

Autovalutazione dei requisiti sui diritti fondamentali del lavoro

Attestazione: Io Michele Ruo, Direttore Risorse Umane e Organizzazione di Alpi Spa, con la presente dichiaro che le seguenti dichiarazioni sono vere e corrette al meglio delle mie conoscenze e riconosco che fare una dichiarazione consapevolmente falsa può comportare la sospensione o il termine del certificato o il suo mancato rilascio.

Lavoro minorile (requisito)	Domande	Risposta	Descrizione
7.2 L'organizzazione non deve impiegare lavoro minorile.	a) La vostra organizzazione è conforme alla clausola 7.2?	SI	Nessun minore è impiegato in azienda.
7.2.1 L'organizzazione non deve impiegare lavoratori al di sotto dei 15 anni di età, o al di sotto dell'età minima stabilita dalle leggi o dai regolamenti nazionali o locali, qualora la soglia minima d'età risulti più alta, ad eccezione di quanto specificato al requisito 7.2.2.	b) Avete una dichiarazione politica resa pubblica che faccia riferimento alla clausola 7.2?	SI	Politica sui diritti fondamentali del lavoro http://www.les-srl.com/sustainability-2/
7.2.2 Nei paesi in cui la legge o i regolamenti nazionali permettono l'impiego di minori tra i 13 e i 15 anni in lavori leggeri, tale	c) Avete dei lavoratori di età inferiore ai 18 anni?	NO	L'organizzazione è conforme alla clausola 7.2 perché non sono impiegati lavoratori al di sotto dei 18 anni di età. Inoltre, la normativa italiana per quanto riguarda il lavoro minorile prevede che le età minima per i potenziali impiegati sia di 16 anni oppure al raggiungimento del secondo anno di scuola superiore. L'assenza di personale di questa

Lavoro minorile (requisito)	Domande	Risposta	Descrizione
<p>impiego non dovrebbe pregiudicare la loro frequenza scolastica né dovrebbe essere dannoso per la loro salute o il loro sviluppo. In particolare, dove i minori sono soggetti all'istruzione obbligatoria, devono lavorare solo al di fuori dell'orario scolastico durante il normale orario di lavoro diurno.</p> <p>7.2.3 Nessuna persona di età inferiore ai 18 anni è impiegata in lavori pericolosi o pesanti, ad eccezione dei casi a scopo formativo nell'ambito delle leggi e dei regolamenti nazionali approvati.</p> <p>7.2.4 L'organizzazione deve proibire le forme</p>			età si evince dall'analisi visiva in azienda; i requisiti di assunzione sono preliminarmente verificati dall'analisi del Curriculum vitae da presentare come prerequisito per un eventuale colloquio preliminare.
	d) Avete adottato delle misure per verificare l'età dei vostri lavoratori e per assicurarvi di non impiegare lavoro minorile?	SI	Il responsabile del personale si accerta in fase di assunzione che i requisiti siano rispettati, tramite verifica dei documenti di identità o simili.
	e) Identificare tutti i documenti o altre tipologie di registrazioni (compresa la loro ubicazione) a cui ci si riferisce per verificare la conformità con la clausola 7.2.	<ul style="list-style-type: none"> • Politica occupazionale e procedure di assunzione (compresa procedura di verifica dell'età); • Registri dei dipendenti, compresi i lavoratori stagionali e migranti (registro dell'età e documenti d'identità); • Contratti o accordi di lavoro, anche con 	Tutta la documentazione riguardante la persona da assumere (CV, codice fiscale, autorizzazione al trattamento dei dati, codice Iban per il pagamento della retribuzione, carichi di famiglia) sono conservati presso gli archivi della Direzione Risorse Umane. Esiste una procedura di assunzione che viene applicata e di verifica dell'età tramite documenti di identità o simili. Non ci sono contratti con agenzie di collocamento. Non c'è assunzione

LES

Alpigroup

Lavoro minorile (requisito)	Domande	Risposta	Descrizione
peggiori di lavoro minorile.		agenzie di collocamento o Agenzie per il Lavoro; • Contratti di lavoro per l'assunzione di minori (se ci sono minori).	dei minori. Qual ora ci sia un'assunzione con agenzia per il lavoro viene effettuata una verifica preliminare sui requisiti di età delle persone.
	f) Identificate qualsiasi obbligo giuridico che ritenete possa influire sulla vostra capacità di rispettare la clausola 7.2. Si prega di descrivere tali obblighi e di indicare in che modo incidono sulla vostra capacità di rispettare la clausola 7.2.	SI	Non ci sono contrasti in quanto la normativa nazionale è allineata con il codice ilo

Lavoro forzato (requisito)	Domande	Esempi di risposta	Descrizione
<p>7.3 L'organizzazione deve abolire tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio.</p> <p>7.3.1 I rapporti di lavoro sono volontari e basati sul consenso reciproco, senza la minaccia di una punizione.</p> <p>7.3.2 Non ci sono evidenze indicative di lavoro forzato o obbligatorio, incluse, ma non limitate, alle seguenti pratiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> -violenza fisica e sessuale; - lavoro vincolato; -restrizione alla mobilità/movimento; 	a) La vostra organizzazione è conforme alla clausola 7.3?	SI	Non esiste lavoro o vincolato forzato in azienda, i rapporti di lavoro sono volontari e basati sul consenso reciproco
	b) Avete una dichiarazione politica resa pubblica che faccia riferimento alla clausola 7.3?	SI	Politica sui diritti fondamentali del lavoro http://www.les-srl.com/sustainability-2/
	c) Sono le vostre pratiche di assunzione basate sul consenso reciproco?	SI	Il contratto è firmato per accettazione sia dall'azienda che dal dipendente. L'azienda non tiene originali dei documenti di identità dei lavoratori
	d) Avete adottato delle misure per assicurarvi che i lavoratori non subiscano nessuna delle pratiche elencate nella clausola 7.3.2?	SI	Dopo la fase di reclutamento (raccolta dei CV in linea con il profilo di lavoratore richiesto) le persone sono convocate per uno o più colloqui; in caso di valutazione positiva del candidato viene comunicata una proposta sulla base

LES

Alpigroup

Lavoro forzato (requisito)	Domande	Esempi di risposta	Descrizione
<p>-trattenuta del passaporto e dei documenti d'identità; -minacce di denuncia alle autorità.</p>			<p>della mansione da ricoprire e delle effettive competenze e comunque in linea con il trattamento minimo previsto dal contratto nazionale di categoria,</p> <p>Il contratto individuale di lavoro di ogni dipendente rispetta le normative nazionali in materia di impiego. L'effettuazione di ore straordinarie è regolata dal CCNL, cui ci si attiene scrupolosamente.</p> <p>Il salario viene corrisposto mensilmente ad ogni dipendente tramite bonifico bancario. Le tasse pagate dai dipendenti sono calcolate e versate direttamente dal datore di lavoro sulla base della normativa fiscale nazionale.</p> <p>a qualsiasi dipendente già in forza è vietato accettare pagamenti, depositi o altri benefici da parte del candidato scelto per iniziare l'attività lavorativa. Il lavoratore è libero di dimettersi in qualsiasi momento attivando la specifica procedura telematica attraverso l'istituto previdenziale.</p>

LES

Alpigroup

Lavoro forzato (requisito)	Domande	Esempi di risposta	Descrizione
			L'azienda non trattiene originali passaporti o documenti di identità dei lavoratori; può richiedere una copia se necessari per gli adempimenti amministrativi previsti dal lavoro da svolgere. Tutti i lavoratori impiegati in azienda sono in regola con i vari permessi di soggiorno e le normative nazionali in materia di immigrazione e soggiorno
	e) I lavoratori hanno la possibilità di terminare l'attività lavorativa come da orario pattuito e comunque nei limiti stabiliti dalla legge?	SI	Il contratto individuale di lavoro di ogni dipendente rispetta le normative nazionali in materia di impiego. L'effettuazione di ore straordinarie è regolata dal CCNL, cui ci si attiene scrupolosamente.
	f) Identificare tutti i documenti o altre tipologie di registrazioni (compresa la loro ubicazione) a cui ci si riferisce per verificare la conformità con la clausola 7.3.	<ul style="list-style-type: none">• Politica riguardo il divieto di utilizzo di lavoro forzato;• Lettere di offerta di lavoro/contratti lavoro individuali/contratti di lavoro collettivi (CCNL);	I documenti atti a dimostrare che il rapporto tra lavoratore ed azienda è un rapporto paritario e volontario, è dimostrato dalle seguenti oggettive evidenze: contratto individuale di lavoro scritto e firmato da ambo le parti; procedura di entrata e uscita dal luogo di lavoro; procedura

L.E.S. s.r.l. - Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento di ALPI S.p.A.

Viale della Repubblica 34 47015 MODIGLIANA (FC) ITALIA Capitale sociale €46.440,00 i.v.

R.E.A. n.180770 Iscr. Reg. Impr. FC 01179870405 Export FC 004074 Codice Fiscale e Partita IVA IT01179870405

Tel. +39 0546 945411 Fax +39 0546 942700 Email info@alpiwood.com

LES

Alpigroup

Lavoro forzato (requisito)	Domande	Esempi di risposta	Descrizione
		<ul style="list-style-type: none">• Registri degli stipendi/pagamenti;• Rapporti dell'ispettorato nazionale del lavoro;• Deduzioni legali/statutarie (tasse, pensione e benefit);• Standard salariali nazionali/di settore (minimi CCNL);• Procedure e registri di controversie e reclami; Registri dell'Agenzia per Il Lavoro autorizzata (contratto, codice etico, ecc....).	informatica di gestione delle presenze. Archivio buste paga Archivio colloquio con i dipendenti Contratto di somministrazione specifico
	g) Identificate qualsiasi obbligo giuridico che ritenete possa influire sulla vostra capacità di rispettare la clausola 7.3. Si prega di descrivere tali obblighi e di indicare in che modo incidono sulla vostra capacità di rispettare la clausola 7.3.	SI	Non ci sono contrasti in quanto la normativa nazionale è allineata con il codice ilo

LES

Alpigroup

Discriminazione materia di impiego e di professione (requisito)	Domande	Esempi di risposta	Descrizione
7.4 L'organizzazione deve assicurare che non ci sia discriminazione in materia di impiego e di professione.	a) La vostra organizzazione è conforme alla clausola 7.4?	SI	Non esistono discriminazioni sul lavoro
7.4.1 Le pratiche di impiego e di professione non sono discriminatorie.	b) Avete una dichiarazione politica resa pubblica che faccia riferimento alla clausola 7.4?	SI	Politica sui diritti fondamentali del lavoro http://www.les-srl.com/sustainability-2/
	c) Avete adottato delle misure per assicurarvi che le pratiche di assunzione non siano discriminatorie?	SI	I documenti che provano la mancanza di discriminazioni sono: il contratto individuale di lavoro scritto e firmato dalle parti; le procedure di gestione dei dati personali; le valutazioni di merito professionale; le buste paga di coloro che sono addetti alle medesime attività. I documenti sono conservati presso gli archivi informatici e cartacei della Direzione Risorse Umane

LES

Alpigroup

Discriminazione materia di impiego e di professione (requisito)	Domande	Esempi di risposta	Descrizione
	d) Avete adottato delle misure per assicurarvi che le condizioni di lavoro non siano discriminatorie?	SI	<p>Le attività a cui sono destinati i lavoratori non sono discriminatorie.</p> <p>L'azienda garantisce uguaglianza di trattamento sulla base delle proprie norme etiche, delle leggi nazionali e del contratto stipulato con il lavoratore in linea con il contratto nazionale di settore.</p> <p>La forza lavoro attualmente impiegate è originaria di diversi paesi, europei ed extraeuropei. A tutti i lavoratori è assicurata la formazione necessaria per il miglior svolgimento delle proprie mansioni; a tutti è assicurata la possibilità di sviluppo professionale all'interno dell'azienda.</p> <p>Al momento del colloquio di preassunzione o in corso di svolgimento del rapporto di lavoro vengono valutate attitudini, titolo di studio, ed esperienze pregresse per eventuali promozioni.</p>

L.E.S. s.r.l. - Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento di ALPI S.p.A.

Viale della Repubblica 34 47015 MODIGLIANA (FC) ITALIA Capitale sociale €46.440,00 i.v.

R.E.A. n.180770 Iscr. Reg. Impr. FC 01179870405 Export FC 004074 Codice Fiscale e Partita IVA IT01179870405

Tel. +39 0546 945411 Fax +39 0546 942700 Email info@alpiwood.com

LES

Alpigroup

Discriminazione materia di impiego e di professione (requisito)	Domande	Esempi di risposta	Descrizione
			<p>Non ci sono restrizioni legali o normative che limitano la capacità dell'azienda di rispettare i requisiti dello standard.</p>
	e) Identificare tutti i documenti o altre tipologie di registrazioni (compresa la loro ubicazione) a cui ci si riferisce per verificare la conformità con la clausola 7.4.	<ul style="list-style-type: none">• Politica sulle pari opportunità;• Lettere di offerta di lavoro/contratti lavoro individuali/contratti di lavoro collettivi (CCNL);• Registri degli stipendi e delle retribuzioni;• Rapporto Ispettorato Nazionale del Lavoro;• Annunci di lavoro;• Registri delle domande di lavoro;• Procedure e registri riguardo a reclami e lamentele;• Metodi di valutazione del lavoro e schede di valutazione del rendimento;• Programmi di azione positiva o di discriminazione positiva;	<p>I documenti che provano la mancanza di discriminazioni sono: il contratto individuale di lavoro scritto e firmato dalle parti; le procedure di gestione dei dati personali; le valutazioni di merito professionale; le buste paga di coloro che sono addetti alle medesime attività. I documenti sono conservati presso gli archivi informatici e cartacei della Direzione Risorse Umane.</p> <p>Politica sui diritti fondamentali del lavoro http://www.les-srl.com/sustainability-2/</p>

LES

Alpigroup

Discriminazione materia di impiego e di professione (requisito)	Domande	Esempi di risposta	Descrizione
		<ul style="list-style-type: none">• Rapporto demografico/genere/cittadinanza dell'occupazione sulle diverse tipologie di lavoro;• Rapporti sulla discriminazione;• Politica di responsabilità sociale.	
	<p>f) Identificate qualsiasi obbligo legale che ritenete possa influire sulla vostra capacità di rispettare la clausola 7.4. Si prega di descrivere tali obblighi e di indicare in che modo incidono sulla vostra capacità di rispettare la clausola 7.4.</p> <p>f) Allegare la dichiarazione (o le dichiarazioni) in riferimento alla politica aziendale, fatta dalla vostra organizzazione che comprenda la clausola 7.4.</p>		<p>Politica sui diritti fondamentali del lavoro http://www.les-srl.com/sustainability-2/</p>

Libertà di associazione e il diritto effettivo alla contrattazione collettiva (requisito)	Domande	Esempi di risposta	Descrizione
7.5 L'organizzazione deve rispettare la libertà di associazione e il diritto effettivo alla contrattazione collettiva.	a) La vostra organizzazione è conforme alla clausola 7.5?	SI	I lavoratori sono liberi di organizzarsi in sindacati o iscriversi a sindacati di lavoratori
7.5.1 I lavoratori sono in grado di unirsi a loro scelta a organizzazioni di lavoratori oppure di fonderne di nuove.	b) Avete una dichiarazione politica resa pubblica che faccia riferimento alla clausola 7.5?	SI	Politica sui diritti fondamentali del lavoro http://www.les-srl.com/sustainability-2/
7.5.2 L'organizzazione rispetta la piena libertà delle organizzazioni di lavoratori di redigere le loro costituzioni e regole.	c) I lavoratori hanno la piena libertà di partecipare ad assemblee e ad esercitare i propri diritti sindacali?	SI	I lavoratori sono liberi di organizzarsi in sindacati o iscriversi a sindacati di lavoratori. Le elezioni dei rappresentanti sindacali dei lavoratori sono libere e gestite direttamente dai lavoratori. L'azienda garantisce la libertà sindacale e negozia con i rappresentanti dei lavoratori i miglioramenti delle condizioni lavoratori o i miglioramenti del salario.
7.5.3 L'organizzazione rispetta i diritti dei lavoratori di impegnarsi in attività			

Libertà di associazione e il diritto effettivo alla contrattazione collettiva (requisito)	Domande	Esempi di risposta	Descrizione
legali relative alla formazione, adesione o sostegno di un'organizzazione di lavoratori, o di astenersi dal fare lo stesso, e non discriminerà o punirà i lavoratori per aver esercitato questi diritti.	d) Sono presenti dei lavoratori iscritti al sindacato? Se sì, quale sindacato?	SI	CGIL - CISL - UIL
	e) Il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) viene sempre applicato ai contratti individuali?	SI	Il contratto collettivo nazionale del lavoro (CCNL) è sempre applicato a tutti i contratti individuali.
7.5.4 L'organizzazione negozia con le organizzazioni dei lavoratori legalmente stabilite e/o con i loro rappresentanti, in buona fede e con il massimo impegno per raggiungere un accordo di contrattazione collettiva.	f) Identificare tutti i documenti o altre tipologie di registrazioni (compresa la loro ubicazione) a cui ci si riferisce per verificare la conformità con la clausola 7.5.	<ul style="list-style-type: none"> • Registro dei reclami; • Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro di riferimento (CCNL); • Verbali o documenti delle riunioni relative allo sviluppo del contratto collettivo del lavoro o delle riunioni tra sindacato e l'organizzazione; • Rapporti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (gestione 	Accordi sindacali conservati presso gli archivi della Direzione Risorse Umane

Libertà di associazione e il diritto effettivo alla contrattazione collettiva (requisito)	Domande	Esempi di risposta	Descrizione
7.5.5 La dove esistono, i contratti collettivi di lavoro sono applicati.		<p>controversie, monitoraggi, ecc...);</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prove documentate e registrazioni delle elezioni delle rappresentanze sindacali (RSA o RSU); • Resoconto delle riunioni sindacali concesse 	
	g) Identificate qualsiasi obbligo legale che ritenete possa influire sulla vostra capacità di rispettare la clausola 7.5. Si prega di descrivere tali obblighi e di indicare in che modo incidono sulla vostra capacità di rispettare la clausola 7.5.		

LES

Alpigroup

Attestazione: Io Dott. Michele Ruo, con la presente dichiaro che le seguenti dichiarazioni sono vere e corrette al meglio delle mie conoscenze, e riconosco che fare una dichiarazione consapevolmente falsa può comportare la sospensione o il termine del certificato o il suo mancato rilascio.

L'uso di questo modello non garantisce la conformità con i Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro. È comunque responsabilità dell'organizzazione conformarsi ai requisiti FSC® (FSC-C149821).

Dott. Michele Ruo

Firma



Data 07/04/2023



Alpigroup

Informazioni sull'organizzazione

- Numero complessivo di lavoratori presenti in azienda: 8
- Numero di lavoratori esterni che lavorano in azienda (Es. cooperative, agenzie del lavoro, ecc.): ____ / ____
- Contratto Collettivo Nazionale (CCNL) applicato: LEGNO - INDUSTRIA
- Orario di lavoro aziendale: ORARIO GIORNALIERO DI 8 ORE LUN-VEN (08:00 – 12:30 13:30 – 17:00) con flessibilità in entrata e pausa pranzo

Qualifiche	Uomini	Donne	Nazionalità italiana	Nazionalità straniera
Operai	/	/	/	/
Impiegati	1	4	5	/
Quadri	2		2	
Dirigenti	1		1	
Totale	4	4	8	

Età dei lavoratori	Numero lavoratori
Minori di 16 anni	/
16-18 anni	/
18-25 anni	/
25-29 anni	/
29-50 anni	4
Sopra i 50 anni	4

N° 2 iscritti al sindacato:

CGIL – n. 1

CISL – n. 1

Revisione	Data	Redazione	Verifica	Descrizione della revisione
1	22/07/2021	Sergio Laghi	Sergio Laghi	Aggiornamento secondo 40 004 V 3.1
2	07/04/2023	Sergio Laghi	Sergio Laghi	Aggiornamento requisiti sociali