Sommario

1 OBIETTIVI E METODOLOGIA 5

2 POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE E PER LA PARITA' DI GENERE 6

3 FIGURE COINVOLTE NEL SISTEMA DI GESTIONE PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE AZIENDALE 8

4 I PRINCIPI DELLA NORMA SA8000 E LA NOSTRA ADESIONE 9

5 LAVORO MINORILE 11

5.1 INTRODUZIONE 11

5.2 BAMBINI LAVORATORI 11

5.3 GIOVANI LAVORATORI 11

5.4 COMPOSIZIONE ORGANICO 11

6 LAVORO FORZATO O OBBLIGATO 12

6.1 INTRODUZIONE 12

6.2 DEPOSITI 12

6.3 ANTICIPO STIPENDIO 12

7 SALUTE E SICUREZZA 12

7.1 INTRODUZIONE 12

7.2 INFORTUNI E MALATTIE NEI LUOGHI DI LAVORO 13

7.2.1 CAUSE DI INFORTUNIO 14

7.2.2 MALATTIE PROFESSIONALI 14

7.2.3 ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E FORMAZIONE 14

7.2.4 PERCEZIONE DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO 15

8 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 15

8.1 INTRODUZIONE 15

8.2 TIPOLOGIA DEI CONTRATTI AZIENDALI 16

8.3 LAVORATORI E SINDACATI 16

9 DISCRIMINAZIONE 17

9.1 INTRODUZIONE 17
9.2 PRESENZA FEMMINILE, STRANIERI E DISABILITA' 18

10 PRATICHE DISCIPLINARI 19

11 ORARIO DI LAVORO 20

12 RETRIBUZIONE 21

12.1 INTRODUZIONE 21
12.2 TIPOLOGIA DELLE FORME CONTRATTUALI 22
12.3 CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE 22

13 SOSTEGNO ALLA GENITORIALITA' 22

14 EFFICACIA DEL SISTEMA DI GESTIONE, FORMAZIONE, COMUNICAZIONE 23

14.1 INTRODUZIONE 23
14.2 IL DIALOGO CON LE PARTI INTERESSATE 23
14.3 FORMAZIONE DEL PERSONALE 23
14.4 RAPPRESENTANTI DELLA DIREZIONE 24
14.5 RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI SA8000 25
14.6 SEGNALAZIONI 25
14.7 CONTROLLO FORNITORI, SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI 25
14.8 TIPOLOGIA DEI FORNITORI 26
14.9 RIESAME DELLA DIREZIONE E COMUNICAZIONE ESTERNA 26
14.10 COMUNICAZIONE ESTERNA 27
14.11 REGISTRAZIONI 27

Aggiornamento del 16 ottobre 2026

INTRODUZIONE

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 miglioramento delle condizioni di lavoro di tutto il personale di ELPE GLOBAL LOGISTIC SERVICES S.p.A. (oltre anche EGLS) e di quello delle aziende che producono beni o forniscono servizi a EGLS, incluso 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 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, 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 condizionano in modo crescente l'economia e i sistemi sociali, e, 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
- certificazioni etiche di responsabilità sociale, come la 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 e aggiornata il 31/03/2025 ai sensi della UNI PdR 125, la certificazione per la Parità di Genere; il documento è pubblicato sul sito societario
- Predisposizione di un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, con emissione del Manuale, sempre nel gennaio del 2022 e sue successive revisioni
- Redazione del primo Bilancio di Responsabilità Sociale ad aprile 2022 e suoi successivi aggiornamenti; il documento è pubblicato sul sito societario
- Ottenimento della Certificazione SA8000 con un percorso di formazione e responsabilizzazione della popolazione aziendale oltreché del management
- Mantenimento del Certificato SA8000 attraverso verifiche anche semi – o non – annunciate
- Creazione del Social Performance Team, tavolo di lavoro permanente, formato da membri della direzione e rappresentanti dei lavoratori, che opera con l'obiettivo di evidenziare e gestire eventuali segnalazioni e criticità proponendo azioni correttive e soluzioni attuabili sui diversi siti ove EGLS opera, anche presso i clienti, spesso coinvolgendoli in un percorso virtuoso
- Ottenimento della Certificazione UNI PdR 125 per la Parità di Genere nel giugno 2025
- Creazione del Comitato Guida per la Parità di Genere, altro tavolo di lavoro permanente, che lavora per la riduzione del gap di genere e per l'affermazione dei principi della norma, a favore della genitorialità e della lotta contro le molestie.
- Pubblicazione del Regolamento per la Prevenzione e il Contrasto alle Molestie e alle Violenze sul Luogo di Lavoro il 9 settembre 2026 e relativa diffusione all'interno di tutte le sedi di lavoro con formazione effettuata a tutti i responsabili dei siti
- Pubblicazione di pillole informative dedicate anche ai principi della SA8000 e della Uni PdR 125
- Tavolo permanente di analisi sul living wage condotto dalla DRU e dalle funzioni payroll e qualità con resoconto al SPT.

L'obiettivo del presente Bilancio di Responsabilità Sociale è **fornire un resoconto riguardante attività, iniziative e progetti attuati dall'Azienda nell'applicazione del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale e comunicare in modo chiaro e trasparente a tutte le parti interessate, le performances aziendali nell'ambito dei temi che investono il concetto della Responsabilità Sociale**.

1 OBIETTIVI E METODOLOGIA

Il Bilancio di Responsabilità Sociale risponde al bisogno di informazione e trasparenza verso gli 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 per la Responsabilità Sociale e per la Parità di Genere
- 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 per la Responsabilità Sociale e per la Parità di Genere e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali, anche espressi nel Piano di Miglioramento
- 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 PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE E PER LA PARITA' DI GENERE

Politica per la Responsabilità Sociale e per la Parità di Genere

ELPE GLOBAL LOGISTIC SERVICES S.p.A. ritiene di grande importanza l'aspetto sociale dell'impresa e delle responsabilità che ne derivano. Per questo opera nell'ottica della salvaguardia della salute e sicurezza dei lavoratori, dell'impegno nella responsabilità sociale e nella creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e libero da qualsiasi forma di discriminazione, che possa garantire pari opportunità a tutte/i le/i lavoratrici/tori, favorendo l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, e promuovendo la crescita professionale di ciascuna risorsa.

ELPE GLOBAL LOGISTIC SERVICES S.p.A. persegue sia nel proprio operare quotidiano, sia in prospettiva strategica, la piena realizzazione dei requisiti richiesti dalla Norma SA 8000 (Social Accountability) e il rispetto della prassi UNI PdR 125.

ELPE GLOBAL LOGISTIC SERVICES S.p.A. crede fermamente nella corretta e trasparente gestione del proprio "patrimonio umano" ed è forte la sensibilizzazione della Direzione, delle/dei dipendenti e delle/dei collaboratrici/tori, dei fornitori e dei clienti al rispetto dei principi della Responsabilità Sociale e di quelli della Parità di Genere.

Ne deriva l'impegno a:

- Non utilizzare lavoro infantile o lavoro forzato o obbligato;
- Rispettare la vigente normativa nazionale, le convenzioni e le raccomandazioni internazionali, ivi incluse le risoluzioni di organismi internazionali quali l'ILO – International Labour Organization e l'ONU - United Nations Organization;
- Promuovere e migliorare le condizioni di sicurezza e di benessere fisico e psichico delle proprie risorse e delle/dei collaboratrici/tori con azioni sia preventive che correttive;
- Applicare in modo completo e imparziale i contratti collettivi nazionali di lavoro a tutte/i le/i dipendenti, corrispondendo puntualmente la retribuzione stabilita e versando tutti i relativi contributi previdenziali, assistenziali e assicurativi;
- Rispettare la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva;
- Condannare ogni condotta illegale suscettibile di entrare in contrasto con la dignità o l'integrità fisica e/o morale delle persone;
- Contrastare ogni forma di discriminazione e disparità di trattamento legate a origine nazionale, religione, condizione sociale, età, nazionalità, disabilità, orientamento sessuale, genere, affiliazione sindacale, opinioni politiche, convinzioni personali;
- Perseguire la parità di genere, valorizzare e tutelare le diversità in fase di selezione, nelle retribuzioni, nell'accesso alla formazione, nella valutazione delle competenze, nelle promozioni di carriera, nell'assegnazione di ruoli di responsabilità applicando i principi di imparzialità e obiettività;
- Supportare l'empowerment femminile favorendo la parità di genere, riconoscendo i bisogni e le esperienze specifici delle donne, sostenendo relazioni paritarie e il loro diritto di accesso al mercato del lavoro;
- Garantire a tutte/i le/i lavoratrici/tori la possibilità di esprimere liberamente giudizi o valutazioni critiche in merito all'operato aziendale;

Politica per la Responsabilità Sociale e per la Parità di Genere Rev. 02 del 31/03/2025 *Pagina 1 di 2*

Politica per la Responsabilità Sociale e per la Parità di Genere

- Promuovere comportamenti e linguaggi che garantiscano un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso della diversità di genere;
- Tutelare la genitorialità, sostenerla e valorizzarla affinché possa essere libera e non ostacolata dall'attività professionale; garantendo la conservazione del posto di lavoro, la formazione al rientro dal periodo di congedo e la modulazione dello smart working in accordo con la direzione delle risorse umane;
- Garantire la tutela delle persone svantaggiate all'interno dei luoghi di lavoro;
- Attuare principi di gestione organizzativa che consentano un miglioramento della qualità della vita delle persone della propria organizzazione;
- Favorire la segnalazione, anche in forma anonima, di comportamenti attuati sui luoghi di lavoro e/o da colleghi/e, non in linea con i valori e i principi aziendali e contrari ai regolamenti e al Codice Etico aziendale, come discriminazioni, forme di abuso e molestie fisiche, verbali, digitali, forme di mobbing;
- Coinvolgere tutti i fornitori di beni, attività e servizi richiedendo il loro impegno sia nei confronti della Responsabilità Sociale e del rispetto di tutti i requisiti delle norme di riferimento, sia nei confronti della Parità di Genere, invitandoli ad una attenta riflessione sul tema, ad una approfondita analisi interna e ad aderire alla Uni PdR 125;
- Sviluppare ed estendere i processi di informazione, comunicazione, formazione e addestramento e promuovere il dialogo con le parti interessate, per assicurare una efficiente ed efficace applicazione del Sistema di Gestione Integrato aziendale.

ELPE GLOBAL LOGISTIC SERVICES S.p.A. ritiene che tutto ciò possa contribuire in maniera decisiva a migliorare le condizioni generali, la gestione e la valorizzazione del patrimonio umano e, a tale scopo, si impegna a far pervenire a tutte le parti interessate (dipendenti, fornitori, clienti, opinione pubblica, sindacati, autorità pubbliche e ONG) un messaggio che invita alla conoscenza, al rispetto e all'applicazione dei requisiti previsti dalla norma SA 8000 e al rispetto della prassi UNI PdR 125, unitamente al qui presente documento di Politica.

Torino, 31 Marzo 2025

La DIREZIONE e il COMITATO GUIDA per la PARITA' di GENERE

3 FIGURE COINVOLTE NEL SISTEMA DI GESTIONE PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE AZIENDALE

La popolazione aziendale: il coinvolgimento è reso possibile grazie a numerosi momenti di informazione, formazione e sensibilizzazione organizzati durante l'orario di lavoro e dedicati alla descrizione della Norma SA8000, dei suoi requisiti e della sua portata pratica nella vita in azienda.

La comprensione dell'importanza dell'adozione del Sistema per la Responsabilità Sociale è facilitata dalla diffusione di materiale informativo chiaro e comprensibile, anche eventualmente tradotto, che viene veicolato a colleghe e colleghi attraverso l'affissione nelle bacheche aziendali e l'utilizzo di canali di comunicazione quali l'area riservata del software Zucchetti, abilitata a tutti i dipendenti, e il social Whats App, utile poiché immediato, semplice e diffuso.

Inoltre, vi sono momenti di confronto, anche individuale, che si concretizzano in interviste, volti a verificare la situazione dei singoli impianti e dei singoli siti ove EGLS opera, relativamente alle condizioni di lavoro e al rispetto dei principi della SA8000.

Le risorse eleggono i/le propri/e rappresentanti SA8000 (in carica fino al termine dell'appalto o a nuova elezione) affinché medino fra le esigenze di colleghi/e e quelle della Direzione.

I sindacati: ELPE GLOBAL LOGISTIC SERVICES S.p.A sensibilizza gli/le eventuali rappresentanti sindacali dei lavoratori sui temi della responsabilità sociale e in particolare della Norma SA8000. Soprattutto se i/le rappresentanti sindacali esercitano il diritto di prelazione sulla nomina a rappresentante dei lavoratori membro del Social Performance Team (SPT), come previsto dalla Norma SA8000.

All'interno del SPT, ad oggi, 10 dei 22 membri sono al contempo RSA.

Ad oggi la comunicazione di adozione di un Sistema di Gestione conforme alla Norma 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.

La certificazione SA8000 è sempre più richiesta come documento imprescindibile per partecipare a gare ed è richiesta anche da privati.

Questo accade per la sempre maggiore attenzione ai temi della responsabilità sociale e alle condizioni di lavoratori e lavoratrici all'interno dei luoghi di lavoro.

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.

4 I PRINCIPI DELLA NORMA SA8000 E LA NOSTRA ADESIONE

L'**implementazione del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale** continua, caratterizzandosi come sotto illustrato.

- Adeguamento allo standard rispetto ai requisiti SA8000:
  - **Lavoro infantile**: nell'organizzazione aziendale sono impiegate solo risorse che hanno compiuto 18 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 o obbligato**: tutte le persone che la nostra Organizzazione impiega prestano il proprio lavoro volontariamente: non si hanno notizie né si è rilevato alcun tipo di lavoro che non sia svolto volontariamente. EGLS non ricorre, né sostiene l'utilizzo del lavoro forzato o obbligato, e non richiede al personale di versare "depositi" o lasciare presso l'azienda documenti d'identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro. Né EGLS, né alcun'altra organizzazione che le fornisca manodopera, 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 le fornisca manodopera, 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 alle risorse o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali.

  Risorse adeguate sono allocate affinché sia favorita la prevenzione d'incidenti o di altre cause di pericolo.

  Sono state svolte attività di formazione sia a lavoratori/trici che ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).
- **Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva**: sono rispettate la libertà di ciascun/a lavoratore/trice 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 legate all'origine nazionale o all'etnia.
- **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/le lavoratori/trici.
- **Orario di lavoro:** la settimana lavorativa ordinaria è di 39/40 ore, in linea con quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali applicati. Il lavoro straordinario è effettuato in circostanze non ordinarie e di breve periodo ed è concordato con i/le responsabili aziendali dei vari processi.
- **Retribuzione:** ciascun/a lavoratore/trice riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla mansione ricoperta, nel pieno rispetto dei CCNL, sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.

- Predisposizione di un piano di controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori: sono definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori anche sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti dello Standard SA8000;
- 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;

- Attività di comunicazione esterna per rendere noto alle parti interessate i dati relativi alla performance aziendale riguardanti i requisiti della norma;
- Comunicazione alle risorse della possibilità, da parte di ciascuna, 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 della Norma SA8000, e fornisce informazioni che ne evidenziano il rispetto, oltre a fornire alla Direzione aziendale uno strumento utile per il riesame interno e facilitare la conoscenza dei portatori d'interesse.

5 LAVORO MINORILE

5.1 INTRODUZIONE

La nostra Organizzazione non utilizza o favorisce l'utilizzo del lavoro infantile.

5.2 BAMBINI LAVORATORI

La nostra Organizzazione non assume lavoratori bambini.

5.3 GIOVANI LAVORATORI

La nostra Organizzazione non assume giovani di età compresa nella fascia tra i 16 e i 17 anni.

5.4 COMPOSIZIONE ORGANICO

Composizione dell'organico (media)						
Parametri	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
n° lavoratori < 18 anni	0	0	0	0	0	0
19 < n° lavoratori < 65 anni	2698	2365	1245	1335	1475	1735
n° lavoratori > 65 anni	13	7	5	5	5	6

6 LAVORO FORZATO O 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/e i/le lavoratori/trici siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

6.2 DEPOSITI

Nessuna risorsa ha mai lasciato in azienda denaro o documenti in deposito.

6.3 ANTICIPO STIPENDIO

La nostra Organizzazione non concede prestiti ai/alle propri/e dipendenti, poiché questo non rientra nella mission aziendale.

Può tuttavia concedere, eccezionalmente, se richiesto dalla singola risorsa, anticipi sugli stipendi. L'ammontare dell'anticipo concesso è evidenziato in busta paga.

Anticipi Stipendi Concessi						
Parametri	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
n° beneficiari	329	70	7	37	4	4

7 SALUTE E SICUREZZA

7.1 INTRODUZIONE

La questione della sicurezza è posta con forza al centro dell'attenzione nell'attività di organizzazione del lavoro, al fine di garantire alle risorse e a chiunque possa essere coinvolto nelle attività aziendali un luogo di lavoro sicuro e salubre.

Per questo EGLS ha implementato un Sistema di Gestione conforme alla Norma ISO 45001.

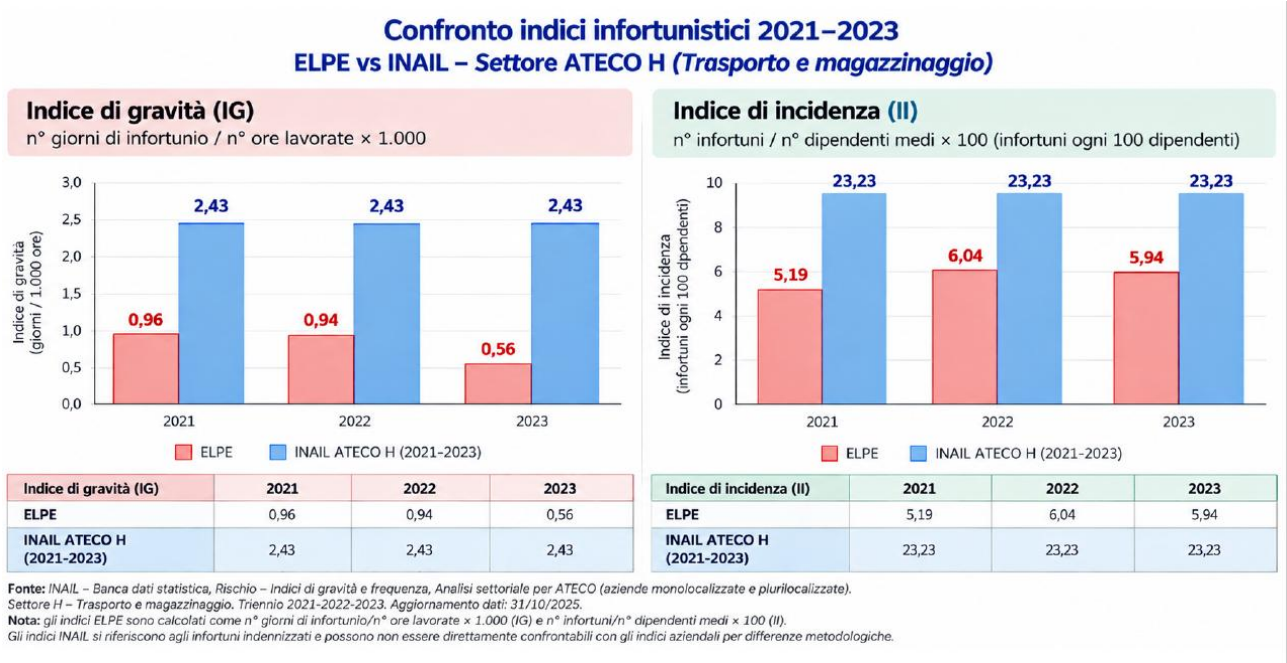
Iniziative e misure sono state adottate per prevenire incidenti, danni alla salute e altre cause di pericolo. Le principali:

- È stato nominato un Responsabile della Salute e Sicurezza dipendente;
- È costante il monitoraggio sul funzionamento di impianti e macchinari, per verificarne l'idoneità e la sicurezza, oltreché la eventuale emissione di sostanze nocive e rumori molesti;
- Responsabilità, procedure, istruzioni operative a supporto e indirizzo dei comportamenti individuali sono formalizzate e condivise con la popolazione aziendale;
- È stato definito un piano di evacuazione e antincendio;
- È stato elaborato un piano di sorveglianza sanitaria per ciascun/a dipendente che prevede un protocollo di base di accertamenti sanitari per mansione (esami strumentali e di laboratorio)
- Ogni anno sono organizzati momenti di formazione per tutti/e i/le lavoratori/trici sul tema Salute e Sicurezza.
- L'Organizzazione coinvolge le rappresentanze sindacali interne nelle fasi della gestione della sicurezza (monitoraggio dei rischi, identificazione delle misure, formazione del personale);

7.2 INFORTUNI E MALATTIE NEI LUOGHI DI LAVORO

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

Indice di gravità (IG) (n° giorni infortunio/n° ore anno lavorate*1000)						**Indice di incidenza (II)** (n° infortuni/n° dipendenti medio *100)					
2020	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
1,02	0,96	0,94	0,56	0,8	0,3	6,69	5,19	6,04	5,94	1,44	2,4



Indice di gravità (IG)	2021	2022	2023
ELPE	0,96	0,94	0,56
INAIL ATECO H (2021-2023)	2,43	2,43	2,43

Indice di incidenza (II)	2021	2022	2023
ELPE	5,19	6,04	5,94
INAIL ATECO H (2021-2023)	23,23	23,23	23,23

Fonte: *INAIL – Banca dati statistica, Rischio – Indici di gravità e frequenza, Analisi settoriale per ATECO (aziende monolocalizzate e plurilocalizzate). Settore H – Trasporto e magazzinaggio. Triennio 2021-2022-2023. Aggiornamento dati: 31/10/2025.*
Nota: *gli indici ELPE sono calcolati come n° giorni di infortunio/n° ore lavorate × 1.000 (IG) e n° infortuni/n° dipendenti medi × 100 (II). Gli indici INAIL si riferiscono agli infortuni indennizzati e possono non essere direttamente confrontabili con gli indici aziendali per differenze metodologiche.*

Come si evince dal grafico (sul portale INAIL non sono presenti statistiche successive al 2023) i dati relativi agli infortuni che si son verificati negli impianti ove opera il personale dell'Organizzazione, sono molto più bassi di quelli di settore.

7.2.1 CAUSE DI INFORTUNIO

In merito alla casistica infortunistica prevista per l'anno 2025, i dati evidenziano una prevalenza di eventi riconducibili a urti e schiacciamenti (25%) e alla movimentazione dei carichi o sforzi fisici (23%). Una quota rilevante, pari al 19%, è ascrivibile agli incidenti in itinere, seguita dalle lesioni da taglio e puntura (14%). Le restanti occorrenze si suddividono tra cadute e scivolamenti (8%), cause di natura residua (8%) e, in misura marginale, caduta di oggetti dall'alto (3%).

7.2.2 MALATTIE PROFESSIONALI

Nel 2025 non vi sono state denunce 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)
- alle attività di monitoraggio effettuate dai preposti, dai responsabili, dagli ASPP, dal RSPP.

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

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

L'intera popolazione aziendale, in relazione alle mansioni svolte, è dotata di Dispositivi di Protezione Individuale (DPI), con un investimento complessivo che negli anni è costantemente aumentato.

Nel 2025, inoltre, il sistema di distribuzione dei DPI si è modernizzato attraverso l'adozione di distributori automatici installati negli impianti a maggior numero di addetti.

Con la distribuzione automatica il controllo è effettuato da remoto ed è ovviamente più puntuale.

7.2.4 PERCEZIONE DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Nel 2025 è stata svolta un'indagine interna sul clima aziendale finalizzata ad evidenziare, tra gli altri, anche aspetti legati alla percezione dell'appropriatezza delle misure di sicurezza adottate. L'indagine è stata realizzata attraverso la compilazione di un questionario anonimo inoltrato via web ai lavoratori di sede e al personale amministrativo e gestionale di impianto.

L'esito è stato positivo: il personale ritiene appropriato l'approccio della Direzione agli aspetti della sicurezza.

Le prossime rilevazioni tenderanno a coinvolgere anche il personale operativo di impianto.

Tuttavia, le interviste eseguite durante i sopralluoghi sui siti operativi evidenziano come le risorse sottolineino l'attenzione alla sicurezza da parte dell'azienda e le condizioni di lavoro sicure in ogni impianto EGLS.

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 propria scelta e il diritto dei/delle lavoratori/trici alla contrattazione collettiva.

L'Azienda garantisce che:

- negli impianti con presenza sindacale i/le lavoratori/trici abbiano propri/e rappresentanti

- ciascun/a lavoratore/trice sia libero/a 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 a momenti di riunione del personale qualora il personale stesso ne faccia esplicita richiesta e tale richiesta venga inoltrata con tempistiche che consentano la gestione delle normali attività lavorative.

Nel corso di tali riunioni non partecipano rappresentanti della Direzione aziendale a meno che il personale non lo richieda.

8.2 TIPOLOGIA DEI CONTRATTI AZIENDALI

Dall'inizio dell'attività tutti i contratti di lavoro sono conclusi richiamando i contratti collettivi di categoria identificativi di settore: CCNL Commercio, CCNL Logistica e Trasporti, CCNL Multiservizi.

8.3 LAVORATORI E SINDACATI

Sono presenti categorie e associazioni sindacali.

Nello specifico i parametri riferibili alle iscrizioni e alla partecipazione:

Iscrizioni alle Organizzazioni Sindacali						
Parametri	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
% lavoratori iscritti a organizzazioni sindacali	20	26	38	46	36	35
n° ore permesso sindacale fruite	1.453	403	2.637	3.688	2.620	2246
% ore permesso sindacale fruite/ore lavorate	0,07	0,02	0,12	0,21	0,11	0,06

Astensioni per sciopero						
Parametri	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
n° lavoratori astenuti dal lavoro causa sciopero	144	545	298	110	226	193
% lavoratori in sciopero/tot. lavoratori	5	22	20	8	4	2,67

Anche in questo caso si rileva come l'adesione del personale aziendale agli scioperi nell'ultimo anno sia inferiore alla media nazionale registrata dal Cruscotto degli Scioperi del Dipartimento della Funzione Pubblica (tra il 3% e il 7%).

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.

EGLS ha conseguito nel corso del 2025 la certificazione per la Parità di Genere in ossequio alla norma UNI PdR 125.

- Il 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 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 tutte le risorse, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono periodicamente organizzati corsi di formazione e aggiornamento sui temi della salute e sicurezza e della responsabilità sociale e su altri temi utili a consolidare e accrescere le competenze individuali
- Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascuno di seguire i propri principi
- L'integrità delle persone è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della sfera personale.

9.2 PRESENZA FEMMINILE, STRANIERI e DISABILITA'

Indici di discriminazione						
Parametri	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
% lavoratrici in impianto sul totale della forza lavoro	21,28	22,72	36,58	30,52	32	30,3
% lavoratrici di struttura sul totale della forza lavoro	40,74	44,62	76,92	70,15	56	53,42
% lavoratori stranieri / totale forza lavoro	18,92	19,81	20,63	9,48	44	23,99
n° lavoratori disabili in struttura	1	1	2	2	2	2

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 composizione della forza lavoro in sede è prevalentemente femminile mentre, negli impianti, prevale la componente maschile. Probabilmente la percezione comune fa sì che la gran parte delle candidature avanzate per le offerte di lavoro sugli impianti provenga da uomini poiché il lavoro della logistica è ancora avvertito come "poco affine" alle attitudini del sesso femminile.

A livello di settore il dato ufficiale più recente elaborato dall'**Istat** per il comparto **Trasporto e Magazzinaggio** (che racchiude la logistica) attesta la presenza di donne al 21,8% della forza lavoro complessiva in Italia. Questo dato si traduce in circa **222.000 addette** su un totale che sfiora il milione di lavoratori complessivi, posizionando il nostro Paese perfettamente in linea con la media europea (pari al 22%) (Linkedin e Logistica Efficiente).

La presenza femminile crolla drasticamente nelle mansioni fisiche o di movimentazione diretta delle merci. (Logistica Efficiente).

Lo scenario cambia radicalmente quando ci si sposta verso funzioni di pianificazione, gestione o uffici direzionali (Manageritalia):

- **Responsabili operativi e Supply Chain**: Nel biennio precedente la quota di donne nei ruoli di pianificazione e supervisione aziendale si è consolidata intorno al **34%**.
- **Leadership e Senior Management**: La quota di donne in posizioni dirigenziali all'interno dei macro-comparti della logistica e del terziario collegato mostra un incremento progressivo, superando il **23% delle posizioni di vertice**.

- **Funzioni amministrative**: La contabilità, le risorse umane (con punte del 44%) e il *customer care* logistico rimangono le aree a più alta concentrazione femminile all'interno della filiera.

Gli indicatori monitorati dalla funzione Qualità, mostrano per la nostra società numeri differenti.

Un elevato numero di donne in posizioni di responsabilità è un obiettivo molto importante ma difficile da conseguire e mantenere proprio per i motivi sopra esplicitati e legati al settore della logistica, che lo definiscono come settore prevalentemente a carattere “maschile”.

La presenza di lavoratori/trici stranieri/e è probabilmente legata agli spazi lasciati da risorse di origine italiana che prediligono altre mansioni.

Le principali aree geografiche di provenienza delle risorse straniere facenti parti dell’organico aziendale nel 2025, sono Romania e Perù. Si registra una percentuale importante di pakistani e lavoratori provenienti dal Bangladesh.

Oltre a quanto sopra, ELPE GLOBAL LOGISTIC SERVICES S.p.A. ha aperto le porte a lavoratori/trici provenienti dai territori flagellati dall’ormai lungo conflitto che si protrae ai confini dell’Europa e i cui permessi di soggiorno, validi fino alla primavera 2027, riportano “PROTEZIONE TEMPORANEA EMERGENZA UCRAINA”.

Da non sottovalutare l’impatto generato dalla cancellazione – per alcune categorie fin dalla metà del 2023 - della misura del Reddito di Cittadinanza, decisione che ha determinato l’aumento dell’offerta di manodopera rispetto ad alcune fasce di popolazione.

A tutela, per chiunque sia oggetto di discriminazione, del diritto di difendersi e denunciare la discriminazione subita, fin dal 2022 tutto il personale viene sensibilizzato a presentare eventuali segnalazioni o reclami anche anonimi tramite la “Cassetta dei Suggerimenti” o gli altri canali di segnalazione.

10 PRATICHE DISCIPLINARI

Il Codice Disciplinare, affisso in ciascuna bacheca aziendale e scaricabile anche come QR Code, descrive le pratiche disciplinari esistenti, sempre riferibili al CCNL applicato, e si propone di favorire il rispetto delle regole e lo spirito di collaborazione fra i/le lavoratori/trici.

Il ricorso alle varie pratiche descritte è sempre stato molto limitato, a dimostrazione dell’effettivo clima di rispetto esistente ed è sensibilmente diminuito nel corso degli anni.

Nel corso del 2025 i procedimenti disciplinari irrogati con provvedimento sono stati 229, mentre 34 sono stati conclusi senza provvedimento. Nel 2026 si darà evidenza del numero dei procedimenti disciplinari emessi a fronte di violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro.

Procedure disciplinari						
Parametri	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
% procedure disciplinari / tot. lav.	47,81	29,17	24	13	15,93	13,46

11 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 applicati.

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

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

Il lavoro straordinario è sempre concordato con la singola persona.

Il lavoro straordinario è retribuito come prevedono i CCNL applicati.

Indici orario di lavoro						
Parametri	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
n° lavoratori part time media mensile	1105	601	229	363	533	553
n° lavoratori full time media mensile	1140	1093	1021	928	1389	1313

Per contenere il numero di lavoratori che effettuano un elevato numero di ore di straordinario e, al contempo, rafforzare la consapevolezza del personale che gestisce i turni di lavoro sono state implementate azioni preventive quali incontri periodici tra la Direzione Risorse Umane, l'Amministrazione del Personale e i responsabili di impianto e, ancora, l'attivazione di alert e di estrazioni dai sistemi gestionali a disposizione dei singoli impianti che permettono di agire in maniera preventiva sulla programmazione oraria.

Nel 2026 è iniziata la sperimentazione di un software che effettua la programmazione della turnistica rispettando i riposi settimanali, il monte ore e quant'altro previsto dalla contrattualistica diminuendo il rischio di superamento dei limiti imposti dalla normativa.

Per il 2025 la Direzione ha mantenuto, sebbene ancora in via sperimentale, l'orario flessibile e lo smart working, due importantissime leve di work life balance, per i colleghi e le colleghe della sede. Sebbene entrambe le misure abbiano permesso di migliorare il clima aziendale assicurando maggiore flessibilità e garantendo al contempo la copertura di ogni singola funzione e l'efficacia del servizio, dal mese di ottobre 2026 la Direzione ha deciso di sospendere lo smart working.

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 di lavoratori e lavoratrici.

I prospetti che accompagnano le buste paga indicano le varie voci che compongono il compenso; non sono tradotte in lingua straniera per lavoratori/trici non italiani.

Per favorire la comprensione delle voci inserite nella busta paga sono stati attivati sportelli mensili su ogni impianto, gestiti da colleghi e colleghe della Direzione Risorse Umane, che sono a disposizione di lavoratori e lavoratrici che hanno quesiti da sottoporre per comprendere meglio quanto indicato nel cedolino.

Gli sportelli sono stati attivati anche in fasce orarie tipiche della turnazione di impianto, sia in forma fisica che in forma virtuale attraverso la piattaforma Teams.

EGLS ha, inoltre, ottenuto la certificazione Asse.Co. l'asseverazione di conformità dei rapporti di lavoro, rilasciata dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, per garantire la regolarità dell'impresa nella gestione dei contratti di lavoro.

Ha validità annuale e sottopone la società a controlli quadrimestrali del mantenimento dei requisiti.

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.

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

Inoltre, nonostante la peculiarità dei servizi erogati da ELPE GLOBAL LOGISTIC SERVICES S.p.A. che risentono di periodicità e momenti di picchi stagionali durante l'anno, la Direzione assicura la costante diminuzione del ricorso alla forma di flessibilità della somministrazione a favore di assunzioni di personale diretto, benché talvolta a tempo determinato.

12.3 CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE

Le retribuzioni pagate ai/alle dipendenti sono in linea con quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, sebbene in misura diversa a seconda della mansione 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/le lavoratori/trici part-time, deve essere integrata con le altre eventuali ore che la risorsa può svolgere con altro datore di lavoro.

13 SOSTEGNO ALLA GENITORIALITA'

In ottemperanza alla norma UNI PdR 125 EGLS lavora per sostenere la genitorialità sui luoghi di lavoro.

Per aumentare la consapevolezza di tutti i lavoratori e di tutte le lavoratrici rispetto al tema dei congedi parentali è stata predisposta una dettagliata informativa che è stata veicolata attraverso le bacheche e i software aziendali.

14 EFFICACIA DEL SISTEMA DI GESTIONE, FORMAZIONE, COMUNICAZIONE

14.1 INTRODUZIONE

La nostra Organizzazione si è dotata di un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale conforme alla Norma SA8000, e vuole mantenere questo impegno.

14.2 IL DIALOGO CON LE PARTI INTERESSATE

I lavoratori e le lavoratrici, i sindacati, i clienti, le istituzioni sono stati individuati quali parti interessate più vicine alla nostra Organizzazione, più direttamente o potenzialmente coinvolte nella vita aziendale.

La loro partecipazione nella fase di adeguamento allo Standard SA8000, nella pianificazione e nell'implementazione del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale si è rivelata fondamentale.

I lavoratori e le lavoratrici hanno compreso l'importanza pratica della Norma SA8000 nella vita aziendale, grazie anche ai momenti di informazione, sensibilizzazione e formazione organizzati durante l'orario di lavoro.

14.3 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 informazione sulla Norma SA8000.

Attività di formazione e sensibilizzazione sulla Norma SA8000		
ANNO	n° partecipanti	ore totali (partecipanti per ore formazione)
2021	6	360
2022	➢ 60	➢ 240
2024	➢ 62	➢ 156
2025	➢ 22	➢ 440

Le ore di formazione sopra riportate si riferiscono alle attività formative esplicitamente dedicate ai temi delle certificazioni, in particolar modo a quelle della Responsabilità Sociale e della Parità di Genere erogate al personale di struttura e alle risorse amministrative e gestionali di impianto.

Il dato relativo al 2025, in particolare, è riferito alle ore di INDUCTION, la formazione strutturata iniziale dei dipendenti di sede o con mansioni gestionali presso gli impianti, dedicata alle certificazioni e, specificatamente alla Norma SA8000 e alla certificazione per la Parità di Genere.

Dal 2025, inoltre, sempre a seguito del conseguimento della certificazione per la Parità di Genere, è iniziato un percorso formativo con docente esterno dedicato al personale di struttura e alle risorse amministrative e gestionali di impianto sui temi della Parità di Genere, tra i quali la lotta alle molestie, agli unconscious bias e ai pregiudizi di genere. Nella prima sessione formativa 94 persone hanno seguito un corso della durata di 4 ore.

A partire dal 2023, infine, durante gli incontri con le risorse che lavorano presso le sedi ove vengono erogati i servizi richiesti dai clienti, i capi impianto hanno effettuato diversi momenti di informazione e formazione che è complicato quantificare in quanto le sessioni formative riguardano normalmente più tematiche, alcune delle quali specificatamente riferibili alle problematiche di ogni singolo impianto.

Questa tipologia di informazione, con momenti di refresh durante il corso dell'anno, è garantita sugli impianti dai capi impianto e dai Rappresentanti dei Lavoratori per il Social Performance Team, oltreché alle risorse neoassunte anche a coloro che lavorano in azienda da più tempo.

Uno degli obiettivi organizzativi del 2025 è stato quello di acquisire centralmente la condivisione dei dati relativi alla formazione svolta sugli impianti attraverso il caricamento della documentazione nel nuovo sistema gestionale.

14.4 RAPPRESENTANTI DELLA DIREZIONE

L'Organizzazione ha nominato dei rappresentanti della Direzione che hanno 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.

La dott.ssa Monica Tamiso è la Responsabile del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale.

14.5 RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI SA8000

Il personale ha eletto con regolare votazione i propri rappresentanti.

Nell'ambito del Social Performance Team (SPT) anche molti/e rappresentanti sindacali RSA, hanno esercitato il diritto di prelazione sulla nomina a rappresentante di lavoratori e lavoratrici di impianto.

14.6 SEGNALAZIONI

Nel corso del 2025 sono state raccolte e gestite 35 segnalazioni dai lavoratori. Analisi:

Canali di provenienza

- 6 sono state inserite nelle cassette per le segnalazioni distribuite negli impianti e in sede
- 10 sono pervenute via mail
- 4 sono state veicolate dagli RLSPT a seguito dei sopralluoghi
- 12 sono state rilevate durante le interviste
- 3 sono state riferite durante le riunioni del Social Performance Team (SPT)

- **Area di riferimento**
  - 7 ambiente di lavoro e modalità di comunicazione
  - 6 relazioni con i colleghi
  - 1 sicurezza
  - 7 gestione delle Risorse Umane
  - 13 rapporti con i superiori
  - 1 retribuzione

14.7 CONTROLLO FORNITORI, SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI

Nel processo di adeguamento allo Standard SA8000, è stata posta attenzione alla capacità dei fornitori e subfornitori di rispondere ai requisiti della norma, non solo perché richiesto espressamente dalla norma stessa, 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 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.

Si vuole evidenziare, tuttavia, come la ancora scarsa conoscenza e diffusione della Norma SA8000 favorisca una generalizzata diffidenza da parte dei fornitori nei confronti della nostra richiesta talvolta giudicata inusuale.

Nella prima fase di valutazione dei fornitori non sono stati effettuati audit presso gli stessi.

È stato effettuato un primo audit all'inizio del 2024 attraverso interviste a dipendenti di un fornitore e si è proseguito nel 2025 con ulteriori approfondimenti.

I fornitori sono comunque monitorati sulla base delle criticità rilevate.

14.8 TIPOLOGIA DEI FORNITORI

I fornitori dell'Azienda appartengono principalmente al settore delle agenzie per il lavoro e della fornitura di materiali e attrezzature oltreché di servizi quali consulenze, servizi generali.

EGLS non riceve, maneggia, promuove beni e/o servizi derivanti da fornitori o sub-fornitori classificati come lavoratori/trici a domicilio.

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

- **L'area dei fornitori strategici afferisce all'ambito delle** società di lavoro in somministrazione, della fornitura di materiali e attrezzature con acquisti costanti nel corso dell'anno; questa tipologia di fornitori svolge attività che potrebbero non presentare criticità ai fini del rispetto dei requisiti della Norma SA8000 perché si tratta prevalentemente di grandi aziende che, a loro volta, possono essere certificate.
- **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.

14.9 RIESAME DELLA DIREZIONE E COMUNICAZIONE ESTERNA

Almeno una volta all'anno, il Sistema di Gestione per la 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'Organizzazione, 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 disponibile il Bilancio di Responsabilità Sociale, tramite la sua pubblicazione sul sito internet societario, 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.

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.

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

14.11 REGISTRAZIONI

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

Torino, 25 marzo 2026