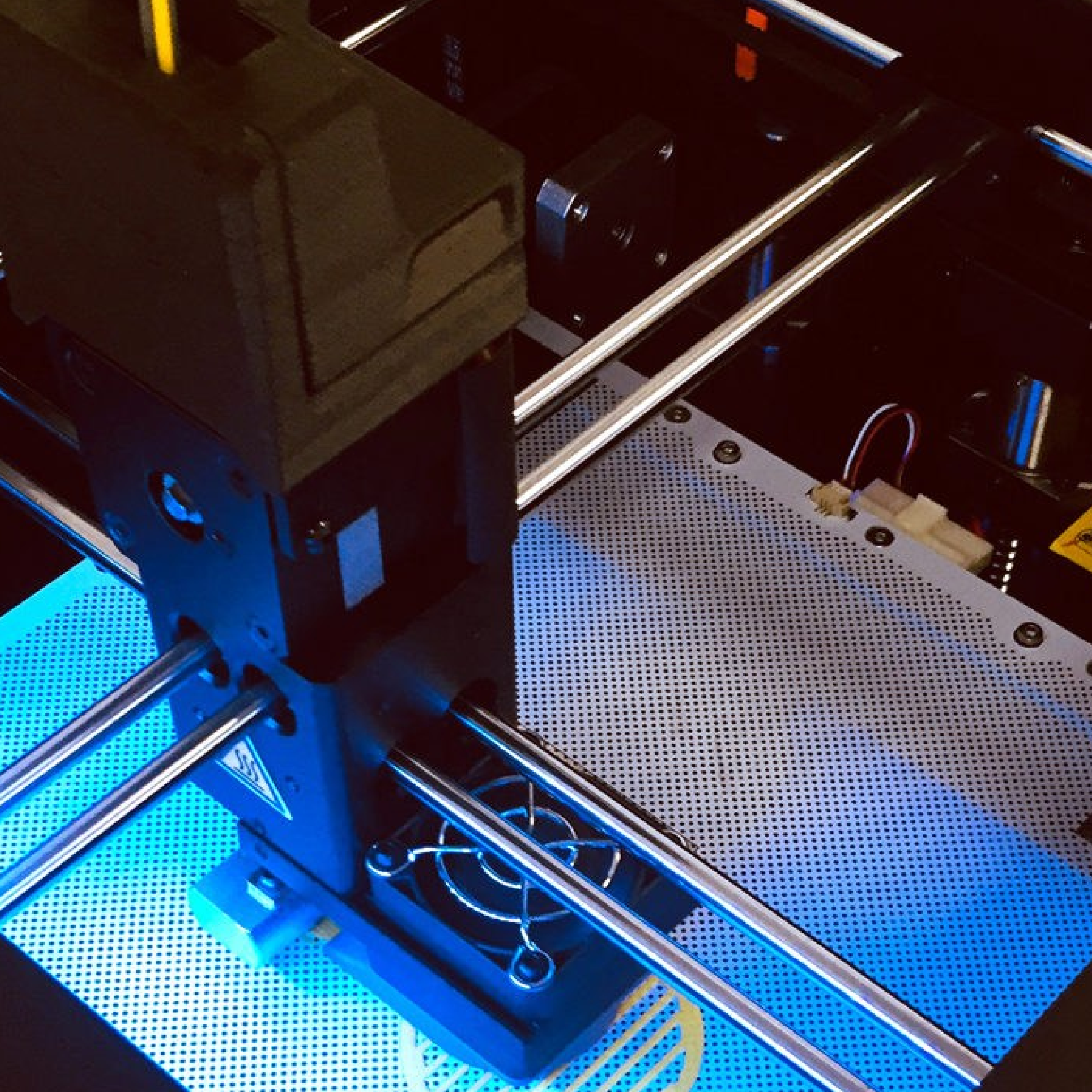
La presente relazione VSME supporta il nostro percorso di **trasparenza**, **tracciabilità dei dati** e **accountability**, in linea con le aspettative dei brand della filiera.

Rischi e opportunità materiali

- **Clima ed energia:** prezzo e disponibilità dell'energia, necessità di aumentare quota rinnovabile e di efficientare i processi; opportunità in riduzione costi/im-patti.
- **Acqua:** la localizzazione in un'area ad elevato **stress idrico** impone misure di efficienza e continuità operativa, sebbene i volumi prelevati siano ridotti ed i consumi idrici siano pari a zero.
- **Conformità e reputazione:** esistenza di richieste crescenti dei **brand** su etica, sicurezza, ambiente e tracciabilità; il presidio 231, il sistema qualità e la rendicontazione VSME costituiscono sistemi di fronteggiamento del rischio e abilitano l'accesso alla catena del valore.

- **Capitale umano:** attrazione e sviluppo di profili tecnici in un contesto a elevata artigianalità; opportunità legate a **settimana corta**, formazione e **3AND Factory School**.





Nota metodologica

La presente **Relazione sulla Sostenibilità** costituisce il primo esercizio di **rendicontazione volontaria** intrapreso da **GSB** e rappresenta un passo significativo nel percorso di trasparenza e responsabilità dell'impresa.

La decisione di adottare lo **standard VSME ESRS (Voluntary Standard for non-listed SMEs)**, elaborato da EFRAG, nasce dalla volontà di dotarsi di uno strumento chiaro, proporzionato e riconosciuto a livello europeo per comunicare in maniera strutturata le proprie performance e strategie in ambito ambientale, sociale e di governance.

Il VSME si distingue per la sua natura **proporzionata alle caratteristiche delle micro, piccole e medie imprese**, fornendo un modello di rendicontazione che permette di soddisfare le crescenti richieste di informazioni provenienti da clienti, istituti finanziari e altri stakeholder senza imporre oneri eccessivi.

La **Raccomandazione della Commissione europea del 30 luglio 2025** ha ulteriormente confermato la centralità di questo standard, riconoscendolo come riferimento semplice e standardizzato per le PMI che intendano comunicare in maniera trasparente i propri impatti di sostenibilità, agevolando al contempo l'accesso al credito e la partecipazione alle catene del valore.

Per **GSB**, l'adozione del VSME non è soltanto un adempimento volontario, ma una scelta strategica volta a consolidare la propria reputazione, ad accrescere la fiducia dei partner commerciali e a migliorare la capacità di gestione dei rischi e delle opportunità connessi alle sfide ambientali e sociali.

La Relazione integra inoltre i riferimenti agli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite**, assumendoli come cornice di riferimento internazionale per orientare le azioni e monitorare il contributo dell'impresa verso un'economia più sostenibile e inclusiva.

Nell'elaborazione del presente documento, **GSB** ha scelto di adottare esclusivamente il **Modulo Base** dello standard, che prevede la rendicontazione delle informazioni generali e delle metriche fondamentali (B1-B11). Questo approccio consente di presentare un quadro essenziale ma completo dei principali aspetti di sostenibilità, in linea con le esigenze informative delle PMI.

La pubblicazione di questa Relazione segna per **GSB** l'avvio di un percorso di **miglioramento continuo** nella gestione delle tematiche di sostenibilità. L'obiettivo è quello di consolidare nel tempo una rendicontazione sempre più integrata e coerente con la strategia

aziendale, capace di generare valore per tutti gli stakeholder e di contribuire attivamente al raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda 2030.



Il gruppo di lavoro

Il Comitato di Sostenibilità è composto dai referenti delle principali funzioni aziendali, a garanzia di un approccio integrato e trasversale alla gestione dei temi ESG:

- **Sandro Cicconi** - Amministratore Unico
- **Barbara Tonni** - Referente ESG | Responsabile Amministrativa | Sistema Qualità
- **Diego Battista** - Responsabile produzione

Il Comitato si è riunito con regolarità nel corso di 3 mesi, alternando incontri plenari, gruppi di lavoro tematici e sessioni di feedback.

Questo processo ha permesso di approfondire le diverse aree della sostenibilità aziendale e di raccogliere contributi da tutte le funzioni coinvolte, rendendo il percorso di redazione del Bilancio di Sostenibilità partecipativo e condiviso.

A supporto metodologico, il Team **ESG LAB** ha affiancato il Comitato nelle fasi di pianificazione e di raccolta dati, garantendo la coerenza con lo standard VSME ESRS. Hanno supportato il progetto:

- **Claudio Angeletti** - Dottore Commercialista | Studio Plana
- **Michela Sopranzi** - ESG Governance Expert
- **Cesare Tomassetti** - ESRS Reporting Expert



Visione Aziendale

Essere un riferimento di **eccellenza** per il compound di lusso.

Guidare la filiera con **innovazione responsabile** e **qualità senza compromessi** verso un futuro che concili lusso e sostenibilità.

Missione Aziendale

Unire **competenze artigianali** e **innovazione tecnologica**, progettando e realizzando soluzioni su misura per il **compound calzaturiero** di alta gamma: **prototipia, sviluppo, ricoperture, assemblaggi, sfibrature** e **trattamenti** di fondi e suole.

Essere il partner **tecnico-creativo** delle **Maison**, orientati al *problem solving* con **tempi certi, qualità ed efficienza**, nel segno della **riservatezza**.

Integrare i principi **ESG** lungo la filiera: **tracciabilità, materiali ed energia** responsabili, **sicurezza e formazione** delle **persone**, collaborazione leale con i **fornitori** e contributo alle **comunità**.

Agire con **integrità** e **trasparenza** in conformità alle **norme** e agli **impegni etici** dell'azienda, misurando e riducendo gli **impatti**, valorizzando **merito e organizzazione**, trasformando idee complesse in **valore aggiunto** concreto e duraturo.



Il nostro contributo allo sviluppo sostenibile



Inquadra il QR
Code per acce-
dere agli obiettivi
e target di
Agenda 2030

Parlare di **sostenibilità** in una **impresa manifatturiera** come GSB, parte della **filiera del Fashion & Luxury**, significa radicare la responsabilità d'impresa nei **processi reali**: prototipia, lavorazioni conto terzi, qualità del prodotto, sicurezza delle persone, integrità nei rapporti con clienti, fornitori e istituzioni: la sostenibilità diventa **metodo, misura e miglioramento continuo**, non un'etichetta.

In questa prospettiva abbiamo scelto di allinearci in modo **proporzionato e operativo** agli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile** delle Nazioni Unite, adottando lo **standard VSME - Modulo Base** come architettura di rendicontazione. L'adesione allo standard rappresenta un vero e proprio **programma di lavoro** che integra **politiche, procedure e KPI** all'interno di un ciclo coerente con i nostri sistemi organizzativi.

La **Relazione di sostenibilità VSME** è di per sé un contributo concreto agli SDGs, perché genera **trasparenza** su ciò che facciamo e su come misuriamo i risultati:

- **governance**: definisce perimetro, ruoli e responsabilità, connette obiettivi ESG alle decisioni operative e al riesame della direzione;
- **qualità del dato**: introduce criteri di **tracciabilità**, basi metodologiche e controlli interni che rendono gli indicatori **confrontabili** nel tempo;
- **accountability**: rende **pubblici** impegni, target e avanzamento, abilita il confronto informato con gli stakeholder e orienta le azioni correttive;
- **miglioramento**: collega **piani e KPI** a processi chiave come riduzione non conformità, **salute e sicurezza, organizzazione del lavoro e formazione** di filiera.

Le iniziative che presentiamo nella seguente tabella rispecchiano questa impostazione: **formazione tecnica** per competenze e occupabilità, **settaggio organizzativo** per benessere e produttività, **prevenzione dei rischi** e **canali di segnalazione** per comportamenti non conformi, **controlli di processo** per ridurre scarti e rilavorazioni, **relazioni corrette** con la pubblica amministrazione e i partner di filiera. La rendicontazione VSME tiene insieme queste azioni con criteri di **coerenza, misurabilità e replicabilità**, trasformando la sostenibilità da capitolo del bilancio a **cultura operativa** che vive nei dettagli quotidiani.

Tabella 1_Il nostro contributo agli obiettivi di Agenda 2030

Obiettivo (SDG)	Target Agenda 2030	Il nostro contributo
 Salute e benessere	3.9: ridurre malattie da sostanze pericolose e inquinamento	Valutazioni del rischio , DPI, formazione sicurezza, controlli ambienti di lavoro e monitoraggio infortuni. integrazione delle evidenze nella reportistica VSME. Controllo tecnico su emissioni locali (SOV/polveri).
 Istruzione di qualità	4.3 / 4.4: accesso alla formazione tecnica e aumento delle competenze	Formazione di filiera e percorsi professionalizzanti nel settore calzaturiero, con trasferimento di competenze tecniche e occupabilità giovanile. Accesso alla formazione equilibrato per genere. Progetto 3AND Factory School per percorsi professionalizzanti nel calzaturiero.
 Uguaglianza di genere	5.1/5.5: parità di trattamento e partecipazione	Pay gap contenuto e in riduzione (3,6% → 3,4%). Pari opportunità di accesso alla formazione. Adozione di regole contrattuali eque secondo CCNL.

Obiettivo (SDG)	Target Agenda 2030	Il nostro contributo
 Energia pulita e accessibile	7.3: efficienza energetica 7.2: quota di rinnovabili	Riduzione consumi totali (–15,4%). Crescita della quota elettrica e tracciamento della quota rinnovabile da mix nazionale. Valutazioni per aumento energia rinnovabile.
 Lavoro dignitoso e crescita economica	8.8: proteggere i diritti del lavoro e promuovere ambienti di lavoro sicuri 8.2: aumentare la produttività economica attraverso l'innovazione	Sistema disciplinare e canali di segnalazione attivi, vigilanza OdV 231, presidio salute e sicurezza ai sensi del D.Lgs. 81/2008, formazione periodica e monitoraggio infortuni. Sistema di Gestione per la Qualità (ISO 9001), prototipia e miglioramento continuo dei processi per ridurre non conformità, rilavorazioni e tempi ciclo.
	8.5: occupazione piena e produttiva e lavoro dignitoso	Accordi di organizzazione del lavoro (es. settimana su 4 giorni, turnazioni e flessibilità) per conciliazione vita-lavoro, stabilità e produttività.
 Imprese,	9.4: ammodernare i processi per maggiore efficienza	Adozione di tecnologie di lavorazione e controllo efficienti (assemblaggi, trattamenti suole/fondi, rifiniture), standardizzazione e tracciabilità di processo.

Obiettivo (SDG)	Target Agenda 2030	Il nostro contributo
innovazione e infrastrutture		Sistema di gestione ISO 9001 e miglioramento continuo per ridurre non conformità, rilavorazioni e tempi ciclo; tracciabilità dei processi.
 Consumo e produzione responsabili	12.5: riduzione dei rifiuti attraverso prevenzione e qualità	Prevenzione delle non conformità e degli scarti tramite procedure operative, qualifica fornitori, controlli in accettazione e in processo. Avvio a riciclo/riutilizzo del 98,3% dei rifiuti. Gestione controllata dei CER pericolosi (08 04 09). Procedure su contenitori/adesivi, deposito e conferimenti autorizzati.
	12.4: gestione ecocompatibile di sostanze chimiche e rifiuti	Impegni del Codice Etico e procedure interne per la gestione corretta di rifiuti e sostanze, rispetto delle prescrizioni autorizzative e dei controlli.
	12.6: integrare la sostenibilità nel ciclo di rendicontazione	Relazione di sostenibilità VSME - Modulo Base: mappatura impatti e SDGs, definizione KPI e responsabilità, pubblicazione dei contenuti e impegni, integrazione con processi di pianificazione e riesame della direzione.

Obiettivo (SDG)	Target Agenda 2030	Il nostro contributo
 Lotta contro il cambiamento climatico	13.2: integrare il clima nelle politiche	Monitoraggio annuale di energia ed emissioni (Scopo 1-2). Riduzione 2024 delle tCO₂e e dell'intensità emissiva. Azioni gestionali per efficienza e rinnovabili.
 Pace, giustizia e istituzioni solide	16.5: ridurre la corruzione e la concussione 16.6 / 16.10: istituzioni efficaci, trasparenti e tutela dei segnalanti	Modello 231, Codice Etico, clausole nei rapporti con terzi, formazione mirata e verifiche OdV su aree a rischio. Trasparenza verso gli stakeholder tramite il report VSME (struttura, metriche, risultati e piani). Sisteme di segnalazione indipendente Whistleblowing conforme al D.Lgs. 24/2023 e tutela del segnalante, tracciamento delle azioni correttive. Nel 2024 nessuna segnalazione. Formazione 231 dedicata. Pubblicazione del report ESG come strumento di accountability.

Obiettivo (SDG)	Target Agenda 2030	Il nostro contributo
 Partnership per gli obiettivi	17.17: partnership multi-stakeholder	3AND Factory School con Rookie e Manpower per formare profili tecnici del distretto. Collaborazione con clienti/fornitori su standard di qualità e conformità.



Relazione sulla Sostenibilità

Criteri per la redazione e Pratiche per la Transizione

B1 – Criteri per la redazione della Relazione sulla Sostenibilità



SDG 12.6 - adozione di pratiche sostenibili e integrazione delle informazioni di sostenibilità nel reporting delle imprese

B1.1a – Opzione selezionata

La presente relazione di sostenibilità è redatta da **GSB srl** secondo i requisiti dello standard volontario di rendicontazione rivolto alle PMI europee non quotate (*Voluntary Standard for non-listed Small and Medium Enterprises - VSME ESRS*), con l'obiettivo di migliorare la gestione interna delle tematiche ambientali, sociali e di governance e rispondere alle aspettative di trasparenza da parte di clienti e stakeholder.

L'impresa ha adottato l'**Opzione A** di rendicontazione, consistente nell'applicazione **esclusiva del Modulo Base**.

La scelta di limitarsi al solo Modulo Base è motivata dalla **proporzionalità** e dall'**adeguatezza** rispetto alle caratteristiche dell'impresa. In particolare:

- **GSB**, pur essendo una PMI strutturata, non è attualmente soggetta a richieste specifiche da parte di istituti finanziari o grandi clienti che impongano ulteriori disclosure previste dal Modulo Completo;
- L'impresa ritiene che il Modulo Base consenta **un livello di trasparenza sufficiente**, in quanto già include indicatori ambientali, sociali e di condotta adeguati al suo profilo di rischio e impatto;
- L'obiettivo è quello di **intraprendere un percorso graduale di rendicontazione**, consolidando nel tempo le pratiche di raccolta e gestione dei dati di sostenibilità.

B1.1b – Informazioni riservate

La presente relazione sulla sostenibilità presenta tutte le informazioni richieste dallo standard VSME ESRS. Non è stata omessa la divulgazione di alcuna informazione ritenuta di natura riservata.

B1.1c – Perimetro di rendicontazione

La relazione è stata redatta considerando l'impresa in forma individuale, in coerenza con le informazioni di natura finanziaria che l'impresa è tenuta a comunicare.

B1.1d – Elenco delle società incluse nel perimetro

GSB non detiene partecipazioni in altre imprese, pertanto tale informativa non risulta applicabile.

B1.1e – Informazioni generali sull'impresa

Forma giuridica dell'impresa

GSB è costituita come società a responsabilità limitata (SRL), una forma giuridica che consente la separazione tra il capitale della società e quello dei soci.

Codici di classificazione settoriale NACE

L'attività principale dell'impresa è classificata secondo il codice NACE 15.20 – Fabbricazione di Calzature, ATECO 15.20.20 – Fabbricazione di parti in cuoio per calzature. Questo codice riflette la specializzazione di **GSB** nella realizzazione di prototipi e lavorazione di parti di calzature per conto terzi.

Totale attivo patrimoniale

Il totale attivo patrimoniale al 31/12/2024 è pari a **2.036.846 euro**.

Fatturato

Il fatturato per l'esercizio **2024** ammonta a **4.118.991 euro**, derivanti principalmente dalla effettuazione di servizi di lavorazione per conto terzi.

Numero di dipendenti

L'azienda impiega un numero medio di **62 dipendenti**. Questo dato comprende personale tecnico e amministrativo, con contratto di lavoro a tempo determinato e indeterminato.

Paese in cui si svolge l'attività principale e ubicazione delle attività significative

GSB opera esclusivamente in **Italia**, nel cuore del distretto calzaturiero marchigiano, dove si trovano sia la sede legale che i due stabilimenti produttivi. Lo stabilimento di Via

dell’Edilizia 3 a **Porto Sant’Elpidio (FM)** rappresenta il **centro operativo** in cui è individuata anche la sede legale.

Geolocalizzazione dei siti di proprietà, in affitto o in gestione

Per garantire una visione completa della presenza operativa dell’azienda, la tabella sottostante riporta la geolocalizzazione dei due siti **GSB**.

Questi includono la sede legale ed operativa di Via dell’Edilizia 3 e l’unità produttiva di Via San Filippo 5, entrambi nel comune di Porto Sant’Elpidio, nel cuore del distretto calzaturiero marchigiano.

Tabella 2_Ubicazione dei siti

Descrizione sito	Indirizzo	CAP	Città	Prov.	Paese	Coordinate (geolocalizzazione)
Sede legale	Via dell'Edilizia, 3	63821	Porto Sant'Elpidio	Fermo	Italia	43.24206° N, 13.74431° E
Unità produttiva	Via San Filippo, 5	63821	Porto Sant'Elpidio	Fermo	Italia	43.23994° N, 13.74588° E

B1.2 – Certificazioni e riconoscimenti ESG

La solidità del nostro **sistema di gestione** si fonda su due pilastri complementari:

- la **certificazione ISO 9001:2015**, che attesta un **Sistema di Gestione per la Qualità** orientato a processi, controllo e miglioramento continuo;
- l’adozione del **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 (MOGC 231)**, che rafforza **etica, conformità e prevenzione dei rischi**.

La certificazione ISO 9001, rilasciata da **Bureau Veritas Italia** con campo di applicazione coerente con le lavorazioni conto terzi per il settore calzaturiero e con entrambe le sedi operative, conferma l’impegno di GSB su standard internazionali di qualità e tracciabilità dei processi.

La parte generale del **MOGC 231** è pubblicata nel sito aziendale con l’obiettivo di favorire una governance trasparente e di un presidio strutturato che include **Organismo di Vigilanza**, canali e regole per il **whistleblowing**, e un **Codice Etico** integrato nelle prassi operative.

Queste componenti, congiuntamente alla presente **Relazione di sostenibilità secondo lo standard VSME**, si prefiggono di definire un sistema coerente di **trasparenza e accountability**, abilitando indicatori verificabili, riesami periodici e azioni correttive tracciate lungo l’intero ciclo di gestione.



B2 – Pratiche, politiche e iniziative future per la transizione economica sostenibile



12.6 - adozione di pratiche sostenibili e integrazione delle informazioni di sostenibilità nel reporting delle imprese



9.4 - miglioramento della sostenibilità nei processi aziendali



13.2 - integrazione delle misure di cambiamento climatico nelle politiche e pianificazioni

Nel settore **Fashion & Luxury** le aspettative degli stakeholder riguardano qualità del prodotto, tempi di consegna, conformità sociale e ambientale lungo l'intera **catena del valore**.

Per un'azienda di lavorazioni conto terzi come **GSB**, individuare **policy** e attuare **pratiche e iniziative** consente di presidiare rischi operativi e reputazionali, migliorare **efficienza e tracciabilità** e fornire evidenze verificabili di **trasparenza**.

La tabella che segue sintetizza le nostre aree prioritarie rispetto agli **11 temi di sostenibilità** proposti dallo standard VSME.

In ambito **ambientale** sono considerate le dimensioni **inquinamento**, **uso efficiente delle risorse** ed **economia circolare**, con l'obiettivo di ridurre scarti e rilavorazioni attraverso il **sistema qualità** e procedure operative. I temi **acqua**, **cambiamento climatico** e **biodiversità** saranno sviluppati progressivamente quando disponibili dati e target specifici.

Sul versante **sociale** sono messi in evidenza la **forza lavoro propria** e i **lavoratori nella catena del valore**. Rientrano qui l'accordo di **settimana corta** e i programmi di **formazione** tecnica e comportamentale, insieme a regole di selezione e controllo dei fornitori. Per le **comunità interessate** sono considerate le iniziative formative di filiera e le collaborazioni territoriali. Per **consumatori e utenti finali** la leva principale è il **Sistema di Gestione per la Qualità ISO 9001** e la relativa **politica qualità**.

In ambito governance **Modello 231**, **Codice etico**, **whistleblowing** e attività dell'OdV definiscono responsabilità, controlli e criteri di rendicontazione.

Le informazioni riportate in tabella evidenziano per ciascun tema la presenza di **pratiche/policy**, la **disponibilità pubblica** della documentazione, l'esistenza di **obiettivi** e gli esempi di pratiche rilevanti.

Tabella 3_Pratiche, politiche e iniziative future per la transizione

Tema	Esistenza di pratiche/politiche/ iniziative future di sostenibilità	Disponibilità pubblica	Presenza di obiettivi	Pratiche rilevanti
Cambiamento climatico	NO	NO	NO	-
Inquinamento	Sì	Sì	NO	principi e regole nel Codice etico su corretto conferimento/gestione sostanze e rifiuti; controlli interni.
Acqua e mare	NO	NO	NO	-
Risorse (uso efficiente)	Sì	NO	Sì	SGQ ISO 9001 con obiettivi qualità e riduzione non conformità/scarti; pianificazione azioni correttive e riesame.
Biodiversità ed ecosistemi	NO	NO	NO	-
Economia circolare	Sì	NO	NO	procedure operative e controlli per ridurre rilavorazioni/scarti lungo il processo; qualifica fornitori.
Forza lavoro propria	Sì	NO	NO	accordi “settimana corta” (sperimentazione e proroga) a parità di salario; pianificazione monitoraggio; formazione obbligatoria e on-the-job.
Lavoratori nella catena del valore	Sì	Sì	NO	regole di selezione/qualifica fornitori nel Codice etico ; tracciabilità documentale e controlli.

Tema	Esistenza di pratiche/politiche/ iniziative future di sostenibilità	Disponibilità pubblica	Presenza di obiettivi	Pratiche rilevanti
Comunità interessate	Sì	Sì	NO	progetti di formazione di filiera con 3AND Factory School : corsi professionalizzanti, laboratori, collegamento con imprese del distretto.
Consumatori e utenti finali	Sì	Sì	Sì	Politica della qualità e ISO 9001 : soddisfazione cliente, processi di controllo e tracciabilità; campo di applicazione certificato.
Condotta aziendale	Sì	Sì	Sì	MOGC 231, OdV , whistleblowing (procedura pubblica); Codice etico ; attività OdV su aggiornamenti e gestione segnalazioni.





The background image is a blurred photograph of a meeting or workshop. In the foreground, several hands are visible, holding and pointing to various colored sticky notes (black, grey, white, yellow, red) that are attached to a surface. In the background, several people are seated at a long wooden table, engaged in discussion. The overall atmosphere is professional and collaborative.

Relazione sulla Sostenibilità

**Le nostre
performance
Ambientali**

B3 – Energia ed emissioni di gas serra



7.2 - Aumentare considerevolmente la quota di energie rinnovabili nel mix energetico globale

7.3 - Raddoppiare il tasso globale di miglioramento dell'efficienza energetica



13.1 - Rafforzare la resilienza e la capacità di adattamento ai rischi legati al clima

B3.1 – Consumo totale di energia

I **consumi energetici** rappresentano un fattore che incide su **costi operativi**, **continuità produttiva** e **impronta ambientale**.

La metrica **B3** rende tracciabili i **consumi complessivi** per fonte e per **provenienza rinnovabile/non rinnovabile**, creando il collegamento con le metriche successive su **emissioni** e **uso efficiente delle risorse**. I dati qui riportati sintetizzano i consumi di **energia elettrica** (acquistata dalla rete) e di **combustibili** per usi termici e flotte aziendali, espressi in **MWh**.

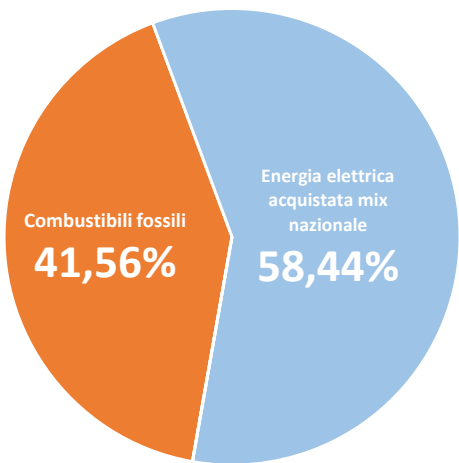
Nel **2024** i consumi totali risultano pari a **399,1 MWh**, in **diminuzione del 15,4%** rispetto al **2023 (471,5 MWh)**. La riduzione coinvolge sia l'**energia elettrica** (**233,3 MWh**, **-14,2%** anno su anno) sia i **combustibili** (**165,9 MWh**, **-16,9%**). La **quota elettrica** sul totale cresce leggermente (**58,5%** nel 2024 rispetto al **57,7%** nel 2023), segnalando una struttura dei fabbisogni stabile, con prevalenza degli usi elettrici legati ai processi e all'illuminazione.

La componente **rinnovabile** deriva dalla **quota rinnovabile del mix di rete**. In questo assetto, la percentuale rinnovabile sul totale è **26,7%** nel 2023 e **27,1%** nel 2024. I **combustibili** (benzina, gasolio, **gas naturale**) sono classificati interamente come **non rinnovabili**.

Dal punto di vista gestionale:

- la riduzione dei consumi è omogenea e compatibile con un miglioramento dell'**efficienza operativa** e/o con minori **ore di funzionamento**;
- l'**intensità energetica** (MWh per 1.000 euro di ricavi) migliora da **0,101** a **0,097** (**-4,5%**), suggerendo un uso più efficiente dell'energia rispetto al volume d'affari;
- per aumentare la **quota rinnovabile** a parità di fabbisogno, le opzioni tecniche includono **acquisto di energia con garanzie d'origine** e valutazione di **impianto**

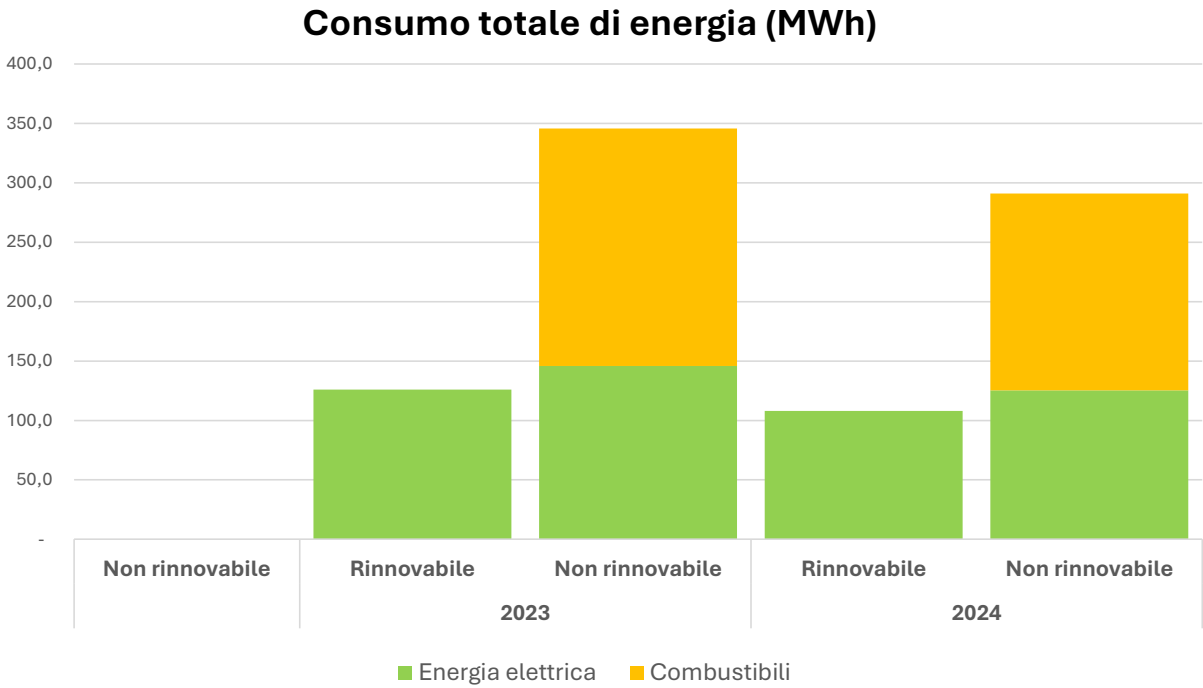
Consumi di energia



fotovoltaico sui siti; tali scelte consentirebbero un avanzamento misurabile senza modificare i cicli produttivi.

Tabella 4_Consumo Totale di energia (MWh)

Fonte di energia	2023			2024		
	Rinnovabile	Non rinnovabile	Totale	Rinnovabile	Non rinnovabile	Totale
Energia elettrica	125,9	146,0	271,9	108,0	125,2	233,3
Combustibili	-	199,7	199,7	-	165,9	165,9
Totale	125,9	345,6	471,5	108,0	291,1	399,1



B3.2 – Emissioni lorde di gas a effetto serra (GHG)

Con riferimento alle emissioni di gas ad effetto serra rilevate nel periodo in esame, è possibile formulare le seguenti considerazioni.

Tabella 5_Emissioni lorde di gas a effetto serra (GHG)

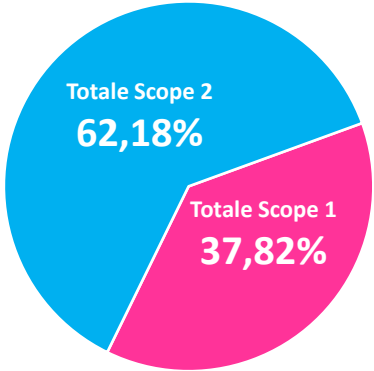
Origine delle emissioni	Emissioni GHG (tCO2eq)	
	2023	2024
Scopo 1	43,9	37,0
Scopo 2	71,0	60,9
Scopo 3	n.d	n.d.
Totale	114,9	97,9

Le emissioni lorde di gas a effetto serra di GSB derivano da due componenti: **Scopo 1**, legato all’uso di **combustibili** in azienda (gas naturale per riscaldamento, benzina e gasolio per i veicoli), e **Scopo 2**, legato all’**elettricità acquistata dalla rete** calcolata con approccio **location-based**. I dati mostrano una **riduzione complessiva** tra il 2023 e il 2024 coerente con la diminuzione dei **consumi energetici** rilevata nella metrica B3.1.

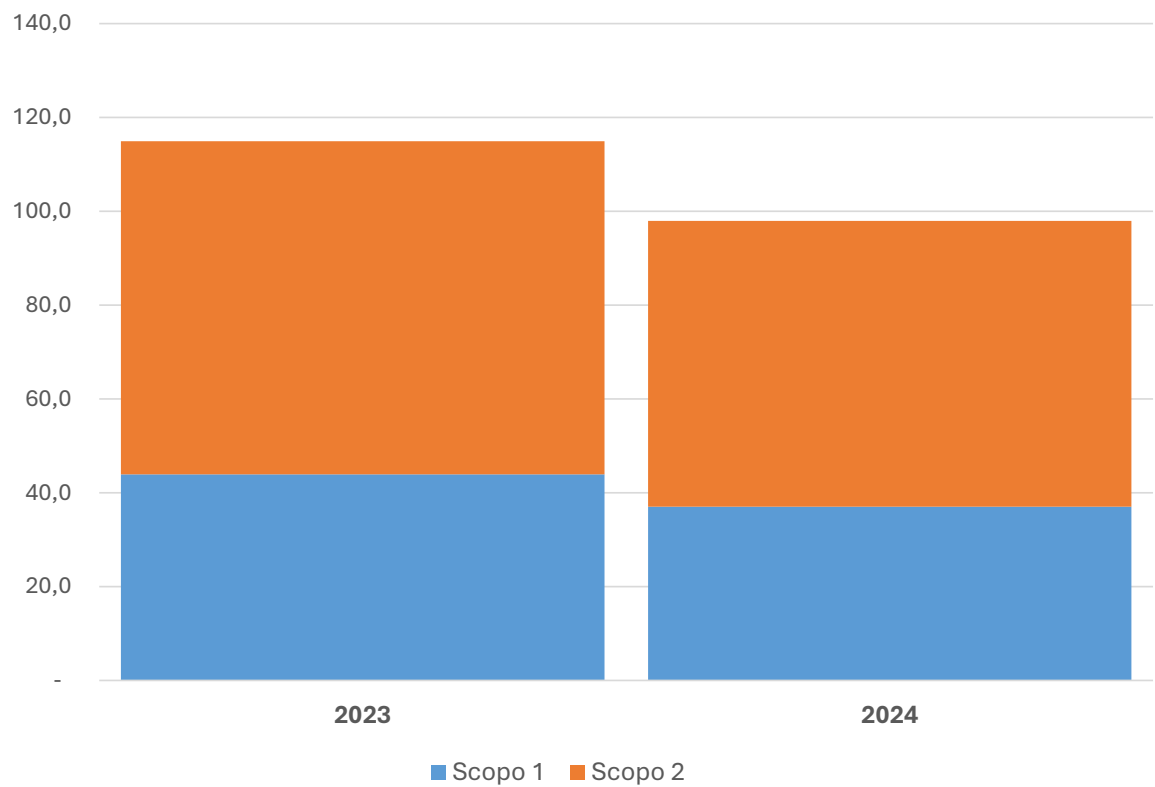
Nel 2024 le **emissioni Scopo 1** risultano **37,0 tCO₂e** rispetto a **43,9 tCO₂e** del 2023 (-15,7%). Il calo è attribuibile principalmente alla riduzione dei volumi di **gas naturale** per riscaldamento, mentre i consumi di **benzina** e **gasolio** dei veicoli aziendali risultano sostanzialmente stabili. Le **emissioni Scopo 2** passano da **71,0 tCO₂e** a **60,9 tCO₂e** (-14,2%), in linea con il minor assorbimento di **elettricità**; non sono presenti **autoproduzione** o contratti “100% rinnovabile”, pertanto la quota rinnovabile dell’elettricità riflette il **mix nazionale**.

Considerando insieme **Scopo 1** e **Scopo 2**, le emissioni totali scendono da **114,9 tCO₂e** nel 2023 a **97,9 tCO₂e** nel 2024 (-14,8%). L’andamento è quindi spiegato da: i) minore utilizzo di **combustibili**, soprattutto **gas naturale**; ii) minore consumo di **elettricità**; iii) assenza di variazioni metodologiche che possano alterare il confronto (fattori di emissione standard e approccio location-based costanti).

Emissioni Totali di CO₂e
Scope 1 e Scope 2



Emissioni lordi di gas a effetto serra (GHG)



Scopo 3 (Emissioni indirette lungo la catena del valore)

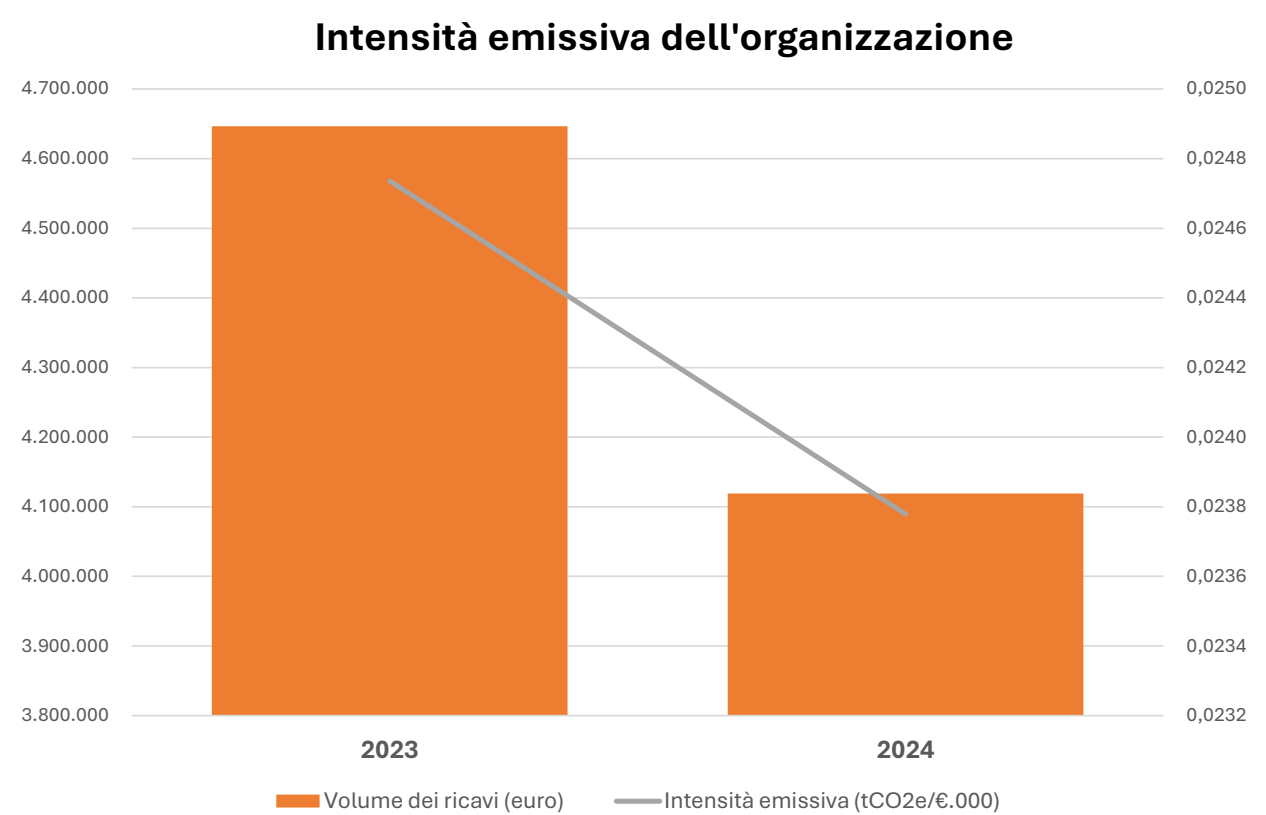
I dati relativi alle emissioni **Scope 3** non sono attualmente disponibili per il periodo esaminato, in quanto l’azienda non ha ancora approntato un sistema strutturato per il monitoraggio e il calcolo di questo aspetto.

B3.3 – Intensità emissiva

L’intensità emissiva dell’organizzazione (tCO₂e/€000 di ricavi) mostra un miglioramento: **0,0247** nel 2023 e **0,0238** nel 2024 (-3,6%). Il rapporto migliora perché la **riduzione delle emissioni** (-14,8%) è superiore alla **contrazione dei ricavi** (4.646.401 € → 4.118.991 €, - 11,4%). In termini gestionali, il dato indica che nel 2024 è stata necessaria **meno CO₂e per ogni mille euro** di fatturato rispetto all’anno precedente.

Tabella 6_ Intensità emissiva dell'organizzazione

	2023	2024
Volume dei ricavi (euro)	4.646.401	4.118.991
Emissioni lorde (tCO2e)	114,9	97,9
Intensità emissiva (tCO2e/€.000)	0,0247	0,0238



B4 – Inquinamento di aria, acqua e suolo



3.9 - Ridurre sostanzialmente il numero di morti e malattie causate da inquinamento e contaminazione



6.3 - Migliorare la qualità dell’acqua riducendo l’inquinamento



12.4 - Gestire in modo ecocompatibile le sostanze chimiche e i rifiuti



14.1 - Ridurre l’inquinamento marino



15.1 - Garantire la conservazione degli ecosistemi terrestri

La presente metrica richiede una disclosure puntuale delle sostanze inquinanti rilasciate nell’aria, nell’acqua e nel suolo, con particolare attenzione ai processi produttivi, alle pratiche di gestione e agli impatti sulle aree circostanti. **GSB**, nel suo percorso di miglioramento continuo della sostenibilità, ha implementato un sistema strutturato di monitoraggio e controllo delle emissioni locali.

Tabella 7_ Inquinamento aria, acqua, suolo

Inquinante	Mezzo di rilascio	U.M.	2024
Polveri totali	Aria	Kg	6,5
Sostanze Organiche Volatili (SOV)	Aria	Kg	185,8

I **quantitativi annui 2024** sono stati stimati a partire da rilevazioni analitiche effettuate **ogni biennio su 5 punti di emissione** (3 presso **via dell’Edilizia 3** e 2 presso **strada San Filippo 5**) e **moltiplicati per le ore di esercizio** degli impianti.

Nel 2024 risultano **185,8 kg di SOV** e **6,5 kg di polveri totali**. Le SOV costituiscono il principale driver ambientale, riconducibile all’impiego di **adesivi/solventi** in specifiche fasi di lavorazione; le polveri sono contenute e compatibili con la presenza di sistemi di **captazione e filtrazione**. Le variazioni tra punti e anni rientrano nella normale dinamica di **mix produttivo e intensità d’uso** dei reparti.

Ai fini del completamento dell'informativa richiesta dalla B4 si evidenzia che, per la natura dei processi, **non sono generate altre tipologie di emissioni in acqua o suolo**; gli impatti ambientali monitorati sono quindi limitati alle **emissioni in aria** sopra indicate.

Per il miglioramento continuo sono previste azioni su:

- **manutenzione** di aspirazioni e filtri
- valutazione di prodotti **low-VOC** dove tecnicamente compatibile
- **formazione** degli operatori su dosaggi e corretta gestione dei contenitori
- tracciabilità dei consumi per reparto.

B5 – Biodiversità



15.1 - Garantire la conservazione degli ecosistemi terrestri

15.5 - Adottare misure urgenti per ridurre il degrado degli habitat naturali



14.2 - Gestire e proteggere gli ecosistemi marini in modo sostenibile

Con questa metrica l'organizzazione indica i dati relativi ai propri impatti sulla biodiversità, sugli ecosistemi e sull'uso del suolo.

B5.1 – Impatto e Gestione della Biodiversità.

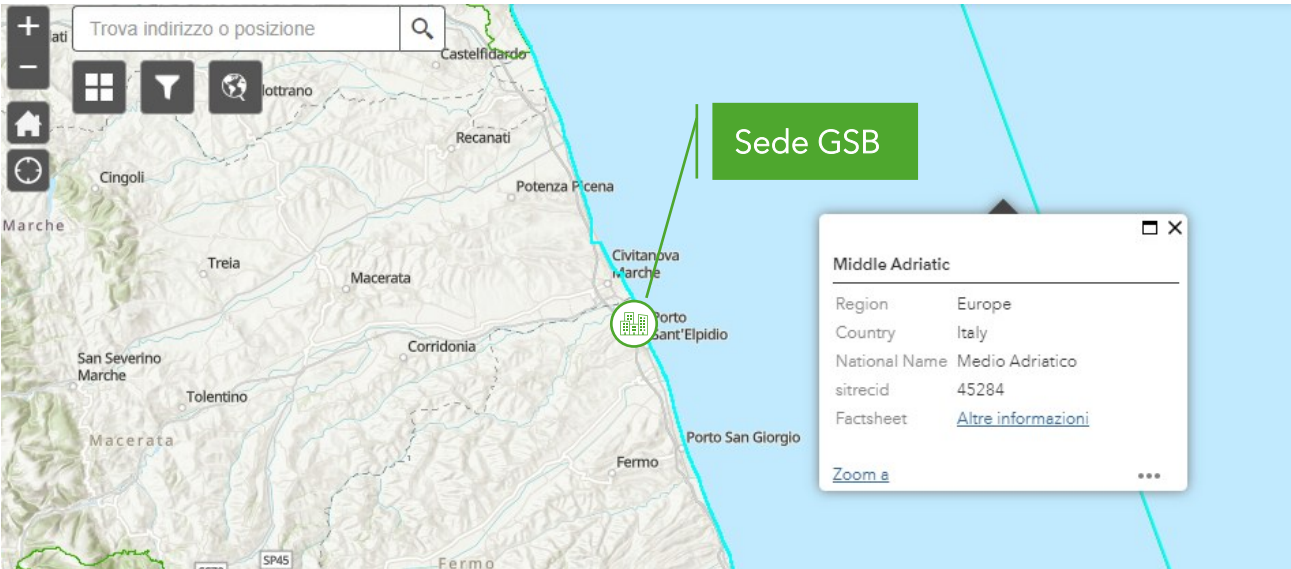
La sede operativa della società si trova nel centro Italia, nella regione Marche e, più precisamente nel comune di Porto Sant'Elpidio, in provincia di Fermo. La sede è collocata su due fabbricati industriali collocati su un'area della superficie complessiva (coperta + scoperta) di 3.672 mq.

Tabella 8_Biodiversità

Posizione	Area (ettari)	Area sensibile sotto il profilo della biodiversità	Specifiche (situati in aree sensibili sotto il profilo della biodiversità)
Italia - Porto Sant'Elpidio, Via dell'Edilizia 3	644.800	Medio Adriatico	Specie aviaria - Rischio minimo KBA/IUCN
Italia - Porto Sant'Elpidio, Via San Filippo, 5	644.800	Medio Adriatico	Specie aviaria - Rischio minimo KBA/IUCN

Valutazioni presenti nel sito <https://www.keybiodiversityareas.org>

Il sito Key Biodiversity Areas individua il Medio Adriatico come area chiave per la biodiversità di importanza internazionale. La specie minacciata, nel caso specifico, è la Calonectris diomeda (Berta maggiore di Scopoli), classificata nella red list IUCN a “rischio minimo” (Least Concern).



Valutazioni presenti nel sito <https://natura2000.eea.europa.eu/>

Il sito Natura 2000 segnala che l’area più vicina protetta secondo la “Habitats Directive” è rappresentata dalla Selva dell’Abbadia di Fiastra, collocata ad oltre 30 Km in linea d’area.



Valutazioni presenti nel sito <https://whc.unesco.org/en/list/>

Il sito Unesco non segnala aree naturali iscritte nella lista del Patrimonio Mondiale nelle immediate vicinanze della sede aziendale **GSB**. Il sito più vicino è quello di Assisi (segnalato come sito culturale), a circa 100 Km. in linea d'aria da Porto Sant'Elpidio.



Risulta pertanto possibile evidenziare che:

- l'**attività ordinaria** di GSB, svolta in aree già urbanizzate, non determina oggi pressioni dirette su **habitat protetti** né su **specie** di interesse comunitario;
- eventuali **modifiche impiantistiche** o **nuovi insediamenti** saranno comunque sottoposti a **screening** rispetto alle perimetrazioni **Natura 2000** e, se del caso, alla **Valutazione di Incidenza** (VINCA) prevista dalla normativa;

- ai fini della **rendicontazione**, si conferma l'assenza di **uso di suolo aggiuntivo** in aree naturali o di pregio.

B5.2 – Dati relativi all’uso del suolo

Con questa informativa si riferisce circa l’impatto delle superfici impermeabili, le quali ostacolano l’assorbimento naturale dell’acqua, determinando un aumento del deflusso superficiale che può generare fenomeni di erosione e contribuire all’inquinamento.

Analizzare questo aspetto è fondamentale per comprendere gli effetti ambientali dell’espansione urbanistica e per promuovere una gestione idrica sostenibile. Gli standard di rendicontazione, come i **GRI** e gli **ESRS**, richiedono alle imprese di monitorare e comunicare tali superfici, insieme alle strategie adottate per mitigarne gli impatti.

GSB riconosce l’importanza della gestione responsabile delle risorse naturali e della tutela della biodiversità come parte integrante della sua strategia aziendale. L’azienda opera nel rispetto delle normative ambientali e adotta un approccio proattivo per mitigare gli impatti ambientali delle sue attività produttive.

Tabella 9_Uso del suolo

Superficie (m ²)			Variazione %
Tipo di uso del suolo	2023	2024	
Superficie totale impermeabilizzata	3.672	3.672	0%
Superficie totale orientata alla natura nel sito	-		0%
Superficie totale orientata alla natura fuori dal sito	-		0%
Uso totale del suolo	3.672	3.672	0%

La **superficie complessiva** riferita ai **due stabilimenti in locazione** è pari a **3.672 m²** sia nel **2023** sia nel **2024**, senza variazioni.

L’area risulta **interamente impermeabilizzata** (pavimentazioni, coperture e pertinenze operative) e **non** sono presenti **aree orientate alla natura** né **all’interno** dei siti né **all’esterno** come compensazioni o aree verdi dedicate.

Ai fini della metrica, il profilo di **interazione con ecosistemi e habitat** è quindi **basso** e stabile nel periodo, con **assenza di consumo** **addizionale di suolo** e **assenza di superfici**

rinaturalizzate. Questo dato potrà essere aggiornato in caso di modifiche delle superfici godute o di progetti di **rinverdimento** o **compensazione**.



B6 – Acqua



6.1 - Ottenere l'accesso universale ed equo all'acqua potabile sicura

6.3 - Migliorare la qualità dell'acqua riducendo l'inquinamento

6.4 - Aumentare considerevolmente l'efficienza nell'uso dell'acqua

Con riferimento alla presente informativa, è stato preliminarmente verificato lo stress idrico dell'area geografica in cui è collocata l'impresa.

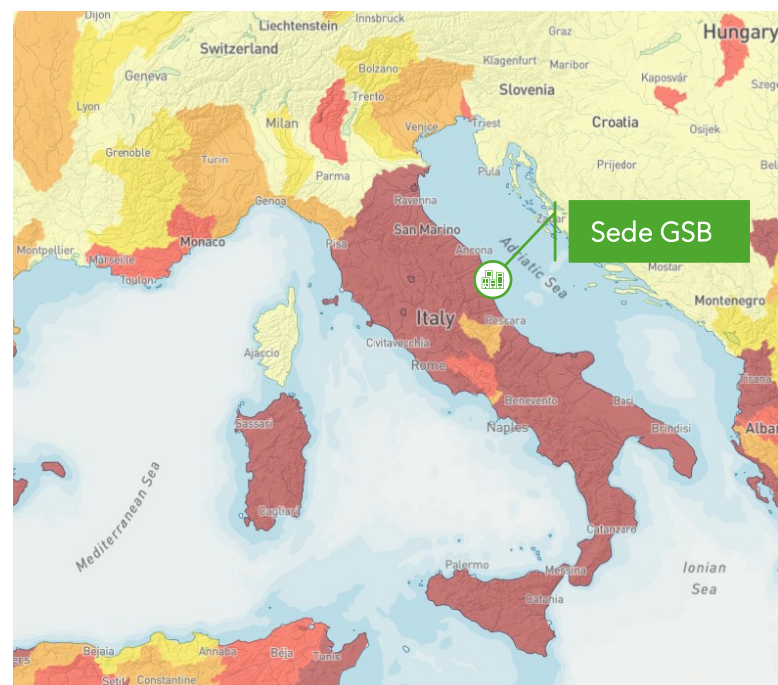
Sulla base della valutazione fornita da Water Risk Atlas - www.wri.org - l'intero territorio regionale presenta un **elevato rischio generale**, con un punteggio compreso tra 3 e 4 in una scala da 1 (rischio basso) a 5 (rischio estremamente alto).

Nel dettaglio, per questa area sono stati identificati:

- **rischio fisico-quantitativo estremamente alto** (in particolare collegato a stress idrico superiore all'80%);
- rischio fisico-qualitativo medio basso
- **rischio normativo-reputazionale basso**, con bassa incertezza normativa e ridotti conflitti con la pubblica amministrazione in merito a questioni idriche.

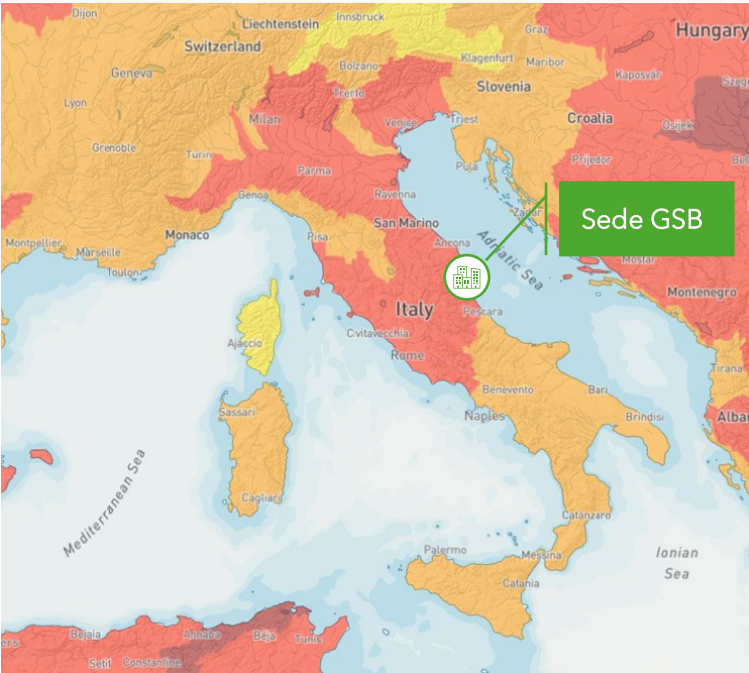
Nell'ambito dei rischi fisico-quantitativi, risultano particolarmente importanti il **rischio di stress idrico** (*rapporto tra domanda totale di acqua e riserve di acqua superficiale e sotterranea rinnovabili disponibili*), valutato "**estremamente alto**" e il **rischio di siccità**, che viene considerato "**Medio-alto**".

I siti di GSB effettuano **prelievi idrici da rete acquedottistica** per usi igienico-sanitari (assenza di impieghi di processo). I volumi annui registrati sono pari a **372 m³** nel 2023 e **325 m³** nel 2024 (-



12,6%). Il **consumo** non è calcolato separatamente: i prelievi coincidono con i volumi fatturati e gli scarichi avvengono in **pubblica fognatura**. Per coerenza VSME, l'intero ammontare è classificato come **prelievo in area a stress idrico**.

Nonostante i prelievi risultino estremamente contenuti, la **localizzazione in area a stress** richiede comunque misure di **uso efficiente** e **continuità operativa** proporzionate: prevenzione perdite interne, dispositivi idrosanitari a basso flusso, sensibilizzazione del personale, programmazione di **interventi di emergenza** in caso di restrizioni (es. dotazione temporanea di serbatoi o turnazioni d'uso).



Fonte: Water Risk Atlas - www.wri.org

Tabella 10_Prelievi e consumi idrici

Siti	2023		2024	
	Prelievo idrico (m3)	Consumo idrico (m3)	Prelievo idrico (m3)	Consumo idrico (m3)
Tutti i siti	372	-	325	-
- di cui area a stress idrico	372	-	325	-

Ai fini della interpretazione dei dati si precisa che il Prelievo Idrico si riferisce alla quantità di acqua che l'impresa preleva all'interno dei propri confini organizzativi da qualsiasi fonte. Il Consumo Idrico è la quantità di acqua prelevata all'interno dei confini dell'impresa che non viene scaricata o che si prevede di scaricare nuovamente nell'ambiente idrico o a terzi. Lo Scarico Idrico è la quantità di acqua trasferita, direttamente ai corpi idrici riceventi come laghi o fiumi, alla fognatura pubblica o ad altre aziende per l'uso dell'acqua a cascata.

B7 – Uso delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti



- 12.2 - Raggiungere la gestione sostenibile e l'uso efficiente delle risorse naturali
- 12.4 - Gestire in modo ecocompatibile le sostanze chimiche e i rifiuti
- 12.5 - Ridurre in modo sostanziale la produzione di rifiuti

L'impresa applica i principi dell'**economia circolare** attraverso pratiche mirate alla riduzione dei rifiuti, al riciclo e al riutilizzo delle risorse, con un focus sull'ottimizzazione dei materiali utilizzati nei processi produttivi e sugli imballaggi. Questi principi sono integrati nella strategia aziendale per garantire una gestione sostenibile delle risorse e un impatto ambientale minimo.

I rifiuti prodotti riflettono il profilo di lavorazioni di **prototipia** e **finitura** conto terzi tipiche della filiera calzaturiera. Nel **2024** il totale è **17,06 t**, così ripartite:

- **rifiuti non pericolosi: 16,77 t** (interamente avviate a riciclo/riutilizzo); prevale il CER 04 01 09 – rifiuti delle operazioni di confezionamento e finitura (16,03 t), seguito da imballaggi metallici CER 15 01 04 (0,71 t) e imballaggi in plastica CER 15 01 02 (0,03 t);
- **rifiuti pericolosi: 0,29 t** (CER 08 04 09 – adesivi e sigillanti di scarto contenenti solventi), avviati a **smaltimento**.

Tabella 11_ Destinazione dei rifiuti prodotti

Rifiuti prodotti (tonnellate)	2024		
	Totale	di cui rifiuti destinati al riciclo o al riutilizzo	di cui rifiuti destinati allo smaltimento
Rifiuti non pericolosi	16,77	16,77	-
150104 - Imballaggi metallici	0,71	0,71	
040109 - Rifiuti delle operazioni confezionamento e finitura	16,03	16,03	
150102 - Imballaggi di plastica	0,03	0,03	
Rifiuti pericolosi	0,29	-	0,29
080409 - Adesivo e sigillanti di scarto contenenti solventi organici o altre sostanze pericolose	0,29		0,29
Totale rifiuti prodotti	17,06	16,77	0,29

L'indice di riciclo è pari a **~98,3%** (16,77/17,06), con una **quota pericolosa** di **~1,7%**. La composizione è coerente con un processo a bassa generazione di rifiuti pericolosi, dove il contributo principale proviene da **residui/ritagli di finitura** e **imballaggi**. La presenza di

CER 08 04 09 conferma l'impiego mirato di **adesivi/solventi** in specifiche fasi; i volumi sono contenuti e richiedono una gestione puntuale di **tracciabilità, deposito temporaneo e conferimento a impianti autorizzati**.

In ottica sostenibilità, vengono evidenziati i seguenti elementi gestionali:

- **prevenzione e riduzione:** controllo delle **non conformità** di processo (che generano sfridi), ottimizzazione dei **formati** e della **separazione alla fonte**;
- **miglioramento della circolarità:** mantenimento della qualità della raccolta per **riciclo** dei flussi di rifiuti non pericolosi; verifica periodica dei **destinatari** e dei **codici EER** applicati;
- **presidio rifiuti pericolosi:** corretta etichettatura e **formulari**, addestramento operatori su **dosaggi** e **chiusura contenitori** per minimizzare gli scarti di adesivi/solventi.





Relazione sulla sostenibilità

Le nostre performance Sociali

B8 – Forza lavoro: il progetto “settimana corta”

Nel distretto **fashion & luxury** marchigiano, la competitività si gioca sulla **qualità dell'esecuzione**, sulla **rapidità di risposta** e sulla **capacità di trasferire saperi artigianali** alle nuove generazioni. Per **GSB** il **fattore umano** è l'asset che sostiene l'intera catena del valore: le lavorazioni di prototipia e finitura richiedono manualità esperta, coordinamento tra reparti e continuità di competenze. In questo contesto, la gestione del personale persegue tre obiettivi: **attrattività** verso il territorio (ingresso e *retention* di profili tecnici), **benessere organizzativo** (equilibrio tra tempi di vita e di lavoro) e **sviluppo delle competenze** (formazione tecnica e comportamentale lungo il ciclo produttivo).

All'interno di questa strategia si colloca il progetto di “**settimana corta**”, avviato con accordo sindacale del **12 dicembre 2023** e successiva **proroga del 25 marzo 2024**. L'intesa ha previsto una fase **sperimentale** con rimodulazione dell'orario (9 ore **dal lunedì al giovedì** più **4 ore** il **venerdì**, a **parità di salario** con assorbimento dei **ROL**) e un percorso verso un assetto a **36 ore** su quattro giorni, con un **venerdì** al mese lavorato a rotazione (**48 ore annue**) per esigenze produttive. La proroga ha confermato l'applicazione nei reparti/uffici compatibili e ha introdotto una gestione **flessibile** delle 48 ore mensili con **preavviso settimanale**, mantenendo il monitoraggio congiunto delle parti.

L'iniziativa ha avuto una importante risonanza sulla stampa locale, che ne ha evidenziato il carattere **pilota** per il settore calzaturiero e la finalità di conciliare **produttività e qualità della vita** (36 ore retribuite come 40 nel modello a regime). Questo ha contribuito a rafforzare l'immagine di GSB come realtà **attrattiva** per il bacino di Porto Sant'Elpidio, in coerenza con l'obiettivo di valorizzare l'**artigianalità** e rinnovare il capitale di competenze del distretto.

Operativamente, la settimana corta si integra con le altre leve di gestione delle persone: programmazione dei **carichi di lavoro** per linea, **formazione on-the-job** e obbligatoria, tutela di **salute e sicurezza** e pratiche di **dialogo sindacale** strutturato.

Nei prossimi paragrafi della metrica B8 verranno presentati i **dati di forza lavoro** (struttura, contratti, anzianità, turn-over), l'andamento delle **ore di formazione**, gli **indicatori di turnover in entrata e in uscita**.



Inquadra il QR
Code per visua-
lizzare l'articolo
sul **progetto set-
timana corta**

B8 – Forza lavoro - Caratteristiche generali



8.5 - Raggiungere la piena occupazione e un lavoro dignitoso per tutti



5.1 - Porre fine a ogni forma di discriminazione di genere

Monitorare la forza lavoro di un'impresa in termini di **tipo di contratto**, **genere** e **distribuzione geografica** rappresenta un elemento chiave per valutare l'impegno verso la **sostenibilità sociale**, l'**uguaglianza di genere** e l'**inclusività**. Inoltre, queste informazioni permettono di analizzare la stabilità e la qualità dell'occupazione creata dall'impresa, nonché la sua capacità di adattarsi ai diversi contesti geografici e normativi.

Per **GSB**, queste analisi sono essenziali per identificare trend occupazionali, garantire la conformità normativa e promuovere il benessere dei dipendenti. La trasparenza in questa metrica offre agli stakeholder una visione chiara dell'impegno aziendale verso la diversità e la parità di opportunità.

B8.1a – Forza lavoro per tipo di contratto

Il monitoraggio del **tipo di contratto** evidenzia l'equilibrio tra stabilità lavorativa e flessibilità aziendale.

Il dato descrive la struttura occupazionale di GSB per **tempo indeterminato** e **tempo determinato** (conteggio persone). Tra **2023** e **2024** il **totale dipendenti** passa da **66** a **62** (-4 unità, -6,1%).

- I **contratti a tempo indeterminato** scendono da **63** a **57** (-6, -9,5%). Rimangono la componente prevalente: **95,5%** dell'organico nel 2023 e **91,9%** nel 2024.
- I **contratti a tempo determinato** crescono da **3** a **5** (+2, +66,7% su base molto piccola). L'incidenza passa da **4,5%** a **8,1%**.

In sintesi, l'organico 2024 mostra una **base stabile a tempo indeterminato** con un **moderato incremento di flessibilità** a termine, coerente con le esigenze di programmazione del lavoro tipiche della filiera calzaturiera. La riduzione del totale è contenuta e non modifica l'impianto occupazionale: oltre **9 lavoratori su 10** presentano un contratto a tempo indeterminato.

Tabella 12_ Forza lavoro - Tipo di contratto

Tipo di contratto	Numero di dipendenti (per numero di persone o FTE)	
	2023	2024
Contratto a tempo indeterminato	63	57
Contratto a tempo determinato	3	5
Totale dipendenti	66	62



B8.1b – Forza lavoro per genere

La parità di genere è un indicatore fondamentale per valutare l'impegno verso la diversità e l'inclusione.

Nel 2024 la **forza lavoro complessiva** di GSB risulta composta da **37 uomini** e **25 donne**. La distribuzione è quindi **59,7% uomini** e **40,3% donne**.

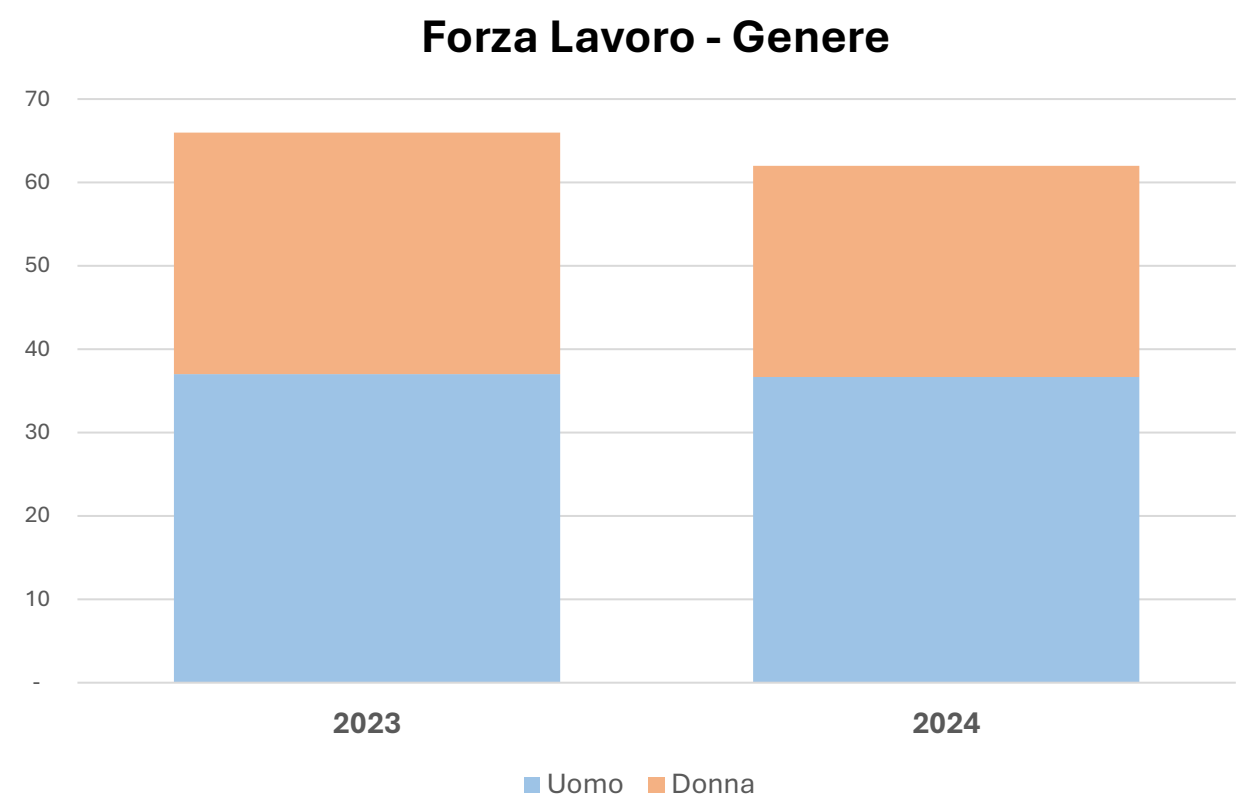
Rispetto al 2023 si osserva una **riduzione del totale** (da 66 a 62; **-6,1%**), con un calo più marcato della componente **femminile** (**-4 unità, -13,8%**) rispetto a quella **maschile** (invariata). Ne deriva un lieve **spostamento della composizione** verso il genere maschile (circa **+2 punti percentuali**).

In termini gestionali, il quadro resta coerente con un contesto produttivo che richiede profili tecnici e manuali tipici della filiera calzaturiera; l'obiettivo è mantenere **attrattività** e **continuità di competenze** salvaguardando al contempo l'**equilibrio di genere**, soprattutto nei reparti dove la presenza femminile è più esposta alla variabilità dei volumi.



Tabella 13_Forza lavoro per genere

Genere	Numero di dipendenti (per numero di persone o FTE)	
	2023	2024
Uomo	38	37
Donna	29	25
Totale dipendenti	66	62



B8.1c – Forza lavoro per Paese del contratto di lavoro

Tutti i lavoratori sono assunti sul territorio nazionale.

B8.2 – Forza lavoro – Turnover in entrata e in uscita

Il **turnover in uscita** rappresenta un indicatore di particolare rilievo per comprendere la stabilità della forza lavoro di un’impresa, il grado di soddisfazione dei dipendenti e l'efficacia delle politiche di gestione del personale.

Un turnover moderato può indicare un’organizzazione equilibrata, mentre valori eccessivamente elevati potrebbero riflettere problemi di gestione, insoddisfazione lavorativa o scarsa fidelizzazione.

Questo indicatore aiuta inoltre a individuare trend di settore e a confrontare l’azienda con benchmark di mercato.

Nel contesto di **GSB**, il monitoraggio del turnover in uscita è particolarmente rilevante per garantire continuità nelle operazioni industriali e preservare le competenze tecniche del personale.

Tabella 14_Turnover in entrata e in uscita

	Numero di dipendenti (per numero di persone o FTE)	
	2023	2024
Numero di dipendenti che hanno lasciato il lavoro	15	14
Numero di nuovi assunti	14	10
Totale dipendenti	66	62
Turnover in uscita	22,7%	22,6%
Turnover in entrata	21,2%	16,1%

Nel 2023 il **turnover in uscita** è stato pari al **22,7%** (15 cessazioni su 66) e il **turnover in entrata** si è attestato al **21,2%** (14 assunzioni).

Nel 2024 il **turnover in uscita** resta pari al **22,6%** (14 su 62), mentre il **turnover in entrata** scende a **16,1%** (10 assunzioni). L’**organico** passa così da **66** a **62** unità (–6,1%). Il **tasso di sostituzione** (assunti/cessati) cala da **0,93** a **0,71**.

La **composizione delle uscite** suggerisce un ricambio perlopiù ordinario nel 2023 (**9 dimissioni**, **6 fine termine**) e un parziale **riassetto organizzativo** nel 2024 (6 dimissioni, 4 fine termine, 2 licenziamenti per giustificato motivo oggettivo e 2 per giusta causa).

Il quadro è coerente con la dinamica del **fatturato**, diminuito dell'11,35%. L'aggiustamento è avvenuto soprattutto frenando le assunzioni, scelta compatibile con la necessità di **preservare competenze chiave** in un'attività a forte contenuto artigianale.

L'indicatore di **ricavi per dipendente** è passato da euro **70,4 mila** a euro **66,4 mila** (–5,6%): la riduzione, meno intensa di quella dei ricavi, indica un **parziale sottoutilizzo di capacità** e/o un **mix commesse** meno remunerativo, ma anche la volontà di mantenere un livello adeguato di **capitale umano** per garantire continuità.

B 9 – Personale – Salute e sicurezza



3.8 - Raggiungere la copertura sanitaria universale



8.8 - Proteggere i diritti dei lavoratori e promuovere ambienti di lavoro sicuri

La metrica B9 si concentra sulla sicurezza dei lavoratori, rappresentando un elemento cardine delle politiche di sostenibilità sociale. L'indicatore del **tasso di infortuni sul lavoro** è particolarmente rilevante per misurare l'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e per individuare aree di miglioramento. Questo tasso è calcolato come segue:

Tasso di infortuni sul lavoro =

(Numero di infortuni / Numero totale di ore lavorate) × 200.000

Il valore risultante riflette il numero di infortuni per **100 lavoratori equivalenti a tempo pieno** (assumendo una media di 40 ore settimanali per 50 settimane all'anno, ovvero 2.000 ore/anno).

Attraverso questo indicatore, l'organizzazione è in grado di confrontarsi con benchmark settoriali e identificare azioni preventive.

Nel 2023 GSB ha registrato **1 infortunio sul lavoro** a fronte di **117.960 ore lavorate**. Il relativo **tasso di frequenza** risulta pari a **1,70** (calcolato su base 200.000 ore).

Nel 2024 le **ore lavorate** scendono a **98.928** (circa –16%) e **non si sono verificati infortuni**. In entrambi gli anni **non si sono verificati decessi** né per infortunio né per malattia professionale.

La dinamica indica un **presidio dei rischi** adeguato al profilo di attività (lavorazioni meccaniche leggere, uso mirato di **adesivi/solventi**). Il passaggio da un singolo evento nel 2023 a **nessun evento** nel 2024 suggerisce continuità nelle **misure preventive** già attive (formazione, procedure, idoneità attrezzature, ordine e pulizia), richiedendo comunque di mantenere attenzione su **comportamenti sicuri**, **manutenzione** dei sistemi di captazione e gestione corretta dei prodotti chimici.

Tabella 15_Infortuni sul lavoro e malattie professionali

Infortuni sul lavoro e malattie professionali	2023	2024
Numero di infortuni sul lavoro	1	
Numero totale di ore lavorate da tutti i dipendenti	117.960	98.928
Tasso di infortuni sul lavoro	1,70	-
Numero di decessi per infortuni sul lavoro	-	-
Numero di decessi per malattie professionali	-	-

B 10 – Personale – Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione



4.4 - Aumentare il numero di giovani e adulti con competenze tecniche e professionali



8.5 - Occupazione piena e produttiva
8.8 - Tutela dei diritti dei lavoratori

La presente disclosure analizza aspetti fondamentali legati alle condizioni di lavoro, ponendo particolare attenzione alle **retribuzioni** e al rispetto di standard minimi che garantiscano dignità e sostenibilità economica per i lavoratori. La verifica della conformità

delle **retribuzioni minime** rispetto alle normative nazionali o agli accordi di contrattazione collettiva è un indicatore essenziale per valutare l'impegno di un'azienda nei confronti dei propri dipendenti.

B10.a – Salario minimo applicabile

Definizione e quadro nazionale

Il **salario minimo** indica il livello retributivo più basso che il datore di lavoro deve riconoscere per un'unità di lavoro, espresso di norma su base **oraria** o **mensile**. In **Italia** non è fissato per legge: è definito dalla **contrattazione collettiva nazionale** tramite i **CCNL**, che stabiliscono i **minimi tabellari** per ciascun **livello di inquadramento**. Questo assetto consente di adeguare i minimi alle specificità dei diversi settori.

GSB opera nella filiera del settore **calzaturiero** e applica il **CCNL Calzature Industria**. L'organizzazione garantisce che la retribuzione di ogni dipendente sia almeno pari ai minimi contrattuali previsti dal CCNL per il livello di inquadramento indicato nei contratti individuali. L'accordo aziendale su **rimodulazione dell'orario** (settimana corta) ha confermato che:

- la **retribuzione** resta **quella garantita dalle tabelle del CCNL Calzature Industria**, con piena copertura contributiva e maturazione dei ratei;
- eventuali ore oltre l'orario definito sono retribuite come **straordinario** con le **maggiorazioni** previste dal CCNL.

Il CCNL Calzature Industria prevede **minimi tabellari per livello**, applicabili a **operai, impiegati e quadri**. I trattamenti economici minimi comprendono:

- **paga base** nazionale;
- eventuali **elementi aggiuntivi fissi** previsti dal CCNL e dagli accordi applicabili (ad esempio indennità contrattuali);
- regole per **maggiorazioni** (straordinario, notturno, festivo) quando dovute. GSB applica tali regole in **busta paga** e nei **sistemi di presenze**, assicurando la coerenza con gli **orari** e con eventuali **permessi** o istituti contrattuali.

B10.b – Forza lavoro – Divario percentuale retribuzione per genere

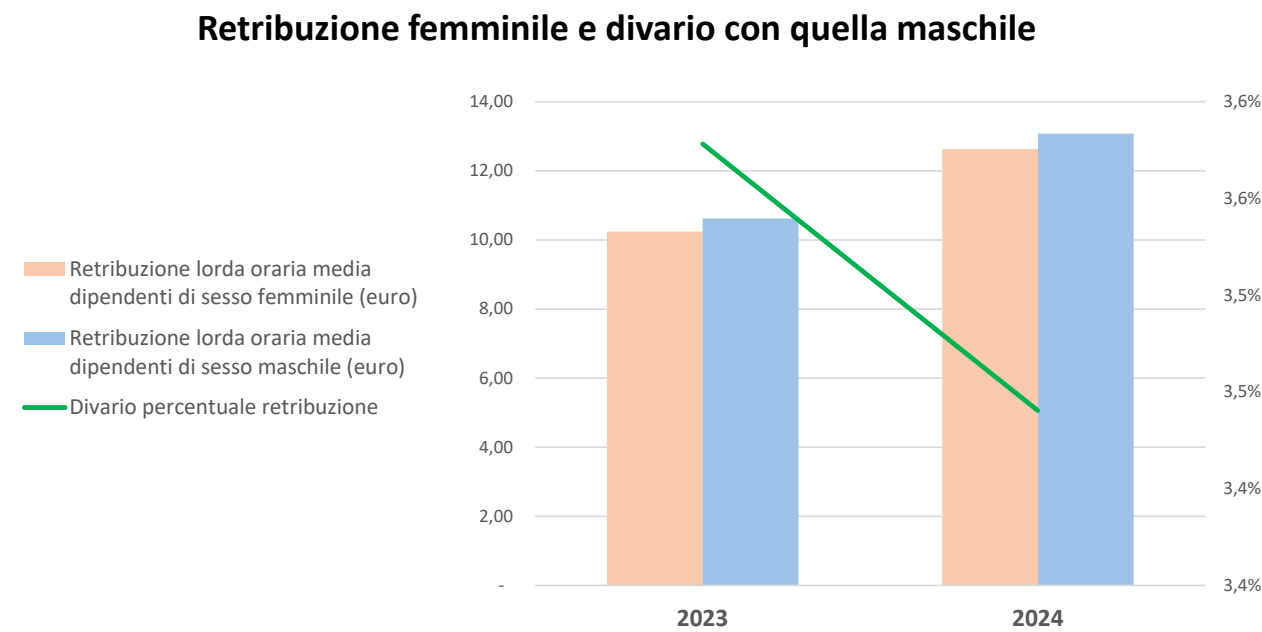
La misurazione del **divario percentuale di retribuzione** tra dipendenti di sesso femminile e maschile rappresenta un indicatore fondamentale per valutare il grado di **parità di**

genere all'interno dell'organizzazione. Tale metrica riflette la differenza nei livelli retributivi medi tra i due generi, espressa come percentuale della retribuzione media del personale maschile, ed è un elemento chiave per promuovere l’equità retributiva.

In Italia, il **principio della parità di retribuzione** è sancito dall’articolo 37 della Costituzione e dal Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. 198/2006). Tuttavia, il contesto industriale vede ancora disuguaglianze retributive in alcuni settori, specialmente per ruoli a prevalenza maschile, come il comparto manifatturiero e metalmeccanico. In questo quadro, il calcolo del divario percentuale rappresenta uno strumento per identificare e correggere eventuali disparità.

Tabella 16_Divario percentuale della retribuzione per genere

Divario percentuale retribuzione	2023	2024
Retribuzione lorda oraria media dipendenti di sesso maschile (euro)	10,62	13,08
Retribuzione lorda oraria media dipendenti di sesso femminile (euro)	10,24	12,63
Divario percentuale retribuzione	3,6%	3,4%



Con riferimento a **GSB**, il **divario percentuale di retribuzione** mostra un livello particolarmente contenuto nel periodo osservato, con un trend favorevole (dal **3,6% nel 2023** al **3,4% nel 2024**).

Il dato rientra ampiamente nella soglia del **5%** indicata dalla **Direttiva (UE) 2023/970**¹ sulla **trasparenza retributiva**, adottata il **10 maggio 2023**, che prevede l'attivazione di misure correttive (fino alla valutazione retributiva congiunta) quando, per una data categoria omogenea di lavoratori, il divario è $\geq 5\%$ e non giustificabile con criteri oggettivi e neutri rispetto al genere.

Per GSB il mantenimento di un **gap <5%** riveste un importante significato. Pur non ricadendo nelle soglie dimensionali più onerose per la **rendicontazione pubblica del pay gap** (obblighi che scattano per datori con **almeno 100 lavoratori**), l'azienda può consolidare l'allineamento europeo monitorando il divario **per categoria di lavoratori** e documentando le **regole retributive** basate su criteri **oggettivi e gender-neutral**.

B10.c – Forza lavoro – Contrattazione collettiva

La contrattazione collettiva rappresenta un pilastro essenziale del dialogo sociale e della protezione dei diritti dei lavoratori. Essa garantisce condizioni eque di lavoro, favorendo una **maggiore stabilità economica** e relazioni collaborative tra datori di lavoro e dipendenti.

In Italia, la maggior parte dei settori è regolata dai **CCNL**, che stabiliscono parametri minimi vincolanti su temi come retribuzione, orari, ferie e indennità. L'adesione a tali contratti rappresenta una prassi finalizzata a garantire:

- **conformità normativa e legale**, evitando contenziosi o sanzioni.
- **tutela della reputazione aziendale**, mostrando un impegno verso standard equi di lavoro.
- **chiarezza e stabilità contrattuale**, grazie alla definizione condivisa di regole retributive e normative.

Secondo l'ISTAT, alla fine di settembre 2024, i 46 contratti collettivi nazionali in vigore per la parte economica riguardavano il 47,5% dei dipendenti, pari a circa 6,2 milioni di lavoratori, e corrispondevano al 45,8% del monte retributivo complessivo. (Fonte: [Istat](#))

¹ **Direttiva (UE) 2023/970** sulla trasparenza retributiva, approvata definitivamente il 10 maggio 2023. Il provvedimento mira a rafforzare il principio della parità retributiva tra uomini e donne attraverso misure di trasparenza e meccanismi di applicazione.

Questo dato evidenzia che meno della metà dei lavoratori dipendenti in Italia è coperta da contratti collettivi nazionali in vigore, sottolineando l'importanza per le aziende di garantire tale copertura per promuovere condizioni di lavoro eque e stabili.

GSB applica a **tutti i propri dipendenti** il **Contratto Collettivo Nazionale Calzatura Industria**. La retribuzione viene normalmente integrata con **premi di fine anno** e **benefit**.



B10.d – Formazione del personale

La formazione continua dei dipendenti è fondamentale per garantire una forza lavoro preparata ad affrontare le sfide tecniche e normative del settore. In particolare, per **GSB**, operante nel settore delle lavorazioni con **alto contenuto di artigianalità**, la formazione è cruciale per mantenere alti standard di sicurezza, qualità produttiva e innovazione tecnologica.

La suddivisione delle ore per genere consente di valutare l'**accesso equo alle opportunità formative**, garantendo che uomini e donne possano beneficiare in egual misura dei programmi di sviluppo professionale.

Le aziende italiane del settore manifatturiero dedicano in media tra 15 e 20 ore di formazione per dipendente all'anno. A livello internazionale, il World Economic Forum, nel report "The Future of Jobs 2023", stima che le imprese manifatturiere leader investano tra 18 e 25 ore annue per dipendente in programmi di aggiornamento tecnico e reskilling.

La **formazione continua** costituisce un **pilastro** per GSB: sostiene sicurezza, qualità e aggiornamento normativo in un contesto manifatturiero che richiede manualità specializzata e trasferimento di saperi.

Nel **2024** sono state erogate **542 ore** complessive di formazione **esterna** (313 agli uomini e 229 alle donne). In termini pro capite, la media risulta pari a **8,54 ore** per i dipendenti di sesso **maschile** e a **9,04 ore** per le dipendenti **donna**. L'accesso risulta quindi equilibrato tra i generi, anche se i valori rimangono inferiori al range di riferimento citate per il manifatturiero.

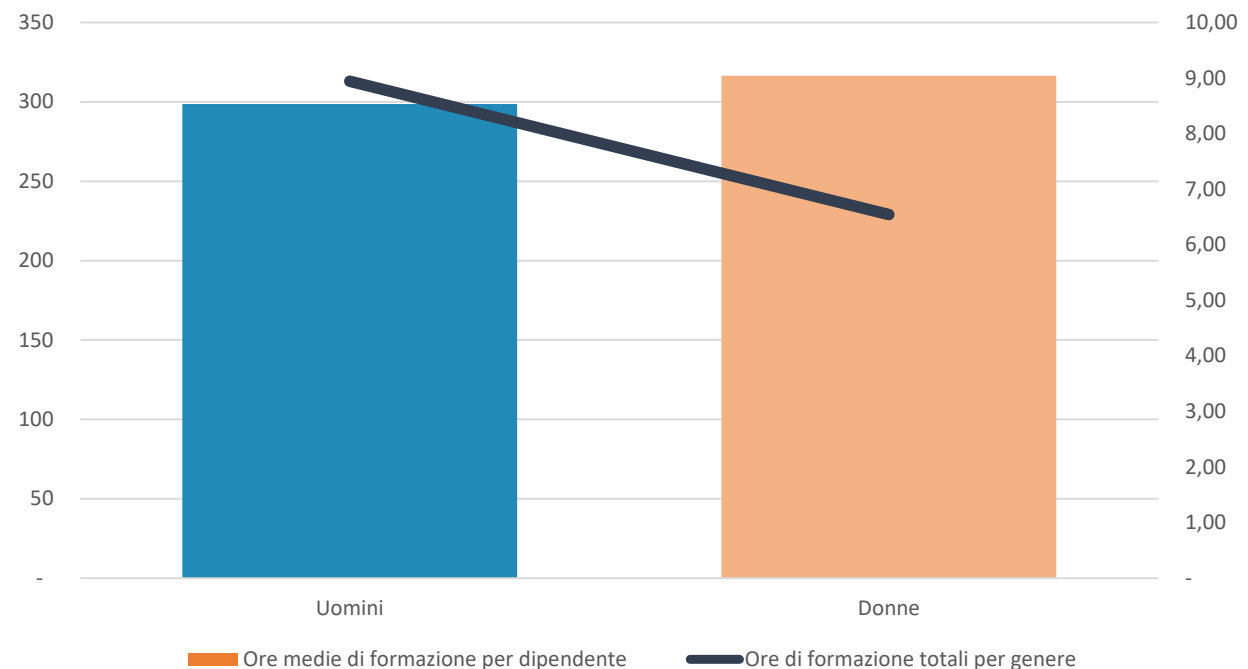
È importante chiarire che le ore rendicontate **misurano esclusivamente la formazione erogata da soggetti esterni**. Non è ancora istituito un sistema di rilevazione delle ore di **formazione e addestramento on-the-job** e di **affiancamento** erogate da **formatori interni** o capi-reparto. Per una PMI come GSB, dove la competenza si trasmette spesso “on the job” e durante la prototipia, questa **componente non tracciata** è verosimilmente **significativa**: di conseguenza, l’indicatore oggi **sottostima** l’impegno formativo complessivo.

Il contenuto dei corsi riflette i principali aspetti della gestione operativa aziendale. Nell’esercizio sono stati erogati corsi di formazione su **D. Lgs. 231/2001, ruoli e responsabilità e salute e sicurezza** (formazione generale e specifica, attrezzature, antincendio e primo soccorso), **adempimenti ambientali, DPI, sostanze pericolose, emergenze, rifiuti, movimentazione carichi, VDT, gestione appalti e whistleblowing**, in coerenza con le altre metriche ambientali e di governance del report.

Tabella 17_Formazione del personale per genere

Ore di formazione per genere	2024
Ore di formazione erogate a dipendenti di sesso maschile	313
Ore di formazione erogate a dipendenti di sesso femminile	229
Numero dipendenti di sesso maschile	37
Numero dipendenti di sesso femminile	25
Ore medie di formazione dipendenti di sesso maschile	8,54
Ore medie di formazione dipendenti di sesso femminile	9,04

Ore di formazione totali e media per genere



Per sostenere la **creazione di nuove competenze** nella **filiera calzaturiera** e favorire l'**inserimento lavorativo**, GSB ha creato, in collaborazione con **Rookie srl** e **Manpower**, la scuola di formazione **3AND FACTORY SCHOOL**.

La scuola offre percorsi che combinano **teoria**, **manualità** e **pratica in laboratorio**, con docenti provenienti dal settore e attrezzature professionali; l'obiettivo è fornire ai giovani le tecniche necessarie per l'accesso al lavoro nel distretto.

L'offerta formativa copre ruoli operativi e tecnici (es. **orlatrice**, **modellista**, **taglio CAD/CAM**), con cicli che includono ore di laboratorio e, per alcuni corsi, periodi di stage.

Questa iniziativa integra il sistema aziendale di sviluppo delle competenze e rafforza il legame con il territorio, ampliando il bacino di candidati pronti per l'occupazione.

Il nostro supporto ai giovani talenti

Crediamo che i giovani abbiano diritto ad una **possibilità di formarsi adeguatamente** imparando un **mestiere antico** che oggi si realizza anche utilizzando **tecnologie d'avanguardia**. Il nostro scopo è quello di **insegnare** per garantire questo tipo di **futuro** alle **nuove generazioni**.



Iter Formativo

Una scuola di formazione calzaturiera rivolta ai giovani che vogliono apprendere tutte le tecniche necessarie per l'inserimento nel mondo del lavoro.



Tecniche Artigiane

Valorizziamo la formazione delle tecniche tramandate, un antico mestiere che si perpetra nel tempo. Chi siamo, e chi saremo è la diretta conseguenza di ciò che siamo stati.



Staff Qualificato

Affidiamo la formazione a personale assolutamente qualificato, insegnanti che hanno alle spalle una grande esperienza nella produzione e nell'insegnamento.



Ultime Tecnologie

Dal taglio ed incisione laser alla stampa 3D. Disponiamo di tecnologie all'avanguardia, affinché i ragazzi possano imparare ed applicarle sul campo.



Relazione sulla sostenibilità

Condotta Aziendale

B 11 – Condanne e multe per corruzione e concussione



- 16.5 - Ridurre in modo sostanziale la corruzione e la concussione
- 16.6 - Sviluppare istituzioni responsabili e trasparenti

Per un fornitore della filiera Fashion & Luxury, la **compliance** è un requisito di accesso e permanenza nella catena del valore: i brand richiedono sistemi di **integrità** strutturati, tracciabilità documentale e capacità di superare verifiche su **etica, salute e sicurezza, ambiente** e **pratiche di approvvigionamento**.

In questo contesto, l'impianto GSB, declinato in **Codice etico, Modello 231, OdV** con **whistleblowing** e formazione dedicata, rappresenta un presidio operativo che facilita la gestione di audit clienti e la risposta a questionari di due diligence.

Il **Codice etico** definisce i principi di comportamento nei rapporti con i vari portatori di interesse, ivi compresi gli attori della catena del valore (fornitori e clienti); il **Modello 231** formalizza ruoli, controlli e sistema disciplinare; L'**Organismo di Vigilanza** presidia un sistema di segnalazione indipendente e strutturato, allineato alle migliori pratiche e alla normativa vigente.

Con riferimento al canale **whistleblowing**, si dà atto che nel 2024 non risultano pervenute segnalazioni.

Le ore di formazione erogate al personale sui temi del MOGC sono state pari a 80 nel 2023 (8 persone, 10 h pro capite) e 30 nel 2024 (10 persone, 3 h pro capite).

Tabella 18_Ore di formazione sul MOGC 231/2001

Ore di formazione MOGC 231/2001	2023	2024
Ore totali di formazione	80	30
Dipendenti coinvolti	8	10
Ore medie per dipendente	10,00	3,00

Si dà atto che l'azienda non ha mai subito condanne né ha dovuto pagare sanzioni per infrazioni correlate alla normativa anti-corruzione.





Puoi inviare **idee, suggerimenti e domande** su questo report e
sul nostro percorso di sostenibilità a questo indirizzo:

esg@gsbsrl.it

Saremo felici di ascoltarti e fornirti il nostro feedback.

GSB SRL

Via dell'Edilizia, 3
63821 Porto Sant'Elpidio (FM)
Email: info@gsbsrl.it
Phone: +39 0734 900283

