

SOMMARIO

1	INTRODUZIONE	3
2	OBIETTIVI E METODOLOGIA	4
3	POLITICA DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE	5
4	FIGURE COINVOLTE NEL SISTEMA SA8000 AZIENDALE	6
5	RISPETTO DEI REQUISITI DELLA NORMA	7
6	LAVORO MINORILE	8
6.1	INTRODUZIONE	8
6.2	BAMBINI LAVORATORI	8
6.3	GIOVANI LAVORATORI	8
6.4	COMPOSIZIONE ORGANICO	9
7	LAVORO OBBLIGATO	9
7.1	INTRODUZIONE	9
7.2	DEPOSITI.....	9
7.3	GUIDA AL LAVORATORE	9
7.4	ANTICIPO STIPENDIO	10
8	SALUTE E SICUREZZA	10
8.1	INTRODUZIONE	10
8.2	INFORTUNI E MALATTIE NEI LUOGHI DI LAVORO	11
8.2.1	<i>CAUSE DI INFORTUNIO</i>	11
8.2.2	<i>MALATTIE PROFESSIONALI</i>	11
8.2.3	<i>ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E FORMAZIONE</i>	11
8.2.4	<i>PERCEZIONE DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO</i>	12
9	LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	12
9.1	INTRODUZIONE	12
9.2	TIPOLOGIA DEI CONTRATTI AZIENDALI	12

9.3	LAVORATORI E SINDACATI	12
10	DISCRIMINAZIONE	13
10.1	INTRODUZIONE	13
10.2	LA PRESENZA FEMMINILE IN AZIENDA.....	14
11	PRATICHE DISCIPLINARI.....	14
11.1	INTRODUZIONE	14
11.2	RECLAMI	15
12	ORARIO DI LAVORO.....	15
13	RETRIBUZIONE.....	15
13.1	INTRODUZIONE	15
13.2	TIPOLOGIA DELLE FORME CONTRATTUALI.....	16
13.3	RETRIBUZIONI.....	16
14	SISTEMA DI GESTIONE	16
14.1	INTRODUZIONE	16
14.2	STRUMENTI.....	16
14.3	IL DIALOGO CON LE PARTI INTERESSATE	17
14.4	FORMAZIONE DEL PERSONALE	17
14.5	RAPPRESENTANTE DELLA DIREZIONE.....	18
14.6	RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI SA8000.....	18
14.7	CONTROLLO FORNITORI / SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI	18
14.8	TIPOLOGIA DEI FORNITORI	18
14.9	RIESAME DELLA DIREZIONE E COMUNICAZIONE ESTERNA.....	19
14.10	PROBLEMATICHE E AZIONI CORRETTIVE.....	20
14.11	COMUNICAZIONE ESTERNA.....	20
14.12	ACCESSO PER LA VERIFICA	20
14.13	REGISTRAZIONI	20
PIANO DEGLI OBIETTIVI 2022.....		21

1 INTRODUZIONE

Lo scopo della SA8000 è fornire uno standard basato sulle norme internazionali sui diritti umani e sulle leggi nazionali sul lavoro, che protegga e contribuisca al rafforzamento di tutto il personale che concorre a realizzare l'attività di un'azienda, il personale impiegato dall'azienda stessa, così come quello impiegato dai propri fornitori e sub-fornitori.

ELPE GLOBAL LOGISTIC SERVICES S.p.A. eroga servizi presso società clienti nel rispetto di un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale il cui campo di applicazione è "pianificazione, coordinamento, controllo e fornitura di servizi di facility management: supporto alla produzione e confezionamento di prodotti alimentari secondo specifiche linee guida definite dal cliente; pulizie civili e industriali; gestione e movimentazione merci, picking, confezionamento, gestione piattaforme logistiche, gestione della movimentazione delle merci e del trasporto su strada".

Negli ultimi anni il tema della responsabilità sociale dell'impresa si è affermato come un'esigenza sempre più forte e centrale. Gli aspetti etici di correttezza, responsabilità, trasparenza e rispetto dei diritti umani sembrano condizionare in modo crescente l'economia e i sistemi sociali, mentre, parallelamente, aumenta il ruolo di tutte le parti interessate (istituzioni, dipendenti, fornitori, clienti, associazioni, sindacati, ecc.) all'interno delle 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:

- codici etici;
- bilanci sociali;
- certificazione etica SA8000.

In questo contesto ELPE GLOBAL LOGISTIC SERVICES S.p.A. nel corso degli anni 2021 - 2022 ha deciso di intraprendere il proprio percorso etico attraverso le seguenti azioni:

- redazione della Politica aziendale per la Responsabilità Sociale, emessa nel gennaio 2022;
- predisposizione di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, con emissione del Manuale, sempre nel gennaio del 2022;
- redazione del primo Bilancio Sociale nel marzo 2022.

L'obiettivo del presente Bilancio Sociale è di **fornire un resoconto riguardante attività, iniziative e progetti attuati dall'Azienda durante l'applicazione del Sistema di Responsabilità Sociale e comunicare in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate, le performance aziendali nell'ambito dei temi che investono il concetto della responsabilità sociale.**

2 OBIETTIVI E METODOLOGIA

Il Bilancio Sociale risponde al bisogno di informazione e trasparenza espresso dagli stakeholder sulle prestazioni derivanti dall'applicazione dello standard SA8000; a tal fine ELPE GLOBAL LOGISTIC SERVICES S.p.A. si propone di:

- Far conoscere ai vari portatori d'interessi la Politica della Responsabilità Sociale;
- Favorire la conoscenza e la comprensione da parte di tutti gli stakeholder degli impegni reali dell'Organizzazione nella certificazione conformemente allo standard SA8000;
- Fornire al management aziendale uno strumento utile per il riesame interno della Politica di Responsabilità Sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- Evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso le tendenze degli indicatori adottati.

La logica di base del presente documento prevede che per ciascun requisito della norma SA8000 sia condotta una valutazione d'insieme che tenga conto dell'approccio adottato, dei risultati conseguiti, e del confronto di tali risultati con valori medi di riferimento di settore e con gli obiettivi interni aziendali.

3 POLITICA DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

ELPE GLOBAL LOGISTIC SERVICES S.p.A., consapevole del ruolo centrale del proprio capitale umano nell'ambito dei servizi erogati dalla propria organizzazione, ha deciso di dotarsi di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, conforme alla norma SA8000:2014, che fornisce gli strumenti per garantire il rispetto della dignità di tutti i lavoratori.

A questo proposito l'azienda si impegna a conformarsi alle leggi nazionali e alle altre leggi vigenti e a rispettare le convenzioni internazionali ILO e ONU richiamate dalla SA8000:2014. In particolare, l'azienda si impegna a:

- *Non utilizzare né dare sostegno in nessun caso al lavoro infantile.*
- *Non utilizzare né dare sostegno al lavoro forzato o obbligato. L'azienda non trattiene documenti di identità del personale in originale, non prevede forme di deposito o trattenute di parte del salario (indennità, premi...) al fine di estorcere prestazioni lavorative.*
- *Garantire che le attività lavorative si svolgano in ambienti di lavoro salubri e in condizioni di sicurezza. La Società ha, infatti, messo in atto tutte le azioni idonee ad arginare e prevenire le cause dei potenziali rischi.*
- *Garantire il diritto alla contrattazione collettiva senza alcuna ripercussione sul personale. L'Organizzazione ha informato il proprio personale in merito al diritto dei lavoratori di formare, partecipare e organizzare sindacati senza alcuna forma di ritorsione o discriminazione nei confronti dei rappresentanti sindacali.*
- *Respingere ogni forma di discriminazione basate su razza, sesso, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, orientamento sessuale, responsabilità di familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione. Tali garanzie sono assicurate per tutto il percorso lavorativo dalla selezione del personale, all'assunzione, all'accesso alla formazione, alle promozioni, al licenziamento e al pensionamento.*
- *Trattare chiunque, in particolare il proprio personale, con dignità e rispetto, senza fare ricorso ad alcuna forma di coercizione fisica o mentale.*
- *Applicare i contratti collettivi nazionali di lavoro, con particolare riferimento all'orario di lavoro, ai livelli retributivi, alla regolamentazione di ferie e pause di riposo nonché agli straordinari.*

ELPE GLOBAL LOGISTIC SERVICES S.p.A. si impegna a diffondere tali principi anche presso i propri fornitori e subappaltatori e a valutarli e, se possibile, a favorire coloro che li condividono.

I principi enunciati sono alla base di prassi e procedure attuate dall'azienda per la gestione delle varie attività al fine di garantirne il rispetto. Costituiscono inoltre i "binari" sui quali vengono stabiliti gli obiettivi e i piani per il miglioramento continuo del Sistema.

La presente politica viene riesaminata almeno una volta l'anno per garantirne l'adeguatezza.

Torino 11/01/2022

La Direzione

4 FIGURE COINVOLTE NEL SISTEMA SA8000 AZIENDALE

I lavoratori: il loro coinvolgimento, e la loro partecipazione all'implementazione del Sistema, sono stati resi possibili grazie a numerosi momenti d'informazione, sensibilizzazione e formazione organizzati durante l'orario di lavoro e dedicati alla descrizione della norma SA8000, dei suoi requisiti e della sua portata pratica nella vita aziendale. La comprensione dell'importanza dell'adozione del Sistema di Responsabilità Sociale è stata facilitata dalla distribuzione di materiale informativo chiaro e comprensibile.

Durante la fase di pianificazione del Sistema è stato definito il ruolo delle persone aventi l'autorità necessaria a svolgere le attività previste dalla norma SA8000 nell'organigramma aziendale.

I lavoratori hanno eletto i propri rappresentanti SA8000 affinché mediassero fra le esigenze di tutti i lavoratori e quelle della Direzione aziendale.

I rappresentanti sono eletti dai lavoratori e restano in carica fino a nuova elezione.

I sindacati:

ELPE GLOBAL LOGISTIC SERVICES S.p.A si impegna a sensibilizzare gli eventuali rappresentanti sindacali dei lavoratori sui temi della responsabilità sociale e in particolare della norma SA8000.

Ad oggi la comunicazione di adozione di un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale conforme alla SA8000 ha suscitato particolare interesse nei seguenti stakeholder:

I clienti: l'attenzione che la Nostra Organizzazione riserva ai bisogni dei suoi clienti si è concretizzata nell'impegno al rispetto della risorsa umana nel ciclo produttivo, valore a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza.

Le istituzioni: ELPE GLOBAL LOGISTIC SERVICES S.p.A. afferma il proprio impegno a svolgere la propria attività dal punto di vista del superamento della mera conformità legislativa, e individua nella pubblica amministrazione una parte interessata privilegiata nello svolgimento del proprio ruolo economico e sociale.

5 RISPETTO DEI REQUISITI DELLA NORMA

L'implementazione del Sistema di Responsabilità Sociale è così continuata, caratterizzandosi per l'adeguamento allo standard rispetto ai requisiti SA8000:

- **Lavoro infantile:** nell'organizzazione aziendale sono impiegati solo lavoratori che hanno compiuto 16 anni e che hanno assolto l'obbligo scolastico:

La Nostra Organizzazione non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile; non dà sostegno all'utilizzo del lavoro infantile;

- **Lavoro Forzato e Obbligato:** tutte le persone che la Nostra Organizzazione impiega prestano il loro lavoro volontariamente: non si hanno notizie né si è rilevato alcun tipo di lavoro che non sia svolto volontariamente. ELPE GLOBAL LOGISTIC SERVICES S.p.A. non ricorre, né sostiene, l'utilizzo del lavoro forzato o obbligato, e non richiede al personale di pagare "depositi" o lasciare presso l'azienda documenti d'identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro. Né ELPE GLOBAL LOGISTIC SERVICES S.p.A., né alcun'altra organizzazione che fornisce manodopera all'azienda, trattiene una qualsiasi parte di salario, indennità retributiva, proprietà o documenti del personale, al fine di obbligare lo stesso a continuare a lavorare per l'azienda. 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, informando il datore di lavoro secondo le modalità previste dai CCNL applicati.

Né ELPE GLOBAL LOGISTIC SERVICES S.p.A., né alcun'altra organizzazione che fornisca manodopera all'azienda, ricorre a, o sostiene, la tratta e/o il traffico di esseri umani o utilizza personale che si trovi in regime di detenzione.

- **Salute e sicurezza:** la sicurezza è posta con forza al centro dell'attenzione aziendale, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali. Risorse adeguate sono allocate affinché sia favorita la prevenzione

d'incidenti o altre cause di pericolo. Sono state svolte attività di formazione sia ai lavoratori che ai loro rappresentanti (RLS).

- **Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva:** sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di propria scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.
- **Discriminazione:** sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione, né di genere, né razziale.
- **Procedure disciplinari:** è in vigore un codice disciplinare che descrive le pratiche disciplinari esistenti e che si propongono, nel rispetto dell'integrità personale, di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.
- **Orario di lavoro:** la settimana lavorativa ordinaria è di 39/40 ore, in linea con quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali. Il lavoro straordinario è effettuato in circostanze economiche eccezionali di breve periodo ed è concordato con i responsabili aziendali dei vari processi.
- **Retribuzione:** ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro che è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.

6 LAVORO MINORILE

6.1 INTRODUZIONE

La Nostra Organizzazione non intende utilizzare e favorire l'utilizzo di lavoro infantile.

6.2 BAMBINI LAVORATORI

La Nostra Organizzazione non ha mai assunto lavoratori bambini.

6.3 GIOVANI LAVORATORI

La Nostra Organizzazione non ha mai assunto lavoratori compresi nella fascia di età tra 16 e 17 anni.

6.4 COMPOSIZIONE ORGANICO

COMPOSIZIONE DELL'ORGANICO						
Parametri	2020	2021	2022	2023	2024	2025
n. Lavoratori diretti < 18 anni	0	0				
19 anni < n. Lavoratori diretti < 65 anni	2698	2365				
n. Lavoratori diretti > 65 anni	13	7				
n. Lavoratori somministrati	1250	2689				

7 LAVORO OBBLIGATO**7.1 INTRODUZIONE**

Tutte le persone impiegate presso ELPE GLOBAL LOGISTIC SERVICES S.p.A. prestano il loro lavoro volontariamente. ELPE GLOBAL LOGISTIC SERVICES S.p.A. non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, ELPE GLOBAL LOGISTIC SERVICES S.p.A. si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

7.2 DEPOSITI

Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in azienda denaro o originali di documenti.

7.3 GUIDA AL LAVORATORE

La Guida al Lavoratore descrive le caratteristiche del contratto. Il documento è affisso nelle bacheche ed è disponibile all'interno del Sistema Integrato. Nel corso del 2022 saranno pianificati e organizzati, momenti d'informazione e formazione sulla Responsabilità Sociale.

7.4 ANTICIPO STIPENDIO

La Nostra Organizzazione non ha mai concesso prestiti ai propri dipendenti, poiché questo non rientra nella mission aziendale. Può tuttavia concedere, in casi eccezionali, quando richiesto dai lavoratori, anticipi sugli stipendi. L'ammontare dell'anticipo concesso è evidenziato in busta paga.

PROSPETTO ANTICIPI STIPENDI CONCESSI	
Anno	n. Beneficiari
2020	329
2021	70

8 SALUTE E SICUREZZA

8.1 INTRODUZIONE

La questione della sicurezza, lo ribadiamo, è stata posta con forza al centro dell'attenzione dell'attività di organizzazione del lavoro, al fine di garantire ai lavoratori e a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali un luogo di lavoro sicuro e salubre; per questo ELPE GLOBAL LOGISTIC SERVICES S.p.A. ha implementato un Sistema di Gestione conforme alla norma ISO 45001. Iniziative e misure diverse sono state adottate per prevenire incidenti, danni alla salute e altre cause di pericolo. Le principali:

- La volontà dell'Organizzazione è quella di coinvolgere gli eventuali rappresentanti sindacali dei lavoratori nelle fasi della gestione della sicurezza (monitoraggio dei rischi, identificazione delle misure, formazione del personale);
- è stato nominato un responsabile della salute e sicurezza dei lavoratori;
- è costante il monitoraggio sul funzionamento di impianti e macchine, per verificare costantemente l'idoneità e la sicurezza dei macchinari e degli impianti, oltre alla verifica delle emissioni di sostanze nocive e rumori molesti;
- responsabilità, procedure, istruzioni operative a supporto e indirizzo dei comportamenti individuali sono state formalizzate in un manuale di procedura interna, condiviso con i lavoratori;
- è stato definito un piano di evacuazione e antincendio;

- è stato elaborato un piano di sorveglianza sanitaria per ciascun dipendente che prevede un protocollo di base di accertamenti sanitari (esami strumentali e di laboratorio) per singola mansione;
- ogni anno sono organizzati momenti di formazione per tutti i lavoratori su temi di salute e sicurezza.

8.2 INFORTUNI E MALATTIE NEI LUOGHI DI LAVORO

Grazie ad una strategia tesa alla salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori e di chiunque venga coinvolto nelle attività aziendali, non si sono registrate criticità nel tempo relative agli indici di infortuni e malattie.

Indice di gravità (IG) (N° giorni di assenza/Ore anno Lavorate *1000)					Indice di incidenza (II) (Ore anno infortunio/Ore anno Lavorate *100)				
2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
11	7,09				0,45	0,33			

8.2.1 CAUSE DI INFORTUNIO

Le cause di infortunio sono principalmente lesioni quali schiacciamento /o tagli legati alla movimentazione di carichi.

L'oggetto degli infortuni è correlato alla tipologia di attività svolta dall'impresa.

8.2.2 MALATTIE PROFESSIONALI

L'incidenza delle malattie professionali è inferiore, per numero e tipologia, rispetto al dato di settore.

8.2.3 ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E FORMAZIONE

I valori raggiunti dagli indici di salute e sicurezza sono strettamente legati alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione, all'organizzazione di corsi di formazione e alla distribuzione di dispositivi di protezione individuali (DPI).

Le attività di formazione e prevenzione sono definite in funzione delle esigenze lavorative di concerto con il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e le funzioni aziendali preposte.

Ogni anno sono organizzati corsi di formazione interna in materia di salute e sicurezza.

Tutti i dipendenti aziendali sono stati dotati di Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) in funzione delle mansioni svolte con attenzione crescente negli ultimi anni.

8.2.4 PERCEZIONE DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori della sicurezza nei luoghi di lavoro, nel 2023 sarà svolta un'indagine interna finalizzata a evidenziare aspetti del clima aziendale legati anche alla percezione dell'appropriatezza delle pratiche disciplinari in vigore e della volontarietà del lavoro, realizzata attraverso la compilazione di un questionario ad hoc distribuito ai lavoratori con le buste paga.

9 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

9.1 INTRODUZIONE

La Nostra Organizzazione rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

La Società dunque garantisce che:

- negli impianti con presenza sindacale i lavoratori abbiano propri rappresentanti;
- ciascun lavoratore sia libero di aderire all'associazione sindacale di sua scelta.

Data la propria storia e la propria struttura ELPE GLOBAL LOGISTIC SERVICES S.P.A. non ha alcun motivo per impedire l'adesione a istituti sindacali da parte dei propri dipendenti e/o collaboratori. ELPE GLOBAL LOGISTIC SERVICES S.p.A. acconsente ad eventuali momenti di riunione del personale qualora il personale stesso ne faccia esplicita domanda e tale domanda venga inoltrata in tempi che consentano all'organizzazione la gestione delle normali attività lavorative.

Nel corso di tali riunioni non parteciperanno rappresentanti della Direzione aziendale a meno che il personale non ne faccia esplicita richiesta.

9.2 TIPOLOGIA DEI CONTRATTI AZIENDALI

Dall'inizio dell'attività tutti i contratti di lavoro sono stipulati richiamando i contratti collettivi di categoria.

9.3 LAVORATORI E SINDACATI

Sono presenti categorie e associazioni sindacali. Nello specifico:

Tabella % iscritti alle Organizzazioni Sindacali

Parametri	2020	2021	2022	2023	
% iscritti	20	35			
Ore permesso sindacale fruite	1453	403			
% Ore permesso sindacale fruite / Ore lavorate	0,07	0,02			

Tabella % astensione per sciopero

Parametri	2020	2021	2022	2023	
Totale n. Lavoratori anno	2711	2372			
Totale n. Lavoratori anno in sciopero	144	545			
% Lavoratori in sciopero / Tot. Lavoratori (in gran parte adesioni a scioperi nazionali o di categoria).	5	23			

10 DISCRIMINAZIONE
10.1 INTRODUZIONE

La Nostra Organizzazione garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione.

- Il nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire.
- Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali e negli accordi integrativi concordati a livello aziendale con le organizzazioni sindacali.
Le stesse fonti normative disciplinano promozioni, licenziamenti e pensionamenti.
- L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali.
Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi di salute e sicurezza e responsabilità sociale.

- Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi.
- L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

10.2 LA PRESENZA FEMMINILE IN AZIENDA

Tabella % Indici Discriminazione					
Parametri	2020	2021	2022	2023	
% Lavoratrici / Lavoratori	21	25			
% Lavoratrici Sede / Lavoratori Sede	41	45			
% Lavoratori Stranieri / Lavoratori Italiani	19	25			
% Lavoratori Disabili / Totale Lavoratori	2,00	2,00			
N. Procedure disciplinari / Tot. Lavoratori	48	29			

La percentuale di donne nell'organico aziendale al 31/12/2021 è legata alla tipologia di attività svolta dall'organizzazione ed è differente tra uffici di sede e impianti.

La presenza di lavoratori stranieri è probabilmente dovuta agli spazi lasciati vuoti da lavoratori di origine italiana che prediligono altre mansioni. Per chiunque sia oggetto di discriminazione, a garanzia del diritto di difendersi e denunciare la discriminazione subita, nel 2022 il personale sarà sensibilizzato a presentare eventuali reclami anonimi tramite la Cassetta dei Suggerimenti.

11 PRATICHE DISCIPLINARI

11.1 INTRODUZIONE

Il Codice Disciplinare, affisso in ciascuna bacheca aziendale, descrive le pratiche disciplinari esistenti e si propone di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.

Il ricorso alle varie pratiche descritte è sempre stato molto limitato, a dimostrazione dell'effettivo clima di rispetto esistente.

11.2 RECLAMI

Nessun reclamo risulta pervenuto al 04/04/2022.

12 ORARIO DI LAVORO

La durata dell'attività lavorativa è fissata in un massimo di 39/40 ore settimanali ed è determinata dalle norme dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di settore.

Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.

Il lavoro straordinario è effettuato in occasione di circostanze organizzative eccezionali e di breve durata che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale.

È sempre concordato con il singolo lavoratore.

In linea con quanto stabilito dagli accordi integrativi concordati con i rappresentanti delle organizzazioni sindacali, il lavoro straordinario è remunerato in relazione a quanto previsto nei Contratti Collettivi Nazionali.

Indici Orario di Lavoro					
Parametri	2020	2021	2022	2023	
n. Lavoratori part time al 31/12	1105	601			
n. Lavoratori full time al 31/12	1140	1093			
% Ore straordinario / ore lavorate	8	8			

13 RETRIBUZIONE

13.1 INTRODUZIONE

La Nostra Organizzazione corrisponde ai lavoratori la retribuzione definita nei Contratti Collettivi Nazionali di settore. Le retribuzioni percepite sono in grado quindi di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori. I prospetti che accompagnano le buste paga indicano le varie voci che compongono il compenso; non sono tradotte in lingua straniera per i lavoratori non italiani.

13.2 TIPOLOGIA DELLE FORME CONTRATTUALI

Le forme contrattuali utilizzate in azienda sono:

- contratto a tempo indeterminato
- contratto a tempo determinato
- somministrazione di lavoro

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma contrattuale più utilizzata in azienda, mentre è limitato il ricorso al contratto a tempo determinato.

13.3 RETRIBUZIONI

Le retribuzioni medie pagate ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dai Contratti Nazionali.

14 SISTEMA DI GESTIONE

14.1 INTRODUZIONE

La Nostra Organizzazione si è dotata di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale conforme alla norma SA8000:2014, e vuole mantenere questo impegno.

14.2 STRUMENTI

- Predisposizione di un piano di controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori: sono definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti dello standard;
- Definizione delle modalità di realizzazione del riesame interno, quale strumento della Direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza;
- Adozione di un piano di comunicazione esterna per rendere regolarmente noti alle parti interessate i dati relativi alla performance aziendale riguardanti i requisiti della norma;
- Comunicazione ai lavoratori della possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare reclamo all'organismo di certificazione, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti della Nostra Organizzazione non conformi alla norma SA8000.

Il presente Bilancio Sociale è redatto proprio per rispondere ai requisiti sistemici di riesame della Direzione e di comunicazione esterna, ed è frutto della partecipazione delle parti sociali all'implementazione del Sistema di Responsabilità Sociale; esso fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto nel tempo dei singoli requisiti alla norma e li confronta con obiettivi interni e con valori medi esterni di riferimento. Oltre a fornire alla Direzione aziendale uno strumento utile per il riesame interno, facilita quindi la conoscenza dei vari portatori d'interesse della Politica aziendale per la Responsabilità Sociale e, in particolare, della natura degli impegni reali che ELPE GLOBAL LOGISTIC SERVICES S.p.A. ha assunto, certificando il proprio Sistema in conformità allo standard SA8000.

14.3 IL DIALOGO CON LE PARTI INTERESSATE

I lavoratori, i sindacati, i clienti, le istituzioni sono stati individuati quali parti interessate più vicine alla Nostra Organizzazione che sono più direttamente coinvolte o possono esserlo, nella vita aziendale. La loro partecipazione nella fase di adeguamento allo standard, nella pianificazione e nell'implementazione del Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale si è rivelata fondamentale.

I lavoratori hanno compreso l'importanza pratica della norma nella vita aziendale, grazie anche ai momenti di formazione, sensibilizzazione e informazione organizzati durante l'orario di lavoro.

14.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione del personale sui temi della Responsabilità Sociale è stata avviata tra il 2021 e il 2022 con interventi di addestramento sulle procedure del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale e con interventi di formazione sulla norma SA8000 (Piano annuale della formazione).

ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE SULLA NORMA SA8000:2014

ANNO	N. Partecipanti	Ore totali (partecipanti per ore formazione)
2021	6	360
2022	> 60	> 240

14.5 RAPPRESENTANTE DELLA DIREZIONE

L'azienda ha nominato un rappresentante della Direzione responsabile di assicurare un ambiente di lavoro sicuro e salubre per tutto il personale e di implementare i fattori di sicurezza e salute previsti nel presente standard. È stato nominato dalla direzione il responsabile del Sistema di Gestione nella persona della dott.ssa Monica Tamiso.

14.6 RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI SA8000

Il personale ha eletto con regolare votazione i propri rappresentanti.

14.7 CONTROLLO FORNITORI / SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI

Nel processo di adeguamento allo standard SA8000, è stata posta particolare attenzione alla capacità dei fornitori/subappaltatori e subfornitori di rispondere ai requisiti della norma, non solo perché richiesto espressamente dalla norma, ma per la possibilità concreta, coinvolgendo attori a monte della filiera produttiva, di estendere il rispetto di principi fondamentali riconosciuti a livello internazionale.

Sulla base di quanto richiesto dalla norma, è stata implementata una procedura sulla valutazione e monitoraggio fornitori, sez. 9 del Manuale di Gestione della Responsabilità sociale, in cui sono riportate le modalità di individuazione, valutazione e monitoraggio dei fornitori. Il totale dei fornitori presenti in elenco da sottoporre a monitoraggio e ai quali era stata richiesta la dichiarazione d'impegno è inferiore a quelle inviate. La Direzione s'impegna ad aumentare il coinvolgimento dei fornitori nell'applicazione e miglioramento della norma SA8000.

Evidenziamo che la nostra richiesta appare ai fornitori piuttosto inusuale a causa della ancora scarsa diffusione e conoscenza della norma SA8000 che quindi ha generato una sorta di diffidenza nei confronti della nostra richiesta. Nella prima fase di valutazione dei fornitori non sono stati effettuati audit presso gli stessi. I fornitori sono comunque monitorati sulla base delle criticità rilevate.

14.8 TIPOLOGIA DEI FORNITORI

I fornitori dell'azienda appartengono principalmente al settore della fornitura di sostanze, materiali e attrezzature, oltre che di servizi (consulenze, servizi generali, ecc.). ELPE GLOBAL LOGISTIC

SERVICES S.p.A. non riceve, maneggia, promuove beni e/o servizi derivanti da fornitori/sub-contraenti o sub-fornitori che sono classificati come lavoratori a domicilio.

A fronte dei requisiti della norma SA8000, si è deciso di classificare i fornitori come segue:

I fornitori sono classificati in:

- **Fornitori Strategici:** società di lavoro interinale, fornitori di materiali e attrezzature, dai quali si acquista costantemente durante l'anno, e che svolgono attività che potrebbero presentare criticità ai fini del rispetto dei requisiti della norma SA8000;
- **Fornitori non Strategici:** fornitori di materie prime utilizzati in alternativa ai fornitori principali e fornitori di servizi generali, non critici rispetto alla norma.

14.9 RIESAME DELLA DIREZIONE E COMUNICAZIONE ESTERNA

Almeno una volta all'anno, il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale è sottoposto ad un riesame da parte della Direzione finalizzato a verificare l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia della Politica, delle procedure e dei risultati di performance in ottemperanza ai requisiti previsti dalla norma SA8000 e degli altri requisiti sottoscritti dall'azienda, anche alla luce dei risultati provenienti dagli audit del sistema stesso, da cambiamenti della situazione e dall'impegno al miglioramento continuo.

La Direzione ha deciso di rendere pubblicamente disponibili le informazioni contenute nel Riesame e nel Bilancio Sociale, con lo scopo principale di mantenere il sistema della norma SA8000 costantemente aperto e trasparente a tutte le parti interessate. Su richiesta, la Direzione fornirà informazioni a qualsiasi parte interessata, relativamente all'esito delle attività di riesame interno della Direzione e del Bilancio Sociale. Nel condividere dati importanti e altre informazioni, la Direzione solleciterà suggerimenti per facilitare il miglioramento continuo e la conformità alla norma.

Per facilitare il riesame, sono stati definiti una serie di indicatori, significativi e rilevanti in grado di evidenziare il raggiungimento degli obiettivi fissati e la definizione di ulteriori obiettivi.

Gli indicatori utilizzati nel riesame interno costituiscono la struttura portante del documento, che la Direzione aziendale ha scelto come forma privilegiata di comunicazione dei dati e delle informazioni riguardanti la performance aziendale ai requisiti della norma.

14.10 PROBLEMATICHE E AZIONI CORRETTIVE

Al momento non si segnalano reclami interni del personale e quindi le conseguenti azioni di rimedio.

14.11 COMUNICAZIONE ESTERNA

ELPE GLOBAL LOGISTIC SERVICES S.p.A. ha deciso di comunicare con le parti interessate esterne per mezzo del Bilancio Sociale e la messa a disposizione del documento sul sito aziendale.

14.12 ACCESSO PER LA VERIFICA

Nessun contratto ora prevede accesso per la verifica ai requisiti della SA8000:2014

14.13 REGISTRAZIONI

L'azienda ha implementato le registrazioni che attestano la conformità ai requisiti della presente norma.

Torino, 19 aprile 2022

PIANO DEGLI OBIETTIVI 2022

REQUISITO	OBIETTIVO	INDICATORE	RESPONSABILE	PIANIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ	VALORE PIANIFICATO
1. Lavoro minorile	Promuovere iniziative a favore dell'infanzia	n. associazioni sostenute	DIREZIONE	Ricerca delle associazioni da sostenere	Almeno 1
2. Lavoro forzato o obbligato	Promuovere la conoscenza delle problematiche relative al rapporto di lavoro	n. di incontri sui temi della SA8000	DRU-RSGRS	Formazione del personale sul tema del Lavoro Obbligato	1 momento formativo a tutte le funzioni apicali
3. Salute e Sicurezza	Conformità rispetto a quanto richiesto dalla norma ISO 45000	n. di incontri di formazione sul tema	RSPD	Pianificazione attività tramite programma di formazione	1 momento formativo a tutte le funzioni apicali
4. Libertà di associazione	Promuovere la conoscenza dei diritti sindacali	n. di incontri sul tema	DRU	Pianificazione attività tramite programma di formazione	1 momento informativo a tutti i lavoratori
5. Discriminazioni	Promuovere la conoscenza delle problematiche relative al requisito in questione	n. di incontri sul tema Cassetta suggerimenti SA8000	DIREZIONE-RSGRS	Pianificazione attività tramite programma di formazione. Predisposizione Cassetta suggerimenti SA8000	1 momento formativo a tutte le funzioni apicali
6. Procedure disciplinari	Contenere il numero di procedure disciplinari applicate	n. di procedure disciplinari	DRU	-	-
7/8. Remunerazione e orario di lavoro	Favorire la comprensione delle voci della busta paga	n. di incontri di formazione sul tema	DRU	Organizzazione incontri con la funzione preposta / consulente del lavoro	Almeno 1
	Contenere il numero di lavoratori che effettuano un elevato numero di ore di straordinario	N° Lavoratori che effettuano mediamente più di 12 ore di straordinario al mese	DRU	Azioni di mitigazione del lavoro straordinario	Monitoraggio dei lavoratori che effettuano mediamente più di 12 ore di straordinario al mese
9. Qualifica dei fornitori	Completare il processo di qualifica dei fornitori	Tempo di completamento	Responsabile di Funzione	Solleciti e contatti diretti ai fornitori a cura del Responsabile di Funzione	Tutti i fornitori strategici qualificati a seguito della ricezione di tutta la documentazione prevista
10. Comunicazione esterna	Completare le modalità di comunicazione esterna dei dati sulla responsabilità sociale	n. di parti interessate esterne raggiunte	Responsabile di Funzione	Pubblicazione del Bilancio Sociale sul sito aziendale	Pubblicazione su sito aziendale