

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ Gial Srl

ESERCIZIO 2023

www.gialambiente.it



Indice

Lettera dell'Amministratore	5
Lettera ai soci	8
ESRS 1 PRESCRIZIONI GENERALI - OBIETTIVI	11
ESRS 2 - INFORMAZIONI GENERALI	13
Modello e strategia aziendali	13
Impatto sugli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile e Doppia rilevanza	19
Rischi e Opportunità	
Doppia rilevanza	24
Rilevanza finanziaria	25
Chi Siamo	28
Informazioni Societarie	29
Certificazioni in possesso al 2023	32
Approccio alla Sostenibilità	32
Rilevanza Materiale	33
RILEVANZA PER L'AZIENDA	35
Il Parco Mezzi	42
Gli impianti gestiti	48
Dimensione economica del sustainability report	52
Il Mercato Raggiunto	56
IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ LUNGO LA CATENA DEL VALORE	57
GOVERNANCE – OBBLIGO DI INFORMATIVA GOV-2	65

GOVERNANCE GOV-5 – GESTIONE DEL RISCHIO, STRATEGIE E CONTROLLI INTERNI	68
ESRS E1 – CAMBIAMENTI CLIMATICI	70
Obbligo di informativa E1-1 - Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici	70
L'Energia	72
I Rifiuti	77
I Rifiuti Prodotti	89
Le Emissioni in Atmosfera	90
Le emissioni relative allo Scope I	90
Le Emissioni relative allo Scope II	93
Le Emissioni relative allo Scope III	94
Le emissioni evitate per produzioni energetiche	95
Le emissioni evitate per ottimizzazione dei trasporti	95
La Compliance Ambientale	100
I Rischi legati al Climate Change	101
Il Programma degli Investimenti Sostenibili nei prossimi anni	103
ESRS E3 - Utilizzo sostenibile dell'acqua	104
ESRS E5 - La Circular Economy	106

ESRS S1 – FORZA LAVORO PROPRIA	110
INFORMAZIONI RELATIVE AL PERSONALE E SICUREZZA	110
Occupazione	110
Orario di Lavoro	111
OBBLIGO INFORMATIVA S1-17 (Incidenti, denunce...)	114
OBBLIGO INFORMATIVA S1-16 (Metriche di retribuzione)	114
OBBLIGO INFORMATIVA S1-6 (Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa)	115
OBBLIGO INFORMATIVA S1-6 (Politiche relative alla forza lavoro propria)	117
OBBLIGO DI INFORMATIVA S1-1 – POLITICHE RELATIVE ALLA FORZA LAVORO PROPRIA	119
Discriminazione (GRI 406)	135
OBBLIGO DI INFORMATIVA S1-14 – METRICHE DI SALUTE E SICUREZZA	135
Valutazione rischi	136
OBBLIGO INFORMATIVA S1-16 (Metriche di remunerazione - divario retributivo e remunerazione totale)	140
Sistema di Gestione in tema di Responsabilità sociale	144
ESRS G1 - CONDOTTA DELLE IMPRESE	148
STRUTTURA DELLA GOVERNANCE, SCOPI E STRATEGIE	149
UNA GOVERNANCE PER LA CRESCITA	150



Lettera dell'Amministratore

Ai nostri stimati stakeholder

È con grande piacere che presentiamo la terza edizione della rendicontazione sulla sostenibilità, riferita all'esercizio 2023, di GIAL (ex GIAL PLAST), azienda leader nel settore della raccolta e del trasporto dei rifiuti solidi urbani non pericolosi.

Questa rendicontazione rappresenta un importante passo in avanti nel nostro impegno per la sostenibilità, poiché consolida il percorso sin qui intrapreso e riflette il ruolo duale che GIAL svolge in questo ambito: non ci limitiamo a ridurre la nostra impronta ambientale ma consideriamo la sostenibilità come il motore necessario per un reale cambiamento.

Il nostro approccio alla sostenibilità è caratterizzato da un costante desiderio di innovazione organizzativa, integrazione dei processi e dialogo aperto e continuo con voi, nostri preziosi stakeholder.

Riconosciamo che il nostro percorso richiederà ulteriori affinamenti, modifiche e integrazioni, ma siamo fiduciosi che ci porterà a migliorare il nostro profilo di accountability e ad individuare, con maggiore tempestività, le strategie di sostenibilità necessarie per influenzare positivamente la transizione in corso.

Siamo altresì consapevoli che il nostro successo dipende dalla collaborazione e dall'apporto di tutte le parti interessate e vi ringraziamo per il vostro sostegno continuo nel nostro viaggio verso nuovi traguardi nell'ambito della sostenibilità.

Possiamo definire Gial come la storia di un successo sin dalla sua fondazione, circa 35 anni fa, grazie al sogno, alla lungimiranza e alla determinazione di tre soci: oggi è una realtà consolidata e affermata che, grazie alla professionalità, alla qualità dei servizi e alle innovazioni introdotte, si pone come impresa di riferimento nel Sud Italia all'interno del settore della raccolta e del trasporto dei rifiuti urbani non pericolosi.

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 negli anni, 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 elevata qualità nella raccolta, nel trasporto e nella selezione dei rifiuti non pericolosi in diverse province della Puglia, collaborando con numerose aziende e con soggetti privati.

L'attenzione verso l'ambiente è sempre stata al centro delle scelte della società che si è dotata di un moderno centro di servizi di selezione differenziata dei rifiuti e di una stazione di trasferimento, dimostrando sin dall'inizio attenzione e sensibilità nei confronti dell'ambiente.

Restiamo a vostra disposizione per qualsiasi ulteriore informazione o chiarimento e attendiamo con interesse il vostro feedback.

Cordiali saluti.

San Ferdinando di Puglia, BAT



Lettera dell'Amministratore

Carissimi soci,

è innegabile che ci troviamo in un momento di crescente incertezza economica, caratterizzato da una serie di fattori che vanno dall'instabilità economica, ai conflitti locali e globali, alle pressioni legislative europee incentrate sull'ambiente e sul sociale. In questo scenario, il concetto di sostenibilità ha subito un'evoluzione significativa, passando da una visione focalizzata esclusivamente sull'ecologia a una più ampia che comprende anche gli aspetti economici e sociali.

La nostra società si trova ad affrontare le sfide di un'economia sempre più complessa, con un focus particolare sull'efficienza energetica e sull'ecosostenibilità. Siamo influenzati da shock esterni e da rapidi cambiamenti nei paradigmi economici e sociali, mentre continuiamo a perseguire la nostra missione con determinazione.

Abbiamo assistito a una crescente consapevolezza dei gravi problemi ambientali che affrontiamo, e questo ha portato ad un aumento dell'attenzione da parte degli operatori e degli stakeholder verso la sostenibilità. La radicazione dei fattori ESG (Environmental, Social e Governance) nei nostri processi decisionali è diventata ormai una realtà concreta e guida le nostre scelte strategiche e le nostre azioni operative.

In questo contesto mutevole, il nostro obiettivo principale è riflettere su come possiamo far prosperare il nostro business, adattandoci continuamente al cambiamento. I nuovi progetti su cui siamo al lavoro testimoniano il nostro impegno verso l'innovazione a basso impatto ambientale. Stiamo installando, ad esempio, impianti fotovoltaici sui tetti dei nostri edifici e sostituendo i veicoli con modelli sempre più ecologici.

Stiamo pianificando un ambizioso piano quinquennale di sostenibilità, mirato a posizionare la nostra azienda tra le più virtuose e sostenibili nel settore della

gestione dei rifiuti. Siamo fiduciosi nel rispetto di questo piano e nel contributo positivo che porterà all'ambiente e alla società in generale.

Nonostante le sfide incontrate, abbiamo registrato buoni margini economici e di sostenibilità, confermando i risultati positivi degli anni precedenti: è importante sottolineare che, nonostante l'aumento dei costi del carburante e dei mezzi di trasporto, rimaniamo impegnati nella creazione e distribuzione sostenibile del valore economico.

Il nostro impegno per la sostenibilità è evidente non solo nei nostri progetti e nelle nostre operazioni, ma anche nel modo in cui rendiamo conto delle nostre azioni attraverso il nostro Sustainability Report. È lo stesso approccio che ci ha permesso, lo scorso anno, di ottenere da CERVED un alto score ESG che ci ha portato in un ristretto 17% di aziende operanti nel waste management nel mondo che hanno un simile punteggio.

Continueremo a lavorare duramente per integrare la sostenibilità in ogni aspetto del nostro business, poiché crediamo fermamente che sia essenziale per garantire un futuro migliore per tutti.

Cordiali saluti.



ESRS 1

Prescrizioni Generali, Obiettivi

Nella presente relazione, Gial utilizza i principi generali di rendicontazione della sostenibilità formulati dall'EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group), l'ente incaricato dalla UE che si occupa dei principi contabili a livello internazionale, approvati dalla Commissione UE e pubblicati attraverso il regolamento 2772 del 2023, in Gazzetta Ufficiale UE il 22 dicembre 2023, in anticipo rispetto alla prossima legge di recepimento della Direttiva UE 2022/2464.

Di seguito, vengono riportati in breve gli scopi dei principi europei di rendicontazione di sostenibilità (ESRS) secondo le indicazioni del regolamento.

1. Scopo dei principi europei di rendicontazione di sostenibilità (ESRS) è specificare le informazioni sulla sostenibilità che un'impresa deve comunicare conformemente alla direttiva 2013/34/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, modificata dalla direttiva (UE) 2022/2464 del Parlamento europeo e del Consiglio. La rendicontazione in conformità degli ESRS non esenta le imprese da altri obblighi stabiliti nel diritto dell'Unione.

2. In particolare, gli ESRS specificano le informazioni che un'impresa deve comunicare in merito ai suoi impatti, rischi e opportunità sostanziali in relazione alle questioni di sostenibilità ambientale, sociale e di governance. Gli ESRS non impongono alle imprese di comunicare informazioni su aspetti ambientali, sociali e di governance coperti dagli ESRS se hanno valutato che questi ultimi non sono rilevanti (cfr. l'appendice E «Diagramma di flusso per la determinazione delle informative da includere»). Le informazioni comunicate conformemente agli ESRS consentono ai fruitori della dichiarazione sulla sostenibilità di comprendere gli impatti rilevanti dell'impresa sulle persone e sull'ambiente e gli effetti rilevanti delle questioni di sostenibilità sullo sviluppo, sui risultati e sulla situazione dell'impresa.

3. L'obiettivo (ESRS 1) è illustrare l'architettura degli ESRS, le convenzioni redazionali e i concetti fondamentali utilizzati, nonché gli obblighi generali per la preparazione e la presentazione delle informazioni sulla sostenibilità conformemente alla direttiva 2013/34/UE, modificata dalla direttiva (UE) 2022/2464.

È bene ricordare che la Direttiva UE 2464 ha reso obbligatoria l'applicazione delle norme riguardanti il Regolamento UE 2020/852 (cd. "Tassonomia"), cui ha fatto seguito una accelerazione degli atti giuridici comunitari di attuazione dei principi contenuti che ha portato inoltre alla pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale UE dei nuovi atti delegati.

In particolare, risultano a oggi adottati il regolamento delegato Ue 2021/2139 (Atto Clima) e il regolamento delegato UE 2022/1214 (Atto delegato complementare), oltre ai regolamenti delegati 2023/2485 e 2023/2486 del 27 giugno 2023 pubblicati sulla Gazzetta UE il 27 novembre 2023 e in vigore dal 1° gennaio 2024. Infine, con l'implementazione dei due nuovi Regolamenti 2485 e 2486 e l'aggiornamento del 2378, relativamente agli obiettivi ambientali, il quadro della Tassonomia UE può dunque dirsi completo.

Questi gli ESRS individuati nell'allegato del Regolamento UE 2023/2772:

ESRS 1 - Prescrizioni generali

ESRS 2 - Informazioni generali

ESRS E1 - Cambiamenti climatici

ESRS E2 - Inquinamento

ESRS E3 - Acque e risorse marine

ESRS E4 - Biodiversità ed ecosistemi

ESRS E5 - Uso delle risorse ed economia circolare

ESRS S1 - Forza lavoro propria

ESRS S2 - Lavoratori nella catena del valore

ESRS S3 - Comunità interessate

ESRS S4 - Consumatori e utilizzatori finali

ESRS G1 - Condotta delle imprese

Nella presente relazione, **Gial ha utilizzato esclusivamente gli ESRS ritenuti rilevanti**, escludendo quelli non rilevanti per la sua attività economica, come previsto dalle caratteristiche qualitative delle informazioni dettate dal citato Regolamento UE.

ESRS 2

Informazioni Generali

MODELLO E STRATEGIA AZIENDALI

Gial si basa su modelli e strategie aziendali robusti e orientati alla sostenibilità. Questi aspetti sono intrinsecamente legati all'operatività quotidiana, alla visione di soci e management e alla responsabilità nei confronti dell'ambiente e delle comunità servite.

1) Resilienza del modello e della strategia aziendali:

Gial è consapevole dei rischi connessi alle questioni di sostenibilità, inclusi quelli ambientali, sociali, relativi ai diritti umani e di governance. Pertanto, ha sviluppato modelli e strategie che mirano a mitigare tali rischi e ad affrontarli in modo proattivo. Ad essi si associano pratiche avanzate di gestione dei rifiuti che mirano a ridurre l'impatto ambientale, promuovere la sicurezza e il benessere dei dipendenti e rispettare i diritti umani in tutte le fasi aziendali.

Il modello di business è "resilientemente" strutturato per affrontare le sfide ambientali, sociali e di governance: gli investimenti in tecnologie innovative per migliorare l'efficienza dei nostri processi, riducendo al contempo le emissioni e ottimizzando l'uso delle risorse, vanno in quella direzione. Inoltre, sono stati implementati rigorosi standard di sicurezza e formazione del personale, a garanzia di un ambiente di lavoro

sicuro e salutare, e la governance aziendale è improntata alla trasparenza, all'etica e alla responsabilità sociale d'impresa.

2) Opportunità connesse alle questioni di sostenibilità:

Le questioni di sostenibilità rappresentano non solo dei rischi, ma anche delle opportunità di crescita e innovazione e la transizione verso un'economia circolare e sostenibile è terreno fertile per lo sviluppo di nuovi servizi e prodotti. Gial scommette nella ricerca e nello sviluppo di soluzioni avanzate per la gestione dei rifiuti, come il riciclo e il recupero di materiali, l'implementazione di energie rinnovabili nella nostra flotta e l'introduzione di modelli di economia condivisa.

Le questioni connesse alla sostenibilità diventano inoltre un'opportunità per differenziarsi all'interno del mercato, attrarre clienti sensibili all'ambiente e migliorare la reputazione aziendale: l'investimento nella sostenibilità fa sì che si possa consolidare la posizione di leader del settore e contribuire in modo significativo alla creazione di una società più equa e sostenibile.

3) Piani dell'impresa per la transizione verso un'economia sostenibile:

La definizione di piani aziendali chiari agevola l'impresa nello sviluppare e garantire modelli e strategie compatibili con la transizione verso un'economia sostenibile e con l'obiettivo di limitare il riscaldamento globale a +1,5°C, come stabilito dall'accordo di Parigi e dal Regolamento UE 2021/1119.

4) Azioni di attuazione

Le azioni di attuazione includono:

Investimenti in tecnologie e infrastrutture sostenibili: azioni che mirano a ridurre le emissioni, ottimizzare l'uso delle risorse e migliorare l'efficienza operativa.

Promozione della economia circolare: in tal modo viene favorita la transizione verso un'economia circolare promuovendo il riciclo, il riutilizzo e il recupero dei materiali, riducendo così la dipendenza dalle risorse vergini e riducendo l'impatto ambientale dei nostri servizi.

Riduzione delle emissioni: sono implementate misure per ridurre le emissioni di gas serra derivanti dall'attività quotidiana di impresa, ad esempio attraverso

l'elettificazione della nostra flotta, l'adozione di biocarburanti e l'ottimizzazione dei percorsi di raccolta.

Collaborazione e coinvolgimento delle parti interessate: è favorita la collaborazione con le parti interessate, inclusi clienti, fornitori, comunità locali e autorità pubbliche, per sviluppare soluzioni sostenibili e promuovere pratiche responsabili lungo l'intera catena del valore.

Monitoraggio e reportistica: sono implementati sistemi di monitoraggio e reportistica per valutare e comunicare in modo trasparente l'impatto ambientale, sociale e di governance, al fine di migliorare continuamente le prestazioni e rendicontare alle parti interessate.

In termini finanziari, è previsto un piano di investimenti a lungo termine per sostenere la transizione verso un'economia sostenibile. Questi investimenti sono destinati a garantire la competitività futura, ridurre i rischi legati alla sostenibilità e contribuire agli obiettivi globali di mitigazione dei cambiamenti climatici.

5) Considerazione degli interessi dei portatori di interessi e impatto sulle questioni di sostenibilità:

L'approccio "olistico" che l'azienda intende adottare è in grado di tenere conto degli interessi di tutte le parti interessate, inclusi dipendenti, clienti, comunità locali e azionisti. L'impegno è finalizzato a coinvolgere attivamente queste parti interessate nel processo decisionale e a rispondere alle preoccupazioni e alle aspettative in ordine alle questioni di sostenibilità. L'azienda monitora regolarmente l'impatto sulle questioni di sostenibilità ed è impegnata continuamente nella ricerca di percorsi e strumenti per migliorare pratiche e operazioni quotidiane.

6) Modalità di attuazione della strategia aziendale per le questioni di sostenibilità:

Per attuare la strategia aziendale in materia di sostenibilità, è stato istituito un gruppo di lavoro ad hoc che si occupa specificamente di monitorare, valutare e implementare le iniziative sostenibili e che lavora costantemente in collaborazione con tutte le funzioni aziendali per garantire un'integrazione efficace delle pratiche sostenibili in tutte le fasi.

La formazione e la sensibilizzazione dei dipendenti fanno in modo che tutti i membri del gruppo di lavoro siano coinvolti e motivati a contribuire agli impegni nei confronti della sostenibilità.

7) Obiettivi di sostenibilità temporali:

Gial è impegnata nella riduzione delle emissioni di gas serra di almeno il 10% rispetto al 2022, entro il 2024, con ulteriori obiettivi di riduzione del 2030 e del 2050 ancora da definire.

Obiettivi supportati da prove scientifiche conclusive e parte integrante della strategia aziendale per affrontare il cambiamento climatico e promuovere la sostenibilità.

8) Ruolo degli organi di amministrazione, gestione e controllo:

L'Amministratore Unico, con competenze in economia e scienze ambientali, svolge un ruolo chiave nella definizione e nell'attuazione delle politiche di sostenibilità dell'impresa. L'amministrazione ha istituito un comitato ristretto di valutazione dei rischi che si occupa specificamente delle questioni ESG (Ambientali, Sociali e di Governance) e promuove la sensibilizzazione del personale attraverso incontri e formazioni.

9) Politiche aziendali sulla sostenibilità:

L'impresa ha adottato politiche integrate che includono l'ottimizzazione dei percorsi di raccolta, l'uso di tecnologie digitali per il monitoraggio in tempo reale e l'implementazione di sistemi di incentivazione per ridurre l'impatto ambientale. Queste politiche sono regolarmente valutate e aggiornate per mantenere l'azienda all'avanguardia in materia di sostenibilità.

10) Incentivi legati alla sostenibilità:

Sono stati istituiti sistemi di incentivi per i membri degli organi direttivi che promuovono attivamente la sostenibilità aziendale e contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

11) Procedure di dovuta diligenza:

L'impresa ha implementato procedure di dovuta diligenza per identificare e monitorare gli impatti negativi delle proprie attività, compresi quelli legati alla catena del valore e ai fornitori. Sono in atto azioni preventive e correttive per mitigare tali impatti e per conformarsi agli obblighi normativi.

12) Principali rischi connessi alla sostenibilità:

I principali rischi per l'impresa includono l'aumento dei costi operativi legati alla gestione dei rifiuti e delle emissioni di gas serra, nonché il rischio di reputazione legato a un'eventuale mancata conformità normativa o a pratiche non sostenibili. L'impresa gestisce questi rischi attraverso misure preventive e di gestione del cambiamento.

13) Indicatori di comunicazione

Gli indicatori di comunicazione includono la riduzione percentuale delle emissioni di gas serra rispetto ai livelli di base, il numero di politiche di sostenibilità implementate e l'efficacia delle procedure di mitigazione dei rischi.

14) Perseguimento di finalità di beneficio comune nei confronti della comunità:

L'impegno di GIAL per la sostenibilità è intrinseco nella missione e nella visione aziendale.

La società è determinata a guidare la transizione verso un'economia più equa, sostenibile e resiliente, e ad agire come motore di cambiamento positivo.

Nell'edizione del 2023, incentrata sul tema "Soul Food. And Beyond", Gial è stata main sponsor di "Yeast", il Photo Festival Internazionale che si è tenuto nella provincia di Lecce e che ha ospitato, tra gli altri, il già Premio Nobel Riccardo Valentini. Una kermesse che unisce fotografia, cibo e arti visive per stimolare riflessioni sul rapporto tra uomo e ambiente ripensandolo.

Il festival, con la direzione di Flavio & Frank e Veronica Nicolardi e la curatela di Edda Fahrenheit, è organizzato dalle associazioni culturali Besafe e OnTheMove, ha ricevuto i patrocini del Ministero della Cultura e del Turismo e di altre istituzioni e soggetti tra cui Regione Puglia, Provincia di Lecce, Città di Lecce, Comune di Matino, Università del Salento, FAI

All'interno dello stesso festival, durante il talk "Fattori ESG e Società Benefit: Diritto e Impresa alla prova della sostenibilità", GIAL ha portato il proprio punto di vista sui principi ESG, sulla governance e sulle responsabilità delle aziende di grandi dimensioni nei confronti delle comunità e del Pianeta Terra.



IMPATTO SUGLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE E DOPPIA RILEVANZA, RISCHI E OPPORTUNITÀ

Come descritto dagli organismi governativi, gli obiettivi fissati per lo sviluppo sostenibile (OSS) hanno una validità globale, riguardano e coinvolgono tutti i Paesi e le componenti della società, dalle imprese private al settore pubblico, dalla società civile agli operatori dell'informazione e cultura.

I 17 obiettivi fanno riferimento ad un insieme di questioni importanti per lo sviluppo che prendono in considerazione in maniera equilibrata le tre dimensioni dello sviluppo sostenibile – economica, sociale ed ecologica – e mirano a porre fine alla povertà, a lottare contro l'ineguaglianza, ad affrontare i cambiamenti climatici, a costruire società pacifiche che rispettino i diritti umani.

GIAL lavora a fianco degli **OSS** (Obiettivi di Sviluppo Sostenibile) sin dalla loro adozione nel 2015. La nostra attenzione all'elettrificazione e all'efficienza energetica ci ha portato a scegliere di concentrarci su sei degli Obiettivi Globali. Questi obiettivi riguardano aree in cui riteniamo che i nostri servizi/prodotti e le nostre soluzioni strategiche abbiano un impatto maggiore.

OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE



OSS 3 - Salute e benessere

L'azienda è impegnata a creare un ambiente di lavoro sicuro e a migliorare costantemente la salute e il benessere in tutta l'organizzazione. Annualmente si definiscono obiettivi di sicurezza ambiziosi per far sì che l'azienda possa essere un luogo di lavoro senza incidenti professionali.

Il programma "La sicurezza al primo posto" ha notevolmente ridotto la frequenza degli infortuni con assenza dal lavoro. Nel 2023, gli sforzi sono stati concentrati sulla prevenzione degli infortuni a bordo delle macchine e degli automezzi, sul miglioramento dell'ergonomia e sull'implementazione del programma di formazione della dirigenza in materia di sicurezza a livello globale.

Oggi, grazie allo sforzo congiunto di responsabili e dipendenti, GIAL è un luogo di lavoro più sicuro e più sano.

OSS 5 – Uguaglianza di genere / OSS 10 - Riduzione delle disuguaglianze

GIAL aspira a promuovere un ambiente di lavoro stimolante e inclusivo che liberi il pieno potenziale delle persone e permetta loro di crescere seguendo una carriera orientata agli obiettivi: intende offrire ai dipendenti un'esperienza coinvolgente che valorizzi e rispetti tutti gli aspetti della diversità e crei un ambiente di appartenenza. Un approccio che affronta molteplici dimensioni della diversità, dell'equità e

dell'inclusione nell'intera esperienza del dipendente, compresi la selezione, la fidelizzazione, lo sviluppo e la rappresentanza in tutti i livelli, le funzioni e i gruppi di lavoro.

La priorità nei confronti del rispetto della diversità e dell'inclusione, nell'ambito delle ambizioni ESG, permettono di migliorare la rappresentanza di genere.

OSS 7 - Energia accessibile e sostenibile per tutti / OSS 13 – Azione per il clima

In ossequio al principio della mitigazione dei cambiamenti climatici, questi due obiettivi sono stati unificati e perseguiti attraverso un migliore controllo della flotta con la pianificazione dettagliata dei percorsi e la formazione degli autisti per adottare uno stile di guida più tranquillo tendente alla riduzione dei costi operativi e l'abbattimento dell'impatto ambientale dell'impresa nel settore della raccolta e trasporto rifiuti.

Ecco gli step previsti:

Analisi dei Percorsi Attuali: analisi dettagliata dei percorsi che i veicoli attualmente percorrono per la raccolta e il trasporto dei rifiuti al fine di identificare inefficienze, punti critici e opportunità di ottimizzazione.

Sistemi di Pianificazione dei Percorsi: investimenti in sistemi avanzati di pianificazione dei percorsi che utilizzano algoritmi intelligenti per ottimizzare le rotte in base a fattori come la distanza, il traffico, le condizioni stradali e le specifiche richieste di raccolta.

Formazione degli Autisti: sessioni formative specifiche per adottare uno stile di guida più tranquillo ed efficiente. Questo potrebbe includere tecniche di guida ecologica, come accelerazioni e decelerazioni dolci, mantenimento di velocità costante e riduzione dell'uso dei freni.

Monitoraggio e Feedback: sistemi di monitoraggio implementati a bordo dei veicoli per raccogliere dati sul comportamento di guida degli autisti. Questi dati forniscono feedback personalizzati agli autisti e incentivare il miglioramento continuo.

Acquisizione di Crediti di Carbonio: valutazione dell'opportunità di acquisizione dei crediti di carbonio, successivamente all'implementazione delle misure e alla riduzione dei consumi di carburante e di emissioni di CO2. I crediti rappresentano una compensazione per le nostre emissioni ridotte e possono essere acquistati da progetti di riduzione delle emissioni in altre parti del mondo.

Valutazione e Ottimizzazione Continua: monitoraggio costante dei risultati ottenuti e ricerca continua di processi per ottimizzare ulteriormente i percorsi, migliorare lo stile di guida degli autisti e ridurre l'impatto ambientale complessivo della vostra flotta.

In tal modo sarà possibile migliorare il controllo della flotta, ridurre i consumi di carburante, abbattere le emissioni di CO2 e acquisire crediti di carbonio, contribuendo così a rendere l'impresa più efficiente ed eco-sostenibile, al fine di raggiungere almeno uno degli obiettivi ambientali di cui all'art. 9 del Regolamento UE 852/2020.

L'acquisizione dei crediti di carbonio rientra in una soluzione progettata insieme alla società benefit Alberami SRL (piano di compensazione carbonica di I livello). Come alcune banane indiane raggiungono il mercato europeo

OSS 8 – Lavoro dignitoso e crescita economica

Continua il lavoro per migliorare la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro. Con uno sforzo congiunto di responsabili e dipendenti, abbiamo reso GIAL un luogo di lavoro più sicuro e più sano.



Alezio. Lecce

DOPPIA RILEVANZA

Per parlare di doppia rilevanza si deve introdurre il concetto di materialità (o significatività): un tema di estrema importanza nell'ambito dell'informativa, sia finanziaria, sia extra-finanziaria. Le informazioni materiali sono quelle fornite in misura necessaria alla comprensione dell'andamento dell'impresa, dei suoi risultati, della sua situazione e dell'impatto della sua attività.

La "materialità" delle informazioni può essere analizzata sotto due prospettive:

- a) l'impact materiality (impatto ambientale o sociale), che assume come primario l'interesse per gli influssi che l'attività di impresa ha sulle persone, sull'ambiente e sulla società; questa prospettiva la materialità è rivolta a soddisfare le istanze di conoscenza di diversi stakeholder;
- b) la financial materiality che pone l'attenzione sui rischi e sulle opportunità che gli aspetti ambientali, sociali e di governance possono avere sulla performance finanziaria delle imprese al fine di apprezzare come tali aspetti incidano in definitiva sul valore d'impresa.

Si parla dunque di "doppia materialità" o "doppia rilevanza", intendendo un approccio da tenere nella valutazione che combini le due visuali, includendo quelle questioni di sostenibilità che sono rilevanti sia dal punto della financial materiality, sia da quello dell'impact materiality.

Nella rendicontazione di sostenibilità occorre pertanto focalizzarsi sulle informazioni che davvero possono essere utili per l'interlocutore e che sono necessarie per far comprendere ai terzi le strategie, i rischi e le azioni poste in essere in ambito ESG.

RILEVANZA FINANZIARIA

GIAL potrebbe avere diversi impatti finanziari in ambito ambientale, sociale e di governance, che possono influenzare la sua situazione patrimoniale, il risultato economico e i flussi finanziari, nonché l'accesso ai finanziamenti e il costo del capitale nel breve, medio e lungo periodo.

Di seguito alcuni esempi:

Costi operativi e di compliance: l'impresa potrebbe essere soggetta a normative ambientali sempre più stringenti, che potrebbero richiedere investimenti in tecnologie più pulite o processi di riciclo più avanzati. Ciò potrebbe comportare costi operativi più elevati per l'impresa, sia in termini di investimenti iniziali che di costi di manutenzione. Tuttavia, il rispetto di queste normative potrebbe anche migliorare la sua reputazione e la fiducia degli investitori.

Responsabilità sociale: investire in programmi di responsabilità sociale d'impresa (CSR) potrebbe comportare costi aggiuntivi, come ad esempio iniziative per il riciclo comunitario, programmi di sensibilizzazione ambientale o miglioramenti delle condizioni lavorative per i dipendenti. Anche se tali investimenti potrebbero non generare rendimenti finanziari diretti, possono contribuire a migliorare l'immagine dell'azienda e a mitigare i rischi reputazionali.

Efficienza operativa: un'efficace gestione della flotta e dell'organizzazione del lavoro può ridurre i costi operativi e migliorare l'efficienza complessiva dell'impresa. Ad esempio, l'ottimizzazione delle rotte dei veicoli può ridurre i costi di carburante e manutenzione, mentre l'implementazione di pratiche di gestione del personale può aumentare la produttività e ridurre i costi del lavoro.

Innovazione tecnologica: investire in tecnologie innovative, come veicoli a basso consumo energetico o sistemi di monitoraggio avanzati per la gestione dei rifiuti, potrebbe richiedere investimenti significativi. Tuttavia, tali innovazioni potrebbero migliorare l'efficienza operativa, riducendo i costi a lungo termine e migliorando la competitività dell'azienda sul mercato.

Gestione del rischio: l'impresa potrebbe essere esposta a rischi ambientali, come multe per inadempienze normative o azioni legali per danni ambientali. Una gestione

efficace di tali rischi potrebbe richiedere l'acquisto di polizze assicurative specifiche o la costituzione di riserve finanziarie per far fronte a eventuali passività future.

Accesso ai finanziamenti: la dimostrazione di una solida gestione ambientale, sociale e di governance può migliorare l'accesso dell'impresa ai finanziamenti, in quanto le istituzioni finanziarie potrebbero valutare positivamente i rischi e le opportunità legate a tali fattori. D'altra parte, una cattiva gestione di tali aspetti potrebbe limitare l'accesso ai finanziamenti o aumentare il costo del capitale per l'azienda.

In sintesi, l'impatto finanziario di un'impresa come GIAL dipende da una serie di fattori, inclusi gli investimenti necessari per conformarsi alle normative ambientali, migliorare la responsabilità sociale d'impresa, ottimizzare l'efficienza operativa, innovare tecnologicamente e gestire i rischi associati. Una gestione efficace di tali aspetti può contribuire a garantire la sostenibilità finanziaria dell'azienda nel lungo periodo.



CHI SIAMO

La società GIAL opera nel settore dei servizi e delle tecnologie per l'igiene ambientale, da circa 30 anni sul territorio regionale. Nel know how aziendale rientrano 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 e la trasferimento dell'organico.

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.

Nel 2023 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 44 milioni di euro.



COMUNE	ABITANTI SERVITI 2023
Andria	97.588
Apricena	12.617
ARO BT 3 - Margherita di Savoia	11.262
ARO BT 3 - San Ferdinando di Puglia	13.713
ARO LE 11 - Alliste	6.481
ARO LE 11 - Melissano	6.771
ARO LE11 - Comune di GALLIPOLI (LE) (Pro Quota ATI 52,505%)	19.561
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	3.049
ARO LE 8 - Salve	4.485
ARO LE 8 - Tiggiano	2.753
ARO LE 8 - Tricase	17.142
Cisternino	11.231
Fasano	38.943
Ischitella	4.155
Lesina	6.220
Manduria	30.117
Martignano	1.586
San Nicandro Garganico	13.986
TOTALE	335.663

Le attività si completano con la gestione di:

- 1 impianto di selezione e valorizzazione delle frazioni secche da Raccolta Differenziata nel comune di Taviano da 27.500 t/a;
- 1 impianto di trasferimento dell'organico nel comune di Tricase da 25.000 t/a;
- 13 ecocentri di raccolta differenziata nei vari comuni gestiti;
- 400 contratti privati per la micro-raccolta di rifiuti.

Attraverso l'ulteriore sviluppo di un moderno modello di impresa capace di innovazione e di forte radicamento territoriale, nel rispetto dell'ambiente, Gial punta a essere leader nel settore, azienda affidabile per i clienti e luogo sicuro per i lavoratori.

Questo si traduce in un impegno a rinnovare un patto di fiducia con:

- i clienti, affinché ricevano, attraverso una pratica di ascolto costante, servizi di qualità all'altezza delle loro attese;
- le donne e gli uomini che lavorano nell'impresa, affinché 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, affinché siano attori della filiera del valore e partner della crescita.

Informazioni Societarie	
RAGIONE SOCIALE	Gial Srl
SEDE LEGALE	Indirizzo: Via Lagrange 2 Z.I. 73057 Taviano (Le)
P.IVA	02431340757
ATTIVITÀ PRODUTTIVA	Attività di raccolta rifiuti solidi urbani e gestione impianto di selezione
SETTORE ATTIVITA' PREVALENTE	38.11
CAPITALE SOCIALE	€ 1.004.445,00 i.v.
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

Informazioni Societarie

Andria
Apricena
ARO BT 3 - Margherita di Savoia
ARO BT 3 - San Ferdinando di Puglia
ARO LE 11 - Alliste
ARO LE 11 - Melissano
ARO LE11 - Comune di GALLIPOLI (LE)
(Pro Quota ATI 52,505%)
ARO LE 11 - Racale
ARO LE 11 - Taviano
ARO LE 6 - Alezio
ARO LE 8 - Alessano
ARO LE 8 - Morciano
ARO LE 8 - Salve
ARO LE 8 - Tiggiano
ARO LE 8 - Tricase
Cisternino
Fasano
Ischitella
Lesina
Manduria
Martignano
San Nicandro Garganico

SEDI OPERATIVE

LEGALE RAPPRESENTANTE	Piero Congedi
ORGANO AMMINISTRATIVO	Amministratore Unico
DIRIGENTE	Fausto Viva
RESPONSABILE AMBIENTALE	Martino Lacatena



CERTIFICAZIONI AZIENDALI IN POSSESSO AL 2023

UNI EN ISO 9001:2015 - Certificazione del Sistema di Gestione per la Qualità

UNI EN ISO 14001:2015 - Certificazione del Sistema di Gestione per l'Ambiente

UNI EN ISO 45001:2023 - Certificazione del Sistema di Gestione per la Sicurezza sul lavoro

UNI EN ISO 37001:2016 - Certificazione del Sistema di Gestione per l'anticorruzione

SA8000:2014 - Certificazione del Sistema di Gestione per l'Etica e la Responsabilità Sociale

APPROCCIO ALLA SOSTENIBILITÀ

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

1. La definizione degli stakeholder 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 agli 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.

RILEVANZA MATERIALE

La costruzione dell'analisi di materialità in linea con le direttive UE in ambito ESG (Environmental, Social, Governance), è un approccio strutturato che preveda le seguenti fasi:

1. Definizione del contesto ESG

La prima fase prevede la comprensione del contesto in cui Gial opera, identificando gli aspetti chiave legati all'ambiente, al sociale e alla governance che influenzano o sono influenzati dall'attività aziendale. Dal documento è evidente l'impegno di Gial nell'ambito dell'economia circolare, nella gestione sostenibile dei rifiuti e nel rispetto delle normative ambientali, sociale e di governance.

2. Identificazione degli stakeholder e delle loro aspettative

La mappatura degli stakeholder e la comprensione delle loro aspettative sono cruciali. Gial ha identificato i propri stakeholder chiave e le loro esigenze, come riportato nella sezione "La Mappa degli Stakeholder" del documento. È importante approfondire questa analisi per comprendere come le aspettative degli stakeholder influenzino le priorità ESG dell'azienda.

3. Valutazione della rilevanza dei temi ESG

Basandosi sul contesto ESG e sulle aspettative degli stakeholder, l'analisi di materialità deve poi identificare e valutare i temi ESG rilevanti per Gial. Questo include la valutazione dell'impatto delle attività aziendali sull'ambiente, sul sociale e sulla governance, nonché l'importanza di questi temi per gli stakeholder.

4. Priorizzazione

I temi identificati devono essere prioritizzati in base alla loro rilevanza e al loro impatto. Questo aiuterà a focalizzare le risorse e le strategie aziendali sui temi ESG più critici. La prioritizzazione dovrebbe considerare sia l'impatto interno all'azienda che quello esterno sulla società e sull'ambiente.

5. Inclusione nell'agenda strategica

I temi ESG prioritari dovrebbero essere integrati nella strategia aziendale di Gial. Questo significa definire obiettivi chiari, misurabili e temporizzati, nonché sviluppare piani d'azione per gestire e migliorare la performance ESG in queste aree.

6. Reporting e comunicazione

L'analisi di materialità e le azioni intraprese in risposta dovrebbero essere comunicate chiaramente agli stakeholder attraverso il bilancio di sostenibilità o altri canali di comunicazione ESG.

Ciò aumenta la trasparenza e rafforza la fiducia degli stakeholder nell'impegno dell'azienda verso la sostenibilità.

Con la matrice di materialità l'azienda intende individuare i principali tratti distintivi della propria attività e li posiziona in funzione di 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 stakeholder dei principali aspetti collegati alla propria attività è rappresentata nella seguente "Mappa di Materialità":

Rilevanza per l'azienda

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 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 troverà, a breve, 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 (22 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).

L'AZIENDA NEL 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.

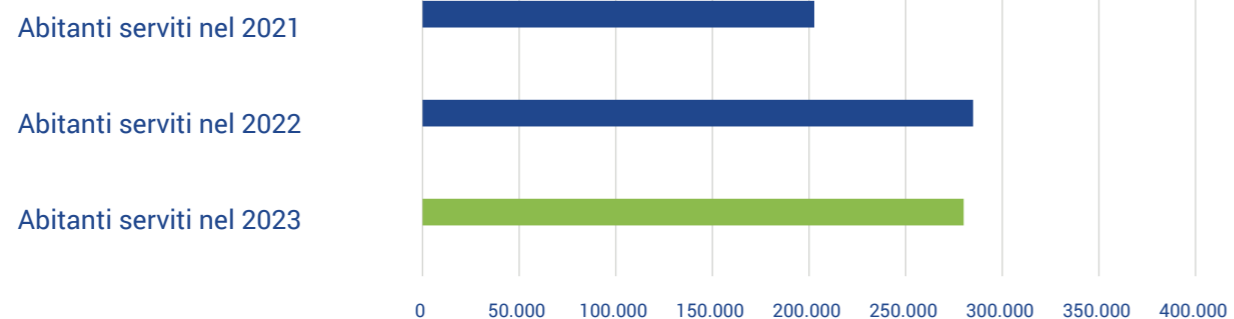
COMUNE	RIFIUTI RACCOLTI (T)	Percentuale differenziata
Andria	41,506	75%
Apricena	5,180	67%
ARO BT 3 - Margherita di Savoia	7,137	53%
ARO BT 3 - San Ferdinando di Puglia	5,540	65%
ARO LE 11 - Alliste	2,800	73%
ARO LE 11 - Melissano	2,700	75%
ARO LE 11 - Gallipoli	13,971	62%
ARO LE 11 - Racale	6,070	72%
ARO LE 11 - Taviano	5,874	66%
ARO LE 6 - Alezio	2,603	71%
ARO LE 8 - Alessano	2,308	66%
ARO LE 8 - Morciano	1,822	69%
ARO LE 8 - Salve	3,816	65%
ARO LE 8 - Tiggiano	1,092	69%
ARO LE 8 - Tricase	7,721	69%
Cisternino	5,662	79%
Fasano	22,723	75%
Ischitella	1,953	53%
Lesina	3,864	46%
Manduria	16,204	70%
Martignano	724	24%
San Nicandro Garganico	5,289	53%
TOTALE	166,559	64.41%

Gli abitanti serviti sono in crescita rispetto al 2021 poiché l'azienda ha acquisito nuove commesse grazie al reparto progettazione interno che ha permesso l'aggiudicazione di altri appalti e pressoché stabili nel 2023. Nella seguente tabella si riporta la fotografia delle nuove gestioni.

COMUNE	Abitanti serviti 2021	Abitanti serviti 2022	Abitanti serviti 2023
Andria		98,414.0	97,588.0
Apricena	12,617.0	12,617.0	12,617.0
ARO BT 3 - Margherita di Savoia		11,404.0	11,262.0
ARO BT 3 - San Ferdinando di Puglia		13,847.0	13,713.0
ARO LE 11 - Alliste	6,481.0	6,481.0	6,481.0
ARO LE 11 - Melissano	6,771.0	6,771.0	6,771.0
ARO LE 11 - Gallipoli	19,561.0	19,561.0	19,561.0
ARO LE 11 - Racale	10,743.0	10,743.0	10,743.0
ARO LE 11 - Taviano	11,551.0	11,551.0	11,551.0
ARO LE 6 - Alezio	5,629.0	5,629.0	5,629.0
ARO LE 8 - Alessano	6,080.0	6,080.0	6,080.0
ARO LE 8 - Morciano	3,049.0	3,049.0	3,049.0
ARO LE 8 - Salve	4,485.0	4,485.0	4,485.0
ARO LE 8 - Tiggiano	2,753.0	2,753.0	2,753.0
ARO LE 8 - Tricase	17,142.0	17,142.0	17,142.0
Cisternino	11,231.0	11,231.0	11,231.0
Fasano	39,942.0	39,942.0	38,943.0
Ischitella	4,155.0	4,155.0	4,155.0
Lesina	6,220.0	6,220.0	6,220.0
Manduria	30,117.0	30,117.0	30,117.0
Martignano	1,586.0	1,586.0	1,586.0
San Nicandro Garganico	13,986.0	13,986.0	13,986.0
TOTALE	214,099.0	337,764.0	335,663.0

Fonte: Comunicazione dati da parte dei Comuni a ISTAT

Popolazione servita



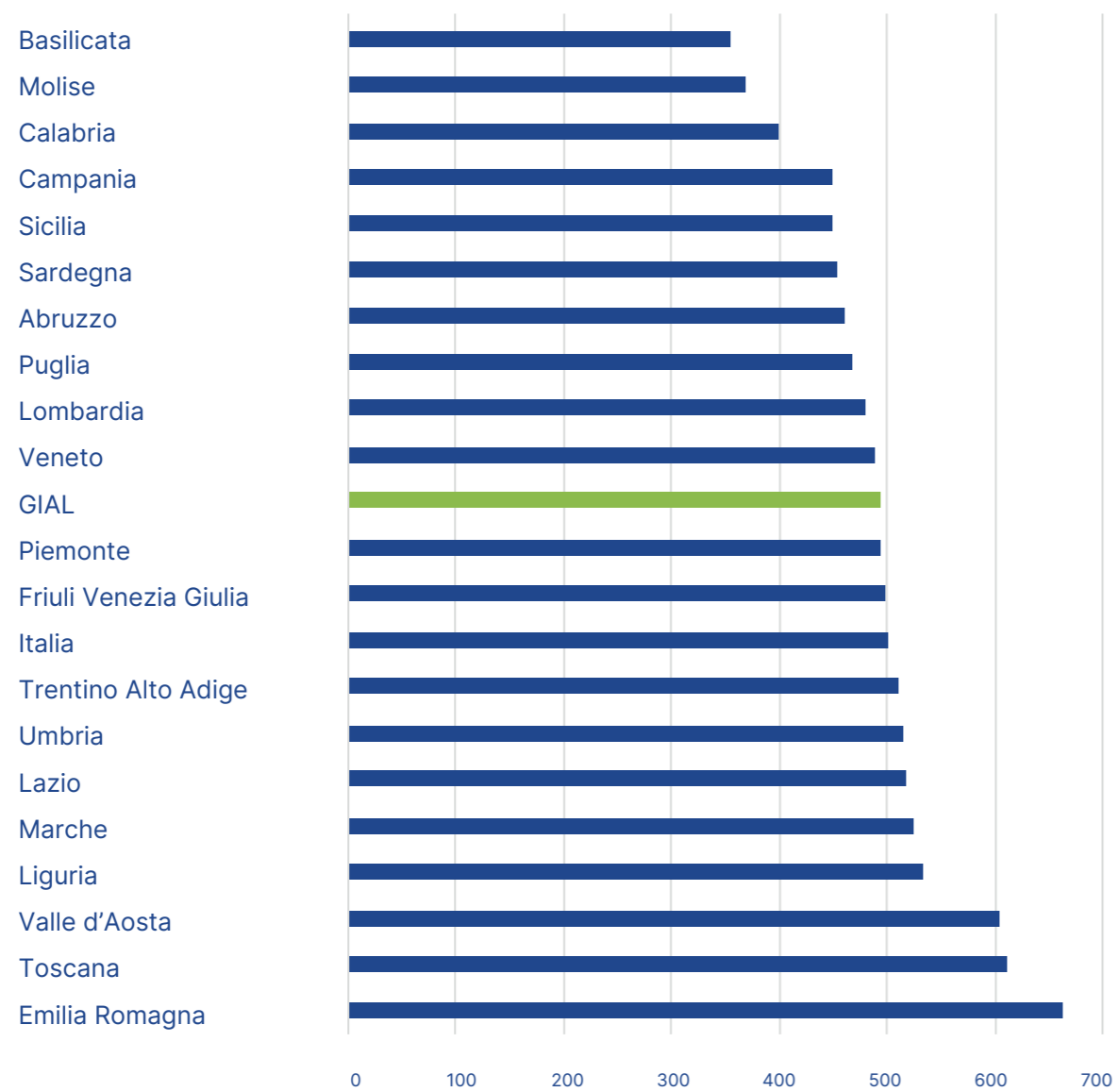
L'azienda opera costantemente verso la riduzione dei rifiuti prodotti per abitante attraverso azioni di auto-smaltimento e riuso. Nella seguente tabella si riportano i kg di rifiuto prodotto per abitante per anno con il confronto con le regioni italiane e le nazioni europee. Nonostante il dato sia fortemente 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.



Salve, Lecce

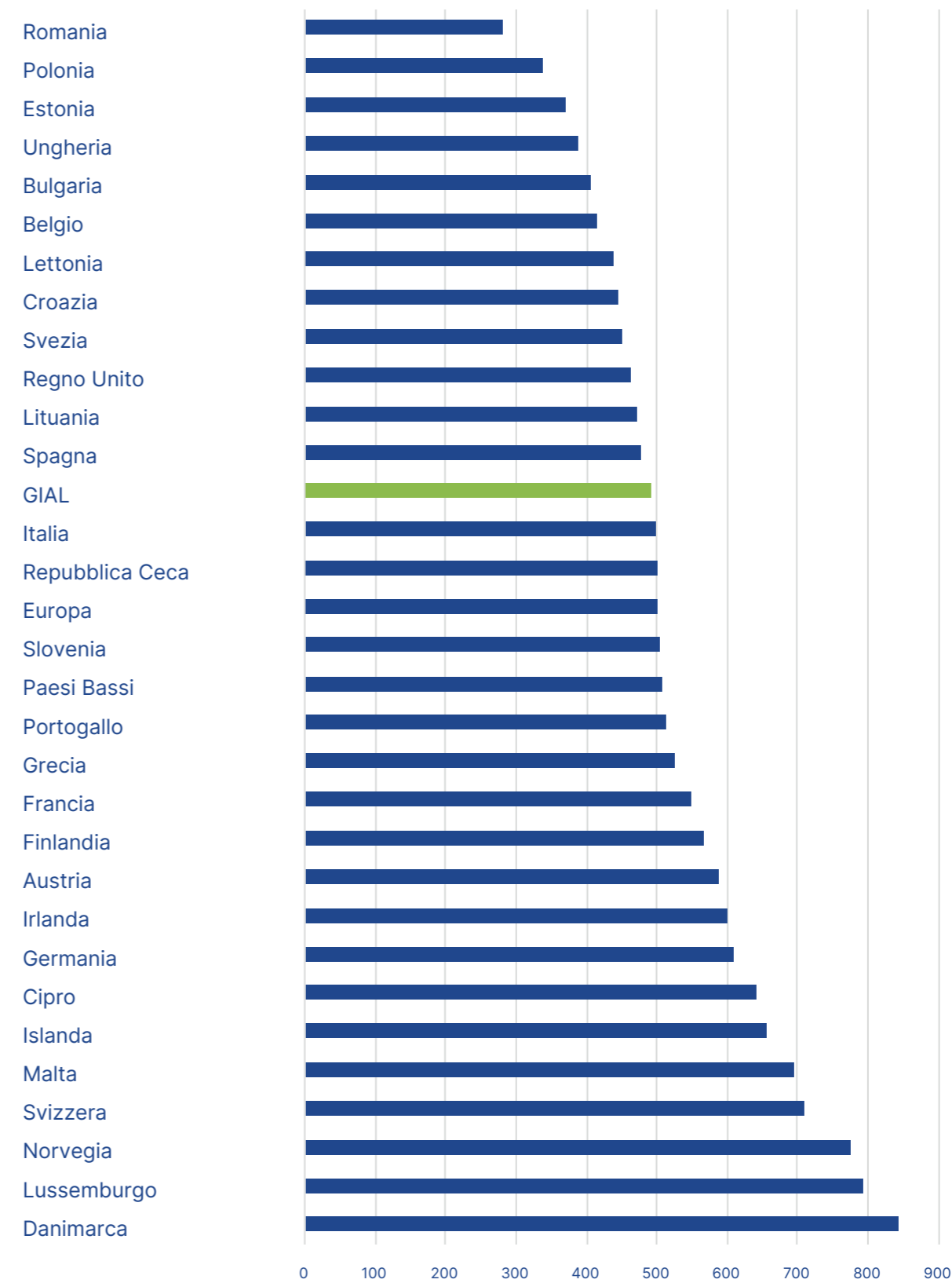
IL CONFRONTO CON L'ITALIA

RIFIUTI PRODOTTI PER ABITANTE (kg/abitante*anno)



IL CONFRONTO CON L'EUROPA

RIFIUTI PRODOTTI PER ABITANTE (kg/abitante*anno)



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		Una volta completato il carico, tutti i mezzi conferiscono il rifiuto in compattatori 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 dell'anno è andato avanti lo sviluppo di soluzioni tecnologiche per la geolocalizzazione della flotta aziendale: è attivo un servizio che sfrutta una centrale operativa, dove avviene la fase di pianificazione e rendicontazione delle attività, e un navigatore con la funzionalità di co-pilota a bordo di ogni automezzo, che fornisce le

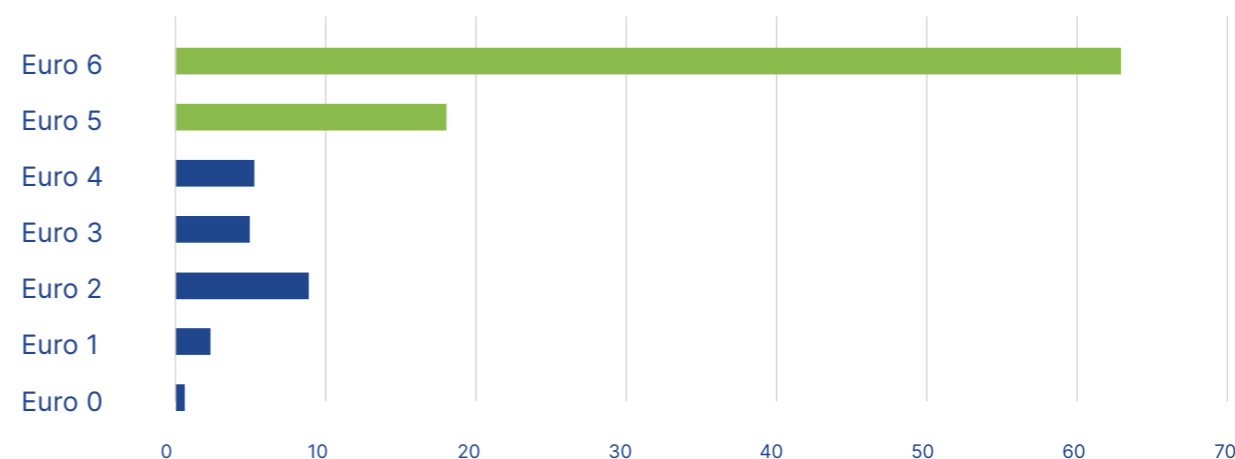
indicazioni necessarie a compiere il giro di raccolta secondo la progettazione prevista. La continua ricerca e sperimentazione condotta da Gial per l'evoluzione delle tecnologie da applicare ai servizi di raccolta, in collaborazione con le case costruttrici, si sta orientando sullo sviluppo della meccanizzazione della fase di presa e svuotamento dei contenitori. L'obiettivo è la realizzazione di un allestimento tale da evitare all'operatore di scendere dal mezzo o salire su di esso, 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	0	0	0	4	49
Apricena	0	0	0	1	0	1	3
ARO BT 3 - Margherita di Savoia	0	0	3	0	0	2	19
ARO BT 3 - San Ferdinando di Puglia	0	0	1	0	0	0	10
ARO LE 11 - Alliste	0	0	2	0	0	1	6
ARO LE 11 - Melissano	0	0	0	0	0	0	6
ARO LE 11 - Gallipoli	0	0	5	0	0	1	23
ARO LE 11 - Racale	0	0	2	1	1	1	14
ARO LE 11 - Taviano	0	1	0	0	3	4	11
ARO LE 6 - Alezio	0	0	2	0	1	1	3
ARO LE 8 - Alessano	0	0	1	1	0	0	4
ARO LE 8 - Morciano di Leuca	0	0	1	0	0	3	1
ARO LE 8 - Salve	0	0	1	0	1	1	5
ARO LE 8 - Tiggiano	0	0	0	0	1	0	1
ARO LE 8 - Tricase	0	0	4	0	1	1	15
Cisternino	0	0	4	1	1	6	9
Fasano	0	0	11	3	3	33	29
Ischitella	0	0	1	1	0	6	4
Lesina	0	0	0	1	2	4	5
Manduria	0	0	3	2	0	4	29
Martignano	0	0	0	1	0	0	1
Martignano	0	0	0	1	0	0	1
Microraccolta	1	1	0	0	1	0	2
San Nicandro Garganico	0	0	0	3	6	4	10
Sede	0	1	0	6	5	4	28
TOTALE	1	3	41	21	26	81	287
PERCENTUALE SUL TOTALE	0.22%	0.65%	8.91%	4.57%	5.65%	17.61%	62.39%

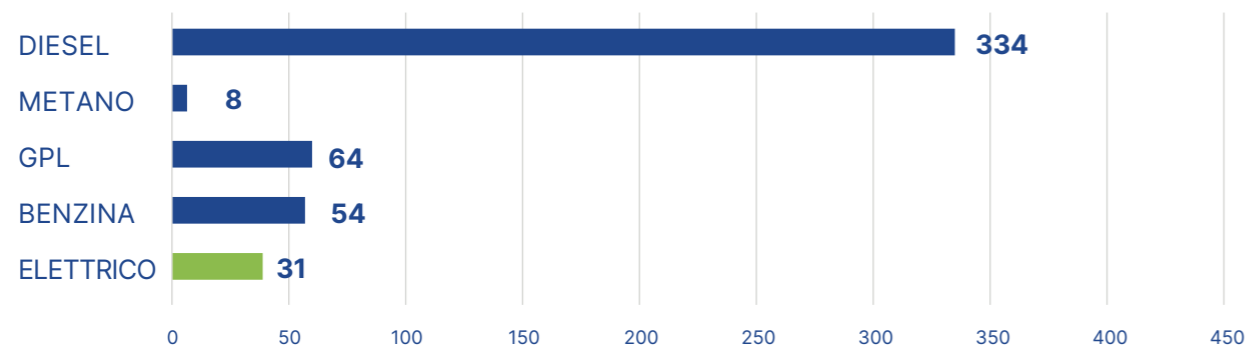
Come si desume dal grafico di seguito riportato oltre l'80% dei mezzi è nella classe di efficienza ambientale **Euro V** e **Euro VI**, ovvero a grande efficienza emissiva in termini di inquinanti migliorando le prestazioni rispetto al 2022 del 10% (maggiori investimenti nel rinnovo del parco mezzi).

CLASSE AMBIENTALE MEZZI ANNO 2023



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 a gasolio anche se si è investito nell'elettrico rispetto al 2022 (ovvero 31 mezzi di nuova immatricolazione).

ALIMENTAZIONE	2022	2023
Benzina	38	54
Elettrico	0	31
GPL	14	64
Metano	2	8
Diesel	416	334
TOTALE	470	491

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 2023 attraverso il rinnovamento periodico del parco automezzi verso le motorizzazioni euro VI e superiori.



GLI IMPIANTI GESTITI

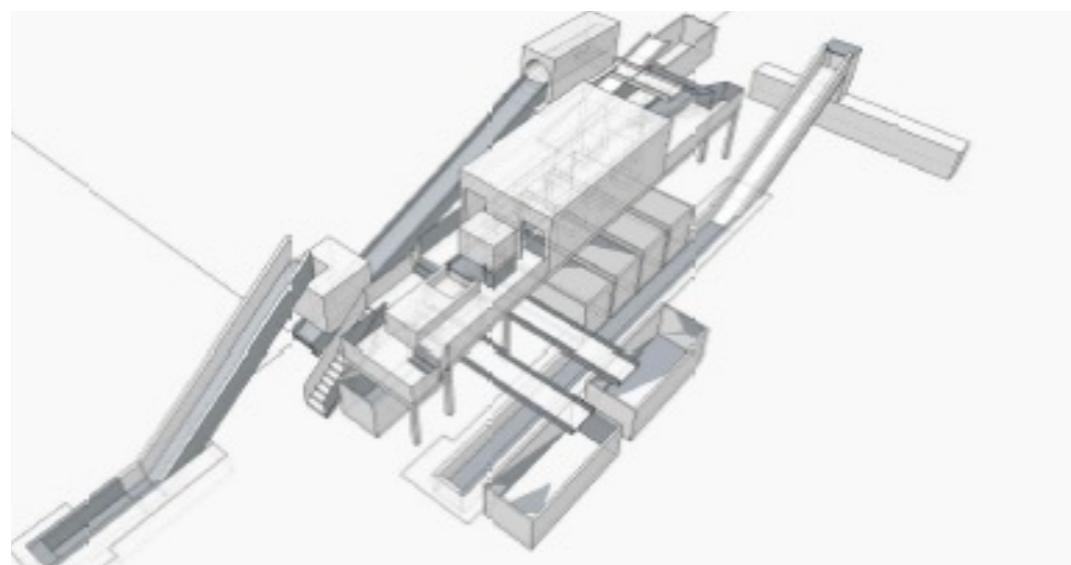
L'impianto di selezione di Taviano

Da quindici anni, 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 re-immettendo 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;
- tettoie di stoccaggio delle materie prime seconde provenienti dalle attività di trattamento sopra menzionata;
- sede amministrativa della società costituita da un edificio dedicato agli uffici con adiacente Centro di Raccolta e locale stoccaggio coperto.

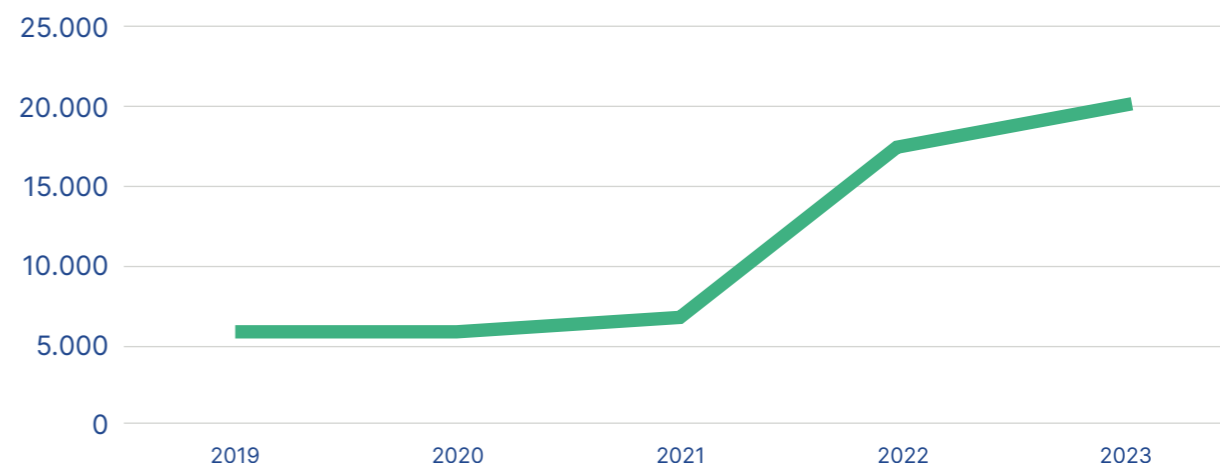
L'impianto nel 2023 ha conosciuto un periodo di forte espansione per quantità di rifiuti gestiti poiché con l'acquisizione di nuove commesse i rifiuti raccolti sono stati instradati presso tale opificio.



TOTALI RIFIUTI TRATTATI IMPIANTO GIAL - (ENTI + PRIVATI)

CER	FRAZIONE DA RD	QUANTITÀ ANNO (T/A)				
		2019	2020	2021	2022	2023
15 01 01	Cartoni	1,742.13	2,249.92	2,325.02	4,018.37	4,014.49
15 01 02	Plastica	2,097.70	1,857.10	1,907.26	7,753.59	7,898.67
15 01 04	Metallo	111.30	134.30	179.29	0.18	0.00
19 12 12	Scarto Selezione	225.42	184.54	293.09	700.00	2,942.34
20 01 01	Carta	1,624.77	1,615.64	2,135.80	5,197.62	5,140.35
TOTALE		5,801.32	6,041.50	6,840.46	17,669.76	19,995.85

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. Rispetto al 2022 i rifiuti gestiti dallo stesso sono stati maggiori (miglior recupero di materia reimpressa nell'economia) anche se si sottolinea un sostanziale aumento degli scarti di lavorazioni dovuto ad una raccolta differenziata imprecisa da parte degli utenti.

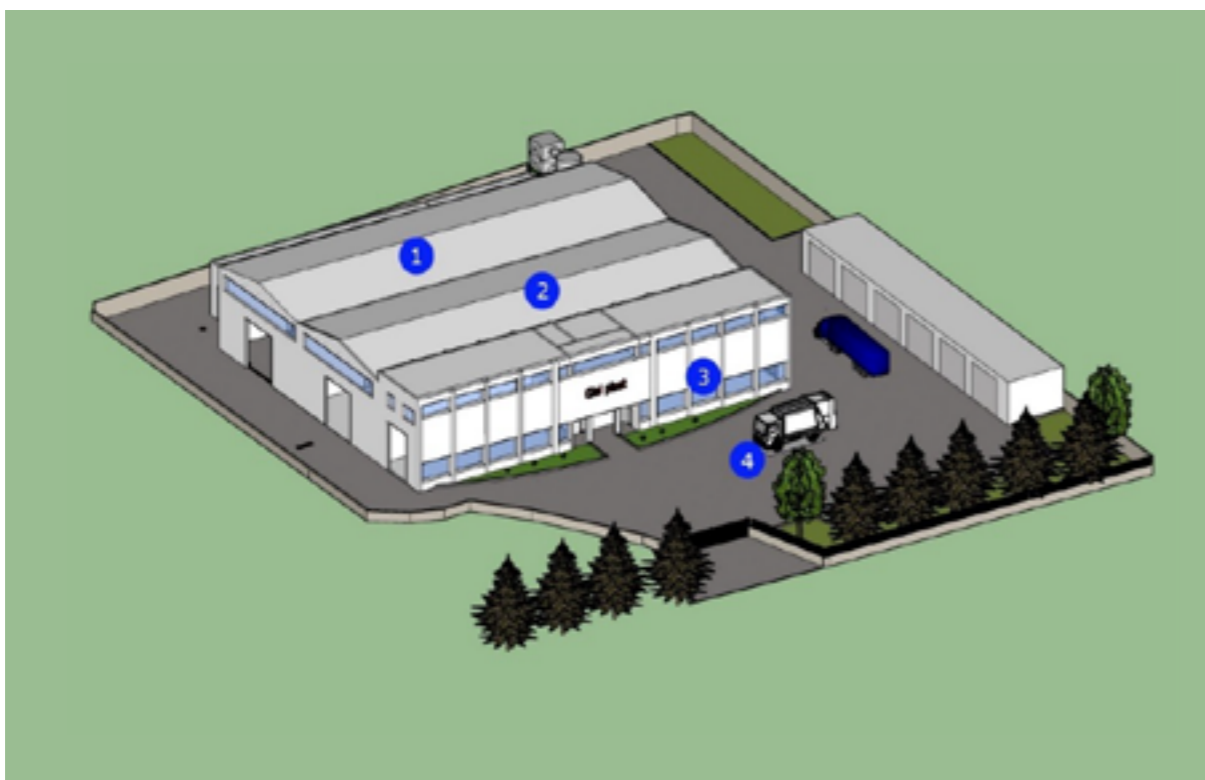
Impianto di trasferimento di Tricase

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 e Tiggiano e 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.



Impianto di trasferimento 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 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 200301) 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.



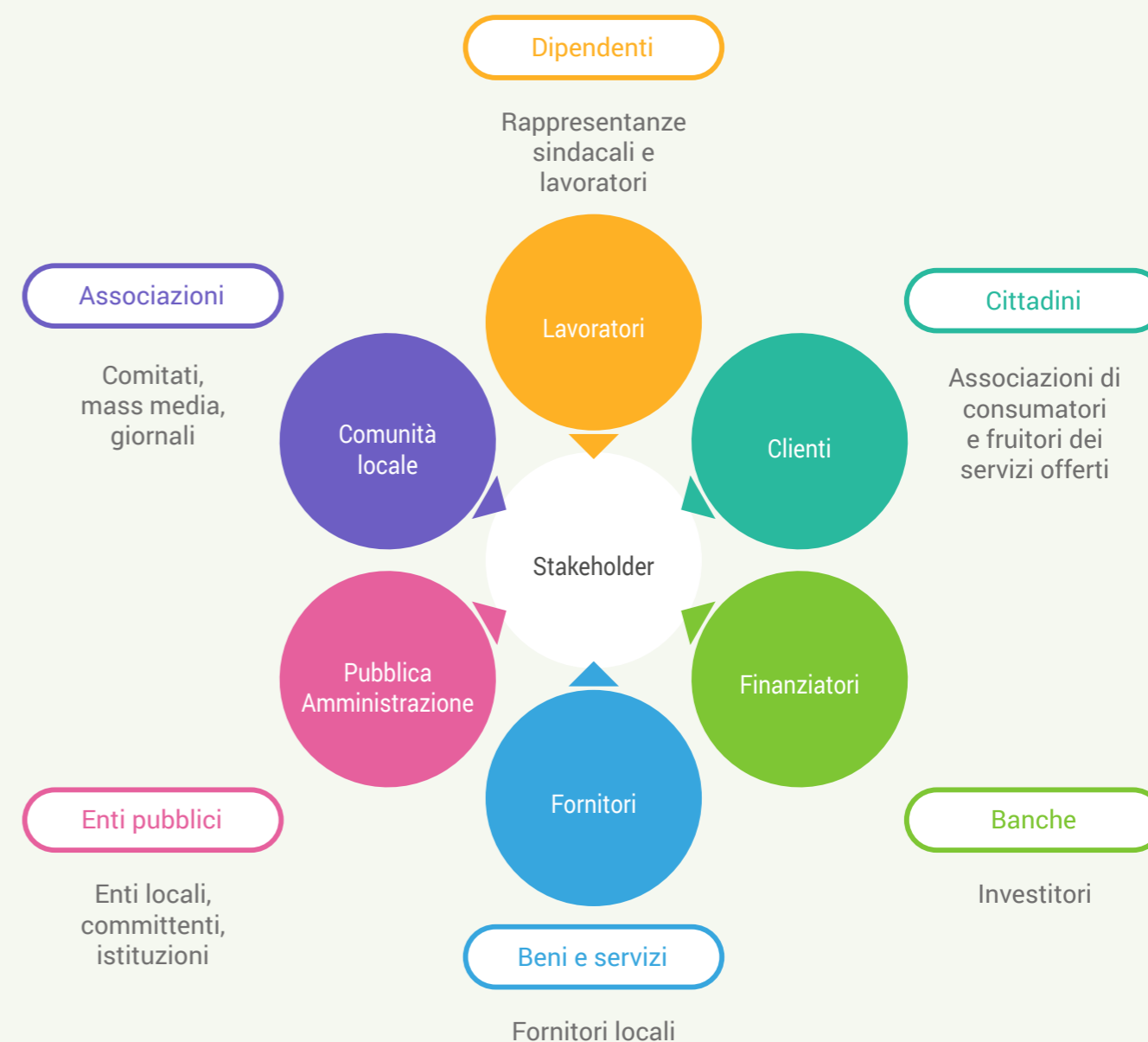
DIMENSIONE ECONOMICA DEL SUSTAINABILITY REPORT

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 stakeholder possono essere suddivisi in diverse categorie, tra cui:

- **Clienti:** persone o organizzazioni che acquistano i prodotti o i servizi dell'azienda.
- **Dipendenti:** 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:** proprietari dell'azienda o coloro che hanno investito nel suo capitale sociale.
- **Autorità pubbliche:** agenzie governative e regolatorie che supervisionano le attività dell'azienda.
- **Comunità:** persone che vivono o lavorano vicino all'azienda e che possono essere influenzati dalle sue attività.



È importante che l'azienda tenga in considerazione gli interessi e le esigenze di tutti gli stakeholder 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 stakeholder e a migliorare la reputazione dell'azienda.

Già nel corso del 2022, GIAL ha individuato le diverse categorie con cui interagisce e ha continuato a relazionarsi con i propri interlocutori. 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 stakeholder 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;
- Canali di ascolto come: numero verde, whatsapp, sito internet per rapporto diretto con i cittadini serviti;
- tavoli tecnici con le Associazioni di Categoria (commercianti, clienti di micro-raccolta).

Nella redazione del Bilancio sono tenute in considerazione le tematiche rilevanti emerse dalle attività di **stakeholder 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 stakeholder.

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 stakeholder. 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 2024 l'attivazione di ulteriori specifici tavoli di partecipazione miranti allo sviluppo del dialogo costante con i vari gruppi interessati.

Per il prosieguo delle attività di partecipazione degli Stakeholder, 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 sulle 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.

RELAZIONI CON I CITTADINI

La gestione dei cittadini 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.



IL MERCATO RAGGIUNTO

Nel 2023 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 totali 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 nelle varie frazioni (carta, plastica e metalli) commercialmente collocabili sul mercato.

Tali frazioni sono pressate e 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;
- 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.

impatti, rischi e opportunità lungo la catena del valore

Le procedure di dovuta diligenza sono attuate dalle imprese per individuare, monitorare, prevenire, mitigare, rimediare o porre fine ai principali impatti negativi, effettivi e potenziali, legati alle loro attività e per porvi rimedio e identificano la modalità con cui le imprese le affrontano.

Gli impatti legati alle attività di un'impresa possono essere direttamente causati dall'impresa, verificarsi con il contributo dell'impresa o essere collegati in altro modo alla catena del valore dell'impresa. Le procedure di dovuta diligenza riguardano l'intera catena del valore dell'impresa, comprese le sue attività, i suoi prodotti e servizi, i suoi rapporti commerciali e le sue catene di fornitura, in linea con i principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani.

Obbligo di informativa BP-1 Informazioni generali L'Area Sociale e Personale

Nel 2024, mentre prosegue il cammino di miglioramento continuo, Gial ha fatto un ulteriore sforzo verso la responsabilità sociale, attraverso la certificazione SA 8000, che testimonia l'impegno a sostenere e valorizzare non solo un ambiente di lavoro etico ed equo per tutti i dipendenti ma anche ad attuarlo rispettando i valori di parità

di genere. Questa è una dimostrazione tangibile della volontà di creare una cultura aziendale che promuova la diversità, l'uguaglianza e il rispetto verso gli altri individui.

La responsabilità sociale è un fattore chiave per rafforzare la competitività sul mercato. Competere sulla qualità significa per Gial non solo garantire l'eccellenza del prodotto ma anche costruire relazioni sane e trasparenti sia all'interno sia all'esterno dell'azienda. In questo spirito di apertura, l'azienda sta implementando nuove politiche e iniziative volte a promuovere la parità di genere e a supportare la crescita professionale delle donne.

L'azienda si dedica a costruire legami solidi e trasparenti tra dipendenti e management, assicurando che ogni persona si senta integrata non solo in un'azienda ma in un sistema aziendale aperto e conosciuto in ogni suo aspetto. La responsabilità nasce dalla concretezza delle pratiche e dalle relazioni tra tutti gli attori coinvolti: dirigenti, collaboratori, il territorio e le istituzioni.

L'integrazione delle pratiche di parità di genere contribuirà a rafforzare ulteriormente queste relazioni, creando un ambiente lavorativo più equo e inclusivo, e che questi valori saranno il fondamento su cui costruire il futuro successo.

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 è 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).

L'ORGANICO AL 31.12.2023 È RISULTATO ESSERE COSÌ COMPOSTO:

COMPOSIZIONE ETÀ MEDIA ORGANICO

COMPOSIZIONE ETÀ MEDIA / 2023			
Minori	0		
Fino a 20 anni	4	Fino a 50 anni	162
Fino a 30 anni	50	Fino a 60 anni	244
Fino a 40 anni	98	Oltre i 60 anni	76
TOTALE			634

INFORTUNI NEI LUOGHI DI LAVORO

ANNO	INFORTUNI	TIPOLOGIA	ORE PERSE
2023	48	Fratture/Contusioni/ In itinere	7958,43
Nessuna malattia professionale			

SIGLE SINDACALI PER CANTIERE

CANTIERE	SIGLA SINDACALE
ALESSANO	CGIL – FALPIS – FIADEL
ALEZIO	COBAS – FIADEL
ALLISTE	CGIL – COBAS – FALPIS
ANDRIA	CGIL – FIADEL – FIL PUGLIA – FIT CISL
APRICENA	CGIL – FIT CISL – UGL
CISTERNINO	CGIL – COBAS – CONFSAL – FIT CISL
FASANO	CGIL – COBAS – CONFSAL – FIT CISL
GALLIPOLI	CGIL – COBAS – FIADEL – FIT CISL – UIL TRASPORTI
LESINA	CGIL – UGL
MANDURIA	CGIL – UIL TRASPORTI
MARGHERITA DI SAVOIA	CGIL – FIADEL – FIL PUGLIA – UIL TRASPORTI
MARTIGNANO	FIADEL
MELISSANO	CGIL – COBAS – FALPIS
MORCIANO DI LEUCA	FIADEL – UGL
RACALE	CGIL – COBAS – FALPIS – FIADEL – UIL TRASPORTI
SALVE	CGIL – COBAS – FIADEL – UIL TRASPORTI
SAN FERDINANDO DI PUGLIA	CGIL – FIADEL – FIL PUGLIA
SAN NICANDRO GARGANICO	CGIL – FIADEL – USB
TAVIANO	CGIL – COBAS – FALPIS – FIADEL – UIL TRASPORTI
TIGGIANO	CGIL – FIADEL
TRICASE	CGIL – FIADEL – UIL TRASPORTI

TIPOLOGIA DI CONTRATTI AZIENDALI PER IL 2023

NETTEZZA URBANA	PULIZIA/MULTISERVIZI	TRASPORTO MERCI	METALMECCANICA	TERZIARIO
599	28	1	5	1

NUMERO DI DIPENDENTI ISCRITTI AI SINDACATI

SIGLA SINDACALE / 2023			
UGL	3	FIT CISL	54
FIADEL	89	FALPIS	21
CGIL	130	CONFESAL	18
USB	3	FIL PUGLIA	22
UIL TRASPORTI	34	COBAS	38

Obbligo di informativa SBM-2 Interessi dei portatori di interesse (I Fornitori)

In tutti gli ordini di acquisto emessi, Gial inserisce il riferimento al Codice Etico aziendale con la diretta conseguenza che tutti i fornitori avvertono l'obbligo di 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. 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 e 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 materiali informativi per permettere all'azienda di valutare l'attinenza alla categoria e sono richieste copie delle certificazioni di legge o volontarie, di sistema e di prodotto, rilasciate da organismi riconosciuti.

Dopo il censimento, 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;
- struttura organizzativa adeguata;
- vicinanza geografica;
- presenza di certificazioni.

Non appena eseguita la stipula contrattuale, i fornitori vengono controllati anche dal punto di vista contributivo attraverso la verifica del DURC.

Nel 2023 l'azienda ha stipulato 3400 contratti di fornitura e circa l'82% con fornitori locali.



Obbligo di informativa . SBM-2 Interessi dei portatori di interesse (Engagement dei dipendenti)

L'impresa sta cercando di impegnare i lavoratori per ridurre il consumo di carburante e le emissioni di CO2 attraverso l'impiego di alcune strategie adottate per coinvolgere i dipendenti e raggiungere gli obiettivi ambientali:

Formazione e Educazione:

Continua l'organizzazione di incontri utili per sensibilizzare i dipendenti sull'importanza di ridurre il consumo di carburante e le emissioni di CO2.

Una formazione specifica sullo stile di guida efficiente e responsabile con l'illustrazione di una guida attenta e consapevole in grado di contribuire alla riduzione del consumo di carburante e delle emissioni.

Monitoraggio e Feedback:

Utilizzo di sistemi di monitoraggio dei veicoli per raccogliere dati sul consumo di carburante e le abitudini di guida dei dipendenti.

Vengono forniti feedback regolari ai conducenti in base ai dati raccolti, riconoscendo e premiando quelli che adottano comportamenti responsabili.

Comunicazione Costante:

Viene alimentata una comunicazione costante con i dipendenti riguardo agli obiettivi ambientali dell'azienda. Si informano sugli sviluppi, i progressi e i risultati ottenuti. I dipendenti sono coinvolti in discussioni e decisioni riguardanti le politiche aziendali legate all'ambiente.

Sono organizzati eventi o sessioni in cui i dipendenti possano condividere le loro esperienze e suggerimenti con i colleghi.

Nel 2023 Gial ha lanciato il suo tour sulla sostenibilità. L'azienda ha ideato e avviato una campagna di ascolto e partecipazione itinerante per aprire e favorire un confronto urgente sul tema della sostenibilità.

Con il tour "ESG Porta a Porta", che nel nome scelto mutua simpaticamente il lessico legato alla tecnica di raccolta dei rifiuti a domicilio, l'azienda ha inteso promuovere un percorso di coinvolgimento portando materialmente i principi ESG presso ogni

comunità servita, proprio come fa con il proprio servizio di raccolta quotidiano presso le abitazioni dei cittadini.

L'obiettivo è offrire un convinto contributo alle azioni di contrasto ai cambiamenti climatici, definendo e costruendo, insieme ai territori, uno sviluppo di impresa che ponga ancora più attenzione agli impatti sulle risorse ambientali, alle ricadute sociali sulle comunità, alla governance dell'impresa, assolvendo, allo stesso tempo, al ruolo di ambasciatore del messaggio di sostenibilità che è stato assegnato, in questa fase, a quelle che vengono definite dalle norme aziende di grandi dimensioni.

Il percorso, che ha ricevuto il plauso e il pieno sostegno dalle amministrazioni comunali e dalle Organizzazioni Sindacali, è declinato in occasioni di incontro con gli stakeholder, a partire proprio dalle risorse umane che sono impegnate nelle commesse e che hanno una funzione strategica, poiché rappresentano l'anello di congiunzione tra l'impresa e gli utenti serviti.



Governance obbligo di informativa gov-2

La presente Relazione documenta le risultanze dell'attività quale organismo di Vigilanza monocratico svolta per conto della società GIAL (Ex Gial Plast), nonché della valutazione complessiva dell'attività posta in essere dalla società, con riferimento al periodo che va dal marzo 2023 ad oggi, al fine di verificare la sussistenza, nell'ambito della sua attività, di situazioni idonee a determinarne la responsabilità amministrativa come definita dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, e per pianificare adeguate azioni di prevenzione.

L'obiettivo è stato ed è quello di evidenziare eventuali criticità di carattere istituzionale, organizzativo o procedurale, che possano coinvolgere l'Ente nella responsabilità per illeciti riconducibili a comportamenti posti in essere da soggetti operanti nel suo perimetro di attività, alla luce delle problematiche societarie emerse durante l'attività di controllo svolta dal sottoscritto Organo di Vigilanza, quale supervisore del rispetto del Modello organizzativo societario 231.

L'impianto legislativo del D. Lgs. 231/2001 suggerisce, quale primaria misura di prevenzione e presupposto di esonero da responsabilità amministrativa, l'adozione da parte dell'Ente di Modelli di organizzazione, gestione e controllo, idonei a contrastare e scoraggiare condotte illecite da parte di persone fisiche ad essa organicamente correlate. L'approntamento e l'attuazione di tali misure, infatti, costituisce scelta discrezionale dell'Ente, peraltro di per sé insufficiente a produrre il risultato atteso, poiché l'efficacia esimente, in caso di contestazione di illeciti, è comunque sottoposta alla valutazione del giudice penale. L'attuazione della nuova disciplina richiede perciò la maturazione da parte dell'Ente di un approccio culturale che consideri la correttezza e la trasparenza nella conduzione degli affari elementi imprescindibili e funzionali al successo dell'Impresa e si proponga quindi di integrare e coordinare

le modalità operative con i principi ai quali essa ispira e ai quali vincola la propria azione, con una forte propensione ad adeguare, anche progressivamente, le proprie prassi di funzionamento istituzionale ed organizzativo.

Con riferimento al processo valutativo questo è stato sviluppato secondo una metodologia di “risk management”, applicata ai rischi previsti dal Decreto in questione. Si tratta di una sequenza logica di passaggi operativi tra loro coordinati e connessi così sintetizzabile:

- analisi generale dell’assetto istituzionale ed organizzativo (valutazione dello Statuto, del regolamento Interno, dei Sistemi di Gestione adottati dalla società, ecc.);
- identificazione delle aree in cui possono prodursi rischi di commissione di illeciti con particolare attenzione alle vicende patologiche (in relazione ad illeciti) riferibili alla società e alle persone fisiche in posizione apicale nell’ultimo triennio;
- individuazione, con riferimento alle lacune rilevate, delle procedure interne da sviluppare con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- presentazione e discussione di tali risultanze con il management dell’Ente, per verificarne la concreta coerenza ed approfondire le modalità di svolgimento delle singole attività.

Lo svolgimento di tale processo valutativo, costituendo il presupposto per l’adozione del Modello indicato dal Decreto quale strumento idoneo a prevenire la commissione di illeciti, è stato specificamente strutturato in relazione all’articolazione delle attribuzioni e competenze delle diverse posizioni organizzative, alla natura e alla dimensione dell’organizzazione e al tipo di attività svolta. Esso, inoltre, tiene in considerazione i possibili punti di convergenza della disciplina 231 con i principi dettati dalla normativa anticorruzione e specificati dall’attività regolamentare dell’ANAC.

Lo scopo primario della presente attività infatti è quello di consentire, all’esito del processo valutativo, la predisposizione e la formale redazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, in modo da integrare, in una visione organica, gli strumenti di prevenzione, nella convinzione che assicurare la trasparenza e la legalità nello svolgimento delle attività aziendali, contribuisca allo sviluppo e alla creazione di valore per la società e per tutte le parti interessate (i cosiddetti “stakeholders”).



Alessano, Lecce

Governance gov-5 gestione del rischio, strategie e controlli interni

La procedura 2.4 del Modello, rubricata “Gestione dell’assunzione del personale” è stata potenziata, prescrivendo rigidi criteri di selezione per i dipendenti.

Segnatamente, la società sbarra l’ingresso ai candidati che siano in possesso di procedimenti penali pendenti o definiti in reati cosiddetti spia. Per l’individuazione dell’elenco dei reati ostativi la procedura fa riferimento all’art. 84, comma 4, del codice antimafia. Il controllo avviene per mezzo della richiesta dei certificati (visura del Casellario giudiziale e certificato dei carichi pendenti) annualmente, mentre semestralmente viene sottoposta al dipendente un’autodichiarazione con cui egli è tenuto a dichiarare eventuali cambiamenti e/o modifiche della propria situazione giudiziaria.

Ogni qualvolta la responsabile delle risorse umane abbia un dubbio sottopone, come in effetti è accaduto, all’Organismo di Vigilanza i certificati e le dichiarazioni del dipendente affinché possa rendere un parere circa la sua situazione e la compatibilità della stessa con i dettami del MOG 231.

Anche nel corso di quest’anno si è proceduto ad una corposa attività di screening che ha interessato l’analisi delle visure del casellario giudiziale e dei certificati dei carichi pendenti dei dipendenti di tutti i cantieri gestiti dalla Gial (ex Gial Plast). Si è trattato di un processo complesso, lungo e articolato, che ha tuttavia consentito alla società e all’Organismo di Vigilanza di avere un quadro completo ed esaustivo dello

status giudiziario di tutta la platea della forza lavoro.

I controlli ulteriori si sono concentrati sulla procedura fornitori e partner commerciali che vede analizzata un’altra area di rischio ed ovvero la contrattazione con gli altri operatori economici. Anche in questo caso, il Modello 231 prevede un controllo gravato a seconda della soglia di spesa effettuata: nel caso del superamento della soglia fissata dalla procedura, viene effettuato un controllo particolarmente stringente, con la richiesta di documentazione attinente non solo all’organizzazione societaria del fornitore (visura, certificazioni, ecc) ma anche tramite acquisizione dei certificati della visura del casellario giudiziale e dei carichi pendenti dell’amministratore e dei soci di maggioranza. Tanto, al fine di evitare che la società si trovi coinvolta in procedimenti che pur non riguardando direttamente, potrebbero involgere la sua responsabilità quale concorrente nel reato di altri.

Quest’anno la società, inoltre, ha dato corpo ad una ingente attività di formazione ed informazione del personale sui dettami del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 a cui hanno partecipato tutti i dipendenti amministrativi dell’azienda. L’Organismo di Vigilanza ha presieduto ed effettuato la predetta attività di formazione ed informazione.

Il controllo dell’O.d.V. è stato esteso, inoltre, anche al rispetto della procedura sicurezza, sicché lo stesso ha intrattenuto spesso scambi di comunicazione con l’RSPP societario, Ing. Marco Pellegrini. Inoltre, si è proceduto ad un controllo congiunto con le società Impregico e Sieco ed i rispettivi RSPP, con le quali Gial gestisce l’appalto di Andria.

L’attività ispettiva dell’O.d.V. si è dunque concentrata principalmente sulle aree di rischio sopra descritte ed è avvenuta a mezzo di flussi di comunicazione continui, intrattenuti sia con le aree coinvolte, principalmente risorse umane e settore acquisti, oltre che con l’amministratore unico.

Durante l’attività di ispezione svolta dall’O.d.V. non sono emerse criticità nello svolgimento dell’attività d’impresa.

Giova, da ultimo, precisare che l’attività dell’Organismo di Vigilanza è stata poi anche di supporto all’ufficio amministrativo nella gestione ed interpretazione di casi dubbi di applicazione delle norme contenute nel modello.

Queste attività di supporto nell’applicazione pratica e quotidiana dei dettami del Modello di organizzazione, gestione e controllo, sono fondamentali al fine di garantire che il modello stesso sia non solo adottato ma anche efficacemente attuato come richiesto dall’art. 6 D.Lgs. 231/01.

ESRS E1 cambiamenti climatici

Obbligo di informativa E1-1 Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici

Dopo un'attenta analisi dell'impronta di carbonio relativa alle attività di servizio di Gial, è stato sottoscritto un piano di compensazione carbonica di primo livello. Questa soluzione è stata accuratamente progettata con Alberami srl – Società Benefit per consentire a Gial di integrarsi in modo sinergico e efficiente con la strategia di sostenibilità ambientale.

Al fine di ottenere un allineamento con gli standard riconosciuti a livello internazionale, il progetto è stato sviluppato secondo gli standard del Registro Internazionale del Carbonio (International Carbon Registry) – e pubblicato sul registro sotto ID numero 0048. La metodologia proprietaria è conforme alla normativa ISO 14064-2:2019, lo standard del settore per le emissioni di gas serra e combina elementi di note metodologie esistenti e progetti innovativi ampiamente sperimentate su progetti di larga scala, ovvero:

- C-Farms – una metodologia di carbon farming, sviluppata da importanti enti di ricerca e commerciali italiani e cofinanziata dal Programma LIFE 2020 della Commissione Europea con il codice "LIFE20 PRE IT/017".
- VM0042 di Verra – per gli elementi relativi al sequestro del carbonio nel suolo e VMD0053 come strumento di modellazione;
- AR-AMS0007 di Clean Development Mechanism – per gli elementi relativi all'agroforestazione, all'afforestazione e alla riforestazione.

La conformità agli standard citati è verificata da Carbon Check (India) Private Limited, uno dei principali Validation and Verification Bodies (enti di verifica) al mondo.

Team e competenze

Il progetto è portato avanti con dedizione dalla sede centrale di Alberami, sotto la guida di un team altamente qualificato che include agronomi, agrotecnici, un analista della sostenibilità, esperti in misurazioni, telerilevamento e tecnologia. In conformità con gli standard riconosciuti a livello mondiale e le migliori pratiche del settore, Alberami impiega un meccanismo di precauzione noto come "buffer" per garantire i benefici ambientali duraturi delle sue pratiche sostenibili. In particolare, l'11% dei crediti di carbonio generati da questo tipo di progetti è attribuito al pool di agricoltura, silvicoltura e altri usi del suolo (AFOLU) e rimozione del biossido di carbonio (CDR), mantenuto in modo sicuro all'interno del registro. Questo "cuscinetto di permanenza" funge da garanzia incrollabile per i nostri clienti, affermando che i crediti di carbonio acquisiti rimarranno inalterati, salvaguardando così il loro impatto ambientale, anche a fronte di deviazioni impreviste dal piano di progetto originale.

Il contratto prevede l'acquisto, a una tariffa preferenziale di €62,50 per ICC della durata di almeno 3 anni, di 500 tonnellate di crediti annui pari a 500 tonnellate equivalenti di CO₂. Questa opzione è ideale per una collaborazione continuativa e una gestione del budget efficiente. Una soluzione che da sola permette di ridurre le emissioni di CO₂ nella misura di circa l'8% all'anno.

Per affrontare direttamente il problema delle emissioni di carbonio, Gial ha deciso non solo di acquistare crediti di carbonio. Per dimostrare un impegno tangibile nell'offset delle emissioni aziendali e nel contribuire agli sforzi globali per la mitigazione dei cambiamenti climatici la società si è impegnata su altri fronti.

Rinnovo Tecnologico della Flotta dei Mezzi Aziendali (piani Capex):

Un'altra strategia chiave adottata da Gial è il rinnovo tecnologico della sua flotta di automezzi impiegati nella raccolta e nel trasporto dei rifiuti solidi urbani. Questa modernizzazione mira a migliorare l'efficienza energetica, ridurre le emissioni inquinanti e ottimizzare le operazioni di raccolta e trasporto.

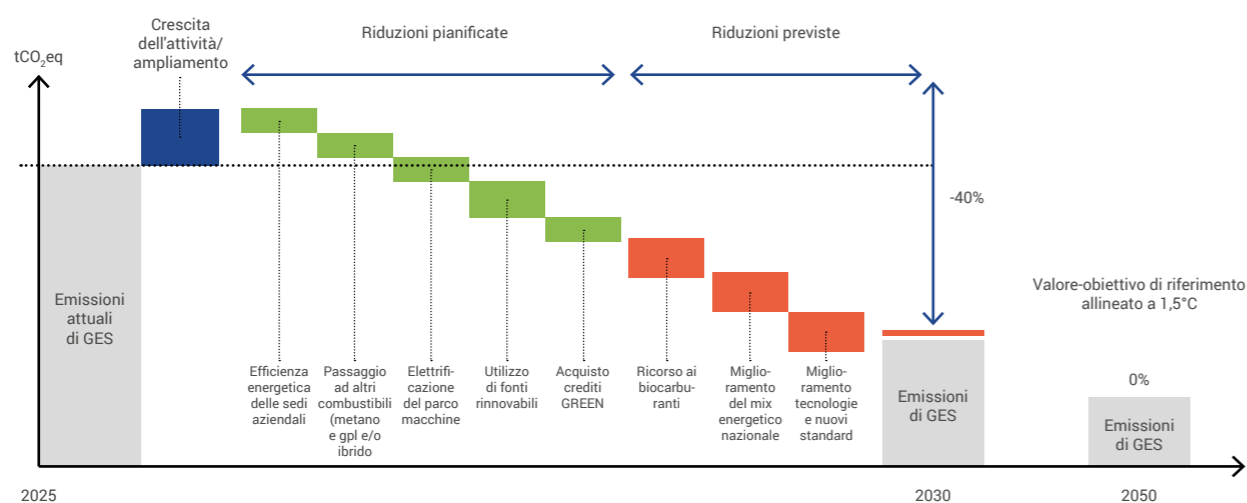
Coinvolgimento della Forza Lavoro e Promozione della Guida Sostenibile (piani Opex):

Gial riconosce il ruolo cruciale che la sua forza lavoro, in particolare gli autisti, può svolgere nella riduzione dell'impatto ambientale dell'azienda. Pertanto, è stato avviato un intervento massiccio per coinvolgere e sensibilizzare gli autisti sull'importanza della guida sostenibile. Attraverso programmi di formazione e incentivazioni, Gial mira a promuovere uno stile di guida più eco-friendly, che non solo contribuisce a ridurre le emissioni di carbonio, ma anche a risparmiare sui costi operativi dell'azienda.

Opportunità (Benefici e Risparmi):

L'adozione di pratiche sostenibili non solo riduce l'impatto ambientale di Gial ma porta anche a vantaggi economici significativi. La guida sostenibile non solo permette di risparmiare migliaia di euro sui costi del carburante, ma anche di ridurre i costi di manutenzione dei veicoli, le infrazioni stradali e gli incidenti. Inoltre, si registra una diminuzione delle emissioni di CO2 e di altre sostanze nocive, contribuendo così alla creazione di un ambiente più salubre e sostenibile per la comunità locale.

In conclusione, le iniziative intraprese dimostrano un impegno serio verso la sostenibilità ambientale e sociale. Attraverso l'acquisto di crediti di carbonio, il rinnovo tecnologico della flotta e il coinvolgimento della forza lavoro nella promozione della guida sostenibile, Gial si posiziona come un esempio di azienda che non solo si impegna per il profitto ma anche per il benessere del pianeta e della comunità in cui opera.



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.

Presentiamo gli obiettivi di riduzione delle emissioni di GES insieme alle sue azioni di mitigazione dei cambiamenti climatici sotto forma di tabella o di percorso grafico che evidenzia l'evoluzione nel tempo di combinazione di obiettivi e leve di de carbonizzazione.



Andria, BAT

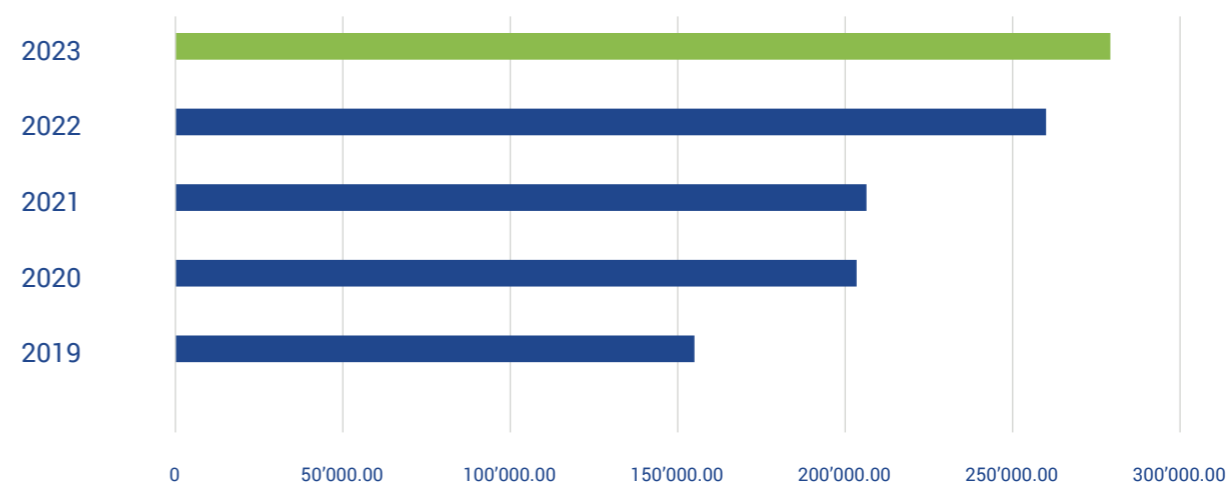
COMUNE	CONSUMO ANNO (KWH)
Andria	9,353.00
Apricena	0.00
ARO BT 3 - Margherita di Savoia	34,193.00
ARO BT 3 - San Ferdinando di Puglia	
ARO LE 11 - Alliste	
ARO LE 11 - Melissano	
ARO LE 11 - Gallipoli	16,014.00
ARO LE 11 - Racale	
ARO LE 11 - Taviano	
ARO LE 6 - Alezio	0.00
ARO LE 8 - Alessano	
ARO LE 8 - Morciano di Leuca	
ARO LE 8 - Salve	48,922.00
ARO LE 8 - Tiggiano	
ARO LE 8 - Tricase	
Cisternino	6,922.00
Fasano	75,087.00
Impianto Taviano	172,693.00
Ischitella	0.00
Lesina	0.00
Manduria	8,850.60
Martignano	0.00
San Nicandro Garganico	8,478.00
Sede	29,459.00
TOTALE	409,971.60

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
2023	277,500.00



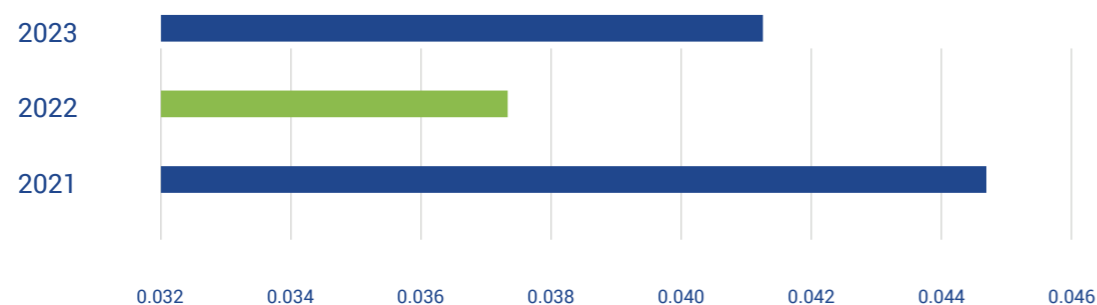
L'energia consumata registra una notevole diminuzione nel 2023 dovuta ad un impiego massiccio delle lampade a basso consumo presso gli opifici di proprietà ovvero si registra una diminuzione del 32% dell'energia consumata.

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 2022 e nel 2023.

KG CO2/KG RIFIUTO TRASPORTATO

KPI	2021	2022	2023
KG CO2/KG RIFIUTO TRASPORTATO	0.045	0.037	0.041



Dal grafico è possibile notare un aumento del gasolio utilizzato per chilogrammo di rifiuto trasportato frutto purtroppo di una diversa collocazione degli impianti di destino delle commesse gestite (notevoli distanze percorse per problema di chiusura del ciclo dei rifiuti).

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, dunque, 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	2023
Energia per autotrazione (Tep/a)	1287.5	1603.5	2008.5
Energia elettrica (Tep/a)	45.9	51.6	35.3
Energia totale (Tep/a)	1333.4	1655.1	2043.8
Energia totale per chilogrammo di rifiuto (Tep/a*kg)	0.0122	0.0102	0.0125

I Rifiuti

I rifiuti gestiti e le relative performance aziendali

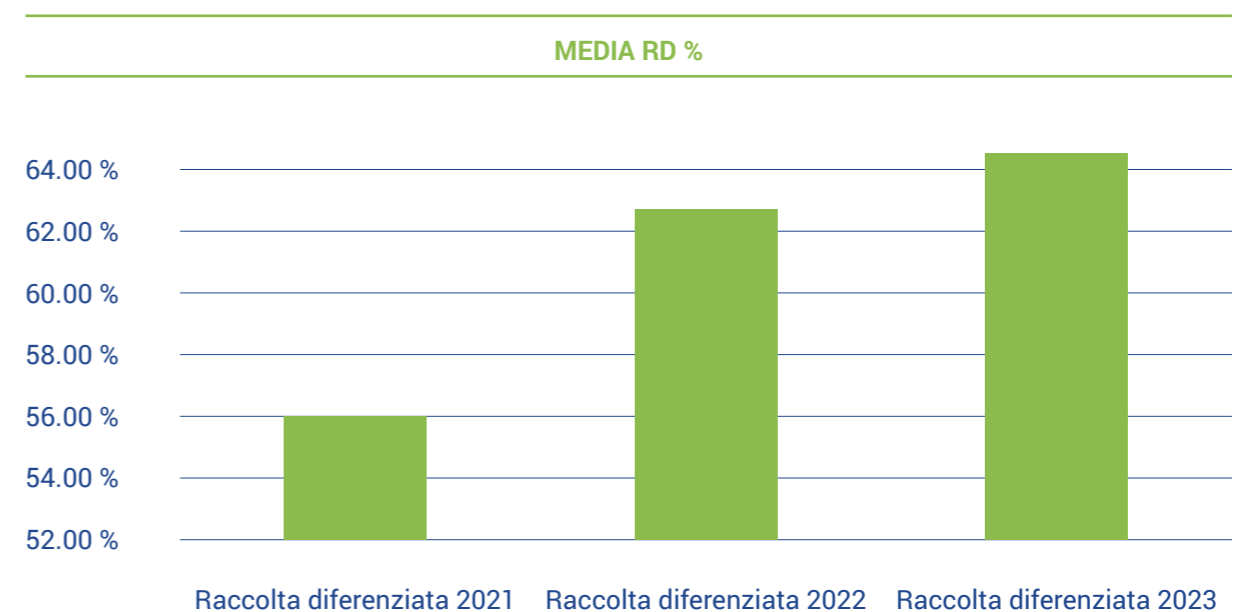
Attraverso la sensibilizzazione, la comunicazione e le attività di educazione ambientale rivolte agli utenti, l'azienda punta al raggiungimento della massima valorizzazione del rifiuto, promuovendo la riduzione della produzione di secco non riciclabile e la massima qualità del rifiuto riciclabile raccolto.



N	COMUNE	RACCOLTA DIFFERENZIATA 2021	RACCOLTA DIFFERENZIATA 2022	RACCOLTA DIFFERENZIATA 2023
1	Andria	59%	62%	75%
2	Apricena	66%	67%	67%
3	ARO BT 3 - Margherita di Savoia	34%	44%	53%
4	ARO BT 3 - San Ferdinando di Puglia	59%	75%	65%
5	ARO LE 11 - Alliste	72%	70%	73%
6	ARO LE 11 - Melissano	77%	75%	75%
7	ARO LE11 - Comune di GALLIPOLI (LE) (Pro Quota ATI 52,505%)	61%	64%	62%
8	ARO LE 11 - Racale	66%	67%	72%
9	ARO LE 11 - Taviano	65%	60%	66%
10	ARO LE 6 - Alezio	74%	72%	71%
11	ARO LE 8 - Alessano	45%	70%	66%
12	ARO LE 8 - Morciano	44%	69%	69%
13	ARO LE 8 - Salve	49%	65%	65%
14	ARO LE 8 - Tiggiano	45%	71%	69%
15	ARO LE 8 - Tricase	44%	69%	69%
16	Cisternino	74%	78%	79%
17	Fasano	75%	76%	75%
18	Ischitella	48%	48%	53%
19	Lesina	42%	32%	46%
20	Manduria	61%	69%	70%
21	Martignano	27%	24%	24%
22	San Nicandro Garganico	46%	53%	53%
TOTALE		56.05%	62.73%	64.41%

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 62% di raccolta differenziata nel 2022 a circa il 65% nel 2023. 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.



Il servizio EcoCentri, 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. Gli EcoCentri sono aree presidiate e allestite dove 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 2023 Gial ha gestito 13 EcoCentri nel territorio gestito.

Nella seguente tabella si riportano i rifiuti intercettati attraverso gli ecocentri. Si tratta di rifiuti, spesso pericolosi, che vengono avviati a riciclo/smaltimento e sottratti alle discariche. L'azienda ha gestito oltre 29 codici CER negli ecocentri 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 inoltre 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 della 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 sistema di chiusura atti ad evitare la dispersione di percolati e odori;
- particolare attenzione è rivolta 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

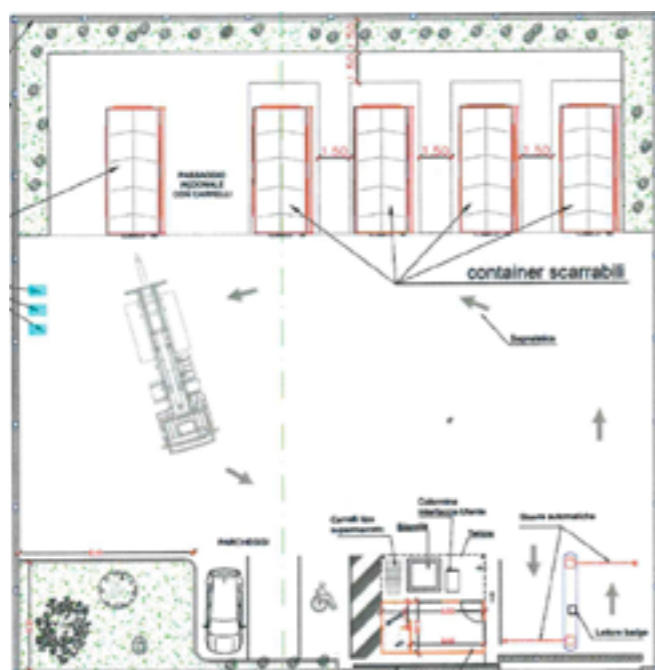
mantenuti in perfetta efficienza, al fine di evitare dispersioni nell'ambiente;

- 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.

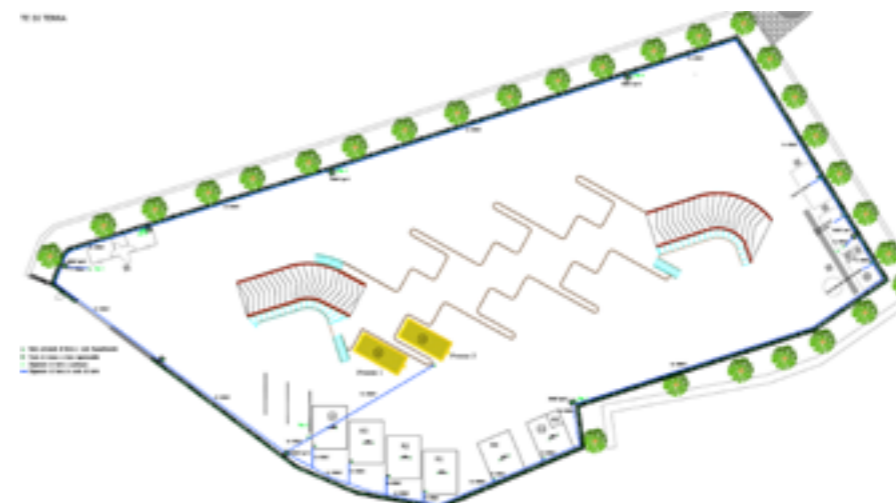


Cer	Tipologia	Gallipoli	Racale	Racale 2	Morciano	Melissano	Alessano		Tricase	Tricase ASI	Alezio	Apricena	Manduria	San Nicandro	Taviano	Cisternino	Totale
080318	Toner per Stampanti	590	2,144	0	90	307	410		730	0	100	0	590	0	685	660	6,306
150101	Imballaggi in cartone	84,390	35,720	0	0	0	0		22,660	0	0	0	0	0	0	0	142,770
150102	Imballaggi in plastica	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0
150106	Imballaggi in materiali misti	0	1,500	0	0	0	0		0	0	0	0	80,660	0	0	0	82,160
150107	Imballaggi in vetro	66,330	0	0	139,820	0	0		22,440	0	0	0	0	0	0	0	228,590
150110	Contenitori t/Of	0	50	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	5	0	55
150111	Contenitori t/Of pericolosi	80	220	0	100	20	150		280	27	20	0	0	0	140	509	1,546
160103	Pneumatici fuori uso	3,910	4,600	350	0	3,640	2,130		6,730	0	1,780	0	13,990	0	2,190	11,840	51,160
160107	Filtri olio	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	92,070	0	92,070
170107	Miscugli da demolizione	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	233,660	233,660
170904	Inerti da demolizione	355,820	297,800	74,420	70,410	44,120	85,460		241,990	0	51,810	90,010	619,140	0	0	0	1,930,980
200101	Carta e cartone	0	0	0	0	0	0		5,510	0	0	0	0	0	380	0	5,890
200102	Vetro	0	18,235	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	3,390	0	21,625
200108	Organico	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0
200110	Abiti usati	12,560	8,490	720	850	14,220	9,640		0	0	3,680	0	0	0	8,950	0	59,110
200119	Pesticidi	110	220	0	40	0	0		40	0	0	0	0	0	20	0	430
200121	Tubi fluorescenti	440	290	0	100	298	295		257	90	138	795	300	260	780	640	4,683
200123	Frigoriferi	38,520	12,220	2,880	12,460	12,380	15,340		37,180	0	11,280	26,180	60,540	18,520	30,280	35,620	313,400
200125	Olio vegetale	400	500	0	250	250	420		740	0	1,140	0	0	300	1,240	2,950	8,190
200126	Olio minerale	800	0	0	0	0	450		1,950	0	0	0	0	0	910	3,000	7,110
200127	Vernici	11,200	5,702	0	2,275	2,205	3,605		5,355	0	3,245	0	0	0	4,025	5,451	43,063
200132	Medicinali	1,137	870	0	350	735	374		70	736	430	0	0	0	340	1,300	6,342
200133	Batterie	0	0	0	0	868	1,555		135	0	120	0	0	0	1,155	643	4,476
200134	Pile	210	0	0	30	80	320		540	0	440	0	0	291	230	0	2,141
200135	Tv e monitor	29,680	12,580	2,740	10,020	7,520	11,920		21,560	3,780	9,700	16,280	34,660	20,240	22,450	23,160	226,290
200136	Piccole apparecchiature elettriche	44,560	12,140	1,540	11,020	16,060	21,200		26,820	2,600	13,520	32,180	45,120	22,880	38,900	49,400	337,940
200138	Legno	317,900	202,940	35,660	85,730	55,130	76,730		149,470	27,440	75,240	0	397,510	0	98,950	127,270	1,649,970
200140	Metalli	23,160	13,130	650	2,590	1,240	10,640		7,070	0	2,700	0	0	0	6,640	35,520	103,340
200201	Sfalci e potature	80,490	106,700	29,880	15,490	45,690	30,580		50,970	0	14,330	0	116,710	0	94,620	71,550	657,010
200307	Ingombranti	348,210	291,640	59,660	87,040	108,170	148,870		223,140	31,220	102,380	0	1,076,140	0	175,090	329,940	2,981,500

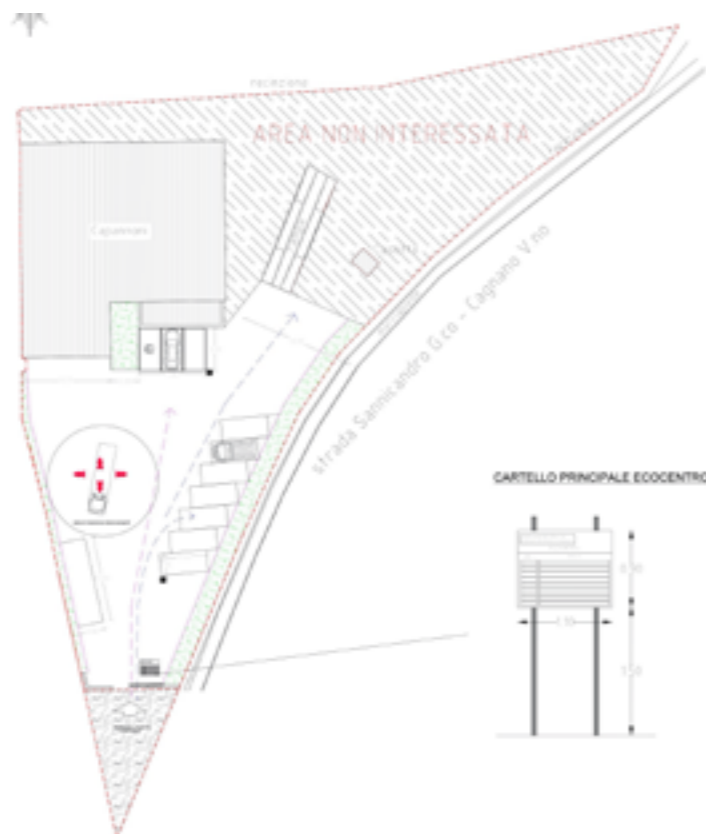
ECOCENTRO DI MANDURIA



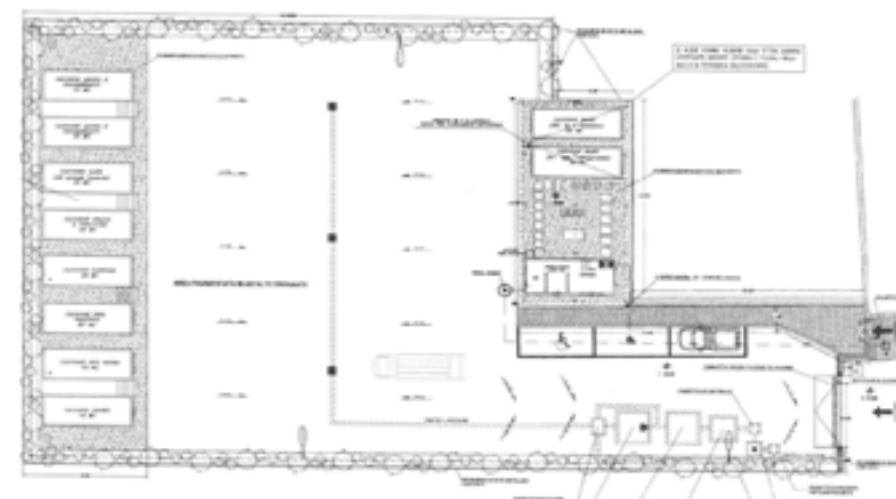
ECOCENTRO DI CISTERNINO



ECOCENTRO DI SANNICANDRO GARGANICO



ECOCENTRO DI MELISSANO



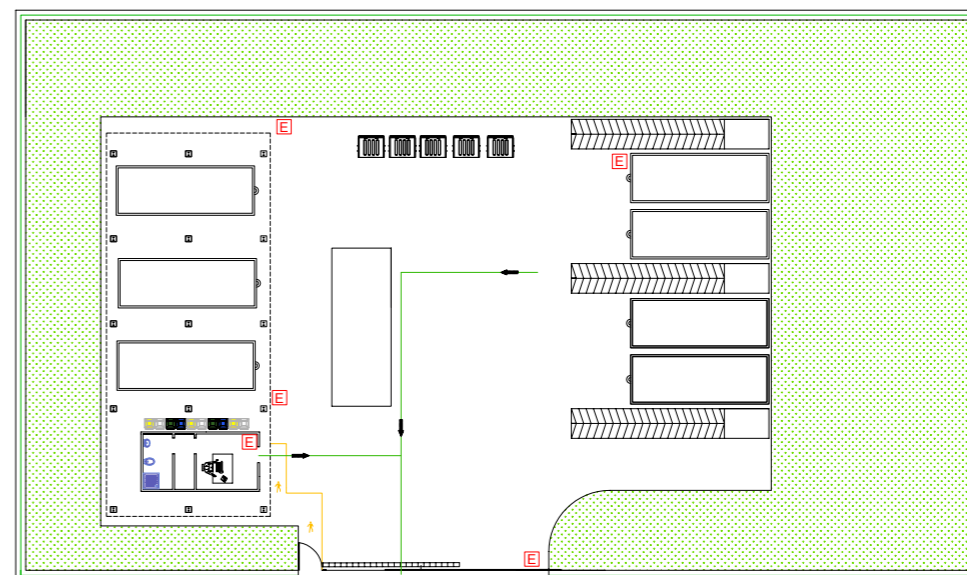
ECOCENTRO DI FASANO



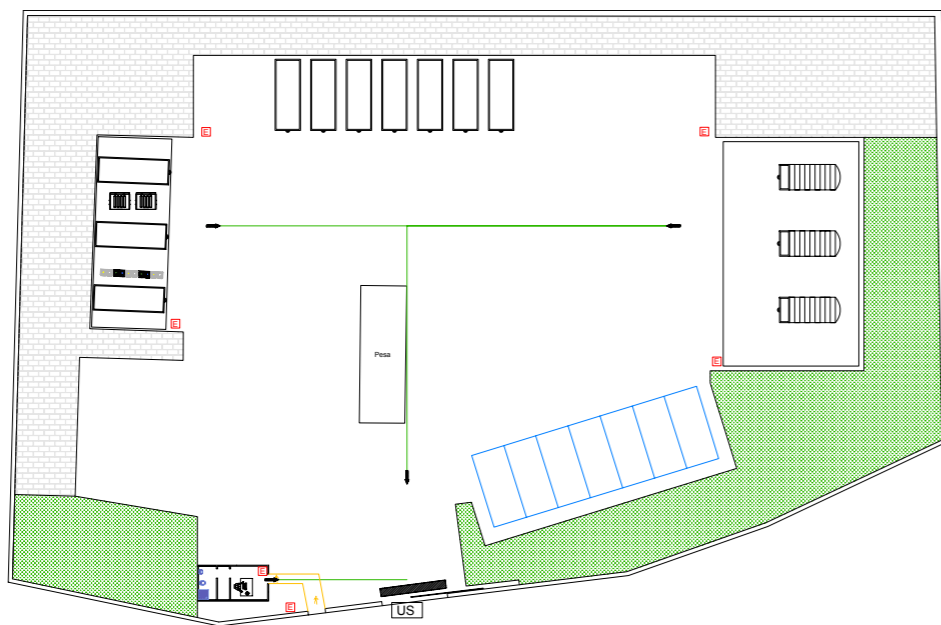
ECOCENTRO DI APRICENA



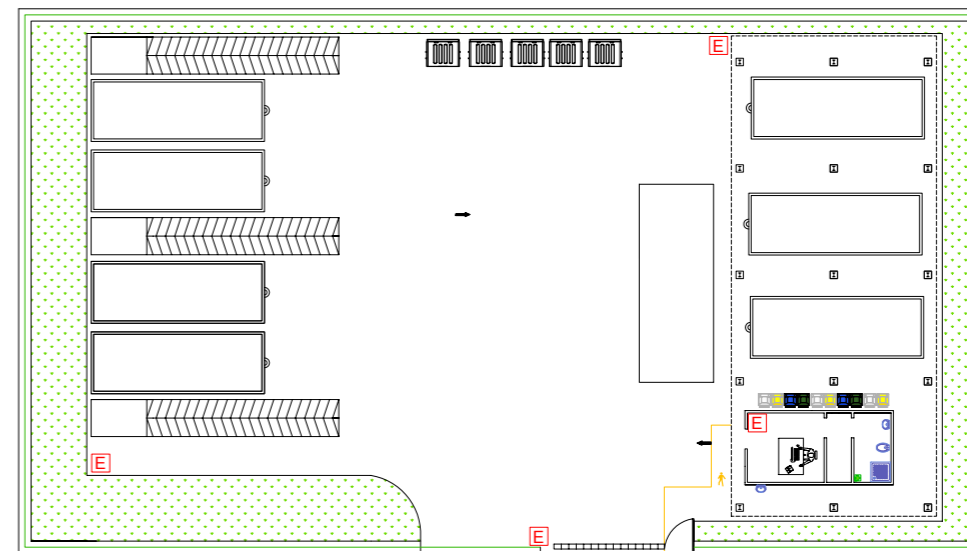
ECOCENTRO DI MORCIANO DI LEUCA



ECOCENTRO DI TRICASE



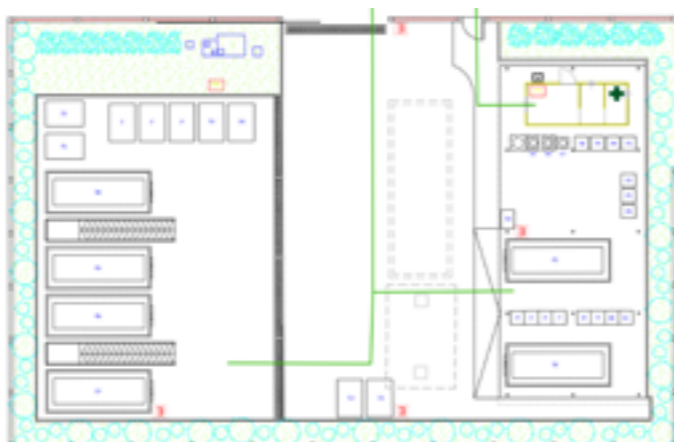
ECOCENTRO DI ALESSANO



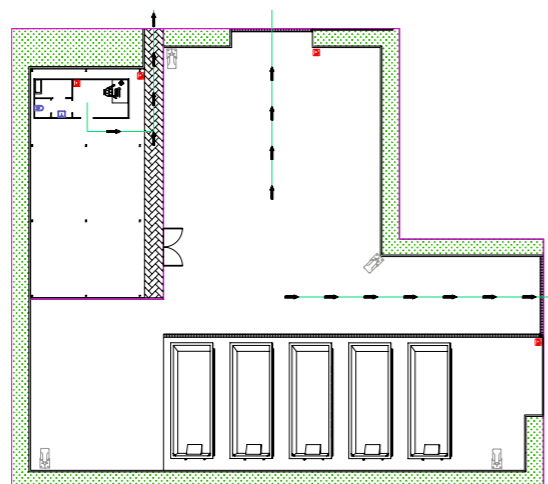
ECOCENTRO DI GALLIPOLI



ECOCENTRO DI RACALE



ECOCENTRO DI ALEZIO



Durante gli orari di apertura al pubblico, l'accesso agli utenti è 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

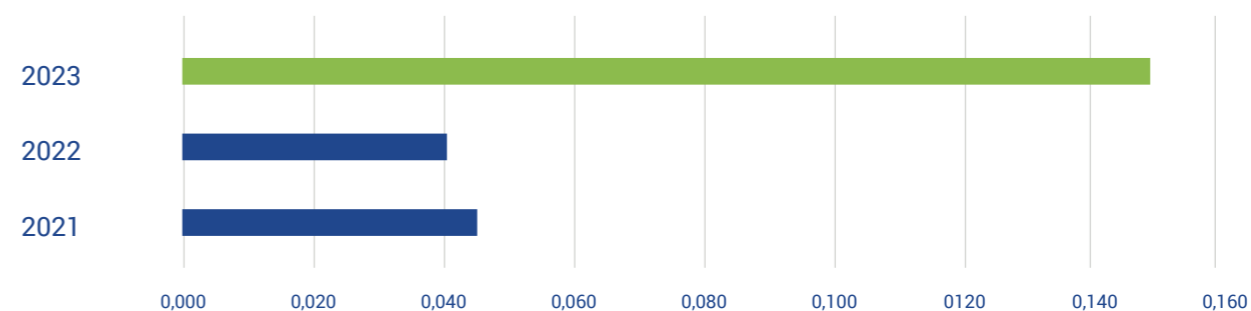
Gial genera una serie di rifiuti aziendali provenienti da materiali di scarto delle produzioni e degli uffici e le cui voci principali sono: imballaggi in carta e cartone, ferro e metallo (fusti materie prime), rifiuti organici, scarti di selezione e soluzioni acquose. Nel corso del triennio 2021-2022-2023 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	2023
KG SCARTI/KG RIFIUTO LAVORATO	0.043	0.040	0.147



L'indicatore è in aumento, frutto di una raccolta differenziata non precisa da parte degli utenti delle commesse gestite che porta a dover migliorare la comunicazione nel corso del 2024.

Le Emissioni in Atmosfera

Nel 2023 le emissioni totali di CO2 prodotte da Gial hanno superato di poco le 7 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 dei libretti di circolazione di ogni singolo mezzo e rapportato alla classe emissiva per chilometro stabilità dalla relativa classe ambientale (Copert 4). La composizione del mix energetico acquistato, invece, fa riferimento alle indicazioni più recenti a disposizione del fornitore (anno 2023). 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 386/2023 pubblicato da Ispra mentre per 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 micro-raccolta;
- 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	CO2	N2O	CH4	TOT CO2 EQ
Andria	738.9	0.039	0.009	751.3
Apricena	26.0	0.000	0.002	26.2
ARO BT 3 - Margherita di Savoia	311.7	0.014	0.003	316.2
ARO BT 3 - San Ferdinando di Puglia	115.1	0.004	0.001	116.5
ARO LE 11 - Alliste	102.4	0.005	0.002	104.0
ARO LE 11 - Melissano	59.0	0.003	0.000	59.8
ARO LE 11 - Gallipoli	285.6	0.013	0.003	289.8
ARO LE 11 - Racale	212.6	0.009	0.005	215.6
ARO LE 11 - Taviano	255.9	0.012	0.003	259.8
ARO LE 6 - Alezio	66.7	0.003	0.001	67.7
ARO LE 8 - Alessano	82.2	0.004	0.001	83.6
ARO LE 8 - Morciano	41.3	0.003	0.000	42.1
ARO LE 8 - Salve	88.3	0.004	0.000	89.5
ARO LE 8 - Tiggiano	36.4	0.002	0.000	37.0
ARO LE 8 - Tricase	237.8	0.010	0.006	241.2
Cisternino	214.1	0.010	0.006	217.4
Fasano	2,172.5	0.120	0.026	2,210.4
Impianto Taviano	0.4	0.000	0.000	0.4
Ischitella	107.9	0.004	0.003	109.3
Lesina	121.9	0.005	0.002	123.5
Manduria	546.3	0.026	0.007	554.4
Martignano	25.8	0.000	0.005	26.0
Microraccolta	422.6	0.023	0.009	430.0
San Nicandro Garganico	317.3	0.011	0.011	320.9
Sede	189.9	0.007	0.002	192.1
TOTALE	6,778.5	0.335	0.108	6,884.7

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.



Alessano, Lecce

Le Emissioni relative allo Scope II

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	9,353.00	2.37
Apricena	0.00	0.00
ARO BT 3 - Margherita di Savoia ARO BT 3 - San Ferdinando di Puglia	34,193.00	8.66
ARO LE 11 - Alliste ARO LE 11 - Melissano ARO LE 11 - Gallipoli ARO LE 11 - Racale ARO LE 11 - Taviano	16,014.00	4.05
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	48,922.00	12.39
Cisternino	6,922.00	1.75
Fasano	75,087.00	19.01
Impianto Taviano	172,693.00	43.73
Ischitella	0.00	0.00
Lesina	0.00	0.00
Manduria	8,850.60	2.24
Martignano	0.00	0.00
San Nicandro Garganico	8,478.00	2.15
Sede	29,459.00	7.46
TOTALE	409,971.60	103.80

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 i valori di letteratura di GWP.

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 i valori di letteratura di GWP.

Le Emissioni relative allo Scope III

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 e che chiudono il ciclo delle attività aziendali. In particolare, tale analisi riguarda i trasporti dalla trasferta 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 sede	-277,500.00	-70.3
TOTALE	-277,500.00	-70.26

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 trasferta 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 e sarà implementato per i comuni gestiti dell'ARO8 di Lecce e 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 Trasferta 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).

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	Working 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%
---	----------------	----------------	----------------	----------------

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	6,884.75
Scope 2	103.80
Scope 2 a detrarre	-70.26
Scope 3	81.94
TOTALE	7,000.23

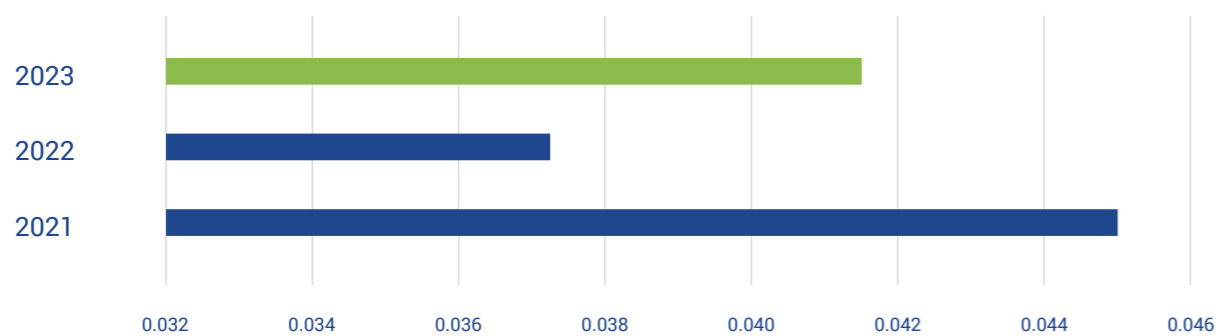
SCOPE 1 EVITATE DALLA TRASFERENZA DI TRICASE	-203.32
SCOPE 1 EVITATE DALLA TRASFERENZA DI TAVIANO ¹	-228.84

Tuttavia, attraverso investimenti diretti nelle rinnovabili e tramite l'ottimizzazione dei trasporti, ha evitato circa 270 tonnellate di CO2 equivalente nel 2023 puntando a raddoppiare tale valore nel 2024.

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 aumento nel 2023 rispetto al 2022 dovuto agli impianti di destino maggiormente distanti dai punti di raccolta (parametro non direttamente controllabile dall'azienda).

KG CO2/KG RIFIUTO TRASPORTATO

KPI	2021	2022	2023
KG CO2/KG RIFIUTO TRASPORTATO	0.045	0.037	0.041



Margherita di Savoia, BAT

La compliance ambientale

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

N.	ENTE CHE HA RILASCIATO AUTORIZZAZIONE/ CERTIFICAZIONE	N. AUTORIZZAZIONE	DESCRIZIONE
1	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
2	RINA	Nr. 30086/14/S	ISO 9001
3	RINA	EMS 5306/S	ISO 14001
4	RINA	OHS 2058	ISO 45001
5	RINA	ABMS-348/22	ISO 37001
6	Vigili del Fuoco Sezione di Lecce	4788	Certificato di prevenzione incendi nell'area
7	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
8	Comune di Taviano	20	Certificato di Agibilità del 12.06.09 n. 20 rilasciata 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 ed ad oggi non ha mai ricevuto "non conformità" di tipo A ovvero bloccanti per i sistemi di Gestione.

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.

LEGENDA



POSITIVO



SUFFICIENTE



NEGATIVO

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

KPI	2021	2022	VARIAZIONE %	GIUDIZIO
Popolazione servita	339753	335663	-1%	😊
Raccolta differenziata %	62.73%	64.41%	1.68%	😊
Consumo idrico per lavoratore al giorno (lt/g)	56.7	55.55	-2%	😊
Scarti prodotti (kg di scarto/kg rifiuto lavorato)	0.04	0.147	268%	😊
Energia consumata (tep/a)	0.0102	0.012482369	22%	😊
Carburante utilizzato per il trasporto (kg_gasolio/kg_rifiuto)	11.431	14.44201316	26%	😊
Energia autoprodotta (Kwh/a)	262,500.00	277,500.00	6%	😊
Emissioni (kg CO2/kg rifiuto trasportato)	0.037	0.041335199	12%	😊



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/metano;

A tal fine nella seguente tabella si riportano gli investimenti previsti per il 2024 e i relativi risultati da raggiungere.

OBIETTIVO	INVESTIMENTO	TRAGUARDO
Energia elettrica da fonti rinnovabili	Sugli opifici della trasferta di Tricase e della trasferta 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 trasferta 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 2024

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

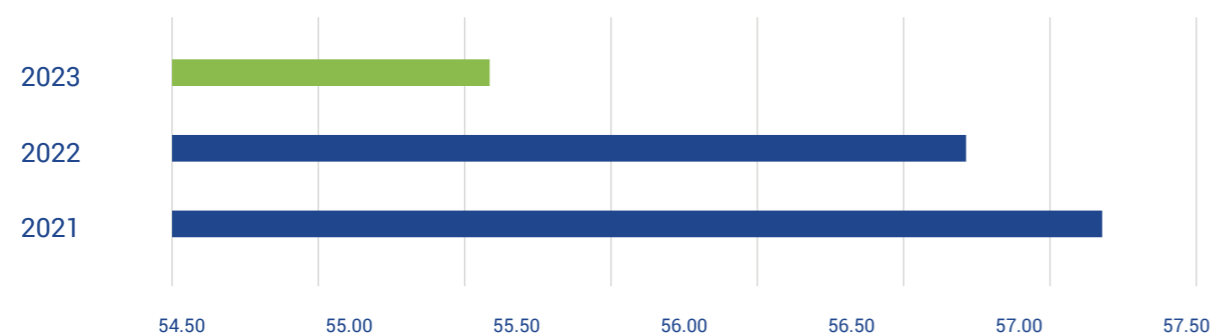
ESRS E3 - Utilizzo sostenibile dell'acqua

Le sedi operative e gli stabilimenti sono allacciate 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.

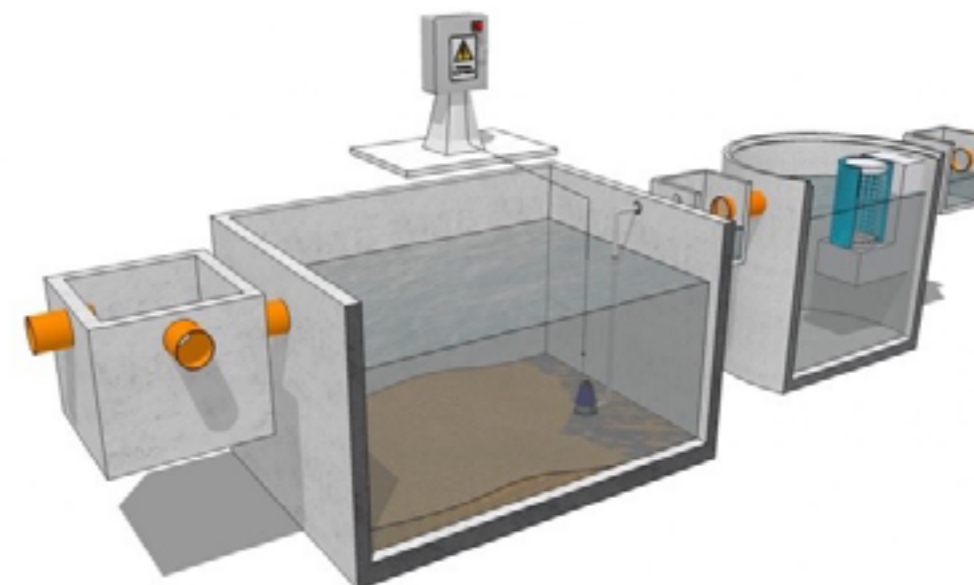
Nella seguente tabella sono sintetizzati i consumi idrici aziendali per il 2022 e per il 2023. L'acquisizione di nuove commesse ha aumentato il personale dipendente aziendale, pertanto, per poter avere un parametro dei consumi idrici confrontabile, il consumo totale è stato rapportato ai lavoratori mediante assunti dall'azienda nell'anno di riferimento individuando il KPI (Key Performance Indicators) dei consumi.

CONSUMO IDRICO PER LAVORATORE AL GIORNO (LT/G)

KPI	2021	2022	2023
Consumo idrico (mc/anno)	8,986	12,045	11,800
Lavoratori	431	582	582
CONSUMO IDRICO PER LAVORATORE AL GIORNO (LT/G)	57.12	56.70	55.55



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.



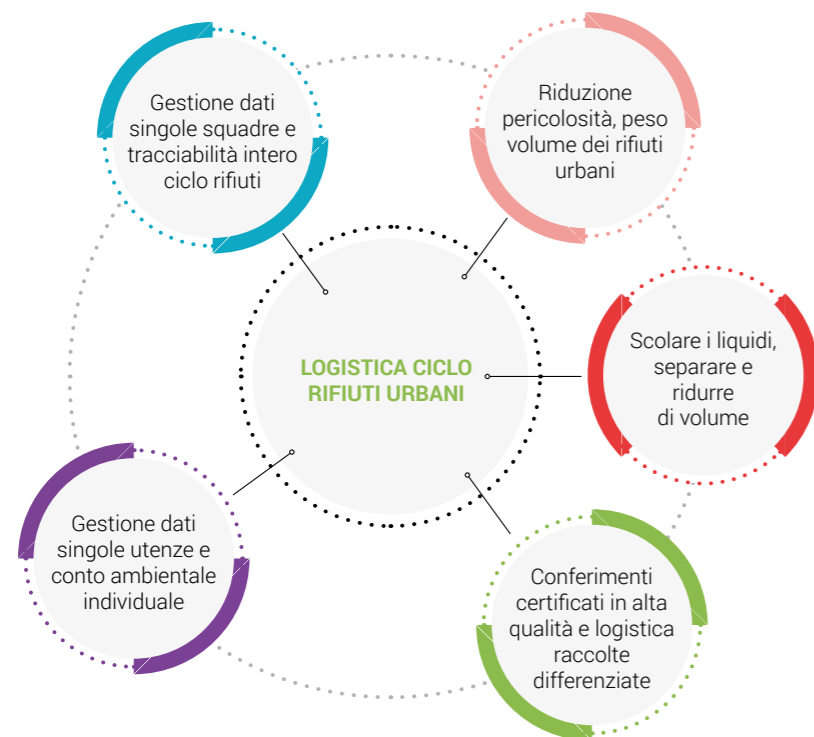
Gli impianti e i centri di raccolta sono tutti dotati di sistemi di depurazione delle acque di prima e seconda pioggia con riutilizzo per la subirrigazione. Tali dotazioni tecnologiche permettono di coprire tutti i fabbisogni idrici per irrigazione delle aree a verde degli impianti e degli ecocentri in gestione all'azienda.



ESRS E5 - 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 creazione 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 gestiti. 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 e sono rivolte a utenze familiari e piccole utenze non domestiche e possono essere effettuate mediante:
 - » 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 sistemi di tracciabilità elettronica per il controllo dei conferimenti (es. modello "calotta" nell'indifferenziato o lock per le filiere di raccolta differenziata);
 - » raccolte porta a porta, effettuata presso l'utenza, dove il cittadino espone 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, da quelle di alcune tipologie di rifiuti pericolosi come pile e farmaci, presso specifici esercizi. 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 prevede 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 collaborato 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.



Lesina, Foggia

ESRS S1 – Forza lavoro propria

informazioni relative al personale e sicurezza

PER ANNO 2022

Totali 545,76 di cui ula donne totali 31,62 (ula donne qualifica impiegato 6,16 , ula donne qualifica operaio 25,45)

Ula uomini totali 514,14 (ula uomini qualifica impiegato 19,26 , ula uomini qualifica operaio 494,88)

PER ANNO 2023

Totali 595,41 di cui ula donne totali 35,22 (ula donne qualifica impiegato 12,78 , ula donne qualifica operaio 22,44)

Ula uomini totali 560,19 (ula uomini qualifica impiegato 19,77 , ula uomini qualifica operaio 540,42)

Occupazione

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 2023, GIAL ha registrato un organico totale di 636 lavoratori, di cui 587 con contratto di lavoro a tempo indeterminato. In GIAL si registra una percentuale di lavoratori con contratto a tempo indeterminato pari al 92,29% nel 2022; tale

percentuale evidenzia un netto aumento rispetto al 2021 di 12 punti percentuali (79,88%). Ciò è dovuto all'acquisizione di nuove commesse.

Si indica nella tabella qui di seguito, la composizione dell'organico alla data del 31 Dicembre 2023, per fasce di età.

COMPOSIZIONE ETÀ MEDIA	2021	2022	2023
Minori	0	0	0
Fino a 20 anni	5	1	4
Fino a 30 anni	42	39	50
Fino a 40 anni	77	91	98
Fino a 50 anni	146	188	162
Fino a 60 anni	188	244	244
Oltre i 60 anni	64	73	76
TOTALE	522	636	634

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 36 ore settimanali per tutti i dipendenti full time. Per i contratti part time l'orario di lavoro può variare dalle 4 alle 5 ore giornaliere in base alle condizioni previste dall'appalto. Il personale svolge la propria attività su sei 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 concerne le ferie, queste secondo quanto previsto da contratto sono pianificate dalla direzione garantendo sempre i servizi ai comuni di riferimento e in base alle esigenze dei singoli lavoratori, fermo restando che in caso di necessità la direzione è sempre disponibile ad andare in contro alle esigenze degli operatori e dunque a concedere variazioni del piano ferie limitatamente alle esigenze aziendali. L'orario di lavoro e i turni assegnati sono affissi nelle bacheche aziendali.

Il conteggio delle ore avviene tramite registro presenze ubicato presso i singoli cantieri e 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	55.5762	10.901	56.6663
2021	72.6715	33.698	76.0413
2022	90.4144	51.792	95.5936
2023	980.132	62.635	1.042.766

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, così retribuite così come previsto dal CCNL di riferimento.

L'obiettivo è Mantenimento del rispetto dei limiti indicati da CCNL:

- 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.



Obbligo Informativa S1-17 (Incidenti, denunce...)

Ricorsi ad oggi in essere notificati nell'anno 2023: **numero 8**

Conciliazioni anni 2023: **numero 26**

Il n. dei sinistri è **63**, considerando il numero dei sinistri complessivi, anche quelli ATTIVI, cioè quelli in cui siamo rimasti coinvolti ma senza responsabilità perché comunque è stata aperta una posizione assicurativa.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

ANNO	AMMONIZIONI SCRITTE	MULTE	SOSPENSIONE DAL LAVORO	LICENZIAMENTO
2023	11	25	04	03

Obbligo Informativa S1-16 (Metriche di retribuzione)

Al fine di verificare l'assenza di disparità retributiva tra uomo e donna è stato utilizzato il GPG che rileva la percentuale di differenza retributiva per medesimo livello di inquadramento per genere e parità di competenze.

GPG - gender pay gap = $((\text{RETRIBUZIONE UOMO} - \text{RETRIBUZIONE DONNA}) / \text{RETR UOMO}) * 100$

Dall'analisi risulta che a parità di livello e competenze il KPI è inferiore al 10 %, più precisamente raggiunge lo 0% sulle attività principale svolta dall'azienda (attività di raccolta RSU) con presenza nell'organico di sole donne per l'attività di selezione dei rifiuti generati dalla raccolta differenziata.

Obbligo Informativa S1-6 (Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa)

NUMERO DI SCIOPERI ED ORE

ANNO	NUMERO	ORE SCIOPERO
2023	01	169

PRESENZA E DISTRIBUZIONE FEMMINILE

COMPOSIZIONE ETÀ MEDIA	2021		2022		2023	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Minori	0	0	0	0	0	0
Fino a 20	0	5	0	1	0	4
Fino a 30	3	39	4	35	7	43
Fino a 40	4	73	2	89	2	96
Fino a 50	8	138	8	180	8	154
Fino a 60	14	174	20	224	20	224
Oltre 60	1	63	2	71	3	73
TOTALI	30	492	36	600	40	594

DISTRIBUZIONE DIPENDENTI PER TIPOLOGIA INCARICO

	2021				2022				2023			
	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	5	0	0	0	1	0	0	0	4	0	0
Fino a 30	1	37	4	0	4	29	5	1	5	39	6	0
Fino a 40	11	58	8	0	13	66	9	2	15	70	11	2
Fino a 50	45	92	8	1	66	111	11	1	57	88	13	4
Fino a 60	59	123	5	1	90	148	5	2	84	148	9	3
Oltre i 60	16	45	3	0	17	51	4	0	18	53	5	0
TOTALI	132	360	28	2	190	406	34	6	179	402	44	9

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**

ORE DI LAVORO ORDINARIO E STRAORDINARIO

ANNO	H LAVORO ORDINARIO	H LAVORO STRAORDINARIO	TOTALE ORE LAVORATE
2023	980.130,92	62.635,07	1.042.765,99

TIPOLOGIE DI FORME CONTRATTUALI

ANNO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	APPRENDISTATO
2023	553	80	1

CCNL igiene ambientale : **599**

CCNL pulizia/multiservizi: **28**

CCNL Trasporto merci_Terziario: **1**

CCNL Terziario_commercio: **1**

CCNL Metalmeccanica: **5**

FERIE GODUTE E SALDO

RATEO	TIPO RATEO	2023 – MATURATO	2023 – GODUTO	2023 – SALDO
Ferie	giorni	14.753	8.159	6.594

Obbligo Informativa S1-6 (Politiche relative alla forza lavoro propria)

IDENTIFICAZIONE DEI PERICOLI, VALUTAZIONE DEI RISCHI E INDAGINI SUGLI INCIDENTI

Ai sensi degli artt. 17 e 28 del D. Lgs. 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'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.



Obbligo Informativa S1-1 – Politiche relative alla forza lavoro propria

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.

Si indica nella tabella qui di seguito, la composizione dell'organico alla data del 31 Dicembre 2023, per fasce di età.

COMPOSIZIONE ETÀ MEDIA	2020	2021	2022	2023
Minori	0	0	0	0
Fino a 20 anni	7	5	1	4
Fino a 30 anni	61	42	39	50
Fino a 40 anni	86	77	91	98
Fino a 50 anni	148	146	188	162
Fino a 60 anni	170	188	244	244
Oltre i 60 anni	47	64	73	76
TOTALE	519	522	636	634

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.

Collaborare con enti di formazione per inserimento persone disagiate con pendenze giudiziarie e garantire 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, procede a coinvolgere le autorità pubbliche competenti e ad attuare quanto previsto dalla procedura prevista da manuale sul lavoro infantile.

INDICATORI	
	<ul style="list-style-type: none"> Composizione organico dell'azienda per fasce di età, Se vi è l'impiego di giovani lavoratori nelle mansioni aziendali, N. tirocini avviati.

Personale addetto alla sicurezza formato sulle politiche o procedure riguardanti i diritti umani

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 allegato riassume il sistema di prevenzione e protezione aziendale con l'indicazione dei nominativi individuati per ciascun ruolo.

Il servizio di prevenzione e protezione, costituito dal RSPP e da 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.

Lavoro Obbligato

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 obblighi dei soci e dei dipendenti 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 SA 8000, 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 la domanda aziendale, se si presenta la 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 (dietro licenziamento) non preventivamente concordato

Indagine sul "clima interno"

Alla data attuale sono state effettuate analisi di clima interno attraverso la messa a disposizione di un questionario anonimo da far 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.

Vengono 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 ricorso al lavoro obbligato e mantenimento degli 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 sempre la percezione del clima aziendale.

INDICATORI	<ul style="list-style-type: none"> • Denunce di lavoro obbligato o costretto, • Numero di non conformità con la legge sul lavoro obbligato, • Cedolini paga, • N. incontri.
-------------------	---

Servizi di Medicina del Lavoro

Nell'azienda è 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 questo, 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.

Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro

In Gial, il dialogo e la collaborazione con il personale è fondamentale per mantenere un ambiente di lavoro sicuro e salubre. È per questa ragione che viene data grande priorità alla partecipazione attiva e informata dei nostri lavoratori, attraverso i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, che svolgono un ruolo cruciale nell'identificazione e gestione dei rischi sul posto di lavoro.

L'azienda adotta un approccio proattivo e inclusivo nella comunicazione e nella formazione su temi di salute e sicurezza, che si manifesta in diverse attività quotidiane come:

- Sessioni di formazione periodiche, aggiornamenti informativi e programmi di addestramento mirati al personale.
- Riunioni strategiche tra la direzione e i responsabili di settore, oltre che tra i lavoratori e i loro supervisor, per garantire un allineamento costante e una comunicazione efficace.

- Disseminazione di informazioni pertinenti attraverso vari canali, tra cui email aziendali, comunicazioni in bacheca e attraverso il nostro portale dipendenti, che consente a ciascun lavoratore di accedere a documenti importanti, buste paga e aggiornamenti sulla salute e sicurezza sul lavoro.
- Incontri periodici, in linea con l'articolo 35 del D.Lgs. 81/2008, che vedono la partecipazione non solo della direzione aziendale, del RSPP e dei medici competenti, ma anche dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, garantendo così una rappresentanza autentica dei nostri dipendenti in materia di salute e sicurezza.
- Collaborazione continua con i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori per definire politiche, come la scelta dell'abbigliamento di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, garantendo che le decisioni siano prese con il consenso e per il bene dei lavoratori.

L'ultimo incontro, come da prassi dell'articolo 35 del D.Lgs. 81/2008, ha visto partecipare, oltre alla nostra direzione e ai professionisti della sicurezza aziendale, anche l'Organismo di Vigilanza secondo il D.Lgs. 231/2001. Durante questa riunione, sono stati presentati i risultati delle attività dell'anno precedente e discusse le conclusioni rilevanti, riaffermando il nostro impegno nel garantire trasparenza e miglioramento continuo.

In Gial la sicurezza non è solo un dovere ma un valore che permea ogni aspetto del lavoro. Attraverso queste misure, si traduce l'impegno a creare un ambiente dove ogni voce è ascoltata e ogni rischio è attentamente gestito per il benessere collettivo.

Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Il D. Lgs. 81/2008 ha posto al centro della strategia prevenzionistica le attività di formazione, informazione e di 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 07/07/2016, svolti nell'anno 2023. I corsi di formazione sono stati organizzati seguendo le indicazioni sul numero dei partecipanti, le ore di formazione, i docenti e relative qualifiche richiesti per legge. I docenti che hanno tenuto i corsi sono qualificati in termini di formazione e di esperienza lavorativa nel rispetto del D.I. 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.



Formazione 2023

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 rappresentanti 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 2023: n. 231 persone coinvolte/n. 8 corsi di formazione effettuati = 28,88

Confrontando il dato con quello registrato nel 2022:24,38, per il 2024 l'azienda si impegna a coinvolgere un numero di persone almeno uguale a 250.

Promozione della salute dei lavoratori

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.

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

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.

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 di 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, ecc., 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.

All'interno del sistema di gestione salute e sicurezza sul lavoro ai sensi della norma UNI ISO 45001, 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, ecc..., 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 ISO 45001, 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 tal caso 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, ecc.

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 da 1 a 3 identificando con 1 la più alta priorità.

Tale programma deve ritenersi strumento dinamico e non statico; vengono riportati i problemi/carenza, 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 2024 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.

Libertà Di Associazione E Diritto Alla Contrattazione Collettiva

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
ALESSANO	CGIL – FALPIS – FIADEL
ALEZIO	COBAS – FIADEL
ALLISTE	CGIL – COBAS - FALPIS
ANDRIA	CGIL – FIADEL – FIL PUGLIA – FIT CISL
APRICENA	CGIL – FIT CISL - UGL
CISTERNINO	CGIL – COBAS – CONFSAL – FIT CISL
FASANO	CGIL – COBAS – CONFSAL – FIT CISL
GALLIPOLI	CGIL – COBAS - FIADEL – FIT CISL - UIL TRASPORTI
LESINA	CGIL – UGL
MANDURIA	CGIL – UIL TRASPORTI
MARGHERITA DI SAVOIA	CGIL – FIADEL – FIL PUGLIA - UIL TRASPORTI
MARTIGNANO	FIADEL
MELISSANO	CGIL – COBAS - FALPIS
MORCIANO DI LEUCA	FIADEL – UGL
RACALE	CGIL – COBAS – FALPIS - FIADEL – UIL TRASPORTI
SALVE	CGIL – COBAS - FIADEL – UIL TRASPORTI
SAN FERDINANDO DI PUGLIA	CGIL – FIADEL – FIL PUGLIA
SAN NICANDRO GARGANICO	CGIL – FIADEL – USB
TAVIANO	CGIL – COBAS – FALPIS - FIADEL – UIL TRASPORTI
TIGGIANO	CGIL – FIADEL
TRICASE	CGIL – FIADEL – UIL TRASPORTI



Tipologia di contratti aziendali

Tutti i contratti di lavoro sono conclusi richiamando il contratto collettivo di riferimento "CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER II DIPENDENTI DI IMPRESE E SOCIETÀ ESERCENATI SERVIZI AMBIENTALI, ed anche il "CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA IMPRESE ESERCENTI SERVIZI DI PULIZIA E SERVIZI INTEGRATI/ MULTISERVIZI " - "TRASPORO MERCI _ TERZIARIO - " TERZIAZIO_COMMERCIO"

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
2023	599	28	1	5	2

Lavoratori e sindacati

GIAL è sempre stata caratterizzata dalla presenza di sindacati.

SIGLA	NUMERO DIPENDENTI ISCRITTI			
	2020	2021	2022	2023
UGL	33	1	2	3
FIADEL	52	84	110	89
CGIL	42	96	137	130
USB	5	3	1	3
UIL TRASPORTI	8	17	28	34
CISL	19	40	62	54
FALPIS	16	18	19	21
CONFSAL	30	25	21	18
CISAL	0	0	0	38
SNALV	1	0	0	22
USLA	6	0	0	0
COBAS	37	53	42	42
FIL PUGLIA	0	0	22	22

Nel 2023 la situazione degli scioperi effettuati presso 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
2023	1	169

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

INDICATORI	
	<ul style="list-style-type: none"> • Numero degli iscritti alle organizzazioni sindacali, • Giornate di sciopero per persona, • Numero di azioni legali dei dipendenti.



Discriminazione (GRI 406)

In GIAL viene rispettata l'unicità di ogni individuo. Non si ammette alcuna forma di discriminazione nelle politiche e pratiche lavorative, che spaziano dall'assunzione al pensionamento. Questo impegno abbraccia un vasto spettro di diversità, inclusi ma non limitati a razza, classe sociale, nazionalità, fede religiosa, genere, orientamento sessuale, stato civile, opinioni politiche ed età.

Il Codice Etico, un documento fondamentale che guida le nostre azioni, sottolinea il valore della diversità e delle pari opportunità in ogni processo decisionale, soprattutto nella selezione e crescita professionale del nostro capitale umano. Il management è fortemente impegnato a promuovere una cultura aziendale basata sull'equità e sul riconoscimento del merito personale, come definito chiaramente nella nostra "Politica Integrata Qualità, Ambiente e Sicurezza" e nella "Politica della Responsabilità Sociale".

Vi è l'impegno di combattere e prevenire ogni forma di discriminazione all'interno della nostra realtà lavorativa. In caso di segnalazioni di discriminazione, siamo pronti ad agire con misure correttive e preventive per assicurare che l'integrità e l'equità siano mantenute in ogni angolo della nostra azienda.

Obbligo di informativa S1-14 metriche di salute e sicurezza

In Gial, la percentuale dei lavoratori propri coperti dal sistema di gestione della salute e della sicurezza risulta essere pari al 100% del totale numero di persone occupate. La società è occupata costantemente per assicurare che ogni membro del team lavori in condizioni ottimali di sicurezza e benessere. Viene riconosciuta l'importanza di un ambiente di lavoro che sia non solo sicuro ma anche stimolante e sano. Per questo motivo, sono state adottate strategie e pratiche rigorose, conformemente allo Standard UNI ISO 45001:2018, che permettono di prevenire efficacemente qualsiasi incidente o danno alla salute dei nostri dipendenti.

Sin dal 2014, è presente la certificazione per il nostro Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro. Questo sistema è il pilastro dell'impegno nel ridurre al minimo

i rischi lavorativi e nel garantire che le precauzioni necessarie siano sempre in atto. L'attenzione ai dettagli va dalla formazione completa di ogni nuovo dipendente e di coloro che vengono trasferiti a nuove mansioni, fino al mantenimento di servizi igienici impeccabili e alla disponibilità di acqua potabile per tutti.

Gial è in piena conformità con il Testo Unico sulla Sicurezza (D.Lgs. 81/08), che rappresenta la volontà non solo legale ma anche morale nei confronti della sicurezza e del benessere dei dipendenti. Al fine di garantire il massimo standard di sicurezza, è nominato un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) che sorveglia l'applicazione delle politiche di sicurezza e collabora strettamente con la direzione per monitorare costantemente e migliorare le pratiche di sicurezza, come delineato nel nostro documento di valutazione dei rischi.

In Gial, l'obiettivo è creare un ambiente in cui ogni individuo possa sentire di contribuire attivamente alla crescita e al successo della nostra azienda, in un contesto di assoluta sicurezza e fiducia reciproca.

Valutazione rischi

Ai sensi degli artt. 17 e 28 del D. Lgs. 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'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;

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.

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 2023: n. 7 DVR aggiornati/n. 5 DVR per cui era previsto l'aggiornamento = 1,4

Per il 2024 si identifica un valore dell'indicatore almeno uguale a 1.

Infortunati sul lavoro e malattie professionali

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 2021-2022-2023 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 2023 (1042404,50 h) 2022 (995952 h) e nel 2021 (762141 h).

DATI INFORTUNI TRIENNIO 2021-2023

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
2023	48	1326	51,40	32,5

Nel 2023 non si registrano 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.

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, ecc.
- Movimentazione manuale dei carichi
- Pericoli relativi al fattore umano (disattenzione, imprudenza, ecc...).

Negli ultimi due anni non si registrano decessi a seguito di infortuni sul lavoro, nè 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 delle nuove unità operative di Andria e dell'ARO BT/3 e ad un conseguente aumento delle ore lavorate totali.

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.

Obbligo di informativa S1-14 metriche di remunerazione divario retributivo e remunerazione totale

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		2023	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Minori	0	0	0	0	0	0	0	0
Fino a 20	1	6	0	5	0	1	0	4
Fino a 30	1	60	3	39	4	35	7	43
Fino a 40	4	82	4	73	2	89	2	96
Fino a 50	13	135	8	138	8	180	8	154
Fino a 60	12	158	14	174	20	224	20	224
Oltre 60	2	45	1	63	2	71	3	73
TOTALI	33	487	30	492	36	600	40	594

Come si può riscontrare dalla suddetta tabella la presenza femminile per il biennio 2020 - 2023 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
2023	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	
	<ul style="list-style-type: none"> 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

Diversità e pari Opportunità

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 2024, 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
2023	553	80	1

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

	2021				2022				2023			
	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	5	0	0	0	1	0	0	0	4	0	0
Fino a 30	1	37	4	0	4	29	5	1	5	39	6	0
Fino a 40	11	58	8	0	13	66	9	2	15	70	11	2
Fino a 50	45	92	8	1	66	111	11	1	57	88	13	4
Fino a 60	59	123	5	1	90	148	5	2	84	148	9	3
Oltre i 60	16	45	3	0	17	51	4	0	18	53	5	0
TOTALI	132	360	28	2	190	406	34	6	179	402	44	9

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.

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

INDICATORI
<ul style="list-style-type: none"> • Rapporto fra lo stipendio più basso e il "living wage", • Contratti di lavoro, cedolini paga, anticipi di stipendio/ TFR.

Sistema di Gestione in tema di Responsabilità sociale

GIAL 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 SA 8000 e come fornitrice di servizi è disponibile a verifiche degli stakeholder 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 SA 8000 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, ISO 37001:2016;
- è supportata dal Rappresentante della Direzione e dal Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000 nell'attuazione del Sistema Responsabilità Sociale.

Gli obiettivi per l'anno 2023 sono stati raggiunti; in particolare, si è avviato un percorso strategico per l'implementazione della Prassi di Riferimento per conseguire la Parità di Genere.

Tali obiettivi vengono riconfermati per il 2024.

Nel corso del 2023, 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 programmato n.11 Unità Formative per ca. 382 dipendenti per un ammontare di 15.000 ore di formazione (in media 40 ore pro capite) utilizzando strumenti finanziari e risorse proprie per il miglioramento delle competenze del Personale.

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 SA8000 è stato distribuito a tutto il personale un opuscolo informativo sulla norma. Al personale di nuova assunzione vengono consegnati i documenti indicati sul prospetto redatto dalle Risorse Umane, oltre all'opuscolo informativo SA 8000.

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

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

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

- adeguatezza
- appropriatezza
- efficacia
- In tale occasione è 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.

A tale proposito l'Azienda ha stabilito le modalità per la selezione e la qualifica di fornitori/ subappaltatori e subfornitori, 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.

Questi sono stati individuati tenendo presente i fattori di criticità più sensibili secondo la Norma etica e secondo le Norme Qualità, Ambiente, Sicurezza.

È stato inoltre 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 SA 8000.

Le modalità di inoltro 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.

Nel 2023 non sono pervenuti significativi reclami da parte dei lavoratori.

INDICATORI	<ul style="list-style-type: none"> • Numero fornitori monitorati, • Aggiornamento sito web, • Contatto stakeholder, • Aggiornamento pagine social.
-------------------	--



San Nicando Garganico, Foggia

ESRS G1

Condotta delle imprese

Nel contesto di un'impresa di raccolta e trasporto di rifiuti solidi urbani come GIAL, la dimensione della governance del bilancio di sostenibilità, ora denominata "condotta delle imprese" negli standard di sostenibilità ESRS dell'EFRAG, assume un'importanza fondamentale. Questa dimensione si concentra sui principi etici, sulle pratiche aziendali e sulle prestazioni relative alla condotta dell'impresa in diverse aree chiave.

L'impresa ha adottato politiche e procedure etiche che guidano il comportamento dei dipendenti, promuovendo la trasparenza, l'integrità e la responsabilità.

Presta particolare attenzione alla lotta contro la corruzione, sia attiva che passiva, garantendo che non ci siano pratiche fraudolente o illecite nella gestione dei rifiuti.

La gestione dei rapporti con i fornitori avviene nel mantenimento assoluto di relazioni commerciali etiche e rispettose dei tempi di pagamento tempestivi e equi. La dimostrazione viene riportata nella Relazione finanziaria sulla gestione nella parte descrittiva di attuazione del Modello adeguato in ambito amministrativo, organizzativo e contabile di cui all'art 3 del dlgs 14 del 2019.

Particolare attenzione dovrebbe essere data ai fornitori locali e alle piccole e medie imprese coinvolte nella gestione dei rifiuti, per evitare ritardi nei pagamenti che potrebbero mettere a rischio la loro sostenibilità finanziaria.

Inoltre, nell'ambito della raccolta e del trasporto di rifiuti solidi urbani, sono fondamentali la sicurezza dei lavoratori, la gestione sostenibile delle risorse e il coinvolgimento delle comunità locali. La governance del bilancio di sostenibilità, descritta di seguito, ora chiamata "condotta delle imprese", fornisce un quadro fondamentale per guidare l'impresa verso una gestione responsabile e sostenibile delle sue attività. 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.

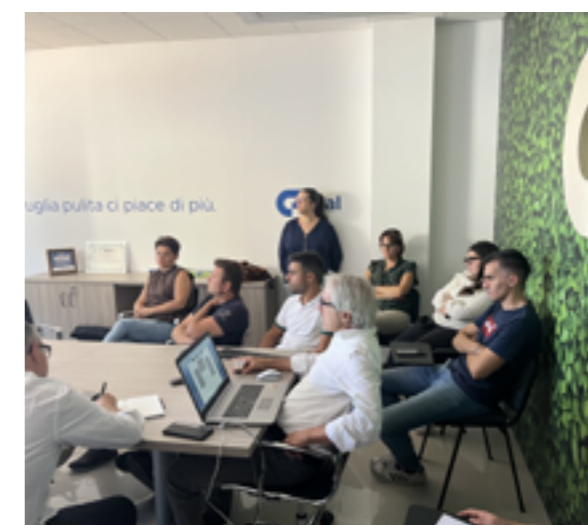
GIAL crede fermamente che un'efficiente struttura di governo societario contribuisca ad incrementare la competitività dell'impresa e la sostenibilità del suo sviluppo. I principi di Corporate Governance definiscono l'articolazione delle funzioni e delle responsabilità, sviluppando un adeguato sistema 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 Stakeholder.

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 Dlgs 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 stakeholder.

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 sono l'Amministratore Unico, l'Assemblea e 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 DLgs. 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, è 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 E WHISTLEBLOWING

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 stakeholder, 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 2023, 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 2023 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 certificato da primario ente di certificazione Accredia nell'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 una 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

Il Consiglio di Amministrazione di Gial, sin dal 2018, ha adottato 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.

