



# ***BILANCIO SOCIALE 2022***

*Rev 05*

## INDICE

<b>1. Generalità</b> .....	4
<b>1.1 Partecipanti alla redazione</b> .....	4
<b>1.2 Revisioni</b> .....	5
Introduzione .....	6
<b>2. Definizioni</b> .....	7
<b>3. Normativa di riferimento e normativa applicabile</b> .....	9
<b>4. Prima sezione</b> .....	10
4.1 Il mondo LOGITEC .....	10
4.2 LOGITEC: Numeri- certificazioni e linee di business .....	12
4.3 La Politica aziendale .....	12
<b>5. Seconda sezione</b> .....	19
5.1 Personale .....	19
5.2 Fornitori.....	20
5.3 Clienti .....	20
5.4 Istituzioni .....	20
I requisiti della norma SA 8000 e risultati conseguiti .....	21
5.5 Lavoro infantile .....	21
Obiettivi di miglioramento.....	21
Azioni da intraprendere .....	21
5.6 Salute e sicurezza .....	21
Obiettivi di miglioramento.....	22
Azioni da intraprendere .....	23
5.7 Formazione .....	23

5.8 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva.....	24
Azioni da intraprendere .....	25
5.9 Discriminazioni.....	25
Diritto al lavoro delle persone disabili .....	26
Obiettivi di miglioramento.....	26
Azioni da intraprendere .....	26
5.10 Pratiche disciplinari .....	27
5.11 Orario di lavoro.....	27
Obiettivi di miglioramento.....	28
Azioni da intraprendere .....	28
5.12 Retribuzione .....	29
Il nuovo Metodo di Analisi.....	30
Il processo di calcolo .....	31
Obiettivi di miglioramento.....	31
Azioni da intraprendere .....	31
5.13 Analisi del Rischio.....	32
6. Rappresentanti dell'azienda e dei Lavoratori.....	33
6.1 Costituzione del Social Performance Team e del CSS.....	33
6.2 Ruoli e Responsabilità del Social Performance Team .....	35
7. Terza sezione: uno sguardo e un forte impegno verso il futuro.....	36
7.1 Programmazione futura della gestione sociale.....	36
7.2 Giudizio Stakeholder sulla gestione sociale.....	36
7.3 Interventi di sostegno diretto.....	36

## 1. Generalità

### 1.1 Partecipanti alla redazione

<b>Funzione:</b> Referente Direzione	<b>Firma:</b>
.....	.....
<b>Funzione:</b> Senior Manager SA 8000	<b>Firma:</b>
.....	.....
<b>Funzione:</b> RRU (Responsabile Risorse Umane)	<b>Firma:</b>
.....	.....
<b>Funzione:</b> RSGI (Responsabile Sistema di Gestione Integrato)	<b>Firma:</b>
.....	.....
<b>Funzione:</b> SPT-Rappresentante Direzione	<b>Firma:</b>
.....	.....
<b>Funzione:</b> SPT-Rappresentante SA 8000	<b>Firma:</b>
.....	.....
<b>Funzione:</b> CSS-RSPP	<b>Firma:</b>
.....	.....
<b>Funzione:</b> CSS-RLS	<b>Firma:</b>
.....	.....
<b>Funzione:</b> CSS-RLS	<b>Firma:</b>
.....	.....

## 1.2 Revisioni

Rev.	Data	Descrizione modifiche	Verifica Compliance	Approvazione Direzione
00	15/12/2020	Prima emissione		
01	03/05/2021	Recepimento indicazioni ricevute in Audit Fase 1		
02	14/05/2021	Variazione composizione SPT		
03	31/01/2022	Aggiornamento post-scissione		
04	31/03/2022	Aggiornamento		
05	13/03/2023	Aggiornamento con dati 2022		

## Introduzione

Il Bilancio SA 8000 risponde all'obiettivo di comunicare in modo trasparente, chiaro e completo a tutte le parti interessate le informazioni sulle prestazioni dell'azienda relativamente agli aspetti della Responsabilità Sociale, e di fornire un resoconto puntuale sulla capacità di soddisfare i requisiti della norma di riferimento.

Lo scopo del presente documento è fornire una relazione volontaria e verificabile, su come la LOGITEC valorizza e tutela tutto il personale, diretto e indiretto che realizza per essa servizi, includendo il personale impiegato dai suoi fornitori, subappaltatori, sub-fornitori. Il documento è basato sulle leggi nazionali, oltre che sulle norme internazionali riguardanti i diritti umani e del lavoro. Per raggiungere la conformità allo Standard LOGITEC, dispone di un adeguato ed efficace Sistema di Gestione Integrato. Il documento è applicabile all'intera Organizzazione. La redazione del Bilancio SA 8000 avviene con una cadenza annuale e vede la sottoscrizione delle presenti figure:

- ✓ Direzione Aziendale;
- ✓ Rappresentanti dei Lavoratori;
- ✓ Social Performance Team;
- ✓ Comitato per la Salute e la Sicurezza.

I principi che guidano la redazione del Bilancio SA 8000 sono i seguenti:

**Periodicità:** il Bilancio SA 8000 è stato strutturato in modo da poter essere aggiornato e pubblicato nel primo semestre di ogni anno o comunque prima del Bilancio d'Esercizio contabile;

**Rilevanza e significatività:** i risultati aziendali vengono presentati attraverso l'utilizzo di informazioni e indicatori che permettano di descrivere in modo puntuale la conformità rispetto ai requisiti SA 8000;

**Comprensibilità, completezza e accuratezza:** le informazioni e i dati che il Bilancio SA 8000 presenta coprono tutti i requisiti della norma SA 8000 e sono esposti in modo da essere chiari e comprensibili a tutte le parti interessate;

**Comparabilità:** dove possibile, gli indicatori riportati nel Bilancio SA 8000 vengono comparati con quelli di almeno due periodi precedenti e con indicatori di settore;

**Fedele rappresentazione:** il Bilancio SA 8000 è approvato dalla Direzione, che si assume la responsabilità delle informazioni in esso contenute.

Il Bilancio SA 8000 è strutturato in 3 macro sezioni:

- ✓ La prima illustra le principali attività aziendali, la Politica di Responsabilità Sociale approvata dalla Direzione e la struttura organizzativa posta in essere per rispondere alla norma SA 8000;
- ✓ La seconda descrive, per ciascun requisito della norma SA 8000, le azioni e le attività poste in essere dall'azienda per garantirne il rispetto e la conformità, descrive il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale implementato con focus sugli indicatori utilizzati;
- ✓ La terza riporta gli obiettivi futuri che LOGITEC SPA cercherà di raggiungere.

## 2. Definizioni

- **Agenzia per l'Impiego Privata:** qualunque ente, indipendente dalle autorità pubbliche, che fornisce uno o più servizi al mercato del lavoro.
- **Azione Correttiva:** un'azione atta a eliminare la(e) causa(e) alla radice di una non conformità individuata.
- **Azioni di Rimedio per il Lavoro Infantile:** ogni forma di sostegno ed azioni necessarie a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che siano stati sottoposti a lavoro infantile, come sotto definito, e il cui lavoro sia terminato.
- **Bambino:** qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali sull'età minima stabiliscano un'età minima più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più elevata.
- **Coinvolgimento delle parti interessate:** la partecipazione delle parti interessate, incluse ma non limitate a: l'organizzazione, i sindacati, i lavoratori, le organizzazioni dei lavoratori, i fornitori, gli appaltatori, i compratori, i consumatori, gli investitori, le ONG, i media ed i rappresentanti dei Governi locali e nazionali.
- **Contratto Collettivo:** un contratto che specifica i termini e le condizioni di lavoro, negoziato tra un'organizzazione (per esempio un datore di lavoro) o un gruppo di datori di lavoro ed una o più organizzazioni dei lavoratori.
- **Fornitore/sub-Appaltatore:** qualunque ente o individuo(i) nella catena di fornitura che fornisce direttamente all'organizzazione beni o servizi integrati nella, o utilizzati in o per la, produzione dei beni e servizi dell'organizzazione.
- **Giovane lavoratore:** qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino, come sopra definito, e che non abbia compiuto i 18 anni.
- **Lavoratore a Domicilio:** una persona che ha un contratto con l'organizzazione o con un suo fornitore, sub-fornitore o subappaltatore, che svolge la propria attività lavorativa presso l'abitazione o in un locale di cui egli abbia la disponibilità, non di diretta pertinenza del datore di lavoro.
- **Lavoratore:** tutto il personale senza responsabilità di gestione.
- **Lavoro Forzato o Obbligato:** ogni lavoro o servizio che una persona non si è offerta di compiere volontariamente e che è prestato sotto la minaccia di punizione o ritorsione, o è richiesto come forma di pagamento di un debito.

- **Lavoro Infantile:** qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore a quella(e) specificata(e) nella definizione di bambino sopra riportata, eccetto quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146.
- **Non-Conformità:** non soddisfacimento di un requisito.
- **Organizzazione dei Lavoratori:** un'associazione autonoma e volontaria di lavoratori organizzata allo scopo di promuovere e difendere i diritti e gli interessi dei lavoratori.”
- **Organizzazione:** qualsiasi ente, a scopo di business o meno, responsabile dell'applicazione dei requisiti del presente standard, incluso tutto il personale impiegato dallo stesso.
- **Parti Interessate:** individuo o gruppo interessato alle, o che subisce l'influenza delle performance sociali e/o attività dell'organizzazione.
- **Personale:** tutti gli individui dipendenti da un'organizzazione o con altro tipo di rapporto contrattuale, inclusi ma non limitati a: direttori, dirigenti, manager, supervisori, impiegati, operai e lavoratori con qualsiasi forma di contratto, manutentori, addetti alle pulizie.
- **Rappresentante(i) dei Lavoratori SA8000:** uno o più rappresentante(i) liberamente eletto(i) dai lavoratori per facilitare la comunicazione con il(i) rappresentante(i) della direzione e con il senior management su tematiche relative a SA8000®. Nei siti sindacalizzati, il(i) rappresentante(i) deve(devono) essere membro(i) del(i) sindacato(i) riconosciuto(i), se questo(i) sceglie(scelgono) di ricoprire tale ruolo. Nel caso in cui il(i) sindacato(i) non individui(individuino) un rappresentante o l'organizzazione non sia sindacalizzata, i lavoratori possono a tale scopo eleggere liberamente il(i) proprio(i) rappresentante(i).
- **Salario Dignitoso:** la retribuzione ricevuta per una settimana standard di lavoro da parte di un lavoratore in un determinato luogo, sufficiente a permettergli di sostenere uno standard di vita dignitoso per lui e per la sua famiglia. Gli elementi che contraddistinguono uno standard di vita dignitoso comprendono cibo, acqua, abitazione, istruzione, assistenza sanitaria, trasporti, vestiario e altre necessità essenziali incluso l'essere preparati ad eventi inattesi.
- **Sub-Fornitore:** qualunque ente o individuo(i) nella catena di fornitura che rifornisce il fornitore di beni e/o servizi integrati nella, o utilizzati in o per la, produzione di beni o servizi dell'organizzazione o di un suo fornitore.
- **Tratta di esseri umani:** il reclutamento, trasferimento, alloggio o accoglienza di persone mediante l'uso di minacce, forza, raggio, o altre forme di coercizione, a scopo di sfruttamento.
- **Valutazione del Rischio:** un processo per identificare le politiche e le prassi di un'organizzazione inerenti la salute, la sicurezza e le politiche del lavoro, e attribuire una priorità ai rischi associati.
- **Social Performance Team:** gruppo di lavoro il cui scopo è applicare tutti gli elementi di SA8000. Il team deve includere una rappresentanza equilibrata di rappresentante(i) dei lavoratori SA8000 e management
- **Comitato Salute e Sicurezza:** gruppo di lavoro costituito in modo equilibrato da rappresentanti del management e dei lavoratori con il compito di contribuire alla gestione degli aspetti interni all'Organizzazione in materia di salute e sicurezza.

### 3. Normativa di riferimento e normativa applicabile

LOGITEC rispetta le leggi locali, nazionali e le altre leggi applicabili, le norme prevalenti di settore, nonché il presente Standard:

Convenzione ILO 1 (Durata del Lavoro-Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro);  
Convenzioni ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato);  
Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale);  
Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva);  
Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione – impiego e professione);  
Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale – norme minime);  
Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo);  
Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori);  
Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)  
Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro);  
Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale persone disabili);  
Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali);  
Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio);  
Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private);  
Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile);  
Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità);  
Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;  
Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali;  
Patto internazionale sui diritti civili e politici;  
Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino;  
Contratti Collettivi Nazionali;  
D. Lgs. 81/08 Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;  
Guidance Document for SA 8000;  
SA 8000

## 4. Prima sezione

Il Bilancio SA 8000 si rivolge a tutti gli stakeholder (soci, fornitori, istituzioni, clienti, ecc.) e la sua diffusione è garantita attraverso la pubblicazione dello stesso sul sito Web istituzionale ed in rete all'interno della cartella della documentazione di sistema.

### 4.1 Il mondo LOGITEC

Sede Legale  
E-mail: [info@logitecservizi.it](mailto:info@logitecservizi.it)

Strada di Settimo, 399/11 – 10156 Torino (TO)

Sede Operativa  
Tel.: 011 3032200  
E-mail: [info@logitecservizi.it](mailto:info@logitecservizi.it)

Via Regio Parco 399/11 – 10036 Settimo Torinese TO

È nei primi anni '90 che vengono poste le basi del progetto imprenditoriale che, nel 2009, darà origine a LOGITEC.

Le radici sulle quali poggia l'impresa sono profonde e si sono sviluppate attraverso importanti cambiamenti avvenuti, in questi anni, nello scenario logistico del nostro Paese.

LOGITEC si è formata all'interno di questi cambiamenti realizzandosi come una Società solida, un Provider Logistico che esprime la propria forza assumendosi direttamente l'onere dell'appalto, con la gestione a proprio rischio, tenendo al riparo i committenti da ogni tipo di responsabilità legata all'appalto, solidale o no.

Negli anni l'azienda cresce a ritmi costanti e l'acquisizione nel 2012 di un'importante commessa del settore del cargo aeroportuale, assoluta eccellenza nel settore, consente di assestarsi negli anni successivi su un incremento medio del fatturato di oltre il 25%.

La struttura di gestione opera negli uffici di Settimo Torinese. Il personale diretto, alla data di aggiornamento del presente documento, è di circa 320 dipendenti distribuiti tra struttura di gestione e addetti alla logistica.

Il portafoglio clienti è costituito da primarie aziende operanti nei settori della Logistica Industriale e dell'Handling.

Lo sviluppo e il consolidamento rappresentano gli obiettivi di medio termine per conferire a LOGITEC il posizionamento di mercato che merita; la diversità delle realtà a cui approccia ed i numeri che oggi la caratterizzano sono il frutto di una propensione alla flessibilità ed alla capacità di cambiare velocemente in funzione delle mutevoli esigenze del mercato.

La continua crescita e miglioramento nel rispetto dei principi di sostenibilità in cui si crede permettono di raggiungere le aspettative dei Clienti in modo efficiente ed efficace.

La nostra affidabilità è testimoniata da numerosi importanti Clienti, tra i quali figurano: **Bonzai S.p.A., GXO Logistics, MLK S.p.A., Postel S.p.A., SDA Express Courier S.p.A., SIPA Bindi S.p.A., TNT/Fedex, UPS, Venchi S.p.A.**

### **Vision**

Essere un'azienda efficiente e competitiva non ci esime e non ci limita la possibilità di essere un'azienda sostenibile.

“Nel pieno e rigoroso rispetto delle regole e dell'ambiente circostante, entriamo in sinergia con l'Azienda cliente e con le persone per far sì che, sia gli uni che gli altri, pensino a LOGITEC come risoltrice dei propri problemi e buona consigliera dei propri progetti”. È sulla base di queste “Assumption” che ci prefiggiamo di raggiungere gli obiettivi operativi fissati, cercando di porci a pieno titolo, come parte integrante di una filiera aziendale sostenibile.

### **Mission**

**“LOGITEC siete in buone mani”**

*esprime ciò che siamo e ciò che sentiamo.*

*La nostra cultura d'azienda ci fa distinguere prima di tutto per le persone che ne fanno parte.*

### **Il valore delle persone: l'uomo al centro**

LOGITEC crede nella persona, investe nella sua capacità di agire e nello sviluppo del suo talento per innovarsi e migliorare costantemente, in linea con un approccio per processi che innesca un circolo virtuoso superando così i limiti di un sistema burocratico che agisce solo per procedure.

#### **4.2 LOGITEC: Numeri- certificazioni e linee di business**

*Più di 680 addetti impiegati negli appalti (di cui circa 320 dipendenti diretti)*

*20 anni di esperienza*

##### ***CERTIFICAZIONI POSSEDUTE:***

- o UNI EN ISO 9001 Sistema di Gestione per la Qualità;
- o UNI EN ISO 14001 Sistema di Gestione Ambientale;
- o UNI ISO 37001 – Certificazione Anticorruzione
- o SA 8000 Standard Internazionale per la Responsabilità Sociale

Che approccia con una logica di Sistema di Gestione Integrato rivolto all'analisi dei processi interni ed esterni orientata al fare efficienza e alla riduzione dei costi di “non qualità” sia in termini di valore umano che di materiali e materie prime.

#### **4.3 La Politica aziendale**

L'azienda crede fortemente nell'organizzazione e nel rispetto dei propri interlocutori, siano essi Clienti, Fornitori, Dipendenti o Enti Pubblici. Ha perciò creato e messo a disposizione un documento di sintesi, denominato Politica Integrata.

Di seguito riportiamo il documento originale disponibile nella rete aziendale ed esposto nella bacheca delle proprie sedi.

## Politica Integrata

LOGITEC Spa progetta ed eroga servizi di Logistica e Handling. Tali attività possono essere rese direttamente, tramite subappaltatori o tramite imprese retiste. LOGITEC Spa è impegnata nell'ambito del proprio processo di crescita a migliorare il posizionamento sul mercato mantenendo la riconoscibilità di un'azienda orientata alla cura ed attenzione verso tutti i suoi stakeholder.

La presente Politica vuole documentare l'impegno di LOGITEC SPA a migliorare le proprie prestazioni e allo stesso tempo a costruire e sviluppare relazioni di fiducia all'interno di un percorso di generazione e condivisione di valore per l'Azienda nonché per gli stakeholder in un'ottica di continuità e di conciliazione dei relativi interessi. A garanzia di tale impegno LOGITEC SPA si è dotata del Modello ai sensi D.lgs. 231/01 e s.m.i. Nello svolgimento quotidiano delle sue attività LOGITEC SPA si impegna dunque, al rispetto del Codice Etico di cui si è dotata e del Regolamento di comportamento aziendale oltre che al rispetto puntuale delle norme vigenti: UNI EN ISO 9001:2015 per la gestione della qualità, della UNI EN ISO 14001: 2015 nella gestione ambientale, della 37001: per la prevenzione della corruzione, della SA8000 per la gestione etica ed ha intrapreso un processo di ricertificazione ai sensi della norma ISO 45001: 2018 per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

### Commitment della Direzione

È impegno della Direzione:

- Utilizzare strumenti ed indicatori idonei per il monitoraggio delle prestazioni;
- Implementare processi aziendali trasparenti e certificati;
- Promuovere attività di auditing interno per l'automonitoraggio dei risultati in un'ottica di miglioramento continuo;
- Sensibilizzare il personale ad una cultura di lavoro per processi che sia alla base alla Sistema di Gestione Integrato;
- Sviluppare il sistema di conoscenze ed esperienziale, attraverso la formazione continua del personale;
- Promuovere le segnalazioni di eventuali criticità verso l'organismo di vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/01;
- Attuare una politica di trasparenza nel merito delle proprie attività;
- Sottoporre il proprio sistema di gestione integrato alla verifica di seconda e terza parte.

La Direzione Aziendale ha impostato lo sviluppo del business sul rispetto delle persone che appartengono all'azienda, della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e delle normative ambientali, rivolgendo la propria attenzione alla selezione di partner affidabili e allineati a tali valori.

La Politica del Sistema di Gestione Integrato si ispira e tiene conto della sostenibilità ambientale, economico e sociale in cui l'utilizzo delle risorse, il piano degli investimenti e l'orientamento dello sviluppo tecnologico siano tutti in sinergia e valorizzino il potenziale attuale a garanzia del futuro delle generazioni a venire.

### Diversificazione e flessibilità

Avere al proprio interno una pluralità di competenze e referenze, permettere di diversificare maggiormente Clienti e settori di mercato, mantenendo le peculiarità e i livelli di flessibilità che caratterizzano da sempre l'Azienda.

### **Metodologia e innovazione**

LOGITEC SPA crede che l'innovazione possa portare valore all'azienda solo se sostenuta da una rigorosa metodologia di implementazione e da un forte senso della realtà e pragmaticità: l'idea è semplificare e non rendere semplice.

La forte connotazione di Azienda che opera "sul campo" aiuta ed aiuterà LOGITEC a portare ai propri Clienti valore tramite l'innovazione.

### **Semplificazione ed efficienza**

LOGITEC ha realizzato una profonda attività di semplificazione, integrazione e razionalizzazione delle procedure e dei processi interni a beneficio della propria struttura, dei Clienti e dei Fornitori.

### **Politica per la Qualità**

L'approccio Client Oriented impegna LOGITEC SPA a svolgere le proprie attività secondo la norma UNI EN ISO 9001:2015, attraverso l'adozione dei seguenti principi:

- Mantenere adeguata la qualità delle prestazioni garantendo efficacia ed efficienza, la continuità del servizio nel rispetto dei requisiti richiesti;
- Rispettare, ma non solo, anche proporre, le ottimizzazioni nel rapporto costo/qualità dei prodotti/servizi;
- Adottare l'approccio sempre più fondato sul "Risk-based thinking" per tutti i processi aziendali;
- Promuovere la consapevolezza dei ruoli, accrescere le capacità e la motivazione del personale al fine di garantire, per tutti i processi, prestazioni efficaci ed efficienti;
- Coinvolgere Fornitori, Subappaltatori, Consulenti e tutti coloro che hanno relazioni professionali con l'azienda a condividere i criteri e valori definiti nel presente documento;
- Accrescere la competitività aziendale riducendo i costi, migliorando l'efficacia e l'efficienza dell'Organizzazione.

Per il raggiungimento degli obiettivi LOGITEC è orientata a:

- Analizzare il proprio contesto aziendale e le aspettative delle parti interessate;
- Analizzare e gestire i rischi;
- Gestire e monitorare i processi, in funzione delle evoluzioni organizzative, tecnologiche, legislative e normative;
- Gestire reclami o non-Conformità individuandone le cause profonde e riducendone gli impatti con l'obiettivo del "reclamo 0";
- Garantire i requisiti contrattuali come punto di partenza e non di arrivo;
- Condurre attività di formazione/addestramento al personale (a tutti i livelli) sulla cultura della Qualità, sulla salvaguardia dell'Ambiente e su tutti gli aspetti legati alla Salute e Sicurezza e Responsabilità Sociale;
- Collaborare con i Fornitori per "gestire" e non per "trattare";
- Garantire l'aggiornamento normativo per il costante allineamento nell'ottemperanza.

## Politica per la Sostenibilità Ambientale e Sociale

L’Azienda è consapevole di aver responsabilità verso la comunità sia oggi che in futuro.  
Per garantire un futuro migliore e più sostenibile per tutti, si impegna a:

- Scegliere manager con la consapevolezza che le azioni umane hanno effetti sulla comunità “tutta”. *Tali effetti non devono essere inumani e/o disumani;*
- Prevenire situazioni di emergenza ambientale e sociale: *non permettere ai bambini di crescere vicino a sostanze tossiche!*
- Ridurre il consumo di acqua: *raddoppia ogni 20 anni, se il trend continua entro il 2025 la domanda avrà superato più del 56% la quantità attualmente disponibile;*
- Promuovere piccoli e quotidiani comportamenti che cambino la gestione della terra e della vita su di essa: *evitare un’immensa miseria umana ed evitare di mutilare irrimediabilmente la nostra dimora globale;*

“La Direzione Aziendale è consapevole del fatto che il successo della comunità è indispensabile alla sostenibilità. La consapevolezza delle proprie responsabilità e lo sforzo nel prendere decisioni nell’interesse generale è costante.”

- Impedire forme di discriminazione derivanti dall’assunzione, dalla retribuzione, dalla formazione, dalla promozione, dal licenziamento e/o dal pensionamento; garantire il diritto dei lavoratori di seguire pratiche legate alla razza, ceto, nazionalità, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, età, appartenenza sindacale o politica: *i dipendenti devono avere vite ricche e ben riempite;*
- Garantire trasparenza e flessibilità: buste paga chiare e comprensibili, contratti comprensibili e definiti, orari flessibili, dialoghi aperti con tutte le parti sociali.

Logitec Spa rispetta i principi dei seguenti strumenti internazionali:

- Convenzione ILO 1 (Durata del Lavoro – Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell’orario di lavoro)
- Convenzioni ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato)
- Convenzione ILO 87 /Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)
- Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva)
- Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione-impiego e professione)
- Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale – norme minime)
- Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo)
- Convenzione ILO 135 (Rappresentante dei lavoratori)
- Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)
- Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (sicurezza e salute sul lavoro)
- Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale – persone disabili)
- Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali)
- Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)

- Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private)
- Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
- Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità)
- Codice di condotta dell'ILO sull'HIV/AIDS e il mondo del lavoro
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
- Patto internazionale sui diritti civili e politici
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale
- Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani

Per assicurare il rispetto dello standard in tema di Gestione e risoluzione dei reclami, così come statuito al punto 9.6 della Norma, LOGITEC ha reso disponibili presso tutte le proprie Sedi Operative delle cassette postali chiuse nella quali i lavoratori possano in forma anonima conferire i loro reclami/osservazioni. Inoltre, LOGITEC ha reso disponibile sul proprio Website un'apposita pagina nella quale, sempre in forma anonima, i dipendenti possono compilare un form di reclamo che viene inviato direttamente all'Azienda.

Il Reclamo, ricevuto da LOGITEC, è gestito dal Social Performance Team che riporta alla Direzione Generale il quale ne coordina la risoluzione facendo intervenire le Funzioni competenti e attivando le necessarie Azioni Correttive. Le proposte di soluzione e eventuali Azioni Correttive devono essere approvate dalla Direzione Generale.

Successivamente, il tutto viene inoltrato all'Ente Certificatore.

I Lavoratori in piena autonomia potranno rivolgersi direttamente ai seguenti indirizzi:

**SOCIAL ACCOUNTABILITY ACCREDITATION SERVICE, SAAS**

15 West 44th Street, 6th Floor New York, NY 10036  
Phone: (212) 391-2106 | Fax: (212) 684-1515

Email: [saas@saasaccreditation.org](mailto:saas@saasaccreditation.org)

**APAVE CERTIFICATION ITALIA S.R.L.**

Via Giuseppe Rosaccio, 33 – 00156 Roma (RM).  
Tel. 06/33270123

Email: [stefano.bertini@apave.com](mailto:stefano.bertini@apave.com)

### **Politica per la Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro**

- Considerare essenziale il senso di cura verso l'altro;
- Convincere non comandare ai comportamenti sani;
- Formare, informare e sensibilizzare tutti i lavoratori per svolgere le proprie mansioni in sicurezza e per assumere le responsabilità: comprendere il senso;
- Avere responsabili non seduti alla scrivania ma che sono in mezzo alle persone e parlano con loro;
- Costruire insieme buone pratiche attraverso un sistema di informazione, formazione e verifica;
- Favorire la collaborazione.

### **Politica per la Sicurezza delle informazioni e dei dati personali**

LOGITEC si propone di:

- Garantire la Riservatezza, l'Integrità e la Disponibilità delle informazioni gestite;
- Proteggere il patrimonio informativo;
- Garantire a tutti i soggetti esterni un elevato grado di confidenzialità delle informazioni gestite;
- Garantire il rispetto del Regolamento e altre leggi in tema di Protezione dei Dati Personali;
- Diffondere la cultura della sicurezza a tutto il personale attraverso opportune azioni formative e informative.

### **Politica per la Legalità, trasparenza e anticorruzione**

*“I vertici aziendali lavorano in un gruppo e con la massima trasparenza.*

*Si incoraggia a tutti i livelli una comunicazione aperta, un'atmosfera di collaborazione e un massimo di semplicità insieme allo spirito dinamico, innovativo ed etico”*

Il rispetto della legalità e la trasparenza del proprio operato è per LOGITEC un principio imprescindibile da qualsiasi business, rispettato attraverso pratiche virtuose al fine di prevenire la corruzione, i conflitti di interessi e di altri illeciti. LOGITEC ha adottato un modello ai sensi del D.Lgs. 231/01 e s.m.i. ed inoltre ha conseguito la certificazione di sistema secondo la norma ISO 37001 quale impegno concreto per contrastare i fenomeni corruttivi.

-----

Per il raggiungimento di tali obiettivi generali la politica aziendale prevede l'assunzione di persone che condividano i valori espressi nel presente documento ed è formulato per ogni processo un sistema di indicatori che ne monitori l'efficacia.

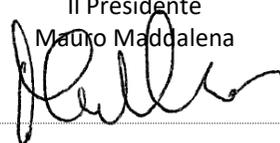
Al fine di assicurare che la Politica Integrata sia compresa, attuata e sostenuta a tutti i livelli della Società, la Direzione dispone che essa sia affissa nei luoghi di lavoro aziendali (sedi, presidi e cantieri) e illustrata ai responsabili e a tutti i lavoratori durante incontri dedicati, ed inoltre pubblicata sul sito Internet dell'Azienda nell'area riservata ai dipendenti.

Torino, 22/12/2022

**LOGITEC S.p.A.**

Il Presidente

Mauro Maddalena



---

## 5. Seconda sezione

In questa sezione verranno presi in esame gli indicatori che LOGITEC utilizza per monitorare la gestione interna dei lavoratori. L'attenzione nei confronti della SA8000 ha in LOGITEC radici storiche che nascono dalla certificazione della ESJET.

La sensibilità verso gli "stakeholder", tutti quei soggetti interni ed esterni all'azienda che hanno un interesse di qualsiasi natura verso l'azienda stessa, si è concretizzata negli anni in una serie di aspettative, esigenze informative, interessi di natura economica, ecc. di cui LOGITEC ha ereditato cultura e situazioni.

### **Stakeholder Interni**

- Azionisti
- Dipendenti e collaboratori
- Management
- Rappresentanze sindacali

### **Stakeholder Esterni**

- Clienti
- Fornitori
- Istituzioni
- Sub - fornitori

#### **5.1 Personale**

La Responsabilità Sociale nei confronti del personale si afferma nel rispetto delle regole e della persona, nel senso di cura, nella collaborazione e coinvolgimento, nell'informazione, nella formazione e nella volontà di crescita continua delle competenze e della professionalità di ciascuno.

Le linee guida dettate dallo schema certificativo SA8000 sono rispettate nei confronti dei lavoratori.

I lavoratori inoltre sono invitati/incoraggiati a far pervenire eventuali reclami, suggerimenti e/o segnalazioni, utilizzando sul sito aziendale l'apposita sezione. L'organizzazione ritiene questo uno strumento utilissimo per il monitoraggio dei principi previsti dalla Politica SA 8000 e il miglioramento delle performance aziendali, tutelando al contempo la privacy di ogni Lavoratore.

Alla data attuale, l'organizzazione si avvale di 3 RLS regolarmente eletti e formati.

## **5.2 Fornitori**

Esistono delle relazioni consolidate con alcuni fornitori storici dell'Azienda che garantiscono qualità e costi equilibrati in riferimento ai prodotti e/o i servizi offerti. Nel caso di acquisti di materiali o fornitura di servizi che richiedano investimenti economici importanti, vengono presi in esame diversi preventivi per valutare le offerte migliori.

L'azienda ha informato tutti i suoi fornitori sulla volontà di intraprendere l'iter di certificazione per la norma SA8000.

Parallelamente, ha chiesto tramite "La sottoscrizione della Lettera ai Fornitori", l'impegno affinché ogni Fornitore e suo Sub – fornitore, rispettino i principi/requisiti SA8000.

Sono stati identificati i settori più critici relativamente agli aspetti della Responsabilità Sociale e verranno pianificati audit di seconda parte.

Al momento della redazione del presente documento non sono ancora stati eseguiti degli audit specifici a causa dell'emergenza sanitaria che sta interessando il Paese.

## **5.3 Clienti**

L'azienda considera il cliente come un partner con cui lavorare per la soddisfazione non solo delle sue esigenze, ma anche delle aspettative aziendali, in un clima di trasparenza, di reciproco rispetto e di fiducia.

I Clienti sono informati dell'adozione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale secondo la norma SA8000 attraverso il sito Web istituzionale, dove è possibile reperire notizie in Home Page e avere maggiori dettagli e documenti nella sezione certificazioni.

## **5.4 Istituzioni**

L'atteggiamento aziendale nei confronti di tutte le istituzioni con cui interagisce è improntato alla trasparenza, al dialogo ed alla collaborazione.

## I requisiti della norma SA 8000 e risultati conseguiti

### 5.5 Lavoro infantile

LOGITEC non permette in nessun modo l'impiego del lavoro infantile sia presso la propria azienda sia presso i propri fornitori e partner. Al fine di escludere anche in futuro la possibilità che si possano verificare, per mero errore, situazioni di lavoro minorile, l'azienda ha definito una procedura di recupero dei bambini per i quali si dovesse riscontrare una situazione lavorativa ed una serie di regole per tutelare gli adolescenti, applicabile sia presso di sé sia presso i propri fornitori.

Indicatore	2019	2020	2021	2022
Numero di persone sotto i 16 anni di età	0	0	0	0
Numero di persone tra i 16 e i 18 anni di età	0	0	0	0

### Obiettivi di miglioramento

- 1) L'organizzazione non deve avvalersi di lavoro infantile – giovanile
- 2) Verificare la presenza di lavoro infantile per i fornitori

### Azioni da intraprendere

- 1) Diffusione della policy aziendale ai fornitori
- 2) Prevedere particolari clausole contrattuali
- 3) Effettuare audit presso i fornitori

### 5.6 Salute e sicurezza

LOGITEC garantisce un ambiente di lavoro salubre e sicuro e ha predisposto tutte le attività necessarie per prevenire il verificarsi di incidenti, malattie e danni alla salute che possono verificarsi nel corso del lavoro e derivanti da esso, riducendo, per quanto possibile i pericoli insiti nelle attività di lavoro.

I luoghi di lavoro sono adeguati alle prescrizioni di sicurezza e salute del D.Lgs. 81/08 e successive modifiche.

Tutto ciò ha portato una sempre maggiore sensibilità sul tema della sicurezza e dell'ambiente da parte di tutti i lavoratori e non solo della Direzione.

Dal mese di marzo 2020, LOGITEC si avvale di un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione esterno, il Sig. Daniele Vitali.

Le tabelle sottostanti sintetizzano la situazione sugli aspetti della Sicurezza con particolare enfasi alla gestione degli infortuni e il relativo andamento negli ultimi 4 anni.

Indicatore	Valore Indice 2019	Valore Indice 2020	Valore indice 2021	Valore indice 2022
Numero ore formazione SSL/n° dip.	1,17	2,83	4,21	4,54
Numero infortuni sul lavoro	17	22	15	17
Numero infortuni in itinere	3	5	3	1
Numero near miss	1	3	3	3
Indice di frequenza	48,19	25,95	26,55	21,44
Indice di gravità	0,813	0,421	0,5070	0,3947

LEGENDA	
DEFINIZIONE E SIGNIFICATO	FORMULA
<b>INDICE DI FREQUENZA</b> Quanti infortuni capitano ogni milione di ore lavorate	$\frac{\text{numero infortuni}}{\text{numero ore lavorate}} \times 1.000$
<b>INDICE DI GRAVITA'</b> Quanti giorni di assenza, causati da infortunio, si perdono ogni 1.000 ore lavorate	$\frac{\text{numero giorni di assenza per infortunio}}{\text{numero ore lavorate}} \times 1.000$

#### Obiettivi di miglioramento

- Ridurre il numero degli infortuni e delle situazioni pericolose;
- Ridurre il valore degli indici di frequenza e gravità rispetto all'anno precedente

### Azioni da intraprendere

- Mantenere e migliorare il sistema di gestione della sicurezza ottenuto tramite la certificazione ISO 45001:2018;
- Rafforzare nelle figure dei preposti la consapevolezza della cultura di sicurezza;
- Aumentare gli Audit presso i siti operativi/ luoghi di lavoro;
- Adottare procedure snelle di facile comprensione
- Utilizzare i canali “social” per veicolare informazioni sulla Sicurezza (video, animazioni, ecc.)

### 5.7 Formazione

L'azienda è un'integrazione di conoscenze possedute dai singoli individui che le approfondono ed applicano all'interno dell'organizzazione. È un sistema sinergico di energie fluide interscambiabili e potenzialmente a crescita infinita. Lo sviluppo di ogni singolo elemento è forza per l'intero organismo: così per LOGITEC la formazione è una priorità in cui impegnarsi attraverso percorsi di crescita delle competenze e attraverso un impegno per cui “il tempo si trova”.

L'intento aziendale è la creazione di un network di informazioni e, passaggio delle stesse, indirizzato ad un maggiore accesso alla conoscenza permettendo la creazione di una cultura aziendale a forte identità.

Indice	Valore Indice 2019	Valore Indice 2020	Valore Indice 2021	Valore Indice 2022
N° ore formazione obbligatoria	764 h	4.000 h	7.100 h	1.088 h
Totale ore di formazione erogata completa	1.345 h	4.931 h	7.900 h	2.497 h

### 5.8 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

L'azienda non ha mai interferito o ostacolato in alcun modo il diritto alla contrattazione collettiva.

Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di categoria vigenti ovvero: Imprese di Pulizia e Multiservizi, Logistica Trasporto Merci e Spedizione, Dirigenti Industria.

Indicatore	2019	2020	2021	2022
Numero di iscritti al sindacato/numero dip.	0,3936	0,4756	0,60	244/321=0,760
Numero ore di permessi sindacali	n.d.	424	1.715	1.469

### Contrattazione Collettiva

Logitec è sempre attiva affinché ci sia un dialogo aperto e costruttivo con le OO.SS., soprattutto firmatarie del contratto collettivo di riferimento di settore Trasporti e Logistica.

Nel processo di acquisizione di nuove commesse, Logitec è pronta ad intervenire per sanare la situazione, nel caso si ravvisassero situazioni nelle quali si rilevasse l'applicazione, da parte della società uscente, di contratti cd. "pirata", (che sono quei contratti sottoscritti da sigle sindacali minoritarie e che prevedono condizioni economiche inferiori rispetto a quelli maggiormente rappresentativi).

Tali contratti portano infatti, per il lavoratore non solo una perdita economica ma anche sul piano dei diritti.

Questo è un fenomeno fortemente sentito nel nostro Paese perché genera degli indubbi vantaggi per le aziende ma che d'altro canto nasconde, dietro tale apparente ed iniziale convenienza, molteplici svantaggi anche per i datori di lavoro perché, in primo luogo, il ricorso a CCNL pirata comporta una forte alterazione della concorrenza.

Spesso, infatti, gli scostamenti di costo medio orario, sono sufficienti ad alterare la principale dinamica del mercato e sfociare nella "concorrenza sleale" con tutte le conseguenze che tale situazione comporta. Inoltre, l'applicazione di questi contratti porta all'esclusione dalle gare di appalto.

La Logitec, con i suoi decenni di esperienza, ha basato le proprie relazioni commerciali e sindacali sull'assunto che indubbiamente il CCNL di riferimento e di categoria è il Trasporti e Logistica, sottoscritto dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale.

Questa linea di condotta, ad ogni modo, non impedisce il confronto aperto e il dialogo utile e concreto con tutte le sigle sindacali, anche autonome, che oggi giorno rappresentano una importante parte dei lavoratori.

### Azioni da intraprendere

- Mantenere relazioni sindacali distese in un approccio sinergico e di rispetto per entrambe le posizioni;
- Credere nella trasparenza dei rapporti e condurre trattative che possano implementare una cultura di fiducia.

### 5.9 Discriminazioni

LOGITEC garantisce pari opportunità a tutti i lavoratori (e collaboratori) e non ammette alcuna forma di discriminazione. Le nuove risorse sono assunte sulla base di parametri oggettivi e capacità tecniche in termini di formazione, esperienze e abilità, in relazione al ruolo da ricoprire.

L'accesso alla formazione è garantito, tenendo conto delle necessità aziendali. Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi che LOGITEC ritiene importanti quali Salute e Sicurezza, Responsabilità Sociale, Ambiente e Qualità.

Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi.

L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

LOGITEC ha attivato sul proprio sito Internet, una sezione dedicata ai reclami e alle segnalazioni.

Le segnalazioni saranno recapitate direttamente in Azienda e il SPT insieme alla Direzione si adopereranno a risolverle.

Indicatore	2019	2020	2021	2022
Numero di donne/numero dipendenti totali	0,14	0,26	0,09	0,15
Numero di uomini/numero di dipendenti totali	0,85	0,74	0,91	0,85
Numero dipendenti stranieri/numero dipendenti UE	0,36	0,58	0,67	0,44

### **Diritto al lavoro delle persone disabili**

Nell'ambito delle pari opportunità e della discriminazione per l'accesso al lavoro le condizioni personali di "abilità" al lavoro sono sicuramente fra le più rilevanti. LOGITEC è da sempre ottemperante alla Legge 12 marzo 1999 n. 68 stabilisce le "Norme per il diritto al lavoro dei disabili". A seguito delle operazioni di scissione si è verificata una redistribuzione dei dipendenti e delle quote di computo. Pertanto, a seguito della presentazione della denuncia annuale, LOGITEC ha avviato con il Centro per l'Impiego di Torino l'iter per attivare una convenzione mirante al collocamento di tre persone aventi i requisiti previsti dalla citata norma. Ad oggi, l'azienda è ottemperante, come risulta dal prospetto informativo on line presentato alla Regione Piemonte in data 25/01/2023.

### **Obiettivi di miglioramento**

- Minimizzare il numero dei reclami ricevuti;
- Minimizzare le tempistiche di collocazione delle persone con disabilità;
- Aumentare la presenza del genere femminile nei ruoli decisionali;
- Eliminare le differenze retributive tra Uomini e Donne;
- Infondere una cultura di informazione laica.

### **Azioni da intraprendere**

- Aumentare il livello di comunicazione aziendale;
- Aumentare il senso di cura e attenzione verso il cliente interno;
- Stabilire contatti con organismi, anche non istituzionali, per reperire candidature di persone con disabilità che vogliono collocarsi;
- Organizzare e favorire momenti di incontro con i lavoratori.

### 5.10 Pratiche disciplinari

LOGITEC si è sempre astenuta dal ricorrere e dal sostenere forme di punizione e coercizione mentale o fisica. Eventuali contestazioni e pratiche disciplinari sono state gestite nel rispetto delle disposizioni di Legge in materia.

Indicatore	2019	2020	2021	2022
Numero di contestazioni disciplinari/ numero provvedimenti emessi	5,60%	1,79%	2,33%	66,7
Numero di provvedimenti/numero licenziamenti	2	1,63	2,4	7,2

Verificato il Registro delle sanzioni disciplinari MOD410 e anche tenuto conto delle eventuali segnalazioni provenienti dagli uffici/responsabili preposti nonché dai verbali del SPT, non vi sono evidenze che collidano con il requisito 6.1 della norma SA8000. L'organizzazione tratta tutto il personale con dignità e rispetto. Non utilizza o tollera l'utilizzo di punizioni, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale. Non vengono messi in atto trattamenti duri o inumani.

### 5.11 Orario di lavoro

LOGITEC garantisce ad ogni suo lavoratore un salario dignitoso e tutela lo stipendio previsto dalla legislazione vigente e dai CCNL di riferimento.

L'organizzazione non esercita in nessun modo pressioni al lavoratore "inducendo" gli stessi a lavorare oltre l'orario di lavoro stabilito.

Nel caso in cui un lavoratore dovesse, causa emergenza lavorativa, rimanere oltre le 8h di lavoro, previa autorizzazione del proprio Responsabile, LOGITEC riconoscerà il lavoro straordinario e applicherà il riconoscimento economico previsto da CCNL.

Indicatore	2019	2020	2021	2022
Percentuale di lavoro straordinario autorizzato rispetto all'orario standard di lavoro	35%	24%	35%	8,5%
Media giorni di ferie residue/numero totale dipendenti	0,07	0,065	0,07	0,1
Numero persone con residui ferie	97	76	19	262
Numero di richieste di trasformazioni in part - time	0	0	0	2
Numero di part-time attivi/ numero totale dipendenti	0,10	0,12	0,23	0,16

#### Obiettivi di miglioramento

- ✓ Monitorare e limitare il numero di ore di lavoro straordinario.

#### Azioni da intraprendere

1. Migliorare l'organizzazione del lavoro e l'approccio alle emergenze: più pianificazione e meno emergenza
2. Lavorare per obiettivi;
3. Sensibilizzare le committenze ad operare per rendere fattibile il punto 1.

### 5.12 Retribuzione

La Direzione garantisce che venga elargito un livello di retribuzione secondo quanto previsto dal CCNL, in grado di assicurare una vita dignitosa e senza che venga attuata alcuna forma di discriminazione in tal senso nei confronti dei lavoratori.

Le buste paga indicano la composizione di quanto percepito, delle trattenute di legge etc.

I contratti di lavoro debitamente firmati dalle parti e le copie delle buste paga sono archiviati presso gli uffici amministrativi dell'azienda e dal Consulente del lavoro. Il pagamento degli stipendi avviene esclusivamente tramite bonifico bancario.

Indicatore	2019	2020	2021	2022
Percentuale di donne in ruoli apicali o di coordinamento	1%	2%	0,1%	0,15%
Percentuale di uomini in ruoli apicali o di coordinamento	6%	7%	0,2%	0,07%
Numero di contratti a tempo indeterminato/totale dipendenti	0,90%	0,87%	0,95%	0,90%
Numero di retribuzioni basi/numero totale dei dipendenti	0,14	0,42	0,45	0,35
Rispetto passaggi di livello imposti da CCNL	SI	SI	SI	SI

### Living Wage

LOGITEC dispone di una procedura (PR 041) che disciplina la struttura del salario e, in particolare, ha definito dettagliatamente come procedere per determinare se la retribuzione dei propri dipendenti è al di sotto della soglia di povertà.

A seguito dell'entrata in vigore del D.lgs. n. 230 del 21 dicembre 2021 che ha istituito il cd. Assegno Unico Universale, l'Azienda ha aggiornato il metodo di calcolo, come di seguito riportato.

La legge n. 46 del 2021 ha delegato il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi volti a riordinare, semplificare e potenziare, anche in via progressiva, le misure a sostegno dei figli a carico attraverso l'assegno unico e universale. In attuazione della legge delega, il decreto legislativo n.230 del 21 dicembre 2021, a decorrere dal 1° marzo 2022, ha istituito l'assegno unico e universale per i figli a carico (di seguito AUU), che costituisce un beneficio economico attribuito, su base mensile, per il periodo compreso tra marzo di ciascun anno e febbraio dell'anno successivo, ai nuclei familiari sulla base della condizione economica del nucleo, in base all'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE).

L'AUU sarà erogato a decorrere dal 1° marzo 2022 e da quella data, per effetto di una complessiva riorganizzazione del welfare familiare, hanno cessato di avere efficacia:

- a) l'Assegno temporaneo per i figli minori;
- b) le detrazioni fiscali per figli a carico minori di 21 anni
- c) limitatamente ai nuclei familiari con figli e orfani l'assegno per il nucleo familiare e gli assegni familiari

### **Il nuovo Metodo di Analisi**

La legislazione italiana in materia giuslavoristica delega agli accordi nazionali e di comparto tra le rappresentanze sindacali maggiormente rappresentative e le rappresentanze datoriali di settore (i cosiddetti CCNL) l'obbligo di definire la retribuzione del lavoratore in base all'inquadramento, alla mansione e ai tempi di lavoro (full time/part time).

Le tabelle retributive rispondono ad una serie di elementi e parametri tipici dei comparti economici per i quali si applicano i CCNL. Inoltre, in molti casi, stabiliscono un adeguamento retributivo automatico in base all'anzianità di servizio (scatti di anzianità).

Pertanto, un'azienda come LOGITEC che applica correttamente i CCNL di settore, garantisce pressoché automaticamente il superamento delle soglie minime del reddito di dignità del lavoratore.

Tuttavia, LOGITEC intende verificare e controllare il rispetto del superamento della soglia di povertà attraverso un proprio calcolo che si basa sui dati desunti dalle banche dati messe a disposizione dall'ISTAT.

## Il processo di calcolo

Non potendo più disporre della base dati che veniva automaticamente acquisita nell'ambito degli adempimenti per l'emissione del cedolino e per operare come sostituto d'imposta, l'analisi e il controllo, sempre affidate al Responsabile delle Risorse Umane si baseranno sul seguente processo che potrà essere attendibile solamente i lavoratori dei quali l'Azienda possiede i dati relativi al carico familiare ed ai sussidi percepiti:

1. Estrazione dell'anagrafica dei dipendenti;
2. Raccolta dei dati dei soggetti: familiari a carico, AUU percepito, ecc.;
3. Riparametrazione del reddito medio lordo rispetto al numero di mensilità percepite
4. Determinazione del *reddito netto medio* riparametrato assumendo la tassazione media del 30% (20% IRPEF+10% INPS) a cui andrà aggiunto l'AUU;
5. Accesso al portale ISTAT;
6. Calcolo della soglia di Povertà Assoluta ISTAT per nucleo familiare in base all'area geografica di residenza/domicilio. Laddove non disponibili le info sul nucleo familiare, si è ipotizzato un nucleo familiare di 2 persone come minimo;
7. **Integrazione del parametro di Povertà Assoluta che viene aumentato del 5%;**
8. Determinazione della differenza tra reddito netto medio e soglia di Povertà Assoluta ISTAT integrata come descritto al punto 7 con l'individuazione dei lavoratori che eventualmente risultino al di sotto della **Soglia ISTAT Integrata;**
9. Analisi dei valori negativi di cui al punto precedente e, laddove necessario, riparametrazione in relazione ai carichi familiari e ad eventuali sussidi percepiti.

L'analisi è stata effettuata sulle buste paga dei mesi di ottobre, novembre e dicembre 2022 e gennaio 2023 e non ha evidenziato nessun valore al di sotto della **Soglia ISTAT Integrata.**

## Obiettivi di miglioramento

- Aumentare la presenza di Donne all'interno dei ruoli apicali;
- Garantire e riconoscere una crescita professionale accompagnata da una crescita di livello contrattuale
- Rendere proattiva e predittiva la procedura del Living Wage per identificare possibili situazioni di sofferenza

## Azioni da intraprendere

- Effettuare una valutazione continua su competenze e obiettivi raggiunti;
- Promuovere alla Direzione piani ad-hoc di crescita e sviluppo.

### **5.13 Analisi del Rischio**

L'azienda in occasione della revisione periodica del proprio Sistema di Gestione Integrata ha eseguito una formale analisi dei rischi in base ai requisiti della norma di riferimento. Il SPT ha determinato una metodologia che permette di identificare e valutare i rischi per ogni requisiti SA8000:2014; tale valutazione viene aggiornata quantomeno in occasione di ogni riesame annuale della direzione. I risultati dell'analisi vengono utilizzati dal SPT anche per la pianificazione del sistema di gestione SA8000 e la definizione degli obiettivi di Responsabilità sociale. L'ultima Analisi dei Rischi è stata eseguita il 10/10/2022 e riportata nel *DOC 149 Piano di valutazione e gestione dei rischi*.

## 6. Rappresentanti dell'azienda e dei Lavoratori

### 6.1 Costituzione del Social Performance Team e del CSS

Nel mese di dicembre 2020 si sono costituiti: il Social Performance Team (brevemente SPT o Comitato per l'Etica) e il CSS.

Nella formazione del **Social Performance Team**, la LOGITEC ha operato come prescritto dal punto **9.2.1** della norma:

*Deve essere costituito un Social Performance Team (SPT) per applicare tutti gli elementi di SA8000.*

*Il team deve includere una rappresentanza equilibrata di:*

*a) rappresentante(i) dei lavoratori SA8000;*

*e*

*b) management*

*La responsabilità della conformità allo Standard deve restare unicamente in capo al Senior Management*

LOGITEC quindi ha provveduto ad avvalersi sia di Rappresentanti di Direzione che Rappresentanti dei Lavoratori. Per eleggere democraticamente quest'ultimi, LOGITEC ha richiesto a tutti gli RSA/RSU presenti in organico la disponibilità a ricoprire il ruolo di Rappresentante SA8000.

Successivamente, ha provveduto a sorteggiare, tra tutte le adesioni ricevute, i 3 nominativi che ricopriranno il ruolo di Rappresentanti SA8000 suddivisi per le 3 Regioni in cui l'organizzazione maggiormente opera (Lombardia, Piemonte, Emilia Romagna)

In seguito all'operazione societaria di scissione, sono venuti meno alcuni RLS e alcuni RLE, membri dell'SPT e del CSS.

In data 26/03/2022 è stato inviato a tutte le RSA operanti sulle Unità produttive Logitec l'invito a candidarsi come Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000.

Sono state raccolte le adesioni e, in data 31 marzo 2022 è stata formalizzata la designazione dei nuovi rappresentanti.

A fine anno 2022 due dei dipendenti designati a ricoprire il ruolo di RLE si sono dimessi per cui il SPT ha provveduto a surrogarle.

Di seguito l'elenco dei componenti **SPT** suddivisi tra:

**Rappresentanti dei Lavoratori**

- ✓ Ibanez Alfaro Jaime Armando (Rappresentante SA8000).
- ✓ Barzola Tairon Armando (Rappresentante SA8000);
- ✓ Flores Paredes Isai Abraham (Rappresentante SA8000);

**Management**

- ✓ Baglioni Sonia (Responsabile del Personale);
- ✓ Cavazzoni Davide (Referente Direzione);
- ✓ Andreoli Edgardo (Referente Direzione e Senior Manager);

Il **CSS** (Comitato Salute e Sicurezza) è costituito dal personale del Social Performance Team con l'aggiunta dell'RSPP, dell'ASPP e degli RLS qualora non coincidano con i rappresentanti SA8000.

Di seguito l'elenco dei componenti il CSS:

- ✓ Baglioni Sonia (Responsabile del Personale);
- ✓ Cavazzoni Davide (Referente Direzione);
- ✓ Andreoli Edgardo (Referente Direzione e Senior Manager);
- ✓ Vitali Daniele: RSPP;
- ✓ Mastroeni Andrea: Medico Competente
- ✓ Ibanez Alfaro Jaime Armando: Rappresentante SA8000;
- ✓ Flores Paredes Isai Abraham: Rappresentante SA8000;
- ✓ Barzola Tairon Armando: Rappresentante SA8000;
- ✓ Spicciariello Michel: RLS
- ✓ Audisio Elisabetta Bruna: RLS

## 6.2 Ruoli e Responsabilità del Social Performance Team

I punti che seguono sono estratti direttamente dalla Norma SA8000:2014.

### **9.3 Identificazione e valutazione dei rischi**

**9.3.1** *Il SPT deve condurre periodicamente e in forma scritta delle valutazioni dei rischi per identificare ed attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo Standard. Il SPT deve inoltre suggerire al Senior Management le azioni per affrontare i rischi individuati. Tali azioni devono avere un ordine di priorità in base alla gravità dei rischi o al fatto che un ritardo potrebbe rendere impossibile la risoluzione del problema.*

**9.3.2** *Il SPT deve condurre queste valutazioni basandosi sulle informazioni in suo possesso e su quelle ottenute attraverso tecniche di raccolta dati ed una significativa consultazione con le parti interessate.*

### **9.4 Monitoraggio**

**9.4.1** *Il SPT deve monitorare efficacemente le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:*

- a) la conformità allo Standard;*
- b) l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal SPT;*
- c) l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti dello Standard.*

*Esso deve avere l'autorità per raccogliere informazioni dalle parti interessate (stakeholder), o coinvolgere le stesse nelle attività di monitoraggio. Deve inoltre collaborare con le altre aree dell'organizzazione per esaminare, definire, analizzare e/o risolvere qualsiasi possibile non conformità allo Standard SA8000.*

**9.4.2** *Il SPT deve anche facilitare la conduzione di audit interni periodici e predisporre rapporti per il Senior Management sulle performance e sui benefici delle azioni intraprese per soddisfare i requisiti dello Standard SA8000, inclusa una registrazione delle azioni correttive o preventive identificate.*

**9.4.3** *Il SPT deve inoltre organizzare incontri periodici per riesaminare il percorso fatto ed identificare eventuali azioni per rendere più efficace l'applicazione dello Standard.*

### **9.8 Azioni correttive e preventive**

**9.8.1** *L'organizzazione deve definire politiche e procedure per la tempestiva attuazione di azioni correttive e preventive, attribuendo adeguate risorse. Il SPT deve garantire che queste azioni siano realmente applicate.*

**9.8.2** *Il SPT deve mantenere le registrazioni che comprendano la sequenza temporale e l'elenco, come minimo, delle non conformità relative a SA8000, delle loro cause, delle azioni correttive e preventive intraprese e dei risultati conseguiti.*

## **7. Terza sezione: uno sguardo e un forte impegno verso il futuro**

### **7.1 Programmazione futura della gestione sociale**

Di seguito vengono riportati gli obiettivi aziendali programmati dalla Direzione per l'anno 2023:

- Continuare la raccolta delle dichiarazioni dell'impegno al rispetto dei requisiti SA 8000 a tutti i nuovi fornitori;
- Tenere costantemente monitorato il clima interno tramite riunioni con i lavoratori e con i loro rappresentanti;
- Continuare e perfezionare gli strumenti di sensibilizzazione e formazione per tutti i dipendenti;
- Porre sempre maggiore attenzione alla selezione e qualificazione dei Fornitori;
- Porre sempre maggiore attenzione alla tutela dei dati e la Privacy di tutte le parti interessate.

### **7.2 Giudizio Stakeholder sulla gestione sociale**

LOGITEC individua come Stakeholder

- Clienti;
- Fornitori;
- Lavoratori;
- OO.SS.;
- Fondazioni;
- Università e Istituti scolastici;
- Istituzioni (ITL, Centri per l'Impiego, Province, ecc.).

Le comunicazioni agli stakeholder prevede relativa adesione ai principi espressi dalla norma SA 8000 avviene regolarmente e normalmente in fase di firma del Contratto o durante i primi contatti di qualificazione. Alcuni Fornitori e Clienti hanno apprezzato verbalmente e via E-Mail la scelta di LOGITEC di adottare un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale.

### **7.3 Interventi di sostegno diretto**

LOGITEC si propone per il 2023 di individuare un Ente con il quale collaborare per realizzare una forma di sostegno diretto