
 <b>cisaf</b> <small>COSTRUZIONI IDRAULICHE STRADALI • AGRARIE • FORESTALI</small>			<b>Bilancio Sociale</b>	
			<b>REV.</b>	<b>DATA</b>
			1	09/10/2019
Via SS 106 n. 130 – 89134 Reggio Calabria			Pagina 1 di 25	


# ***BILANCIO SOCIALE***

Revisione	Approvato	Data
<b>13/01/2021</b> Prima Emissione		13/01/2021
<b>14/01/2022</b> Aggiornamento		24/01/2022
<b>10/01/2023</b> Aggiornamento		10/01/2023
<b>10/01/2024</b> Aggiornamento		10/01/2024
<b>27/01/2025</b> Aggiornamento	 <b>C.I.S.A.F. S.p.A.</b> Via S.S. 106 n. 130 - Pellaro 89134 REGGIO CALABRIA Tel. 0965 45433 - Fax 0965 45816 P.IVA e C.F. 00129470903	27/01/2025

			<b>Bilancio Sociale</b>	
			<b>REV.</b>	<b>DATA</b>
			1	09/10/2019
<i>Via SS 106 n. 130 – 89134 Reggio Calabria</i>			Pagina 2 di 25	

## Sommario

<b>Introduzione</b>	<b>4</b>
<b>Identificazione delle parti interessate e delle loro aspettative stakeholder interni:</b>	<b>5</b>
<b>Stakeholder esterni:</b>	<b>5</b>
<b>Obiettivi e metodologia</b>	<b>6</b>
<b>La politica aziendale per la Responsabilità Sociale</b>	<b>6</b>
<b>Implementazione del Sistema Di Responsabilità Sociale</b>	<b>10</b>
<b>Requisiti SA 8000:2014</b>	<b>12</b>
<b>Lavoro infantile</b>	<b>12</b>
<b>Obiettivi</b>	<b>12</b>
<b>Introduzione</b>	<b>12</b>
<b>Composizione dell'organico alla data del 31/12/2024</b> Errore. Il segnalibro non è definito.	
<b>Bambini lavoratori</b>	<b>12</b>
<b>Criteri applicativi</b>	<b>12</b>
<b>Lavoro obbligato</b>	<b>13</b>
<b>Obiettivi</b>	<b>13</b>
<b>Introduzione</b>	<b>13</b>
<b>Depositi</b>	<b>13</b>
<b>Contratto di lavoro</b>	<b>13</b>
<b>Criteri applicativi</b>	<b>13</b>
<b>Salute e sicurezza</b>	<b>14</b>
<b>Obiettivi</b>	<b>14</b>
<b>Introduzione</b>	<b>14</b>
<b>Sicurezza, malattie ed infortuni nei luoghi di lavoro</b>	<b>14</b>
<b>Attività di formazione e prevenzione</b>	<b>15</b>
<b>Malattie professionali</b>	<b>15</b>
<b>Criteri applicativi</b>	<b>16</b>
<b>Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva</b>	<b>16</b>
<b>Obiettivi</b>	<b>16</b>
<b>Introduzione</b>	<b>16</b>
<b>Tipologia dei contratti aziendali</b>	<b>16</b>
<b>Lavoratori e sindacati</b>	<b>16</b>
<b>Contenzioso in azienda</b>	<b>16</b>

 <b>cisaf</b> <small>COSTRUZIONI IDRAULICHE STRADALI • AGRARIE • FORESTALI</small>			<b>Bilancio Sociale</b>	
			<b>REV.</b>	<b>DATA</b>
			1	09/10/2019
<i>Via SS 106 n. 130 – 89134 Reggio Calabria</i>			Pagina 3 di 25	

<b>Criteri applicativi</b>	<b>17</b>
<b>Discriminazione</b>	<b>17</b>
<b>Obiettivi</b>	<b>17</b>
<b>Introduzione</b>	<b>17</b>
<b>La presenza femminile in azienda</b>	<b>17</b>
<b>Lavoratori stranieri presenti in azienda</b>	<b>18</b>
<b>Criteri applicativi</b>	<b>18</b>
<b>Procedure e disciplinari</b>	<b>18</b>
<b>Obiettivi</b>	<b>18</b>
<b>Introduzione</b>	<b>18</b>
<b>Reclami</b>	<b>19</b>
<b>Criteri applicativi</b>	<b>19</b>
<b>Orario di lavoro</b>	<b>19</b>
<b>Obiettivi</b>	<b>19</b>
<b>Introduzione</b>	<b>20</b>
<b>Andamento delle ore lavorate</b>	<b>20</b>
<b>Criteri applicativi</b>	<b>21</b>
<b>Retribuzione</b>	<b>21</b>
<b>Introduzione</b>	<b>21</b>
<b>Tipologia delle forme contrattuali</b>	<b>21</b>
<b>Retribuzioni</b>	<b>21</b>
<b>Sistema di gestione</b>	<b>22</b>
<b>Introduzione</b>	<b>22</b>
<b>Il dialogo con le parti interessate</b>	<b>23</b>
<b>Controllo fornitori / subappaltatori / subfornitori</b>	<b>23</b>
<b>Riesame della direzione e comunicazione esterna</b>	<b>23</b>
<b>Redazione e divulgazione</b>	<b>24</b>
<b>Social Performance Team (SPT), analisi, identificazione e valutazione dei rischi</b>	<b>25</b>
<b>Procedure allegate al sistema</b>	<b>25</b>

			<b>Bilancio Sociale</b>	
			<b>REV.</b>	<b>DATA</b>
			1	09/10/2019
<i>Via SS 106 n. 130 – 89134 Reggio Calabria</i>			Pagina 4 di 25	

## Introduzione

La volontà di CISAF S.p.A. è quella di continuare ad implementare un Sistema di Gestione Integrato volto al miglioramento continuo, conforme alle norme ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, ISO 50001:2018, ISO 37001:2016, ISO 39001:2016, SA 8000:2014 ed in ultimo conforme alla UNI PdR 125/2022. Risulta inoltre efficacemente attuato il MOGC 231 in rev. 03 del 27/08/2024 approvato il 28/08/2024.

Essere un'Azienda socialmente responsabile per CISAF S.p.A. significa porre il rispetto della persona al centro delle scelte Aziendali, dei processi organizzativi e di quelli produttivi / di servizio. L'adozione di un sistema di Responsabilità Sociale, Etica e parità di genere, conferma che CISAF S.p.A. espleta tutte le attività che la vedono protagonista nel pieno rispetto dei diritti dei lavoratori, con particolare riguardo al rifiuto di lavoro minorile ed infantile, alla effettiva conformità alle norme per la salute e la sicurezza con le attività relative ai Decreti 81/08 e 106/09, all'assenza di discriminazioni ed anche all'adozione di orari di lavoro e retribuzioni rispondenti ai requisiti di legge ed ai contratti nazionali in essere.

Nell'anno 2024, con la predisposizione del Piano di Sostenibilità Ambientale, la CISAF S.p.A. conferma il suo impegno ad adempiere ai futuri obblighi normativi previsti dalla nuova direttiva sul Reporting di Sostenibilità (CSRD Corporate Sustainability Reporting Directive) e in base ai criteri ESG (Environmental, Social, Governance).


Nel corso dell'ultimo semestre dell'anno 2024, la società ha iniziato a comunicare con gli stakeholders, interni ed esterni, su tematiche che riguardano la salute e sicurezza dei lavoratori, della sostenibilità ambientale, ottenendo anche la certificazione sulla sicurezza stradale ISO 39001. La CISAF S.p.A. intende porre in atto investimenti per la riduzione delle emissioni di carbonio, attraverso l'ampliamento del calcolo degli impatti di cantieri e obiettivi di riduzione che siano fattibili e sostenibili nel tempo.

Tutto ciò testimonia la determinazione Aziendale di proseguire nel pur difficile cammino verso l'offerta di un servizio il più possibile adeguato e rispondente ai reali bisogni dei Clienti, supportato da un'ambiente di lavoro integro e conforme ai principi etici e di sostenibilità

Un aspetto particolare della Norma SA 8000:2014, vede la CISAF S.p.A. impegnata nel richiedere anche ai propri Fornitori, il totale rispetto dei requisiti sociali.

Scopo fondamentale della Norma è infatti quello di contribuire a migliorare le condizioni lavorative in tutto il mondo, attivando un processo di sviluppo migliorativo globale e continuo che inizia nella realtà socioeconomica dove l'Azienda nasce e si estende alla rete di fornitori all'interno della loro realtà socioeconomica.

L' Azienda, nel forte proponimento di continuare a mantenere uno standard elevato dei valori etici, si pone come prossimo obiettivo quello di redigere annualmente un Bilancio Sociale SA 8000:2014, in grado di evidenziare e divulgare i risultati conseguiti, attraverso una completa ed accurata rilevazione delle performance Aziendali in tema di responsabilità sociale, secondo il trend di precisi indicatori.

			<b>Bilancio Sociale</b>	
			<b>REV.</b>	<b>DATA</b>
			1	09/10/2019
<i>Via SS 106 n. 130 – 89134 Reggio Calabria</i>			Pagina 5 di 25	

### **Identificazione delle parti interessate e delle loro aspettative stakeholder interni:**

- Dipendenti;
- Management.

In relazione a questi le aspettative attese come risultato della adozione della norma SA 8000:2014 possono così essere sintetizzate:

- Preservare la credibilità e la reputazione dell’Azienda, allo scopo di dare evidenza oggettiva al rispetto dei diritti umani dei lavoratori, mediante un sistema di gestione della responsabilità sociale, con il fine di confermare la rispettabilità della Azienda;
- Generare maggiore fiducia da parte degli utenti e delle organizzazioni sociali, dimostrando il rispetto di principi etici e sociali
- Migliorare i rapporti con le istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza);
- Controllare la correttezza sociale dei propri fornitori
- Migliorare il clima aziendale tramite maggiore tutela dei lavoratori e coinvolgimento degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro.

### **Stakeholder esterni:**

- Fornitori
- Clienti
- Consumatori e loro associazioni
- Le organizzazioni sindacali
- Gruppi ambientalisti e umanitari
- Associazioni non governative
- Mass media
- Opinione pubblica
- Ispettorato del lavoro territoriale;
- Camera di Commercio;
- INAIL (territoriale);
- INPS (territoriale);
- Casse Edili
- Sindacati aziendali e territoriali

Le aspettative degli Stakeholder esterni, seppur variegata e dipendenti dai ruoli specifici che ognuno di essi assume nei confronti dell’Organizzazione, possono essere sintetizzate nella consapevolezza di interagire con una azienda la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e continuamente dimostrata tramite il presente Bilancio SA 8000:2014

			<b>Bilancio Sociale</b>	
			<b>REV.</b>	<b>DATA</b>
			1	09/10/2019
<i>Via SS 106 n. 130 – 89134 Reggio Calabria</i>			Pagina 6 di 25	

## Obiettivi e metodologia

Il Bilancio Sociale SA 8000:2014 della CISAF SpA risponde al bisogno di informazione e trasparenza nei confronti degli Stakeholder, relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione dello standard; a tal fine con esso l'organizzazione si propone di :

- Far conoscere, ai vari portatori di interesse, la Politica di Responsabilità Sociale ed Etica dell'Azienda;
- Favorire la conoscenza e la comprensione, da parte di tutti gli Stakeholder, degli impegni reali dell'Azienda;
- Fornire, alla Direzione Generale, uno strumento utile per il Riesame interno della Politica di Responsabilità Sociale ed Etica e la verifica del raggiungimento degli Obiettivi Aziendali;
- Evidenziare il miglioramento continuo della gestione Aziendale attraverso i trend degli indicatori adottati.
- La logica di base del presente documento prevede che per ciascun requisito della norma SA 8000:2014, sia condotta una valutazione d'insieme che tenga conto dell'approccio adottato, dei risultati conseguiti, e del confronto di tali risultati con valori medi di riferimento di settore e con gli Obiettivi interni Aziendali.

## La politica aziendale per la Responsabilità Sociale

L'organizzazione fonda la propria attività imprenditoriale su principi etici e deontologici di trasparenza, correttezza e rispetto dei rapporti con tutti gli stakeholder interni e esterni, clienti, fornitori, associazioni di categoria e lavoratori. Il Senior Management individua nel pieno soddisfacimento delle attese del cliente e nel miglioramento continuo delle prestazioni l'obiettivo prioritario della politica integrata aziendale.

Per perseguire questi obiettivi, l'organizzazione ha implementato un sistema di gestione integrato qualità, ambiente, sicurezza, energia, etica e responsabilità etica ed in ultimo sistema anticorruzione conforme alle norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015, UNI EN ISO 45001:2018 UNI EN ISO 50001:2018, UNI EN ISO 37001:2016, UNI EN ISO 39001:2016, SA 8000:2014 e UNI P.d.R. 125/2022 finalizzato a:

- applicare ed adottare efficacemente un sistema di gestione integrato con le norme sopra riportate adeguandolo all'evolvere delle situazioni e migliorandolo con continuità;
- soddisfare il cliente e tutte le parti interessate (dipendenti, fornitori, CdA, ecc.)
- controllare il consumo delle risorse per studiare la possibilità di una riduzione dovuta a perdite, sprechi, anomalie;
- incoraggiare le responsabilità dei propri dipendenti, ad ogni livello, verso la protezione dell'ambiente ed a realizzare programmi di informazione e formazione del personale;

			<b>Bilancio Sociale</b>	
			<b>REV.</b>	<b>DATA</b>
			1	09/10/2019
<i>Via SS 106 n. 130 – 89134 Reggio Calabria</i>			Pagina 7 di 25	

- impiegare le migliori tecnologie disponibili e verificare costantemente l’affidabilità e la corretta conduzione dei mezzi e dei macchinari;
- adottare obiettivi, programmi di azione, strumenti di controllo e verifica del sistema di gestione, capaci di coinvolgere il personale ai diversi livelli ed i terzi eventualmente coinvolti;
- perseguire il miglioramento continuo delle prestazioni sulla base degli obiettivi specifici e misurabili, fissati annualmente in sede di riesame di direzione;
- diffondere la politica integrata presso i fornitori significativi e gli appaltatori, e privilegiare quelli che attuano politiche proprie;
- a garantire il rispetto di tutti i pertinenti requisiti posti dalla vigente legislazione nazionale, regionale e locale in materia ambientale e sicurezza sul lavoro.
- a promuovere tra i dipendenti di ogni livello un senso di responsabilità verso l’ambiente e la sicurezza ed a concordare con il rappresentante dei lavoratori le azioni necessarie per il coinvolgimento nella gestione delle problematiche ambientali e SSL
- a comunicare la politica a tutte le società che lavorano per essa;
- ad adottare le disposizioni necessarie per prevenire o eliminare l’inquinamento e, qualora ciò si riveli impossibile, per ridurre al minimo la produzione di emissioni inquinanti e preservare le risorse, tenendo conto di possibili tecnologie pulite, per migliorare costantemente nella riduzione di ogni impatto ambientale delle proprie attività.
- allo sviluppo di tecnologie innovative nell’attività di cantiere tese a ottimizzare gli sprechi, gli impatti con l’ambiente circostante, la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e l’aumento della soddisfazione del Cliente;
- alla riduzione dei rischi;
- alla riduzione e/o eliminazione degli eventuali infortuni e malattie derivanti dalle attività lavorative;
- al coinvolgimento e partecipazione di tutta la struttura aziendale secondo le proprie attribuzioni e competenze per gli obiettivi di sicurezza individuati;
- alla consultazione periodica dei lavoratori mediante le funzioni a ciò preposte;
- al mantenimento di un dialogo improntato alla collaborazione con la collettività, gli Enti locali, le Autorità di controllo e con qualunque altra parte interessata, con lo scopo di rendere chiaro e trasparente il percorso aziendale in materia di SSL.
- a migliorare la qualità della vita coerentemente con il concetto di sviluppo sostenibile, nel pieno rispetto della collettività, e considerando l’integrazione delle politiche sociali, ambientali, della sicurezza ed economiche
- ad attivare un sistema di comunicazione e di dialogo con tutti gli interlocutori sociali dell’azienda che consenta un facile accesso alle informazioni sui prodotti e servizi erogati, sulla correttezza e qualità morale della propria offerta;
- ad effettuare una azione costante che miri al coinvolgimento, alla motivazione ed allo sviluppo delle professionalità di tutto il personale per il raggiungimento degli obiettivi fissati, attraverso interventi di formazione continua, informazione, sensibilizzazione


			<b>Bilancio Sociale</b>	
			<b>REV.</b>	<b>DATA</b>
			1	09/10/2019
<i>Via SS 106 n. 130 – 89134 Reggio Calabria</i>			Pagina 8 di 25	

- a rispettare le norme nazionali e sovranazionali in materia di tutela del lavoratore, le convenzioni ILO, i principi della responsabilità sociale
- a selezionare i propri fornitori affinché assicurino il rispetto dei principi etici essi stessi e, a loro volta, i loro fornitori e subfornitori
- a garantire la tutela dei diritti, la salute, e la sicurezza dei lavoratori
- ad assicurare il proprio impegno in materia di responsabilità sociale attraverso l'applicazione e la divulgazione dei principi etici ed il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti.

Per questo la C.I.S.A.F. S.p.a. si pone i seguenti obiettivi:

- Promuovere azioni dirette a far sì che le sue attività non presentino rischi significativi per l'ambiente e la Salute e la Sicurezza sul lavoro delle risorse umane.
- Mettere a disposizione adeguate risorse (umane, tecnologiche ed economiche) per conseguire gli obiettivi stabiliti.
- Coinvolgere e rendere consapevole il personale nell'elaborazione e nel mantenimento del Sistema di Gestione Integrato, e nei relativi programmi di miglioramento.
- Formare ed addestrare il proprio personale sulle procedure di sicurezza e sorveglianza per il costante controllo della propria salute e incolumità; coinvolgere le maestranze rendendole consapevoli dei loro obblighi individuali e dell'importanza di ogni singola azione per il raggiungimento dei risultati attesi in materia di SSL.
- Favorire e mettere in atto metodologie, interventi, adeguamenti atti alla riduzione degli infortuni, delle patologie professionali e degli indici ad essi collegati.
- Assicurare che le leggi, i regolamenti, le convenzioni ILO e le norme internazionali adottate, di carattere qualitativo, di tutela dell'ambiente, della salute e sicurezza, etici e di responsabilità sociale siano rispettate ed applicate.
- Adottare procedure di gestione e sorveglianza per il costante controllo della qualità del prodotto, della salute e sicurezza dei lavoratori e per gli interventi da effettuare nel caso si riscontrino situazioni non conformi, anomalie o emergenze.
- Verificare che le attività svolte dai fornitori e subappaltatori rispettino la qualità, la salute e sicurezza dei lavoratori, l'ambiente, l'etica e la responsabilità sociale.
- Rendere accessibili a tutte le parti interessate (Enti, Clienti, fornitori) le informazioni necessarie sugli aspetti etici, ambiente e di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, la politica, gli obiettivi, i traguardi ed i programmi di miglioramento.
- Riesaminare periodicamente la valutazione del rischio indipendentemente dalle variazioni avvenute.
- Migliorare l'immagine e la reputazione sul mercato.
- Rispettare gli impegni presi.
- Curare le comunicazioni verso le parti interessate.



			<b>Bilancio Sociale</b>	
			<b>REV.</b>	<b>DATA</b>
			1	09/10/2019
<i>Via SS 106 n. 130 – 89134 Reggio Calabria</i>			Pagina 9 di 25	

- Migliorare la soddisfazione delle parti interessate.

Il raggiungimento di questi obiettivi sarà costantemente monitorato attraverso la costante rilevazione della soddisfazione delle parti interessate, il quadro obiettivi e l'analisi dei reclami.

La Direzione si astiene dal prendere provvedimenti disciplinari, licenziare o discriminare qualsiasi dipendente che fornisca informazioni riguardanti problematiche e non conformità alla norma SA 8000 dell'azienda o che presenti reclami.

La Direzione rispetta la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva e la decisione di aderire ad un'organizzazione di propria scelta è libera e non comporterà conseguenze negative per il personale, né ripercussioni da parte dell'azienda.

La Direzione non ricorre e non sostiene il traffico degli esseri umani.

La Direzione si impegna ad adottare il programma di rimedio per i minori nel caso in cui nell'Organizzazione siano trovati minori al lavoro in contravvenzione alla norma od alla legge nazionale.

La Direzione intende adottare le più moderne tecniche di supporto alle parti interessate, in particolare perseguendo una costante attività di formazione ed aggiornamento del management aziendale e dei dipendenti e rispettando la normativa sulla sicurezza sui luoghi di lavoro.

La Direzione si impegna ad assicurare che la Politica Integrata per la gestione della qualità, dell'ambiente, della sicurezza e della responsabilità sociale sia attuata e sostenuta a tutti i livelli dell'organizzazione mediante i seguenti strumenti:

- L'utilizzo di risorse umane e materiali adeguate;
- La formazione e l'informazione continua del personale interno ed il controllo dei fornitori;
- Il controllo sistemico delle esigenze e della soddisfazione delle parti interessate;
- La distribuzione della documentazione del sistema di gestione integrato in tutti i luoghi di lavoro in modo che sia accessibile al personale impegnato;
- il riesame periodico dei sistemi di gestione, in relazione agli obiettivi definiti nella politica, attuato mediante il riesame da parte della Direzione.

La "mission" dell'Organizzazione si può così sintetizzare:

- lo sviluppo di tecnologie innovative nell'attività di cantiere tese a ottimizzare gli sprechi, gli impatti con l'ambiente circostante, la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, il rispetto del codice etico e di responsabilità sociale e l'aumento della soddisfazione del Cliente;
- lo stoccaggio provvisorio e il successivo trattamento di materiali inerti, non pericolosi al fine di renderli idonei principalmente al recupero, operando sempre nell'ottica di ridurre al minimo l'impatto ambientale, ottimizzando il processo finale di riutilizzo/recupero del rifiuto, ma garantendo l'utilizzo di prodotti ad alto livello qualitativo.
- Una maggiore sensibilizzazione nella gestione degli impianti depurativi in modo da ridurre al minimo il rischio ambientale.

			<b>Bilancio Sociale</b>	
			<b>REV.</b>	<b>DATA</b>
			1	09/10/2019
<i>Via SS 106 n. 130 – 89134 Reggio Calabria</i>			Pagina 10 di 25	

La migliore tecnologia è, per l'Organizzazione, quella che permettere di raggiungere il risultato atteso con un impiego ottimale di energia, risorse umane e materiali, sia dal punto di vista della qualità che dalla salute e sicurezza dei lavoratori, che da quello etico ed ambientale, in perfetto accordo con quanto la teoria dello sviluppo sostenibile impone.

L'organizzazione assicura le risorse necessarie per il raggiungimento degli obiettivi. Si impegna inoltre, ad assicurare che ogni collaboratore sia consapevole, responsabile e partecipe degli sforzi dell'azienda nella gestione degli aspetti relativi all'ambiente, all'etica e responsabilità sociale ed alla salute e sicurezza dei lavoratori legati alle attività del sito ed a predisporre tutto il supporto manageriale e finanziario necessario.

### **Implementazione del Sistema Di Responsabilità Sociale**

A monte dell'implementazione del Sistema di Responsabilità Sociale vi è l'adozione, da parte dell'organizzazione, delle seguenti linee strategiche:

- rispettare le Leggi dello Stato Italiano e, dove più rigorose, le seguenti:
- Convenzioni ILO 29 e 105 (Lavoro Forzato & in stato di Schiavitù)
- Convenzione ILO 87 (Libertà di Associazione)
- Convenzione ILO 98 (Diritto allo Scambio Collettivo)
- Convenzioni ILO 100 e 111 (Remunerazione equa per uomo e donna per lavori di pari valore; Discriminazione)
- Convenzione ILO 135 (Convenzione dei Rappresentanti dei Lavoratori)
- Convenzione ILO 138 & Raccomandazione 146 (Età Minima e Raccomandazione)
- Convenzione ILO 155 & Raccomandazione 164 (Sicurezza & Salute Professionale)
- Convenzione ILO 159 (Riabilitazione Professionale & Occupazione/Persone Disabili)
- Convenzione ILO 177 (Lavoro Domestico)
- Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo
- La Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino.
- se applicabile, rispettare le Leggi di altri Stati con i quali eventualmente la negg potrebbe avere a che fare, qualora più stringenti delle sopra dette;
- rispettare, non con valore limitativo, le Leggi e norme seguenti:
- D.L. 345/99, sul lavoro minorile
- D.L 81/2008, sulla sicurezza
- Raccomandazione CEE del 27/11/1991, sulla tutela della dignità del lavoro
- art. 2106 del C.C. e art.7 dello Statuto di Lavoratori, sulle pratiche disciplinari
- UNI PdR 125/2022

La CISAF SpA ha conformato il suo sistema integrato anche alla norma SA 8000.

			<b>Bilancio Sociale</b>	
			<b>REV.</b>	<b>DATA</b>
			1	09/10/2019
Via SS 106 n. 130 – 89134 Reggio Calabria			Pagina 11 di 25	

Ad oggi il sistema risulta conforme, non solo alle leggi, ma anche allo standard SA 8000:2014 con particolare attenzione al soddisfacimento del requisito 9 (Sistemi di Gestione).

Il sistema di Responsabilità Sociale segue il **cosiddetto principio di Deming** (PDCA ovvero PLAN, DO, CHECK e ACT) che viene ciclicamente applicato per come di seguito specificato:

**PIANIFICAZIONE (PLAN)**

- identificazione delle aree di attività
- confronto delle prassi vigenti con i requisiti della SA 8000:2014
- individuazione delle prescrizioni legislative e dei regolamenti
- individuazione degli obiettivi di responsabilità sociale
- nomina del Responsabile del Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale

**ATTUAZIONE (DO)**

- avallo e consenso della Direzione Aziendale
- coinvolgimento del personale eseguendo attività di formazione
- attuazione di quanto prescritto nelle procedure
- comunicazione interna ed esterna

**VERIFICA (CHECK)**

- verifica dell'attuazione delle procedure
- esecuzione di audit interni
- preparazione all'audit di certificazione

**RIESAME E MIGLIORAMENTO (ACT)**

- Attuazione di misure ed azioni correttive e preventive
- Accettazione di verifiche ispettive di sorveglianza

Al fine di esemplificare l'applicazione del sistema si riporta di seguito il prospetto di collegamento tra i requisiti della Norma SA 8000:2014 ed i documenti collegati:

REQUISITI SA 8000:2014	DOCUMENTI COLLEGATI
1. Lavoro infantile	Convenzione ILO 138, Raccomandazione ILO 146 Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dei bambini
2. Lavoro obbligato	Convenzioni ILO 29 e 105
3. Salute e sicurezza	Convenzioni ILO 155 e 164 ISO 14001, EMAS II, D. LGS. 81/2008, BS 8800
4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	Convenzioni ILO 87 e 98
5. Discriminazione	Convenzioni ILO 100, 111, 159
6. Procedure disciplinari	Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
7. Orario di lavoro	CCNL
8. Retribuzione	CCNL
9. Sistema di gestione	Documenti di sistema

			<b>Bilancio Sociale</b>	
	<b>REV.</b>	<b>DATA</b>		
	1	09/10/2019		
Via SS 106 n. 130 – 89134 Reggio Calabria			Pagina 12 di 25	

## Requisiti SA 8000:2014

### Lavoro infantile

#### Obiettivi

**OBIETTIVO 2024:** l’Azienda ha raggiunto l’obiettivo previsto per l’anno 2024 di continuare ad evitare l’uso di lavoro minorile.

**OBIETTIVO 2025:** Per l’anno 2025 l’Azienda si propone lo stesso obiettivo del precedente anno che ha raggiunto, ovvero quello di continuare ad evitare di ricorrere a lavoro minorile ed indagare sui propri stakeholders sulla loro eventuale favorevole acquisizione di tale tipo di lavoro. Qualora l’Organizzazione venisse a conoscenza di tale situazione eliminerà la parte interessata dai propri rapporti di lavoro, se non si adeguerà ai principi della norma SA 8000:2014.

#### Introduzione


Non esistono in azienda bambini lavoratori o giovani lavoratori, intesi come da definizione della norma SA 8000:2014. Nel corso dell’anno attuale non è previsto inserimento di nuovo personale.

#### Bambini lavoratori

Non sono presenti in azienda, ne sono mai stati presenti, bambini lavoratori.

#### Criteri applicativi

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE
Mantenimento della attuale situazione di non utilizzazione di minori	Monitoraggio assenza di lavoro minorile	Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000:2014	Continuo	Rappresentante SA 8000:2014 per la Direzione	n° di reclami o denunce per presenza in Azienda di lavoratori minorenni

			<b>Bilancio Sociale</b>	
			<b>REV.</b>	<b>DATA</b>
			1	09/10/2019
Via SS 106 n. 130 – 89134 Reggio Calabria			Pagina 13 di 25	

## Lavoro obbligato

### Obiettivi

**OBIETTIVO 2024:** Per l'anno 2024 non è stata trovata documentazione di identità di proprietà del personale dipendente in forma originale che potesse far pensare ad una eventuale forma di lavoro obbligato. Il personale aziendale è libero di andarsene qualora lo ritenga opportuno secondo quanto disposto dal contratto di lavoro di riferimento.

**OBIETTIVO 2025:** Continuare ad evitare la presenza di qualunque forma di lavoro obbligato.

### Introduzione

Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato in azienda 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. Il personale dell'Organizzazione al momento dell'assunzione viene informato sulle modalità per dare le dimissioni, riceve e sottoscrive per accettazione tutta la documentazione sulla normativa dell'Azienda e sulle norme di comportamento. L'Azienda non ha mai concesso prestiti ai propri dipendenti.

### Depositi

I lavoratori della CISAF S.p.A. non lasciano in deposito all'Azienda né importi in denaro né documenti personali in originale.

### Contratto di lavoro

L'assunzione del personale ed i contratti di lavoro sono effettuati in conformità alla vigente legislazione ed al vigente contratto nazionale di categoria, nello specifico il Contratto Collettivo Nazionale Metalmeccanici, Edile e del Gas.

### Criteri applicativi

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE
Evitare l'uso di lavoro obbligato	Monitoraggio assenza di lavoro obbligato	Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000:2014	Continuo	Rappresentante SA 8000:2014 per la Direzione	n° dei documenti del personale dipendente lasciati in azienda in forma originale

			<b>Bilancio Sociale</b>	
			<b>REV.</b>	<b>DATA</b>
			1	09/10/2019
Via SS 106 n. 130 – 89134 Reggio Calabria			Pagina 14 di 25	

## Salute e sicurezza

### Obiettivi

**OBIETTIVO 2024:** Relativamente a questo obiettivo l’Azienda si era proposta di tenere sotto controllo ed eventualmente integrare le attività di formazione sulla sicurezza, su tecniche di pronto soccorso, e di effettuare la prova di evacuazione antincendio. L’Azienda ha effettuato la formazione suddetta in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro a tutti i dipendenti.

La formazione in materia di Sicurezza è stata effettuata e ad essa hanno partecipato tutti i dipendenti; in tale ambito è stata effettuata anche la prova di evacuazione antincendio.

**OBIETTIVO 2025:** Effettuare la formazione integrativa in materia di sicurezza sul lavoro mediante frequentazione di apposito corso di formazione-informazione e/o aggiornamento. Effettuare formazione Integrativa in materia di sicurezza da parte del consulente preposto.

### Introduzione

L’azienda, in riferimento agli adempimenti normativi vigenti a livello nazionale (D. LGS. 81/2008), si adopera per garantire un ambiente di lavoro che consenta ai lavoratori di sentirsi al sicuro da possibili situazioni di pericolo e che rispecchi le condizioni igienico sanitarie delle leggi vigenti in materia.

Con elezioni, indette liberamente dai dipendenti, è stato riconfermato come rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) *Familiari Nicolas*

### Sicurezza, malattie ed infortuni nei luoghi di lavoro


L’Azienda si adopera per garantire le misure necessarie a prevenire per quanto è possibile incidenti e danni alla salute dei lavoratori durante lo svolgimento del loro lavoro; l’evidenza di tale impegno concerne diversi aspetti:

- ⇒ il piano di adeguamento alla legge 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza) realizzato e monitorato dal RSPP dell’Azienda nonché controllato nella sua applicazione dal RLS, ai quali è data la possibilità di intervenire con azioni propositive;
- ⇒ la predisposizione dei piani di evacuazione ed antincendio, per ogni sede di lavoro con esposte le planimetrie con i percorsi di fuga;
- ⇒ la valutazione dei rischi aggiornata per ogni sito aziendale.

E’ stata effettuata una simulazione di evacuazione del personale in tutti i locali aziendali per le prove antincendio alla presenza del RLS; ed inoltre sono stati effettuati, secondo il Piano annuale della formazione anno 2022, interventi formativi e di addestramento sulla sicurezza, antincendio e prevenzione e protezione contro gli infortuni.

Per quanto riguarda l’analisi degli aspetti infortunistici e delle malattie in azienda si fa riferimento al libro presenze dove vengono indicati con:

- **M** = malattie
- **I** = infortuni

			<b>Bilancio Sociale</b>	
	<b>REV.</b>	<b>DATA</b>		
	1	09/10/2019		
Via SS 106 n. 130 – 89134 Reggio Calabria			Pagina 15 di 25	

ANNO 2022			ANNO 2023			ANNO 2024		
Mese	N° ore malattia	N° gg. infortunio	Mese	N° ore malattia	N° gg. infortunio	Mese	N° ore malattia	N° gg. infortunio
GENNAIO	1.1140,5	0	GENNAIO	720	0	GENNAIO	437	4**
FEBBRAIO	837	0	FEBBRAIO	744	0	FEBBRAIO	488	0
MARZO	1.120,5	0	MARZO	518,50	0	MARZO	866	0
APRILE	1.034	0	APRILE	616	0	APRILE	778	6
MAGGIO	848	0	MAGGIO	416	0	MAGGIO	1.190	22
GIUGNO	1.422	24 *	GIUGNO	696	0	GIUGNO	897	20
LUGLIO	1.113,5	168 *	LUGLIO	984	0	LUGLIO	184	23
AGOSTO	480	176 *	AGOSTO	896	0	AGOSTO	216	21
SETTEMBRE	656	176 *	SETTEMBRE	960	0	SETTEMBRE	312	21
OTTOBRE	704	152 *	OTTOBRE	736	0	OTTOBRE	440	23
NOVEMBRE	416	0	NOVEMBRE	616	0	NOVEMBRE	302,50	20
DICEMBRE	485	0	DICEMBRE	469	16**	DICEMBRE	80	20

\* *infortunio simulato dal lavoratore successivamente riconosciuto dall'INPS come malattia ordinaria.*

\*\* *infortunio ancora in valutazione presso l'INAIL (NB il dipendente è stato morso da un cane al piede mentre entrava in condominio per effettuare la lettura del contatore, riportando una lieve ferita.)*

### **Attività di formazione e prevenzione**

Tutti i nuovi assunti ricevono apposito materiale didattico/informativo predisposto ad hoc in materia di sicurezza e salute, di aspetti comportamentali da tenere nello svolgimento del proprio lavoro. Sono pianificati momenti di formazione/informazione ed addestramento di tutto il personale secondo quanto previsto dal D. LGS. 81/2008.

### **Malattie professionali**

Non si mai sono registrate malattie professionali negli ultimi due anni.

			<b>Bilancio Sociale</b>	
	<b>REV.</b>	<b>DATA</b>		
	1	09/10/2019		
Via SS 106 n. 130 – 89134 Reggio Calabria			Pagina 16 di 25	

### Criteri applicativi

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE
Effettuare integrazione della formazione sulla sicurezza sulle novità introdotte dal D. Lgs 81/2008	Calendario attività formativa	Consulente per la sicurezza	Entro fine 2025	RSPP RLS Addetti primo soccorso Addetti antincendio	Indice frequenza formazione

### Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

#### Obiettivi

**OBIETTIVO 2024:** obiettivo dell’Azienda per il 2024 riguardava il mantenimento della politica aziendale di libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva. Allo stato, per l’anno 2024, l’obiettivo è stato raggiunto.

**OBIETTIVO 2025:** Mantenimento della politica aziendale integrale basata sul principio di libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva favorendo eventuali incontri con i sindacati per l’informazione sul Contratto di lavoro.

L’Organizzazione intende non interferire con la libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva.

#### Introduzione

L’azienda rispetta il diritto di tutto il personale di aderire liberamente ai sindacati ed il diritto alla contrattazione collettiva anche se non sono presenti iscritti al sindacato.

#### Tipologia dei contratti aziendali

L’azienda applica il CCNL di categoria sin dalla sua nascita e continua ad applicarlo in tutti i suoi contenuti.

#### Lavoratori e sindacati

Viene lasciata piena libertà ai lavoratori di aderire ad organizzazioni sindacali optando liberamente tra quelle operanti in Italia.

#### Contenzioso in azienda

Alla data odierna non vi sono azioni di contenzioso in essere con i dipendenti.



			<b>Bilancio Sociale</b>	
	<b>REV.</b>	<b>DATA</b>		
	1	09/10/2019		
Via SS 106 n. 130 – 89134 Reggio Calabria			Pagina 17 di 25	

### Criteri applicativi

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE
Continuare a consentire l'esercizio della libertà dell'associazione e del diritto alla contrattazione collettiva e incontri coi sindacati	Monitoraggio delle assemblee retribuite effettuate	Rappresentante dei lavoratori per la Responsabilità Sociale e Rappresentanti anti sindacali	Dicembre 2025	Rappresentante SA 8000:2014 per la Direzione	n° di reclami o denunce limitazioni e mancato esercizio della libertà dell'associazione e del diritto alla contrattazione collettiva

### Discriminazione

#### Obiettivi

**OBIETTIVO 2024:** Per l'anno 2024 l'Azienda ha raggiunto l'obiettivo di continuare a rispettare i diritti per le pari opportunità con la presenza in Azienda sia di uomini che donne. La CISAF S.p.A. ha implementato e mantenuto efficace la UNI PdR 125:2022 anche per l'anno 2024.


**OBIETTIVO 2025:** Continuare a rispettare i diritti per le pari opportunità.

#### Introduzione

L'Azienda non attua alcun tipo di discriminazione nei confronti dei propri lavoratori, garantisce pari opportunità a tutti i dipendenti e non attua né permette interferenze nella loro vita privata.

#### La presenza femminile in azienda

La presenza femminile in azienda è rappresentativa per una quota del **6,67%** (lo 0,79%, in più rispetto alla media dell'anno precedente la cui quota era del 5,88% e rispetto al totale dei lavoratori dipendenti **al 31/12/2024 N. 5 DONNE SU N. 75 DIPENDENTI TOTALI**) e ciò dimostra che ancora oggi in azienda non viene effettuata discriminazione in base al sesso. Nel 2024 l'azienda ha optato alla nomina di un amministratore unico di genere femminile in sostituzione di un consiglio di amministrazione in prevalenza formato da donne.

			<b>Bilancio Sociale</b>	
	<b>REV.</b>	<b>DATA</b>		
	1	09/10/2019		
Via SS 106 n. 130 – 89134 Reggio Calabria			Pagina 18 di 25	

SETTORE AZIENDALE	2022			2023			2024		
	UOMINI	DONNE	TOT	UOMINI	DONNE	TOT	UOMINI	DONNE	TOT
Amministrativo Tecnico	10	5	15	18	5	23	11	5	16
Operativo	79	0	84	62	0	62	59	0	59

### Lavoratori stranieri presenti in azienda

Vi sono in media anno 2024 n° 2 lavoratori stranieri in azienda.

### Criteri applicativi

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE
Continuare a rispettare parità di diritti	Comportamento corretto	Rappresentante dei lavoratori	continuo	Responsabile del personale	N. reclami da parte di lavoratori/lavoratrici che siano stati/e discriminate

### Procedure e disciplinari


#### Obiettivi

**OBIETTIVO 2024:** L’Azienda ha conseguito tale obiettivo effettuando una analisi del clima aziendale interno attraverso riunioni e incontri personali (soddisfazione nei luoghi di lavoro e sulle mansioni e modalità operative del lavoro che si svolge).

**OBIETTIVO 2025:** Continuare a monitorare il clima aziendale con l’inserimento di indagini di Employ Satisfaction. E’ auspicabile inserire il questionario per la rilevazione della soddisfazione dei dipendenti relativamente al livello del personale. Continuare a fidelizzare tutti i lavoratori rispetto ai mezzi disponibili per la segnalazione di eventuali reclami o stati di non conformità ai requisiti della norma SA 8000:2014. Continuare ad analizzare l’indagine del clima interno con incontri di sensibilizzazione alle tematiche della SA 8000:2014 e questionari anonimi.

#### Introduzione

L’azienda ha adottato un codice etico che cura anche l’aspetto disciplinare, anche se non ne descrive procedure esistenti, e si propone di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione con e tra i dipendenti. Al fine di approfondire la conoscenza della percezione della soddisfazione dei dipendenti è prevista per l’anno 2025 la realizzazione di una ulteriore indagine di clima interno.

			<b>Bilancio Sociale</b>	
	<b>REV.</b>	<b>DATA</b>		
	1	09/10/2019		
Via SS 106 n. 130 – 89134 Reggio Calabria			Pagina 19 di 25	

L'indagine verrà realizzata attraverso la compilazione di un questionario ad hoc, in forma anonima, distribuito ai lavoratori con le buste paga e raccolto attraverso una apposita cassetta. Relativamente alle procedure disciplinari, si segnala che vi sono state sospensioni del personale elevate nel 2024.

SETTORE AZIENDALE	2022		2023		2024	
	N. Dip.	N. PROVVEDIMENTI	N. Dip.	N. PROVVEDIMENTI	N. Dip.	N. PROVVEDIMENTI
Amministrativo	15	0	23	0	16	0
Operativo	84	3	62	3	59	9

**N.B.:** Sui provvedimenti avviati nell'anno 2024 tutti i soggetti coinvolti sono stati licenziamenti.

### Reclami

Viene messa a disposizione del personale dipendente una cassetta per l'eventuale deposito di reclami scritti e anonimi, anche se, tuttavia, non sono mai stati presenti reclami.

### Criteri applicativi

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE
Continuare a monitorare il clima interno	RACCOLTA QUESTIONARI	RLS	Entro dicembre 2025	Responsabile del personale	n. questionari negativi sul totale


### Orario di lavoro

#### Obiettivi

**OBIETTIVO 2024:** L'obiettivo proposto per l'anno 2024 riguardante l'impegno di limitare il ricorso al lavoro straordinario, è stato raggiunto.

**OBIETTIVO 2025:** Continuare ad evitare o limitare il ricorso al lavoro straordinario.

Personale	NUMERO ORE DI STRAORDINARIO ANNO 2022	NUMERO ORE DI STRAORDINARIO ANNO 2023	NUMERO ORE DI STRAORDINARIO ANNO 2024
Dipendenti	108	171,5	187,5

			<b>Bilancio Sociale</b>	
	<b>REV.</b>	<b>DATA</b>		
	1	09/10/2019		
Via SS 106 n. 130 – 89134 Reggio Calabria			Pagina 20 di 25	

### Introduzione

La durata dell'attività lavorativa è fissata dai rispettivi contratti nazionali collettivi di lavoro metalmeccanico, edile e del gas.

L'eventuale superamento delle ore settimanali è denunciato alla Direzione Provinciale del Lavoro secondo la normativa in materia (D. LGS. n. 66/2003, D. LGS n. 13/2004).

Lo straordinario può verificarsi nelle seguenti condizioni:

- ⇒ a causa di condizioni eccezionali intervenute nello svolgimento del lavoro
- ⇒ volontariamente accettato dai singoli lavoratori sulla base delle esigenze aziendali


In linea con quanto stabilito tra gli interessati, il lavoro straordinario è remunerato in più rispetto a quello ordinario come previsto da CCNL.

### Andamento delle ore lavorate

In relazione alle attività la CISAF SpA evidenzia che l'andamento delle ore lavorate è stato uniforme ed omogeneo non presentando non conformità di sorta:

ANNO 2022		ANNO 2023		ANNO 2024	
Mese	Ore di lavoro	Mese	Ore di lavoro	Mese	Ore di lavoro
GENNAIO	12.100	GENNAIO	12.525,5	GENNAIO	12.832
FEBBRAIO	13.353	FEBBRAIO	14.747	FEBBRAIO	11.913
MARZO	15.256	MARZO	17.353	MARZO	10.949,5
APRILE	13.025	APRILE	12.893	APRILE	9.660,5
MAGGIO	15.542	MAGGIO	16.522	MAGGIO	10.017,5
GIUGNO	13.437	GIUGNO	15.862	GIUGNO	9.787
LUGLIO	14.208	LUGLIO	15.142,5	LUGLIO	11.557
AGOSTO	9.443	AGOSTO	9.806,5	AGOSTO	6.554
SETTEMBRE	15.447	SETTEMBRE	13.711,5	SETTEMBRE	10.751,5
OTTOBRE	15.667	OTTOBRE	14.810	OTTOBRE	10.847
NOVEMBRE	15.259	NOVEMBRE	13.838	NOVEMBRE	10.682,5
DICEMBRE	12.091	DICEMBRE	10.678	DICEMBRE	9.951

Attualmente non esiste alcun reclamo o segnalazione per imposizione aziendale di lavoro straordinario.

	<b>Bilancio Sociale</b>	
	<b>REV.</b>	<b>DATA</b>
	1	09/10/2019
Via SS 106 n. 130 – 89134 Reggio Calabria		Pagina 21 di 25

### Criteri applicativi

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE
Continuare ad evitare il lavoro straordinario	Organizzazione delle attività aziendali	Direzione responsabile del personale	Entro fine 2025	Responsabile del personale	n° ore straordinario per dipendente

### Retribuzione

#### Introduzione

Le retribuzioni sono allineate a quanto prescritto dal Contratto Nazionale di Lavoro Metalmeccanico, Edile e del Gas. IL CCNL viene applicato nella sua totalità sia per quanto riguarda i livelli di inquadramento sia per le retribuzioni salariali.

La Cisaf Spa ha sottoscritto in data 03/01/2022 contratto di II Livello con delegato FISASCA CISL nella persona di LO PAPA Fortunato, con delegato CISL Reggio Calabria nella persona di SCOPELLITI Domenico e RSA Aziendale POSTORINO Mattia Natascia

#### Tipologia delle forme contrattuali


Le forme contrattuali riconosciute dall'azienda sono:

- contratto a tempo indeterminato full time;
- contratto a tempo indeterminato part-time (50%-60%-75%-80%);
- contratto a tempo determinato part-time e full-time;
- contratto a progetto;
- prestazione di azionista/amministratore unico soggetto a ritenuta d'acconto

Il contratto di lavoro, per le categorie impiegati e operativo, sono a tempo determinato/indeterminato e/o a progetto che, allo stato attuale, sono le sole forme contrattuali utilizzate in azienda.

#### Retribuzioni

Al fine dell'analisi delle retribuzioni verranno, in futuro, prese in esame le retribuzioni medie per unità lavorativa. Le retribuzioni percepite dai lavoratori della CISAF SpA sono in grado di soddisfare i bisogni dei lavoratori e delle loro famiglie garantendo un guadagno discrezionale.

							<b>Bilancio Sociale</b>		
							<b>REV.</b>	<b>DATA</b>	
							1	09/10/2019	
Via SS 106 n. 130 – 89134 Reggio Calabria							Pagina 22 di 25		

Le buste paga sono elaborate all'interno della CISAF SpA con l'ausilio di un professionista consulente del lavoro esterno. I prospetti che accompagnano le buste paga indicano le voci che compongono il compenso. Viene data ai lavoratori piena facoltà di rivolgersi all'ufficio amministrativo di CISAF SpA per qualsiasi chiarimento in merito alla retribuzione riconosciuta.

Sono state effettuate due trattenute per violazione del codice etico in vigore in concordato amichevole con il lavoratore che ha effettuato l'infrazione.

I compensi dei lavoratori vengono erogati mensilmente secondo quanto previsto dal CCNL di categoria e sono pagati a mezzo di bonifico bancario.

Nel piano retributivo sono comprese ferie pagate calcolate per come segue:

SETTORE AZIENDALE	2022			2023			2024		
	MATURATO	ORE FERIE GODUTE	GG. RIPOSI GODUTI	MATURATO	ORE FERIE GODUTE	GG. RIPOSI GODUTI	MATURATO	ORE FERIE GODUTE	GG. RIPOSI GODUTI
<b>Impiegati</b>	391 giorni	10.528 ore	00 giorni	182 giorni	2.814 ore	00 giorni	232 giorni	9.209 ore	53 giorni
<b>Operai</b>	2.107 giorni		00 giorni	1.149 giorni		68 giorni	1.508 giorni		280 giorni


In GG Riposi Goduti anno 2024 sono state inserite le ore BANCA ORE godute. L'istituto della banca delle ore, ratificato dal Contratto Aziendale di II Livello è entrato a regime nell'anno 2023

## Sistema di gestione

### Introduzione

L'azienda ha iniziato il percorso di certificazione Etica in data 05 06 2018 momento in cui la Direzione Aziendale, credendo nell'importanza di vedere riconosciuta e certificata la propria responsabilità sociale, ha iniziato il processo di adeguamento allo standard SA 8000:2014, coinvolgendo i lavoratori e altre parti interessate nella creazione del nuovo sistema di gestione.

I lavoratori hanno compreso velocemente l'importanza pratica della norma nella vita aziendale, grazie anche ai momenti di formazione, sensibilizzazione e informazione organizzate durante l'orario di lavoro. Sono stati previsti ed attuati piani di formazione di tutto il personale, di ruolo, nuovo assunto o temporaneo. I corsi sono effettuati su varie tematiche fra cui salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, sensibilizzazione alla norma SA 8000:2014 e alla certificazione del Sistema integrato, aggiornamenti periodici sulla normativa. A tutto il personale è stata distribuita una nota esplicativa sulla norma SA 8000:2014 e copia del codice etico.

			<b>Bilancio Sociale</b>	
			<b>REV.</b>	<b>DATA</b>
			1	09/10/2019
<i>Via SS 106 n. 130 – 89134 Reggio Calabria</i>			Pagina 23 di 25	

Nell'ambito della formazione sono stati inoltre discussi i risultati derivanti dall'indagine del clima aziendale interno.

Sono state predisposte cassette, attraverso le quali il personale può effettuare reclami o suggerimenti in forma anonima o nominativa relativamente all'applicazione della Norma SA 8000:2014.

Le modalità di inoltro dei reclami saranno rese disponibili a tutto il personale attraverso circolari informative.

### **Il dialogo con le parti interessate**

Sono state individuate le principali parti interessate alle quali rivolgere le comunicazioni esterne. Particolare attenzione viene posta alla comunicazione esterna che si avvale dei supporti informatizzati e della rete internet, mentre la forma cartacea è stata mantenuta soprattutto nei rapporti con enti pubblici e stazioni appaltanti.

### **Controllo fornitori / subappaltatori / subfornitori**

L'Azienda ha stabilito, attraverso procedure che si basano sulla capacità di rispettare i requisiti della norma SA 8000:2014, le modalità per la selezione e la qualifica di fornitori/subappaltatori e subfornitori.

L'Azienda ha informato gli stessi del percorso intrapreso in materia di Responsabilità Sociale e di conseguenza ha richiesto, mediante la compilazione del questionario di autovalutazione, sia l'impegno a conformarsi ai requisiti della norma sia la disponibilità a ricevere verifiche.

### **Riesame della direzione e comunicazione esterna**


La Direzione dell'Azienda riesamina periodicamente la propria Politica Integrata Qualità, Ambiente, Sicurezza e Responsabilità Sociale per ciò che riguarda in particolare:

- l'adeguatezza;
- l'appropriatezza;
- l'efficacia.

In tale occasione si valuta anche l'efficacia delle procedure aziendali e le opportunità di modifica e miglioramento degli obiettivi, della Politica integrata e del Sistema di Gestione Integrato, e si definiscono nuovi obiettivi necessari al miglioramento dell'efficacia ed efficienza del Sistema. Per comodità di gestione il Riesame del sistema SA 8000:2014 verrà abbinato, ove possibile, a quello relativi alla qualità, alla sicurezza e all'ambiente.

Le modalità di svolgimento sono quelle già note ed in atto per il Sistema Integrato cui si andranno ad integrare:

- la soddisfazione ed il livello di coinvolgimento del personale interno
- i cambiamenti a livello normativo relativi al CCNL di categoria

			<b>Bilancio Sociale</b>	
	<b>REV.</b>	<b>DATA</b>		
	1	09/10/2019		
Via SS 106 n. 130 – 89134 Reggio Calabria			Pagina 24 di 25	

- le risultanze della politica antidiscriminazione adottata dall'azienda

Vengono, infine, stabiliti in questa sede gli indicatori per il conseguimento degli obiettivi di miglioramento per l'anno 2024:

N.°	INDICATORE	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
01	Impiego giovani lavoratori nell'anno	0	0	0	0
02	n° dei documenti del personale dipendente lasciati in azienda in forma originale	0	0	0	0
03	Numero di infortuni nell'anno	0	0	0	0
04	Numero di contenzioso in azienda nell'anno	0	0	0	0
05	Ripartizione dell'organico fra uomini e donne nell'anno	5% / 95%	6% / 94%	7% / 93%	10% / 90%
06	Lavoratori stranieri in azienda nell'anno	1	3	2	3
07	Lavoratori a progetto in azienda nell'anno	0	0	0	0
08	Numero dei reclami nell'anno	0	0	0	0
09	Numero delle azioni disciplinari nell'anno	0	0	0	0
10	Numero delle NON CONFORMITA' nell'anno	0	0	0	Max 2

### Redazione e divulgazione

Il Bilancio Sociale della CISAF S.p.A. avrà una redazione e divulgazione annuale. La divulgazione verrà fatta agli stakeholders precedentemente individuati.

I dipendenti, la Proprietà, l'Organismo di Certificazione Bureau Veritas Italia Spa, i clienti, i fornitori, il sistema economico produttivo, le Istituzioni, le Associazioni non governative, il sistema sociale, il sistema sindacale e l'opinione pubblica saranno informati della certificazione **SA 8000:2014** e della possibilità e modalità per richiedere copia del Bilancio SA 8000:2014 in maniera diretta o attraverso il sito internet aziendale.

Reggio Calabria 27/01/2025

**IL LEGALE RAPPRESENTANTE**  
(FIRMA E TIMBRO)

  
**C.I.S.A.F. S.p.A.**  
 Via S.S. 106 n.130 - Pellaro  
 89134 REGGIO CALABRIA  
 Tel. 0965 45433 - Fax 0965 45916  
 P.IVA e C.F. 00129470903



			<b>Bilancio Sociale</b>	
			<b>REV.</b>	<b>DATA</b>
			1	09/10/2019
<i>Via SS 106 n. 130 – 89134 Reggio Calabria</i>			Pagina 25 di 25	

### **Social Performance Team (SPT), analisi, identificazione e valutazione dei rischi**

E' stato costituito il previsto Social Performance Team (Punto 9.2 della SA 8000:2014) che è preposto ad analizzare, identificare e valutare i rischi relativi alla conformità del sistema adottato allo Standard SA 8000.

Tali rischi sono analizzati con specifico riferimento al contesto dell'organizzazione con particolare attenzione a quali problemi interni ed esterni possano avere effetti sull'effettiva capacità di conformarsi allo Standard. A tal riguardo le specifiche procedure **PR24 “Procedura per la gestione del Social Performance Team”** e **PR26 “Procedura per la identificazione e valutazione dei rischi SA 8000 (Risk Assessment)”** ne fissano modalità e contenuti secondo il disposto della norma SA 8000:2014 e ne identificano gli attori principali.

#### **Procedure allegate al sistema**

Relativamente all'adozione del Sistema integrato relativo alla SA 8000:2014 sono da intendersi come parte integrante le sole specifiche procedure di seguito elencate:

- PR18 Procedura per il controllo del lavoro infantile**
- PR19 Procedura per il controllo del lavoro obbligato**
- PR20 Procedura per il controllo della libertà di associazione**
- PR21 Procedura per il controllo delle forme di discriminazione**
- PR22 Sistema Sanzionatorio**
- PR23 Procedura per la gestione dei reclami**
- PR24 Procedura per la gestione del Social Performance Team**
- PR25 Procedura per la gestione del Comitato Sicurezza**
- PR26 Procedura per la identificazione e valutazione dei rischi (Risk Assessment)**

Tutti i punti della norma non contemplati specificatamente nelle procedure sopra elencate sono assolti dalle procedure specifiche del Sistema di Gestione Integrato ISO 9001:2015, ISO 14001:2014, ISO 45001:2018, ISO 50001:2018, ISO 37001:2016, ISO 39001:2016, UNI PdR 125:2022 e MOGC 231 (Riesame della Direzione, Gestione della Documentazione, Audit Interni, Non conformità ed azioni correttive e preventive, Addestramento e formazione del personale, qualifica dei fornitori) mentre il punto 3 della norma SA 8000:2014 “Salute e sicurezza” è da intendersi assolto anche dall'intera documentazione del Documento di Valutazione Rischi per la salute e sicurezza dei Lavoratori.

Per la modulistica impiegata si rinvia al sistema integrato con eccezione dei modelli collegati alle procedure del Sistema SA 8000:2014 quali:

**M50 Modello di sottoscrizione ed accettazione del Bilancio Sociale SA :2014**

**M26 Verbale di analisi, identificazione e valutazione dei rischi SA8000(Risk Assessment)**