

## **Politica Integrata del Sistema di Gestione**

### **Sicurezza Alimentare, Etico, Ambiente ed Sicurezza sul lavoro**

**L'ALIBERTI SPA TRASPORTI E LOGISTICA** consapevole delle interazioni delle proprie attività con l'esterno promuove azioni dirette a proteggere la salute delle risorse umane e l'ambiente, affinché i propri servizi non presentino rischi significativi per le persone e per l'ambiente, nel rispetto dei principi etici.

Nell'ambito di questa politica, l'azienda è costantemente impegnata **per l'ambiente e la sostenibilità energetica** a:

- rispettare le leggi, i regolamenti, le politiche societarie e le procedure gestionali ed operative;
- cooperare con gli Enti e con le Strutture Pubbliche per il contenimento e la riduzione degli impatti ambientali e per la gestione delle emergenze;
- prevenire gli impatti ambientali potenziali e significativi;
- mantenere nella condizione di minimo impatto gli approvvigionamenti di materia ed energia nonché le emissioni atmosferiche, gli scarichi di effluenti liquidi ed i rifiuti;
- adottare i processi tecnologici economicamente sostenibili che offrano i minori impatti ambientali;
- valutare gli aspetti ambientali dei prodotti e servizi, esistenti e nuovi, e delle attività produttive, presenti e future.

Convinta che la tutela dell'ambiente, il risparmio energetico e la prevenzione dell'inquinamento siano un impegno ed una componente fondamentale nella gestione d'impresa, si impegna a:

- Impiegare tutti i mezzi necessari per assicurare la conformità alla Legislazione ambientale cogente;
- Migliorare continuamente le prestazioni ambientali ed energetiche, definendo obiettivi mirati e mettendo a disposizione le risorse necessarie per il raggiungimento degli stessi;
- Definire modalità operative che tengano conto degli aspetti ambientali ed energetici, continuando a sensibilizzare il personale;
- Sviluppare investimenti atti ad applicare un sempre più basso consumo energetico ed impatto ambientale;
- Perseguire una politica volta ad economizzare le risorse naturali non rinnovabili, con valorizzazione dei sottoprodotti nonché a selezionare i fornitori in base a criteri di sostenibilità ambientale e risparmio energetico futuro;
- Ricercare nuove fonti di approvvigionamento sulla base di criteri di sostenibilità e qualità.

SA8000 :2014  
IFS LOGISTICS / HACCP

Nell'ambito di questa politica, inoltre, l'azienda è costantemente impegnata **nel rispetto della sicurezza alimentare dei servizi forniti** attraverso:

1. il perseguimento della soddisfazione del cliente con una rilevazione del suo gradimento per i servizi forniti sempre più approfondita e una veloce ed esaustiva risposta ai diversi dubbi avanzati,
2. l'efficacia del proprio sistema di gestione e dei processi compresi in esso, mediante il soddisfacimento dei requisiti normativi e contrattuali applicabili (ivi comprese le prescrizioni relative all'igiene dei prodotti alimentari) e il controllo accurato delle fasi logistiche,
3. l'efficienza della propria organizzazione, con una attivazione della collaborazione, comunicazione e dialogo all'interno della propria organizzazione, attraverso un sistema informatico
4. il miglioramento continuo del proprio sistema di gestione, per meglio soddisfare le esigenze del cliente
5. lo sviluppo, a tutti i livelli dell'organizzazione, della cultura della qualità,
6. l'attenzione puntuale ai fornitori e alle proprie forniture attraverso controlli scrupolosi in accettazione
7. l'attenzione puntuale e approfondita all'igiene dei propri magazzini e dello stabilimento intero attraverso il rispetto di quanto previsto nel manuale HACCP aziendale e alla sua continua evoluzione

Si impegna a rispettare un proprio codice etico di condotta:

<b>LAVORO INFANTILE E MINORILE:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Non impiegare persone di età inferiore ai 15 anni</li><li>• Garantire ai minori di 18 anni formazione qualificata</li></ul>	Non impiegare lavoro infantile nella manifattura di alcun prodotto o nell'erogazione di alcun servizio, dove per lavoro infantile si intende la prestazione di persone di età inferiore ai 15 anni, impossibilitate a frequentare la scuola dell'obbligo e/o svolgere un'esistenza per loro idonea. Garantire ai lavoratori minorenni effettive condizioni di apprendimento, crescita e sviluppo professionale, nonché idonee condizioni di salute e sicurezza e di formazione in merito. Questo significa rispettare le convenzioni ILO 138 – ILO 182 e la raccomandazione 146, nonché il D.Lgs 81/2008, la L. 25/1955, la L. 977/1967, la L. 451/1994.
<b>LAVORO COATTO</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Non impiegare persone che non siano libere di interrompere il contratto di lavoro, come da normativa</li></ul>	Non impiegare personale non volontario (detenuti, persone insolventi), che subisce restrizioni non legali nella propria libertà di recidere l'impegno lavorativo (sequestro di documenti, stipendi non erogati e conservati come cauzioni), che non sia tutelato da una forma di contratto.

<p>SA8000-2014 <b>SALUTE E SICUREZZA</b> IFS LOGISTICS / HACCP</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Garantire un ambiente di lavoro sicuro e non malsano</li> </ul>	<p>Garantire ai dipendenti un ambiente di lavoro sicuro e salubre con servizi adeguati e strumenti di controllo e protezione da materiali e situazioni a rischio, conformemente alle normative vigenti in materia. Qualora vengano fornite mense e abitazioni ai dipendenti, queste stesse devono essere salubri, sicure e conformi alle normative locali in materia di sicurezza ambientale. Questo significa rispettare la convenzione ILO 155, nonché il D.Lgs 81/2008, la L. 638/1983, il D.Lgs 493/1996, la Dir. CEE 1989/391, la Dir. CEE 1991/383. Nello specifico attenersi ai contenuti della 626/1994 significa essere conformi a questo requisito, in particolare bisogna prestare attenzione all'impiego di DPI, alla presenza sul luogo di lavoro della prima assistenza, effettuare con serietà analisi dei rischi e formazione completa, comprensibile ed efficace per tutti i lavoratori (analfabeti, stranieri..), procedere ad interventi correttivi in seguito a segnalazioni.</p>
<p><b>LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Non vietare, ostacolare o penalizzare l'attività sindacale</b></li> </ul>	<p>Garantire ai lavoratori la libertà di associarsi, se lo desiderano, e di poter contrattare pubblicamente e secondo la legge, senza paura di interferenze o restrizioni. Questo significa rispettare le convenzioni ILO 87, ILO 135, ILO 98, nonché la L. 300/1970, l'Accordo interfederale per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie 20/12/1993, CCEE 9/12/1989. In pratica la libertà di associarsi al sindacato deve essere assicurata non esercitando pressioni su cui aderisce, non discriminandoli nelle mansioni e nei processi di crescita, riconoscendo i rappresentanti eletti come interlocutori privilegiati, garantendo loro i luoghi ed il tempo per svolgere attività sindacale.</p>
<p><b>DISCRIMINAZIONE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Selezionare i lavoratori in base a competenze e capacità</li> <li>Trattare tutti i lavoratori allo stesso modo, offrendogli pari possibilità e condizioni</li> </ul>	<p>Selezionare i lavoratori indipendentemente da età, sesso, razza, religione, credo politico e spirituale. Impiegare i lavoratori in base alle loro abilità lavorative, evitando ogni genere di discriminazione. È necessario vengano garantite le pari opportunità di genere e non devono essere effettuati trattamenti differenziati nei confronti di persone di diversa religione, razza, credo politico e spirituale. Questo significa rispettare le convenzioni ILO 111, ILO 100, ILO 159, ILO 177, nonché la L. 300/1970, la L. 903/1977, la L. 125/1991, la L. 40/1998, la L. 53/2000, il D.Lgs 151/2001, la Dir. CEE 1975/117, la Dir. CEE 1976/207, la L. 108/1990. Evitare i due tipi di discriminazione più frequenti da parte della Direzione: non offrire alle donne ruoli di Direzione, assumere gli extracomunitari esclusivamente ai livelli più bassi, indipendentemente da livello di studio e competenza linguistica. Ma molto più importante è attivarsi contro la discriminazione tra i lavoratori: per razza, religione, provenienza geografica, da disincentivare, con apposita formazione.</p>

<p>SA8000-2014 PRATICHE DISCIPLINARI IPS LOGISTICS 7Haccp</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manifestare rispetto per i lavoratori nelle azioni, nelle parole, nei comportamenti</li> </ul>	<p>Trattare tutti i lavoratori con dignità e rispetto, escludendo rigorosamente l'impiego di ogni tipo di pratica disciplinare inusuale e/o corporea. Le pratiche disciplinari dei fornitori devono conformarsi con tutte le leggi locali applicabili e i regolamenti per i lavoratori in uso.</p> <p>Questo significa rispettare la convenzione ILO 29, nonché la L.758/1994</p> <p>Si deve prestare attenzione a che non si manifestino fenomeni di "mobbing" e "sexual harrasment", ossia pressioni e condizionamenti psicologici con allusioni verbali e gestuali, a non utilizzare come "strumenti di punizione" condizioni di lavoro sfavorevoli, a non adottare in modo affrettato e semplicistico pratiche disciplinari.</p>
<p><b>RETRIBUZIONE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Assicurare ai propri lavoratori lo stipendio per una vita dignitosa</li> </ul>	<p>Garantire ai propri lavoratori una retribuzione che sia conforme a tutte le leggi locali in vigore a questo proposito, inclusa quella che determina la paga minima, e permetta loro di vivere in maniera dignitosa.</p> <p>Questo significa rispettare le convenzioni ILO 100, ILO 131, nonché la L. 300/1970, la L. 297/1982, la L. 863/1984, la L. 230/1962.</p>
<p><b>ORARI DI LAVORO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Non far lavorare più di 40 ore la settimana, né chiedere più di 12 ore di straordinario, concordato con il lavoratore</li> <li>• Non chiedere straordinari abitualmente</li> </ul>	<p>L'orario di lavoro deve rispettare il monte ore previsto dal contratto nazionale di categoria, e lo straordinario, quando necessario, deve essere ricompensato in modo idoneo e non superare le 12 ore settimanali. Ai dipendenti deve essere garantito comunque almeno un giorno di riposo su sette.</p> <p>Questo significa rispettare le convenzioni ILO 98, nonché la L. 300/1970, la L. 196/1997, la L. 264/1958, la L. 409/1998.</p> <p>In particolare è importante programmare il lavoro con attenzione, cercando di razionalizzare i processi produttivi, di prevedere in modo corretto l'organico necessario, per non costringere i propri dipendenti a straordinari eccessivi e per garantire loro il godimento delle ferie previste.</p>
<p><b>SISTEMA DI GESTIONE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Controllo dei fornitori</li> </ul>	<p>I fornitori devono impegnarsi a:</p> <p>Estendere la conoscenza dei requisiti dello standard e l'adesione allo stesso progetto ai propri fornitori, consapevoli della necessità di sviluppare cultura e consapevolezza sui temi della responsabilità sociale per rendere efficaci ed efficienti tutti gli sforzi in merito.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Registrare in modo accurato e completo tutti i fornitori con cui interagiscono in modo continuativo, al fine di rafforzare il controllo su tutta la filiera.</li> <li>• Informare il personale interno all'azienda in merito ai requisiti della SA 8000:2014.</li> <li>• Se necessario effettuare le eventuali azioni correttive richieste.</li> </ul>

Nell'ambito di questa politica, inoltre, l'azienda è costantemente impegnata **nel rispetto dei principi e dei requisiti TCR.**

Inoltre l'azienda è costantemente attenta ad implementare politiche in termini di:

anticorruzione e concussione,  
conflitto di interesse e pratiche anticoncorrenziali  
frode e riciclaggio di denaro.

A tal riguardo l'azienda intende mettere in atto misure per la prevenzione della corruzione e della concussione, al fine di affermare costantemente gli aspetti reputazionali.

L'AZIENDA, quindi, nella consapevolezza che, per il raggiungimento degli obiettivi sopra riportati, sia determinante il contributo attivo di tutto il proprio personale, svilupperà una continua opera di informazione, sensibilizzazione e formazione mirata.

La messa in atto di comportamenti coerenti con le linee politiche societarie sarà considerato elemento di valutazione delle prestazioni individuali, posto che il rispetto delle norme di legge deve essere costantemente assicurato dalla Società e da tutto il personale, a qualsiasi livello di responsabilità.

La Direzione si impegna altresì:

- ad assegnare adeguate risorse all'attuazione e al miglioramento dei Sistemi di gestione presenti;
- a diffondere la Politica integrata ai diversi portatori di interesse, attraverso opportuni canali di comunicazione ed attività informative;
- a coinvolgere le parti interessate / stakeholder interne ed esterne,

Periodicamente, verranno effettuati opportune verifiche per:

- valutare i risultati raggiunti, in funzione degli obiettivi e del sistema di indicatori di riferimento, i requisiti e le norme identificate dalla Società, individuando le eventuali azioni correttive;
- definire gli obiettivi e le attività connesse per il periodo successivo, nell'ottica del miglioramento continuo.

Aspetto della politica e obiettivo	Responsabile	Parametro di misura	Target	Scadenza	Risultati conseguiti e Valutazioni
TRASPORTO Acquisto di nuovi mezzi	Direzione	Riduzione emissione	<b>15 semirimorchi mezzi/anno 16 trattori</b>	26/03/2026	
GESTIONE Modello di organizzazione, gestione e Controllo (in attuazione del d.lgs. N. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni)	Qualità e sicurezza	Immagine reputazionale	<b>Alto</b>	26/03/2026	

MONTORO (Av), 15.07.2022

L'Amministratore Del CDA