

Sommario

1	OBIETTIVI E METODOLOGIA	4
2	POLITICA DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE.....	5
3	FIGURE COINVOLTE NEL SISTEMA SA8000 AZIENDALE.....	6
4	SISTEMA DI GESTIONE	8
5	LAVORO MINORILE.....	9
5.1	INTRODUZIONE	9
5.2	BAMBINI LAVORATORI	9
5.3	GIOVANI LAVORATORI	9
5.4	COMPOSIZIONE ORGANICO	9
6	LAVORO OBBLIGATO.....	10
6.1	INTRODUZIONE	10
6.2	DEPOSITI.....	10
6.3	ANTICIPO STIPENDIO	10
7	SALUTE E SICUREZZA	11
7.1	INTRODUZIONE	11
7.2	INFORTUNI E MALATTIE NEI LUOGHI DI LAVORO	11
7.2.1	<i>CAUSE DI INFORTUNIO.....</i>	<i>12</i>
7.2.2	<i>MALATTIE PROFESSIONALI</i>	<i>12</i>
7.2.3	<i>ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E FORMAZIONE.....</i>	<i>12</i>
7.2.4	<i>PERCEZIONE DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO</i>	<i>12</i>
8	LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	13
8.1	INTRODUZIONE	13
8.2	TIPOLOGIA DEI CONTRATTI AZIENDALI	13
8.3	LAVORATORI E SINDACATI.....	13
9	DISCRIMINAZIONE.....	14

9.1	INTRODUZIONE	14
9.2	PRESENZA FEMMINILE / STRANIERI / DISABILITA'	14
10	PRATICHE DISCIPLINARI.....	15
10.1	INTRODUZIONE	15
10.2	SEGNALAZIONI E RECLAMI	15
11	ORARIO DI LAVORO.....	16
11.1	INTRODUZIONE	16
12	RETRIBUZIONE.....	16
12.1	INTRODUZIONE	16
12.2	TIPOLOGIA DELLE FORME CONTRATTUALI.....	17
12.3	RETRIBUZIONI.....	17
13	SISTEMA DI GESTIONE	17
13.1	INTRODUZIONE	17
13.2	IL DIALOGO CON LE PARTI INTERESSATE	18
13.3	FORMAZIONE DEL PERSONALE	18
13.4	RAPPRESENTANTE DELLA DIREZIONE.....	18
13.5	RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI SA8000.....	19
13.6	CONTROLLO FORNITORI / SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI	19
13.7	TIPOLOGIA DEI FORNITORI	19
13.8	RIESAME DELLA DIREZIONE E COMUNICAZIONE ESTERNA.....	20
13.9	COMUNICAZIONE ESTERNA.....	20
13.10	REGISTRAZIONI	21

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 che produce prodotti o fornisce servizi per ELPE GLOBAL LOGISTIC SERVICES S.p.A. (anche EGLS oltre), incluso il personale impiegato dall'azienda stessa, così come quello impiegato dai propri fornitori/sub contrattisti e sub-fornitori.

ELPE GLOBAL LOGISTIC SERVICES S.p.A. eroga servizi a/presso società clienti nel rispetto di un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale il cui campo di applicazione è "Progettazione, coordinamento, esecuzione e monitoraggio di servizi di logistica integrata, quali movimentazioni, picking, confezionamento (anche di prodotti alimentari), supporto alla produzione di prodotti alimentari, gestione piattaforme, servizi di trasporto su strada e servizi di facility management quali pulizie civili/industriali, cernita rifiuti, gestione aree verdi, guardiania non armata/portierato."

Negli ultimi anni il tema della responsabilità sociale dell'impresa si è affermato come 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 di responsabilità sociale;
- certificazione etica SA8000

In questo contesto EGLS dal 2021 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 e successive revisioni;
- Redazione del primo Bilancio di Responsabilità Sociale ad aprile 2022;
- Ottenimento della Certificazione SA800 con un percorso di formazione e responsabilizzazione.

- Mantenimento del Certificato SA8000 attraverso verifiche anche semi-annunciate.

L'obiettivo del presente Bilancio di Responsabilità Sociale è **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.**

1 OBIETTIVI E METODOLOGIA

Il Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000 risponde al bisogno d'informazione e trasparenza degli 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.

2 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 d'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 di 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 sulla 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, favorire coloro che li condividono.

I principi enunciati sono alla base delle 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

3 FIGURE COINVOLTE NEL SISTEMA SA8000 AZIENDALE

I lavoratori: il loro coinvolgimento è stato reso possibile grazie a numerosi momenti di 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 conforme alla SA8000 ha suscitato particolare interesse nei seguenti stakeholder:

I clienti: l'attenzione che l'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.

L'implementazione del sistema di responsabilità sociale è così continuata, caratterizzandosi per i seguenti momenti:

- 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, non ammette, né dà sostegno all'utilizzo di 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 nessun tipo di lavoro che non sia svolto volontariamente. EGLS non ricorre, né sostiene, l'utilizzo del lavoro forzato od 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 EGLS, né alcun'altra organizzazione che fornisce manodopera all'azienda, trattiene una qualsiasi parte di salario, indennità retributive, 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 con le modalità previste dai CCNL applicati.
 - Né EGLS, 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'attività 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 d'associazione e diritto alla contrattazione collettiva:** sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua 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 non ordinarie e 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 ed è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.

4 SISTEMA DI GESTIONE

- 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 SA8000;
- Definizione delle modalità di realizzazione del riesame interno, quale strumento della Direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato rispetto ai requisiti della norma SA8000, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza;

- Adozione di un piano di comunicazione esterna per rendere noto 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 di Responsabilità Sociale è redatto proprio per rispondere ai requisiti sistemici di riesame della Direzione e di comunicazione esterna, ed è frutto della partecipazione delle parti all'implementazione del Sistema di Responsabilità Sociale, e fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma nel tempo 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 EGLS ha assunto, certificando il proprio Sistema in conformità allo standard SA8000.

5 LAVORO MINORILE

5.1 INTRODUZIONE

La nostra Organizzazione non intende utilizzare o favorire l'utilizzo di lavoro infantile.

5.2 BAMBINI LAVORATORI

La nostra Organizzazione non ha mai assunto lavoratori bambini.

5.3 GIOVANI LAVORATORI

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

5.4 COMPOSIZIONE ORGANICO

Composizione dell'organico						
Parametri	2020	2021	2022	2023	2024	2025
n° lavoratori < 18 anni	0	0	0			

19 < n° lavoratori < 65 anni	2698	2365	1245			
n° lavoratori > 65 anni	13	7	5			
n° lavoratori somministrati	1250	2689	890			

6 LAVORO OBBLIGATO

6.1 INTRODUZIONE

Tutte le persone impiegate presso EGLS prestano il loro lavoro volontariamente. EGLS 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, EGLS si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

6.2 DEPOSITI

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

6.3 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
2022	7

7 SALUTE E SICUREZZA

7.1 INTRODUZIONE

La questione della sicurezza 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 EGLS ha implementato un Sistema di Gestione conforme alla ISO 45001.

Iniziative e misure sono state adottate per prevenire incidenti, danni alla salute e altre cause di pericolo. Le principali:

- La volontà dell'Organizzazione di coinvolgere gli eventuali rappresentanti sindacali dei lavoratori interni 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 verificarne l'idoneità e la sicurezza, oltre alla verifica delle emissioni di sostanze nocive e rumori molesti;
- responsabilità, procedure, istruzioni operative a supporto e indirizzo dei comportamenti individuali sono formalizzate condivise 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 mansione;
- ogni anno sono organizzati momenti di formazione per tutti i lavoratori sul tema Salute e Sicurezza.

7.2 INFORTUNI E MALATTIE NEI LUOGHI DI LAVORO

Grazie alla strategia tesa a salvaguardare salute e sicurezza dei lavoratori e di chiunque venga coinvolto nelle attività aziendali, non si registrano criticità degli indici relativi a infortuni e malattie.

Indice di gravità (IG) (n° giorni assenza/ n° ore anno lavorate *1000)					Indice di incidenza (II) (n° ore anno infortunio/n° ore anno lavorate *100)				
2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
1,02	0,96	0,94			6,69	5,19	6,04		

7.2.1 CAUSE DI INFORTUNIO

Le cause di infortunio sono per il 35% legate a caduta e scivolamento, per il 24% risultano legate ad incidenti stradali in itinere e per il 22% legate a errata movimentazione e sforzo fisico.

7.2.2 MALATTIE PROFESSIONALI

Nel 2022 non vi è stata alcuna denuncia di malattia professionale.

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

7.2.3 ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E FORMAZIONE

I valori raggiunti degli indici di salute e sicurezza sono strettamente legati

- alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione,
- all'organizzazione di corsi di formazione,
- 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, in funzione delle mansioni svolte, sono stati dotati dei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI), il cui costo medio sostenuto dalla nostra Organizzazione è cresciuto notevolmente nell'arco degli ultimi anni.

7.2.4 PERCEZIONE DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, nel 2023 è stata svolta un'indagine interna sul clima aziendale finalizzata a evidenziare, tra gli altri, aspetti legati anche alla percezione dell'appropriatezza delle misure di sicurezza adottate in azienda, realizzata attraverso la compilazione di un questionario ad hoc inoltrato via web ai lavoratori di sede. Nel 2024 l'indagine coinvolgerà anche gran parte dei lavoratori di impianto.

8 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

8.1 INTRODUZIONE

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

L'Azienda 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 EGLS non ha alcun motivo per impedire l'adesione a istituti sindacali da parte dei propri dipendenti e/o collaboratori.

EGLS 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 partecipano rappresentanti della direzione aziendale a meno che il personale non ne faccia esplicita richiesta.

8.2 TIPOLOGIA DEI CONTRATTI AZIENDALI

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

8.3 LAVORATORI E SINDACATI

Sono presenti categorie ed associazioni sindacali.

Nello specifico i parametri riferibili alle iscrizioni e alla partecipazione:

Iscritti alle Organizzazioni Sindacali					
Parametri	2020	2021	2022	2023	
% lavoratori iscritti a organizzazioni sindacali	20	26	38		
n° ore permesso sindacale fruito	1.453	403	2637		
n° ore permesso sindacale fruito / n° ore lavorate*100	0,07	0,02	0,12		

Astensioni per sciopero

Parametri	2020	2021	2022	2023	
n° lavoratori che hanno scioperato	144	545	298		
n° lavoratori in sciopero / n° tot. lavoratori *100	5	22	20		

9 DISCRIMINAZIONE

9.1 INTRODUZIONE

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

- Nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle mansioni da ricoprire.
- Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e degli 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 alcun'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 sfera personale.

9.2 PRESENZA FEMMINILE / STRANIERI / DISABILITA'

Indici di discriminazione

Parametri	2020	2021	2022	2023	
n° lavoratrici / n° lavoratori anno *100	21,28	22,72	36,58		
n° lavoratrici uff. / n° lavoratori uff. anno *100	40,74	44,62	76,92		
n° lavoratori stranieri / n° lavoratori italiani anno *100	18,92	19,81	20,63		

n° lavoratori disabili / n° lavoratori anno *100	nd	nd	5,40		
n° procedure disciplinari / tot. lavoratori anno *100	47,81	29,17	24		

La percentuale di donne nell'organico aziendale 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 dai lavoratori di origine italiana che prediligono altre mansioni.

Le principali aree geografiche di provenienza dei lavoratori stranieri facenti parti dell'organico aziendale nel 2022 sono le seguenti: Romania, Perù e Albania.

A tutela, per chiunque sia oggetto di discriminazione, del diritto di difendersi e denunciare la discriminazione subita, nel 2022 è stato sensibilizzato il personale a presentare eventuali reclami anonimi tramite la Cassetta dei suggerimenti o gli altri canali di segnalazione.

10 PRATICHE DISCIPLINARI

10.1 INTRODUZIONE

Esiste un codice disciplinare, affisso in ciascuna bacheca aziendale, che 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.

10.2 SEGNALAZIONI e RECLAMI

Nel corso del 2022 sono state raccolte 35 segnalazioni dai lavoratori. Di seguito l'analisi:

- 24 pertinenti e GESTITE
- 11 non pertinenti o non circostanziate

Canale di provenienza delle segnalazioni pertinenti

- 18 sono state inserite nelle cassette delle segnalazioni a disposizione presso ogni impianto
- 3 sono pervenuti via mail
- 3 sono pervenute attraverso altre modalità

Tema di riferimento

- 7 sicurezza
- 10 gestione delle Risorse Umane
- 7 retribuzione

11 ORARIO DI LAVORO**11.1 INTRODUZIONE**

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

Indici orario di lavoro					
Parametri	2020	2021	2022	2023	
n° lavoratori part time al 31/12	1105	601	229		
n° lavoratori full time al 31/12	1140	1093	1021		
n° ore straordinario / ore lavorate * 100	8%	8%	8%		

12 RETRIBUZIONE**12.1 INTRODUZIONE**

La nostra Organizzazione corrisponde ai lavoratori la retribuzione definita nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro 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.

12.2 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.

Alla fine del 2022 l'azienda ha iniziato un percorso di internalizzazione delle risorse assunte in somministrazione in modo da stabilizzarle più velocemente e fidelizzarle.

12.3 RETRIBUZIONI

Le retribuzioni pagate ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, sebbene in misura diversa a seconda della funzione svolta.

Le retribuzioni sono legate alle ore lavorate.

Le ore da lavorare sono il risultato dell'analisi dei costi di commessa che si basa sui requisiti imposti dal committente.

Il Calcolo della retribuzione minima che soddisfi le necessità fondamentali di sopravvivenza per i lavoratori part-time, deve essere integrata con le altre eventuali ore che il lavoratore può svolgere con altro datore di lavoro.

13 SISTEMA DI GESTIONE

13.1 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.

13.2 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 più direttamente coinvolte o possono esserlo, nella vita aziendale. La loro partecipazione nella fase d'adeguamento allo standard SA8000, 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 SA8000 nella vita aziendale, grazie anche ai momenti di formazione, sensibilizzazione e informazione organizzate durante l'orario di lavoro.

13.3 FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione del personale sui temi della responsabilità sociale è stata avviata fin dal 2021 sia con interventi di addestramento sulle procedure del Sistema di Gestione, sia con interventi di formazione sulla norma SA8000.

Attività di formazione e sensibilizzazione sulla norma SA8000:2014		
ANNO	n° partecipanti	ore totali (partecipanti per ore formazione)
2021	6	360
2022	➤ 60	➤ 240

Le ore di formazione sopra riportate si riferiscono alle attività formative esplicitamente dedicate ai temi della Responsabilità Sociale erogate presso il personale di struttura.

Successivamente i capi impianto hanno effettuato all'interno degli incontri con i lavoratori che lavorano presso i magazzini diversi momenti di in-formazione / formazione che non possono essere quantificati in quanto le sessioni formative riguardano normalmente più tematiche, alcuni dei quali specificatamente riferibili alle problematiche di ogni singolo impianto.

13.4 RAPPRESENTANTE DELLA DIREZIONE

L'azienda ha nominato un rappresentante della Direzione che ha il compito di assicurare un ambiente di lavoro sicuro e salubre per tutto il personale e di implementare i fattori di sicurezza e salute previsti dallo standard SA8000.

È stato nominato dalla Direzione il responsabile del Sistema di Gestione nella persona della dott.ssa Monica Tamiso.

13.5 RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI SA8000

Il personale ha eletto, con regolare votazione i propri rappresentanti.

13.6 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 SA8000, è stata implementata una procedura sulla valutazione e monitoraggio fornitori in cui sono riportate le modalità di individuazione, valutazione e monitoraggio dei fornitori.

La Direzione s'impegna ad aumentare il coinvolgimento dei fornitori nell'applicazione e miglioramento della norma SA8000.

Mettiamo in evidenza che la nostra richiesta appare ai fornitori piuttosto inusuale a causa della ancora scarsa conoscenza e diffusione della norma SA8000 e che quindi esiste una diffidenza generalizzata 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.

13.7 TIPOLOGIA DEI FORNITORI

I fornitori dell'Azienda appartengono principalmente al settore della fornitura di sostanze, materiali e attrezzature oltreché di servizi (consulenze, servizi generali, ecc.). EGLS non riceve, maneggia, promuove beni e/o servizi derivanti da fornitori/sub-contrattanti o sub-fornitori che sono classificati come lavoratori a domicilio.

A fronte dei requisiti della norma SA8000, è stato valutato che:

- **L'area dei fornitori strategici afferisca all'ambito delle** società di lavoro interinale, della fornitura di materiali e attrezzature, con acquisti costanti nel corso dell'anno; questa tipologia di fornitore svolge attività che potrebbero presentare criticità ai fini del rispetto dei requisiti della norma SA8000;
- **Le aree dei fornitori non strategici risultano essere varie, e comprendono tra gli altri, fornitori** di prodotti utilizzati per l'erogazione dei servizi e fornitori di servizi generali, non critici rispetto alla norma SA8000.

13.8 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 dagli 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 disponibile il Bilancio di Responsabilità Sociale, tramite la sua pubblicazione sul sito internet dell'Azienda, con lo scopo principale di mantenere il sistema della norma SA8000 trasparente a tutte le parti interessate. Su richiesta, la Direzione potrà, inoltre, fornire informazioni a qualsiasi parte interessata, relativamente all'esito delle attività di riesame interno della Direzione.

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 gestione dei dati e delle informazioni riguardanti la performance aziendale ai requisiti della norma SA8000.

13.9 COMUNICAZIONE ESTERNA

Oltre ad aver pubblicato sul proprio sito internet il Bilancio di Responsabilità Sociale, ELPE GLOBAL LOGISTIC SERVICES S.p.A. attua una politica di comunicazione verso l'esterno dei temi afferenti la responsabilità sociale avvalendosi delle bacheche poste nei luoghi di lavoro (che sono generalmente

di proprietà dei clienti) e riportando specifiche informazioni / richieste / garanzie nei contratti stipulati con fornitori e clienti.

13.10 REGISTRAZIONI

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

Torino, 27/03/2023