



BEYOND LOGISTICS

La Nostra storia: il Vostro futuro

SA8000
BILANCIO SOCIALE 2026
Anno 2025

1 INTRODUZIONE	2
2 DESCRIZIONE DELL'AZIENDA	5
2.1 Presentazione	6
2.2 Struttura organizzativa	6
2.3 Stakeholders	9
3 PRINCIPI SOCIALI	10
3.1 Lavoro infantile	11
3.2 Lavoro minorile (16-18 anni)	11
3.3 Lavoro forzato ed obbligato	12
3.4 Salute e sicurezza	13
3.5 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	17
3.6 Discriminazione	18
3.7 Pratiche disciplinari	19
3.8 Orario di lavoro	20
3.9 Lavoro straordinario	21
3.10 Retribuzione	22
4 SISTEMA DI GESTIONE SA8000	23
4.1 Introduzione	24
4.2 Politica di gestione integrata	24
4.3 Riesame della direzione	24
4.4 Rappresentante dell'azienda	24
4.5 Identificazione e valutazione dei pericoli	24
4.6 Pianificazione ed implementazione	24
4.7 Formazione	25
4.8 Audit interni	26
4.9 Controllo di fornitori/subappaltatori	26
4.10 Gestione problematiche – azioni correttive e preventive	26
4.11 Coinvolgimento delle parti interessate	26
4.12 Accesso alle verifiche	26
4.13 Registrazioni	26
4.14 Obiettivi 2025	27

1 INTRODUZIONE



Negli ultimi anni, gli aspetti etici, la responsabilità sociale d'impresa (RSI) e il rispetto dei diritti umani hanno acquisito un ruolo sempre più centrale all'interno dei sistemi economici e sociali. Parallelamente, si è registrato un incremento della partecipazione attiva di tutti gli stakeholder, quali istituzioni, lavoratori, fornitori, clienti, associazioni e sindacati, all'interno delle realtà aziendali. In risposta a questa evoluzione, un numero crescente di imprese ha adottato strumenti di gestione etica e sociale, quali codici etici, bilanci sociali e ambientali, oltre alle relative certificazioni, per consolidare la propria legittimità operativa nei contesti di riferimento.

ALS ha avviato un percorso di certificazione che ha interessato il proprio Sistema di Gestione Qualità e Sicurezza, con particolare attenzione alla certificazione SA8000, riconosciuta a livello internazionale per la responsabilità sociale. Tale percorso si è articolato attraverso le seguenti azioni:

- Redazione di una Politica di Gestione Integrata;
- Creazione di un Sistema di Gestione Integrato Qualità, Sicurezza e Responsabilità Sociale;
- Elaborazione annuale del Bilancio Sociale SA8000.

Il Bilancio Sociale SA8000 ha come finalità principale la rendicontazione delle attività svolte da ALS per garantire la conformità ai requisiti della norma SA8000. Attraverso questo documento, l'azienda intende comunicare in modo trasparente le proprie performance nell'ambito della responsabilità sociale a tutte le parti interessate. I dati riportati si riferiscono all'anno 2025 e riguardano le società sottoposte a certificazione.

Nel corso del 2025, è stato garantito il mantenimento e il continuo presidio del Sistema di Gestione Integrato in tutti i siti aziendali rientranti nell'ambito di applicazione delle certificazioni possedute da ALS. Questo rappresenta un consolidamento degli standard qualitativi e di responsabilità sociale dell'azienda, garantendo un allineamento sempre più solido con le best practice internazionali.

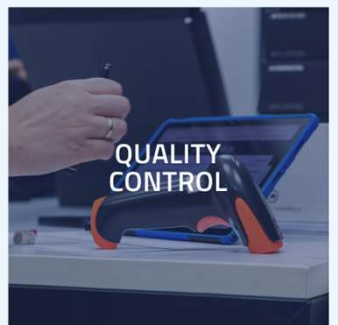
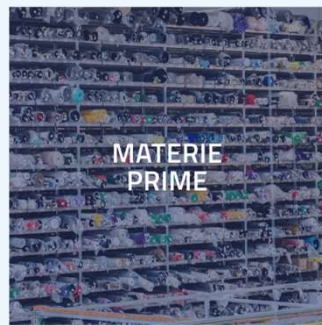
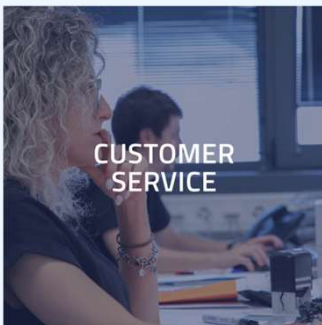
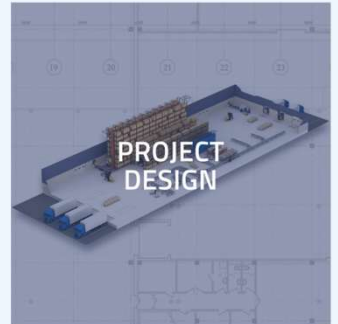
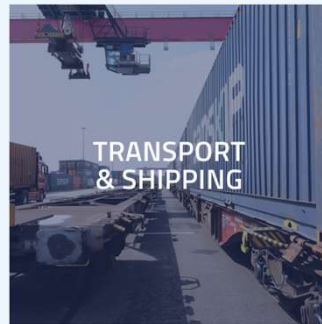
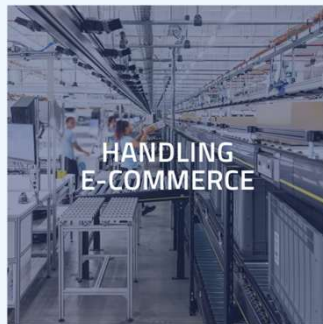
Nel corso dell'incontro di Riesame della Direzione, è stata condotta un'analisi delle performance aziendali relative all'anno 2025, in conformità ai requisiti della norma SA8000. In tale contesto, sono stati definiti:

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

Il presente documento, redatto dal Responsabile del Sistema di Gestione Integrato (RSGI), è stato condiviso con il Social Performance Team in data 01/04/2026.

ALS continua a perseguire una gestione aziendale basata su principi di responsabilità sociale, contribuendo così alla costruzione di un modello di sviluppo sostenibile e inclusivo. Il percorso intrapreso evidenzia come l'integrazione di pratiche etiche e sociali non solo rafforzi la legittimità operativa dell'azienda, ma rappresenti anche un elemento strategico per la competitività e la crescita nel lungo periodo.

2 DESCRIZIONE DELL'AZIENDA



2.1 Presentazione

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

ALS S.p.A.

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

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

ALS LUXURY LOGISTICS S.r.l.

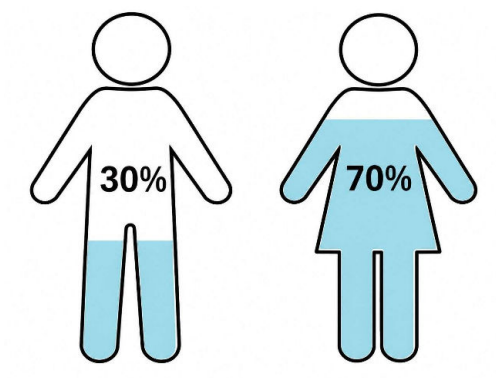
È la società specializzata nella gestione di servizi di logistica dei marchi del segmento Luxury con particolare riferimento alla gestione di un flusso di logistica di tipo industriale, con ricevimento delle materie prime e accessori provenienti dai fornitori, sia nazionali che esteri, di tutte le categorie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

2.2 Struttura organizzativa

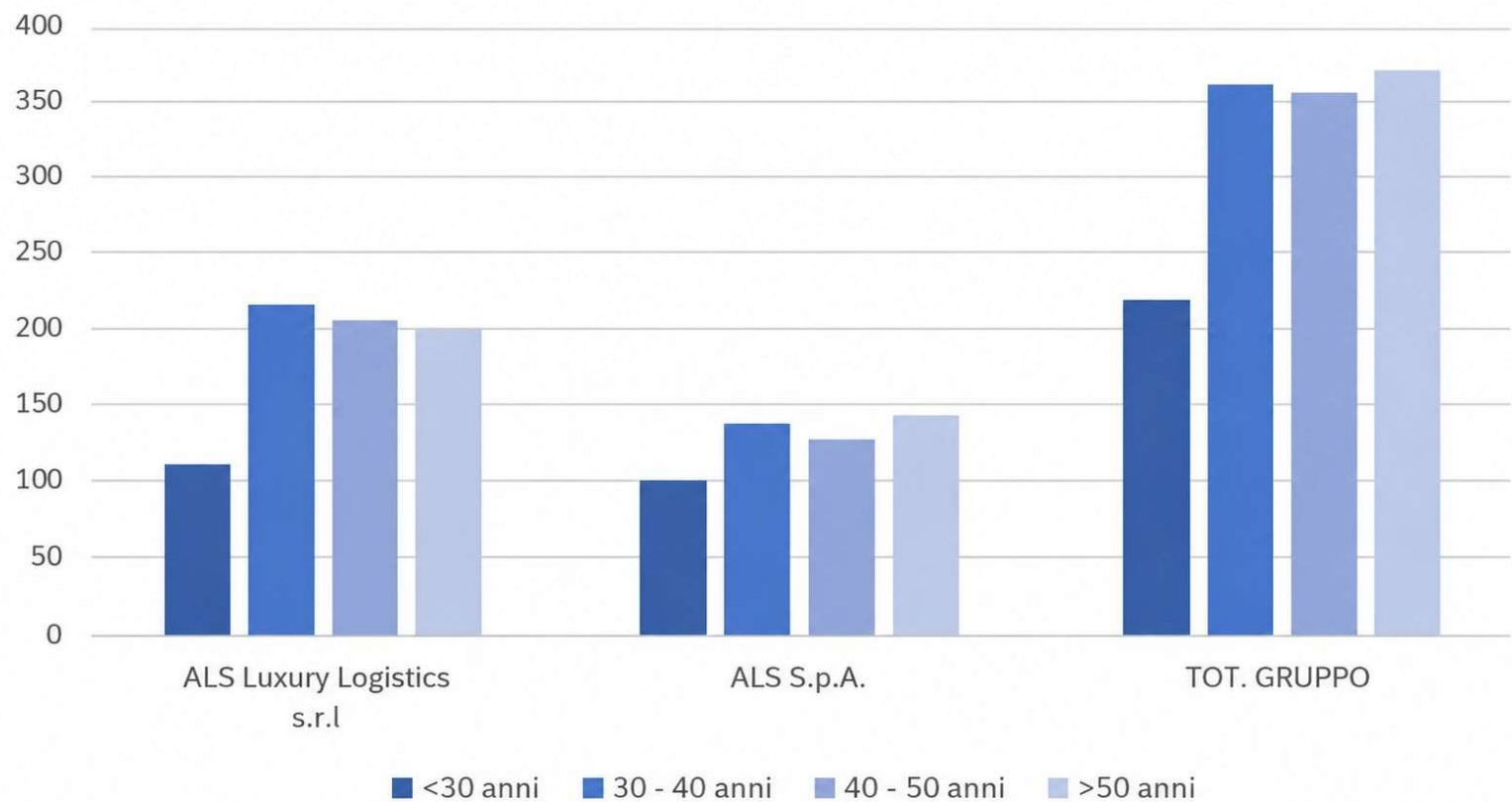
Indicatori	In forza al 31/12/2025	In forza al 31/12/2024	In forza al 31/12/2023
N° dipendenti diretti	1.204	1.283	1.215
Di cui uomini	311	348	326
Di cui donne	893	935	889
Età media	40,7 anni	42,3 anni	41,8 anni
Quanti part-time	32	39	33
Quanti di cittadinanza non italiana	UE: 108 Extra UE: 436	UE: 118 Extra UE: 429	UE: 118 Extra UE: 384

POPOLAZIONE DEMOGRAFICA SUDDIVISA PER AZIENDA E GENERE - ANNO 2025

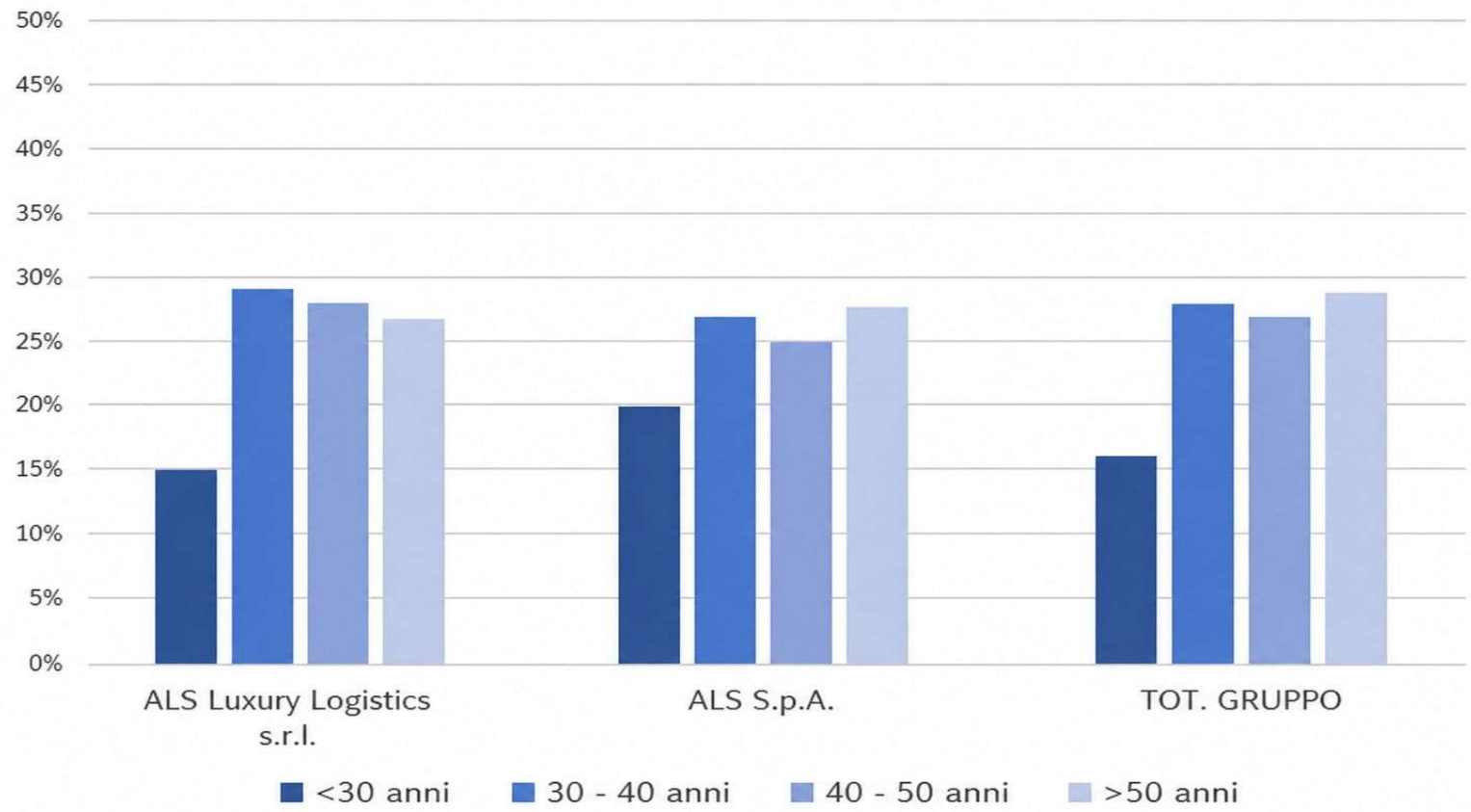
POPOLAZIONE DEMOCRATICA SUDDIVISA PER AZIENDA E GENERE - ANNO 2023					
Filiale	Femminile	Maschile	Totale complessivo	% Femminile	% Maschile
ALS LUXURY LOGISTICS S.R.L.					
CASTEL SAN GIOVANNI	521	176	697	75%	24%
ALS S.P.A.					
CASTEL SAN GIOVANNI	51	30	81	63%	37%
ISOLA VICENTINA	141	59	200	70%	30%
LANDRIANO	167	37	204	82%	18%
ROZZANO	13	9	22	59%	41%
Totale complessivo	893	311	1204	70%	30%



Età demografica - anno 2025



% Età demografica – anno 2025



2.3 Stakeholders

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

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

I principali stakeholder esterni sono:

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

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

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

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

3 PRINCIPI SOCIALI



3.1 Lavoro infantile

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

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

Indicatori	2025	2024	2023	2022	2021
N° lavoratori bambini	0	0	0	0	0
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito a presenza di bambini	0	0	0	0	0

3.2 Lavoro minorile (16-18 anni)

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

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

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

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

Indicatori	2025	2024	2023	2022	2021
N° lavoratori minorenni	0	0	0	0	0
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito a presenza di minorenni	0	0	0	0	0

3.3 Lavoro forzato ed obbligato

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

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

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

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

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

Indicatori	2025	2024	2023	2022	2021
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito a lavoro forzato/obbligato	0	0	0	0	0

3.4 Salute e sicurezza

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

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

Nel corso del 2025 sono state svolte le attività previste per legge, quali ad esempio:

- Riunione periodica per la sicurezza;
- Sopralluoghi sui luoghi di lavoro con RSPP, Medico, RLS;
- Sorveglianza sanitaria;
- Corsi di formazione sulla sicurezza;
- Attività informative e di addestramento al lavoro.

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

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

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

Indicatori	2025	2024	2023
Indice di Gravità Infortuni	0,14	0,18	0,23
Indice di Frequenza Infortuni	2,21	4,20	7,05
Riunioni e sopralluoghi	10	24	7
N° di lavoratori sottoposti a visita medica	2.162	1.783	1.835

**Media Nazionale (2025) per il Settore Logistica e Trasporti:*

IG = 1,4

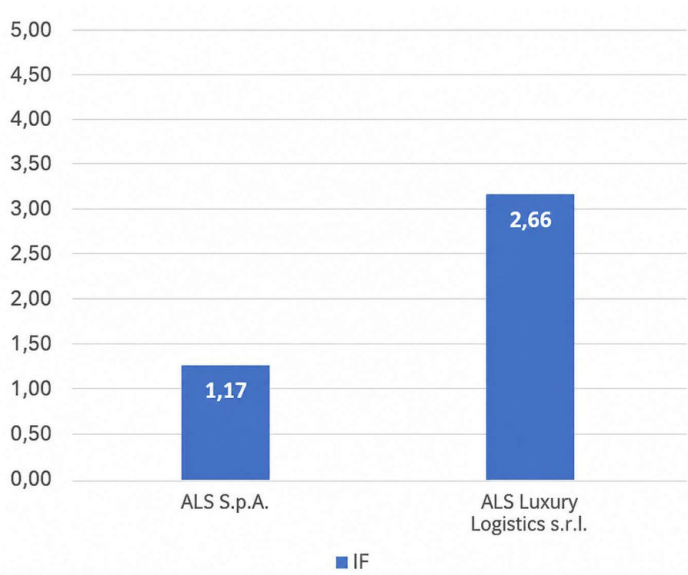
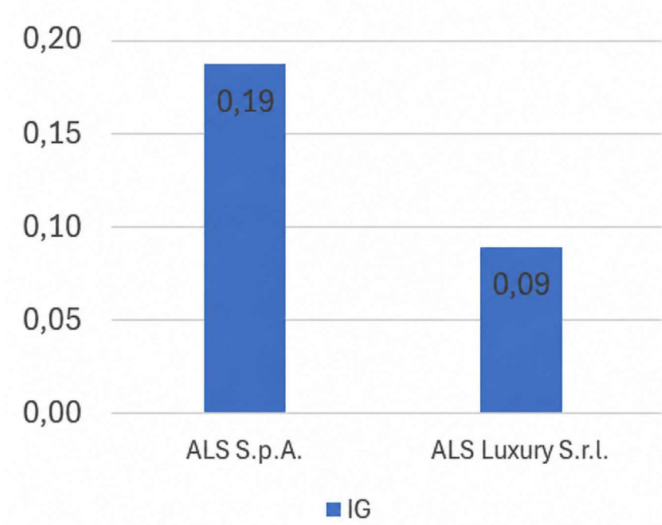
IF = 23,4

3.4 Salute e sicurezza

Andamento storico indici IG e IF per il Gruppo ALS

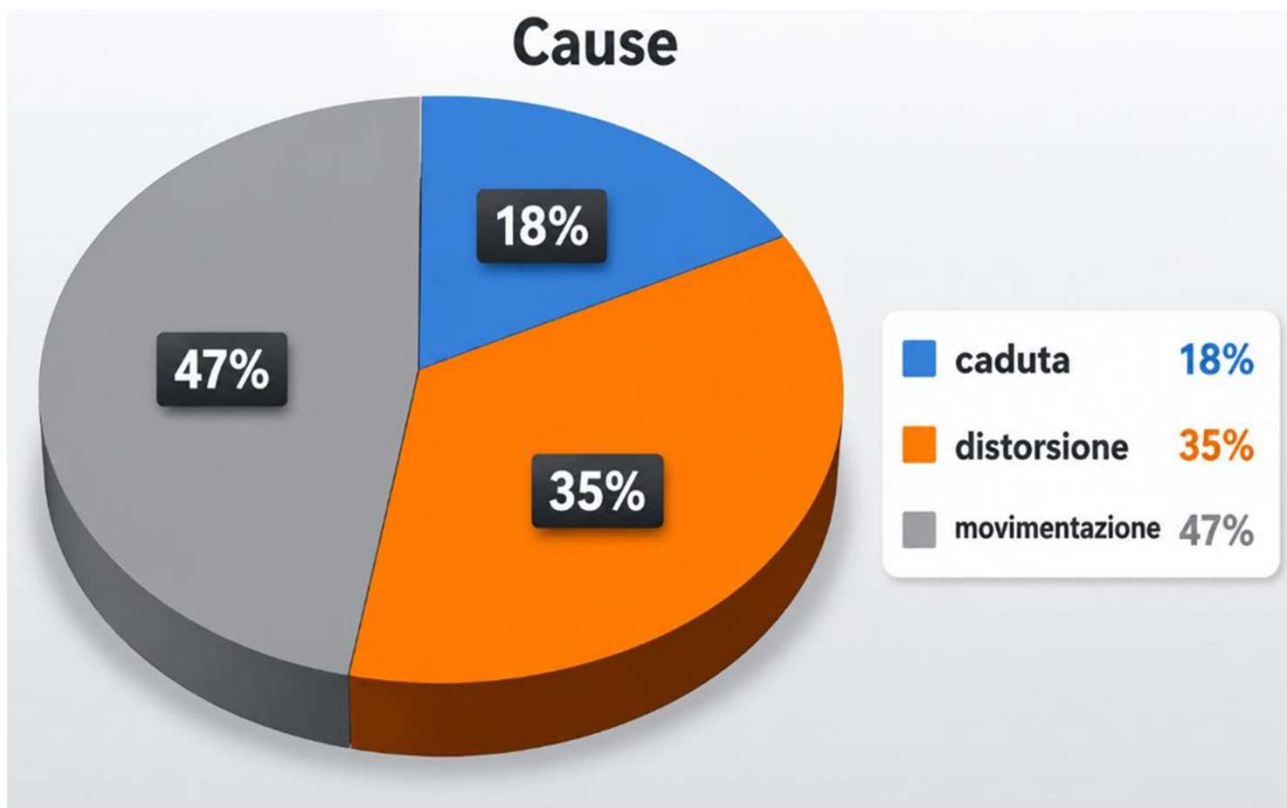
ANNO	IG	IF
2023	0,23	7,05
2024	0,18	4,20
2025	0,14	2,21

Indici IG ed IF per Società

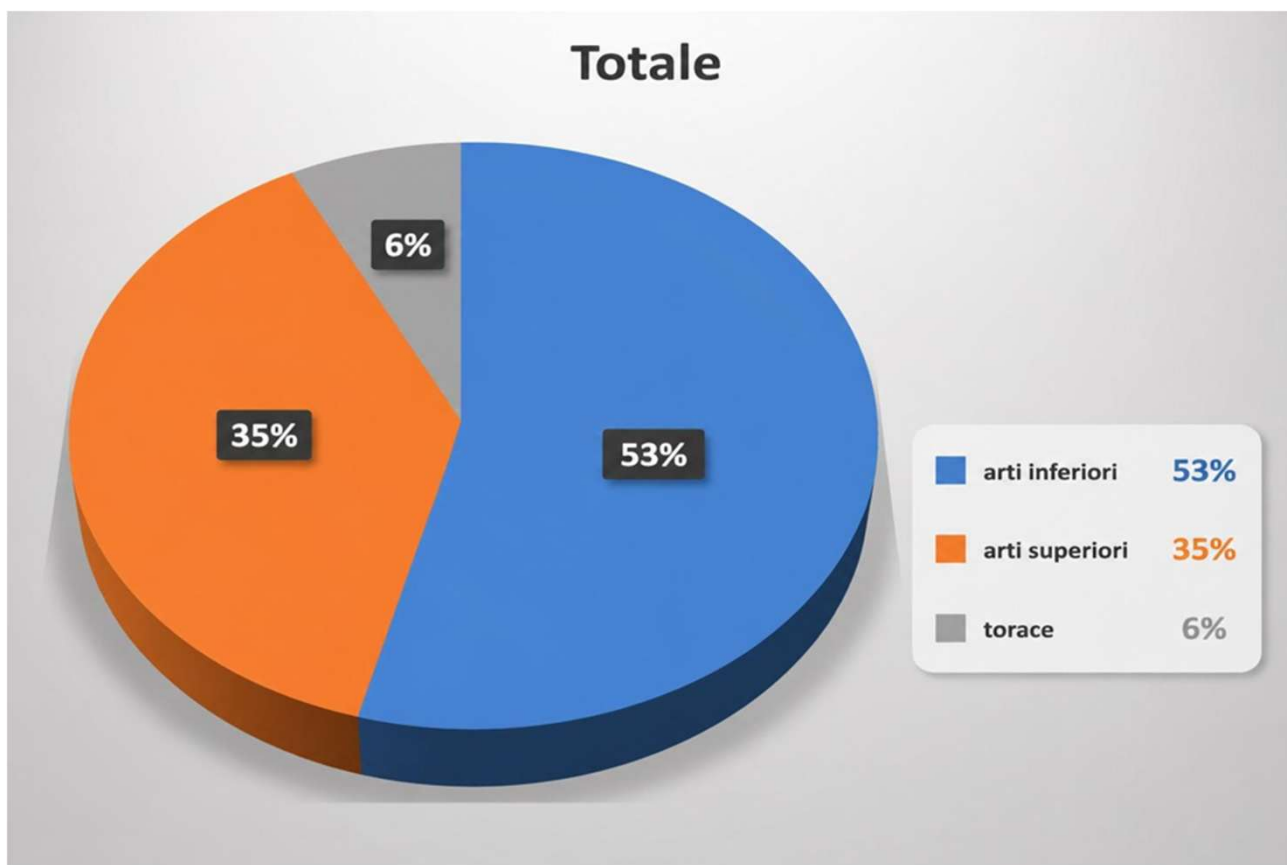


2025	IG	IF
ALS S.p.A.	0,19	1,17
ALS Luxury Logistics s.r.l.	0,09	2,66

3.4 Salute e sicurezza

Tipologie di infortunio
Cause

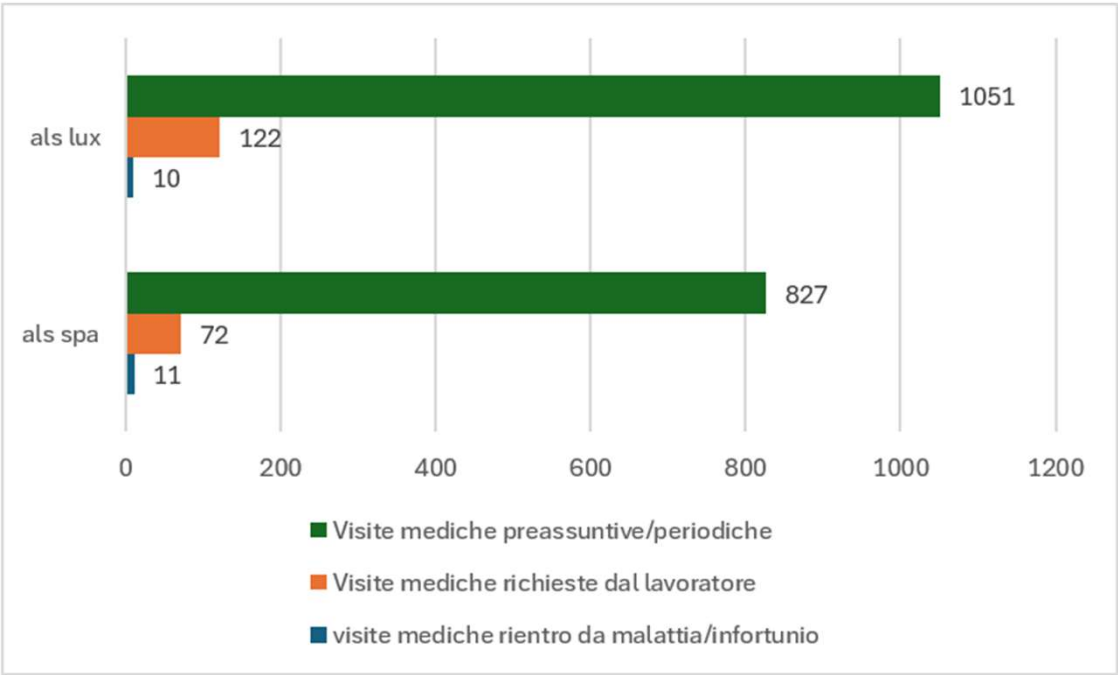
Parti del corpo interessate



3.4 Salute e sicurezza

Tipologia visita medica – anno 2025

Visite mediche per rientro malattia/infortunio	1,18%	N° 21
Visite mediche richieste dal lavoratore	%	N° 194
Visite mediche preassuntive/periodiche	%	N° 1.878



	ALS LUXURY LOGISTICS S.R.L	ALS S.P.A	COOPERATIVA SAN GIORGIO
■ Inidoneo temporaneamente	4%	1%	2%
■ Idoneo con limitazioni e/o prescrizioni	15%	19%	2%
■ Idoneo	81%	80%	96%

3.5 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

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

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

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

Indicatori	2025	2024	2023	2022
% lavoratori iscritti al Sindacato	52,4%	47,0%	20,4%	18,0%
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito a diritti del lavoratore	0	0	0	0

3.6 Discriminazione

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

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

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

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

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

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

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

Indicatori	2025	2024	2023	2022	2021
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito a diritti del lavoratore	0	0	0	0	0
N° lavoratori beneficiari legge 104	93	89	52	50	nd
N° lavoratrici in congedo maternità	60	63	50	126	nd
N° lavoratori in congedo paternità	18	20	8	9	nd

3.7 Pratiche disciplinari

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

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

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

Indicatori	2025	2024	2023	2022	2021
N° pratiche disciplinari	138	131	190	72	29

Motivazione	Dettaglio provvedimenti disciplinari	N° Procedimenti
Assenza ingiustificata	Accoglimento Giustificazioni	16
	Richiamo Scritto	24
	Multa	35
	Sospensione	9
	Licenziamento	4
Colluttazione	Sospensione	1
Errata comunicazione assenza	Multa	0
	Sospensione	0
Errore tecnico	Richiamo Scritto	1
Furto	Licenziamento	1
Insubordinazione	Richiamo Scritto	3
	Multa	4
	Sospensione	4
Irreperibilità Malattia	Multa	2
Ritardo	Richiamo Scritto	3
	Multa	0
Social	Richiamo Scritto	0
Utilizzo Cellulare	Multa	1
Violazione Norme Sicurezza	Richiamo Scritto	0
Totale complessivo		107

3.8 Orario di lavoro

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

In tale documento infatti vengono stabiliti requisiti che impongono:

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

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

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

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

Indicatori	2025	2024	2023	2022	2021
% Ferie godute/ferie maturate	93,40% (considerando solo il maturato 25)	120% (considerando solo il maturato 24)	106,8% (considerando solo il maturato 23)	75,73%	65,6%
N° giorni goduti pro-capite (Ferie/Permessi/Flex)	Ferie: 20,06 Permessi: 6,63	Ferie: 27,49 Permessi: 7,53 (dato rettificato 25)	Ferie: 21,61 Permessi: 10,37	Ferie: 15,36 Permessi: 9,20	Ferie: 11,95 Permessi: 12,40
N° persone che hanno maturato e non goduto periodi di ferie eccedenti 18 mesi dalla data di maturazione	13	14	21	23	81
N° di lavoratori e n° ore usufruite in Smart working	Persone: 44 Ore: 8.765	Persone: 27 Ore: 4.983	Persone: 20 Ore: 4.505	Persone: 21 Ore: 13.674	Persone: 31 Ore: 12.610
FIS: N° Ore godute, % tra goduta e autorizzata, N° lavoratori che ne hanno fruito	0	0	0	Ore: 16.387 nd N°: 358	Ore: 0 %: 0 N°: 0
N° di lavoratori che non hanno usufruito almeno di due settimane di ferie nell'anno solare.	112	140	183	136	149
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito a diritti del lavoratore	0	0	0	0	0

3.9 Lavoro straordinario

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

Indicatori	2025	2024	2023	2022	2021
Ore straordinarie eseguite/Ore straordinario consentite	29,93%	27,00%	31,52%	34,60%	57,50%
N° di h straordinarie lavorate	107.363	74.920	95.726	135.401	109.765
N° di lavoratori che hanno effettuato >250 h di lavoro straordinario	16*	0	0	0	0
N° di lavoratori che non hanno usufruito delle ore minime di riposo giornaliero (11 h)	0	0	0	0	0
N° di lavoratori che non hanno usufruito del periodo di riposo minimo settimanale (24 h)	0	0	0	0	0
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito a diritti del lavoratore	0	0	0	0	0

3.10 Retribuzione

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

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

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

Indicatori	Risposta
CCNL applicato	Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni (per ALS Luxury s.r.l. e ALS S.p.A, si applica inoltre la Sezione speciale II – Assologistica). Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni.
Living Wage nazionale elaborato da CISE (anno 2025):	1.742,30 € lordi (su13 mensilità)
Soglia di povertà assoluta per famiglia di 2 componenti, 30-59 anni, Regione Emilia Romagna, piccolo comune, anno 2024 (dati del 2025 non ancora disponibili)	1.360 € https://www.istat.it/dati/calcolatori/soglia-di-poverta/
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito retribuzione	0

4 SISTEMA DI GESTIONE SA8000



4.1 Introduzione

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

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

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

4.2 Politica di Gestione integrata

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

4.3 Riesame della Direzione

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

4.4 Rappresentante dell'Azienda

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

4.5 Identificazione e valutazione dei pericoli

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

4.6 Pianificazione ed implementazione

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

4.7 Formazione

Le attività formative in azienda sono disciplinate da apposita procedura di sistema (PO.PER.02). La procedura disciplina le modalità e le tipologie di corsi di formazione erogati al personale. Inoltre, l'Azienda si impegna a richiedere personale formato, alle agenzie del personale somministrato con cui ha rapporti di fornitura.

Sono inoltre svolte attività di addestramento on the job per tutto il personale inserito.

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

Tipologia corso	2025	2024	2023	2022
Formazione specifica lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro (rischio medio)	706	636	651	602
Formazione lavoratori SA8000	706	636	651	602
Formazione RLS	8	7	9	6
Formazione preposti	102	3	89	1
Corso Antincendio	42	10	1	16
Corso Primo soccorso	33	7	11	32
Formazione attrezzature (PLE, Carrelli, DPI III cat. Ecc.)	80	130	57	59
TOTALE	1677	1.429	1.469	1.318

4.7.1 "La logistica del rispetto: fermiamo le molestie" formazione contro le molestie sul luogo di lavoro per una logistica sostenibile.

Nel 2025 ALS ha avviato un progetto di formazione per il contrasto e la prevenzione delle molestie nei luoghi di lavoro, con l'obiettivo di promuovere una cultura organizzativa fondata su rispetto, sicurezza (anche psicologica) e inclusione, in coerenza con i propri valori aziendali e con quanto previsto dall'ultimo rinnovo del CCNL di riferimento. Il programma rappresenta inoltre un'applicazione concreta dei principi dello standard SA8000, con particolare riferimento agli aspetti di tutela della dignità personale, del benessere organizzativo e della prevenzione di comportamenti lesivi.

Il progetto nasce dalla consapevolezza del profondo impatto del fenomeno delle molestie sul piano individuale e sociale e del fatto che un ambiente professionale sicuro, rispettoso e inclusivo rappresenti un prerequisito fondamentale per la sostenibilità dell'impresa e la valorizzazione delle persone.

Il piano formativo ha coinvolto inizialmente le figure con responsabilità di coordinamento, riconosciute come punti di riferimento quotidiani nella costruzione del clima aziendale, per poi estendersi ad altri ruoli e livelli operativi, con attenzione ai contesti maggiormente esposti al rischio.

La formazione, svolta in presenza per favorire confronto e responsabilizzazione, è stata progettata per garantire efficacia e accessibilità, con contenuti semplici, concreti, culturalmente inclusivi e immediatamente applicabili.

Il progetto ha previsto un minimo di 600 ore di formazione erogata e il coinvolgimento di più di 300 persone su tutti i nostri impianti principali; solo nel 2025 sono state formate più di 200 persone.

Questa iniziativa ha già generato i primi impatti positivi in termini di consapevolezza, dialogo e clima aziendale, rappresentando un modello concreto di integrazione tra compliance, sviluppo culturale e responsabilità sociale.

4.7.2 PEOPLE SURVEY ALS

A giugno del 2025 ALS ha avviato per la prima volta una People Survey, un questionario anonimo e aperto a tutti i dipendenti, circa 1.300, in tutte le sedi dell'organizzazione, con 3 obiettivi principali: attivare un nuovo canale di ascolto a disposizione dei dipendenti, per dare a tutti l'opportunità di esprimersi liberamente; misurare il livello di soddisfazione che le persone percepiscono rispetto ad una serie di aspetti legati alla vita lavorativa e il livello di ingaggio delle persone in ALS; comprendere la capacità dell'organizzazione di creare le condizioni ed un ambiente di lavoro che producono benessere diffuso.

Il questionario, messo a disposizione su una piattaforma intuitiva e accessibile anche da mobile, è stato strutturato in 42 domande chiuse e 3 domande aperte, che hanno indagato tre macro dimensioni:

L'engagement, come risultante della motivazione individuale e del livello di soddisfazione verso l'azienda.

La sicurezza sul lavoro, di primaria importanza per l'organizzazione.

Il percepito riguardo a come vengono agiti concretamente in azienda i valori di ALS.

Le risposte anonime e analizzate in forma aggregata hanno restituito una vista sugli aspetti percepiti dalle persone come punti di forza dell'organizzazione e, viceversa, sulle aree di miglioramento, consentendo di avviare alcuni programmi finalizzati ad intervenire sulle aree percepite come non sufficientemente solide.

4.8 Audit interni

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

4.9 Controllo di fornitori/subappaltatori

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

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

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

4.10 Gestione problematiche – Azioni correttive e preventive

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

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

4.11 Coinvolgimento delle parti interessate

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

4.12 Accesso alle verifiche

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

4.13 Registrazioni

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

4.14 Obiettivi 2026

Di seguito si riepilogano tutti gli obiettivi decisi in occasione del Riesame della Direzione e costituenti il "Programma Aziendale 2026" per la SA8000.

Aspetti	Obiettivo	Azioni	Indicatore	Target
Lavoro infantile e minorile	Mantenimento dell'attuale situazione (non impiego di minorenni)	Non assunzione di minori	N° assunti minorenni ----- N° reclami/segnalazioni	0 ----- 0
Lavoro forzato e obbligatorio	Mantenimento dell'attuale situazione di garanzia della volontarietà al lavoro	Mantenimento della consapevolezza di tutti i lavoratori sui diritti e doveri derivanti dal CCNL	N° reclami/segnalazioni	0
Salute e Sicurezza	Mantenimento degli indici IG e IF	Sviluppo della consapevolezza dei lavoratori tramite comunicazione e formazione	Indice di Gravità (IG) ----- Indice di Frequenza (IF)	≤ 0,14 ----- ≤ 2,21
Libertà di associazione e contrattazione collettiva	Mantenimento dell'attuale situazione di rispetto delle scelte del personale in tema di adesione e sindacati	Mantenimento della consapevolezza di tutti i lavoratori sui diritti e doveri derivanti dal CCNL	N° reclami/segnalazioni	0
Discriminazione	Mantenimento dell'attuale situazione di non discriminazione nei confronti dei propri lavoratori	Sviluppo della consapevolezza dei lavoratori sulla politica aziendale	N° reclami/segnalazioni	0
Pratiche disciplinari	Mantenimento dell'attuale situazione numero contenuto di pratiche disciplinari nei confronti dei lavoratori	Mantenimento della consapevolezza dei lavoratori sulla politica aziendale e sul Regolamento/CCNL	N° medio pratiche disciplinari	<150
Orario di lavoro	Godimento delle ferie maturate nell'anno ----- Limitazione del ricorso al lavoro straordinario	Organizzazione del lavoro in modo che i lavoratori possano usufruire di quanto maturato e non si ricorra al lavoro straordinario solo in casi eccezionali	Ferie godute / Ferie maturate (%) ----- Straordinari effettuati inferiori al limite legale	>90% ----- <250 h
Retribuzione	Mantenimento dell'attuale situazione di rispetto delle norme in tema di retribuzione	Mantenimento della consapevolezza dei lavoratori sul CCNL	N° reclami/segnalazioni	0
Fornitori / Subappaltatori	Rispetto degli impegni sottoscritti ----- Monitoraggio	Sviluppo della consapevolezza dei fornitori sui requisiti SA8000 ----- Audit presso fornitori/subappaltatori	N° reclami/segnalazioni ----- N° Audit esterni	0 ----- 1



ALS S.p.A.

Strada 3 Palazzo B3
Milanofiori
20057 Assago (MI)

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

www.als-spa.it

