

**ALP ENGINEERING S.R.L.** ha deciso di implementare un Sistema di Responsabilità Sociale nell'ambito delle proprie attività:

Tale decisione è scaturita dalla consapevolezza della Direzione che la tutela degli aspetti sociali in azienda è attualmente e diventerà ancora di più in futuro, un fattore strategico anche nell'ambito delle attività produttive.

Tale consapevolezza deriva dalla presa di coscienza che le risorse umane che entrano in gioco nei processi produttivi sono essenziali, e la loro tutela, oltre ad essere un dovere nei confronti di se stessi e della comunità entro la quale l'Organizzazione è inserita, equivale ad un investimento a lungo termine.

L'attività svolta dall'Organizzazione è particolarmente connessa a necessità di tutela sociale, dato il tipo di attività svolte e le norme cogenti cui deve sottostare. A fronte di tali premesse, **ALP ENGINEERING S.R.L.** si impegna a sviluppare e gestire la propria attività nella tutela e nel rispetto dell'ambiente circostante, nella tutela e nel rispetto e nella difesa della salute dei lavoratori. Nell'ambito di questa politica, **ALP ENGINEERING S.R.L.** assume i seguenti impegni:

- Conformarsi a tutti requisiti dello standard SA 8000:2014 : lavoro infantile , lavoro forzato e obbligato , salute e sicurezza, libertà di associazione, diritto alla contrattazione collettiva , discriminazione, procedure disciplinari , orario di lavoro , remunerazione , sistema di gestione
- conformarsi alle leggi nazionali e alle altre leggi vigenti in materia di responsabilità sociale e di condizioni lavorative, nonché a rispettare gli strumenti internazionali elencati nella Sezione II della Norma SA 8000:2008 ed alla loro interpretazione tra cui Convenzioni e Raccomandazioni ILO, Convenzioni Internazionali, Convenzioni ONU, Dichiarazione Universale dei Diritti Umani etc.
- Misurare periodicamente le principali caratteristiche dei propri processi che possono avere un impatto sociale al fine dell'oggettiva individuazione del miglioramento continuo ottenuto.
- Rendere pubblicamente disponibili le informazioni necessarie per comprendere gli effetti sociali e sull'ambiente delle attività dell'impresa, perseguendo un dialogo aperto;
- Promuovere ad ogni livello un senso di responsabilità per il sociale
- Garantire l'informazione al personale circa il sistema di gestione sociale implementato;
- Nomina un rappresentante della direzione che, indipendentemente da altre eventuali responsabilità, assicuri il rispetto dei requisiti della norma SA 8000:2014;
- Garantire che il personale operativo scelga un rappresentante tra i propri membri col compito di facilitare le relazioni con la direzione in materie collegate alla norma SA 8000:2014.
- Stabilire e mantenere attive procedure appropriate per la valutazione e la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di rispondere ai requisiti della norma SA 8000:2014,
- Mantenere appropriata documentazione in relazione all'impegno dei fornitori nei confronti della responsabilità sociale che includa l'impegno dei fornitori a conformarsi a tutti i requisiti della norma SA 8000:2014;
- Mantenere ragionevoli evidenze in merito alla conformità di fornitori e subfornitori ai requisiti della norma SA 8000:2014.

In particolare l'azienda si impegna ogni anno ad un continuo miglioramento, riesaminando periodicamente la presente politica sociale Sa 8000, i propri progetti, sistemi ed obiettivi, prendendo in considerazione i processi di miglioramento, i cambiamenti nella legislazione, aggiornando e comunicando a tutti, in azienda e al di fuori di essa, i propri intenti relativi alle prestazioni sociali

L'azienda si impegna affinché la presente politica sia implementata, mantenuta attiva, comunicata e sia resa accessibile in forma comprensibile a tutto il personale, inclusi gli amministratori, i dirigenti, il management, e l'organico operativo, sia esso direttamente assunto dall'azienda, a contratto, o altrimenti rappresentante l'azienda;

L'azienda si impegna altresì e che la stessa sia pubblicamente accessibile in forma e stile efficace, alle parti interessate, su richiesta.

Lo strumento prescelto dall'Azienda per il raggiungimento e il mantenimento di tali obiettivi è un sistema di responsabilità sociale



POLITICA PER LA RESPONSABILITA'  
SOCIALE

MOD. 520 REV. 0  
DEL 01/02/2024

conforme alla SA 8000:2014, norma che l'Organizzazione sceglie come linea guida per l'implementazione di un sistema di gestione e controllo dell'impatto sociale della propria attività.

Bolzano (BZ) – 01/02/2024

## Politica Lavoro infantile



elaborato secondo la norma SA8000:2014

### Elenco Revisioni

Edizione	Revisione	Data	Motivazione
1	0	01/02/2024	Prima Emissione

Redatto da	Approvato da	Edizione/ Revisione/Data
		Ed. 1 Rev. 0
<b>Firma</b>	<b>Firma</b>	Data: 01/02/2024

## Riferimento Norme

### SA 8000:2014

#### 1. SCOPO

Scopo della presente procedura è quello definire le modalità con cui ALP ENGINEERING S.R.L. garantisce di non utilizzare e di non favorire l'utilizzo di lavoro infantile e minorile e di definire le modalità di intervento in caso di rilevamento dell'utilizzo di lavoro minorile presso i propri fornitori e/o subappaltatori.

#### 2. RIFERIMENTI

Convenzioni ILO : International Labour Organization (29/105/87/98/100/111/135/138/146/155/164/159/177)

Convenzioni ILO 29 e 105 (Lavoro Forzato e Obbligato)

Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima e Raccomandazione)

Convenzione ILO 182 (Peggiori forme di lavoro minorile)

D.Lgs 345/99 (così come modificato e integrato dal D.lgs 262/00) di attuazione della Direttiva comunitaria 94/33/CE.

Norma SA 8000

#### 3. RESPONSABILITA'

La responsabilità dell'applicazione della seguente procedura è del Rappresentante SA 8000 della Direzione che si avvale della collaborazione delle altre figure aziendali nominate nell'organigramma (il Rappresentante della Direzione, del Rappresentante dei Lavoratori e Responsabile del Personale).

#### 4. MODALITA' OPERATIVE

##### 4.1 Lavoro infantile

ALP ENGINEERING S.R.L. Srl si impegna a non usufruire del lavoro infantile, e a rispettare l'età minima per l'avviamento al lavoro menzionato dalla legge italiana (Più restrittiva).

A tale scopo il Rappresentante SA 8000 della Direzione in collaborazione con il Responsabile del Personale, effettua dei rigidi controlli per verificare il rispetto dei criteri stabiliti da ALP ENGINEERING S.R.L. necessari per l'assunzione.

Nello specifico viene verificato che le copie dei documenti d'identità, certificati di nascita ecc. dei lavoratori

attestino che questi hanno un'età superiore a quella stabilita dalla definizione di bambino.

Nel caso in cui si registrasse una situazione tale per cui un giovane lavoratore debba lavorare, ALP ENGINEERING S.R.L. ha predisposto un Piano di rimedio, che garantisca comunque l'istruzione e una forma di sostentamento; in particolare è previsto che:

- il lavoro fornito al giovane lavoratore sia leggero e sicuro;
- il lavoro fornito al giovane lavoratore preveda mansioni che non implicino il contatto con sostanze pericolose ( in realtà per l'attività svolta, che è di tipo intellettuale questa è un' ipotesi remota );
- le ore lavorative giornaliere siano limitate (part-time); ciò anche per garantire che i giovani lavoratori, soggetti all'istruzione obbligatoria, possano continuare la frequenza scolastica; a tale riferimento ALP ENGINEERING S.R.L. si impegna a richiedere copia dei registri scolastici, archiviati nelle cartelle del personale specifico, attestanti la frequenza del giovane lavoratore;
- ALP ENGINEERING S.R.L. registrerà le presenze del giovane lavoratore sul posto di lavoro, per dare evidenza che gli stessi non siano impiegati per orari troppo lunghi;
- le ore lavorative devono comunque essere tali da evitare che i giovani lavoratori impieghino più di dieci ore per trasporto, scuola, lavoro;
- siano pagate le tasse scolastiche, libri ecc. per garantire l'istruzione del giovane lavoratore;
- ALP ENGINEERING S.R.L. sottoponga i giovani lavoratori ad adeguati corsi di formazione sulla sicurezza, accertandosi con domande, questionari o prove pratiche che gli stessi abbiano compreso le istruzioni di sicurezza previste per l'azienda;

In caso di impiego di giovani lavoratori, ALP ENGINEERING S.R.L. si impegna a mantenere registrazioni dei compensi elargiti, da cui si possa evidenziare il non sfruttamento degli stessi.

ALP ENGINEERING S.R.L. ha predisposto un piano di rimedio da proporre ai fornitori/subappaltatori che impieghino bambini e giovani lavoratori; per questi ultimi vale quanto sopra detto, mentre per i bambini vengono valutate le seguenti azioni di rimedio:

- Comunicazione ai Servizi Sociali affinché agevolino un'azione di rimedio immediata;
- valutare la possibilità di assumere un familiare del bambino in sua vece;
- valutare la possibilità di mettere in contatto il bambino con un'associazione di tutoraggio (associazioni di tutela dei minori, ONG ecc.)
- garantire la frequenza scolastica al bambino, prendendo in carico gli oneri relativi al materiale didattico, tasse scolastiche ecc.;

ALP ENGINEERING S.R.L. inoltre si mostra disponibile nella stipula di contratti di apprendistato, di stage a lavoratori-studenti nel periodo estivo, garantendo loro i diritti fondamentali, per favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. In tal caso ALP ENGINEERING S.R.L. si impegna ad assicurare, mediante verifiche effettuate dal Rappresentante SA 8000 della Direzione, che il giovane non sia adibito ad operazioni di pura manovalanza e che sia sottoposto alla formazione necessaria che permetta all'apprendista di conseguire la capacità di diventare lavoratore qualificato.

# Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione

## RUOLI, RESPONSABILITÀ ED AUTORITÀ

(elaborato secondo la ISO 37001:2016)



### Elenco Revisioni

Edizione	Revisione	Data	Motivazione
1	0	01/02/2024	Prima Emissione

Redatto da

Approvato da

Edizione/ Revisione/Data

		Ed. 1 Rev. 0
<b>Firma</b>	<b>Firma</b>	Data: 01/02/2024

## Riferimento Norme

### SA 8000:2014

#### **1. SCOPO**

Scopo della presente procedura è quello di stabilire che ALP ENGINEERING S.R.L non usufruisce o favorisce l'utilizzo di lavoro forzato

#### **2. RIFERIMENTI**

Convenzioni ILO : International Labour Organization

Norma SA 8000

#### **3. RESPONSABILITA'**

La responsabilità dell'applicazione della seguente procedura è del Rappresentante SA 8000 della Direzione che si avvale della collaborazione delle altre figure aziendali nominate nell'organigramma ( il Rappresentante della Direzione, del Rappresentante dei Lavoratori e Responsabile del Personale).

#### **4. MODALITA' OPERATIVE**

ALP ENGINEERING S.R.L non utilizza il lavoro forzato come fonte di reddito e manodopera ma sopprime l'uso del lavoro forzato o obbligatorio, sotto qualsiasi forma.

A tale fine si impegna a:

- rispettare lo Statuto dei Lavoratori;
- richiedere al lavoratore copie del documento d'identità, che viene archiviato presso ALP ENGINEERING S.R.L stessa, e non gli originali;
- astenersi dal richiedere al personale, al momento dell'inizio del rapporto lavorativo di lasciare "depositi" in denaro che potrebbero rappresentare una limitazione della libertà del lavoratore stesso;
- specificare il ruolo e le mansioni specifiche di personale di sicurezza eventualmente impiegato nell'azienda, nel relativo contratto di lavoro;
- dare evidenza della volontarietà dell'impiego, attraverso la libertà di gestione di orario e spazio lavorativo;
- organizzare incontri con il Rappresentante SA 8000 della Direzione, per mettere a conoscenza i lavoratori sulle regole riguardanti orari di lavoro e giusto compenso per l'attività svolta .



## Procedura libertà associativi

PROC. 22 REV. 0  
DEL 01/02/2024

# PROCDURA LIBERTA' ASSOCIATIVA



### Elenco Revisioni

Edizione	Revisione	Data	Motivazione
1	0	01/02/2024	Prima Emissione

Redatto da	Approvato da	Edizione/ Revisione/Data
		Ed. 1 Rev. 0
<b>Firma</b>	<b>Firma</b>	Data: 01/02/2024



## Procedura libertà associativi

PROC. 22 REV. 0  
DEL 01/02/2024

### Riferimento Norme

SA 8000:2014

#### 1. SCOPO

Scopo della presente procedura è quello di garantire che ALP ENGINEERING S.R.L rispetti i principi previsti dalla Norma SA 8000 in riferimento alle caratteristiche della libertà di associazione dei lavoratori.

#### 2. RIFERIMENTI

Norma SA 8000

#### 3. RESPONSABILITA'

La responsabilità dell'applicazione della seguente procedura è del Rappresentante SA 8000 della Direzione

#### 4. MODALITA' OPERATIVE

ALP ENGINEERING S.R.L rispetta il diritto di tutto il personale a formare ed aderire ai sindacati.

Gli iscritti al sindacato o i rappresentanti sindacali non sono soggetti a discriminazioni di alcun genere ed hanno completa libertà per comunicare con i propri iscritti mediante circolari affisse in bacheca, inclusa comunicazione sui luoghi di lavoro e per comunicare con la Direzione.

Le assemblee sindacali si possono svolgere regolarmente, non essendo il diritto alla libertà di associazione limitato per legge o in alcun modo.



## Procedura Antidiscriminazione

PROC. 23 REV. 0  
DEL 01/02/2024

# Procedura Antidiscriminazione



### Elenco Revisioni

Edizione	Revisione	Data	Motivazione
1	0	01/02/2024	Prima Emissione

Redatto da	Approvato da	Edizione/ Revisione/Data
		Ed. 1 Rev. 0
Firma	Firma	Data: 01/02/2024

## Riferimento Norme SA 8000:2014

### **1. SCOPO**

Scopo della presente procedura è quello di verificare che ALP ENGINEERING S.R.L non attui forme di discriminazione di razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, appartenenza sindacale o affiliazione politica, e non interferisca con il diritto del personale di seguire i propri principi.

### **2. RIFERIMENTI**

Norma SA 8000

### **3. RESPONSABILITA'**

La responsabilità dell'applicazione della seguente procedura è del Rappresentante SA 8000 della Direzione che si avvale della collaborazione delle altre figure aziendali nominate nell'organigramma ( Rappresentante SA dei lavoratori e Responsabile del Personale).

### **4. MODALITA' OPERATIVE**

Al fine di rispettare quanto sopra ALP ENGINEERING S.R.L si attiene a quanto previsto dalla Costituzione della Repubblica Italiana e dallo Statuto dei Lavoratori garantendo:

- Che per quanto riguarda il compenso non emergano discrepanze per persone che svolgono mansioni analoghe;
- che nel momento dell'assunzione del personale, che segue le modalità previste dal SGI (basate sull'evidenza di esperienze lavorative effettuate, titoli di studio, ecc), non venga applicato alcun criterio discriminatorio;
- che non venga effettuata discriminazione nè in riferimento alla retribuzione nè in riferimento alla promozione e formazione;
- che i documenti contabili attestano che il trattamento dei lavoratori è coerente con l'anzianità, tipo di mansioni svolte e competenze professionali;
- che a parità di funzioni e mansioni aziendali ai lavoratori vengano offerte le stesse opportunità formative (ciò è rilevabile dalle registrazioni sulla formazione);
- che le lavoratrici a parità di funzione e mansione aziendale, percepiscano un compenso pari a quello dei lavoratori;

- nel caso in cui venga assunto personale di religione diversa da quella cattolica, venga data ai stessi la possibilità di rispettare le festività religiose;
- che siano predisposte delle procedure (PRS 08) per porgere reclami da parte dei lavoratori in modo anonimo