

Bilancio di sostenibilità

GIAL

ESERCIZIO 2022

www.gialambiente.it



Indice

LETTERA DELL'AMMINISTRATORE	8
GUIDA METODOLOGICA AL BILANCIO ESG	12
IL PERCORSO SOSTENIBILE DI GIAL	14
INFORMAZIONI SOCIETARIE	14
CHI SIAMO	15
ORGANIGRAMMA	19
STORIA, MISSION E VISION	20
APPROCCIO ALLA SOSTENIBILITÀ	21
IL CONTESTO GENERALE	25
GLI OBIETTIVI AMBIENTALI	30
IL PARCO MEZZI	32
GLI IMPIANTI GESTITI	37
DIMENSIONE ECONOMICA DEL SUSTAINABILITY REPORT	42
GLI STAKEHOLDERS	46
RELAZIONE CON I CLIENTI	51
IL MERCATO RAGGIUNTO	53
LA SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE	55
I MATERIALI	55
UTILIZZO DELL'ACQUA	56
L'ENERGIA	57
I RIFIUTI	63

LE EMISSIONI IN ATMOSFERA	76
LA VALUTAZIONE DEI FORNITORI	86
LA CIRCULAR ECONOMY	89
I RISCHI LEGATI AL CLIMATE CHANGE	93
GLI OBIETTIVI RAGGIUNTI	95
IL PROGRAMMA DEGLI INVESTIMENTI SOSTENIBILI PER I PROSSIMI ANNI	101
L'AREA SOCIALE E PERSONALE	103
OCCUPAZIONE	104
ORARIO DI LAVORO	106
LAVORO INFANTILE	109
LAVORO OBBLIGATO	111
MODALITÀ DI ASSUNZIONE	111
LAVORO STRAORDINARIO	111
INDAGINE SUL "CLIMA INTERNO"	112
SALUTE E SICUREZZA	113
OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO	137
LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	139
DISCRIMINAZIONE	144
DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ	148
SISTEMA DI GESTIONE	151

LA DIMENSIONE "G"	155
IMPORTANZA DELL'INFORMATIVA SULLA GOVERNANCE	155
STRUTTURA DELLA GOVERNANCE, SCOPI E STRATEGIE	155
UNA GOVERNANCE PER LA CRESCITA	156
GOVERNO DEI RISCHI	157
COMUNICAZIONE DELLE CRITICITÀ	157
REMUNERAZIONE E INCENTIVI	159
LA GESTIONE DELLA SOSTENIBILITÀ	160
LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	161
IL MODELLO 231 E LA TUTELA AMMINISTRATIVA	161
WELFARE	161



Lettera dell'Amministratore

Cari soci,

seppure sfidata dalla crescente complessità attraversata delle attuali economie, soprattutto in ambito di efficienza energetica ed eco sostenibilità, soggette a shock esterni causati dai recenti eventi sociopolitici e a radicali ripensamenti dei propri paradigmi innescati dalle passate avverse vicende politico-giudiziarie, pervicacemente vinte, e dall'incalzare dell'eccezionale tasso di innovazione tecnologica, la radicazione dei fattori Environmental, Social e Governance, all'interno del pensiero economico-sociale della proprietà e dell'amministrazione, è una realtà ormai concreta. I modelli di business della società GIAL influenzano, e sono a loro volta influenzati dalle scelte strategiche, orientate sempre più alla sostenibilità, le regole di accounting chiamate a rendicontarne la realizzazione.

In quest'ottica la nostra società si pone come obiettivo una riflessione su come far vivere il proprio business in un contesto che cambia continuamente e che ci chiede altrettanta capacità di adattamento.

I nuovi progetti in cantiere sono la testimonianza che la società GIAL è fermamente intenzionata ad utilizzare risorse innovative a basso impatto e di questi siamo lieti di evidenziare i seguenti:

- Installazione impianti fotovoltaici su tutti i tetti degli immobili in uso della GIAL (Uffici amministrativi, immobili strumentali agli impianti di trasferimento e all'impianto di selezione) con accumulo al fine di agire anche sullo sviluppo della mobilità elettrica.
- Sostituzione dei veicoli di categoria inferiore con quelli classificati Euro 6 puntando su motori con riduzione catalitica (SCR) e impianti che consentono il riciclo delle sostanze nocive immesse nell'aria dai gas di scarico e dotati di common-rail per la riduzione dell'emissione di particolati e di altre sostanze inquinanti.

- Realizzazione della seconda stazione di trasferimento nel Comune di Taviano (la prima è quella di Tricase) che da sola consente di realizzare il risparmio di centinaia di migliaia di tonnellate di CO2 attraverso la limitazione dei trasporti del rifiuto destinato ai centri di trattamento o alla discarica.

Abbiamo inoltre previsto un ambizioso piano di sostenibilità per il prossimo quinquennio, dedicato ai nostri stakeholders, che si propone l'obiettivo di far rientrare la nostra azienda in quelle più virtuose e a maggiore crescita sostenibile fra le aziende concorrenti più importanti che operano sul mercato della raccolta rifiuti. Siamo certi che rispetteremo il piano e contribuiremo a portare la nostra società nella totale integrazione fra sostenibilità e crescita aziendale, unica condizione che, garantendo la realizzazione degli utili, riesce a impattare positivamente sull'ambiente e nella società in cui viviamo.

Risultati

La gestione dei servizi, completamente incentrata sulla massima valorizzazione dei rifiuti, vede un forte investimento sulla crescita della raccolta differenziata sia in termini qualitativi che quantitativi (attraverso sistemi sempre più orientati alla responsabilizzazione degli utenti e ad una nuova automatizzazione delle raccolte). A questo, causa gli eventi pandemici e bellici ancora in corso, però ha fatto seguito una forte crisi dei materiali fondamentali per lo sviluppo e la produzione di mezzi di raccolta e trasporto che ha impedito l'investimento in questi beni sia in termini quantitativi che qualitativi e ha costretto a fare ricorso al noleggio di beni strumentali comunque disponibili sul mercato. Tutto questo ha prodotto una crescita dei costi più che

proporzionale, accompagnata da un blocco del processo evolutivo teso al miglioramento dei tassi di immissione di sostanze dannose nell'atmosfera. Tuttavia contiamo nell'esercizio 2023 di ottimizzare il parco mezzi, come innanzi evidenziato, attraverso la predilezione nell'acquisto di automezzi appartenenti alla classe Euro 6. Sono previsti incrementi di investimento del valore superiore a 500 mila euro.

Malgrado i molti ostacoli evidenziati la nostra società ha registrato buoni margini economici e di sostenibilità, confermando sostanzialmente i risultati del precedente anno. Si evidenzia tuttavia che l'aumento fuori controllo dei costi del carburante e dei mezzi di trasporto strumentali alla raccolta dei rifiuti non ha distratto la società dalla valutazione delle modalità di creazione "sostenibile" del valore economico e, parallelamente, della sostenibilità della sua distribuzione ai vari soggetti (stakeholders) nel tempo. Il processo di rendicontazione è dettagliato nell'apposito capitolo "Dimensione economica del Sustainability Report".



Cisternino, Brindisi

Guida metodologica al Bilancio ESG

Il bilancio di sostenibilità rappresenta la Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario (DNF) di GIAL (l'Azienda) e relaziona, nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività di impresa, circa il suo andamento, i suoi risultati e l'impatto dallo stesso prodotto in merito ai temi ritenuti rilevanti e previsti dagli art. 3 e 4 del D. Lgs. 254/2016 con riferimento all'esercizio 2022 (dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022).

La definizione degli aspetti rilevanti per l'Azienda e per i suoi stakeholders è avvenuta in base a un processo strutturato di analisi di materialità. Come previsto dall'Art. 5 del D. Lgs. 254/2016, il presente documento costituisce una relazione distinta contrassegnata con apposita dicitura al fine di ricondurla alla Dichiarazione di carattere Non Finanziario prevista dalla normativa.

L'Azienda considera la Dichiarazione non finanziaria il proprio bilancio di sostenibilità, strumento primario di gestione e di rendicontazione delle attività e dei risultati in ambito economico, ambientale e sociale, oltre che uno strumento fondamentale di informazione e dialogo con i propri stakeholders.

Il documento viene ampiamente diffuso a tutti gli stakeholders aziendali attraverso la pubblicazione nel sito web della società e la distribuzione e presentazione ai lavoratori.

Oltre alle performance e agli obiettivi raggiunti, il bilancio di sostenibilità riporta i principi alla base dell'azione dell'Azienda, gli obiettivi futuri, i risultati del dialogo con gli stakeholders e le iniziative in essere. La DNF rendiconta le informazioni relative ai temi rilevanti ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani e alla lotta contro la corruzione, utili ad assicurare la comprensione delle attività svolte dall'impresa, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto prodotto dalle stesse. La definizione degli aspetti rilevanti per l'impresa e per i suoi stakeholders è avvenuta in base a un processo strutturato di analisi di materialità di cui è data descrizione nel paragrafo "L'analisi di materialità e la definizione dei contenuti"

della presente Guida metodologica al bilancio. Come previsto dall'Art. 5 del D. Lgs. 254/2016, il presente documento costituisce una relazione distinta.

Il bilancio di sostenibilità viene redatto e pubblicato annualmente a partire dal 2021, viene approvato dall'Amministratore Unico contestualmente al bilancio di esercizio e consolidato, nonché presentato all'Assemblea dei Soci. Il documento viene ampiamente diffuso a tutti gli stakeholders dell'impresa attraverso la pubblicazione nel sito web della società e la distribuzione e presentazione a tutti i lavoratori. Il perimetro dei dati e delle informazioni economico-finanziario è l'intera impresa compreso le società da essa controllate. Eventuali variazioni al perimetro sopra indicato sono opportunamente segnalate nel documento e, laddove presenti, non compromettono l'adeguata rappresentazione dell'attività di impresa.



Il percorso sostenibile di GIAL

INFORMAZIONI SOCIETARIE

Gial Plast Srl	
Denominazione	Gial Plast Srl
Forma giuridica	Società a responsabilità limitata
Sede legale	Via L. Lagrange, Z.I., 73057 Taviano (LE)
Codice fiscale	02431340757
Numero REA	LE 159591
Partita IVA	02431340757
Capitale sociale	€ 1.004.445,00 i.v.
Settore attività prevalente (ATECO)	38.11
Società in liquidazione	No
Società con socio unico	No
Società sottoposta ad altrui attività di direzione e coordinamento	No
Appartenenza a un gruppo	No

CHI SIAMO

La società GIAL opera sul territorio regionale, nel settore dei servizi e delle tecnologie per l'igiene ambientale, da circa 30 anni. Nel know-how aziendale rientrano già la gestione di impianti complessi per lo stoccaggio e la selezione di rifiuti da frazioni secche provenienti dai servizi di raccolta domiciliari urbani dei comuni gestiti oltre che per la trasferimento dell'organico. Inoltre, la società è improntata al rispetto per l'ambiente e per il territorio ed è in possesso delle certificazioni ambientali, di qualità dei servizi resi previsti dagli standard europei ISO 9001 e 14001.

La sua mission si concretizza nel trattamento e nella gestione dei rifiuti urbani non pericolosi e speciali per Enti pubblici e privati - ai quali offre anche consulenza, pianificazione e progettazione.

SEDI OPERATIVE	<ul style="list-style-type: none"> Le/3 Via Massimo D'Antona 15 Taviano (Le) Cap 73057 Le/4 Via T. Edison Snc Taviano (Le) Cap 73057 Le/5 C. Da Vora Snc Melissano (Le) Cap 73040 Le/6 Zona Pip Snc Alezio (Le) Cap 73011 Le/7 Zona Asi Lotto 9 Tricase (Le) Cap 73039 Le/8 Strada Statale N. 274 Gallipoli Snc Gallipoli (Le) Cap 73014 Le/9 Strada Prov.le 178-Zona Asi Lotto 8 Tricase (Le) Cap 73039 Le/10 Via Olimpica Snc Morciano Di Leuca (Le) Cap 73040 Le/11 Via Gongalone Snc Alessano (Le) Cap 73031 Le/12 Via Pier Paolo Pasolini Snc Gallipoli (Le) Cap 73014 Br/1 C. Da Sant'Angelo Snc Fasano (Br) Cap 72015 Br/2 Zona P.i.p. Snc Cisternino (Br) Cap 72014 Fg/1 Via Gargano Snc San Nicandro Garganico (Fg) Cap 71015 Fg/2 Contrada Imperatore Snc Apricena (Fg) Cap 71011 Ta/1 Contrada Sant' Angelo Snc Manduria (Ta) Cap 74024
ATTIVITÀ PRODUTTIVA	Attività di raccolta rifiuti solidi urbani e gestione impianto di selezione
LEGALE RAPPRESENTANTE	Sig. Piero Congedi
DIRIGENTI	Sig. Martino Lacatena, Sig. Fausto Viva
ORGANO COLLEGIALE	Amministratore unico

Nel 2022 l'impresa gestisce le attività di raccolta e trasporto di rifiuti urbani per i comuni riportati nella seguente tabella con un fatturato complessivo di oltre 40 milioni di euro.

COMUNE	ABITANTI SERVITI
Andria	59.048
Apricena	12.617
ARO BT 3 - Margherita di Savoia	11.404
ARO BT 3 - San Ferdinando di Puglia	8.963
ARO LE 11 - Alliste	6.481
ARO LE 11 - Melissano	6.771
ARO LE 11 - Gallipoli	10.271
ARO LE 11 - Racale	10.743
ARO LE 11 - Taviano	11.551
ARO LE 6 - Alezio	5.629
ARO LE 8 - Alessano	6.080
ARO LE 8 - Morciano di Leuca	3.049
ARO LE 8 - Salve	4.485
ARO LE 8 - Tiggiano	2.753
ARO LE 8 - Tricase	17.142
Cisternino	11.231
Fasano	39.942
Ischitella	4.155
Lesina	6.220
Manduria	30.117
Martignano	1.586
San Nicandro Garganico	13.986
TOTALE	284.223

Le attività si completano con la gestione di:

- un impianto di stoccaggio e valorizzazione delle frazioni secche da Raccolta differenziata nel comune di Taviano da 27.500 t/a;
- un impianto di trasferimento dell'organico nel comune di Tricase da 25.000 t/a;
- tredici ecocentri nei vari comuni amministrati;
- microraccolta di rifiuti per circa 400 contratti privati.

GIAL ambisce ad essere la migliore impresa italiana per i suoi clienti e i lavoratori, attraverso l'ulteriore sviluppo di un originale modello di impresa capace di innovazione e di forte radicamento territoriale, nel rispetto dell'ambiente. Per GIAL essere la migliore vuol dire rappresentare un motivo di orgoglio e di fiducia per:

- i clienti, perché ricevano, attraverso un ascolto costante, servizi di qualità all'altezza delle loro attese;
- le donne e gli uomini che lavorano nell'impresa, perché siano protagonisti dei risultati con la loro competenza, il loro coinvolgimento e la loro passione;
- il territorio di riferimento, perché sia la ricchezza economica, sociale e ambientale da promuovere per un futuro sostenibile;
- i fornitori, perché siano attori della filiera del valore e partner della crescita.

Creazione di valore e responsabilità sociale e ambientale: essere un'impresa costruita per durare nel tempo e per migliorare la società e l'ambiente delle generazioni future. **Qualità ed eccellenza del servizio:** essere focalizzati sul cliente e mostrargli sempre una sola faccia. **Efficienza:** valorizzare e non sprecare le risorse disponibili. **Innovazione e miglioramento continuo:** sentirsi parte di una squadra che genera idee e migliora le cose. **Coinvolgimento e valorizzazione:** condividere conoscenze per migliorarsi e migliorare. **Volontà di scegliere:** scegliere la soluzione più utile per crescere.



Manduria, Taranto

ORGANIGRAMMA

L'Organigramma Aziendale aggiornato al 10/03/2022 è di seguito riportato

AMMINISTRATORE UNICO

Dott. Piero Congedi
Legale rappresentante
Datore di lavoro

PROCURATORE GENERALE

Fausto Viva

ALTRI ORGANI

Medico Competente Dott. Vincenzo Prato	R.s.p.p. Ing. Pellegrini Marco A.s.p.p. Dott. Andrea Manco Addetti Emergenze Addetti Primo Soccorso Indicati nel D.V.R.	Responsabili Tecnici Martino Lacatena Mauro Luigi Reho Fausto Viva Gabriele Petracca	Società Di Revisione Ria Grant Thornton Spa (Autorizzazione del Tribunale di Lecce del 30/07/2019)	O.D.V. EX D.LGS. 231/2001 Avv. Serena Miceli (Autorizzazione del Tribunale di Lecce del 22/07/2019)	Adeguati Assetti Organizzativi, Amministrativi e Contabili Dott. ssa Alessandra Congedi <i>Responsabile</i>
ISO 9001, ISO 45001 Fausto Viva <i>Responsabile</i>	ISO 14001 Martino Lacatena <i>Responsabile</i>	ISO 37001 Dott. Gabriele Ruggiero <i>Funzione di Conformità</i>	Parità Di Genere PDR 125/2022 Dott. ssa Francesca Giannuzzi Dott. ssa Rossella Olivares Dott. Gabriele Ruggiero <i>Comitato Guida</i>	SA 8000 / SPT Dott. ssa Francesca Giannuzzi, Dott. Gabriele Ruggiero <i>Rappresentante della Direzione</i> Dott. Gino Passaseo Mauro Luigi Reho <i>Rappresentante Lavoratori</i> Dott. ssa Rossella Olivares	DPO Dott. Gabriele Ruggiero <i>Responsabile (Gdpr 679/16)</i>

STORIA, MISSION E VISION

GIAL è la storia di un successo. Fondata circa 30 anni fa da tre soci, la società si è affermata come una delle migliori nel settore della raccolta e trasporto dei rifiuti urbani non pericolosi nella Puglia. Nonostante il contesto sempre più concorrenziale e le norme sempre più restrittive, i soci hanno dimostrato grande perseveranza e dedizione alla causa, ottenendo risultati eccellenti.

Grazie all'esperienza accumulata nel tempo, GIAL ha saputo diversificare la propria offerta di servizi, dotandosi di tecnologie avanzate e di un parco mezzi moderno e performante. La società è in grado di garantire servizi di alta qualità, offrendo servizi di raccolta, trasporto e selezione dei rifiuti non pericolosi in diverse province della Puglia, collaborando con numerose aziende e privati.

L'attenzione verso l'ambiente è sempre stata al centro dell'attività di GIAL. La società si è dotata di un moderno centro di servizi di selezione differenziata dei rifiuti e di una stazione di trasferta, dimostrando sin dall'inizio attenzione e sensibilità nei confronti della sostenibilità ambientale. Grazie alla grande professionalità dei suoi soci e dei suoi dipendenti, alla qualità dei suoi servizi e alla costante attenzione rivolta alla salvaguardia dell'ambiente, GIAL è diventata una realtà consolidata nel panorama delle imprese che operano nel settore della gestione dei rifiuti.

APPROCCIO ALLA SOSTENIBILITÀ

Nella redazione del bilancio ESG è necessario operare delle scelte con riferimento almeno ai seguenti aspetti:

1. La definizione degli stakeholders di riferimento
2. L'identificazione dei temi materiali
3. La determinazione del perimetro della rendicontazione
4. L'identificazione del livello di aderenza agli standard
5. La modalità di comunicazione delle informazioni

Sulla base delle scelte inerenti gli aspetti individuati si definiscono l'ampiezza e la profondità del Sustainability Report e se ne determina la capacità a rappresentare un utile strumento di valutazione del management improntato sulla sostenibilità.

DEFINIZIONE DEGLI STAKEHOLDERS

La società GIAL è impegnata a sviluppare rapporti etici con i propri stakeholders (tutti coloro che direttamente o indirettamente sono coinvolti nella sua attività di impresa) e lavora per comprendere meglio esigenze e aspettative e per cercare di soddisfarle nella realizzazione di obiettivi comuni. Ha analizzato in particolare la natura delle relazioni con le Pubbliche Amministrazioni Locali, le Associazioni di categoria, i Media, Istituti di Credito, Comunità locali e Singoli Fruitore, Fornitori, Partner Non Profit, Dipendenti, Istituti Scolastici, le nuove Generazioni.

IDENTIFICAZIONE DEI TEMI MATERIALI

Il processo che ha portato alla definizione dei temi svolti già nel 2022 si articola in tre fasi:

1. Identificazione dei temi rilevanti o potenzialmente significativi, a seguito dell'analisi del contesto svolta seguendo le indicazioni dei principali standard internazionali (GRI)
2. Definizione della rilevanza dei temi identificati
3. Identificazione dei temi materiali

Con la matrice di materialità l'azienda intende individuare i principali tratti distintivi della propria attività e li posiziona secondo una scala di rilevanza, chiarendo quali siano le attività che ritiene fondamentali per la sostenibilità del proprio business ed evidenziando gli elementi sui quali ritiene di dover concentrare le proprie risorse.

La valutazione circa la rilevanza per l'azienda e per i suoi stakeholders dei principali aspetti collegati alla propria attività è rappresentata nella seguente "Mappa di Materialità":



RILEVANZA PER L'AZIENDA

ASPETTI AMBIENTALI

- a. Tutela acque minerali e biodiversità
- b. Consumi materie prime
- c. Impatto prodotti
- d. Consumi energetici
- e. Gestione dei rifiuti e reflui
- f. Sostanze pericolose
- g. Emissioni di gas serra

ASPETTI ECONOMICI E DI GOVERNANCE

- h. Consumi acqua industriale
- i. Innovazione di processo
- j. Customer satisfaction
- k. Certificazioni prodotti e processi
- l. Produzione e distribuzione di valore economico
- m. Responsabilità di prodotto
- n. Salute e sicurezza dei lavoratori

ASPETTO SOCIALI

- o. Formazione e sviluppo
- p. Attenzione alle comunità locali
- q. Pari opportunità
- r. Anti-corruzione
- s. Welfare aziendale
- t. Ottimizzazione dei trasporti
- u. Sostenibilità della supply chain

Materialità e Sustainable Development Goals (SDGs)

La definizione della materialità dei temi di rendicontazione è sempre più influenzata dai temi impellenti legati agli obiettivi 2030 delle Nazioni Unite (gli SDGs). In altri termini, la definizione dei temi materiali, oltre a considerare le due visuali interna ed esterna, considera anche i macro-obiettivi generali individuati dall'ONU attraverso i 17 goals per lo sviluppo sostenibile, a conferma che l'orientamento strategico ed operativo è coerente con essi.

La tabella di Sustainability Report è riportata nel paragrafo degli "Obiettivi raggiunti" da cui si può desumere come la società GIAL identifica tra i 17 Sustainable Development Goals (SDGs) quelli su cui l'attività propria dell'azienda ha impattato. Più avanti sono definite le strategie e le azioni necessarie per raggiungere tali obiettivi.

PERIMETRO DELLA RENDICONTAZIONE

La definizione del perimetro può essere affrontata considerando congiuntamente la dimensione giuridica e quella operativa. La prima non necessita di approfondimento alcuno in quanto la società che trattiamo agisce in maniera autonoma (stand-alone) al di fuori quindi di qualsiasi operazioni di consolidamento necessaria invece in caso di sussistenza di una struttura di Gruppo, ora assente ma che fra breve troverà concreta realizzazione proprio in funzione di obiettivi di riorganizzazione aziendale in via di definizione.

La dimensione operativa trova invece ampio riscontro nella rendicontazione di cantiere dove

la sostenibilità già occupa lo spazio necessario, anche contabile, al fine di meglio individuare i processi di utilizzo degli indicatori chiave di performance relativi alla percentuale di fatturato (turnover), alla percentuale di spese in conto capitale (Capex) e alla percentuale di spese operative (Opex) attribuibili ad attività sostenibili dal punto di vista ambientale, quindi associate ad attività economiche allineate alla Tassonomia Europea. Parliamo delle situazioni di allargamento del perimetro aziendale in forza della necessaria dislocazione territoriale di tutte le sedi operative (23 Comuni pugliesi in tutto). Si tratta di informazioni inerenti essenzialmente l'energia utilizzata e acquistata dall'esterno (Scope 2) oppure l'energia utilizzata per la realizzazione dei servizi di raccolta rifiuti attraverso il consumo di combustibili impiegati per i trasporti e gli spostamenti (Scope 3).

IDENTIFICAZIONE DEL LIVELLO DI ADERENZA DEGLI STANDARDS

Poiché non esistono una forma e un contenuto prestabiliti per la redazione del Sustainability Report chiariamo subito che in questa relazione utilizziamo i principi di rendicontazione GRI con un livello di aderenza secondo l'opzione "Comprehensive" riportante, oltre alle informazioni minime necessarie a comprendere la natura dell'organizzazione, i suoi temi materiali e relativi impatti, anche informative aggiuntive sulla strategia, l'etica, l'integrità e la governance dell'azienda.

MODALITÀ DI COMUNICAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Allo stato attuale, salvo gli "enti di interesse pubblico" come definiti dal D. Lgs. 254/2016, il bilancio di sostenibilità non è un documento obbligatorio. Lo sarà dal 1° gennaio 2025 con l'entrata in vigore della legge che darà attuazione alla CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) approvata dal Parlamento Europeo il 10 novembre 2022 e pubblicata nella GUUE del 14 dicembre 2022. Infatti l'estensione dell'obbligo di redazione del bilancio ESG alle Grandi Imprese così come definite dall'articolo 3 della direttiva 2013/34/UE comporta la piena inclusione tra queste anche della società GIAL. Nella vigenza dell'obbligo (1° gennaio 2025) vi sarà la necessità di inserire la DNF nella Relazione economica della Gestione. Tuttavia la nostra società, optando per la redazione su base volontaria, preferisce la modalità di comunicazione secondo una Relazione distinta, fermo restando l'obbligo di essere contrassegnata dalla dicitura "Dichiarazione Non Finanziaria".

IL CONTESTO GENERALE

Ponendo grande attenzione alla gestione dei rifiuti e alla pulizia del territorio, GIAL si colloca tra i gestori che ottengono i migliori risultati in Italia nella raccolta differenziata e si impegna nella valorizzazione dei materiali, dotandosi di impianti di trattamento che consentono l'applicazione delle migliori soluzioni per un corretto riciclo e recupero dei materiali.

Gli eccellenti risultati raggiunti dall'Azienda sono testimoniati dai confronti sia con l'Italia (rif. Ispra) sia con l'Europa (rif. Eurostat), rappresentati nelle pagine seguenti. La strategia aziendale si basa sul continuo miglioramento dei servizi richiesti: la volontà è quella di essere un'impresa innovativa e tecnologicamente all'avanguardia, riducendo l'impatto ambientale che ne deriva.

COMUNE	RIFIUTI RACCOLTI (T)	PERCENTUALE DIFFERENZIATA
Andria	43'500.0	62%
Apricena	5'200.0	67%
ARO BT 3 - Margherita di Savoia	6'900.0	44%
ARO BT 3 - San Ferdinando di Puglia	5'500.0	75%
ARO LE 11 - Alliste	2'800.0	70%
ARO LE 11 - Melissano	2'700.0	75%
ARO LE 11 - Gallipoli	13'950.0	64%
ARO LE 11 - Racale	6'070.0	67%
ARO LE 11 - Taviano	5'700.0	60%
ARO LE 6 - Alezio	2'600.0	72%
ARO LE 8 - Alessano	2'800.0	70%
ARO LE 8 - Morciano di Leuca	1'822.0	69%
ARO LE 8 - Salve	3'816.0	65%
ARO LE 8 - Tiggiano	1'081.0	71%
ARO LE 8 - Tricase	7'648.0	69%
Cisternino	5'600.0	78%
Fasano	22'200.0	76%
Ischitella	2'000.0	48%
Lesina	4'200.0	32%
Manduria	15'900.0	69%
Martignano	724.0	24%
San Nicandro Garganico	5'289.0	53%
TOTALE	168'000.0	62.73%

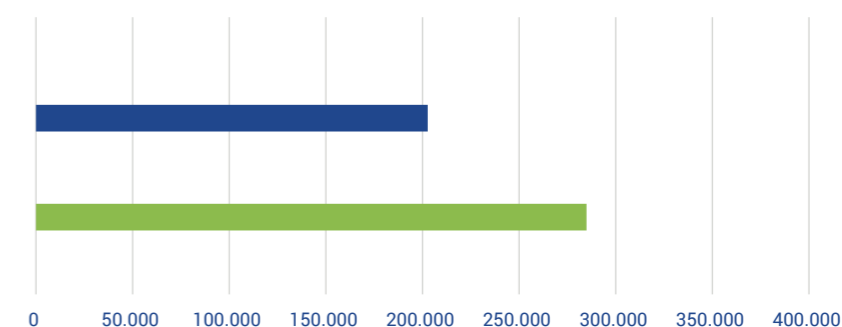
Gli abitanti serviti sono in crescita rispetto al 2021 poiché l'azienda ha acquisito nuove commesse grazie al reparto progettazione interno che ha permesso di vincere altri appalti. Nella seguente tabella si riporta la fotografia delle nuove gestioni.

COMUNE	ABITANTI SERVITI 2021	ABITANTI SERVITI 2022
Andria (Pro Quota ATI 60,000%)		59.048
Apricena	12.617	12.617
ARO BT 3 - Margherita di Savoia		11.404
ARO BT 3 - San Ferdinando di Puglia (Pro Quota ATI 64,725%)		8.963
ARO LE 11 - Alliste	6.481	6.481
ARO LE 11 - Melissano	6.771	6.771
ARO LE 11 - Gallipoli (Pro Quota ATI 52,505%)	10.271	10.271
ARO LE 11 - Racale	10.743	10.743
ARO LE 11 - Taviano	11.551	11.551
ARO LE 6 - Alezio	5.629	5.629
ARO LE 8 - Alessano	6.080	6.080
ARO LE 8 - Morciano di Leuca	3.049	3.049
ARO LE 8 - Salve	4.485	4.485
ARO LE 8 - Tiggiano	2.753	2.753
ARO LE 8 - Tricase	17.142	17.142
Cisternino	11.231	11.231
Fasano	39.942	39.942
Ischitella	4.155	4.155
Lesina	6.220	6.220
Manduria	30.117	30.117
Martignano	1.586	1.586
San Nicandro Garganico	13.986	13.986
TOTALE	204.809	284.223

Popolazione servita

Abitanti serviti nel 2021

Abitanti serviti nel 2022



L'azienda opera costantemente verso la riduzione dei rifiuti prodotti per abitante attraverso azioni di auto-smaltimento e riuso. Nella seguente tabella si riportano i kg di rifiuto prodotto per abitante per anno con il confronto con le regioni italiane e le nazioni europee. Nonostante il dato sia fortemente influenzato dalle utenze fluttuanti gestite (turisti nei vari comuni costieri) le performance aziendali si collocano mediamente al di sotto della media italiana ed europea per quantità di rifiuto prodotto. Questo vuol dire che le azioni di riduzione intraprese seguono il verso giusto dell'efficienza e del miglioramento ambientale globale.



IL CONFRONTO CON L'ITALIA

RIFIUTI PRODOTTI PER ABITANTE (kg/abitante*anno)



IL CONFRONTO CON L'EUROPA

RIFIUTI PRODOTTI PER ABITANTE (kg/abitante*anno)



GLI OBIETTIVI AMBIENTALI

Tutte le attività svolte da GIAL puntano alla tutela ambientale: attraverso l'adozione di comportamenti responsabili l'Azienda raggiunge gli obiettivi fissati in termini di sostenibilità. Vengono rispettati regolamenti e norme: ciò è dimostrato dalla continuità nell'assenza di non conformità e sanzioni emesse dagli organi di controllo nel 2022. Inoltre, per quanto riguarda la parte ambientale, negli anni GIAL ha attivato volontariamente un sistema di gestione integrato, certificato ISO 14001 sin dal 2004. Gli obiettivi che l'azienda si prefigge si suddividono per categorie come meglio descritto nella seguente tabella.

OBIETTIVO	DESCRIZIONE
Gestione dei rifiuti	<ul style="list-style-type: none"> Riduzione della quantità totale di rifiuti prodotti; Ulteriore riduzione della quantità di rifiuto secco non riciclabile e incremento della raccolta differenziata; Valorizzazione di tutte le frazioni attraverso raccolte specifiche e soluzioni impiantistiche innovative; Ulteriore sviluppo dell'articolazione della tariffa a commisurazione puntuale secondo il principio "paga quanto produci", come strumento economico premiante.
Consumi energetici e produzione di energia rinnovabile	<ul style="list-style-type: none"> Riduzione del fabbisogno energetico mediante l'ottimizzazione dei consumi elettrici; Incremento della produzione energetica mediante l'utilizzo di fonti rinnovabili.
Gestione degli impianti di trattamento	<ul style="list-style-type: none"> Sviluppi impiantistici per il recupero della maggior quantità possibile di rifiuti e per la riduzione dell'impatto ambientale derivante dalla gestione degli impianti.

Tali obiettivi si traducono nei seguenti traguardi raggiunti nelle tre P (Pianeta, Persone e Prosperità).

	PIANETA	PERSONE	PROSPERITÀ
PERSEGUIRE LA NEUTRALITÀ DEL CARBONIO	●		●
RIGENERARE LE RISORSE E CHIUDERE IL CERCHIO	●		●
ABILITARE LA RESILIENZA E INNOVARE	●	●	●
GOVERNANCE E CREAZIONE DI VALORE	●	●	●
CLIENTI		●	●
PERSONE		●	●
FORNITORI	●	●	●



IL PARCO MEZZI

I mezzi di cui dispone GIAL sono dotati delle tecnologie più evolute e sviluppate per garantire:

1. una maggiore efficienza durante il servizio;
2. l'ottimizzazione dei tempi di lavoro;
3. il raggiungimento dei massimi livelli di sicurezza per gli addetti.

I mezzi impiegati sono funzionali a tutte le tipologie dei servizi offerti, alle caratteristiche del territorio, alla conformazione urbanistica e sono facilmente riconoscibili perché tutti caratterizzati da livrea bianca e presenza del logo aziendale sulle fiancate laterali.



LE TIPOLOGIE DI MEZZI AZIENDALI

MEZZO	IMMAGINE	DESCRIZIONE
VASCHE		La raccolta porta a porta viene effettuata con diverse tipologie di mezzi, tutti caratterizzati dalle piccole dimensioni che li rendono adatti ad operare sull'intero territorio. La velocità delle operazioni di svuotamento garantisce tempi di sosta molto brevi, limitando eventuali ostacoli al normale flusso del traffico stradale.
COSTIPATORI		
COMPATTATORI		Una volta completato il carico, tutti i mezzi conferiscono il rifiuto in compactatori posizionati in luoghi strategici, riprendendo poi il giro di raccolta. Questi mezzi con grandi capacità di volume trasportano poi il rifiuto agli impianti, ottimizzando la fase finale del servizio e riducendo le emissioni in atmosfera.
SPAZZATRICI		La conformazione del territorio servito e le particolari attenzioni da riservare ai centri storici hanno portato alla ricerca continua di tipologie di spazzatrici di dimensioni sempre più piccole, dotate delle più evolute tecnologie in termini di resa del servizio e abbattimento delle polveri sottili. Il personale addetto è dotato anche di soffiatori (alcuni di questi elettrici per abbattere l'inquinamento acustico) che consentono di raggruppare i rifiuti e renderli facilmente raggiungibili dalla spazzatrice.
AUTOBOTTI		Sono utilizzate per la pulizia di caditoie e griglie stradali.

Nel corso del 2022 è continuata la messa a punto della geolocalizzazione della flotta aziendale: un servizio che si serve di una centrale operativa, in cui avviene la fase di pianificazione e rendicontazione delle attività, e un navigatore con la funzionalità di copilota a bordo di ogni automezzo, che fornisce le indicazioni necessarie a compiere il giro di raccolta secondo

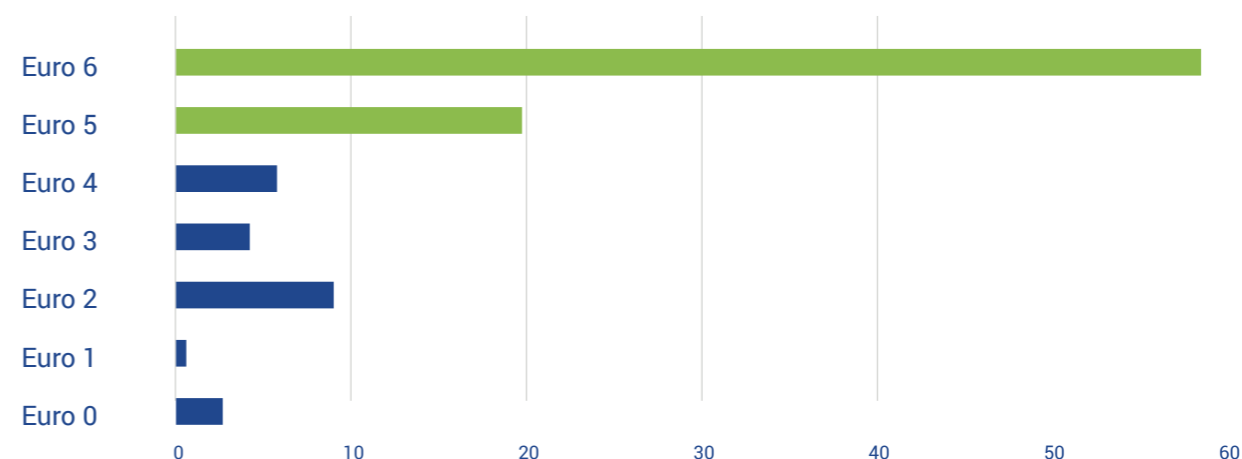
la progettazione prevista. La continua ricerca e sperimentazione condotta da GIAL per l'evoluzione delle tecnologie da applicare alle raccolte, in collaborazione con le case costruttrici, si sta orientando sullo sviluppo della meccanizzazione della fase di presa e svuotamento dei contenitori. L'obiettivo è la realizzazione di un allestimento tale da evitare le discese – salite dal mezzo da parte dell'operatore, contribuendo anche ad aumentare la sua sicurezza durante il servizio.

Nella seguente tabella sono riportati i numeri dei mezzi per commessa e per "classe di efficienza ambientale".

COMUNE	EURO 0	EURO 1	EURO 2	EURO 3	EURO 4	EURO 5	EURO 6
Andria	0	0	1	0	0	3	60
Apricena	0	0	0	0	0	0	2
ARO BT 3 - Margherita di Savoia	1	0	1	0	1	5	19
ARO BT 3 - San Ferdinando di Puglia	0	0	0	0	0	0	8
ARO LE 11 - Alliste	1	0	2	0	0	1	9
ARO LE 11 - Melissano	0	0	0	0	0	0	5
ARO LE 11 - Gallipoli	1	1	6	1	0	2	17
ARO LE 11 - Racale	0	0	1	3	2	1	9
ARO LE 11 - Taviano	0	0	1	1	3	3	8
ARO LE 6 - Alezio	0	0	2	0	1	1	4
ARO LE 8 - Alessano	0	0	1	0	1	0	4
ARO LE 8 - Morciano di Leuca	0	0	1	0	0	3	2
ARO LE 8 - Salve	0	0	1	0	1	2	5
ARO LE 8 - Tiggiano	0	0	0	0	1	0	1
ARO LE 8 - Tricase	0	0	4	2	2	4	20
Cisternino	1	0	3	1	1	7	5
Fasano	5	0	13	5	3	32	29
Impianto Taviano	0	0	0	0	0	0	1
Ischitella	1	0	2	0	0	8	2
Lesina	1	0	0	1	1	1	4
Manduria	1	0	2	0	1	7	30
Martignano	0	0	0	1	0	0	1
Microraccolta	1	2	0	0	1	0	4
Principale	0	0	0	0	0	0	1
San Nicandro Garganico	0	0	1	1	7	6	11
Sede	0	0	0	4	1	6	12
TOTALE	13	3	42	20	27	92	273

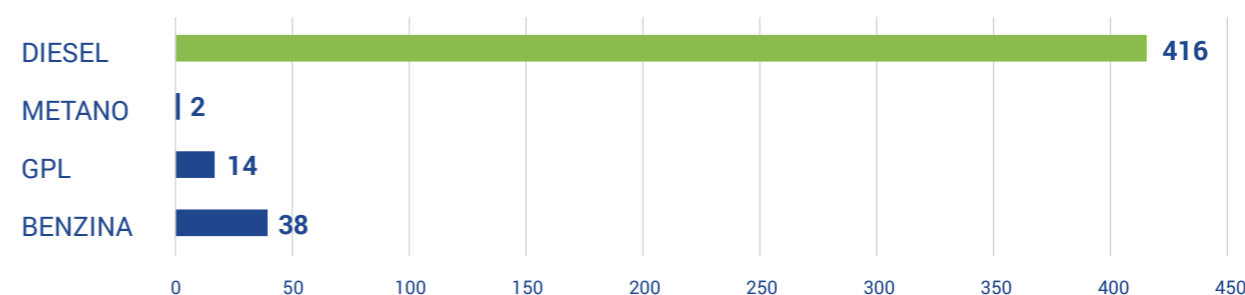
Come si desume dal grafico di seguito riportato oltre il 70% dei mezzi è nella classe di efficienza ambientale Euro V e Euro VI ovvero a grande efficienza emissiva in termini di inquinanti.

CLASSE AMBIENTALE MEZZI ANNO 2022



Per la tipologia di attività svolta, infatti, l'alimentazione dei mezzi che garantisce affidabilità e durabilità nel tempo (almeno per i mezzi di grande capacità) rimane il diesel. Nelle tabelle di seguito riportate si può osservare come la stragrande maggioranza dei mezzi aziendali sia alimentata da gasolio.

MEZZI PER TIPOLOGIA DI ALIMENTAZIONE



L'azienda, pertanto, per essere ambientalmente sostenibile oltre agli investimenti in mezzi a metano e GPL non può far altro che rinnovare il parco automezzi verso le classi ambientali migliori. Tale obiettivo è perfettamente conseguito nel 2022 attraverso il rinnovamento periodico del parco automezzi nella direzione delle motorizzazioni euro VI e superiori.



Salve, Lecce

GLI IMPIANTI GESTITI

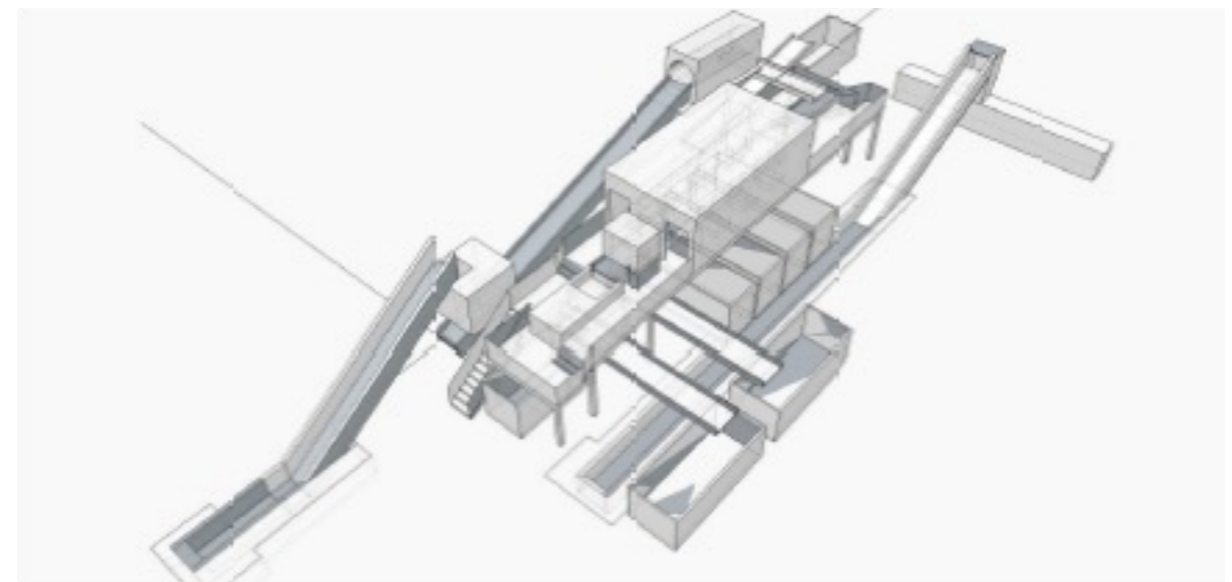
L'IMPIANTO DI SELEZIONE DI TAVIANO

Da quindici anni la società GIAL gestisce un impianto di stoccaggio e di valorizzazione dei rifiuti provenienti dalle raccolte differenziate. Tale impianto per molte tipologie di rifiuti gestite dall'azienda chiude il cerchio del riciclo reimmettendo direttamente nel mercato le materie prime seconde dal recupero.

L'impianto è ubicato a Taviano, in un'area industriale di 7.330 m² nella quale sono presenti:

- un capannone di circa 625 m² che accoglie l'impianto di selezione dei rifiuti. All'interno del capannone sono ubicati i macchinari necessari alla selezione/pressatura dei vari flussi di rifiuto in ingresso provenienti dal circuito urbano delle raccolte differenziate;
- delle tettoie di stoccaggio delle materie prime seconde provenienti dalle attività di trattamento sopra menzionate;
- la sede amministrativa della società costituita da un edificio dedicato agli uffici con adiacente Centro di Raccolta e locale stoccaggio coperto.

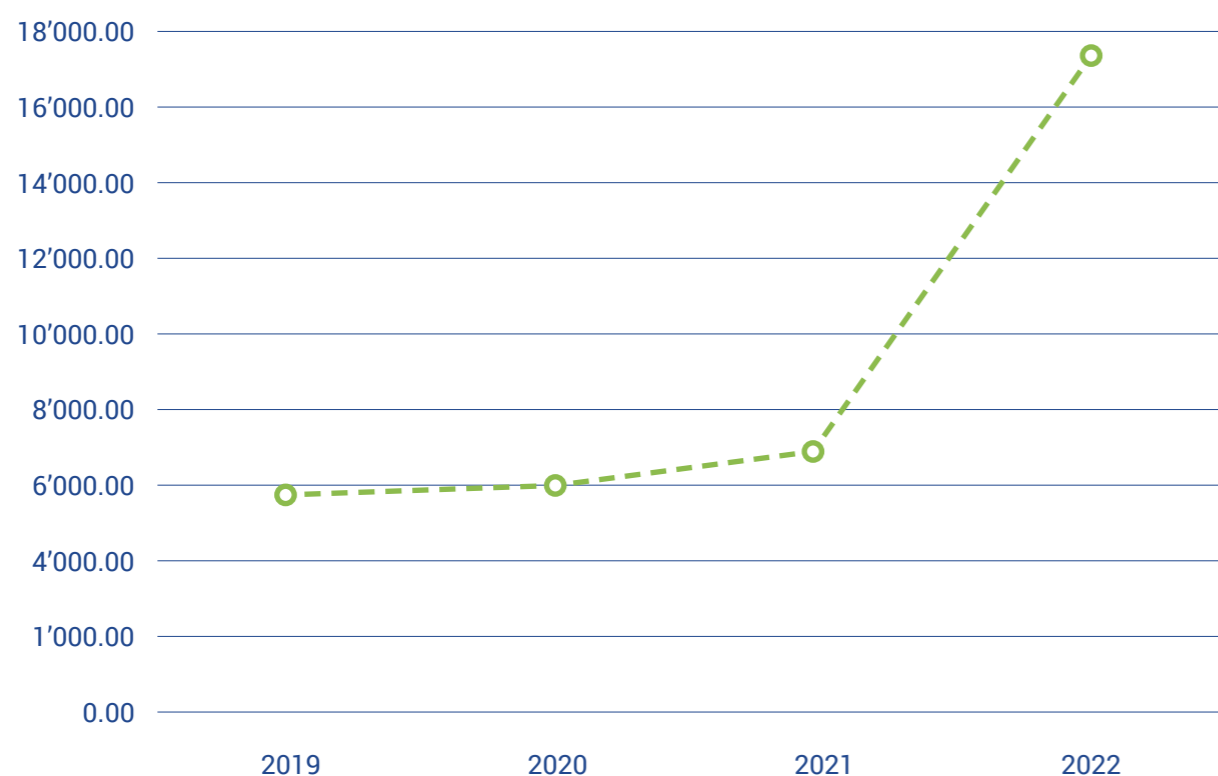
L'impianto nel 2022 ha conosciuto un periodo di forte espansione per quantità di rifiuti gestiti poiché con l'acquisizione di nuove commesse i rifiuti raccolti sono stati instradati presso tale opificio.



I RIFIUTI PROVENIENTI DA RACCOLTE DIFFERENZIATE URBANE GESTITI E DIVISI PER ANNO

N	CER	FRAZIONE DA RD	QUANTITÀ ANNO (T/A)			
			2019	2020	2021	2022
1	15 01 01	Cartoni	1'742.13	2'249.92	2'325.02	4'018.37
2	15 01 02	Plastica	2'097.70	1'857.10	1'907.26	7'753.59
3	15 01 04	Metallo	111.30	134.30	179.29	0.18
4	19 12 12	Scarto Selezione	225.42	184.54	293.09	700.00
5	20 01 01	Carta	1'624.77	1'615.64	2'135.80	5'197.62
TOTALE			5'801.32	6'041.50	6'840.46	17'669.76

RIFIUTI RICICLATI DALL'IMPIANTO (T/A)



L'impianto garantisce il riciclo dei rifiuti come materie prime seconde e minimizza gli scarti non riciclabili presenti nelle varie frazioni.

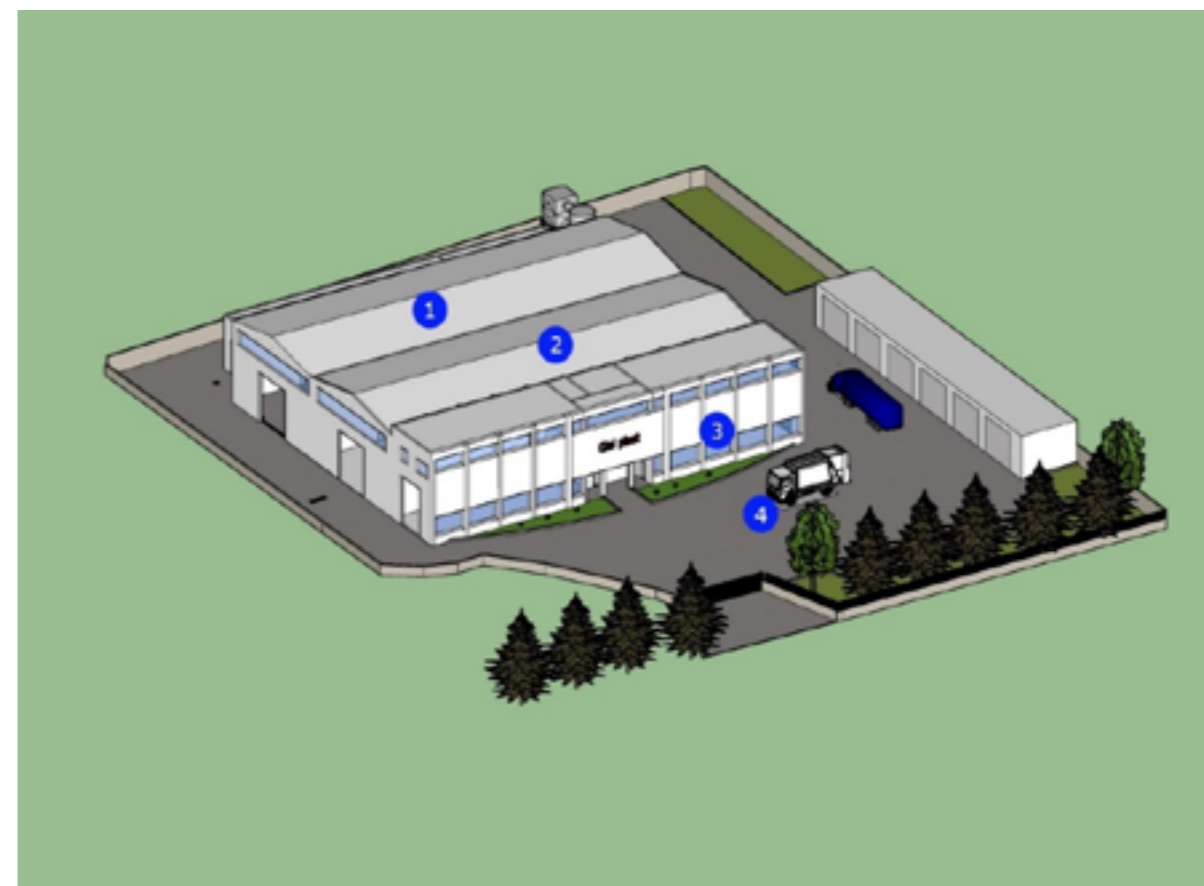
L'IMPIANTO DI TRASFERENZA DI TRICASE

La GIAL è proprietaria dell'Ex Capannone Sogesta nel lotto 8 dell'area ASI di Tricase. In figura è riportato il rendering del complesso edilizio esistente e già autorizzato dalla Provincia di Lecce come impianto di trasferimento della FORSU.

In figura, contraddistinto dalle varie etichette, vediamo:

- etichetta 1 area impianto di trasferimento;
- etichetta 2 area CdR privato;
- etichetta 3 ufficio pesa;
- etichetta 4 bilico 18x3 certificato.

L'impianto è già autorizzato con Determina n. 1416 del 01/10/2019 dalla Provincia di Lecce ed è entrato in funzione il giorno 01/10/2021. Attualmente la potenzialità dell'impianto è stata potenziata a circa 25.000 t/a di FORSU ovvero 76 t di rifiuto in ingresso massime al giorno. Tale potenzialità è sufficiente per i comuni del bacino servito ovvero Alessano, Corsano, Castrignano del Capo, Gagliano del Capo, Morciano di Leuca, Patù, Salve, Tiggiano, Tricase. L'impianto, attraverso l'aggregazione dei rifiuti organici in mezzi di grande capacità, permette di ridurre le emissioni in atmosfera da traffico di mezzi pesanti per conferimento diretto verso l'impianto di destino sito fuori provincia.

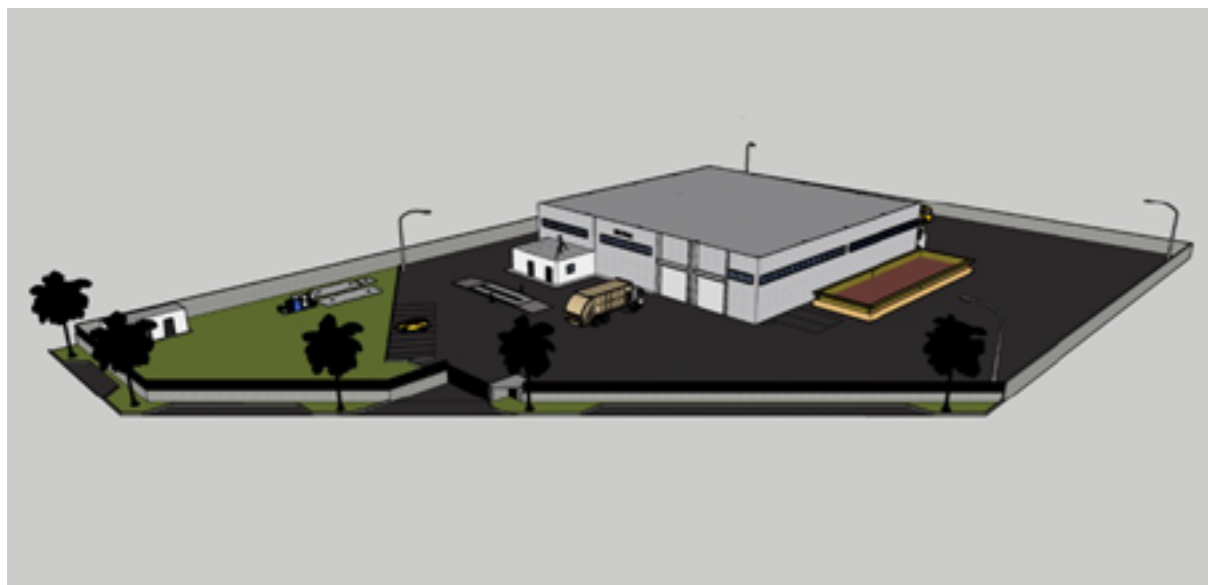


L'IMPIANTO DI TRASFERENZA DI TAVIANO

GIAL è proprietaria dell'Ex Capannone ITC nell'area industriale di Taviano. In figura è riportato il rendering del complesso edilizio esistente sul quale si è avviato il progetto di un impianto di trasferimento della FORSU per l'ARO 11 di Lecce in fase di autorizzazione.

La stazione di trasferimento è tarata su una potenzialità massima pari a 6.500 t/a di cui 6.100 t/a di FORSU e 400 t/a di frazione non riciclabile secondo la tabella di seguito riportata.

La frazione "non riciclabile" (CER 20 03 01) è trasferita, mediante trasbordo nell'impianto in progetto, solo quando la discarica di bacino è chiusa per problemi tecnici e/o di funzionamento. La potenzialità massima della frazione organica FORSU, invece, è tarata sui quantitativi attesi per il raggiungimento degli obiettivi di raccolta differenziata sul territorio dell'ARO LE/11 pari al 72% di raccolta differenziata al netto dei trasporti diretti agli impianti di destino. L'intero impianto è progettato per essere, quindi, a servizio dei soli comuni dell'ARO LE/11 e lo stato fisico dei rifiuti in ingresso è solido non pulverulento. L'impianto, attraverso l'aggregazione dei rifiuti organici in mezzi di grande capacità, permette di ridurre le emissioni in atmosfera da traffico di mezzi pesanti per conferimento diretto verso l'impianto di destino sito fuori provincia.



Dimensione economica del sustainability report

La problematica informativa in oggetto è il vero *trait d'union* tra la rendicontazione non finanziaria e il bilancio. Il valore economico generato dall'attività dell'azienda è un valore che si trae dal prospetto del Conto economico. Nell'ottica di sostenibilità (al contrario di quanto avviene nell'analisi economico-finanziaria classica) il focus non è tanto la valutazione della massimizzazione delle condizioni di efficacia e di efficienza della gestione, bensì la valutazione delle modalità di creazione sostenibile del valore economico e, parallelamente, della sostenibilità della sua distribuzione ai vari soggetti (*stakeholders*) nel tempo.

In quest'impostazione, la differenza tra il valore economico direttamente generato e il valore economico distribuito rappresenta il valore economico "trattenuto" dall'azienda.

Con riferimento all'informativa sul valore aggiunto, questa si riferisce a due parti distinte:

- Il prospetto di determinazione del valore aggiunto
- Il prospetto di ripartizione del valore aggiunto.

Il prospetto di determinazione del valore aggiunto può configurarsi come segue:

DETERMINAZIONE DEL VALORE AGGIUNTO	
A) Valore della produzione	44.080.448
B) Costi intermedi della produzione	19.589.793
Costi materie prime, sussidiarie, di consumo	4.231.541
Costi per servizi	10.397.048
Costi per godimento di beni di terzi	4.314.658
Accantonamento per rischi	58.284
Oneri diversi di gestione	601.187
Valore Aggiunto caratteristico lordo	24.490.655
C) Ricavi accessori	103.238
Valore aggiunto globale lordo	24.593.893
Ammortamenti	1.261.672
Valore aggiunto globale netto	23.332.221

VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO



PROSPETTO DI RIPARTO DEL VALORE AGGIUNTO		
a) Remunerazione del personale	21.002.915	90%
b) Remunerazione della Pubblica Amministrazione	799.833	3,42%
c) Remunerazione del capitale di credito	110.375	0,50%
d) Remunerazione del capitale di rischio		
e) Remunerazione dell'azienda	1.419.099	6,08%

Le attività ESG sono contabilizzate sulla base dei *GRI Standards*, in quanto i più diffusi in ambito internazionale, in attesa del recepimento della Direttiva UE 2022/2464 (*CRSD – Corporate Sustainability Reporting Directive*) e della definitiva stesura degli *ESRS (European Sustainability Reporting Standards)* che definiranno i requisiti secondo cui le società dovranno predisporre l'informativa a tale proposito richiesta. Gli *ESRS*, rispetto ai *GRI Standards*, di fatto ampliano i requisiti di rendicontazione e introducono concetti più stringenti e complessi (quali ad esempio la doppia materialità) con l'obiettivo di creare un'informativa di sostenibilità standardizzata e comparabile, elevandone la qualità.

Il valore si riferisce alla ricchezza che effettivamente rimane in azienda e che può essere investito in innovazione e ricerca e considera anche il valore degli ammortamenti delle immobilizzazioni immateriali, in relazione alla possibilità di utilizzo economico futuro.

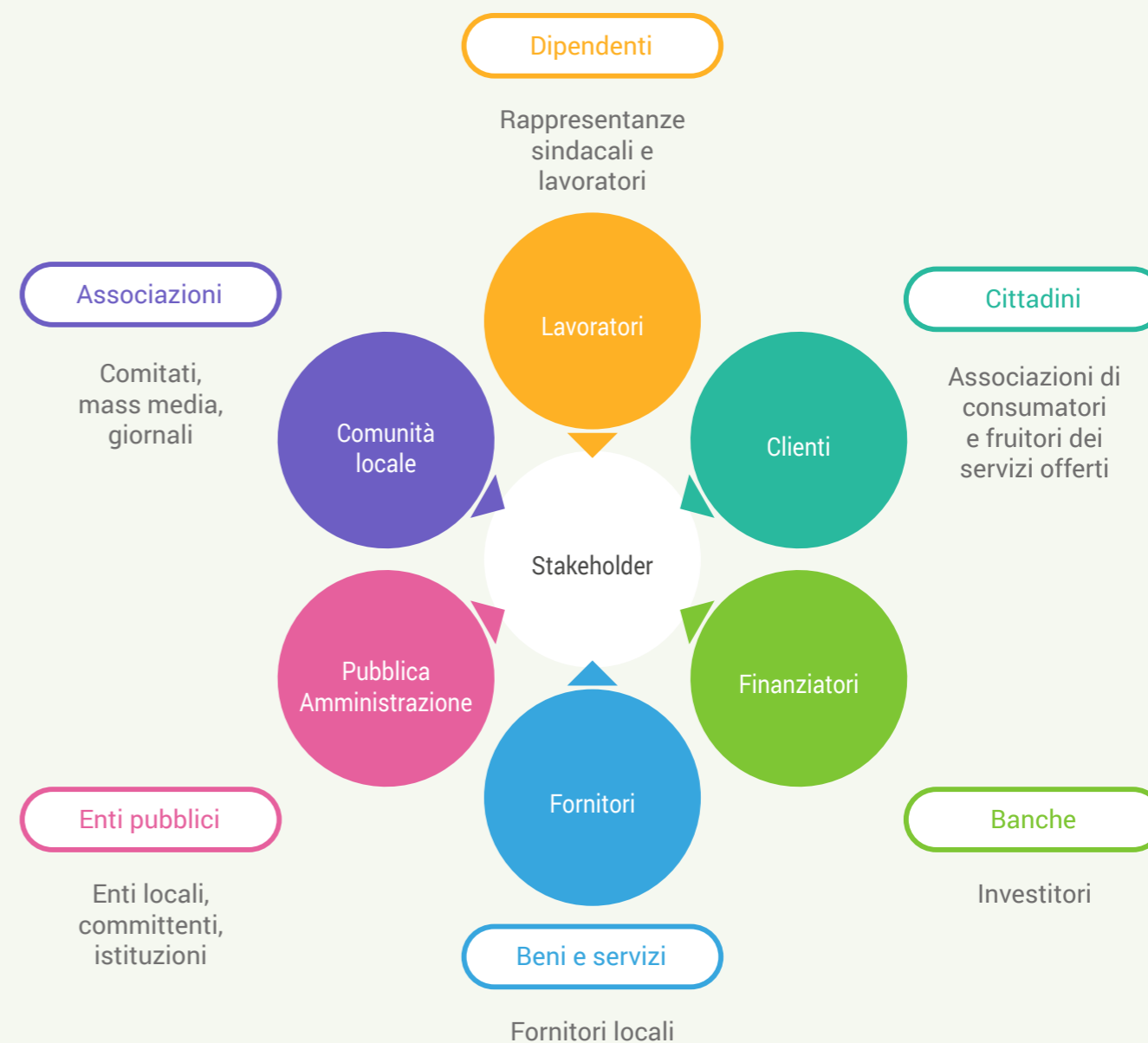


GLI STAKEHOLDERS

Gli *stakeholders* aziendali sono tutte le parti interessate che hanno un impatto sull'attività e sui risultati dell'azienda. Questi possono essere individui o gruppi di individui, organizzazioni o enti che influenzano o sono influenzati dalle decisioni e dalle azioni dell'azienda.

Gli *stakeholders* possono essere suddivisi in diverse categorie, tra cui:

- **Clienti:** rappresentano le persone o le organizzazioni che acquistano i prodotti o i servizi dell'azienda.
- **Dipendenti:** sono il personale che lavora all'interno dell'azienda e contribuisce alla sua crescita e al suo successo.
- **Fornitori:** forniscono all'azienda le materie prime, le attrezzature o i servizi necessari per la produzione dei suoi prodotti o servizi.
- **Investitori:** sono i proprietari dell'azienda o coloro che hanno investito nel suo capitale sociale.
- **Autorità pubbliche:** sono rappresentate dalle agenzie governative e regolatorie che supervisionano le attività dell'azienda.
- **Comunità:** includono le persone che vivono o lavorano vicino all'azienda e che possono essere influenzate dalle sue attività.
- **Partner strategici:** possono essere altre aziende, organizzazioni o istituzioni con cui l'azienda collabora per raggiungere i propri obiettivi.



È importante che l'azienda tenga in considerazione gli interessi e le esigenze di tutti gli *stakeholders* per creare un rapporto di fiducia e di reciprocità. Questo può portare a un vantaggio competitivo attraverso la creazione di relazioni solide e durature con i propri *stakeholders* e migliorare la reputazione dell'azienda. Nel corso del 2022 GIAL ha individuato le diverse categorie con cui interagisce e ha continuato a relazionarsi con i propri interlocutori. A causa dell'emergenza sanitaria, le modalità di coinvolgimento sono inevitabilmente cambiate perché molte attività, di consueto previste in presenza, non sono state possibili. Dove c'è stata la possibilità, gli eventi previsti sono stati resi disponibili attraverso modalità alternative, come il collegamento da remoto.

Tra le iniziative che hanno permesso all'azienda di dialogare con i propri *stakeholders* segnaliamo:

- assemblee dei sindaci, che consentono un periodico confronto con gli enti locali;
- focus group con gli insegnanti, incentrati sull'attività di educazione ambientale e svolti in modalità telematica nei vari comuni gestiti;
- incontri con i sindacati che hanno coinvolto i dipendenti su diverse tematiche relative alla sostenibilità sociale;
- numero verde, WhatsApp, sito internet, social network per rapporto diretto con i cittadini serviti;
- tavoli tecnici con le Associazioni di Categoria (commercianti, clienti di microraccolta).

Nella redazione del Bilancio sono state tenute in considerazione le tematiche rilevanti emerse dalle attività di *stakeholders engagement*, processo chiave per consentire lo svolgimento dell'analisi di materialità. Attraverso questo strumento sono stati individuati i temi prioritari per l'Azienda e per i suoi portatori d'interesse. Questi temi permetteranno di integrare la strategia aziendale e gestire in modo sempre più efficace la pianificazione delle attività nel medio-lungo periodo. Dalle diverse attività di interazione non sono emerse particolari criticità con gli *stakeholders*.

L'approccio gestionale, improntato alla responsabilità sociale d'impresa e alla sostenibilità, richiede di tenere in considerazione tutte le aspettative legittime e spesso divergenti delle varie categorie di *stakeholders*. Queste attese devono essere bilanciate tra loro e integrate nelle strategie aziendali. Per ogni categoria di interlocutori vengono identificate specifiche attività di ascolto, dialogo e consultazione, che in alcuni casi sono parte ordinaria dell'attività gestionale e patrimonio dell'azienda. Si prevede nel corso del 2023 l'attivazione di specifici tavoli di partecipazione miranti allo sviluppo del dialogo costante con i vari gruppi interessati.

STAKEHOLDERS	PRINCIPALI INIZIATIVE DI DIALOGO E CONSULTAZIONE
Lavoratori	<ul style="list-style-type: none"> • N. 15 riunioni operative con l'Amministratore Unico • Indagine biennale di clima, 85% della popolazione coinvolta e 75/100 la soddisfazione dei lavoratori
Clienti	<ul style="list-style-type: none"> • Indagine sulla soddisfazione dei clienti residenziali svolta con frequenza annuale • Conciliazione e transazioni • Canali di contatto diretto con associazioni • Incontri con associazioni territoriali • Customer satisfaction dei Committenti
Fornitori	<ul style="list-style-type: none"> • Incontri annuali con i rappresentanti del mondo della cooperazione sociale per il monitoraggio degli inserimenti lavorativi • Verifica e controlli dei fornitori in outsourcing di rispondenza alle linee guida di sostenibilità • Incontri formativi e informativi sulla sostenibilità
Pubblica Amministrazione	<ul style="list-style-type: none"> • Attività dei Responsabili di Cantiere (oltre 2500 ore di dialogo)
Comunità Locale	<ul style="list-style-type: none"> • Attività di promozione e comunicazione nelle scuole • Visite agli impianti • Iniziative di educazione ambientale

Per il prosieguo delle attività di partecipazione degli Stakeholders la GIAL ha intenzione di avviare un percorso complesso e articolato di Open Innovation e ascolto delle Comunità locali attraverso l'avvio di laboratori di partecipazione specifici su attività e servizi.

Il coinvolgimento dei portatori di interesse, nonostante il contesto difficile in cui ci si trova ad operare, è l'indicazione di un percorso virtuoso di coinvolgimento diretto delle comunità locali in un modello finalizzato a strutturare delle "consulte" per l'ascolto e il dialogo.

L'articolazione di questo laboratorio sperimentale consentirà il diffondersi delle progettualità legate alle attività di recupero e riciclo che l'azienda sviluppa in ogni contesto in cui opera, coinvolgendo in modo attivo il privato sociale, anche con progetti sostenuti e con coinvolgimento diretto degli staff interni e dei consulenti esperti dell'azienda.



RELAZIONE CON I CLIENTI

La gestione dei clienti avviene con un sistema articolato in sportelli fisici, call center differenziati per target e canali digitali.

L'aumento dei contatti di tipo informativo e commerciale conferma il gradimento dei clienti verso il call-center per risolvere in modo pratico ed efficace le proprie esigenze.

Nel 2022 si conferma la preferenza dei clienti a utilizzare il canale telefonico e i canali digitali rispetto agli sportelli fisici presenti in ogni località servita. Nel 2022 si è utilizzato il lavoro da remoto per oltre l'80% degli operatori del call-center, garantendo agli stessi la tutela della salute e un miglior equilibrio di conciliazione tra lavoro e vita privata.





Andria, BAT

IL MERCATO RAGGIUNTO

Nel 2022 la società ha gestito direttamente o in ATI (Associazione Temporanea di Imprese) la raccolta e il trasporto per:

1. ventidue comuni regionali con oltre 330.000 abitanti serviti;
2. quattrocento clienti privati (centri commerciali, officine meccaniche, etc.) nell'ambito della micro-raccolta dei rifiuti speciali.

Il ciclo dei rifiuti differenziati è chiuso con il trattamento degli stessi in un impianto di selezione di proprietà dell'azienda. In particolare, all'interno dell'impianto, il rifiuto è valorizzato suddividendolo nelle varie frazioni (carta, plastica e metalli) commercialmente collocabili sul mercato. Tali frazioni sono pressate, imballate e vendute direttamente come MPS (Materie Prime Seconde). In tali categorie rientrano la plastica non imballaggio, la carta non imballaggio, i metalli provenienti dal circuito degli ingombranti, materie che successivamente vengono ritirate e valorizzate dal circuito CONAI e dai consorzi di filiera.

L'impianto ha raggiunto nel tempo tutte le fasce di eccellenza e il grado di purezza massimo richiesto come requisito dai vari consorzi.



La sostenibilità ambientale

I MATERIALI

Ogni attrezzatura aziendale distribuita sul territorio è dotata di marchio PSV (Plastica Seconda Vita). Il marchio **“Plastica Seconda Vita”** è un sistema di certificazione ambientale di prodotto dedicata ai materiali ed ai manufatti ottenuti dalla valorizzazione dei rifiuti plastici.



Tale marchio:

- È il primo marchio italiano ed europeo dedicato alla plastica riciclata;
- Introduce il concetto di “qualità” nelle plastiche di riciclo;
- Introduce il concetto di “rintracciabilità” dei materiali riciclati;
- Fa riferimento alle percentuali di riciclato riportate nella circolare 4 agosto 2004, attuativa del DM 203/2003 sul Green Public Procurement, e alla norma UNI EN ISO 14021.

Detto marchio nasce dall’esigenza di rendere maggiormente visibili e più facilmente identificabili i beni in materie plastiche da riciclo che vengono destinati alle Pubbliche Amministrazioni e/o alle società a prevalente capitale pubblico, nonché alla GDO (Grande Distribuzione Organizzata). Per questo motivo IPPR pubblica ogni anno il Repertorio dei materiali e manufatti a marchio “Plastica Seconda Vita”.

Le attività per l’ottenimento del marchio PSV vengono svolte dagli organismi di certificazione partners di IPPR: IIP-Istituto Italiano dei Plastici, Kiwa Cermet Italia SpA e SGS.

Il GPP (Green Public Procurement - Acquisti Pubblici Verdi) è l’approccio in base al quale le Amministrazioni Pubbliche integrano i criteri ambientali in tutte le fasi del processo di acquisto di beni e servizi, incoraggiando la diffusione di tecnologie ambientali e lo sviluppo di prodotti

validi sotto il profilo ambientale, attraverso la ricerca e la scelta dei risultati e delle soluzioni che hanno il minore impatto possibile sull'ambiente lungo l'intero ciclo di vita.

Al fine di massimizzare la diffusione del GPP - già normato dal DM 203/2003 - presso gli enti pubblici, il Ministero dell'Ambiente ha elaborato un Piano di Azione Nazionale (PAN GPP) che definisce gli obiettivi nazionali, rinviando ad appositi decreti l'individuazione di un set di criteri ambientali "minimi" per ciascuna delle diverse tipologie di acquisto.

Il marchio Plastica Seconda Vita è stato inserito nel Decreto Ministeriale 22 febbraio 2011 - "Criteri minimi per gli appalti verdi della Pubblica Amministrazione per l'acquisto di prodotti tessili, arredi per ufficio, illuminazione pubblica, apparecchiature informatiche" con riferimento ai requisiti degli imballaggi (primario, secondario e terziario).

Il marchio Plastica Seconda Vita è quindi strumento utile al riconoscimento delle soluzioni ambientalmente sostenibili ed è stato perciò adottato dall'azienda come politica di acquisto.

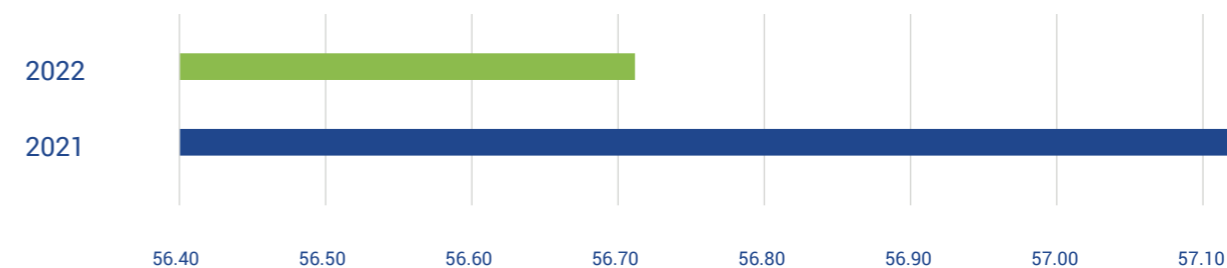
UTILIZZO DELL'ACQUA

Le sedi operative e gli stabilimenti sono allacciati all'acquedotto pugliese. L'azienda non usa acqua per completare i suoi processi produttivi ma i consumi idrici sono direttamente correlabili all'utilizzo da parte degli operai e degli impiegati per le loro necessità personali e fisiologiche.

Nella seguente tabella sono sintetizzati i consumi idrici aziendali per il 2021 e per il 2022. L'acquisizione di nuove commesse ha aumentato il personale dipendente aziendale, pertanto, per poter avere un parametro dei consumi idrici confrontabile, il consumo totale è stato rapportato ai lavoratori mediamente assunti dall'azienda nell'anno di riferimento individuando il KPI (*Key Performance Indicators*) dei consumi.

KPI	2021	2022
Consumo idrico (mc/anno)	8'986	12'045
Lavoratori	431	582
CONSUMO IDRICO PER LAVORATORE AL GIORNO (LT/G)	57.12	56.70

CONSUMO IDRICO PER LAVORATORE AL GIORNO (LT/G)



Il consumo idrico per lavoratore è in calo e al di sotto del fabbisogno idrico per persona riportato nei dati di letteratura pari a circa 60 lt/lavoratore*giorno.

Gli impianti e i centri di raccolta sono tutti dotati di sistemi di depurazione delle acque di prima e seconda pioggia con riutilizzo per la subirrigazione.

Tali dotazioni tecnologiche permettono di coprire tutti i fabbisogni idrici per l'irrigazione delle aree a verde degli impianti e degli ecocentri in gestione all'azienda.



L'ENERGIA

Energia elettrica consumata e prodotta

L'approvvigionamento energetico avviene tramite la rete elettrica nazionale e i vari fornitori di energia. L'energia è principalmente utilizzata per l'illuminazione, il riscaldamento degli ambienti lavorativi e l'alimentazione degli impianti tecnologici. Nella seguente tabella sono riportati i consumi energetici per commessa aziendale espressi in KWh/anno.

COMUNE	CONSUMO ANNO (KWH)
Andria	3406.00
Apricena	0.00
ARO BT 3 - Margherita di Savoia	28221.00
ARO BT 3 - San Ferdinando di Puglia	
ARO LE 11 - Alliste	
ARO LE 11 - Melissano	
ARO LE 11 - Gallipoli	26047.00
ARO LE 11 - Racale	
ARO LE 11 - Taviano	
ARO LE 6 - Alezio	0.00
ARO LE 8 - Alessano	
ARO LE 8 - Morciano di Leuca	
ARO LE 8 - Salve	25993.00
ARO LE 8 - Tiggiano	
ARO LE 8 - Tricase	
Cisternino	16218.00
Fasano	68788.00
Impianto Taviano	370893.00
Ischitella	0.00
Lesina	0.00
Manduria	9834.00
Martignano	0.00
San Nicandro Garganico	8451.00
Sede	42017.00
TOTALE	599868.00

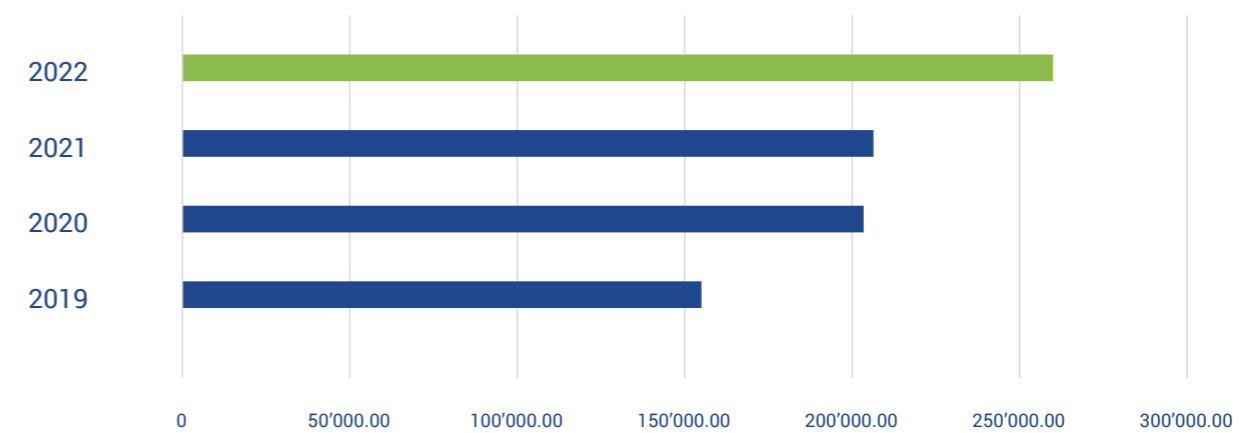
L'impianto risulta l'attività più energivora, pertanto, è stato dotato di impianto fotovoltaico da 150 kWh di picco in regime di scambio sul posto al fine di coprire parte dei fabbisogni impiantistici.

L'energia prodotta dall'azienda è riportata nella seguente tabella e, come è possibile vedere confrontando i dati con la tabella precedente, l'impianto fotovoltaico copre il 70% dei consumi dell'impianto con energia rinnovabile.



ENERGIA PRODOTTA DALL'AZIENDA

ANNO	PRODUZIONE (KWH/A)
2019	167'535.00
2020	212'716.00
2021	218'168.00
2022	262'500.00

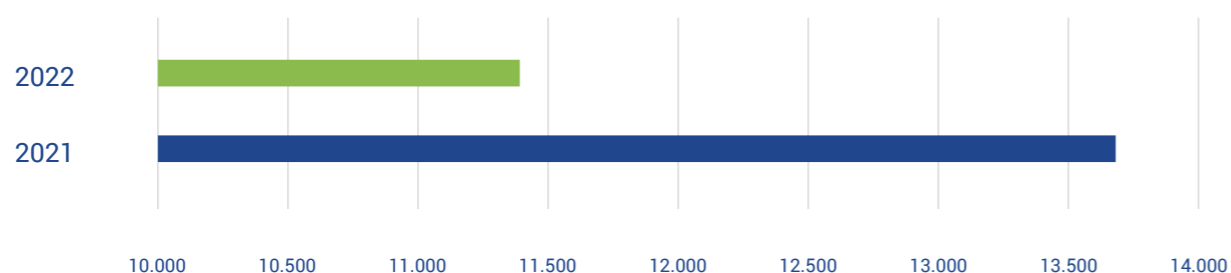


IL CARBURANTE UTILIZZATO

La principale attività aziendale è il trasporto, pertanto, il gasolio per l'autotrazione resta la principale fonte energetica utilizzata per i servizi. Per poter aver valori confrontabili per questo parametro si è utilizzato un KPI basato sui litri di gasolio utilizzati per chilogrammo di rifiuto trasportato. La tabella di seguito riportata esamina tale indicatore nel 2021 e nel 2022.

KG GASOLIO/KG RIFIUTO TRASPORTATO

KPI	2021	2022
KG GASOLIO/KG RIFIUTO TRASPORTATO	13.648	11.431



Dal grafico è possibile notare una diminuzione del gasolio utilizzato per chilogrammo di rifiuto trasportato frutto di analisi dei percorsi, ottimizzazioni dei trasporti ed investimenti in mezzi nuovi (soprattutto spazzatrici) in grado di consumare meno rispetto alle vecchie generazioni.

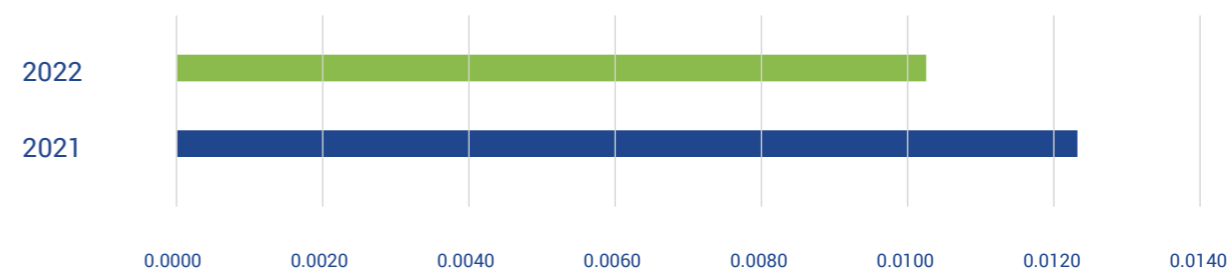
ENERGIA TOTALE IN TONNELLATE DI PETROLIO EQUIVALENTE

L'energia utilizzata dall'azienda è stata rapportata al parametro tonnellate di petrolio equivalente. Per avere valori assoluti confrontabili è stato introdotto il KPI tonnellate di petrolio equivalente per chilogrammo di rifiuto raccolto.

Nonostante, quindi, il consumo energetico assoluto in crescita per l'acquisizione di nuove commesse, il parametro indicatore scelto è in calo confortandoci di aver intrapreso la giusta direzione verso il risparmio energetico.

KPI	2021	2022
Energia per autotrazione (Tep/a)	1287.5	1603.5
Energia elettrica (Tep/a)	45.9	51.6
Energia totale (Tep/a)	1333.4	1655.1
Energia totale per chilogrammo di rifiuto (Tep/a*kg)	0.0122	0.0102

ENERGIA TOTALE PER CHILOGRAMMO DI RIFIUTO (TEP/A*KG)





Tricase, Lecce

I RIFIUTI

I RIFIUTI GESTITI E LE RELATIVE PERFORMANCE AZIENDALI

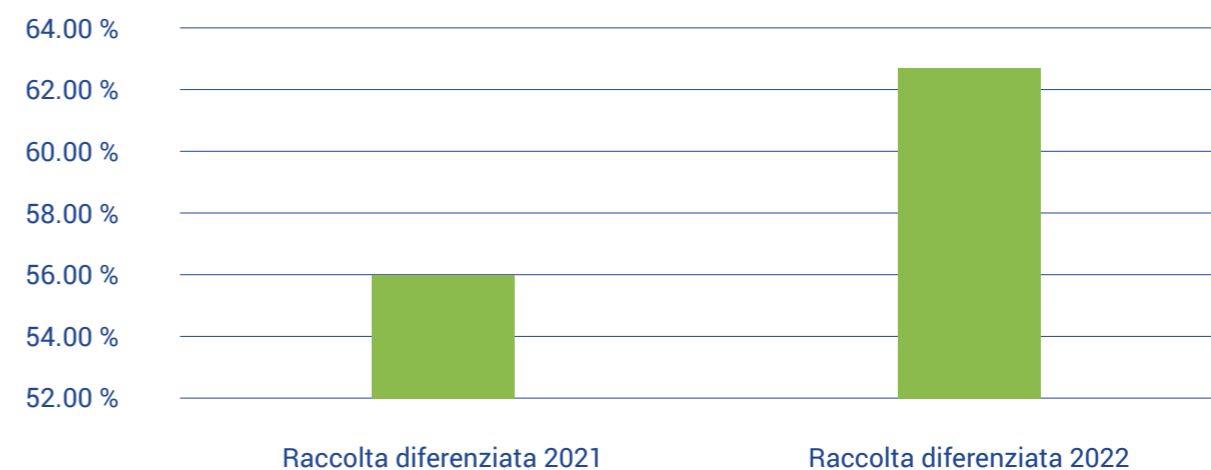
Attraverso la sensibilizzazione, la comunicazione e le attività di educazione ambientale rivolte agli utenti, l'azienda punta al raggiungimento della massima valorizzazione del rifiuto, promuovendo la riduzione della produzione di secco non riciclabile e la massima qualità del rifiuto riciclabile raccolto.



N	COMUNE	RACCOLTA DIFFERENZIATA 2021	RACCOLTA DIFFERENZIATA 2022
1	Andria (Pro Quota ATI 60,000%)	59%	62%
2	Apricena	66%	67%
3	ARO BT 3 - Margherita di Savoia	34%	44%
4	ARO BT 3 - San Ferdinando di Puglia (Pro Quota ATI 64,725%)	59%	75%
5	ARO LE 11 - Alliste	72%	70%
6	ARO LE 11 - Melissano	77%	75%
7	ARO LE 11 - Gallipoli (Pro Quota ATI 52,505%)	61%	64%
8	ARO LE 11 - Racale	66%	67%
9	ARO LE 11 - Taviano	65%	60%
10	ARO LE 6 - Alezio	74%	72%
11	ARO LE 8 - Alessano	45%	70%
12	ARO LE 8 - Morciano di Leuca	44%	69%
13	ARO LE 8 - Salve	49%	65%
14	ARO LE 8 - Tiggiano	45%	71%
15	ARO LE 8 - Tricase	44%	69%
16	Cisternino	74%	78%
17	Fasano	75%	76%
18	Ischitella	48%	48%
19	Lesina	42%	32%
20	Manduria	61%	69%
21	Martignano	27%	24%
22	San Nicandro Garganico	46%	53%
TOTALE		56.05%	62.73%

L'attività di comunicazione e l'introduzione di nuovi sistemi di raccolta (porta a porta spinto) ha permesso di migliorare le performance delle raccolte differenziate delle commesse gestite. In particolare, si è passati da circa il 56% di raccolta differenziata nel 2021 a circa il 62% nel 2022. Ciò comporta una riduzione dei conferimenti in discarica e il riciclo di più rifiuti con la conseguente immissione nel mercato di maggiori quantità di materiale recuperato.

MEDIA RD %



Il servizio Centri di Raccolta, organizzato in modo da integrare e completare il funzionamento del modello di gestione, consente agli utenti di portare quei rifiuti che non possono essere conferiti, per dimensione o altre caratteristiche, nel normale circuito di raccolta porta a porta e che diversamente andrebbero a compromettere la qualità dei materiali raccolti. I Centri di Raccolta sono aree presidiate e allestite nei quali si svolge unicamente attività di raccolta, attraverso il raggruppamento di frazioni omogenee di rifiuto che viene poi trasportato agli impianti di recupero, trattamento e smaltimento. Nel 2022 GIAL ha gestito 13 Centri di Raccolta nel territorio gestito.

Nella seguente tabella si riportano i rifiuti intercettati attraverso i Centri di Raccolta. Si tratta di rifiuti, spesso pericolosi, che vengono avviati a riciclo/smaltimento e sottratti alle discariche. L'azienda ha gestito oltre 29 codici CER nei Centri di Raccolta ampliando l'offerta dei servizi proposti.

La gestione dei CCR avviene nel rispetto del DM 08.04.08 ss.mm.ii., nonché delle prescrizioni dei provvedimenti autorizzativi degli altri organi competenti aventi giurisdizione in merito all'esercizio. In ogni caso i rifiuti sono raccolti per flussi omogenei, così da poter essere trasportati separatamente agli impianti di trattamento, preparazione per il riutilizzo, riciclaggio e recupero.

Le operazioni di conferimento da parte dell'utenza sono supportate dal personale di controllo che ha anche l'obbligo di garantire lo svolgimento in sicurezza delle operazioni e di accertare il non occultamento all'interno dei rifiuti conferiti di altri materiali non ammessi e la miscelazione degli stessi.

Inoltre, sono attuate le seguenti prescrizioni gestionali di carattere generale:

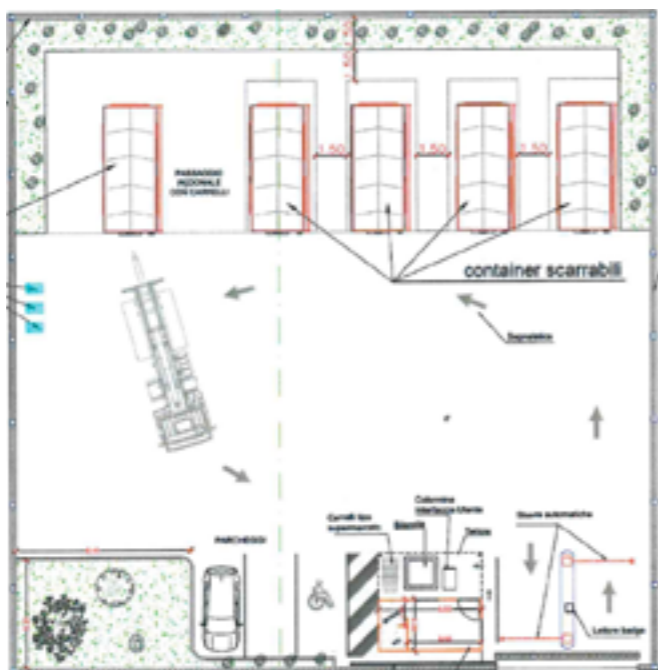
- il conferimento dei rifiuti da parte del gestore, il trasporto dei rifiuti agli impianti di recupero o smaltimento o il conferimento di altri soggetti tenuti al ritiro di specifiche tipologie di rifiuto (distributori di AEE-apparecchiature elettriche ed elettroniche ai sensi del D. Lgs. 49/2014, c.d. “uno contro uno”), installatori e gestori dei centri di assistenza tecnica di AEE che nello svolgimento della propria attività ritirano RAEE provenienti da nuclei domestici, e tutte le attività di manutenzione ordinaria e straordinaria che prevedono movimentazione di mezzi ed utilizzo di apparecchiature elettro-meccaniche, con conseguenti rischi per la sicurezza dell’utenza, avverranno al di fuori degli orari di apertura al pubblico;
- la frequenza di prelievo dei rifiuti conferiti è commisurata alla tipologia degli stessi ed in modo tale da evitarne l’accumulo al di fuori dei contenitori e comunque non oltre 3 mesi;
- i rifiuti putrescibili da raccolta differenziata saranno prelevati almeno ogni 48 ore, salvo imprevisti o guasti o comunque entro le 72 ore, in modo da minimizzare la comparsa di odori. I cassoni sono a tenuta stagna e dotati di sistemi di chiusura atti ad evitare la dispersione di percolati ed odori;
- si presta particolare attenzione alle operazioni di conferimento e movimentazione dei rifiuti pericolosi di origine domestica (ad esempio frigoriferi, condizionatori, TV e monitor con tubo catodico, etc.) in modo da evitare la fuoriuscita delle sostanze pericolose in esse contenute (ad esempio sostanze lesive dell’ozono, gas infiammabili, metalli pesanti quali mercurio di piombo, acido solforico, etc.). In particolare tali rifiuti saranno depositati in modo verticale e sarà assicurata la chiusura degli sportelli e fissate le parti mobili; la loro movimentazione sarà limitata ed in ogni caso non avverrà mediante il cosiddetto “ragno” che potrebbe provocare rotture; non sarà eseguita alcuna operazione di disassemblaggio e/o separazione dei materiali;
- i rifiuti liquidi sono depositati in contenitori idonei. Saranno previsti dispositivi anti-traboccamento e contenimento (es. bacini di contenimento). Le manichette ed i raccordi dei tubi utilizzati per il carico e lo scarico dei rifiuti liquidi saranno mantenuti in perfetta efficienza, al fine di evitare dispersioni nell’ambiente;
- tutti i contenitori per rifiuti pericolosi devono essere muniti di certificato della casa produttrice attestante la conformità dello stesso al contenimento dello specifico rifiuto;
- le operazioni di lavaggio dei contenitori di rifiuti avverranno in un’apposita area realizzata all’interno del centro servizi;
- non sono svolte operazioni che modificano la natura del rifiuto, ovvero la sua composizione chimica e/o la sua classificazione del codice CER.



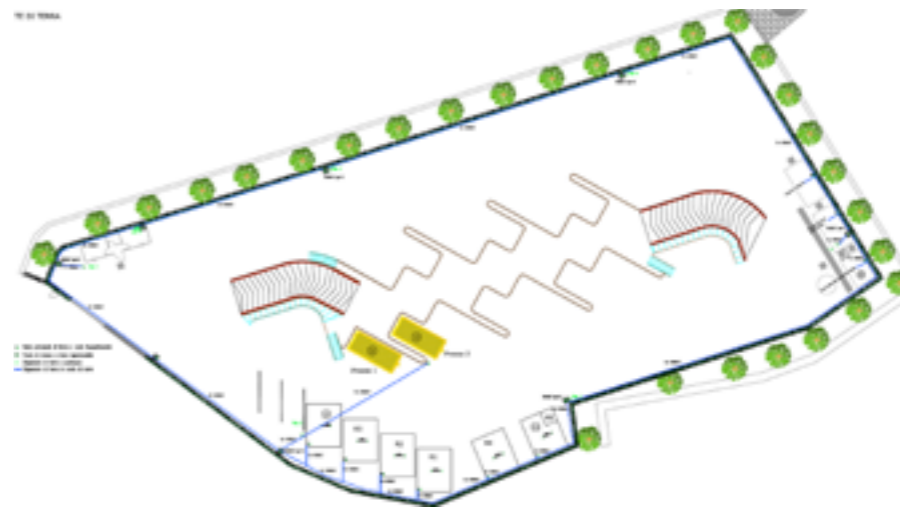
Lesina, Foggia

Cer	Tipologia	Gallipoli	Racale	Morciano di Leuca	Alessano	Tricase		Tricase ASI	Alezio	Apricena	Manduria	San Nicandro Garganico	Taviano	Cisternino	Totale
08 03 18	Toner per Stampanti	654	660	80	300	660		0	160	0	310	0	836	750	4.410
15 01 01	Imballaggi in cartone	77.800	29.970	4.340	0	7.470		0	0	0	0	0	0	0	119.580
15 01 02	Imballaggi in plastica	50	50	0	0	0		0	0	0	48.980	0	0	0	49.080
15 01 07	Imballaggi in vetro	46.290	0	121.410	0	17.270		0	0	0	0	0	0	0	184.970
15 01 10	Contenitori T e/o F	0	10	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	10
15 01 11	Contenitori T e/o F pericolosi	460	615	110	195	620		0	0	0	0	0	300	910	3.210
16 01 03	Pneumatici fuori uso	4.210	7.220	820	2.870	4.150		0	1.880	0	12.450	0	950	14.800	49.350
16 01 07	Filtri olio	0	30	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	30
17 01 07	Miscugli da demolizione	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	174.160	174.160
17 09 04	Inerti da demolizione	333.440	176.800	55.110	85.720	264.080		0	47.060	19.760	530.460	0	53.460	0	1.565.890
20 01 01	Carta e cartone	210	2.040	0	0	3.340		0	0	0	0	0	0	0	5.590
20 01 02	Vetro	0	13.860	0	0	0		0	0	0	0	0	2.130	0	15.990
20 01 08	Organico	0	0	0	0	0		199.280	0	0	0	0	0	0	199.280
20 01 10	Abiti usati	9.410	13.230	0	0	0		0	3.870	0	0	0	4.380	0	30.890
20 01 19	Pesticidi	0	130	65	0	0		0	0	0	0	0	111	0	306
20 01 21	Tubi fluorescenti	586	1.010	180	287	563		0	0	711	500	140	1.660	433	6.070
20 01 23	Frigoriferi	53.500	25.760	15.700	17.040	35.780		0	15.360	25.500	56.100	17.780	35.400	37.680	335.600
20 01 25	Olio vegetale	180	2.380	220	460	383		0	970	0	0	650	665	1.300	7.208
20 01 26	Olio minerale	350	780	130	190	1.800		0	0	0	0	0	510	0	3.760
20 01 27	Vernici	6.515	9.030	2.445	3.280	4.480		0	2.098	0	0	0	4.415	4.769	37.032
20 01 32	Medicinali	1.177	990	459	550	278		285	462	0	0	0	532	930	5.663
20 01 33	Batterie	100	480	220	1.000	0		0	370	0	0	0	1.435	224	3.829
20 01 34	Pile	500	340	140	530	410		0	590	0	0	0	340	333	3.183
20 01 35	Tv e monitor	26.600	25.640	9.460	11.400	33.060		920	11.360	16.280	48.620	23.120	38.340	27.280	272.080
20 01 36	Piccole apparecchiature elettriche	33.900	7.340	16.080	21.200	26.020		900	15.600	30.500	40.700	16.520	46.930	40.550	296.240
20 01 38	Legno	302.320	214.270	71.470	83.540	133.450		6.600	70.950	0	184.430	0	44.150	113.960	1.225.140
20 01 40	Metalli	15.810	2.250	1.080	12.710	10.280		0	2.750	0	0	0	3.590	32.720	81.190
20 02 01	Sfalci e potature	52.990	70.630	13.960	31.590	46.700		0	15.720	0	70.980	0	47.320	40.530	390.420
20 03 07	Ingombranti	361.690	278.040	80.440	126.710	232.530		8.550	103.890	0	891.370	0	86.750	325.060	2.495.030

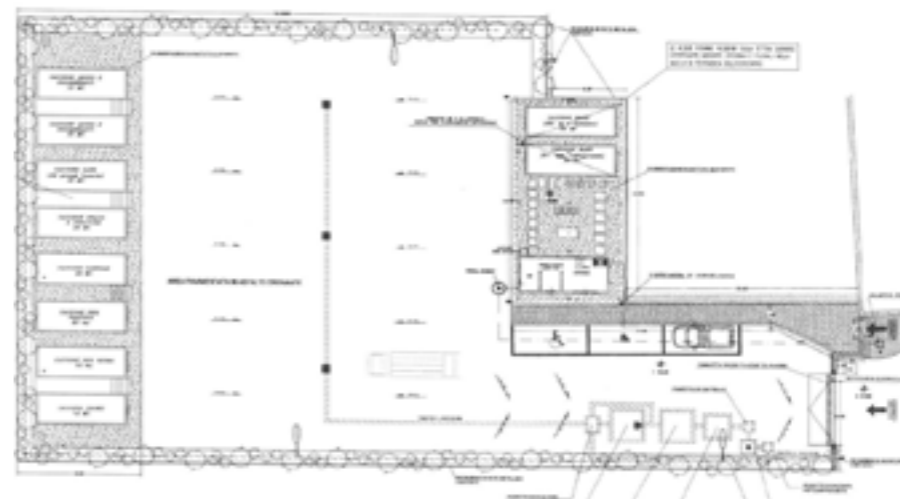
ECOCENTRO DI MANDURIA



ECOCENTRO DI CISTERNINO



ECOCENTRO DI MELISSANO



ECOCENTRO DI FASANO



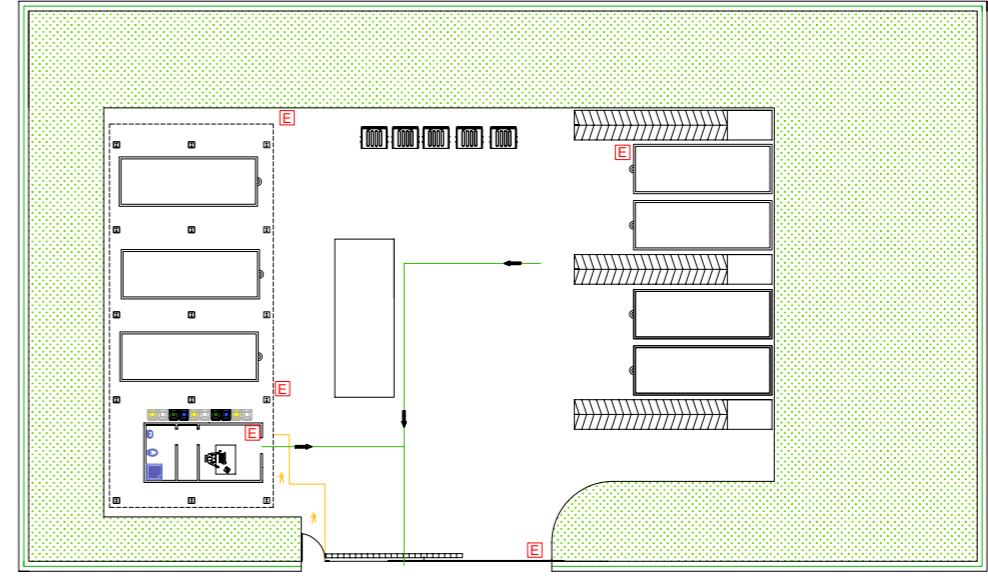
ECOCENTRO DI SAN NICANDRO GARGANICO



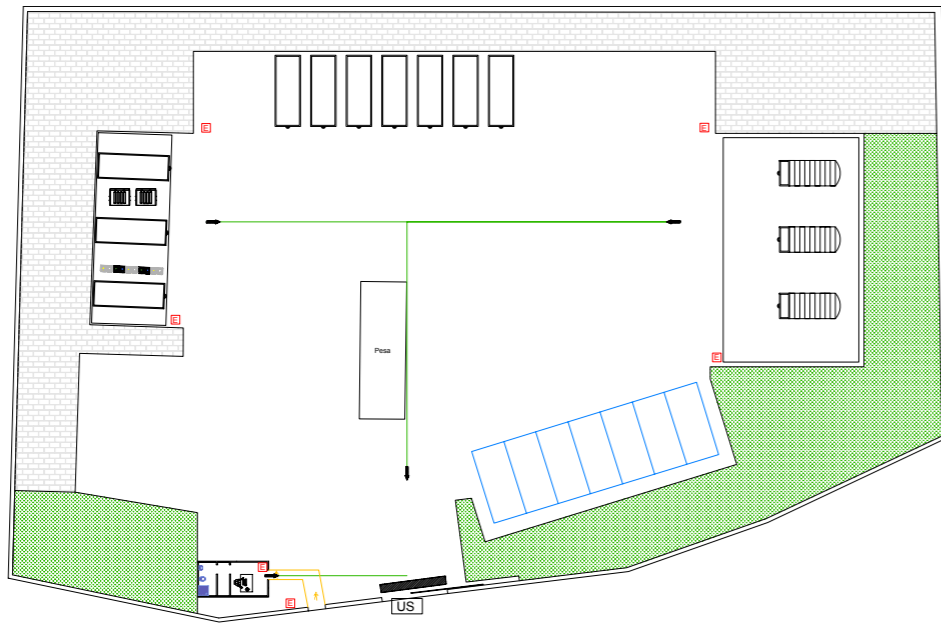
ECOCENTRO DI APRICENA



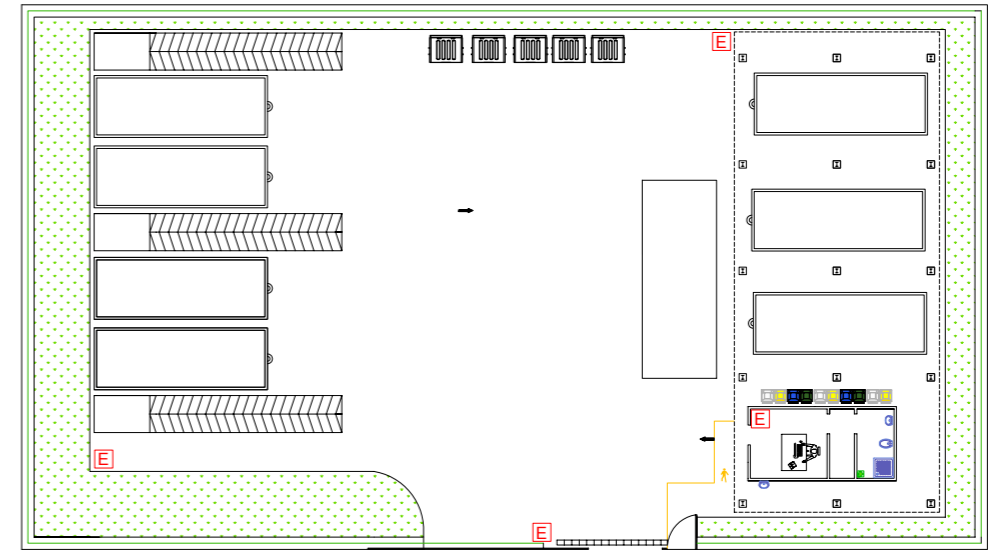
ECOCENTRO DI MORCIANO DI LEUCA



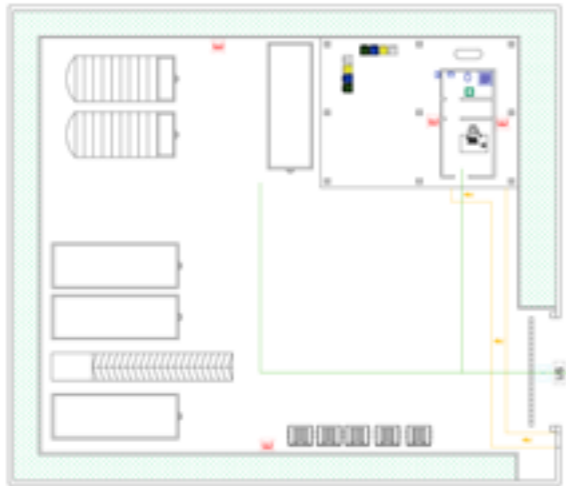
ECOCENTRO DI TRICASE



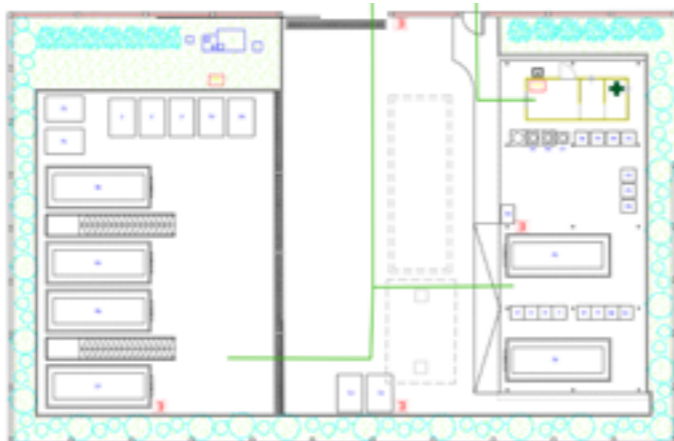
ECOCENTRO DI ALESSANO



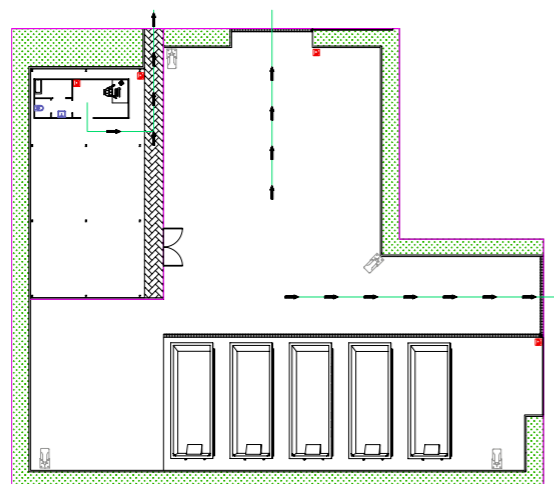
ECOCENTRO DI GALLIPOLI



ECOCENTRO DI RACALE



ECOCENTRO DI ALEZIO



Durante gli orari di apertura al pubblico, l'accesso agli utenti sarà ammesso solo in presenza di operatori preposti all'accettazione, al controllo sulla qualità dei rifiuti e ad agevolare il conferimento da parte degli utenti.

I RIFIUTI PRODOTTI

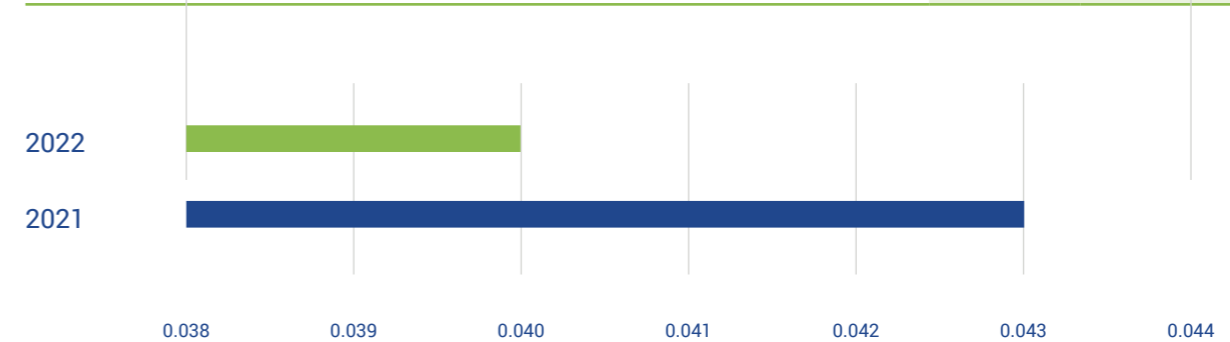
GIAL genera una serie di rifiuti aziendali provenienti da materiali di scarto delle produzioni e degli uffici e le cui voci principali sono: imballaggi in carta e cartone, ferro e metallo (fusti materie prime), rifiuti organici, scarti di selezione e soluzioni acquose. Nel corso del triennio 2020-2021-2022 l'attenzione dell'azienda nella gestione dei rifiuti ha continuato a migliorare a fronte di una crescita di produzione.

Il 100% dei rifiuti prodotti dalle sedi aziendali (essendo nei comuni gestiti) sono avviati a riciclo dall'azienda stessa mentre gli scarti di produzione dell'impianto di selezione sono conferiti presso gli impianti di destino attraverso imprese di settore.

Per avere un parametro confrontabile si è utilizzato un indicatore di performance basato sui chilogrammi di rifiuti di scarto dell'impianto sui chilogrammi lavorati. Di seguito il risultato di tale analisi.

KG SCARTI/KG RIFIUTO LAVORATO

KPI	2021	2022
KG SCARTI/KG RIFIUTO LAVORATO	0.043	0.040



LE EMISSIONI IN ATMOSFERA

Nel 2022 le emissioni totali di CO2 prodotte da GIAL hanno superato di poco le 6 mila tonnellate. La produzione di gas serra (GHG) da parte dell'Azienda riguarda principalmente le emissioni di anidride carbonica proveniente dal consumo di carburante dei mezzi che si occupano della raccolta porta a porta. Tali emissioni rappresentano infatti circa l'88% del totale. Le emissioni conteggiate riguardano solo la CO2, N2O e CH4 in quanto non sono presenti contributi riguardanti altri gas GHG.

La stima delle emissioni per autotrasporto è stata desunta dall'analisi delle carte di circolazione di ogni singolo mezzo e rapportata alla classe emissiva per chilometro stabilita dalla relativa classe ambientale (Copert 4). La composizione del mix energetico acquistato, invece, fa riferimento alle indicazioni più recenti a disposizione del fornitore (anno 2022). Per il calcolo della quota di energia derivante da fonti rinnovabili e non rinnovabili è stata riproporzionata la parte fossile. Infine, i fattori di conversione utilizzati per omogeneizzare il calcolo relativo alle emissioni sono presenti nella tabella parametri standard nazionale di Ispra, pubblicata annualmente dal Ministero dell'Ambiente. Per l'energia elettrica il riferimento è il Rapporto 363/2022 pubblicato da Ispra mentre i valori di GWP (Global Warming Potential) utilizzati per riportare i gas in CO2eq fanno riferimento al documento Global Warming Potential values del GHG protocol, fifth assessment report (AR5 – 100 year).

LE EMISSIONI RELATIVE ALLO SCOPE 1

I valori delle emissioni relative allo Scope 1 riguardano le emissioni dirette dell'azienda per i servizi erogati ovvero:

- la gestione degli impianti;
- la microraccolta;
- il trasporto dei rifiuti per le relative commesse.

Nella seguente tabella sono riportati i risultati, distinti per commessa/servizio, relativi alle emissioni dirette e trasformate in tonnellate di CO2 equivalente per avere dati confrontabili.

COMUNE	KM PERCORSI	CO2	N2O	CH4	TOT CO2 EQ
Andria	2'303'790.0	930.9	0.056	0.006	948.3
Apricena	168'116.0	75.4	0.004	0.001	76.8
ARO BT 3 - Margherita di Savoia	602'518.0	229.0	0.012	0.004	232.6
ARO BT 3 - San Ferdinando di Puglia	45'866.6	19.7	0.001	0.000	20.1
ARO LE 11 - Alliste	340'866.9	124.4	0.007	0.002	126.6
ARO LE 11 - Melissano	249'189.2	116.7	0.007	0.001	118.8
ARO LE 11 - Gallipoli	793'414.5	298.1	0.016	0.004	303.0
ARO LE 11 - Racale	694'852.5	290.1	0.012	0.007	293.8
ARO LE 11 - Taviano	762'975.9	316.0	0.017	0.005	321.3
ARO LE 6 - Alezio	190'307.4	67.3	0.003	0.001	68.4
ARO LE 8 - Alessano	135'561.0	53.7	0.003	0.001	54.7
ARO LE 8 - Morciano di Leuca	140'430.6	51.1	0.003	0.001	52.1
ARO LE 8 - Salve	250'744.4	90.0	0.005	0.001	91.5
ARO LE 8 - Tiggiano	93'784.7	39.4	0.002	0.000	40.1
ARO LE 8 - Tricase	818'698.9	307.0	0.017	0.005	312.3
Cisternino	279'279.7	100.5	0.005	0.003	102.0
Fasano	4'887'705.9	1'649.4	0.072	0.040	1'672.7
Impianto Taviano	1'271.3	0.4	0.000	0.000	0.4
Ischitella	325'922.7	124.5	0.005	0.005	126.2
Lesina	173'668.8	68.2	0.003	0.002	69.2
Manduria	1'397'866.9	501.5	0.027	0.006	510.0
Martignano	63'655.2	23.9	0.000	0.003	24.1
Microraccolta	740'639.7	371.9	0.020	0.006	378.3
Principale	1'181.9	0.3	0.000	0.000	0.3
San Nicandro Garganico	564'031.4	229.7	0.009	0.003	232.6
Sede	382'403.2	108.1	0.005	0.002	109.6
TOTALE	16'408'743.4	6'187.1	0.311	0.107	6'285.7

L'analisi è stata effettuata considerando i consumi di carburanti relativi ad ogni commessa e sono stati stimati attraverso i parametri emissivi unitari (Copert IV) i gas GHG totalmente emessi da ogni attività e successivamente rapportati alle tonnellate di anidride carbonica equivalente attraverso i valori di letteratura di GWP.

LE EMISSIONI RELATIVE ALLO SCOPE 2

Le emissioni Scope 2 riguardano le emissioni indirette derivanti dalla generazione dell'elettricità acquistata e consumata dall'Azienda. Nello Scope 2 sono incluse le emissioni di CO2 associate ai consumi di energia elettrica prelevata dalla rete per usi civili o per la produzione di energia negli impianti termoelettrici. Per il calcolo riportato nella seguente tabella si fa riferimento alle bollette energetiche e ai mix energetici dei fornitori.

COMUNE	CONSUMO ANNO (KWH)	TONNELLATE DI CO2 EQ
Andria	3406.00	0.86
Apricena	0.00	0.00
ARO BT 3 - Margherita di Savoia ARO BT 3 - San Ferdinando di Puglia	28221.00	7.15
ARO LE 11 - Alliste ARO LE 11 - Melissano ARO LE 11 - Gallipoli ARO LE 11 - Racale ARO LE 11 - Taviano	26047.00	6.60
ARO LE 6 - Alezio	0.00	0.00
ARO LE 8 - Alessano ARO LE 8 - Morciano di Leuca ARO LE 8 - Salve ARO LE 8 - Tiggiano ARO LE 8 - Tricase	25993.00	6.58
Cisternino	16218.00	4.11
Fasano	68788.00	17.42
Impianto Taviano	370893.00	93.91
Ischitella	0.00	0.00
Lesina	0.00	0.00
Manduria	9834.00	2.49
Martignano	0.00	0.00
San Nicandro Garganico	8451.00	2.14
Sede	42017.00	10.64
TOTALE	599868.00	151.89

L'energia consumata è stata rapportata alle tonnellate di anidride carbonica equivalente attraverso i parametri di conversione dettati dall'ISPRA nel rapporto 363/2022 e parametrati ai valori di letteratura di GWP.

LE EMISSIONI RELATIVE ALLO SCOPE 3

Le emissioni Scope 3 sono generate come conseguenza delle attività dell'Azienda e non derivano da fonti controllate né possedute. Rientrano in tali emissioni i trasporti esterni di rifiuti fatti da altre società, che chiudono il ciclo delle attività aziendali. In particolare, tale analisi riguarda i trasporti dalla trasferimento di Tricase verso l'impianto di destino dell'organico.

COMUNE	CHILOMETRI PERCORSI	CO2 (T/A)	N2O (T/A)	CH4	TOT CO2 EQ
Trasferenza Tricase (trasporti uscita)	75'200.0	46.9	1.250	0.0088	48.1
TOTALE	75'200.0	46.9	1.250	0.0088	48.1

L'analisi delle tonnellate di CO2 equivalente è stata condotta con le medesime modalità dello Scope 1.

LE EMISSIONI EVITATE PER PRODUZIONI ENERGETICHE

L'analisi dei dati si conclude con il calcolo delle emissioni di energia elettrica evitate per la presenza di un impianto fotovoltaico nella selezione di Taviano. Il fotovoltaico contribuisce a non emettere in atmosfera circa 66 tonnellate di CO2. La tabella di seguito riportata sintetizza i parametri ambientali di tale impianto.

PRODUZIONE	IMMESSA IN RETE ANNO (KWH)	TONNELLATE DI CO2 EQ
Impianto Selezione	-262'500.00	-66.5
TOTALE	-262'500.00	-66.47

Le modalità di calcolo delle tonnellate di anidride carbonica equivalente evitate sono le medesime dello Scope 2.

LE EMISSIONI EVITATE PER OTTIMIZZAZIONE DEI TRASPORTI

L'azienda ha realizzato e/o è in corso di realizzazione di due impianti di trasferimento della FORSU. Il principale scopo di queste tecnologie è quello di ottimizzare i trasporti dei rifiuti (core business) verso il destino finale riducendo i mezzi di conferimento. All'interno di questi impianti

il rifiuto viene travasato in mezzi di grossa capacità che raggiungono il destino finale soprattutto quando questo è ubicato fuori provincia.

Attualmente tale modello organizzativo è stato implementato per i comuni dell'Aro 8 di Lecce e sarà in seguito implementato anche per i comuni dell'Aro 11 di Lecce. Nelle successive tabelle si presenta un'analisi dei risparmi delle emissioni ottenute nelle due ipotesi emissive per fornire un confronto del risparmio in termini di risorse ambientali.

Nella tabella di seguito riportata si confrontano le emissioni da traffico veicolare indotto per:

- L'ALTERNATIVA 0 ovvero ogni singolo comune conferisce direttamente la FORSU all'impianto di destino (minimi viaggi ipotizzabili);
- L'ALTERNATIVA 1 ovvero si realizza la stazione di Trasferenza e, quindi, si ottimizzano i trasporti con mezzi di grossa capacità.

I mezzi considerati sono sempre di prima immatricolazione ed euro VI. Per cui le emissioni stimate, nelle due alternative progettuali, sono ottenute moltiplicando i chilometri percorsi dai mezzi per le emissioni unitarie per euro VI.

Le tabelle di seguito riportate illustrano i risultati ottenuti dalla riduzione dei trasporti:

- per l'ARO 8 di Lecce;
- per l'ARO 11 di Lecce.

La riduzione delle emissioni in atmosfera da traffico veicolare è di circa il 70% nel caso si realizzasse la stazione di trasferimento con vantaggi ambientali a:

- LIVELLO LOCALE (minor particolato nell'aria e gas inquinanti);
- LIVELLO GLOBALE (minori gas climalteranti emessi).

L'ARO 8 DI LECCE

COMUNE	MEZZO UTILIZZATO PER IL SERVIZIO DI TRASPORTO	N. VIAGGI NECESSARI ALL'ANNO	INQUINANTI (KG/A)		
			CH4	CO2	N2O
Tricase	Compattatore 26 mc	156	0,3261	40.502,8913	2,2730
Alessano	Compattatore 12 mc	156	0,0917	26.913,8957	2,1862
Castrignano del Capo	Compattatore 12 mc e Compattatore 18 mc mesi estivi	156	0,1762	31.604,5155	2,3956
Corsano	Costipatore 7 mc	156	0,1025	19.277,5876	1,1586
Gagliano del Capo	Costipatore 7 mc	156	0,1037	19.501,7456	1,1721
Morciano di Leuca	Costipatore 5 mc	156	0,1049	19.725,9036	1,1856

Patù	Costipatore 5 mc	156	0,1061	19.950,0616	1,1991
Salve	Compattatore 12 mc e Compattatore 18 mc mesi estivi	156	0,0001	13.747,9642	0,0010
Tiggiano	Costipatore 5 mc	156	0,0000	8.478,7762	0,0005
TOTALE		1.404	1.01	199703.34	11.57

COMUNE	MEZZO UTILIZZATO PER IL SERVIZIO DI TRASPORTO	N. VIAGGI NECESSARI ALL'ANNO	INQUINANTI (KG/A)		
			CH4	CO2	N2O
Altri comuni	Walking floor o similare da 30 mc	220	0,4171	59.151,2795	3,2022
TOTALE		220	0.42	59.151,28	3,20

RIDUZIONE PERCENTUALE TRASPORTI ED EMISSIONI	-84,33%	-58,75%	-70,38%	-72,33%
---	----------------	----------------	----------------	----------------

L'ARO 11 DI LECCE

COMUNE	MEZZO UTILIZZATO PER IL SERVIZIO DI TRASPORTO	N. VIAGGI NECESSARI ALL'ANNO	INQUINANTI (KG/A)		
			CH4	CO2	N2O
Gallipoli	Compattatore 26 mc	574	1,1997	149.029,8692	8,3637
Alliste	Compattatore 18 mc	99	0,0582	17.079,9722	1,3874
Racale	Compattatore 18 mc	202	0,1762	31.604,5155	2,3956
Taviano	Compattatore 18 mc	217	0,1426	26.815,6187	1,6117
TOTALE		1.092	1.58	224529.98	13.76

COMUNE	MEZZO UTILIZZATO PER IL SERVIZIO DI TRASPORTO	N. VIAGGI NECESSARI ALL'ANNO	INQUINANTI (KG/A)		
			CH4	CO2	N2O
Altri comuni	Walking floor o similare da 30 mc	286	0,5423	76.896,6634	4,1629
TOTALE		286	0,54	76.896,66	4,16
RIDUZIONE PERCENTUALE TRASPORTI ED EMISSIONI		-73,81%	-65,61%	-65,75%	-69,74%

LE EMISSIONI TOTALI

L'azienda produce circa 6.400 tonnellate di anidride carbonica equivalente per tutte le attività in essere.

PARAMETRO	TONNELLATE DI CO2 EQ
Scope 1	6'285.66
Scope 2	151.89
Scope 2 a detrarre	-66.47
Scope 3	48.14
TOTALE	6'419.22
SCOPE 1 EVITATE DALLA TRASFERENZA DI TRICASE	-203.32
SCOPE 1 EVITATE DALLA TRASFERENZA DI TAVIANO¹	-228.84

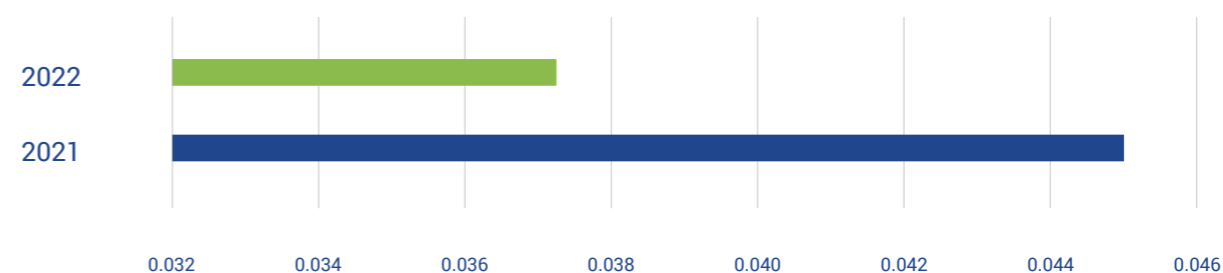
Tuttavia, attraverso investimenti diretti nelle rinnovabili e tramite l'ottimizzazione dei trasporti, l'azienda ha evitato circa 270 tonnellate di CO2 equivalente nel 2022 puntando a raddoppiare tale valore nel 2023.

1. Emissioni evitate dalla Trasferenza di Taviano di prossima realizzazione - Obiettivo 2023

Per avere parametri emissivi comparabili è stato redatto il KPI relativo ai chilogrammi di CO2 equivalente per chilogrammo di rifiuto trasportato. L'analisi di tale indicatore ha permesso di concludere che tale parametro è in calo nel 2022 rispetto al 2021 dimostrando la corretta applicazione della politica aziendale.

KG CO2/KG RIFIUTO TRASPORTATO

KPI	2021	2022
KG CO2/KG RIFIUTO TRASPORTATO	0.045	0.037



LA COMPLIANCE AMBIENTALE

Nella tabella seguente sono riportate le principali autorizzazioni e certificazioni in essere nell'area impianto.

KG CO2/KG RIFIUTO TRASPORTATO

ENTE CHE HA RILASCIATO AUTORIZZAZIONE/ CERTIFICAZIONE	N. AUTORIZZAZIONE	DESCRIZIONE
Provincia di Lecce	138	Autorizzazione Unica Rilasciata ai sensi dell'articolo 208 del D. Lgs. n° 152/2006 con atto di determinazione n° 138 del 05/02/2016
RINA	Nr. 30086/14/S	ISO 9001
RINA	EMS 5306/S	ISO 14001
RINA	OHS 2058	OHSAS 18001
Vigili del Fuoco Sezione di Lecce	4788	Certificato di prevenzione incendi nell'area
Provincia di Lecce	553	Verifica di assoggettabilità a VIA per il progetto di rimodulazione della linea di selezione con aumento delle quantità annue di recupero/stoccaggio
Comune di Taviano	20	Certificato di Agibilità del 12.06.09 n. 20 rilasciato dal Comune di Taviano

L'azienda, attraverso audit di terze parti, verifica costantemente l'applicazione di leggi e norme su base volontaria relative all'ambiente e ad oggi non ha mai ricevuto "non conformità" di tipo A ovvero bloccanti per i sistemi di Gestione.



LA VALUTAZIONE DEI FORNITORI

In tutti gli ordini di acquisto emessi, GIAL inserisce il riferimento al Codice Etico aziendale con la conseguenza che tutti i fornitori sono obbligati a rispettarne i principi contenuti durante l'esecuzione del contratto. L'accettazione dei principi del Codice Etico è un aspetto imprescindibile per avere rapporti con l'Azienda: in caso di non accettazione o violazione, cessa ogni relazione con l'Azienda. L'Elenco Fornitori rappresenta l'archivio in cui sono raccolte tutte le informazioni relative agli operatori economici che formulano domanda d'iscrizione secondo le modalità, i tempi e le forme indicate nel disciplinare presente nel sito, all'interno della sezione dedicata.

Per essere iscritti all'Elenco è necessario essere in possesso di alcuni requisiti. In particolare, gli operatori economici interessati devono dichiarare ai sensi degli artt. 46, 47, 71, 76 DPR 445/2000:

- il possesso dei requisiti di idoneità professionale presenti nel comma 3, art. 83, D. Lgs. 50/2016, dai quali risulta che l'attività prevalente è quella relativa alla categoria merceologica oggetto di iscrizione;
- l'assenza delle cause di esclusione ex art. 80 D. Lgs. 50/2016;
- il possesso dei requisiti specifici per le diverse classi merceologiche.

Inoltre, l'operatore economico è tenuto a fornire altri documenti informativi per permettere all'azienda di valutare l'attinenza alla categoria, oltre che copie delle certificazioni di legge o volontarie, di sistema e di prodotto, rilasciate da organismi riconosciuti. Una volta censiti, l'Ufficio Acquisti e Contratti esamina e valuta la documentazione consegnata: il mancato possesso di uno solo dei requisiti comporta la non iscrizione o la cancellazione dall'elenco. Nella selezione dei propri fornitori GIAL non considera solo i criteri della qualità e della convenienza ma, per quanto possibile e compatibilmente con le prescrizioni normative in tema di appalti (Green Public Procurement), adotta, a seconda della tipologia di procedura e dell'oggetto dell'affidamento, specifici criteri di selezione. Questi devono anche tener conto del profilo di responsabilità sociale dell'impresa fornitrice e dell'impatto ambientale delle forniture, soprattutto per quanto riguarda le gare d'appalto, svolte per affidamenti sopra i 75 mila euro.

I criteri, presi in esame a seconda della tipologia di procedura svolta per la scelta del fornitore, sono:

- solidità finanziaria;
- profilo di responsabilità sociale e ambientale;
- capacità attuative;
- competenza ed esperienza maturata nel settore;
- conformità alla legge;
 - a. struttura organizzativa adeguata;
 - b. vicinanza geografica;
 - c. presenza di certificazioni.

Una volta eseguita la stipula contrattuale i fornitori vengono controllati anche dal punto di vista contributivo attraverso la verifica del DURC.

Nel 2022 l'azienda ha stipulato 3080 contratti di fornitura di cui circa il 78% con fornitori locali.



Melissano, Lecce

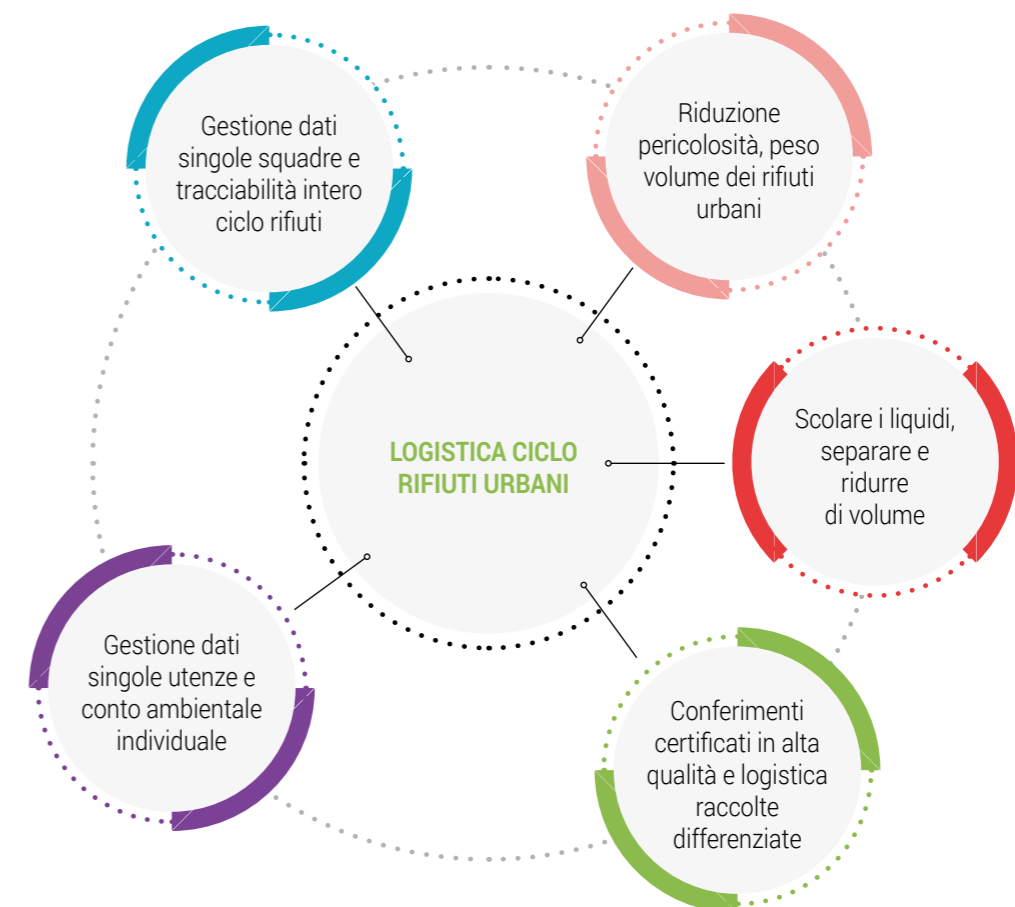


LA CIRCULAR ECONOMY

L'economia circolare è un modello economico che mira a minimizzare l'impatto ambientale, ridurre i rifiuti e sfruttare al massimo le risorse disponibili. Si basa su tre principi fondamentali: ridurre, riutilizzare e riciclare. L'obiettivo dell'economia circolare è quello di eliminare il concetto di "rifiuto" e di sostituire il tradizionale modello economico lineare basato sull'estrazione, la produzione e lo smaltimento dei prodotti con un sistema circolare di produzione, utilizzo, recupero e riciclo dei materiali.

Per raggiungere questo obiettivo, l'economia circolare si concentra sulla progettazione di prodotti che possano essere riutilizzati e riparati, sullo sviluppo di filiere di riciclo e sul miglioramento delle pratiche di gestione dei rifiuti. L'economia circolare può portare numerosi vantaggi, tra cui la riduzione dei costi di produzione e dei costi ambientali, la creazione di nuove opportunità economiche attraverso la realizzazione di filiere di riciclo e la promozione di nuove attività imprenditoriali, e la riduzione della dipendenza dalle risorse naturali.

Il core business aziendale è la gestione dei rifiuti nei comuni serviti. Tutti i programmi di gestione appaltati sono stati costruiti secondo il principio dell'economia circolare descritto nella seguente immagine.



L'obiettivo principale è quello di ridurre la quantità di rifiuto prodotto dalle famiglie con azioni mirate, incrementare le raccolte differenziate territoriali oltre ai limiti imposti dalla legge, operare con rifiuto di qualità che può essere recuperato oltre il 50% in peso nelle successive fasi di gestione. Il territorio gestito dall'Azienda presenta un sistema di raccolta molto articolato, che consente di intercettare un'ampissima gamma di rifiuti urbani da avviare prioritariamente al recupero di materia coniugando le esigenze dei comuni con l'efficienza e l'efficacia della gestione.

Il sistema di gestione dei rifiuti è caratterizzato da tre servizi principali:

- raccolte territoriali: sono raccolte diffuse capillarmente nel territorio, rivolte a utenze familiari e piccole utenze non domestiche, e possono essere effettuate mediante:
 - a. contenitori stradali con una dislocazione orientata secondo il modello Isole ecologiche di base che prevede la concentrazione delle principali filiere di raccolta raggruppate in singole postazioni; negli ultimi anni si stanno diffondendo sempre più in abbinamento ai contenitori stradali con sistemi di tracciabilità elettronica per il controllo dei conferimenti (es. modello "calotta" nel non riciclabile o lock per le filiere di raccolta differenziata);
 - b. raccolte porta a porta effettuate presso le utenze domestiche e non domestiche che espongono i rifiuti in giorni e orari prefissati per la raccolta.
- raccolte domiciliari presso utenze "target": sono rivolte ad utenze non domestiche produttrici di specifici rifiuti assimilati agli urbani, come ad esempio cartone nei negozi, vetro o lattine nei bar, organico in mense e ristoranti;
- Centri di raccolta differenziata: noti anche come Stazioni ecologiche, sono infrastrutture presenti in quasi tutti i comuni di GIAL che completano l'offerta di servizio al cittadino per il conferimento differenziato dei rifiuti urbani. L'utilizzo dei centri di raccolta sta diventando una vera abitudine per il cittadino: può essere conferita in sicurezza una vastissima gamma di categorie di rifiuto urbano (anche determinati rifiuti pericolosi) oltre che il conferimento di rifiuti voluminosi e pesanti. In molti territori, inoltre, esiste un sistema di scontistica che premia il conferimento di varie categorie di rifiuti differenziati.

Il sistema è inoltre integrato dalla raccolta domiciliare dei rifiuti ingombranti (gratuita mediante chiamata o appuntamento), dalle raccolte di rifiuti verdi o di alcune tipologie di rifiuti pericolosi come pile e farmaci presso specifici esercizi commerciali. Per ultimo si sta progressivamente diffondendo la raccolta stradale o presso centri commerciali dei RAEE (rifiuti da apparecchiature elettriche ed elettroniche) e degli oli vegetali esausti.

Per aumentare l'efficacia, i servizi di raccolta vengono differenziati per area territoriale omogenea (centri storici, aree residenziali, aree turistiche, aree extraurbane, zone industriali). Per ogni territorio viene individuato il sistema di raccolta che meglio si integra con le caratteristiche urbanistiche, ambientali e territoriali. Lo scopo è massimizzare la percentuale di raccolta differenziata e la sua qualità tramite un servizio tecnicamente ed economicamente sostenibile.

La Direttiva europea 2008/98/CE relativa ai rifiuti, recepita nella normativa italiana con il D. Lgs. 205/2010, definisce la seguente gerarchia in materia di prevenzione e gestione dei rifiuti:

- prevenzione;
- preparazione per il riutilizzo;
- riciclaggio;
- recupero di altro tipo, per esempio il recupero di energia;
- smaltimento.

La prevenzione rifiuti si conferma essere l'azione prioritaria anche con il Pacchetto europeo sull'economia circolare, richiamato in uno dei case-study che, tra gli altri, prevede un obiettivo relativo alla prevenzione della produzione di scarti alimentari, per i quali l'accordo raggiunto dal trilatero a dicembre 2017 ipotizza target indicativi del 30% entro il 2025 e del 50% entro il 2030 rispetto alla quantità generata nel 2014.

GIAL nel corso del 2022 ha preso parte a numerose iniziative tese a incentivare la prevenzione dei rifiuti. Tale impegno è in sintonia con le nuove norme europee, nazionali e regionali che, come visto sopra, introducono obiettivi di prevenzione e riuso come parte integrante della gestione integrata dei rifiuti.



I RISCHI LEGATI AL CLIMATE CHANGE

I cambiamenti climatici rappresentano una delle più grandi sfide che l'umanità si trova oggi ad affrontare. Accettare questa sfida significa avviare una trasformazione ecologica della tecnologia, dell'economia e della società. I combustibili fossili sono tra le cause principali del cambiamento climatico e risulta quindi indispensabile ridurre il consumo per limitare l'incremento del principale gas responsabile dell'effetto serra: l'anidride carbonica.

L'impegno dell'Azienda in questo ambito parte da numerose azioni intraprese in termini di mitigazione e adattamento. La strategia dell'Azienda per la mitigazione dei cambiamenti climatici si concretizza principalmente in:

- scelta di energia elettrica rinnovabile per alimentare le proprie attività;
- offerta di soluzioni per la riduzione dell'impronta di carbonio dei comuni clienti in particolare tramite l'ottimizzazione dei trasporti;
- iniziative e progetti per la riduzione della propria impronta di carbonio;
- promozione e attuazione dei principi dell'economia circolare;
- realizzazione di progetti e iniziative di innovazione tecnologica per una più alta sostenibilità ambientale delle attività.

Tuttavia, l'attività aziendale non è direttamente minacciata dai cambiamenti climatici ma gli obiettivi aziendali sono volti alla tutela di tali aspetti con influenza globale al fine di attuare i principi delle tre P della propria politica di sostenibilità.

GLI OBIETTIVI RAGGIUNTI

Gli obiettivi di sviluppo sostenibile, OSS (in inglese: Sustainable Development Goals, SDGs), sono una serie di 17 obiettivi interconnessi, definiti dall'Organizzazione delle Nazioni Unite come strategia "per ottenere un futuro migliore e più sostenibile per tutti".

Sono conosciuti anche come Agenda 2030, dal nome del documento che porta per titolo "Trasformare il nostro mondo". L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile riconosce lo stretto legame tra il benessere umano, la salute dei sistemi naturali e la presenza di sfide comuni per tutti i paesi.

Gli obiettivi di sviluppo sostenibile mirano ad affrontare un'ampia gamma di questioni relative allo sviluppo economico e sociale, che includono la povertà, la fame, il diritto alla salute e all'istruzione, l'accesso all'acqua e all'energia, il lavoro, la crescita economica inclusiva e sostenibile, il cambiamento climatico e la tutela dell'ambiente, l'urbanizzazione, i modelli di produzione e consumo, l'uguaglianza sociale e di genere, la giustizia e la pace. Nella seguente tabella sono sintetizzati gli obiettivi di sviluppo sostenibile.



SDG'S	OBIETTIVI	DESCRIZIONE
	Sconfiggere la povertà	Implementare sistemi di protezione e integrazione sociale, in particolare nei confronti delle persone fragili e vulnerabili
	Sconfiggere la fame	Porre fine alla fame, raggiungere la sicurezza alimentare, migliorare la nutrizione e promuovere un'agricoltura sostenibile
	Buona salute	Garantire una vita sana e promuovere il benessere per tutti a tutte le età
	Istruzione di qualità	Garantire all'interno e all'esterno la diffusione delle conoscenze e delle competenze necessarie a promuovere stili di vita sostenibili, soprattutto attraverso azioni di educazione e formazione ambientale
	Parità di genere	Promuovere e garantire le pari opportunità
	Servizi igienici	Garantire la disponibilità e la gestione sostenibile dell'acqua e dei servizi igienico-sanitari per tutti
	Energia pulita e accessibile	Incentivare l'utilizzo di energie rinnovabili e promuovere l'efficiamento energetico
	Lavoro dignitoso e crescita economica	Contribuire ad una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, garantendo sostegno all'occupazione locale. Assicurare un lavoro dignitoso, un ambiente di lavoro sano e sicuro e garantire la crescita professionale di tutti i lavoratori
	Imprese, innovazione e infrastrutture	Attraverso investimenti nell'innovazione e nelle tecnologie sostenibili, promuovere la costruzione di strutture resilienti, che adottano tecniche pulite per rispettare il territorio e la comunità

SDG'S	OBIETTIVI	DESCRIZIONE
	Uguaglianza	Ridurre le disuguaglianze all'interno e tra i paesi
	Città e comunità sostenibili	Ridurre l'impatto ambientale negativo pro capite, ottimizzando la gestione dei rifiuti in tutto il territorio. Attuare azioni per rendere l'urbanizzazione inclusiva e sostenibile, prestando particolare attenzione alle collaborazioni che possono essere realizzate con le amministrazioni
	Consumo e produzione responsabili	Garantire efficienza nell'uso delle risorse, attraverso la prevenzione, la riduzione, il riciclo e il riutilizzo principalmente dei rifiuti secondo i principi dell'economia circolare
	Lotta contro il cambiamento climatico	Sensibilizzare e promuovere buone pratiche per combattere il cambiamento climatico come la riduzione delle emissioni di gas a effetto serra e il ricorso a fonti energetiche rinnovabili
	Risorse marine	Conservare e utilizzare in modo sostenibile gli oceani, i mari e le risorse marine per uno sviluppo sostenibile
	Biodiversità	Proteggere, ripristinare e promuovere l'uso sostenibile degli ecosistemi terrestri, gestire in modo sostenibile le foreste, combattere la desertificazione, arrestare e invertire il degrado del suolo e fermare la perdita di biodiversità
	Giustizia	Promuovere società pacifiche e inclusive per lo sviluppo sostenibile, fornire accesso alla giustizia per tutti e costruire istituzioni efficaci, responsabili e inclusive a tutti i livelli
	Partner per gli obiettivi	Creare e promuovere partnership per la realizzazione di progetti e attività che puntano a diffondere lo sviluppo sostenibile, attraverso la condivisione di conoscenze e competenze

La società GIAL nel 2022 ha raggiunto 5 degli obiettivi SDG nel campo ambientale poiché:

- ha ridotto le emissioni di gas serra;
- ha prodotto parte dell'energia che utilizza da fonti rinnovabili;
- ha investito in innovazione e mezzi di ultima generazione e ad alimentazione metano/GPL;
- utilizza gran parte dei fornitori locali;
- preferisce l'acquisto di materiali di riciclo (Plastica PSV, sacchetti mater-bi, carta da ufficio da riciclo, etc.);
- ha investito in impianti che riducono la logistica dei trasporti verso i destini;
- ha migliorato le raccolte differenziate territoriali e incentivato l'economia del riciclo.











Migliorare ulteriormente la qualità dei servizi erogati investendo in innovazione e ricerca: è la filosofia di GIAL che prosegue la politica di ammodernamento e riqualificazione del parco macchine per offrire alla comunità un servizio più efficiente, sostenibile e sicuro.

Di seguito è riportata l'analisi comparata dei principali indicatori ambientali con il relativo giudizio di conformità.

LEGENDA  **POSITIVO**  **SUFFICIENTE**  **NEGATIVO**

Se la performance dell'indicatore è nel senso della sostenibilità, l'indicatore sarà positivo e contraddistinto da una faccina sorridente; in analogia si utilizzeranno la simbologia presente nella precedente tabella.

KPI	2021	2022	VARIAZIONE %	GIUDIZIO
Popolazione servita	211721	339753	60%	
Raccolta differenziata %	0.5605	0.6273	6.68%	
Consumo idrico per lavoratore al giorno (lt/g)	57.12	56.7	-1%	
Scarti prodotti (kg di scarto/kg rifiuto lavorato)	0.043	0.04	-7%	
Energia consumata (tep/a)	0.0122	0.0102	-16%	
Carburante utilizzato per il trasporto (kg_gasolio/kg_rifiuto)	13.648	11.431	-16%	
Energia autoprodotta (KWh/a)	218'168.00	262'500.00	20%	
Emissioni (kg CO2/kg rifiuto trasportato)	0.045	0.037	-18%	



San Nicando Garganico, Foggia

IL PROGRAMMA DEGLI INVESTIMENTI SOSTENIBILI PER I PROSSIMI ANNI

Per raggiungere l'obiettivo finale di azzeramento delle emissioni nette di carbonio nel 2050, l'azienda prevede degli investimenti volti a:

1. aumentare l'autoproduzione di energia elettrica da fonti rinnovabili;
2. ridurre gli sprechi energetici;
3. ottimizzare i trasporti dei rifiuti tramite aggregazione in mezzi di grande capacità;
4. innovare il parco automezzi eliminando gran parte dei mezzi Euro 0 e investendo in mezzi elettrici e/o a metano.

A tal fine nella seguente tabella si riportano gli investimenti previsti per il 2023 e i relativi risultati da raggiungere.

OBIETTIVO	INVESTIMENTO	TRAGUARDO
Energia elettrica da fonti rinnovabili	Sugli opifici della trasfenza di Tricase e della trasfenza di Taviano (da realizzare) saranno posti impianti fotovoltaici per almeno 450 KWh di picco.	Azzerare le emissioni di gas serra entro il 2030 relative all'energia elettrica consumata dalle attività aziendali.
Ridurre gli sprechi energetici	Sostituire tutti i corpi illuminanti aziendali e degli impianti con lampade led ad alta efficienza	Ridurre i consumi di energia elettrica del 15% entro il 2025
Ottimizzare i trasporti e i consumi di carburante	Realizzare la stazione di trasfenza dell'Aro Lecce 11. Attraverso tale investimento si ridurranno di circa 230 tonnellate di anidride carbonica equivalente le emissioni rispetto al 2022	Ridurre le emissioni climalteranti nel 2023
Investire nel rinnovamento del parco mezzi	Sostituire i mezzi euro 0 con mezzi elettrici e/o a metano	Ridurre le emissioni climalteranti nel 2023

A tal fine l'Azienda riserverà parte del budget degli investimenti per gli acquisti sostenibili.



Alezio. Lecce

L'area sociale e personale

Le conseguenze dovute alla pandemia di COVID-19 sono state evidenti anche nell'operato della struttura di comunicazione, che nasce e vive di reti di relazione, trovandosi a verificare l'impossibilità di mantenere l'organizzazione di attività basate tradizionalmente sulla presenza fisica poi trasformate sempre più, quando possibile, in attività remote. Gli innumerevoli sistemi e programmi trasmissivi, oggi presenti, permettono qualsiasi tipo di istantanea e plurima comunicazione multivideo con condivisione di documenti e materiali. L'attuale era digitale e dello smartphone permette, a chi sa utilizzare i dispositivi elettronici, qualsiasi comunicazione e, lato utente, offre la possibilità di sbizzarrirsi utilizzando i più diversi canali trasmissivi che la tecnologia odierna abbondantemente offre.

La GIAL crede nel valore aggiunto che le persone apportano all'azienda ed è per questo motivo che ha deciso di certificarsi ai sensi della norma SA 8000.

Tale certificazione garantisce il rispetto di tutti quei valori che devono essere sempre tenuti in considerazione per porre in essere un corretto comportamento fra datore di lavoro e dipendente. L'azienda crede che la responsabilità sociale sia elemento d'arricchimento della competitività, nella convinzione che i sistemi produttivi debbano competere nei mercati elevando la qualità in tutte le sue accezioni, non ultima quella che attiene alle relazioni interne ed esterne all'azienda. La Responsabilità Sociale è una modalità di conduzione dell'attività imprenditoriale che persegue la ricerca di profitto attraverso modalità dialoganti e che, conseguentemente, si dota di strumenti di trasparenza e di apertura rispetto ai portatori di interesse, gli stakeholders.

La nostra azienda si impegna così a costruire una serie di legami importanti fra dipendenti e direzione in modo da creare un rapporto chiaro e limpido tra le parti: solo in questo modo la persona si sentirà non solo parte di un'azienda ma di un intero sistema di cui può conoscere ogni aspetto.

La vera responsabilità nasce dalla concretezza delle pratiche, degli accordi, delle relazioni, che vedono impegnati all'unisono i dirigenti, i collaboratori, i datori di lavoro, il territorio, il governo centrale e i governi locali.

OCCUPAZIONE

(GRI 401)

GIAL è un'azienda in cui l'erogazione dei servizi avviene mediante l'impiego di risorse umane; pertanto essa ha come obiettivo la creazione organizzata di posti di lavoro, attuando metodi e procedure secondo gli standard acquisiti (Qualità, Ambiente e Sicurezza, Anticorruzione, Responsabilità Sociale, Responsabilità Amministrativa) per la selezione, valutazione e assunzione del personale e per la sua corretta gestione.

Al 31 dicembre 2022 GIAL ha registrato un organico totale di 761 lavoratori, di cui 612 con contratto di lavoro a tempo indeterminato. In GIAL si registra una percentuale di lavoratori con contratto a tempo indeterminato pari al 115,69% nel 2022; tale percentuale evidenzia un netto aumento rispetto al 2021 di 26,9 punti percentuali (88,79%). Ciò è dovuto all'acquisizione di nuove commesse.



NUOVE ASSUNZIONI (N.)

	2021	2022	% SCOSTAMENTO
Uomini	445	506	
Di cui con meno di 30 anni	105	105	
Di cui da 30 a 50 anni	223	255	
Con più di 50 anni	117	146	
Donne	28	23	
Di cui con meno di 30 anni	9	5	
Di cui da 30 a 50 anni	11	6	
Con più di 50 anni	8	12	

TASSO NUOVE ASSUNZIONI (%)

	2021	2022	% SCOSTAMENTO
Uomini	94,08	95,65	+1,57
Di cui con meno di 30 anni	22,20	19,85	-2,35
Di cui da 30 a 50 anni	47,14	48,20	+1,06
Con più di 50 anni	24,74	27,60	+2,86
Donne	5,92	4,35	-1,57
Di cui con meno di 30 anni	1,90	0,95	-0,95
Di cui da 30 a 50 anni	2,33	1,13	-1,20
Con più di 50 anni	1,69	2,27	+0,58

Nella tabella qui di seguito si indica la composizione dell'organico alla data del 31 dicembre 2022, per fasce di età.

COMPOSIZIONE DELL'ORGANICO

COMPOSIZIONE ETÀ MEDIA	2021	2022
Minori	0	0
Fino a 20 anni	5	1
Fino a 30 anni	42	39
Fino a 40 anni	77	91
Fino a 50 anni	146	188
Fino a 60 anni	188	244
Oltre i 60 anni	64	73
TOTALE	522	636

ORARIO DI LAVORO

GIAL rispetta tutte le normative vigenti applicabili in materia di orario di lavoro ed in particolare del CCNL applicato. L'orario di lavoro è fissato in 38 ore settimanali per tutti i dipendenti full time. Per i contratti part time l'orario di lavoro può variare in base alle condizioni previste dall'appalto. Il personale svolge la propria attività su sei giorni settimanali.

Su esplicita richiesta di alcuni lavoratori aventi qualifica di impiegato, con particolari necessità familiari, nel rispetto dell'organizzazione dei servizi e dell'espletamento degli stessi, l'attività lavorativa è svolta su 5 giorni settimanali.

Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.

Per quanto riguarda le ferie, la programmazione avviene secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, garantendo sempre i servizi ai comuni di riferimento. In caso di richiesta ferie infra-annuale la direzione è sempre disponibile ad andare incontro alle esigenze degli operatori e dunque a concedere variazioni del piano ferie sempre nel rispetto delle esigenze aziendali e di servizio.

L'orario di lavoro e i turni assegnati sono affissi nelle bacheche aziendali.

La rilevazione oraria giornaliera avviene tramite l'utilizzo del badge di rilevazione delle presenze ubicato presso i singoli cantieri. Le presenze sono altresì comunicate al consulente del lavoro per la predisposizione dei prospetti paga. Le ore straordinarie vengono regolarmente retribuite e non vi sono situazioni di accumulo di ore straordinarie rilevanti rispetto ai limiti stabiliti dal CCNL.

L'azienda garantisce che il lavoro straordinario sia volontario ed eccezionale in ragione delle esigenze di servizio e che comunque non ecceda i limiti di legge. Attualmente non esiste nessun reclamo o segnalazione per imposizione aziendale di lavoro straordinario.

ANNO	H LAVORO	H LAVORO STRAORDINARIO	TOTALE ORE LAVORATE
2020	555762	10901	566663
2021	726715	33698	760413
2022	904144	51792	955936

Le ore di straordinario si concentrano nel periodo estivo in concomitanza di eventi/manifestazioni cittadine, nonché per garantire maggiori servizi nel periodo estivo per ragioni di turismo locale.

Nelle "h straordinario" confluiscono le ore lavorate durante le festività, retribuite così come previsto dal CCNL di riferimento.

L'obiettivo è il mantenimento del rispetto dei limiti indicati da CCNL, ovvero

- Rispetto dell'orario di lavoro secondo quanto disciplinato dalla Norma SA8000: 2014;
- Monitoraggio mensile per tutto il personale del ricorso al lavoro straordinario;
- Garantire il 100% dei riposi previsti e garantire l'erogazione almeno della quantità di ferie maturate nell'anno;
- Miglioramento dell'indicatore relativo allo straordinario e del monitoraggio delle ore di straordinario in funzione dell'aumento del carico di lavoro in alcuni periodi dell'anno.

INDICATORI

- ORE DI LAVORO SVOLTE, ORE DI STRAORDINARI

Alliste, Lecce

LAVORO INFANTILE

(GRI 408)

L'azienda esclude l'utilizzo di lavoro infantile e di quello minorile.

Nell'organizzazione aziendale non è ammessa l'assunzione di personale di età inferiore a 18 anni. All'interno del processo di controllo della catena dei fornitori particolare attenzione viene riservata all'individuazione di lavoro infantile nelle ditte esterne che operano nelle sedi aziendali, tramite anche le segnalazioni del personale.

Nella tabella qui di seguito si indica la composizione dell'organico alla data del 31 dicembre 2022, per fasce di età.

COMPOSIZIONE ETÀ MEDIA	2020	2021	2022
Minori	0	0	0
Fino a 20 anni	7	5	1
Fino a 30 anni	61	42	39
Fino a 40 anni	86	77	91
Fino a 50 anni	148	146	188
Fino a 60 anni	170	188	244
Oltre i 60 anni	47	64	73
TOTALE	519	522	636

L'obiettivo primario rimane invariato: non utilizzo di lavoro infantile.

Possono essere assunti lavoratori minori nel caso in cui abbiano assolto l'obbligo scolastico o siano in fase di stage professionalizzante e che comunque intraprenderanno un percorso di crescita all'interno dell'azienda. Qualora si dovesse verificare l'utilizzo di lavoro infantile presso fornitori, l'azienda procederà a coinvolgere le autorità pubbliche competenti e ad attuare tutto quanto previsto dalla procedura da manuale lavoro infantile. L'azienda collabora con enti di formazione per l'inserimento nel mondo del lavoro di persone disagiate e/o con pendenze giudiziarie e garantisce sempre la formazione all'eventuale personale neoassunto.

Non utilizzo di lavoro infantile e mantenimento degli attuali indicatori di riferimento. GIAL qualora accertasse l'utilizzo di lavoro infantile, procederà a coinvolgere le autorità pubbliche

competenti e ad attuare quanto previsto dalla procedura prevista da manuale sul lavoro infantile.

INDICATORI

- COMPOSIZIONE ORGANICO DELL'AZIENDA PER FASCE DI ETÀ
- SE VI È L'IMPIEGO DI GIOVANI LAVORATORI NELLE MANSIONI AZIENDALI
- N. TIROCINI AVVIATI



LAVORO OBBLIGATO

(GRI 409)

GIAL non ricorre al lavoro obbligato e non ne sostiene l'utilizzo. Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività per l'azienda. I collaboratori non sono costretti a lasciare in deposito all'azienda né importi in denaro né documenti personali in originale.

GIAL organizza sessioni formative con tutti i suoi dipendenti riguardanti i diritti e gli obblighi dei soci e dei dipendenti e le modalità di gestione del rapporto di lavoro e si astiene dal trattenere parte del salario, indennità, proprietà o documenti al fine di forzare il personale a continuare a lavorare per l'azienda.

MODALITÀ DI ASSUNZIONE

Il personale di GIAL, al momento dell'assunzione, riceve e sottoscrive per accettazione la documentazione relativa al rapporto di lavoro ed al trattamento economico-normativo applicato, il regolamento aziendale e il codice etico SA8000.

I neo-assunti sono inseriti nel piano annuale di formazione-addestramento che comprende l'informativa sulla certificazione etica SA8000, nonché in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

LAVORO STRAORDINARIO

Il ricorso al lavoro straordinario è sempre volontario ed è il risultato dell'incontro tra le esigenze aziendali e di servizio, qualora se ne ravvedano le necessità e la disponibilità del lavoratore.

Pertanto GIAL non intraprende azioni coercitive come ad esempio: trattenere documenti di identità, richiedere cauzioni obbligatorie, costringere i lavoratori a lavorare ore aggiuntive (su minaccia di licenziamento) non preventivamente concordate.

INDAGINE SUL “CLIMA INTERNO”

Alla data attuale sono state effettuate analisi di clima interno attraverso la messa a disposizione di un questionario anonimo fatto circolare in tutti i cantieri attivi al fine di avere un feedback da parte dei dipendenti sulle sensazioni e considerazioni degli stessi in merito al rapporto tra la direzione e i singoli dipendenti.

Sono organizzati dalla direzione periodicamente degli incontri con i responsabili dei singoli cantieri durante i quali vengono analizzati molteplici argomenti fra i quali emerge quello relativo al clima interno aziendale. Se tale aspetto evidenzia alcune criticità le stesse vengono analizzate per individuare una serie di iniziative volte a migliorare gli aspetti critici.

L'obiettivo primario è mantenere le condizioni volontarie di lavoro senza alcun obbligo. Le misure adottate da GIAL per l'eliminazione di qualunque forma di lavoro forzato o obbligato sono le seguenti:

- Incremento degli incontri con il personale sui singoli cantieri.
- Sensibilizzare i fornitori in merito ai requisiti della SA8000.
- Non ricorrere al lavoro obbligato e mantenere gli attuali indicatori di riferimento.
- Garantire un sempre maggiore numero di incontri al fine di assicurare un buon livello di comunicazione tra direzione e dipendenti e consentire alla direzione di avere costantemente la percezione del clima aziendale.

INDICATORI

- DENUNCE DI LAVORO OBBLIGATO O COSTRETTO
- NUMERO DI NON CONFORMITÀ CON LA LEGGE SUL LAVORO OBBLIGATO
- CEDOLINI PAGA

SALUTE E SICUREZZA

(GRI 403)

GIAL garantisce un luogo di lavoro sicuro e salubre e adotta misure adeguate per prevenire incidenti e danni alla salute che possono verificarsi durante lo svolgimento del lavoro o in conseguenza di esso, minimizzando, per quanto sia ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro. Pertanto GIAL ha implementato un Sistema di gestione per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ai sensi dello Standard UNI ISO 45001:2018 ed è certificata dal 2014 (precedentemente nominato standard BS OHSAS 18001).

IDENTIFICAZIONE DEI PERICOLI, VALUTAZIONE DEI RISCHI E INDAGINI SUGLI INCIDENTI

(GRI 403-2)

Ai sensi degli artt. 17 e 28 del D. Lgs. n. 81/2008 è stata redatta la valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza. L'elaborazione del documento di valutazione dei rischi (da qui in avanti indicato come DVR) ha l'obiettivo di garantire la realizzazione in azienda delle misure generali di tutela descritte nell'art. 15 del D. Lgs. n. 81/08.

La Valutazione dei Rischi, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, ha riguardato tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli relativi a gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

Pertanto la Valutazione dei Rischi è legata sia al tipo di fase lavorativa svolta nell'unità produttiva, sia a situazioni determinate da sistemi quali ambiente di lavoro, strutture ed impianti utilizzati, materiali e prodotti coinvolti nei processi.

Gli orientamenti considerati sono basati sui seguenti aspetti:

- osservazione dell'ambiente di lavoro (requisiti dei locali di lavoro, vie di accesso, sicurezza delle attrezzature, microclima, illuminazione, rumore, agenti fisici e nocivi);
- identificazione dei compiti eseguiti sul posto di lavoro (per individuare i pericoli derivanti dalle singole mansioni);
- osservazione delle modalità di esecuzione del lavoro (in modo da controllare il rispetto delle procedure e se queste comportano ulteriori pericoli);
- esame dell'ambiente per rilevare i fattori esterni che possono avere effetti negativi sul posto di lavoro (microclima, aerazione);
- esame dell'organizzazione del lavoro;
- rassegna dei fattori psicologici, sociali e fisici che possono contribuire a creare stress sul lavoro e studio del modo in cui essi interagiscono fra di loro e con altri fattori nell'organizzazione e nell'ambiente di lavoro.

Le osservazioni compiute vengono confrontate con criteri stabiliti per garantire la sicurezza e la salute, soprattutto in base a:

- norme legali nazionali ed internazionali;
- norme di buona tecnica;
- norme e orientamenti pubblicati.

L'analisi valutativa effettuata può essere nel complesso suddivisa in due fasi principali: una fase preliminare ed una fase di valutazione.

A. FASE PRELIMINARE: tale fase si è basata sull'individuazione di tutte le mansioni presenti in azienda. Una volta identificate le mansioni si è proceduto alla loro analisi tramite l'individuazione:

- delle attività lavorative di ciascuna mansione e relativa descrizione;
- delle attrezzature, degli impianti e dei materiali impiegati;
- delle sostanze pericolose impiegate e degli eventuali agenti biologici presenti;
- dei luoghi di lavoro nei quali sono svolte le attività lavorative;
- dei rischi rispetto alle attività o gruppo di attività svolte;
- dei dispositivi di protezione individuale e delle fasi lavorative che necessitano di tali dispositivi;
- delle procedure di lavoro da seguire relative alla mansione specifica.

Sono state analizzate tutte le mansioni operanti in azienda e, per ognuna di esse, è stata preparata un'apposita scheda riassuntiva.

B. FASE DI VALUTAZIONE: in questa fase si è provveduto alla quantificazione del rischio in termini analitici attraverso una stima semi-quantitativa. La quantificazione e relativa classificazione del rischio è stata ottenuta dalla stima dell'entità dell'esposizione e dalla gravità degli effetti; infatti,

il rischio può essere visto come il prodotto della Probabilità P di accadimento per la Gravità del Danno o Magnitudo.

L'analisi e la valutazione dei "rischi normati", ossia quei rischi lavorativi per i quali sussistono disposizioni legislative o normative specifiche, è stata svolta mediante l'uso di specifici criteri di analisi e di stima previsti dal legislatore utilizzando, se reperibili, norme tecniche o linee guida in grado di dare indicazioni, più o meno dettagliate, in merito alla loro analisi e stima.

Rientrano in questa categoria:

- il rischio rumore D. Lgs. 81/08 - Titolo VIII, Capo II, artt. 187-198
- il rischio da vibrazioni meccaniche D. Lgs. 81/08 - Titolo VIII, Capo III, artt. 199-205
- il rischio da campi elettromagnetici D. Lgs. 81/08 - Titolo VIII, Capo VI, artt. 206-212
- il rischio biologico Titolo X del D. Lgs. 81/2008, artt. 266-286
- il rischio chimico D. Lgs. 81/08 Titolo IX, Capo I, artt. 221-232
- il rischio cancerogeno D. Lgs. 81/08 Titolo IX, Capo II, artt. 233-245
- il rischio di esplosione D. Lgs. 81/08 Titolo XI, Capo II, artt. 287-297
- il rischio da movimentazione manuale dei carichi D. Lgs. 81/08 Titolo VI, artt. 167-171
- il rischio da videoterminale D. Lgs. 81/08 Titolo VII, artt. 172-179

I contenuti del DVR rispecchiano quanto rilevato alla data della firma di sua validazione ed è basato su quanto riscontrato durante i sopralluoghi del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e sulle informazioni fornite dall'azienda e dalle altre figure professionali coinvolte quali il Medico Competente ed i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

La valutazione dei rischi è elaborata da risorse altamente qualificata e con esperienza pluriennale in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

La valutazione dei rischi viene immediatamente rielaborata in occasione di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione verranno aggiornate.

Dal DVR è possibile recepire le seguenti informazioni:

- la rilevazione e valutazione dei rischi per la sicurezza di ogni specifica attività lavorativa svolta in azienda, con indicazione nello specifico dei criteri adottati per la valutazione stessa;
- l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione;

- l'indicazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;
- l'indicazione del nominativo del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza o di quello territoriale e del Medico Competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;
- l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

All'interno del DVR aziendale è presente un programma di miglioramento che integra le attività previste in merito agli obiettivi identificati per il sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro, implementato in azienda ai sensi della norma UNI ISO 45001:2018.

A tal riguardo nella nostra azienda il DVR è custodito nella sede legale e operativa e messo a disposizione anche nelle altre unità operative in cui l'azienda espleta i suoi servizi.

In particolare si riporta di seguito un elenco delle valutazioni dei rischi specifici prodotte:

- Valutazione del rischio campi elettromagnetici
- Valutazione del rischio elettrico e fulminazione
- Valutazione del rischio movimentazione manuale dei carichi
- Valutazione del rischio movimentazione di bassi carichi ad elevata frequenza
- Valutazione del rischio traino e spinta
- Valutazione del rischio da stress lavoro correlato
- Valutazione del rischio rumore
- Valutazione del rischio vibrazioni
- Valutazione del rischio chimico
- Valutazione del rischio biologico
- Valutazione del rischio radiazioni ionizzanti e non ionizzanti
- Valutazione del rischio incendio
- Valutazione del rischio ergonomia
- Valutazione del rischio videoterminali.

Inoltre, facendo seguito a quanto programmato nell'ultima riunione periodica ex art. 35 del D. Lgs. 81/2008, è stato previsto l'aggiornamento per il 2023 delle seguenti valutazioni:

- Rischio stress da lavoro correlato;
- Rischio rumore e vibrazioni in tutte le unità operative dell'azienda, mediante misurazioni

in campo, tenendo conto delle peculiarità di ogni unità operativa in termini di mansioni, attrezzature e organizzazione del lavoro;

- Valutazione dei rischi per ogni unità operativa gestita dall'azienda.

In allegato al DVR sono poi riportate n. 32 procedure operative che descrivono le norme di comportamento in situazioni di emergenza, per l'uso dei dispositivi di protezione individuale, per l'utilizzo di attrezzature e mezzi di lavoro in sicurezza, per la regolamentazione nello svolgimento di specifiche attività lavorative.

Di seguito l'elenco delle procedure operative previste dal DVR aziendale:

1. la gestione delle chiamate di emergenza
2. la prevenzione degli incendi
3. la corretta tenuta dei presidi antincendio
4. la gestione di un infortunio o di un malore
5. il controllo periodico della cassetta di primo soccorso e del pacchetto di primo soccorso
6. la gestione di segnalazioni di infortuni
7. la consegna dei dispositivi di protezione individuale
8. la sostituzione dei dpi
9. la verifica dell'idoneità professionale
10. l'operare in sicurezza in strada
11. l'uso delle pedane posteriori per il trasporto di operatori
12. la guida sicura dei veicoli aziendali
13. l'uso delle pedane ispettive
14. la salita/discesa dai mezzi aziendali
15. l'utilizzo corretto di carrelli elevatori
16. la derattizzazione e la disinfestazione
17. il diserbo meccanico
18. lo spazzamento manuale
19. la pulizia di caditoie
20. la raccolta di siringhe
21. la post-esposizione ad agenti biologici
22. lo spazzamento meccanizzato e il lavaggio
23. la manutenzione dei mezzi aziendali, degli edifici, delle attrezzature di lavoro e degli impianti
24. la raccolta manuale dei rifiuti
25. la raccolta meccanizzata dei rifiuti
26. il carico e lo scarico degli automezzi all'interno dell'area impianto
27. gli sversamenti accidentali di materiale pericoloso
28. le linee guida per il corretto utilizzo dei piazzali e del centro di raccolta

29. le linee guida per la gestione e il rispetto della segnaletica presente all'interno dei centri di raccolta, depositi, impianti
30. le linee guida per il corretto utilizzo degli automezzi aziendali
31. gli addetti alle attività di pulizia dei locali e dei servizi igienici
32. la procedura operativa di sanificazione.

Nel 2022 sono state predisposte n. 2 ulteriori procedure, di cui una sulla disinfezione dei DPI e una sulla pulizia della vasca dell'impianto di trasferimento della sede di Tricase. In merito alle modalità operative delle presenti procedure sono stati effettuati degli incontri di formazione e addestramento per il personale interessato.

Per quanto riguarda le figure responsabili della sicurezza sul lavoro, previste dal D. Lgs. 81/2008, sono state predisposte e sottoscritte dagli incaricati, dal datore di lavoro e dagli RLS, le nomine di dirigenti, preposti, RSPP, medico competente, addetti antincendio e primo soccorso.

INDICATORE INDIVIDUATO: n. DVR aggiornati/n. DVR per cui era previsto l'aggiornamento nella riunione periodica ex art. 35 del D. Lgs. 81/2008

RISULTATO PER L'ANNO 2022: n. 7 DVR aggiornati/n. 5 DVR per cui era previsto l'aggiornamento = **1,4**

Per il 2023 si identifica un valore dell'indicatore almeno uguale a 1.



INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI (GRI 403-9 E 403-10)

Secondo quanto disposto dalla procedura operativa per la segnalazione di infortuni, al fine di uniformare e migliorare le misure tecnico - organizzative atte a ridurre gli effetti dannosi di tali eventi, in caso di:

- infortunio sul lavoro;
- incidente;
- quasi incidente;
- emergenza;

sono definiti i flussi informativi (interni ed esterni) al fine di ottemperare agli obblighi di legge previsti in caso di registrazione e denuncia di infortunio agli organi delegati (INAIL, Autorità P.S.) con indicazione delle funzioni attribuite alle diverse figure organizzative coinvolte. È messo a punto, quindi, un sistema di controlli e accertamenti finalizzato ad individuare puntualmente e statisticamente gli infortuni.

Ogni infortunio o incidente che comporti il coinvolgimento di persone o cose è previsto che venga gestito, segnalato e registrato secondo le seguenti fasi:

- manifestazione dell'evento;
- segnalazione dell'evento compilando il modulo di segnalazione infortunio, quasi infortunio;
- registrazione;
- riesame.

Il rapporto di incidente è uno strumento di indagine per la valutazione delle cause di infortunio/ quasi infortunio (near – miss / near-hit).

Tale questionario comprende domande volte ad individuare l'anamnesi lavorativa, il momento dell'infortunio, i DPI usati in quel momento ed il "vissuto" dell'infortunato per tutto ciò che riguarda l'infortunio stesso. Sezioni di questionario, specificamente progettate, consentono l'analisi del compito lavorativo con particolare attenzione alla presenza di eventi non previsti.

Per garantire una corretta raccolta, attendibilità ed utilizzo dei dati, il rilevatore generalmente è una persona facente parte del servizio di prevenzione e protezione della nostra azienda.

Questo modulo è di fondamentale importanza per il compimento delle azioni correttive/preventive identificate per evitare il ripetersi dell'evento incidentale.

Relativamente a tale questione l'ufficio del personale si occupa di tenere sotto controllo la situazione degli infortuni, contattando il consulente del lavoro nel caso vi sia la necessità di denunciare all'INAIL eventuali infortuni e registrando su un documento interno tutte le informazioni relative alla dinamica dell'infortunio, ai giorni persi ed altre eventuali necessarie informazioni.

Dall'analisi degli infortuni accaduti in azienda nel biennio 2021-2022 si evince la situazione riportata di seguito. L'andamento delle statistiche d'infortunio dell'azienda viene monitorato utilizzando gli indici dettati dalla norma UNI 7249 "Statistiche degli infortuni sul lavoro" e nello specifico l'indice di frequenza e l'indice di gravità.

Nella tabella seguente si riporta un prospetto di sintesi con l'indicazione del n° di infortuni avvenuti negli anni 2021 e 2022 con relativi giorni di assenza/inabilità, indice di frequenza e indice di gravità, in funzione del numero di ore totali lavorate nel 2022 (995952 h) e nel 2021 (762141 h).

DATI INFORTUNI BIENNIO 2021-2022

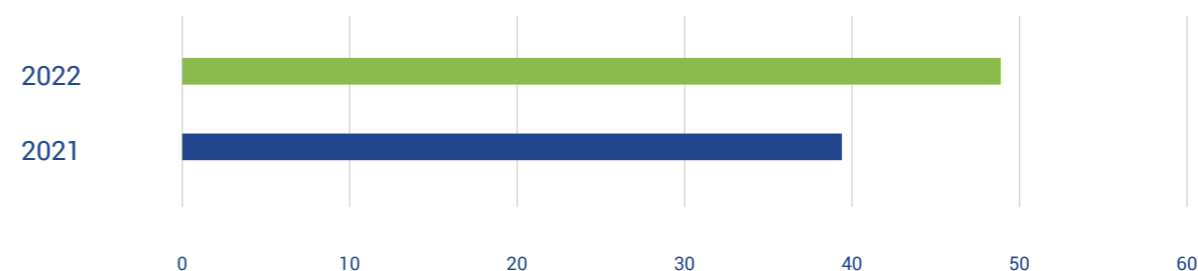
ANNO	N. INFORTUNI	N. GIORNI INABILITÀ TEMPORANEA	INDICE DI FREQUENZA	INDICE DI GRAVITÀ
2021	25	912	39,36	11,97
2022	46	1285	48,12	35,8

Nel 2022 si registrano n. 5 infortuni in itinere.

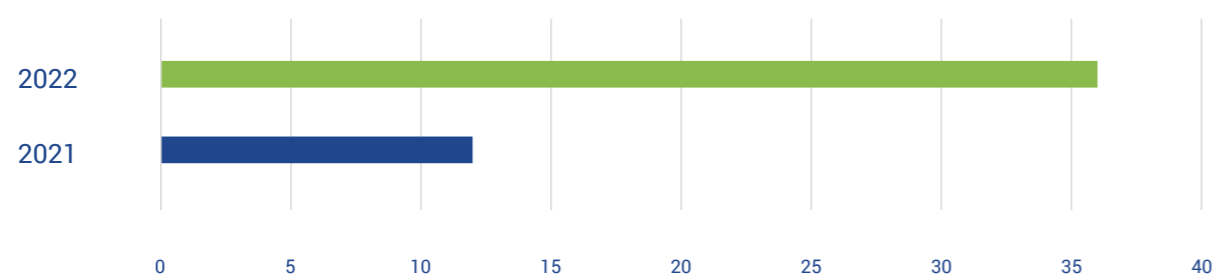
Come si può notare dalla tabella, rispetto ai dati rilevati nel 2021, si registra un aumento degli infortuni e degli indici di frequenza e di gravità.

Nelle successive figure è riportato l'andamento degli indici di frequenza e gravità per il periodo considerato.

INDICE DI FREQUENZA NEL BIENNIO 2021-2022



INDICE DI GRAVITÀ NEL BIENNIO 2021-2022



Dall'analisi effettuata si rileva che gli infortuni sono per lo più correlati alle seguenti cause:

- Pericoli legati ad incongruenze del manto stradale
- Interazioni con parti meccaniche di mezzi e attrezzature che provocano urti, tagli, colpi, abrasioni, etc.
- Movimentazione manuale dei carichi
- Pericoli relativi al fattore umano (disattenzione, imprudenza, etc.).

Negli ultimi due anni non si registrano decessi a seguito di infortuni sul lavoro né malattie professionali o decessi da queste derivati. Non sono stati registrati decessi a seguito di infortuni sul lavoro e a seguito di malattie professionali per lavoratori che non sono dipendenti, ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è sotto il controllo dell'organizzazione.

L'aumento degli infortuni e dei relativi indici si presume possa essere dovuto ad un aumento dei lavoratori dovuto all'ingresso nel 2022 delle nuove unità operative di Andria e dell'ARO BT/3 e ad un conseguente aumento delle ore lavorate totali.

Con la stessa procedura di cui sopra vengono eseguite le analisi dei near miss. A tal proposito a giugno 2022 è stato registrato un near miss accaduto presso il centro di raccolta rifiuti della sede di Taviano. In conseguenza di ciò è stata eseguita un'analisi delle cause, sono state identificate le azioni di trattamento del caso ed è stata effettuata azione formativa del personale coinvolto.

GIAL ha predisposto un piano di emergenza per ogni unità operativa, tenendo conto delle peculiarità degli ambienti di lavoro presenti in ogni sito. I piani di emergenza riportano le norme di comportamento in diverse situazioni di emergenza, quali l'incendio, l'infortunio o malore, sismi, eventi meteorologici, sversamenti accidentali di sostanze pericolose, e vengono aggiornati in funzione delle esigenze normative, tecnologiche o organizzative che si possono presentare. In particolare, le informazioni relative ai piani di emergenza degli ecocentri, gestiti dall'azienda, sono state trasmesse ai Vigili del fuoco al fine di consentire la redazione dei piani di emergenza esterni a cura della Prefettura.

L'azienda continua ad effettuare attività formative in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro sia per il personale operativo durante tutto l'anno sia per il personale assunto solo nel periodo estivo. A seguito di infortunio, in funzione delle cause analizzate, viene valutata la necessità di formare i lavoratori coinvolti al fine di sensibilizzarli su eventuali aspetti lavorativi in cui possa influire il fattore umano.

Al fine di perseguire sempre migliori prestazioni in ambito di salute e sicurezza sul lavoro l'azienda investe costantemente in risorse umane ed economiche per il mantenimento di un Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro in accordo alle norme di riferimento, certificato dall'Organismo di certificazione.

Si riportano di seguito le esercitazioni di emergenza svolte nel 2022.

DATA ESERCITAZIONE	UNITÀ OPERATIVA
04/03/2022	Impianto selezione e centro di raccolta Taviano
14/04/2022	Ecocentro Alezio
27/07/2022	Deposito mezzi e uffici Tricase
03/10/2022	Ecocentro Cisternino
24/10/2022	Ecocentro Alezio
24/10/2022	Ecocentro Melissano
26/10/2022	Ecocentro Alessano
26/10/2022	Ecocentro Morciano di Leuca
08/11/2022	Ecocentro Alliste
11/11/2022	Uffici, spogliatoi e deposito mezzi Manduria



SERVIZI DI MEDICINA DEL LAVORO – SORVEGLIANZA SANITARIA (GRI 403-3)

Nella nostra azienda è stato nominato un Medico competente coordinatore e tre medici competenti coordinati. Tutti i medici incaricati sono qualificati ed iscritti al Ministero della Sanità per l'espletamento del loro compito nell'ambito della medicina del lavoro ai sensi dell'art. 41 del D. Lgs. 81/2008 in funzione dei controlli previsti in base alle mansioni all'interno del protocollo sanitario.

La sorveglianza sanitaria è un'attività fondamentale per la tutela della salute nei luoghi di lavoro, che comprende visite mediche e accertamenti sanitari preventivi e periodici sui lavoratori esposti a rischi professionali finalizzati a evidenziare eventuali problemi di salute correlati al lavoro e a valutare l'idoneità del lavoratore allo svolgimento della mansione specifica. Oltre a ciò il medico competente valuta gli stili di vita e favorisce e incoraggia l'adozione di abitudini comportamentali salutari.

Il Medico competente attiva risposte e proposte personalizzate per il singolo lavoratore e, grazie a un'approfondita anamnesi, può individuare eventuali predisposizioni, abitudini sbagliate radicate negli anni, familiarità rispetto a certe malattie.

Nell'ultima riunione periodica, come richiesto dall'art. 35 del D. Lgs. 81/2008, i medici competenti, incaricati dall'azienda, hanno illustrato le risultanze della sorveglianza sanitaria dettagliando quanto riportato nella relazione annuale (analisi statistica "anonima" degli esiti di sorveglianza sanitaria e del protocollo/idoneità) relativa all'anno 2022. Considerando che nel 2022 l'azienda ha cambiato il medico competente coordinatore, sono stati sottoposti a sorveglianza sanitaria, per l'anno 2022, n. 395 lavoratori dipendenti di cui n. 117 idonei con limitazioni/prescrizioni.

Le limitazioni/prescrizioni avanzate dai medici, in via generale, riguardano:

- Le posture
- L'uso di DPI specifici
- Lavorazioni con movimentazione manuale dei carichi
- L'esposizione a rumore
- L'esposizione a bronco-irritanti e/o allergizzanti
- Lo svolgimento di attività lavorative che comportano deambulazione prolungata.

Sono stati sottoposti al test per assunzione di sostanze psicotrope n. 124 lavoratori; mentre al test per accertamento alcool-dipendenze n. 172 lavoratori.

L'ufficio del personale è quotidianamente in contatto con i medici competenti, per garantire il regolare invio dei dipendenti alla visita medica, e con i laboratori incaricati di effettuare i controlli ematochimici nel rispetto di quanto stabilito nel protocollo sanitario.

Inoltre i preposti e il personale addetto alla gestione del servizio sono quotidianamente impegnati per rispettare le eventuali prescrizioni o limitazioni indicate dai medici competenti nei confronti di taluni lavoratori.

In linea con quanto esplicitato dall'art. 6 del GDPR 679/2016, in fase di esecuzione della visita medica e del rilascio del relativo giudizio di idoneità, il lavoratore acconsente al trattamento dei suoi dati personali ai fini della sorveglianza sanitaria e all'archiviazione degli stessi.

Come indicato nella nomina del medico competente, lo stesso medico, sotto la sua responsabilità, istituisce, aggiorna e custodisce una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria. I dati ivi conservati vengono trattati ai sensi del GDPR 679/2016.

PARTECIPAZIONE E CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI E COMUNICAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (GRI 403-4)

GIAL pone al primo posto la questione della partecipazione e della comunicazione ai lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

GIAL è fermamente convinta che il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, quali portavoce dei lavoratori, sia di primaria importanza nel dare un valore aggiunto nell'individuazione e valutazione dei rischi e nell'attuazione delle necessarie misure di prevenzione e protezione dei lavoratori.

Sono molteplici le modalità con cui vengono costantemente curati i suddetti aspetti nella quotidianità della vita lavorativa dell'azienda. Alcuni esempi di ciò sono:

- incontri di formazione, informazione e addestramento del personale;
- riunioni di coordinamento tra la direzione e le figure responsabili e tra i lavoratori e i propri responsabili;
- informazione al personale mediante mail, comunicazioni in bacheca, informative diffuse

mediante il portale dipendenti aziendale. Tale portale permette ad ogni lavoratore di accedere a questa piattaforma con le proprie credenziali per visualizzare e scaricare la busta paga, comunicazioni di ogni tipo, incluse quelle relative ai temi della salute e della sicurezza sul lavoro;

- riunioni periodiche ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs. 81/2008 in cui, oltre alla presenza del Datore di lavoro, del RSPP e dei medici competenti, è garantita la presenza dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza che sono consultati, in rappresentanza dei lavoratori, sui vari temi della salute e della sicurezza sul lavoro;
- periodico coinvolgimento dei sindacati e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, in merito alla scelta degli indumenti di lavoro. A tal riguardo a settembre 2022 sono stati effettuati gli incontri per la definizione degli indumenti di lavoro da consegnare ai lavoratori;
- coinvolgimento dei sindacati sulle tematiche relative ad incidenti, scelta dei DPI e altre problematiche di sicurezza sul lavoro che abbiano coinvolto i lavoratori.

Nell'ultima riunione periodica di cui all'art. 35 del D. Lgs. 81/2008, oltre al Datore di lavoro, al RSPP, al medico competente e agli RLS, ha partecipato anche l'Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001, che ha illustrato le attività svolte a consuntivo dell'anno 2022 e le conclusioni in merito alle stesse.

FORMAZIONE DEI LAVORATORI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (GRI 403-5)

Il D. Lgs. 81/2008 ha posto al centro della strategia prevenzionistica le attività di formazione, informazione ed addestramento dei lavoratori, potenziando tali obblighi e definendone i contenuti minimi. In linea con tale logica la nostra azienda investe annualmente risorse umane e economiche per la pianificazione e l'effettuazione di corsi di formazione e azioni di informazione e addestramento.

Nella tabella seguente sono riportati i dati relativi ai corsi di formazione obbligatoria per i lavoratori ai sensi dell'art. 37 del D. Lgs. 81/2008, dell'Accordo Stato Regioni del 21/12/2011 e dell'Accordo Stato Regioni del 07/07/2016, svolti nell'anno 2022. I corsi di formazione sono stati organizzati seguendo le indicazioni sul numero dei partecipanti, le ore di formazione, i docenti e le relative qualifiche richieste per legge. I docenti che hanno tenuto i corsi sono qualificati in termini di formazione e di esperienza lavorativa nel rispetto del D.I. del 06/03/2013. Facendo

seguito ad un test finale di apprendimento, sono stati rilasciati gli attestati di partecipazione, che riportano i contenuti previsti dalle suddette disposizioni in materia di formazione.

DATI FORMAZIONE LAVORATORI ANNO 2022

ATTIVITÀ FORMATIVA	ORE FORMAZIONE	UNITÀ OPERATIVA	N. PERSONE COINVOLTE
Formazione generale e specifica in materia di sicurezza sul lavoro ex art. 37 D. Lgs. 81/2008	16	Andria	52
		Unità dell'ARO LE/8	22
		Margherita di Savoia	16
		San Ferdinando di Puglia	12
		Manduria	8
		Fasano	12
		Cisternino	10
Aggiornamento formazione specifica in materia di sicurezza sul lavoro ex art. 37 D. Lgs. 81/2008	6	Taviano	16
		Gallipoli	39
Aggiornamento corso RLS ai sensi dell'art. 37 del D. Lgs. 81/2008	8	Taviano	3
		Manduria	1
Aggiornamento corso per addetti antincendio ai sensi del D.M. del 10/03/1998	5	Fasano	5
		Cisternino	5
Corso primo soccorso ai sensi del D.M. del 388/2003	12	Manduria	5
Formazione Preposti su aggiornamenti relativi alle responsabilità della figura	2	ARO LE/11 ARO LE/8 ARO LE/6	14
Formazione/addestramento su procedura per disinfezione DPI	1	Manduria	8
Formazione/addestramento su procedura per la pulizia della vasca dell'impianto di trasferimento rifiuti organici	1	Tricase	3

Annualmente vengono svolti corsi di formazione per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e i lavoratori stagionali. In base alla scadenza prevista per legge vengono svolti i corsi di formazione per gli addetti alla conduzione di carrelli elevatori con conducente a bordo, di gru per autocarro, trattori agricoli e forestali.

Annualmente vengono svolte delle prove di simulazione di emergenza ed evacuazione che coinvolgono le diverse unità operative, sulla base di un programma definito ad inizio anno. Nelle prove di emergenza l'azienda si impegna a coinvolgere gli addetti all'emergenza e, a rotazione, tutto il personale delle unità operative.

Sono molteplici le azioni di informazione rivolte durante l'anno a tutti i lavoratori. A tal proposito i canali attivati sono rappresentati da mail, avvisi in bacheca nei punti in cui i lavoratori timbrano l'ingresso in azienda, riunioni di coordinamento, distribuzione di manuali e procedure operative e mediante un portale a cui ogni lavoratore ha accesso. Le azioni di informazione possono riguardare diversi aspetti, quali:

- uso di attrezzature e mezzi di lavoro
- regole per la guida sicura
- politica e obiettivi del sistema di gestione salute e sicurezza sul lavoro ai sensi della norma UNI ISO 45001:2018
- corretto utilizzo dei dispositivi di protezione individuali.

INDICATORE INDIVIDUATO: *n. persone coinvolte/n. corsi di formazione effettuati*

RISULTATO PER L'ANNO 2022: *n. 231 persone coinvolte/n. 8 corsi di formazione effettuati = 28,88*

Confrontando il dato con quello registrato nel 2021: **24,38**, per il 2023 l'azienda si impegna a coinvolgere un numero di persone almeno uguale a 250.



PROMOZIONE DELLA SALUTE DEI LAVORATORI (GRI 403-6)

Come già precedentemente accennato, ai lavoratori sono periodicamente diffuse informative e procedure che riportano regole di comportamento e modalità lavorative da seguire per garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori nell'esposizioni ai rischi correlati alle proprie mansioni.

Nel corso dell'anno 2023 l'azienda si prefigge di eseguire una campagna di sensibilizzazione dei lavoratori, con particolare riguardo agli autisti, in merito alla riduzione del consumo di alcolici.

Nella contrattazione collettiva sono previsti fondi integrativi di assistenza sanitaria per i lavoratori.

PREVENZIONE E MITIGAZIONE DEGLI IMPATTI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO ALL'INTERNO DELLE RELAZIONI COMMERCIALI (GRI 403-7)

In merito a quanto richiesto dall'art. 26 del D. Lgs. 81/2008, GIAL nei casi di affidamento di lavori con contratto d'appalto o d'opera o di somministrazione, con esclusione dei servizi di natura intellettuale, alle mere forniture di materiali o attrezzature nonché ai lavori o servizi la cui durata non sia superiore ai due giorni, sempre che essi non comportino rischi derivanti dalla presenza di agenti cancerogeni, biologici, atmosfere esplosive o dalla presenza dei rischi particolari di cui all'Allegato XI del D. Lgs. 81/2008, dispone di procedure applicate per verificare l'idoneità tecnica - professionale dell'impresa appaltatrice o del lavoratore autonomo in accordo alla normativa cogente, quali:

- l'acquisizione del certificato di iscrizione alla CCIAA;
- l'acquisizione dell'autocertificazione di idoneità tecnico-professionale;
- l'acquisizione dell'autocertificazione della regolarità contributiva dei dipendenti;
- l'elaborazione per ogni contratto del documento sui rischi di interferenza (DUVRI) in cui sono stimati i costi della sicurezza;
- la verifica della tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.

A tal riguardo GIAL si impegna a fornire ad appaltatori, subappaltatori e lavoratori autonomi dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.

PERSONALE ADDETTO ALLA SICUREZZA FORMATO SULLE POLITICHE O PROCEDURE RIGUARDANTI I DIRITTI UMANI (GRI 410-1)

Il Datore di Lavoro dell'azienda GIAL ha ottemperato a quanto disposto dall'Art. 31 del D. Lgs. 81/08 per la costituzione del Servizio di Prevenzione e Protezione.

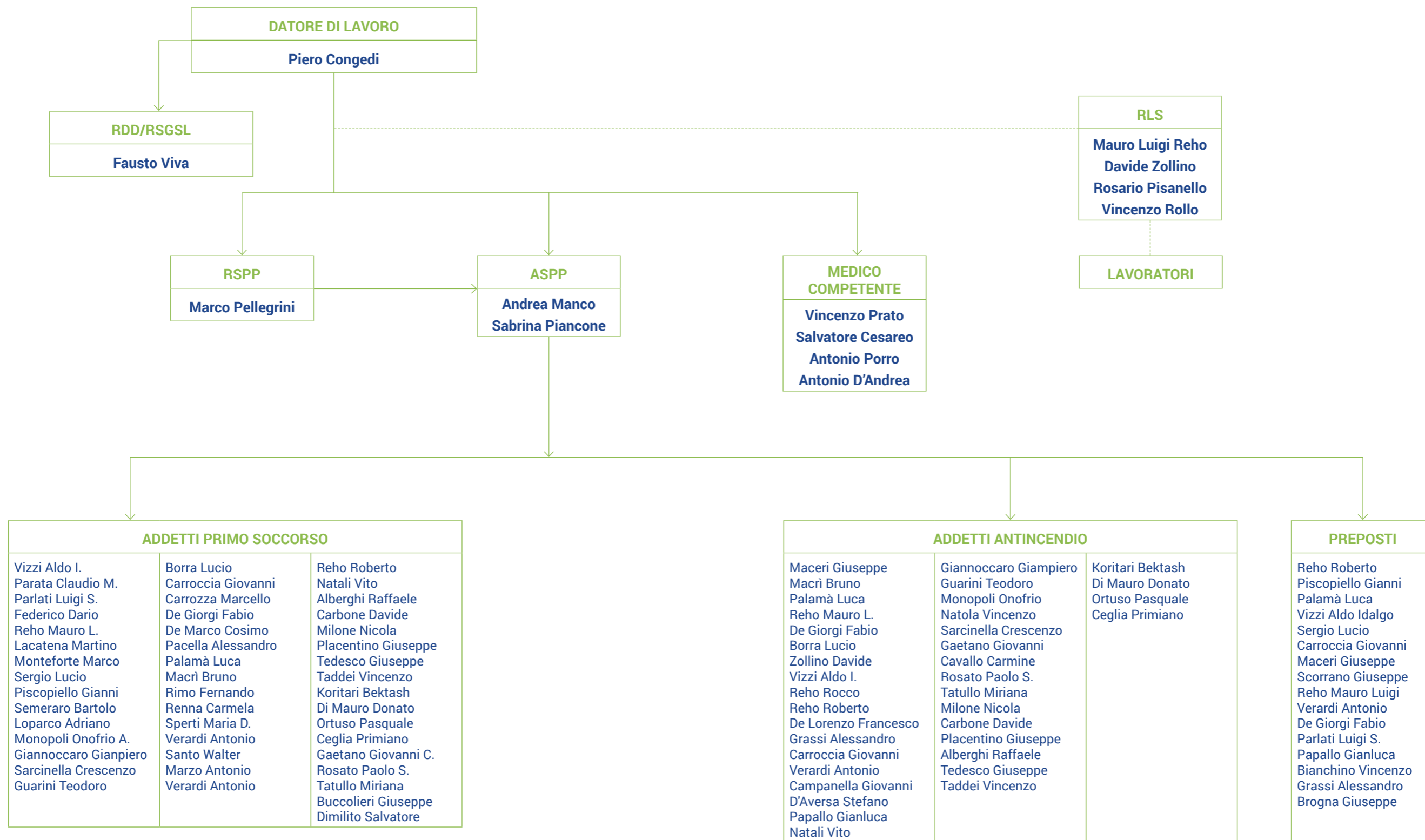
L'organigramma sotto riportato riassume il sistema di prevenzione e protezione aziendale con l'indicazione dei nominativi individuati per ciascun ruolo.

Il servizio di prevenzione e protezione, costituito da RSPP e due ASPP, è composto da soggetti qualificati esterni (così come per i medici competenti incaricati) che garantiscono un servizio di continuità in supporto al datore di lavoro.

Considerando tutte le figure inserite nell'Organigramma della salute e sicurezza sul lavoro, di seguito riportato, e in funzione del totale di 612 lavoratori dell'azienda, si ha una percentuale del 18,3% di personale addetto alla sicurezza.



ORGANIGRAMMA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO



GESTIONE DEI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

In seguito alla valutazione dei rischi aziendali condotta per le attività lavorative eseguite nei luoghi di lavoro della GIAL sono stati predisposti, dal RSPP aziendale, dal Datore di Lavoro e considerati i CCNL (Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro) applicati in azienda, gli opportuni dispositivi di sicurezza per eliminare i rischi residui per i lavoratori nello svolgimento delle mansioni.

Il Datore di Lavoro, a seguito dell'introduzione di nuove macchine, apparecchiature o prodotti e preparati chimici, di variazioni del processo organizzativo, di migliorie tecniche, informa il Servizio Prevenzione e Protezione e il Medico Competente e li consulta sulla necessità di aggiornare la valutazione dei rischi e, di conseguenza, aggiornare o integrare la dotazione dei DPI.

L'ufficio acquisti, l'ufficio del personale e i preposti delle varie unità operative si impegnano nel garantire la consegna dei DPI al personale, secondo quanto riportato nel DVR aziendale, e la registrazione dell'avvenuta consegna degli stessi.

Nel rispetto delle disposizioni legislative e delle buone prassi di sicurezza sul lavoro, che richiedono di mettere a disposizione dei lavoratori DPI ergonomici e che non creino disagio, GIAL periodicamente definisce degli accordi con i sindacati di categoria per concordare le quantità e le tipologie di DPI più appropriate alle esigenze dei lavoratori, sempre basandosi su quanto previsto in merito nel DVR aziendale. A tal proposito, due volte all'anno vengono consegnati a tutti i lavoratori indumenti di lavoro, a seconda della stagione, e scarpe antinfortunistiche adeguate ai rischi correlati all'attività lavorativa. Mentre i dispositivi di protezione, quali mascherine con filtro FFP2/FFP3, guanti per rischi meccanici, occhiali/visiere di protezione, elmetti, etc., vengono distribuiti costantemente in funzione dell'usura.

GIAL ha predisposto specifiche procedure operative in cui sono definiti:

- le responsabilità del datore di lavoro per ciò che riguarda l'idoneità e la disponibilità dei DPI
- i compiti del preposto in ordine alla consegna, all'informazione dei lavoratori e alla vigilanza sul corretto uso dei DPI
- i compiti dei lavoratori in funzione degli obblighi regolamentati dal D. Lgs. 81/2008
- le modalità operative in caso di sostituzione dei DPI.

CONTROLLI OPERATIVI E MANUTENZIONE DI MEZZI, ATTREZZATURE DI LAVORO E IMPIANTI

Gli autisti aziendali sono muniti di automezzi di varia natura necessari allo svolgimento delle attività di igiene urbana ed ambientale.

Lo scopo della procedura operativa per la guida sicura dei veicoli aziendali è quello di definire sia le corrette modalità di guida del mezzo nelle aree in cui si effettuano i servizi e sia la verifica preliminare dell'automezzo assegnato all'inizio del turno di lavoro per ridurre al minimo i rischi di interferenza uomo/mezzo. La presente procedura descrive i controlli che devono essere effettuati prima e durante la guida degli automezzi, con particolare attenzione nei casi di carico dei veicoli e all'uso delle pedane posteriori per il trasporto degli operatori.

È prevista la compilazione di un report giornaliero, a cura degli autisti degli automezzi aziendali; tale report è integrato dal Diario di Bordo. Il report consente di riportare informazioni in merito a:

- data del servizio
- personale in turno
- targa del mezzo
- presenza estintore ed eventuali note sullo stato dello stesso
- presenza cassetta di primo soccorso ed eventuali note sul contenuto della stessa
- controlli effettuati e riscontro anomalie del mezzo
- informazioni relative al servizio svolto.

Nel 2022 è stato definito un regolamento per la gestione degli automezzi aziendali che definisce le modalità operative per:

- gli adempimenti conseguenti all'acquisto o al noleggio di automezzi
- l'affidamento e il trasferimento mezzi
- le responsabilità della gestione degli automezzi
- i doveri e le responsabilità dei conducenti
- la vigilanza e il controllo da parte della Direzione, del Responsabile del Parco Automezzi e del Capo Cantiere
- i rifornimenti
- i sinistri
- le richieste di manutenzione
- la gestione delle emergenze
- i furti
- le sanzioni per infrazioni e violazioni del Codice della Strada
- le sanzioni disciplinari.

All'interno del sistema di gestione salute e sicurezza sul lavoro ai sensi della norma UNI ISO 45001:2018, è presente la procedura operativa per la manutenzione dei mezzi aziendali, degli edifici, delle attrezzature di lavoro e degli impianti.

Il responsabile della manutenzione, con cadenza annuale, effettua controlli finalizzati a valutare l'integrità strutturale delle opere in muratura e in metallo delle unità produttive aziendali, i controlli sullo stato degli impianti e delle attrezzature di lavoro. I controlli devono essere eseguiti seguendo le periodicità riportate nelle diverse schede di manutenzione, relative ad ogni attrezzatura, impianto, edificio, che devono essere compilate in tutti i campi e, in caso dovessero essere rilevate anomalie, guasti, crepe, etc., la stessa deve pervenire al servizio di prevenzione e protezione, che provvederà a richiedere i necessari interventi di adeguamento.

Periodicamente il servizio di prevenzione e protezione aziendale e i medici competenti, secondo quanto disposto dal D. Lgs. 81/2008, effettuano dei sopralluoghi per verificare l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione negli ambienti di lavoro in funzione delle disposizioni impartite in azienda mediante il DVR e le procedure operative. I sopralluoghi vengono opportunamente verbalizzati e trasmessi al datore di lavoro, ai responsabili di funzione, agli RLS. Le criticità eventualmente rilevate in un sopralluogo vengono trattate mediante i moduli disponibili nel sistema di gestione UNI ISO 45001:2018, al fine di effettuare l'analisi delle cause e individuare le azioni correttive del caso.

Ogni qualvolta vi sia la necessità di svolgere lavori temporanei che comportano l'accesso di ditte esterne per fornitura di materiali o attrezzature, lavori o servizi, l'azienda predispone (nei casi in cui sia richiesto dall'art. 26 del D. Lgs. 81/2008) apposito Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze (DUVRI), individuando le misure di sicurezza più appropriate per la riduzione dei rischi correlati alle interferenze tra il personale delle ditte intervenute e il personale dipendente di GIAL. In tal caso verrà effettuata la verifica di idoneità tecnico-professionale dell'impresa o dei lavoratori autonomi intervenuti.

In tali occasioni l'azienda richiede al fornitore/subappaltatore di compilare la dichiarazione integrata per fornitori di beni/servizi facente parte del modello di organizzazione e gestione ex D. Lgs. 231/2001, con richiesta di allegare apposita documentazione a supporto della stessa. GIAL inoltre si impegna a tenere sotto controllo le scadenze di legge in materia di salute e sicurezza sul lavoro mediante uno scadenziario che permette di avere contezza delle attività da svolgere e dei tempi richiesti.

A tal riguardo GIAL tiene continui contatti con enti e ditte esterni per l'effettuazione delle verifiche periodiche richieste per impianti elettrici e di messa a terra, apparecchi di sollevamento (es. gru per autocarro), mezzi di protezione antincendio e primo soccorso, etc.

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

Il DVR aziendale prevede un programma degli interventi di tutela. Le indicazioni ed i provvedimenti inseriti nel programma sono scaturiti da audit documentali sulle unità operative di GIAL, procedurali e strutturali effettuati dal Datore di Lavoro, dal RSPP e/o dai suoi diretti collaboratori (anche con il supporto di consulenti esterni).

Gli interventi sono stati suddivisi in una scala di priorità che va da 1 a 3, identificando con 1 la più alta priorità.

Tale programma deve ritenersi strumento dinamico e non statico; vengono riportati i problemi e/o le carenze, il tipo di intervento proposto, il tempo di attuazione/ripristino e il soggetto attuatore. Allo scopo di migliorare la gestione degli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro, attualmente GIAL utilizza appositi software per la gestione della formazione dei lavoratori, dei dispositivi di protezione individuale consegnati al personale, delle visite mediche svolte a cura del medico competente, della manutenzione di impianti, mezzi e attrezzature di lavoro.

Gli obiettivi per il 2023 in materia di salute e sicurezza sul lavoro prevedono:

- aggiornamento delle valutazioni dei rischi specifici con particolare riguardo al rumore, alle vibrazioni e allo stress da lavoro correlato
- riduzione di almeno il 30% degli infortuni con conseguente riduzione degli indici di frequenza e di gravità
- campagna di sensibilizzazione dei lavoratori in merito alla riduzione del consumo di alcolici
- effettuazione dei corsi di formazione per lavoratori neo assunti, addetti antincendio, addetti primo soccorso, preposti, RLS, con miglioramento dell'indicatore individuato (n. persone coinvolte/n. corsi di formazione effettuati)
- effettuazione delle esercitazioni di emergenza presso le unità operative dell'azienda, secondo la prevista programmazione
- esecuzione degli interventi di manutenzione programmata per impianti, attrezzature di lavoro e mezzi operativi, in funzione delle procedure operative aziendali.

INDICATORI

- SITUAZIONE DEGLI INFORTUNI (NUMERO, GRAVITÀ, ORE PERSE E CAUSE)
- ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E PROTEZIONE
- VISITE MEDICHE EFFETTUATE
- DOCUMENTAZIONE D. LGS. 81/ 08

Apricena, Foggia



LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

(GRI 407)

GIAL rispetta il diritto di tutto il personale di formare e di aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.

La libertà di associazione è un diritto umano come definito dalle dichiarazioni e convenzioni internazionali. In tale contesto, la libertà di associazione si riferisce al diritto dei datori di lavoro e dei lavoratori di costituire, unirsi e gestire la propria organizzazione senza previa autorizzazione o ingerenza da parte dello Stato o di altri soggetti.

GIAL garantisce che non venga assunto nessun tipo di comportamento discriminante nei confronti del rappresentante eletto. L'elezione da parte dei dipendenti del rappresentante dei lavoratori per la norma della Responsabilità Sociale SA8000 garantisce al personale di avere un referente per discutere delle proprie problematiche che possa far da intermediario con la Direzione.



Le evidenze oggettive in materia di libertà di associazione sono rilevabili nelle registrazioni presenti in GIAL (cfr. trattenuta sindacale sugli stipendi). In nessun caso sono rilevabili detrazioni salariali o turni e mansioni destinati a scoraggiare l'attivismo sindacale. I rappresentanti sindacali comunicano liberamente con i lavoratori nei luoghi di lavoro. Sono messi a disposizione i locali aziendali per riunioni proprie e per le assemblee sindacali ed adeguati spazi nelle bacheche aziendali. Attualmente sono presenti in azienda le seguenti sigle sindacali.

CANTIERE	SIGLA SINDACALE
Taviano	CGIL – COBAS – FALPIS – FIADEL
Cisternino	CONFSAL – COBAS – CISL
Fasano	CGIL – COBAS – CONFSAL – CISL
Ischitella	–
Martignano	FIADEL
San Nicandro Garganico	CGIL – FIADEL
Alezio	COBAS – FIADEL
Alessano	CGIL – FALPIS – FIADEL
Morciano di Leuca	FIADEL – UGL
Salve	CGIL – COBAS – FIADEL
Tiggiano	CGIL – FIADEL
Tricase	FIADEL – UIL TRASPORTI
Alliste	CGIL – COBAS – FALPIS
Gallipoli	CGIL – COBAS – FIADEL – CISL – UIL TRASPORTI
Melissano	CGIL – COBAS – FALPIS – FIADEL
Racale	CGIL – COBAS – FALPIS – FIADEL – UIL TRASPORTI – USB
Manduria	CGIL
Apricena	CGIL – CISL – UGL
Lesina	CGIL – CISL – UIL TRASPORTI
Margherita di Savoia	CGIL – FIADEL – UIL TRASPORTI
San Ferdinando di Puglia	CGIL – FIADEL
Andria	CGIL – FIADEL – FIL PUGLIA – CISL

TIPOLOGIA CONTRATTI AZIENDALI

Tutti i contratti di lavoro sono conclusi richiamando il contratto collettivo di riferimento "CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DI IMPRESE E SOCIETÀ ESERCENTI SERVIZI AMBIENTALI" ed anche il "CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA IMPRESE ESERCENTI SERVIZI DI PULIZIA E SERVIZI INTEGRATI/MULTISERVIZI" - "TRASPORTO MERCI" - "TERZIARIO-COMMERCIO" - "METALMECCANICA-INDUSTRIA".

ANNO	NETTEZZA URBANA	PULIZIA/ MULTISERVIZI	TRASPORTO MERCI	TERZIARIO-COMMERCIO	METALMECCANICA-INDUSTRIA
2020	493	25	1	0	0
2021	500	21	1	0	0
2022	610	22	1	0	3



LAVORATORI E SINDACATI

GIAL è sempre stata caratterizzata dalla presenza di sindacati.

SIGLA	NUMERO DIPENDENTI ISCRITTI		
	2020	2021	2022
UGL	33	1	2
FIADEL	52	84	110
CGIL	42	96	137
USB	5	3	1
UIL TRASPORTI	8	17	28
CISL	19	40	62
FALPIS	16	18	19
CONFSAL	30	25	21
CISAL	0	0	0
SNALV	1	0	0
USLA	6	0	0
COBAS	37	53	42
FIL PUGLIA	0	0	22

Nel 2022 la situazione degli scioperi effettuati presso la GIAL da parte dei lavoratori, di cui vi è l'evidenza delle comunicazioni alla direzione da parte delle rappresentanze sindacali, è la seguente:

ANNO	NUMERO	ORE SCIOPERO
2021	2	1345
2022	4	517

L'obiettivo è garantire la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva.

INDICATORI

- NUMERO DEGLI ISCRITTI ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI
- GIORNATE DI SCIOPERO PER PERSONA
- NUMERO DI AZIONI LEGALI DEI DIPENDENTI

Racale, Lecce



DISCRIMINAZIONE

(GRI 406)

GIAL non attua né da sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione dei propri dipendenti, nella promozione, nel licenziamento o nel pensionamento, in base a razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinione politiche, età ed ogni altra condizione che potrebbe comportare discriminazione.

La tutela della diversità e delle pari opportunità è sancita dal Codice Etico e funge da linea guida anche nell'attività di selezione del personale. Il management è impegnato a garantire a tutti i collaboratori un trattamento equo basato su criteri di merito, senza alcuna discriminazione e a favorire la crescita professionale di ciascuno come sancito nella "Politica Integrata Qualità, Ambiente e Sicurezza" e nella "Politica della Responsabilità Sociale".

La Direzione si impegna ad ostacolare qualsiasi forma di discriminazione all'interno dell'azienda e a prendere idonei provvedimenti attraverso l'apertura di azioni correttive e preventive nel caso fossero segnalate da qualsiasi funzione aziendale.



PRESENZA FEMMINILE IN AZIENDA E DISTRIBUZIONE LAVORATORI PER CATEGORIA PROFESSIONALE

Si precisa che la presenza femminile è minima a causa della tipologia di mansioni svolte. La distribuzione del genere è esplicitata dal grafico sottostante:

COMPOSIZIONE ETÀ MEDIA	2020		2021		2022	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Minori	0	0	0	0	0	0
Fino a 20	1	6	0	5	0	1
Fino a 30	1	60	3	39	4	35
Fino a 40	4	82	4	73	2	89
Fino a 50	13	135	8	138	8	180
Fino a 60	12	158	14	174	20	224
Oltre 60	2	45	1	63	2	71
TOTALI	33	487	30	492	36	600

Come si può riscontrare dalla suddetta tabella la presenza femminile per il biennio 2020 - 2022 è rimasta presso che invariata, con una percentuale al 5,66 % dell'intero organico. Si rileva la mancata presenza femminile a livello dirigenziale.



Con "episodio" si fa riferimento a un'azione legale o un reclamo presentato all'organizzazione o alle autorità competenti tramite un procedimento formale oppure un caso di mancata conformità individuato da GIAL mediante procedure stabilite.

A tutela, per chiunque sia oggetto di discriminazione, del diritto di difendersi e denunciare la discriminazione subita, è stata introdotta la procedura di raccolta dei reclami anonimi, con diverse modalità (cartaceo, elettronico) da parte del personale che ha favorito il miglioramento del clima aziendale. Fino ad ora non è stato avanzato alcun reclamo in relazione al requisito discriminazione.

ANNO	NUMERO EPISODI	STATO DEGLI EPISODI
2022	0	0

LEGENDA E: Esaminato; A: Piano d'azione attuato; C: Provvedimento concluso

L'obiettivo è il mantenimento della politica di non effettuazione di qualsiasi tipo di discriminazione.

INDICATORI

- COMPOSIZIONE ORGANICO DELL'AZIENDA
- NUMERO DEI LAVORATORI DIVERSAMENTE ABILI
- TIPOLOGIE DEI CONTRATTI DI LAVORO
- NUMERO TOTALE DI EPISODI DI DISCRIMINAZIONE
- STATO DEGLI EPISODI E DELLE AZIONI INTRAPRESE

Martignano, Lecce



DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ

(GRI 405)

GIAL affronta il tema dell'approccio alla diversità e alle pari opportunità sul lavoro attuando un sistema di Gestione della Responsabilità Sociale secondo lo Standard Internazionale SA 8000 ed ha previsto, come obiettivo per il 2023, l'attuazione e la certificazione della Prassi di Riferimento di un sistema di valorizzazione delle politiche di parità di Genere.

La retribuzione erogata ai lavoratori è in linea con quanto previsto nel CCNL per la categoria di appartenenza.

La retribuzione è elargita mediante bonifico bancario sul conto corrente della banca designata dal Lavoratore all'atto dell'assunzione ed in casi particolari su richiesta del personale tramite assegno bancario non trasferibile.

GIAL procede alle scadenze dovute agli adempimenti contributivi e assistenziali. Nella busta paga dei dipendenti sono specificate le voci retributive, nonché l'inquadramento nell'organico aziendale.

TIPOLOGIE DELLE FORME CONTRATTUALI

Le forme di contrattuali utilizzate sono le seguenti:

- Contratto a tempo indeterminato;
- Contratto a tempo determinato;
- Apprendistato;

ANNO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	APPRENDISTATO
2020	321	198	0
2021	417	103	2
2022	587	48	1

Qui di seguito è indicata la distribuzione delle varie tipologie di incarichi per fasce di età.

	2020				2021				2022			
	A	O	I	M	A	O	I	M	A	O	I	M
Minori	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fino a 20	0	7	0	0	0	5	0	0	0	1	0	0
Fino a 30	2	56	3	0	1	37	4	0	4	29	5	1
Fino a 40	14	65	7	0	11	58	8	0	13	66	9	2
Fino a 50	39	98	11	0	45	92	8	1	66	111	11	1
Fino a 60	55	108	6	1	59	123	5	1	90	148	5	2
Oltre i 60	12	32	3	0	16	45	3	0	17	51	4	0
TOTALI	122	366	30	1	132	360	28	2	190	406	34	6

LEGENDA

A: AUTISTI (comprende autisti con funzioni di coordinamento - autisti con funzioni di responsabilità parco automezzi); **O: OPERATORI** (comprende addetto spazzamento - addetto selezione); **I: IMPIEGATI** (comprende coordinatori - addetto contabilità); **M: MECCANICI**



RETRIBUZIONI

Le retribuzioni medie pagate ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dal CCNL di riferimento e sono ben superiori, sebbene in misura diversa a seconda delle funzioni svolte, alla soglia della povertà prevista a livello nazionale e sono in grado di soddisfare le necessità fondamentali dei lavoratori e di garantire una parte di reddito aggiuntiva per fini discrezionali.

CATEGORIA DIPENDENTE	STIPENDIO BASE UOMO	STIPENDIO BASE DONNA	RETRIBUZIONE UOMO	RETRIBUZIONE DONNA
Autista	1.923,13	778,59	2.069,53	1.358,73
Operatore	1.639,67	1.176,41	1.743,08	1.552,74
Impiegato	2.375,40	1.854,91	3.590,77	1.950,29
Meccanico	1.531,28	-	1.688,93	-

L'obiettivo è rispettare le disposizioni normative del CCNL di riferimento e la sua applicazione.

INDICATORI

- RAPPORTO FRA LO STIPENDIO PIÙ BASSO E IL "LIVING WAGE"
- CONTRATTI DI LAVORO
- CEDOLINI PAGA
- ANTICIPI DI STIPENDIO/TFR



SISTEMA DI GESTIONE

GIAL si è dotata di un Sistema di gestione della Responsabilità Sociale conforme alla norma SA8000 Ed. 2014 e documenti internazionali da essa richiamati (convenzioni e raccomandazioni ILO) che hanno visto il coinvolgimento della Direzione e del personale.

Il sistema viene gestito attraverso un'articolata documentazione che include il Manuale, le relative procedure, modulistiche e registrazioni previste.

GIAL è certificata SA8000 e come fornitrice di servizi è disponibile a verifiche degli stakeholders per appurare il rispetto dei principi contenuti nella norma. L'Organizzazione si impegna all'inizio di ogni anno a pubblicare sul sito aziendale e sull'Osservatorio della Responsabilità Sociale delle organizzazioni SAW il Bilancio SA8000 aggiornato ai dati dell'anno solare precedente. L'Azienda, per dare maggiore visibilità a tutte le parti interessate al Sistema di Responsabilità Sociale:

- ha pubblicato sul sito aziendale il presente Bilancio Sociale SA8000;
- ha attuato un sistema di Responsabilità Sociale SA8000:2014 in sinergia con i Sistemi ISO 9001:2015 ed ISO 14001:2015, UNI ISO 45001:2018;
- è supportata dal Rappresentante della Direzione e dal Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000 nell'attuazione del Sistema Responsabilità Sociale.

Gli obiettivi per l'anno 2022 sono stati raggiunti; in particolare, nel mese di ottobre 2022 è stata superata positivamente la visita di prima certificazione secondo la norma UNI ISO 37001:2016 ed il mantenimento della stessa.

Tali obiettivi vengono riconfermati per il 2023.

FORMAZIONE ED ADDESTRAMENTO – SENSIBILIZZAZIONE ALLA NORMA SA8000

Nel corso del 2022 la GIAL ha continuato a perseguire gli obiettivi programmatici di sviluppo delle competenze del personale impegnato, soprattutto sotto il profilo dell'aggiornamento sulle tematiche legate alla sostenibilità e alla responsabilità sociale. L'azienda ha erogato complessivamente 4000 ore di formazione (in media 10 ore pro capite) utilizzando strumenti finanziari a supporto (Piani Formativi Aziendali) soprattutto per lo staff di management e direzionale.

Inoltre, sono state avviate pratiche di utilizzo di team coaching e innovation coaching al fine di strutturare percorsi di sviluppo e di miglioramento delle attività e dei processi gestionali interni. Nel 2023 sono stati pianificati, per tutto il personale in forza e neo-assunto, corsi interni-esterni su varie tematiche fra le quali salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, sensibilizzazione alla norma SA8000 (relativamente alla norma è stato distribuito a tutto il personale un opuscolo informativo). Al personale di nuova assunzione vengono consegnati i documenti indicati sul prospetto redatto dalle Risorse Umane, oltre all'opuscolo informativo SA8000.

Per quanto concerne la formazione dei dipendenti questa è pianificata annualmente sull'apposito programma di formazione allegato.

COMUNICAZIONE

GIAL effettua la propria comunicazione attraverso differenti canali: per i lavoratori vengono effettuati appositi incontri e corsi di formazione specifici; per tutti gli altri stakeholders vengono effettuate pubblicazioni sul sito internet, oltre all'utilizzo delle tradizionali lettere informative.

RIESAME DELLA DIREZIONE

La Direzione della GIAL riesamina periodicamente la propria Politica di Responsabilità Sociale per quel che riguarda in particolare:

- adeguatezza;
- appropriatezza;
- efficacia.

In tale occasione sono oggetto di valutazione anche:

- l'efficacia delle procedure aziendali;
- le opportunità di modifica e di miglioramento degli obiettivi, della Politica per la Responsabilità Sociale e del Sistema di Gestione;
- la situazione dei reclami, delle azioni correttive/preventive, delle attività di formazione e di comunicazione;
- lo stato degli obiettivi stabiliti nel precedente riesame.

FORNITORI - SUB-FORNITORI

L'Azienda ha stabilito le modalità per la selezione e la qualifica di fornitori/sub-fornitori/subappaltatori sulla base della loro capacità di rispettare i requisiti della norma SA 8000. È stato richiesto ai fornitori, previa informazione sulla Responsabilità Sociale, l'impegno a conformarsi ai requisiti della norma, attraverso una dichiarazione di autocertificazione e la disponibilità a ricevere verifiche.

GIAL ha creato un albo fornitori scegliendo tra i fornitori storici. Questi sono stati individuati tenendo presente i fattori di criticità più sensibili secondo la Norma etica e secondo le Norme Qualità, Ambiente, Sicurezza.

GIAL ha avviato un piano di monitoraggio e qualifica dei fornitori come da procedura di sistema.

RECLAMI O SUGGERIMENTI E WHISTLEBLOWING

È stato predisposto in procedura l'iter attraverso il quale il personale può effettuare reclami o suggerimenti, in forma anonima o no, relativamente a cause di non conformità inerenti l'applicazione della Norma SA8000. Le modalità di inoltrare dei reclami sono rese disponibili a tutto il personale attraverso la distribuzione di un regolamento aziendale; ad oggi, dalla disamina dell'utilizzo di tale strumento, si è riscontrato uno scarso ricorso alla forma anonima scritta per l'invio di reclami e viene preferita l'audizione personale con i responsabili aziendali.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale ha il compito di rendicontare sull'andamento dei reclami effettuati dal personale in forma anonima o nominativa.

L'obiettivo principale è garantire prestazioni elevate, in termini di efficacia ed efficienza, attraverso un controllo e monitoraggio pianificato delle attività e una comunicazione, interna ed esterna, che sia particolarmente diffusa. A tal proposito è stato predisposto un apposito canale informativo, prevedendo, altresì, un coinvolgimento dei sindacati.

Nel 2022 non sono pervenuti significativi reclami da parte dei lavoratori.

INDICATORI

- NUMERO FORNITORI MONITORATI
- AGGIORNAMENTO SITO WEB
- CONTATTO STAKEHOLDERS
- AGGIORNAMENTO PAGINE SOCIAL



La dimensione “G”

IMPORTANZA DELL'INFORMATIVA SULLA GOVERNANCE

La rendicontazione sugli aspetti di *governance* è volta a mettere in luce l'insieme dei principi, delle regole e delle procedure che riguardano la gestione e il governo dell'azienda, in modo particolare con riferimento alla sostenibilità e all'etica aziendale.

La società GIAL crede fermamente che un'efficiente struttura di governo societario contribuisca ad incrementare la competitività dell'impresa e la sostenibilità del suo sviluppo. I principi di *Corporate Governance* definiscono l'articolazione delle funzioni e delle responsabilità, sviluppando un adeguato sistema di controllo e garantiscono l'adozione di scelte gestionali consapevoli e l'efficacia del monitoraggio e della gestione dei rischi d'impresa. In poche parole, assicurano una maggiore produzione di reddito e valore per tutti gli *Stakeholders*.

STRUTTURA DELLA GOVERNANCE, SCOPI E STRATEGIE

GIAL adotta il "sistema tradizionale" di amministrazione e controllo, avendo quali organi principali l'Amministratore Unico e l'Assemblea dei Soci. Al fine di garantire una partecipazione allargata agli organi istituzionali, sono affiancati organismi tecnici e momenti di condivisione di informazioni e di idee con il personale esperto e con i responsabili tecnici.

In coerenza con i principi valoriali fondanti sui quali l'azienda basa il proprio successo di *business*, la gestione efficace e il presidio attento degli aspetti di sostenibilità sono aspetti di primaria importanza per GIAL, in quanto azienda attiva nel comparto della "protezione ambientale" quale primario obiettivo costituente.

La Società ha deciso quindi di affidare il coordinamento delle tematiche di sostenibilità a un **Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità** il quale, in collaborazione con i responsabili delle diverse funzioni aziendali, definisce obiettivi, azioni e indirizzi per promuovere una strategia aziendale che integri la sostenibilità nelle decisioni e nei processi di *business*. L'Organo Amministrativo approva il Bilancio di Sostenibilità, che ha funzioni di dichiarazione non finanziaria ex D. Lgs. 254/2016, redatto annualmente per far conoscere le strategie e le *performance* della società in ambito ambientale, sociale ed economico, per rendere trasparente il rispetto degli impegni assunti, di quelli futuri e della capacità di soddisfare le aspettative degli *stakeholders*.

Il Bilancio di Sostenibilità è predisposto dalla funzione *Corporate Social Responsibility*, supportato dal Social Performance Team (uno specifico gruppo di esperti, dipendenti e amministratori reso disponibile per la gestione di ogni aspetto di responsabilità sociale che opera nell'alveo dei sistemi gestionali integrati, in particolare SA8000) alle dirette dipendenze dell'Organo Amministrativo, affidata al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità cui spetta l'istruttoria relativa alle linee guida del piano di sostenibilità, la valutazione dei rischi e delle *performance* economiche, ambientali e sociali e il compito di vigilare sulle modalità di attuazione del piano di sostenibilità e sul sistema di valutazione e di miglioramento degli impatti ambientali, economici e sociali derivanti dalle attività del Gruppo.

UNA GOVERNANCE PER LA CRESCITA

GIAL opera come azienda di economia circolare da oltre vent'anni. Gli organi sociali di GIAL sono l'Amministratore Unico, l'Assemblea, il Collegio Sindacale. Per lo sviluppo di dinamiche di crescita e di miglioramento continuo si è dotata di un Social Performance Team, di un Organismo di Vigilanza (D. Lgs. 231/2001), di una Funzione di Conformità per l'anticorruzione (ISO 37001) e di un Comitato Guida per la parità di genere.

L'Azienda opera con procedure codificate, con particolare attenzione ai principi contenuti nel Codice Etico e Disciplinare elaborato dai Comitati.

GOVERNO DEI RISCHI

Nell'ambito del sistema di controllo interno, i principali organismi e funzioni coinvolti sono:

- l'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al D. Lgs. 231/2001, nonché di curarne l'aggiornamento.
- l'*Internal Audit*: funzione a diretto riporto dell'Organo Amministrativo, deputata ad attuare un efficace sistema di controllo interno.
- la Funzione "*Risk Management*", creata in ambito Finance, incaricata della gestione e valutazione dei rischi associati alle attività aziendali, al fine di rendere l'organizzazione capace di minimizzare le perdite e massimizzare le opportunità.

Con specifico riferimento alla funzione *Risk Management* giova sottolineare che a partire dal 2017 GIAL ha intrapreso un percorso finalizzato all'adozione di un sistema strutturato di "*Risk Management*", che ha portato in primis all'implementazione di un modello di gestione dei rischi finanziari connessi al costo di approvvigionamento dei beni e servizi legati allo svolgimento dell'oggetto sociale. Sin dall'avvio del modello, l'approccio adottato ha previsto una focalizzazione sui principali rischi che potrebbero pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali e un coinvolgimento attivo del *Top management* nell'identificazione, analisi e indirizzo dei principali rischi per il *business*.

A livello operativo è prevista un'attività di *risk analysis* annuale e un'attività di monitoraggio semestrale sull'evoluzione dell'esposizione ai rischi e sullo stato di avanzamento delle azioni di mitigazione. I risultati di tali attività sono oggetto di reporting periodico all'Organo Amministrativo da parte della funzione *Risk Management*.

COMUNICAZIONE DELLE CRITICITÀ

La società si è dotata di un Codice Etico che individua le norme di condotta che i dipendenti e i soggetti che operano con e per l'azienda devono osservare. Il Codice Etico richiede a tutti i dipendenti e collaboratori della società l'impegno a riferire all'Organismo di Vigilanza o ai propri superiori o alla Direzione *Internal Audit*, a seconda dell'ambito di competenza, ogni possibile violazione del Codice Etico o ogni richiesta di violazione che sia stata loro rivolta. Tali segnalazioni possono essere effettuate anche in forma anonima con tutte le garanzie previste dalla legge sul c.d. "*whistleblowing*".

Le società e l'Organo di Vigilanza si adoperano affinché coloro che hanno effettuato le segnalazioni non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, dirette o indirette, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, assicurando, quindi, l'adeguata riservatezza.

GIAL assicura la verifica di ogni notizia di violazione del Codice Etico, pervenuta secondo le modalità e i canali indicati dallo stesso, la valutazione dei fatti e l'applicazione di adeguate sanzioni in caso di violazione accertata. In particolare, spetta all'Organismo di Vigilanza monitorare, per quanto di competenza, il rispetto del Codice Etico, nell'ottica di presidiare il rischio di commissione dei reati previsti dal decreto 231/2001 e formulare le proprie osservazioni in merito alle presunte violazioni del Codice di cui sia a conoscenza, segnalando agli organi aziendali competenti le eventuali infrazioni riscontrate. La Direzione ha il compito di promuovere la conoscenza, assicurare l'aggiornamento, la diffusione, l'interpretazione e l'attuazione delle disposizioni del Codice Etico. Per darne la massima diffusione e conoscenza, il Codice Etico è disponibile sul sito di GIAL. Inoltre, per fornire supporto sulla condotta etica, sul rispetto delle leggi e del Codice Etico, la società rende disponibili a tutti gli stakeholders, interni o esterni, attraverso il sito Internet e la intranet aziendale, informazioni relative a normative, regolamenti e approfondimenti in materia di qualità, ambiente e sicurezza.

Nel 2021 GIAL ha ricevuto una segnalazione di violazione del Codice Etico rispetto alla quale, a fronte dell'istruttoria effettuata, non è stata riscontrata la fondatezza.

Inoltre ciascun destinatario del Modello 231 è tenuto a segnalare eventuali violazioni o sospetti di violazione del Codice Etico o dei principi di controllo previsti nel Modello stesso (c.d. "whistleblowing"). GIAL ha adottato allo scopo una procedura per la gestione delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza del Modello 231 che regola le modalità di comunicazione delle segnalazioni e disciplina i compiti e le attività di verifica effettuate da chi riceve la segnalazione. La gestione delle segnalazioni avviene sempre nel rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante e dei principi e delle disposizioni contenute nel Modello Organizzativo 231. Attraverso la formazione la società promuove la disciplina del *whistleblowing* anche al fine di sviluppare una corretta cultura aziendale.

Nell'ambito del reporting semestrale dell'Organismo di Vigilanza al CdA vengono riportate le eventuali segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni nel periodo, in ordine a presunte violazioni al Modello o al Codice Etico. Nell'anno 2021 è stata effettuata una segnalazione verso l'Organismo di Vigilanza. La segnalazione è stata presa in carico e gestita in conformità a quanto previsto nella Procedura per la gestione delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza di violazioni sospette del Modello organizzativo 231.

Dal 2021 GIAL ha intrapreso un percorso ancora maggiormente stringente nell'ambito del controllo e gestione dei rischi provenienti dai reati legati a tematiche di corruzione, progettando

e implementando un sistema di gestione efficace e a norma della ISO 37001 che è stato poi certificato da primario ente di certificazione Accredia entro l'anno 2022.

REMUNERAZIONE E INCENTIVI

La società adotta, per la totalità dei dipendenti, contratti collettivi nazionali di lavoro (tra i principali CCNL applicati si riscontrano: "lavoratori addetti al settore raccolta rifiuti solidi urbani", "lavoratori addetti al settore gas acqua", "lavoratori addetti ai servizi ambientali"), che garantiscono a tutti l'applicazione delle retribuzioni contrattuali. Attualmente non esistono lavoratori con contratti di somministrazione di lavoro. Non sussistono, inoltre, differenze tra benefit per dipendenti a tempo pieno, con contratti a termine o a tempo parziale.

Ai dipendenti sono applicati i contratti collettivi nazionali di lavoro e strumenti di incentivazione in linea con i valori aziendali.

La politica retributiva, nell'ambito delle linee di *budget* definite, è sempre basata sulla valutazione delle *performance*, tenendo peraltro conto del posizionamento retributivo dei titolari delle posizioni valutate. In ogni caso viene evitata ogni forma di discriminazione, basata sul genere, sull'età e/o sulla salute, attuando sempre interventi di riconversione professionale in caso di inidoneità a mansioni precedentemente svolte o simili.

Alla retribuzione fissa si aggiungono quote di retribuzione variabili collegate alle prestazioni (esempio in reperibilità) e al raggiungimento di obiettivi aziendali e individuali. Nel 2022 il rapporto tra la retribuzione base annua più alta e quella mediana di tutti gli altri dipendenti è pari a 4, mentre il rapporto tra l'incremento della retribuzione base più alta della società e quello mediano di tutti gli altri dipendenti è pari a +0,93.

La politica retributiva e meritocratica della società è diretta a valorizzare i dipendenti che raggiungono elevati livelli di risultato in linea con i valori aziendali e nel rispetto di adeguati livelli di qualità e produttività. Al personale sono richiesti flessibilità nell'adattamento a nuove modalità di lavoro e un notevole impegno professionale, in una logica di polivalenza.

Al fine di incoraggiare l'azione di coinvolgimento e motivazione, l'Azienda ha avviato una serie di azioni formative legate alla formazione comportamentale, miranti al "team building", al supporto, alle modalità di comunicazione efficace, alle metodologie di comportamento assertivo. Questo aspetto ha permesso una larga azione formativa diretta che ha avviato un grande senso di responsabilità e di crescita delle ambizioni dell'intero asset H.R.

Premio di risultato. Al fine di coinvolgere maggiormente il personale e indirizzarlo verso il conseguimento degli obiettivi stabiliti, è prevista l'erogazione di un premio di risultato collettivo, secondo logiche coerenti con gli obiettivi strategici e gestionali, che valorizza la correlazione tra compensi e risultati ottenuti. A determinare l'erogazione concorrono più fattori legati all'incentivazione della produttività e della qualità dei servizi e al raggiungimento di specifici obiettivi di redditività. Anche quest'anno sono stati sottoscritti specifici accordi in materia e il premio può essere erogato alla popolazione non dirigenziale sia sotto forma di *una tantum* sia tramite strumenti di *welfare*. Inoltre, è stato considerato parte dell'importo per Premio di risultato per il personale già in forza, destinando una quota aggiuntiva per previdenza complementare per i nuovi assunti.

Sistema di gestione per obiettivi (MbO). Tutti i dirigenti, quadri e dipendenti che ricoprono posizioni di rilievo, sono inseriti nel sistema di incentivazione (*Pay for Results*) nell'ambito del quale sono attribuiti obiettivi individuali, al raggiungimento dei quali vengono erogati importi definiti nel momento dell'affidamento degli obiettivi stessi. Il sistema per obiettivi è basato su indicatori misurabili (economico-finanziari, operativi, di sostenibilità o legati a progetti strategici), in coerenza con il Piano Industriale e la *mission* aziendale.

Una tantum. Può essere corrisposta un'incentivazione *una tantum* ai dipendenti che hanno raggiunto risultati particolarmente positivi attraverso un notevole impegno lavorativo, prevalentemente in progetti o attività innovative. Le persone da premiare sono individuate a seguito di un'accurata analisi, effettuata dai vari responsabili, dei risultati delle *performance* individuali.

Il processo di valutazione delle *performance* prevede le fasi di assegnazione degli obiettivi, di valutazione a metà anno e di valutazione a fine anno. Il processo viene gestito mediante un *tool* informatico.

LA GESTIONE DELLA SOSTENIBILITÀ

Per integrare le azioni di sistema già attive nell'ambito della certificazione ISO 14001 ottenuta nel 2004, si sono attivate azioni coerenti con il percorso evolutivo aziendale degli ultimi anni, attraverso la costituzione di una Direzione Etica e Sostenibilità, con la responsabilità di definire il sistema di rendicontazione sociale e ambientale che presidierà tali attività in modo costante e trasversale.

LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

La corruzione e la frode rappresentano un rischio importante per le attività di business in quanto possono compromettere in maniera significativa la reputazione e l'immagine aziendale oltre che procurare danni economici rilevanti. GIAL ne promuove il contrasto facendo proprio l'impegno alla "tolleranza zero" nei confronti della corruzione e delle frodi sotto qualsiasi forma, ribadita sia nel Codice Etico, sia nel Modello per la prevenzione della corruzione. Inoltre GIAL, nel 2022, ha ottenuto la certificazione ISO 37001 del Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione e si è dotata di un articolato sistema di compliance costituito da strumenti e politiche tese a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione attiva e passiva e delle frodi, a integrazione di quanto è già previsto nel Codice Etico aziendale e nel Modello organizzativo 231.

IL MODELLO 231 E LA TUTELA AMMINISTRATIVA

L'Organo Amministrativo di GIAL ha adottato sin dal 2018 il Modello 231 di organizzazione, gestione e controllo con l'intento di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali. La mappatura delle attività aziendali sensibili ai rischi di reato inclusi nel D. Lgs. 231/2001 ha permesso di definire specifici protocolli da seguire monitorandone l'applicazione durante le diverse fasi delle attività, dalla selezione del personale sino alla fase di audit e di vigilanza.

WELFARE

Dal 2022 GIAL ha avviato un percorso di analisi dei fabbisogni del proprio personale impegnato, al fine di attivare un percorso di welfare di secondo livello che aumenti il benessere individuale e familiare del proprio personale, sia sotto il profilo economico che sociale. A ogni dipendente sarà assegnata una quota welfare flessibile con possibilità di conversione in servizi resi dai partner aziendali. Il percorso di sostegno diretto che GIAL intende promuovere riguarda diversi settori, come ad esempio l'assistenza sociale e sanitaria, l'implementazione di voucher educativi e di assistenza, convenzioni *on-demand* con fornitori e aziende sociali.

Appunti

A series of horizontal dashed lines for taking notes, spanning the width of the page below the title.

Stampato su carta riciclata
Favini Shiro Echo FSC



