

	INFORMATIVA PER LE PARTI INTERESSATE - SA 8000	NI SA 03
	Revisione N. 5 del 01/07/2026	

NOTA INFORMATIVA SA 8000 – N. 03

ALSCO ITALIA

	INFORMATIVA PER LE PARTI INTERESSATE - SA 8000	NI SA 03
	Revisione N. 5 del 01/07/2026	

**INFORMATIVA RIVOLTA A TUTTI I SOGGETTI INTERESSATI ALLA NOSTRA ATTIVITA' RELATIVA AL
SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE**

ALSCO Italia, consapevole di non essere un'entità a sé stante ma di vivere in un tessuto economico e sociale sempre più esigente, ha adottato e reso operativo un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale in conformità alla norma SA 8000:2014, con un Codice Etico che include valori di riferimento, quali:

- il rispetto della persona,
- la piena osservanza di leggi e normative,
- il contributo allo sviluppo del proprio territorio,
- la massima attenzione affinché sia garantita la sicurezza sul lavoro e la tutela dell'ambiente,
- la leale concorrenza alle altre strutture del settore.

Tale Codice Etico, di seguito esposto, costituisce un riferimento al quale tutti i soggetti che contribuiscono alle attività svolte dalla nostra azienda devono uniformare la loro condotta.

La presente Nota Informativa viene inviata ai Fornitori in fase di qualifica iniziale o periodica in modo possano recepire e sottoscrivere l'impegno all'osservanza di tali richieste, requisito fondamentale per il loro inserimento nell'Albo Fornitori Qualificati AlSCO (rif. SOP 702).

CODICE ETICO ALSCO ITALIA

RISPETTO

Non è ammesso nessun tipo di discriminazione (età, razza, sesso, identità di genere, religione, opinioni politiche, handicap fisici, nazionalità, condizione sociale). Tutto il Personale impiegato nella nostra azienda deve attenersi al rispetto reciproco, alla buona educazione nei modi e nel linguaggio.

ONESTÀ

L'onestà deve essere l'elemento essenziale di tutte le attività aziendali. ALSCO si impegna a rispettare tutte le leggi, i codici, le normative, le direttive nazionali ed internazionali. Nessun obiettivo aziendale può essere perseguito né realizzato in violazione delle leggi.

TRASPARENZA

ALSCO garantisce un'informazione completa e trasparente ai propri Dipendenti, collaboratori e alle altre parti interessate per quanto riguarda le proprie linee aziendali.

RISERVATEZZA

Tutti i nostri Dipendenti e Collaboratori devono mantenere la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni di cui vengono a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni.

SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Tutti i nostri Dipendenti e Collaboratori devono mantenere in ogni circostanza un comportamento di massima attenzione per salvaguardare la propria sicurezza e quella di chi sta accanto, attenendosi alle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di tutela dell'ambiente.

RELAZIONI SINDACALI

ALSCO si impegna a favorire buoni e continuativi rapporti con le Organizzazioni Sindacali e di tutela dei Lavoratori, al fine di salvaguardare al meglio i diritti dei Lavoratori.

CONCORRENZA LEALE

ALSCO nei rapporti con le Imprese Concorrenti si ispira al principio della concorrenza leale.

TOLLERANZA ZERO ABUSI E MOLESTIE

ALSCO ITALIA vieta la commissione di atti di violenza o molestie sul lavoro. Il personale di ALSCO ITALIA è chiamato a rispettare e promuovere i principi contenuti nei punti esposti di seguito:

- Tutto il personale ha diritto ad un luogo di lavoro libero dalla violenza e molestie ma esso ha la responsabilità di lavorare insieme per creare un ambiente di lavoro improntato sul rispetto, di supportare quanto possibile coloro che segnalano condotte o episodi di violenza e molestie e di cooperare nelle relative istruttorie.
- Il Management di ALSCO ITALIA ha il compito di promuovere una cultura di zero-tolerance della violenza e molestie sul lavoro e un ambiente di lavoro libero da violenza e molestie e di garantire la messa a disposizione di appositi canali di segnalazione per la tempestiva gestione delle situazioni segnalate. Ciascun responsabile ha il compito di vigilare sul rispetto di tali principi da parte dei propri collaboratori, e di adottare misure per prevenire, identificare e riferire le potenziali violazioni.
- Tutto il personale deve segnalare incidenti/episodi di violenza o molestia sul lavoro di cui vengano a conoscenza, attraverso i canali appositamente creati allo scopo (PG-03). Tali segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, senza il timore di ritorsioni; ALSCO ITALIA garantisce che nessun segnalante sia discriminato con effetti sulle condizioni di lavoro collegati alla segnalazione.
- Tutto il personale ha il diritto alla riservatezza. Le informazioni segnalate ed emerse durante una eventuale istruttoria rimarranno confidenziali. Tale diritto va riconciliato con il diritto di essere informati di qualsivoglia pericolo presente sul luogo di lavoro.
- È fatto divieto commettere qualsiasi atto di ritorsione o di vittimizzazione nei confronti di persone segnalanti, persone molestate, testimoni o informatori.
- Condotte da parte di lavoratori, che a seguito di istruttoria si stabilisce rientrino nella definizione di violenza e molestie sul lavoro, saranno oggetto di misure adeguate, per assicurare l'interruzione della condotta e saranno sanzionate, in coerenza con quanto previsto negli strumenti normativi applicabili ivi inclusi quelli disciplinari. Tutte le misure e azioni saranno intraprese tenendo in considerazione la tutela della persona molestata. Verranno inoltre intrapresi rimedi contrattuali nei confronti di terzi che svolgono attività lavorativa in ALSCO ITALIA indipendentemente dallo status contrattuale, che violino le disposizioni aziendali a loro applicabili secondo le previsioni contrattuali, fra cui la sospensione, la risoluzione del contratto e le richieste di risarcimento danni.
- ALSCO ITALIA chiede a tutti coloro che si trovino a gestire un caso di molestia di prestare attenzione sincera verso l'interlocutore, dimostrare empatia ed essere disponibili ad aiutare.

	INFORMATIVA PER LE PARTI INTERESSATE - SA 8000	NI SA 03
	Revisione N. 5 del 01/07/2026	

Di seguito illustriamo i requisiti della Norma SA 8000 e la Procedura per le segnalazioni/reclami.

I REQUISITI DELLA NORMA SA 8000:2014

PUNTI NORMA	IMPEGNI AZIENDALI	COSA BISOGNA FARE SE
LAVORO INFANTILE	L'azienda non usufruisce né favorisce il lavoro infantile (bambini di età inferiore ai quindici anni) e non impiega personale che non abbia assolto agli obblighi scolastici.	Se si vedono bambini lavorare presso fornitori bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami.
LAVORO FORZATO	L'azienda non usufruisce né favorisce l'utilizzo di lavoro forzato e non richiede al personale di depositare somme di denaro e/o documenti di identità o qualsiasi altra forma di garanzia presso l'azienda.	Se si lavora o si vedono delle persone lavorare sotto minaccia di punizione bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami.
SALUTE E SICUREZZA	L'azienda si impegna a fornire ai propri collaboratori un addestramento periodico sulla sicurezza e si impegna affinché i dispositivi di protezione individuale siano sempre disponibili e utilizzati.	Se non vengono effettuati gli addestramenti periodici sulla sicurezza, se non sono disponibili i dispositivi di protezione individuale, se non siete messi in condizione di lavorare in sicurezza bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami.
LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	L'azienda garantisce il diritto di tutto il personale di dare vita o di iscriversi a sindacati di propria scelta e di condurre contrattazioni collettive. L'azienda garantisce l'esercizio del diritto di assemblea nei luoghi di lavoro, mettendo a disposizione spazi per eventuali riunioni.	Se si verifica che i rappresentanti del personale sono soggetti a qualche discriminazione e non possono comunicare liberamente con i propri associati sul posto di lavoro, bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami.
DISCRIMINAZIONE	La nostra azienda non attua né favorisce alcun tipo di discriminazione. Viene rispettato il diritto del personale di osservare credenze o pratiche religiose, o di soddisfare esigenze relative a razza, casta, età, nazionalità, religione, disabilità, sesso, identità di genere, preferenze sessuali, appartenenza ai sindacati, affiliazione politica. Sono vietati comportamenti, gesti, linguaggio o contatto fisico, di tipo sessuale, minacciosi, di sfruttamento.	Se si è oggetto o si è spettatori di atti di discriminazione, se si è oggetto o si è spettatori di insulti, minacce, comportamenti violenti, bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami.
PRATICHE DISCIPLINARI	L'azienda non attua né favorisce la pratica di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e abusi verbali. I provvedimenti disciplinari eventualmente intrapresi fanno riferimento alla legge.	Se si è oggetto o si è spettatori di punizioni fisiche o di insulti, di violenze anche mentali, se si è oggetto o si è spettatori di pratiche disciplinari contrarie alla dignità ed al rispetto della persona bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami.
ORARIO DI LAVORO	L'azienda in materia di orario di lavoro applica le prescrizioni del Contratto di categoria. Il lavoro straordinario viene richiesto solo in circostanze eccezionali, non può superare le 150 ore annue ed è sempre pagato in misura maggiore rispetto alla normale retribuzione.	Se si devono rispettare degli orari di lavoro diversi da quelli definiti dal proprio contratto, se il lavoro straordinario non è pagato con maggiorazione, bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami.
RETRIBUZIONE	L'azienda garantisce che gli stipendi sono conformi alla normativa vigente e a quanto stabilito dal CCNL di categoria.	Se lo stipendio che si prende non corrisponde a quanto stabilito dalla legge, bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami.

	INFORMATIVA PER LE PARTI INTERESSATE - SA 8000	NI SA 03
	Revisione N. 5 del 01/07/2026	

PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DEI RECLAMI

I reclami che intendete rivolgere ad ALSCO, ma anche semplici segnalazioni o consigli che riguardano i punti della norma sulla Responsabilità Sociale, **possono essere anonimi** e possono essere inviati ad AlSCO Italia all'attenzione di una o più delle seguenti funzioni preposte alla relativa gestione, facenti parte dei **Social Performance Team ALSCO (SPT)**:

- **Rappresentante della Direzione per la SA 8000 (RDSA)**, facente parte dei SPT ALSCO,
- **Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000 (RLSA)**, facente parte del SPT aziendale.

Le modalità per inviare tali comunicazioni sono:

1. **A Mano:** su un semplice foglio di carta, o utilizzando il **MOD SA/03 per reclami e suggerimenti** (pubblicato sul sito ALSCO Italia), da recapitare personalmente al Rappresentante della Direzione per la SA 8000 e/o al Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000.
2. **Via Mail:** segnalazionisa8000@alsco.it
3. **Via posta:** all'indirizzo AlSCO Italia, Via Laurentina Km 25.100, 00071 POMEZIA all'attenzione del Rappresentante della Direzione per la SA 8000 e/o del Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000.

Il SPT, per quanto di propria competenza, ha il compito di valutare i reclami/segnalazioni in ambito SA 8000 e, se necessario, attivare le opportune azioni per la loro risoluzione.

Sarà cura del SPT rendervi note le azioni eventualmente messe in atto dall'azienda a seguito delle segnalazioni/reclami ricevuti.

Nel caso in cui riteniate che la nostra azienda non sia riuscita a gestire o risolvere completamente un reclamo, o nell'ipotesi che tale risoluzione non fosse ritenuta equa, potrete rivolgervi in appello al nostro Organismo di Certificazione:

SGS ICS ITALIA s.r.l., Via Caldera n. 21, 20153 Milano e-mail: sa8000@sgs.com

Laddove lo riteniate necessario, potrete inviare detti reclami/segnalazioni direttamente o per conoscenza, all'Ente di Accreditamento:

SAI-SAAS – SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL

9 East 37th Street, New York, NY 10016, United States of America - e-mail: saas@saasaccreditation.org