



ALS

La Nostra storia: il Vostro futuro

SA8000
BILANCIO SOCIALE 2024
Anno 2023

1 INTRODUZIONE	4
2 DESCRIZIONE DELL'AZIENDA	5
2.1 Presentazione	6
2.2 Struttura organizzativa	6
2.3 Organigramma	7
2.4 Stakeholders	8
3 PRINCIPI SOCIALI	9
3.1 Lavoro infantile	10
3.2 Lavoro minorile (16-18 anni)	10
3.3 Lavoro forzato ed obbligato	11
3.4 Salute e sicurezza	12
3.5 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	13
3.6 Discriminazione	14
3.7 Pratiche disciplinari	15
3.8 Orario di lavoro	16
3.9 Lavoro straordinario	17
3.10 Retribuzione	18
4 SISTEMA DI GESTIONE SA8000	19
4.1 Introduzione	20
4.2 Politica di gestione integrata	20
4.3 Riesame della direzione	20
4.4 Rappresentante dell'azienda	20
4.5 Identificazione e valutazione dei pericoli	20
4.6 Pianificazione ed implementazione	20
4.7 Formazione	21
4.8 Audit interni	22
4.9 Controllo di fornitori/subappaltatori	22
4.10 Gestione problematiche – azioni correttive e preventive	22
4.11 Coinvolgimento delle parti interessate	22
4.12 Accesso alle verifiche	22
4.13 Registrazioni	22
4.14 Obiettivi 2023	23

1 INTRODUZIONE



Nel corso degli ultimi anni gli aspetti etici, di responsabilità sociale e del rispetto dei diritti umani hanno condizionato in modo crescente l'economia ed i sistemi sociali, mentre, parallelamente è aumentato il ruolo di tutte le parti interessate (istituzioni, lavoratori, fornitori, clienti, associazioni, sindacati, ecc.) all'interno delle stesse imprese. Sempre più aziende, dunque, decidono di affermare la propria responsabilità sociale e conquistare la legittimità ad operare all'interno dei contesti in cui sono presenti attraverso l'implementazione di specifici strumenti di gestione etica/sociale quali codici etici, bilanci sociali ed ambientali nonché le relative certificazioni. La responsabilità sociale della nostra impresa si preoccupa di integrare le questioni di natura etica nella visione strategica di impresa; questo è un nostro modo di gestire efficacemente le problematiche di impatto sociale ed etico all'interno delle nostre zone di attività.

In questo contesto ALS ha intrapreso un percorso iniziato con la certificazione del proprio Sistema di Gestione Qualità e Sicurezza e quello SA8000 attraverso le seguenti azioni:

- Redazione di una Politica di Gestione integrata;
- Creazione di un Sistema di Gestione integrato Qualità, Sicurezza e Responsabilità Sociale;
- Redazione del Bilancio SA8000.

L'obiettivo del Bilancio Sociale SA8000 è quello di fornire un resoconto relativo alle attività svolte per garantire la conformità ai requisiti della norma SA8000, nonché comunicare in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate le performance aziendali nell'ambito delle tematiche che investono il concetto della responsabilità sociale.

I dati riportati nel presente documento si riferiscono al perimetro in essere nel 2023 e alle società oggetto di certificazione. Il presente documento è stato approvato in bozza in sede di Riesame della Direzione avvenuto in data 24/06/2024. L'adeguamento alla norma è stato effettuato nel 2019-2020.

Durante l'incontro, sulla base dei requisiti della norma è stato analizzato l'anno 2023 e sono stati definiti:

- Gli indicatori di performance per l'anno in corso;
- Gli obiettivi per l'anno successivo.

È stato inoltre approvato il presente documento come mezzo di comunicazione a tutte le parti interessate in conformità a quanto richiesto dalla SA8000.

Il presente documento è stato redatto dal RSGI, ed è stato condiviso in bozza con il Social Performance Team il 28/02/2024.

2 DESCRIZIONE DELL'AZIENDA



2.1 Presentazione

Il Gruppo ALS è una realtà operante a livello nazionale nel settore dei servizi logistici in outsourcing. Tale realtà è composta da diverse società, aventi legami di controllo o di collegamento commerciale ed è composta da:

ALS S.p.A.

È la società che - con funzione di subholding operativa - svolge sia attività di controllo e coordinamento per le società del gruppo, sia l'attività di 3PL, Third Parties Logistics, per la Contract Logistics per primari clienti; è inoltre specializzata nella gestione di servizi di logistica nel mercato del Fashion con particolare riferimento a servizi erogati in house presso i magazzini dei propri clienti anche tramite servizi di E-Commerce.

In tale veste ALS fornisce non solo servizi di trasporto e stoccaggio nelle proprie strutture, ma anche organizza operazioni di trasporto, tracciabilità delle merci, preparazione ordini, cross-docking, controllo scorte o logistica inversa. ALS ottimizza la gestione della catena di approvvigionamento creando valore per i propri clienti e persegue il costante obiettivo di rendere più efficace ed efficiente la gestione del servizio, nell'ottica del miglioramento continuo, adottando le soluzioni tecniche, organizzative e procedurali più funzionali allo scopo.

ALS LUXURY LOGISTICS S.r.l.

È la società specializzata nella gestione di servizi di logistica dei marchi del segmento Luxury con particolare riferimento alla gestione di un flusso di logistica di tipo industriale, con ricevimento delle materie prime e accessori provenienti dai fornitori, sia nazionali che esteri, di tutte le categorie merceologiche, il relativo controllo qualità e la successiva spedizione ai laboratori che si occupano della produzione dei capi dopo averle suddivise in commesse di lavorazione. Il flusso della logistica industriale si chiude con il successivo ricevimento del prodotto finito e il relativo controllo di ogni singolo capo e accessorio sotto il profilo qualitativo a certificazione dell'idoneità alla sua immissione sul mercato.

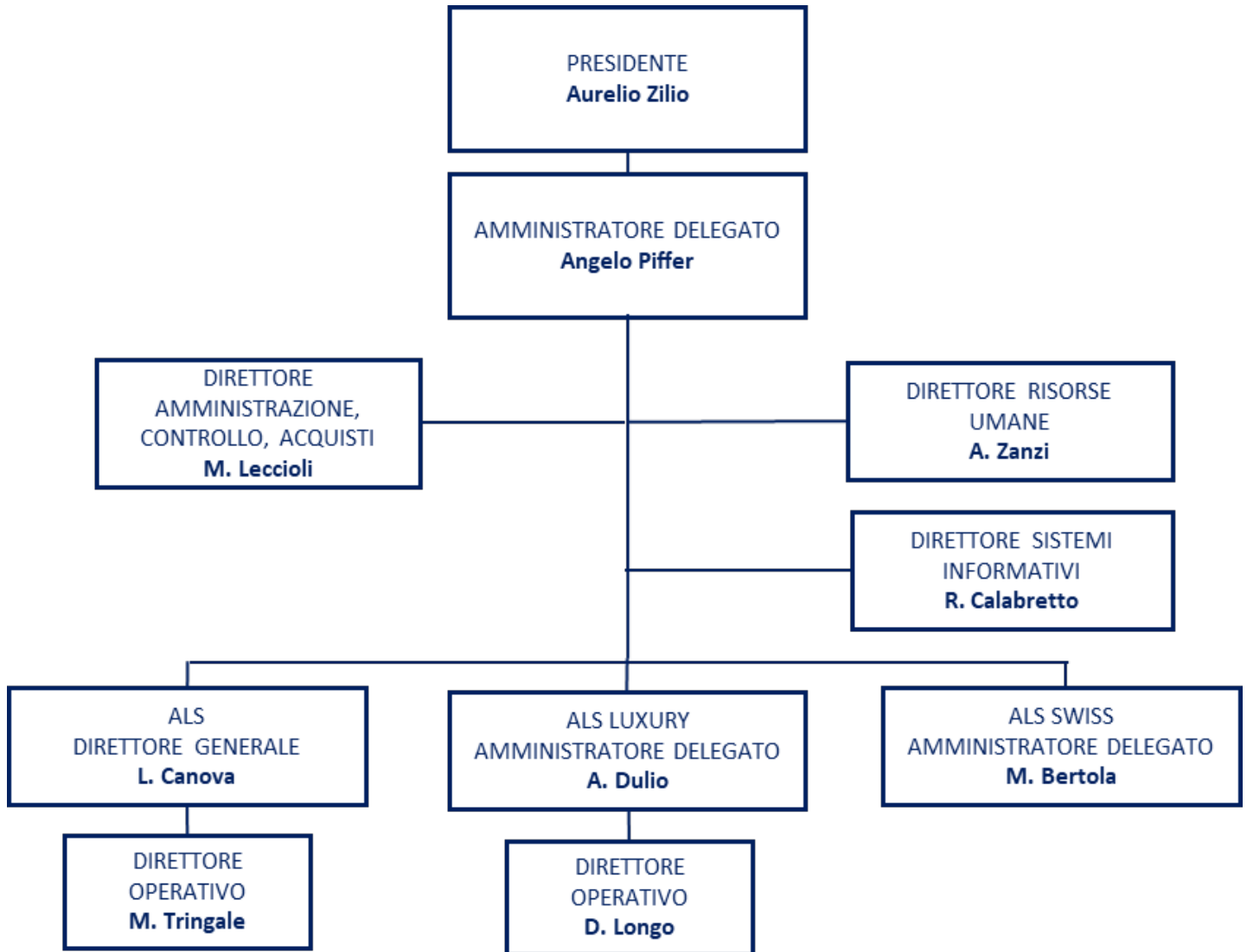
SAN GIORGIO Soc. Coop.

È specializzata nel fornire strutture operative autonome atte a svolgere servizi di handling di magazzino secondo i criteri di appalto (movimentazione di magazzino), nonché servizi di carattere amministrativo per ALS, altre Società del Gruppo nonché Società esterne.

2.2 Struttura organizzativa

Indicatori	In forza al 31/12/2023	In forza al 31/12/2022	In forza al 31/12/2021	In forza al 31/12/2020
N° dipendenti diretti	1215	1004	1031	916
Di cui uomini	326	265	268	274
Di cui donne	889	739	763	642
Età media	41,8 anni	40,9 anni	40,1 anni	38,6 anni
Quanti part-time	33	13	17	14
Quanti di cittadinanza non italiana	UE: 118 Extra UE: 384	UE: 90 Extra UE: 284	UE: 86 Extra UE: 299	393

2.3 Organigramma



2.4 Stakeholders

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

I principali stakeholder interni sono i lavoratori. Il Sistema di Gestione integrato consiste e si sviluppa nel garantire agli stakeholder interni il rispetto delle regole e nel coinvolgimento finalizzato a creare un clima aziendale idoneo a favorire la maggior tutela possibile del personale con la volontà di favorire la crescita di competenze specifiche in ogni singolo individuo. Questo viene realizzato anche mediante il coinvolgimento del personale attraverso i loro Rappresentanti (RS8000) nella pianificazione e nel miglioramento del Sistema di Responsabilità Sociale, anche con incontri formativi ed attraverso il Social Performance Team.

I principali stakeholder esterni sono:

- Clienti/Marchi,
- Destinatari;
- Enti di Certificazione;
- Fornitori;
- Gestione/Proprietà;
- Pubblica Amministrazione.

Verso gli stakeholder esterni il sistema si sviluppa in maniera diversa in funzione dei ruoli che ciascuno di essi ha nei confronti dell'azienda ma, soprattutto, mira a renderli tutti consapevoli che ALS è una azienda che ha manifestato la sua attenzione nei confronti della Responsabilità Sociale ed ha fatto propri i principi della norma SA8000. Pertanto, l'azienda:

- Chiede ai fornitori un impegno a confrontarsi con i requisiti della norma SA8000, anche senza ottenere la certificazione e quindi ad implementare eventuali azioni di miglioramento;
- Garantisce ai Clienti la professionalità ed il rispetto degli accordi stipulati anche nel rispetto di quanto richiesto dalla SA8000;
- Alle Istituzioni Pubbliche, l'azienda garantisce i rapporti facilitando le relazioni con gli enti preposti al controllo di specifici adempimenti (es. previdenza, assistenza, sicurezza, etc.);
- Ai Sindacati, l'azienda garantisce il rispetto dei ruoli previsti dalla normativa;
- Agli Enti di Certificazione, l'azienda garantisce i rapporti facilitando le relazioni ed assicurando l'impegno al rispetto dei requisiti della SA8000, oltre che a cogliere tutti gli spunti di miglioramento che eventualmente verranno espressi.

Tutti gli stakeholder sono chiamati a collaborare attivamente, per quanto di propria competenza all'attuazione della Politica Aziendale ed al miglioramento del Sistema di Gestione di ALS.

3 PRINCIPI SOCIALI



3.1 Lavoro infantile

ALS nello svolgimento delle proprie attività non impiega lavoro infantile (bambini con età inferiore a 16 anni); a tal fine per assicurare quanto dichiarato è stata predisposta un'apposita procedura per la "Selezione e gestione del personale" (PO.PER.01).

L'impegno ad evitare lo sfruttamento di lavoro infantile viene applicato anche ai propri fornitori; il non utilizzo di bambini nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Indicatori	2023	2022	2021	2020
N° lavoratori bambini	0	0	0	0
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito a presenza di bambini	0	0	0	0

3.2 Lavoro minorile (16-18 anni)

Nella normativa italiana è classicamente consentito il lavoro minorile (lavoratori di età compresa fra i 16 ed i 18 anni).

L'impegno ad applicare strettamente la normativa inerente viene rivolto anche ai propri fornitori; l'utilizzo di lavoro giovanile nel rispetto delle normative in vigore, nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

A fronte della rilevazione di una tale problematica è compito del RSGL e/o del SPT promuovere e definire con il fornitore, in accordo a quanto previsto dalla procedura, un piano di miglioramento volto alla eliminazione della problematica. Quanto sopra si estende ai minori che eventualmente svolgono attività lavorative presso il loro o altro domicilio.

La mancata collaborazione da parte del fornitore o la non implementazione dell'azione correttiva comportano l'esclusione del fornitore oltre alla dovuta comunicazione agli enti preposti.

Indicatori	2023	2022	2021	2020
N° lavoratori minorenni	0	0	0	0
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito a presenza di minorenni	0	0	0	0

3.3 Lavoro forzato ed obbligato

L'azienda non ricorre e non sostiene l'utilizzo di lavoro forzato o obbligato e non richiede al personale "depositi" o di lasciare documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro. Tutto il personale ha il diritto di lasciare il luogo di lavoro a completamento della giornata lavorativa standard ed è libero di porre fine al rapporto di lavoro nei termini previsti dalle vigenti normative. ALS non ricorre o sostiene il traffico degli esseri umani. A tal fine per assicurare quanto dichiarato è stata predisposta un'apposita procedura per la gestione e selezione del personale (PO.PER.01).

ALS assicura inoltre il rispetto delle prescrizioni normative e del CCNL.

Tale impegno viene applicato anche ai propri fornitori; il non utilizzo di lavoro forzato e obbligato, nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Qualora in fase di monitoraggio dei propri fornitori si rilevasse utilizzo di lavoro forzato e obbligato, ALS definisce, anche in collaborazione con il fornitore, l'azione correttiva più appropriata. A fronte della rilevazione di una tale problematica è compito del RSGI e/o del SPT promuovere e definire con il fornitore, in accordo a quanto previsto dalla procedura, un piano di azione correttiva volto alla eliminazione della problematica.

La mancata collaborazione da parte del fornitore o la non implementazione dell'azione correttiva comportano l'esclusione del fornitore.

Indicatori	2023	2022	2021	2020
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito a lavoro forzato/obbligato	0	0	0	0

3.4 Salute e sicurezza

Garantire la sicurezza sul lavoro è un dovere fondamentale dell'azienda, che pertanto garantisce un posto di lavoro sicuro e salubre ed attua tutte le misure ragionevolmente praticabili al fine di prevenire e ridurre potenziali incidenti e lesioni alla salute dei lavoratori. Ciò è stato assicurato attraverso:

- L'istituzione di un Sistema di Gestione della Sicurezza certificato secondo la Norma ISO 45001;
- L'ottemperanza agli obblighi imposti dalla legge in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Valutazione dei Rischi, DPI, ecc.);
- La nomina del Responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione (RSPP);
- La nomina del Medico Competente;
- L'elezione dei Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza (RLS);
- La nomina del Responsabile del Sistema di Gestione integrato;
- La nomina degli addetti alle Emergenze (Antincendio e Primo Soccorso);
- L'addestramento e formazione iniziale e periodica a tutto il personale;
- La manutenzione periodica delle attrezzature;
- La presenza di sale dove il personale può consumare i pasti.

Nel corso del 2023 sono state svolte anche le attività previste per legge quali ad esempio:

- Protocollo sanitario;
- Riunione periodica per la sicurezza;
- Sopralluoghi sui luoghi di lavoro con RSPP, Medico, RLS.

Tale impegno viene applicato anche ai propri fornitori; il rispetto della normativa di Salute e Sicurezza nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Qualora in fase di monitoraggio dei propri fornitori si rilevassero condizioni di lavoro insalubri e/o non sicure ALS definisce, anche in collaborazione con il fornitore, l'azione correttiva più appropriata. La mancata collaborazione da parte del fornitore o la non implementazione dell'azione correttiva comportano l'esclusione del fornitore.

Per quanto concerne gli aspetti di salute e sicurezza sono monitorati i seguenti indicatori:

Indicatori	2023	2022	2021	2020
Indice di Gravità Infortuni	0,23	0,94	4,30	0,08
Indice di Frequenza Infortuni	7,05	7,36	12,31	8,33
Riunioni e sopralluoghi	7	6	15	12
N° di lavoratori sottoposti a visita medica	1835	1599	1429	1110

3.5 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

ALS nella conduzione dei rapporti contrattuali con i lavoratori applica le prescrizioni previste dalla normativa vigente e dal CCNL e pertanto viene data la possibilità di aderire a qualsiasi organizzazione sindacale senza che ciò comporti ritorsioni o conseguenze negative sul lavoro stesso o comunque discriminazioni.

Tale impegno viene applicato anche ai propri fornitori; il rispetto della libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione, nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Qualora in fase di monitoraggio dei propri fornitori si rilevassero violazioni a tali libertà e diritti ALS definisce, anche in collaborazione con il fornitore, l'azione correttiva più appropriata. La mancata collaborazione da parte del fornitore o la non implementazione dell'azione correttiva comportano l'esclusione del fornitore.

Indicatori	2023	2022	2021	2020
% lavoratori iscritti al Sindacato	20,4%	18,04%	20,8%	13,10%
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito a diritti del lavoratore	0	0	0	0

3.6 Discriminazione

ALS non adotta e non supporta alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, remunerazione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento; garantisce inoltre pari opportunità e libertà di seguire i propri principi a tutti i lavoratori. Infine, non ammette comportamenti offensivi o coercitivi e alcuna forma discriminatoria.

Al fine di garantire quanto sopra, l'azienda ha predisposto procedure per la selezione e gestione del personale: al momento dell'assunzione e nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro non vengono né indagate né tenute in considerazione opinioni politiche, religiose o sindacali nonché fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

La conformità a tali riferimenti è rispettata per promozioni, dimissioni e licenziamenti, pensionamenti, retribuzioni, accesso ai corsi di formazione.

Inoltre:

- Le retribuzioni sono calcolate in base alle mansioni svolte in applicazione del CCNL;
- La formazione e l'addestramento sono garantiti a tutti;
- Gli avanzamenti di carriera avvengono in funzione delle capacità dei singoli lavoratori e delle necessità organizzative aziendali;
- I licenziamenti sono eseguiti in conformità alla legge.

Tale impegno viene applicato anche ai propri fornitori; il non utilizzo di comportamenti o comunque pratiche discriminatorie, nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Qualora in fase di monitoraggio dei propri fornitori si rilevassero violazioni in termini di discriminazione ALS definisce, anche in collaborazione con il fornitore, l'azione correttiva più appropriata. La mancata collaborazione da parte del fornitore o la non implementazione dell'azione correttiva comportano l'esclusione del fornitore.

ALS, conformemente alla normativa vigente in materia, promuove il miglioramento e la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per prestatori di assistenza e genitori, favorendo la parità di genere in ambito lavorativo e familiare.

Indicatori	2023	2022	2021	2020
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito a diritti del lavoratore	0	0	0	0
N° lavoratori beneficiari legge 104	52	50	nd	nd
N° lavoratrici in congedo maternità	50	126	nd	nd
N° lavoratori in congedo paternità	8	9	nd	nd

3.7 Pratiche disciplinari

ALS non ammette l'impiego di pratiche disciplinari coercitive mentali o fisiche, violenze verbali, o corporali. Per le norme disciplinari si attiene rigorosamente a quanto prescritto dalla legge e dal CCNL, esposto ed accessibile a tutti i lavoratori mediante affissione in bacheca.

Tale impegno viene applicato anche ai propri fornitori; l'utilizzo di pratiche disciplinari corrette, nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Qualora in fase di monitoraggio dei propri fornitori si rilevassero violazioni in termini di pratiche disciplinari ALS definisce, anche in collaborazione con il fornitore, l'azione correttiva più appropriata. La mancata collaborazione da parte del fornitore o la non implementazione dell'azione correttiva comportano l'esclusione del fornitore.

Indicatori	2023	2022	2021	2020
N° pratiche disciplinari	190	72	29	30

3.8 Orario di lavoro

ALS garantisce a tutto il personale il rispetto delle leggi, dei regolamenti e del CCNL in materia di orario di lavoro, festività, ferie e lavoro straordinario. Questi aspetti sono ampiamente descritti nel CCNL ed inoltre sono più restrittivi/favorevoli rispetto a quanto richiesto dalla SA8000; per tale motivo nel testo del presente capitolo verrà sempre fatto riferimento al CCNL. Il CCNL, per quanto inerente all'orario di lavoro, provvede a soddisfare le richieste della SA8000 e della legislazione cogente nonché della normazione volontaria.

In tale documento infatti vengono stabiliti requisiti che impongono:

- la definizione della settimana lavorativa;
- il numero di ore standard per ciascuna settimana lavorativa;
- la definizione del/dei giorno/i di riposo.

Al momento in azienda vi sono sia reparti/impianti a turno unico lavorativo, sia a doppio turno diurno. I lavoratori sono correttamente e tempestivamente informati circa l'orario loro assegnato, anche in caso di eventuali modifiche.

Inoltre, le società del gruppo ALS hanno implementato un nuovo regolamento riguardante l'orario di lavoro come condizione migliorativa rispetto al CCNL che prevede la possibilità di fruire di permessi retributivi per eventi imprevisti e non programmati. Il numero di tali permessi è definito per ciascun impianto.

L'azienda ha interesse a monitorare tramite un sistema di rendicontazione gestionale mensile l'andamento delle ore residue accumulate tra ferie, flessibilità, permessi ex-festività e permessi. Tale rendicontazione, suddivisa per società, reparto e nominativo è aggiornata mensilmente e resa disponibile per la direzione.

Indicatori	2023	2022	2021	2020
% Ferie godute/ferie maturate	106,8% (considerando solo il maturato 23)	75,73%	65,6%	72%
N° giorni goduti pro-capite (Ferie/Permessi/Flex)	Ferie: 21,61 Permessi: 10,37 Flessibilità: 0,18	Ferie: 15,36 Permessi: 9,2 Flessibilità: 1,14	Ferie: 11,95 Permessi: 12,4 Flessibilità: 2,1	Ferie: 12,93 Permessi: 7,21 Flessibilità: 1,14
N° persone che hanno maturato e non goduto periodi di ferie eccedenti 18 mesi dalla data di maturazione	21	23	81	25
N° di lavoratori e n° ore usufruite in Smart working	Persone: 20 Ore: 4505	Persone: 21 Ore: 13674,5	Persone: 31 Ore: 12610	Persone: 36 Ore: 15532
FIS: N° Ore godute, % tra goduta e autorizzata, N° lavoratori che ne hanno fruito	0	Ore: 16.387 nd N°: 358	Ore: 0 %: 0 N°: 0	Ore: 104.418 %: 30,47 N°: 793
N° di lavoratori che non hanno usufruito almeno di due settimane di ferie nell'anno solare.	183	136	149	89
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito a diritti del lavoratore	0	0	0	0

3.9 Lavoro straordinario

ALS tende a non favorire l'utilizzo di lavoro supplementare e straordinario. Talvolta però si presenta la necessità di avere personale disponibile anche per ore al di fuori dell'orario di lavoro ordinario (ad esempio in periodi di improvvisa indisponibilità di personale per malattia o carichi di lavoro straordinari): in tal caso, ALS assicura che la richiesta di lavoro straordinario è rivolta entro i limiti di quanto prescritto dal CCNL e dalle prescrizioni cogenti applicabili, e viene sempre svolta volontariamente da parte dei lavoratori. Può accadere che sia il personale stesso a fare richiesta di potere eseguire lavoro straordinario/supplementare: dopo la verifica di fattibilità da parte delle Operations, questa potrà essere eventualmente accettata sempre che non siano superati i limiti definiti nel CCNL.

Indicatori	2023	2022	2021	2020
Ore straordinarie eseguite/Ore straordinario consentite	31,52%	34,60%	57,50%	45,16%
N° di h straordinarie lavorate	95.726	135.401	109.765	92.144
N° di lavoratori che hanno effettuato >250 h di lavoro straordinario	0	0	0	0
N° di lavoratori che non hanno usufruito delle ore minime di riposo giornaliero (11 h)	0	0	0	0
N° di lavoratori che non hanno usufruito del periodo di riposo minimo settimanale (24 h)	0	0	0	0
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito a diritti del lavoratore	0	0	0	0

3.10 Retribuzione

ALS garantisce una retribuzione regolare con pagamento tracciabile; la retribuzione è corrispondente al CCNL, proporzionata alla quantità e qualità del lavoro. Si presume che l'applicazione del CCNL sia in grado di assicurare al lavoratore stesso ed alla sua famiglia un'esistenza dignitosa. Retribuzioni, monte salari e tipologia di contratto sono gestiti e monitorati dall'Ufficio Paghe.

Non è prassi applicare trattenute sul salario a scopo disciplinare; eventuali trattenute legate a procedimenti disciplinari sono gestite a norma di legge. Tutte le indennità retributive sono indicate chiaramente e regolarmente a beneficio dei lavoratori nella busta paga. Tutte le attività connesse alla gestione della retribuzione sono svolte da Ufficio Paghe in collaborazione con il Consulente del Lavoro incaricato, assolvendo all'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale. I contratti di lavoro sono formalizzati, sempre escludendo l'applicazione di programmi di falso apprendistato o di lavoro nero.

Tale impegno viene applicato anche ai propri fornitori; il non rispetto delle normative e CCNL in materia, nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione. Qualora in fase di monitoraggio dei propri fornitori si rilevassero violazioni in termini retributivi o di lavoro nero ALS definisce, anche in collaborazione con il fornitore, l'azione correttiva più appropriata. La mancata collaborazione da parte del fornitore o la non implementazione dell'azione correttiva comportano l'esclusione del fornitore.

Indicatori	Risposta
CCNL applicato	Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni (per ALS Operation s.r.l. ALS S.p.A, si applica inoltre la Sezione speciale II – Assologistica). Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni (per San Giorgio, si applica inoltre la Sezione speciale III – Cooperazione).
Soglia di povertà assoluta per famiglia di 2 componenti, 18-59 anni, Nord, Comuni sotto i 50.000 abitanti, anno 2021	1.077,21 € lordi https://www.istat.it/it/dati-analisi-e-prodotti/contenuti-interattivi/soglia-di-poverta
Fair Wage Living - parametro CISE	1.1127 € lordi
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito retribuzione	0

Il gruppo ALS ha preso parte ad un'indagine indipendente condotta ad ottobre 2022 da *Fair Wage Network* (<https://fair-wage.com/>), di seguito abbreviata in FWN, nella sua unità aziendale ALS Operations s.r.l. in merito al *Fair Living Wage*. Il *Fair Living Wage* è definito come il livello di entrate mensili che garantiscono al lavoratore un tenore di vita decente per sé e per la propria famiglia in termini di cibo, abitazione, educazione, salute, spese eccezionali ecc.

Da tale valutazione è emerso che:

- Il salario lordo medio mensile dell'azienda (1679 €) è superiore al salario minimo locale (1539 €) calcolato da FWN.
- Il salario lordo medio mensile dell'azienda (1679 €) è superiore alla soglia del salario di sussistenza locale calcolata da FWN (852 €). Il salario lordo mensile medio è quindi pari al 197 % del salario di sussistenza.

4 SISTEMA DI GESTIONE SA8000



4.1 Introduzione

ALS si è dotata di un Sistema di Gestione Integrato, comprendente anche la Responsabilità Sociale. Il Sistema è gestito attraverso una articolata documentazione che comprende:

- il Manuale del Sistema di Gestione (M.SGI), che descrive il Sistema, le attività messe in atto per l'attuazione della politica aziendale e la ripartizione dei ruoli e delle responsabilità conformemente a quanto richiesto dalla normativa di riferimento;
- le Procedure sia di Sistema (P.SGI) sia di Funzione (PO.00, in particolare le PO.SSL), elaborate allo scopo di fornire una descrizione dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento delle attività;
- la normativa di riferimento con lo scopo di identificare, documentare e garantire un facile accesso alle prescrizioni legali internazionali e nazionali che riguardano i requisiti della norma SA8000 (Registro delle Prescrizioni Legali, vedi PO.SSL.05);
- le registrazioni, che danno evidenza che il Sistema è operante e correttamente gestito.

Di seguito viene riportato un riepilogo delle principali attività poste in essere per l'attuazione e funzionamento del Sistema di Gestione.

4.2 Politica di Gestione integrata

L'azienda ha realizzato una Politica Aziendale Integrata allegata al Manuale del Sistema di Gestione integrato (All. 01 M.SGI). Questo documento è accessibile a tutto il personale, i fornitori ed i clienti ed è accessibile internamente mediante affissione nelle bacheche aziendali, ed esternamente per mezzo del sito web aziendale.

4.3 Riesame della Direzione

La Direzione riesamina annualmente la propria Politica di Gestione Integrata per quel che riguarda l'adeguatezza, l'appropriatezza e l'efficacia. Nel corso del Riesame vengono inoltre valutati i risultati conseguiti dal SGI in termini di performance ed il grado di raggiungimento degli obiettivi di miglioramento stabiliti nel riesame precedente. In tale occasione si valuta anche l'efficacia delle procedure aziendali e della documentazione di sistema.

4.4 Rappresentante dell'Azienda

La Direzione ha provveduto a nominare il Responsabile del Sistema di Gestione integrato (RSGI). Per quanto riguarda l'ambito Sicurezza in azienda tale figura è demandata al RSPP.

4.5 Identificazione e valutazione dei pericoli

ALS provvede a valutare il contesto in cui opera, ed i rischi e pericoli da esso generati. Tale analisi avviene conformemente al M.SGI.04 - *Contesto*, e formalizzata nel relativo M.SGI.Allegato 04 "Analisi del Contesto e dei Rischi". Tale documento viene aggiornato a cura del RSGI, e condiviso con il HSC (Health&Safety Committee) ed il SPT (Social Performance Team): viene infine presentato alla Direzione in sede di riesame ed ivi valutato ed approvato.

4.6 Pianificazione ed implementazione

La pianificazione delle attività viene svolta conformemente al M.SGI.06 – Pianificazione. Il RSGI, anche in funzione dei risultati dell'analisi dei rischi, pianifica le attività e le procedure espresse e provvede, periodicamente ad implementare il Sistema di Gestione Integrato: tali attività vengono condivise con HSC e SPT durante le riunioni periodiche.

4.7 Formazione

Le attività formative sono riprese in pieno dopo la pausa imposta dalla pandemia Covid19. Le modalità con cui l'azienda effettua la formazione sono:

- Formazione e-learning per la parte generale di Salute e Sicurezza dei lavoratori;
- Formazione in streaming/presenza per la parte specifica di Salute e Sicurezza dei lavoratori;
- Richiesta di personale formato (per la parte quantomeno generale) ai fornitori di personale in somministrazione;

Prosegue come sempre l'addestramento on the job del personale inserito.

Per quanto concerne la formazione vengono monitorati i corsi erogati ed il totale delle persone formate (internamente ed esternamente):

Tipologia corso	2023	2022	2021
Formazione specifica lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro (rischio medio)	651	602	521
Formazione lavoratori SA8000	651	602	521
Formazione RLS	9	6	6
Formazione preposti	89	1	4
Corso Antincendio	1	16	5
Corso Primo soccorso	11	32	5
Formazione attrezzature (PLE, Carrelli, DPI III cat. Ecc.)	57	59	81
TOTALE	818	716	622

In aggiunta alla formazione in ambito Sicurezza e SA8000, è stato implementato un sistema di formazione aziendale per migliorare le competenze del personale anche in ottica di sviluppo.

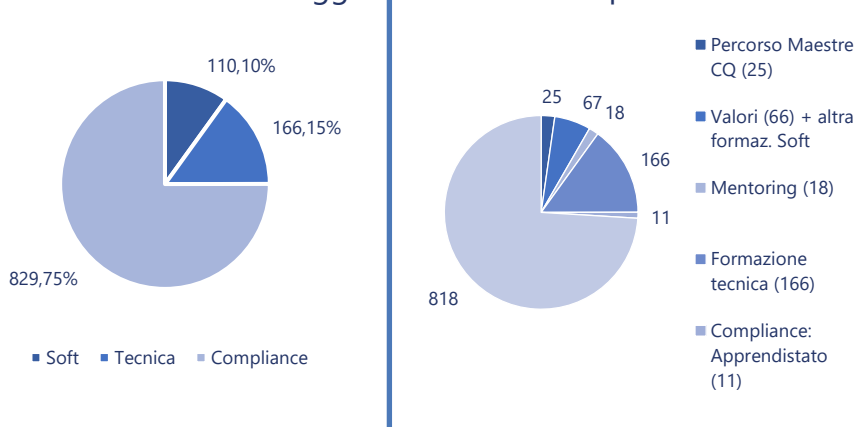
A tale fine, oltre all'ambito di formazione su tematiche di Compliance sopra evidenziate, gli interventi formativi hanno anche riguardato tematiche di formazione tecnica e competenze soft.

In totale nel corso del 2023 sono state formate 1105 persone sulle tematiche sopra riportate.

Nell'ambito di tali iniziative vale la pena di sottolineare il lancio di diversi e nuovi programmi finalizzati allo sviluppo delle competenze gestionali ed in particolare il programma di Mentoring aziendale (destinato a giovani di potenziale in azienda) e il programma Kore (sviluppo della leadership al femminile).

Inoltre, anche quale strumento finalizzato a trasmettere e tramandare i pilastri della cultura aziendale, è stato lanciato il progetto VALORI con il quale sono stati identificati i valori distintivi aziendali e sono stati realizzati momenti di divulgazione, approfondimento e coinvolgimento.

La necessaria formazione con la conseguente programmazione per l'anno 2024 viene definita in itinere a seconda del reale fabbisogno formativo. Tale fabbisogno è monitorato mensilmente con l'ausilio del Gestionale Interno e l'aggiornamento del Report Formazione.



Integrità e onestà

Rispetto reciproco e attenzione alle persone

Lavoro di squadra

Orientamento al cliente

Passione

Equità

Responsabilità

Tolleranza

4.8 Audit interni

Come da P.SGI.02-Audit interni, sono stati condotti degli audit interni. Ne verranno condotti almeno n° 2 Audit interni per impianto/funzione nel corso dell'anno solare.

4.9 Controllo di fornitori/subappaltatori

Come richiesto dalla Norma SA8000, ALS ha avviato la qualifica dei fornitori/subappaltatori rispetto ai requisiti della norma stessa, attraverso i seguenti strumenti:

- Comunicazione inviata via PEC ai fornitori circa i requisiti di Responsabilità Sociale e l'intenzione di ALS di certificarsi secondo la Norma di SA8000;
- Lettera di impegno, con la quale il rappresentante legale dell'azienda fornitrice deve impegnarsi formalmente al rispetto dei requisiti della norma SA8000;

È stata inoltre implementata attività di VR Supply Chain, monitorata periodicamente dall'Amministrazione e dal RSGI.

4.10 Gestione problematiche – Azioni correttive e preventive

Sono state predisposte in Azienda cassette attraverso le quali il personale può inoltrare segnalazioni, reclami e suggerimenti anche in forma anonima, inerenti i luoghi di lavoro e cause di Non conformità relative all'applicazione della Norma SA8000.

I nostri collaboratori interni e le altre parti interessate esterne possono eseguire segnalazioni, suggerimenti e reclami anche per mezzo di mail sia all'azienda che all'ente di certificazione ed al SAI.

4.11 Coinvolgimento delle parti interessate

ALS ha identificato tutte le principali parti interessate nell'Analisi del Contesto e dei Rischi (M.SGI.Allegato4). I lavoratori sono coinvolti sia attraverso la formazione, la possibilità di inoltrare segnalazioni, la presenza di loro rappresentanti sia all'interno dell'Health&Safety Committee (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, RLS) sia nel Social Performance Team (Rappresentanti dei Lavoratori SA8000, RS8000).

4.12 Accesso alle verifiche

Il SGI prevede audit interni ed esterni. Sono stati pianificati audit interni per l'anno in corso.

4.13 Registrazioni

Tutte le registrazioni, siano esse elettroniche o in formato cartaceo, sono gestite in conformità a quanto previsto nel M.SGI dall'ufficio SGI. Laddove previsto, sono rese accessibile agli interessati mediante diversi canali comunicativi (dall'affissione alla pubblicazione sul sito, da Central Point Documentation-CPD a rete server).

4.14 Obiettivi 2023

Di seguito si riepilogano tutti gli obiettivi decisi in occasione del Riesame della Direzione e costituenti il "Programma Aziendale 2023" per la SA8000.

Aspetti	Obiettivo	Azioni	Indicatore	Target
Lavoro infantile e minorile	Mantenimento dell'attuale situazione (non impiego di minorenni)	Non assunzione di minori	N° assunti minorenni ----- N° reclami/segnalazioni	0 ----- 0
Lavoro forzato e obbligatorio	Mantenimento dell'attuale situazione di garanzia della volontarietà al lavoro	Mantenimento della consapevolezza di tutti i lavoratori sui diritti e doveri derivanti dal CCNL	N° reclami/segnalazioni	0
Salute e Sicurezza	Mantenimento degli indici IG e IF	Implementazione della consapevolezza dei lavoratori tramite comunicazione e formazione	Indice di Gravità (IG) ----- Indice di Frequenza (IF)	< 2,00 ----- < 13,00
Libertà di associazione e contrattazione collettiva	Mantenimento dell'attuale situazione di rispetto delle scelte del personale in tema di adesione e sindacati	Mantenimento della consapevolezza di tutti i lavoratori sui diritti e doveri derivanti dal CCNL	N° reclami/segnalazioni	0
Discriminazione	Mantenimento dell'attuale situazione di non discriminazione nei confronti dei propri lavoratori	Implementazione della consapevolezza dei lavoratori sulla politica aziendale	N° reclami/segnalazioni	0
Pratiche disciplinari	Mantenimento dell'attuale situazione numero contenuto di pratiche disciplinari nei confronti dei lavoratori	Mantenimento della consapevolezza dei lavoratori sulla politica aziendale e sul Regolamento/CCNL	N° medio pratiche disciplinari	<5% dei lavoratori
Orario di lavoro	Godimento delle ferie maturate nell'anno ----- Limitazione del ricorso al lavoro straordinario	Organizzazione del lavoro in modo che i lavoratori possano usufruire di quanto maturato e non si ricorra al lavoro straordinario solo in casi eccezionali	Ferie godute / Ferie maturate (%) ----- Straordinari effettuati inferiori al limite legale	>70% ----- <250 h
Retribuzione	Mantenimento dell'attuale situazione di rispetto delle norme in tema di retribuzione	Mantenimento della consapevolezza dei lavoratori sul CCNL	N° reclami/segnalazioni	0
Fornitori / Subappaltatori	Rispetto degli impegni sottoscritti ----- Monitoraggio	Implementazione della consapevolezza dei fornitori sui requisiti SA8000 ----- Audit presso fornitori/subappaltatori	N° reclami/segnalazioni ----- N° Audit esterni	0 ----- 1



ALS S.p.A.

Strada 3 Palazzo B3
Milanofiori
20057 Assago (MI)

Tel. +39 02 4887171
info@als-spa.it

www.als-spa.it

