

# BILANCIO RESPONSABILITA' SOCIALE SA8000:2014

Data

26.01.2024

Redazione RSI

Tassistro M.

Verifica RLRS

Zanetta M. - Cabella C.

Verifica RDRS

Cassina P.

Approvazione PRE

Cassina R.

CTE SpA

Via Circonvallazione, 53  
15011 Acqui Terme AL

Riproduzione vietata. Tutti i diritti sono riservati.

Nessuna parte del presente documento può essere riprodotta o diffusa con un mezzo qualsiasi  
senza il consenso scritto della CTE SpA



**STATO DI AGGIORNAMENTO**

<b>Revisione</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Data</b>
240126	Aggiornamento annuale	26.01.2024
230127	Aggiornamento annuale	27.01.2023
220131	Aggiornamento annuale	31.01.2022
210129	Aggiornamento annuale	29.01.2021
200127	Aggiornamento annuale	27.01.2020
190125	Aggiornamento annuale	25.01.2019
180122	Aggiornamento annuale	22.01.2018
170116	Aggiornamento annuale	16.01.2017
151231	Aggiornamento annuale	31.12.2015
141231	Aggiornamento annuale	31.12.2014
130621	Integrazione dati con partecipazione e verifica del RLRS	21.06.2013
130110	Prima Emissione	10.01.2013

**INDICE**

- 1 Introduzione**
  - 1.1 Definizioni
  - 1.2 Presentazione dell'Azienda
  - 1.3 Organigramma
  - 1.4 Iscrizioni, Qualifiche e Certificazioni
  - 1.5 Organico aziendale
  - 1.6 Identificazione Stakeholders
  - 1.7 Presentazione del bilancio in relazione ai requisiti dello standard SA8000
  
- 2. Requisiti Responsabilità Sociale**
  - 2.1 Lavoro infantile
  
  - 2.2 Lavoro forzato e obbligato
    - 2.2.1 Depositi, acconti stipendio, prestiti ed anticipazione T.F.R.
    - 2.2.2 Modalità di assunzione
    - 2.2.3 Turn-over dipendenti
    - 2.2.4 Indagine sul clima interno
  
  - 2.3 Salute e sicurezza
    - 2.3.1 Formazione
    - 2.3.2 Implementazione
    - 2.3.3 Analisi infortuni
  
  - 2.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
  
  - 2.5 Discriminazione
    - 2.5.1 Contratti di Lavoro applicati
    - 2.5.2 Contratti part-time
    - 2.5.3 Contratti apprendistato
    - 2.5.4 Contratti tempo determinato
    - 2.5.5 Categorie particolari di lavoratori
    - 2.5.6 Altre tipologie di contratto
  
  - 2.6 Pratiche disciplinari
  
  - 2.7 Orario di lavoro
    - 2.7.1 Cassa Integrazione
  
  - 2.8 Retribuzione
    - 2.8.1 Forme contrattuali
  
  - 2.9 Sistema di Gestione
    - 2.9.1 Politica
    - 2.9.2 Rappresentante della Direzione
    - 2.9.3 Rappresentante dei Lavoratori SA8000
    - 2.9.4 Riesame della Direzione
    - 2.9.5 Pianificazione e implementazione
    - 2.9.6 Controllo dei fornitori/sub-appaltatori/sub-fornitori
    - 2.9.7 Gestione delle problematiche e attuazione di azioni correttive
    - 2.9.8 Comunicazione esterna e coinvolgimento delle parti interessate
    - 2.9.9 Accesso alla verifica
    - 2.9.10 Registrazioni ed obiettivi

## 1 Introduzione

Il Bilancio redatto, ha come riferimento una fotografia dell'azienda al 31/12/23 ed è considerato di supporto all'attività di Riesame della Direzione per il Sistema di gestione della compliance.

### 1.1 Definizioni

**Azienda:** il complesso di qualsiasi organizzazione o organismo economico responsabile dell'attuazione dei requisiti del presente standard, incluso tutto il personale impiegato dall'azienda.

**Personale:** tutti gli individui, uomini e donne, direttamente assunti come dipendenti o con altri tipi di contratto dall'azienda, inclusi l'alta direzione, dirigenti, manager, responsabili e lavoratori.

**Lavoratore:** tutto il personale senza responsabilità di gestione.

**Fornitore/subappaltatore:** un'organizzazione che rifornisce l'azienda di beni e/o servizi necessari per, e utilizzati in o per, la produzione dei beni e/o servizi dell'azienda.

**Subfornitore:** un organismo economico nella catena di fornitura che, direttamente o indirettamente, procura al fornitore beni e/o servizi necessari per, e utilizzati in o per, la produzione di beni e/o servizi del fornitore e/o dell'azienda.

**Azione correttiva e preventiva:** un rimedio immediato e permanente ad una non conformità rispetto allo standard SA8000.

**Parte interessata:** individuo o gruppo interessato a, o su cui influisce, l'impatto sociale dell'azienda.

**Bambino:** qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali stabiliscano un'età minima più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola dell'obbligo, nel qual caso localmente si applica l'età più elevata.

**Giovane lavoratore:** qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino, come sopra definito, e che non abbia compiuto i 18 anni.

**Lavoro infantile:** qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore a quelle specificate nella definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146.

**Lavoro forzato ed obbligato:** qualsiasi lavoro o servizio che una persona non si è offerta di compiere volontariamente, e che è prestato sotto la minaccia di una punizione o ritorsione, o che è richiesto come forma di pagamento di un debito.

**Traffico di esseri umani:** il reclutamento, trasferimento, alloggio o accoglienza di persone mediante l'uso di minacce, forza o altre forme di coercizione o raggirio, a scopo di sfruttamento.

**Azione di rimedio per i bambini:** ogni forma di sostegno ed azioni necessarie a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini, che siano stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, e che successivamente siano stati rimossi da tale lavoro

**Lavoratore a domicilio:** una persona che ha un contratto con l'azienda o con un fornitore, subappaltatore o subfornitore, ma che non lavora presso i loro locali.

**Rappresentante dei lavoratori SA8000:** un lavoratore scelto per facilitare la comunicazione con la direzione nelle questioni legate ad SA8000, incaricato dal/i sindacato/i riconosciuto/i nelle aziende sindacalizzate e, altrove, eletto a tal fine dal personale senza responsabilità di gestione.

**Rappresentante della direzione:** un membro della direzione, incaricato dall'azienda per garantire la conformità ai requisiti dello standard.

**Social Performance Team (SPT)** costituito per il controllo della Performance Sociale dell'Organizzazione, composto da Rappresentanti del Management dell'Azienda e da Rappresentanti dei Lavoratori SA8000. Il SPT ha lo scopo di attivarsi per garantire l'applicazione di tutti gli elementi della norma SA8000:2014, sebbene la responsabilità ultima della conformità allo standard rimanga in capo al Senior Management di CTE.

**Comitato Salute Sicurezza (CSS):** composto membri nominati dalla direzione, conduce periodiche e formali valutazioni dei rischi per identificare e affrontare i rischi reali e quelli potenziali per la salute e la sicurezza.

**Organizzazione di lavoratori:** un'associazione volontaria di lavoratori organizzata stabilmente allo scopo di mantenere e migliorare le condizioni del rapporto di lavoro e dell'ambiente di lavoro.

**Contratto collettivo:** un contratto di lavoro negoziato tra un datore o un gruppo di datori di lavoro e una o più organizzazioni di lavoratori, che specifichi i termini e le condizioni di impiego.

## 1.2 Presentazione dell'Azienda

La C.T.E. S.p.a. nasce nel 1961, fondata dal geometra Riccardo Cassina; si sviluppa sin da subito operando nel settore elettrico della bassa, media e alta tensione lavorando con i maggiori enti statali, municipalizzati e privati. Raggiunta la notorietà nazionale nei settori di specializzazione, cresce fino a raggiungere le dimensioni attuali, con circa una novantina di dipendenti suddivisi tra impiegati tecnici e amministrativi, manodopera specializzata e comune che costituisce le squadre operative e personale addetto alla logistica.

Dall'inizio degli anni 90 l'esperienza operativa e gestionale del fondatore viene a mano a mano trasferita ai figli Paola e Alessandro che consolideranno l'importanza della CTE sul mercato nazionale occupandosi rispettivamente degli aspetti amministrativi e commerciali/operativi. Contemporaneamente, parte e si sviluppa un nuovo settore operativo: i lavori in montagna per montaggi e opere civili degli impianti di risalita.

Nel 2008 CTE incorpora la Società New Geotecn S.r.l., operante nel settore delle indagini geognostiche e dei consolidamenti: ai dipendenti viene garantito il posto di lavoro con mantenimento di retribuzione ed inquadramento, aprendo posizione Edile e Cassa edile.

Nel 2011 la CTE, presieduta dal geom. Cassina, sempre presente e operativo, compie 50 anni di attività e, vantando una notevole stabilità economica e finanziaria, vede ancora crescere, di anno in anno, il fatturato.

La specifica preparazione raggiunta in anni di esperienza, l'impegno costante nella ricerca di attrezzature sempre più efficienti ed una valorizzazione intelligente delle risorse umane hanno portato la C.T.E. S.p.A. a riscuotere approvazioni presso grandi Imprese ed Enti Pubblici in Italia e all'estero.

Cosciente del livello di importanza assunto dal fattore Qualità a livello nazionale ed internazionale, perseguendo lo scopo di eseguire lavorazioni con metodologie tecnicamente valide ed ineccepibili sotto il profilo dell'affidabilità e della sicurezza, la C.T.E. S.p.A. è stata fra le prime imprese nel settore ad ottenere il certificato di Qualità UNI EN ISO 9001 nell'anno 1996.

La C.T.E. S.p.A. dispone di personale altamente specializzato per lavori su elettrodotti aerei a media, alta e altissima tensione con conduttori anche multipli. Gli investimenti in termini di formazione specialistica, mezzi e macchinari, la rendono capace di portare a compimento opere di qualunque natura in qualsiasi territorio, anche il più difficile in ambito montano, con tempi di realizzazione estremamente contenuti.

Disponendo di un ufficio tecnico interno, è capace di produrre progetti e seguire la fase costruttiva delle opere in piena autonomia, fornendo servizi EPC (Engineering, Procurement and Construction).

Come alternativa e ad integrazione del mercato dell'alta tensione, che ha visto negli ultimi anni una notevole contrazione, è stato approcciato con successo un nuovo settore operativo: la costruzione e conduzione di centrali idroelettriche. C.T.E. S.p.A. è oggi proprietaria di 5 centrali, per un totale installato di circa 1700 kW che hanno avviato la produzione nel corso degli ultimi 2 anni.

La C.T.E. S.p.A. ha sempre guardato al mercato estero con interesse e portato a termine diverse commesse anche in Paesi extraeuropei. A partire dal 2015 il mercato estero è stato invece affrontato con maggior determinazione e, seguendo una concreta opportunità di business in Colombia, è stata creata una succursale a Bogotá che ha acquisito contratti di manutenzione per i prossimi 5 anni. Mentre si eseguono i contratti in corso, sembrano aprirsi nuove opportunità sul territorio Colombiano alle quali si cerca di accedere con la maggiore competitività possibile e ricercando sinergie con compagnie locali o coinvolgendo altri partner italiani.

Il consorzio CONS.AL.T., costituito con Seval Elettrica s.r.l. (ormai da oltre 20 anni), è alla costante ricerca di nuovi sbocchi sul mercato estero: è attualmente presente in Etiopia.

Nel 2020 nonostante la sospensione totale delle attività per 2 mesi Cte è riuscita a incrementare il fatturato annuo e l'acquisizione di nuove importanti commesse in Italia presumibilmente porterà ad un'ulteriore crescita. Per far fronte all'aumento di ordini nel 2020 CTE ha incrementato l'organico medio del personale di 5 unità.

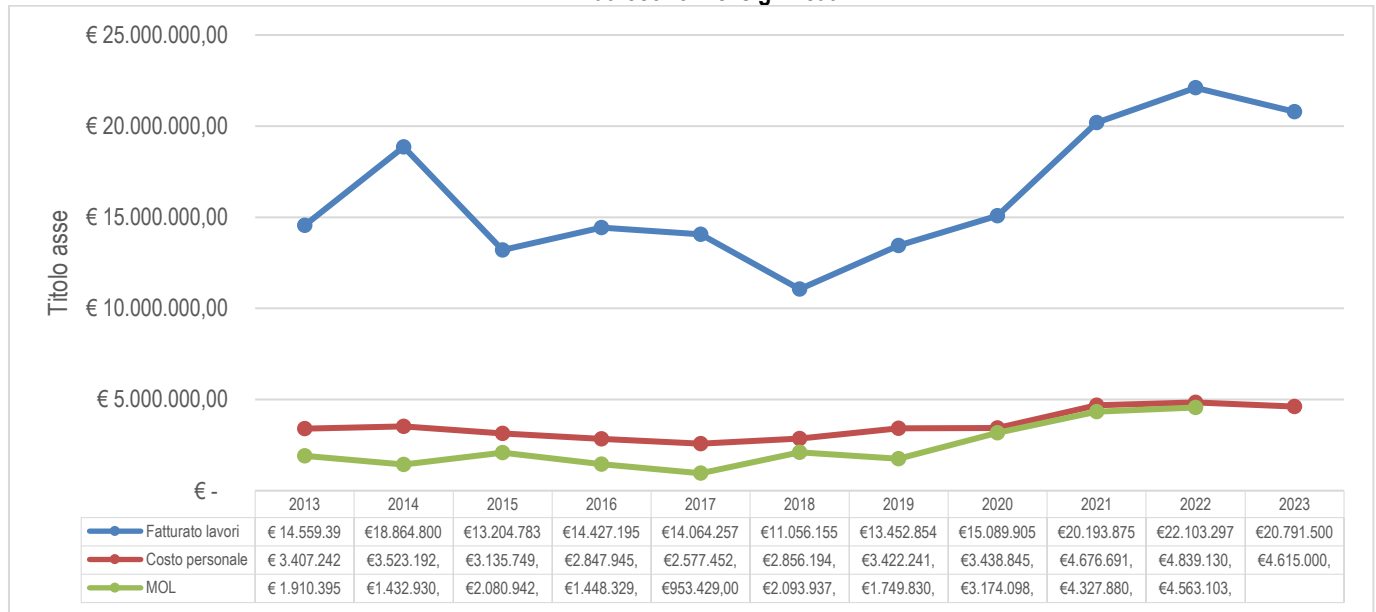
Nel 2021 CTE ha ulteriormente incrementato il portafoglio ordini con l'acquisizione di importanti commesse ed ha superato i 20 milioni di fatturato. Per far fronte al notevole incremento di lavoro sono stati investiti circa 2milioni in nuovi mezzi e attrezzature e il personale è aumentato di ulteriori 9 unità.

Nel 2022 ha iniziato i lavori di risistemazione di una nuova area produttiva di mq 33.000 dove ha già installato un impianto fotovoltaico da 1 MW e dove a breve diventerà operativa una nuova società del gruppo che si prevede darà lavoro a circa 8/10 persone.

Nell'anno 2023, l'azienda si è aggiudicata n. 27 Commesse.

Come riportato dagli indicatori di processo, dall'analisi della partecipazione a gare d'appalto, si evince un aumento delle gare aggiudicate per un importo complessivo maggiore che porta ad un portafoglio ordini incluso le opzioni di 66 milioni di Euro. Sono state acquisite numerose commesse specialmente nel settore Indagini Geotecniche. Nel corso del 2023, l'azienda ha ridotto il fatturato del 3.5% sul 2022, dovuto principalmente a diverse commesse di sola installazione, aumentando del 57% circa nell'ultimo quinquennio, a testimonianza di un mantenimento dei livelli produttivi ed economici aziendali, che visto il generale periodo di crisi economica dovuto alla forte inflazione ed all'aumento dei tassi di interesse, è ritenuto dalla Direzione sicuramente un risultato più che positivo. In considerazione di quanto sopra e dell'attuale quadro di riferimento dell'azienda, la Direzione continuerà a puntare principalmente sul committente TERNA al fine di consolidare i rapporti commerciali, non tralasciando comunque le attività di manutenzione per RFI oltre a sviluppare il più possibile le attività di indagini geognostiche. Nell'ambito delle energie alternative, attraverso le società idroelettriche di cui CTE è azionista di maggioranza, sono stati prodotti circa 6 GWh di produzione con i 6 impianti idroelettrici di cui CTE detiene la maggioranza la produzione è stata circa del 50% a causa del grave periodo di siccità che sta colpendo le nostre aree. A giugno è entrato in esercizio un nuovo impianto fotovoltaico di potenza 1 MWp che ha prodotto 540 kWh.

## Dati economici significativi



## 1.3 Organigramma

L'organigramma aziendale è disponibile sul sito internet aziendale all'indirizzo - [www.cte-spa.com](http://www.cte-spa.com)

## 1.4 Iscrizioni, Qualifiche e Certificazioni

## Iscrizioni associazioni di categoria

- A.I.C.E.
- A.I.F.
- A.N.C.E.
- A.N.I.E.
- A.N.I.S.I.G.
- Cassa Edile
- Confindustria

## Attestazione SOA per esecuzione Lavori Pubblici

- OG1 IV Opere Civili e Industriali
- OG3 III-Bis Strade, Autostrade, Ponti, Viadotti, Ferrovie, Metropolitane
- OG6 II Acquedotti gasdotti oleodotti opere di irrigazione e di evacuazione
- OG10 VIII Impianti distribuzione, trasporto, trasformazione energia elettrica
- OS1 II Lavori in terra
- OS9 V Impianti per la segnalazione luminosa e la sicurezza del traffico
- OS19 I Impianti di rete di telecomunicazione e di trasmissione dati
- OS20-B II Indagini Geognostiche
- OS21 IV Opere strutturali speciali nel sottosuolo
- OS27 I Impianti per la trazione elettrica
- OS31 V Impianti per la mobilità sospesa

## Qualifiche in ambito Terna S.p.A.

- Lavori su elettrodotti AAT 380 kV
- Lavori su elettrodotti AT 150 kV
- Lavori di posa cavi AT 220-380 Kv
- Lavori di posa cavi AT 132-150 Kv



## Qualifiche in ambito RFI S.p.A.

- LIS-C – Esecuzione di lavori di piazzale per impianti di segnalamento ferroviario
- LTE-001 – Realizzazione di cabine e sottostazioni elettriche
- LTE-003 – Interventi a linee ad Alta e Media Tensione

**Certificazioni**

- Certificazione UNI EN ISO 9001:2015
- Certificazione UNI EN ISO 14001:2015
- **Certificazione UNI ISO 37001:2016**
- Certificazione UNI ISO 45001 2018
- Certificazione UNI CEI EN ISO 50001:2018
- Certificazione SA8000:2014

**White liste:** iscrizione in data 29/03/2017 presso la Prefettura di Alessandria **ed è mantenuta aggiornata**

**Rating di Legalità:** 2 stelle + attribuito dal garante della concorrenza e del mercato **il 03/07/2023**

**1.5 Organico aziendale**

L'attività dell'azienda, allo stato del **2023**, viene svolta da un totale di **99 lavoratori** suddivisi secondo la seguente tabella:

Personale (amministratori, dipendenti, collaboratori, tirocinanti, ecc.)	99
di cui amministratori:	
▪ Donne	1
▪ Uomini	2
di cui dipendenti:	
▪ Donne	<b>4</b>
▪ Uomini	<b>92</b>
di cui collaboratori/tirocinanti:	
▪ Donne	0
▪ Uomini	0

Il personale è ripartito tra le varie funzioni aziendali secondo la struttura riportata nell'organigramma societario diffuso all'interno dell'azienda. Durante la fase di pianificazione del sistema sono stati definiti i ruoli delle persone aventi l'autorità necessaria a svolgere le attività previste dalla norma SA8000:2014 ed è stato aggiornato l'organigramma aziendale.

**1.6 Identificazione Stakeholders**

Nella fase di pianificazione del sistema sono stati individuati/coinvolti i principali Stakeholders di CTE SpA per renderli consapevoli della scelta della certificazione intrapresa dalla Direzione e per sensibilizzarli verso un impegno attivo nel rispetto dei requisiti della norma SA8000.

**Di seguito vengono riportate, quelle che la Direzione ritiene siano le esigenze e le aspettative degli stakeholders.**

STAKRHOLDER	CONTESTO	ESIGENZE ED ASPETTATIVE
Assicurazioni Banche	E	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Garanzia nel rispetto degli impegni assunti o restituzione dei prestiti erogati</li> <li>▪ Trasparenza nelle comunicazioni informazioni e documenti compresi quelli su redditività e andamento aziendale</li> <li>▪ Rispetto degli impegni del Codice Etico</li> <li>▪ Conformità ai requisiti ed agli standard legali (Compliance)</li> <li>▪ Onorabilità e affidabilità dell'organizzazione</li> <li>▪ Rispetto degli impegni presi nei termini prestabiliti per la copertura dei costi di finanziamento</li> </ul>
Azionisti (Proprietà)	I	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Garanzia di Redditività ed efficienza</li> <li>▪ Rispetto del Codice Etico e della Trasparenza</li> <li>▪ Tutela Immagine dell'azienda, reputazione</li> <li>▪ Business continuity</li> <li>▪ Gestione aziendale con criteri di efficienza (es. analisi costi di gestione)</li> <li>▪ Gestione delle risorse e degli investimenti</li> <li>▪ Conformità a politiche, standard, impegni vincolanti</li> <li>▪ Posizione di garanzia nei confronti delle risorse umane</li> <li>▪ Tutala degli investimenti</li> </ul>
Società controllate e controllanti	I/E	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Coerenza con regole di Policy e immagine aziendale</li> <li>▪ Stabilità economica e tutela delle quote di partecipazione</li> <li>▪ Collaborazione bidirezionale</li> </ul>
RTI Consorzi	E	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Regole chiare e rispetto degli accordi e della ripartizione economica di costi e benefici</li> <li>▪ Pianificazione delle attività nel rispetto di regolamenti di RTI</li> <li>▪ Rispetto della conformità alla Policy anticorruzione (onorabilità dell'azienda e del personale)</li> <li>▪ Tutela degli interessi dell'RTI nei confronti di altre imprese concorrenti</li> </ul>

STAKRHOLDER	CONTESTO	ESIGENZE ED ASPETTATIVE
Clienti	E	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Disponibilità</li> <li>▪ Riservatezza</li> <li>▪ Qualità delle opere e rispetto degli impegni contrattuali</li> <li>▪ Assenza di frodi o alterazioni nei documenti di commessa e nei materiali utilizzati</li> <li>▪ Affidabilità per gli impegni contrattuali presi (tempi, sicurezza capacità tecniche)</li> <li>▪ Rispetto delle specifiche tecniche ed operative rispetto dei requisiti cogenti</li> <li>▪ Corretta conduzione delle operazioni sui rifiuti</li> <li>▪ Rintracciabilità e conservazione della documentazione</li> <li>▪ Coerenza con politiche aziendali etiche e standard operativi</li> <li>▪ Trasparenza ed onorabilità dell'organizzazione</li> </ul>
Comunità	E	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Impatto ambientale/energetico/etico positivo e controllato del prodotto e del servizio offerto</li> <li>▪ Sicurezza delle attività svolte nel sito e possibilità di impiego nella realtà di riferimento.</li> <li>▪ Trasparenza nella comunicazione, disponibilità e competenza</li> <li>▪ Rispetto degli obblighi di conformità.</li> </ul>
Enti di vigilanza e controllo	E	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Disponibilità e competenza delle figure aziendali/responsabili di processo coinvolti nell'attività oggetto di verifica.</li> <li>▪ Trasparenza nella comunicazione.</li> <li>▪ Rispetto obblighi di conformità cogenti e volontari</li> <li>▪ Correttezza commerciale</li> </ul>
Fornitori Subappaltatori	E	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Correttezza commerciale</li> <li>▪ Tempistiche di richiesta adeguate</li> <li>▪ Riconoscimento della qualità del prodotto/servizio fornito</li> <li>▪ Rispetto dei requisiti etici e morali</li> <li>▪ Rispetto delle Policy e degli impegni anticorruzione</li> <li>▪ Rispetto accordi contrattuali e tempistiche concordate per le forniture</li> <li>▪ Regolarità e trasparenza dei pagamenti</li> <li>▪ Collaborazione e partnership e continuità delle relazioni economiche</li> <li>▪ Chiarezza degli impegni e delle prestazioni richieste</li> </ul>
Dipendenti	I	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rispetto del contratto e delle regole di trasparenza</li> <li>▪ Immagine positiva dell'azienda, reputazione</li> <li>▪ Regole di tutela dei lavoratori (contratto collettivo nazionale)</li> <li>▪ Programmazione del lavoro</li> <li>▪ Mantenimento ed accrescimento di competenze e qualifiche e sulle prassi da rispettare e requisiti legali applicabili (Formazione ed addestramento)</li> <li>▪ Progettazione del posto di lavoro (t.u. 81/08)</li> <li>▪ Salubrità dell'ambiente di lavoro ed adeguatezza delle infrastrutture</li> <li>▪ Garanzia del compenso e alla tempistica concordata</li> <li>▪ Stabilità del rapporto di collaborazione /prospettive di carriera</li> <li>▪ Riconoscimento per il lavoro svolto e buona collaborazione con la direzione</li> <li>▪ Apertura per critiche ed esigenze</li> <li>▪ Coerenza dei comportamenti con la dichiarazione policy anticorruzione alle politiche ed agli impegni etici</li> <li>▪ Identificazione e valutazione dei rischi e misure di prevenzione degli incidenti/infortuni</li> <li>▪ Condizioni sociali (non discriminatorie, tranquille e non conflittuali)</li> <li>▪ Condizioni fisiche (temperatura, umidità, illuminazione, igiene e rumore)</li> </ul>
Consulenti	E	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conformità con politiche e standard</li> <li>▪ Rispetto impegni contrattuali e pagamenti</li> <li>▪ Immagine e onorabilità dell'azienda</li> <li>▪ Collaborazione del personale interno</li> <li>▪ Trasparenza e correttezza nei rapporti e negli incarichi</li> </ul>
Fondazioni sponsorizzate	E	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Messaggi e comunicazioni con le parti interessate</li> <li>▪ Rispetto della comunità e dei suoi valori</li> <li>▪ Identificazione e valutazione degli aspetti ambientali</li> <li>▪ Rispetto delle condizioni imposte dalle autorizzazioni</li> <li>▪ Ambiente esterno socio culturale: rispetto delle leggi e norme anche sociali</li> <li>▪ Rispetto della legalità e delle leggi (assenza di conflitti con PA regolarità nel versamento dei tributi etc.)</li> </ul>



### 1.7 Presentazione del bilancio in relazione ai requisiti dello standard SA8000

L'implementazione del sistema di gestione di responsabilità sociale ha previsto l'analisi dei requisiti della norma SA 8000.

Il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale di CTE SpA è volto a:

- sviluppare, mantenere, monitorare e mettere in atto i principi, le direttive e le strategie stabilite dall'Azienda, illustrate nella Politica aziendale riportata in allegato ed esposta in azienda;
- dimostrare e comunicare alle parti interessate che le politiche, le procedure le attività sono conformi ai requisiti della norma SA8000.

Il bilancio SA8000 ha dunque lo scopo di informare e rendere nota la responsabilità sociale dell'azienda. In tal modo favorisce la conoscenza e la comprensione da parte di tutti gli Stakeholders degli impegni reali e dei risultati dell'azienda conformemente allo standard SA8000.

Si tratta, inoltre, di uno strumento utile per il management aziendale al fine di effettuare il riesame interno della direzione e del SGC e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali, in ottica del miglioramento continuo. Il presente bilancio viene utilizzato per valutare per ciascun requisito i risultati conseguiti e il loro confronto con valori medi di riferimento di settore, ove possibile, e con gli obiettivi aziendali.

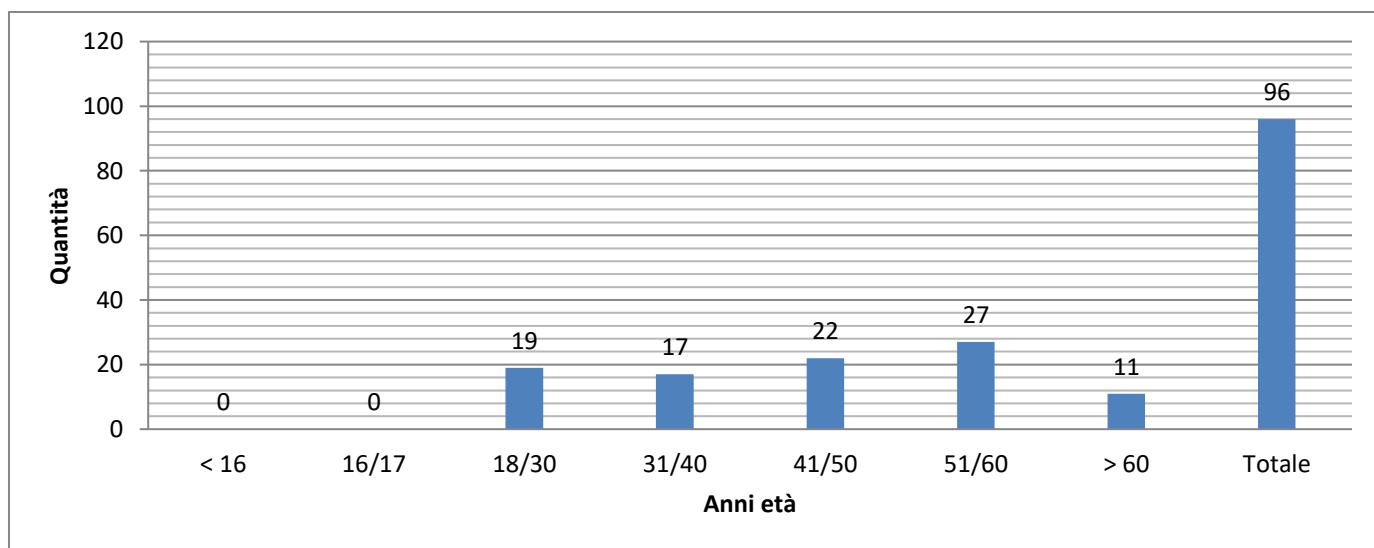
## 2. Requisiti Responsabilità Sociale

### 2.1 Lavoro infantile

CTE SpA non ricorre né da sostegno in modo assoluto all'utilizzo del lavoro infantile anche nei casi in cui la stessa lavora all'estero. Durante il periodo estivo presso l'azienda, in accordo con diversi istituti scolastici superiori, vengono svolti stage/tirocini da parte di studenti i quali tuttavia hanno un'età minima di 17 anni.

Nell'organizzazione aziendale sono attualmente impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 18 anni. Nel 2009 l'azienda aveva assunto, con regolare contratto di apprendistato, un lavoratore (M.D.) avente all'epoca 17 anni e che ora, risulta ancora presente in azienda con contratto a tempo indeterminato. Tutta la documentazione riguardante l'iter formativo e contrattuale è disponibile in azienda.

Si riporta nel seguente istogramma la composizione del personale per fasce d'età aggiornata al 31/12/2023.



### Composizione del personale per fasce d'età

Allo stato attuale si ha dunque un'età media di 44,31 anni che dopo la decrescita degli ultimi anni quest'anno è risalita.

Il motivo è dovuto alla difficoltà di trovare giovani da inserire in organico: l'inserimento di personale straniero già formato è la causa dell'innalzamento dell'età media.

All'interno del processo di controllo della catena dei fornitori viene riservata particolare attenzione alla individuazione di lavoro minorile nelle ditte esterne che operano per conto dell'azienda, tramite le segnalazioni del personale e altre eventuali modalità di analisi.

Nel caso in cui rilevi situazioni di lavoro minorile, nell'ambito della propria rete di relazioni commerciali e/o di fornitura/subappalto, CTE SpA intraprende azioni, come riportato nella procedura P1401 - Gestione e controllo operativo responsabilità sociale

## 2.2 Lavoro forzato e obbligato

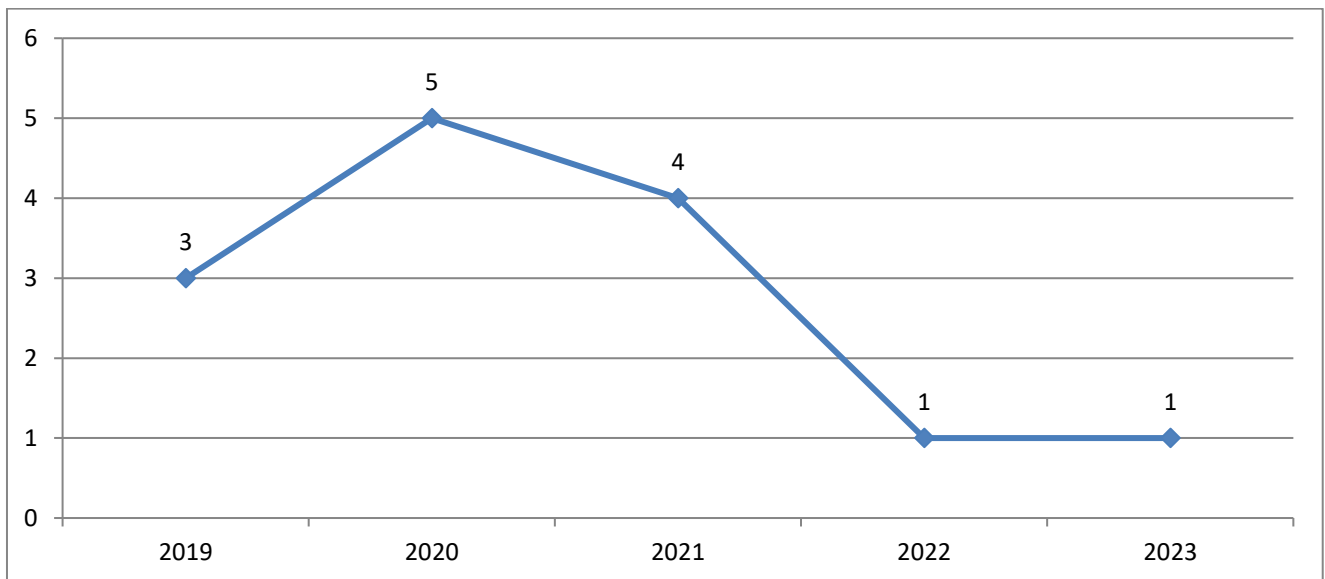
Tutto il personale di CTE SpA lavora volontariamente presso l'azienda come di seguito esplicitato.

### 2.2.1 Depositi, acconti stipendio, prestiti ed anticipazione T.F.R.

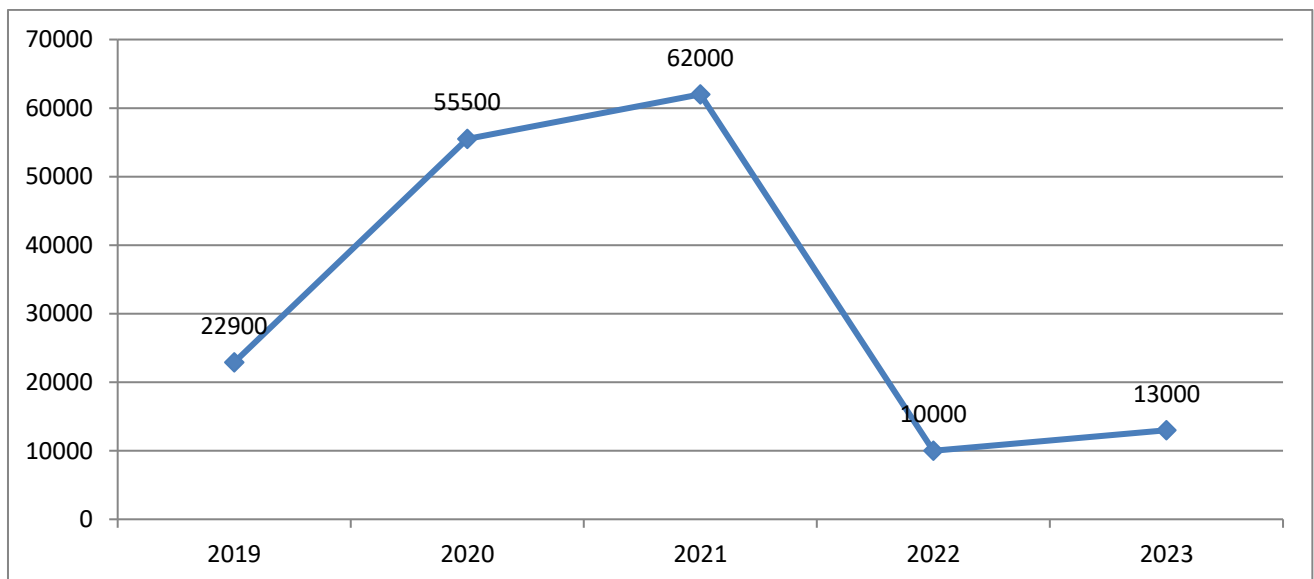
Non è richiesto al personale di pagare depositi e/o lasciare documenti d'identità in originale (sempre solo in copia) presso l'azienda al momento dell'inizio del rapporto di lavoro, né viene effettuata qualsiasi forma di trattenuta per obbligare il personale a proseguire il rapporto con l'azienda.

Vengono concessi acconti sullo stipendio, al personale dipendente non assente nel mese, per un massimo di € 600,00 a partire dal 25 del mese di riferimento: non sono concessi prestiti. Di seguito si evidenziano tramite istogramma, gli anticipi sul T.F.R. elargiti negli ultimi 5 anni. Si evidenzia che dall' anno 2007 il TFR è versato al fondo tesoreria dell'INPS o ai fondi pensione a cui hanno liberamente aderito i dipendenti.

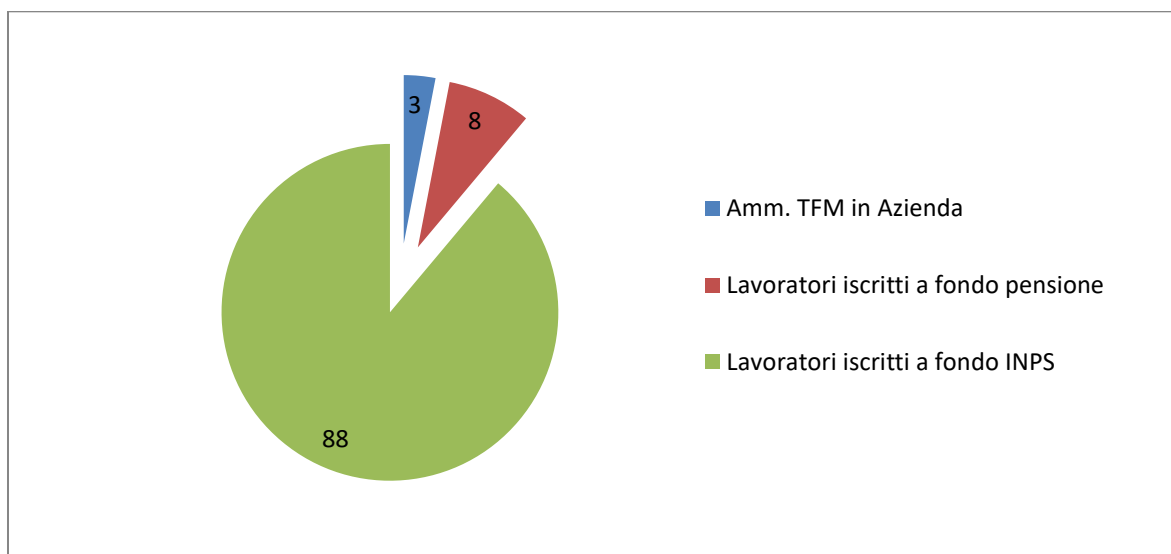
**Numero anticipi T.F.R.**



**Importi anticipi T.F.R.**



## Iscrizioni fondi pensione



## 2.2.2 Modalità di assunzione

La gestione delle risorse umane viene interamente gestita all'interno dell'Azienda con fedele applicazione delle norme di legge vigenti al momento dell'assunzione.

I riferimenti per l'assunzione sono documentati in procedura P0701 - Gestione risorse.

## 2.2.3 Turn-Over dipendenti

Nella seguente tabella ed istogramma sono riportati i dati relativi al turn-over degli ultimi cinque anni.

	2019	2020	2021	2022	2023
<b>OPERAI</b>					
ASSUNZIONI	25	18	35	18	24
CESSAZIONI	19	12	28	15	22
<b>IMPIEGATI</b>					
ASSUNZIONI	2	2	2	2	3
CESSAZIONI	2	0	2	1	4
<b>APPRENDISTI</b>					
ASSUNZIONI	6	16	10	5	2
CESSAZIONI	6	9	6	11	4
<b>TOTALE ASSUNZIONI</b>	<b>33</b>	<b>36</b>	<b>47</b>	<b>25</b>	<b>29</b>
<b>TOTALE CESSAZIONI</b>	<b>27</b>	<b>21</b>	<b>36</b>	<b>27</b>	<b>30</b>

L'elevato turn-over, degli anni precedenti, del personale era da attribuire principalmente a particolari picchi di lavoro e riguardava l'assunzione a tempo determinato di forza lavoro dedicata.

Tale situazione per CTE risulta una costante a causa della particolarità delle attività svolte

Si evidenzia per il 2015 una riduzione nel numero totale dei dipendenti legato alla notevole diminuzione del fatturato e delle nuove commesse acquisite.

Il perdurare della crisi del settore ha portato nel 2016 ad un'ulteriore riduzione del numero totale di dipendenti.

Nel corso del 2017 Cte ha effettuato un numero considerevole di assunzioni cercando di introdurre in organico nuovo personale giovane da formare, purtroppo ben 6 persone hanno rassegnato le dimissioni in periodo di prova.

Nel 2018 le numerose assunzioni 26 hanno portato al consolidamento di ben 5 nuovi posti di lavoro per giovani che si stanno appassionando al lavoro e sui quali la ditta sta investendo in formazione finalizzata ad una crescita di queste nuove figure professionali. Le uscite 15 rappresentano il normale turn over fisiologico aziendale.

Nel 2019 Cte alla continua ricerca di personale da inserire stabilmente nel proprio organico, ha effettuato ben 33 assunzioni che solo per 11 unità hanno portato al consolidamento del rapporto di lavoro.

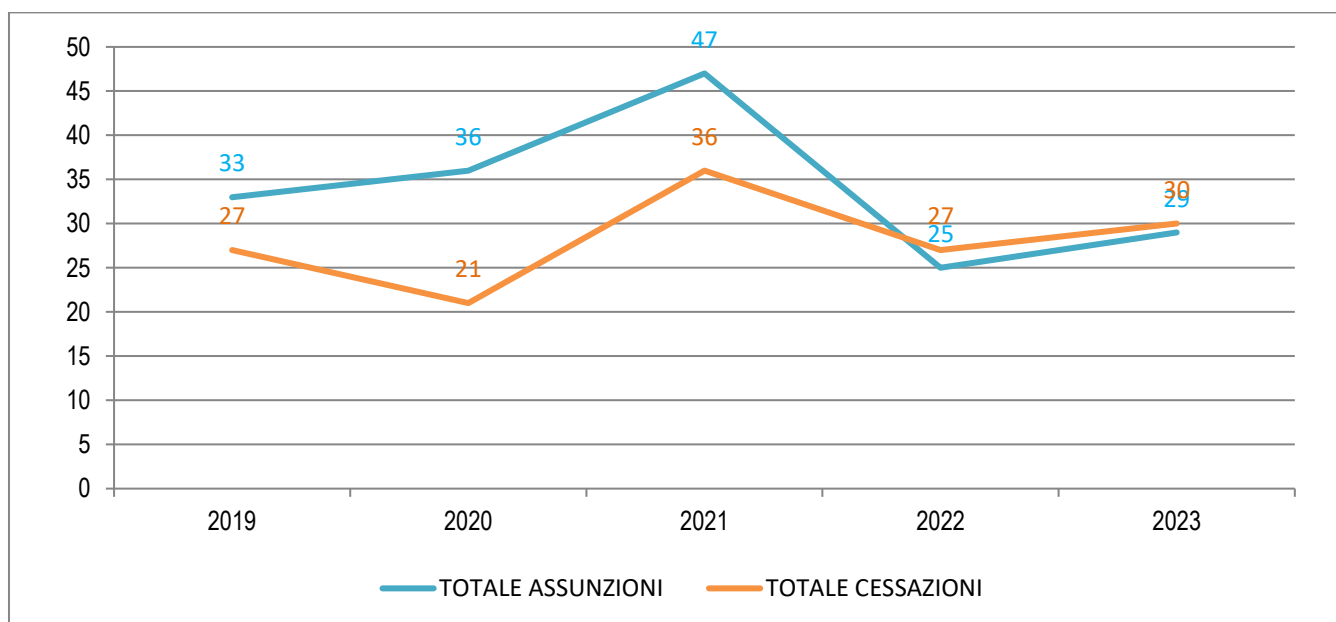
Nel 2020 il totale dipendenti al 31/12 è di 15 elementi in più rispetto al 2019, per il 2021 sono previsti nuovi ulteriori inserimenti di personale.

Nel 2021 come previsto è continuata la ricerca di personale da inserire in organico, nonostante si proponano contratti di lunga durata e corsi di formazione, la disponibilità dei giovani, a svolgere la nostra attività, impegnativa e in trasferta è veramente scarsa.

Nel 2022 la CTE si è attivata con gli enti formativi del territorio per creare un corso, specifico per la nostra tipologia di lavoro, aperto a tutti i maggiorenti, finalizzato all'assunzione. Si spera in questo modo di reperire personale da inserire in organico.

I corsi proposti da enti formativi territoriali non hanno avuto adesioni sufficienti per poter essere attivati nonostante lo sbocco lavorativo.

La ditta si è quindi attivata, per sopperire alle carenze di personale, con la richiesta di personale extracomunitario dal decreto flussi 2023. Nel 2023 sono stati assunti 6 dipendenti peruviani ed è stata fatta la richiesta per l'ingresso di altri 6 nel 2024.



#### 2.2.4 Indagine sul clima interno

Al fine di approfondire la conoscenza della soddisfazione dei lavoratori all'interno dell'azienda nel mese di dicembre 2023 è stata effettuata un'indagine tramite distribuzione di un apposito questionario riportato nella tabella sottostante, nella quale sono visibili anche i risultati per ogni aspetto considerato, comprese le risposte lasciate in bianco. I questionari ritornati compilati sono 85 su 92 per una percentuale pari a circa il 92%. Gli originali sono conservati in azienda.

Argomento	Quesito	SI	NO	Bianca	Altro
Lavoro infantile	Sei a conoscenza di colleghi minori di 18 anni, che lavorano nella tua organizzazione?	0	77	8	
<b>Non necessita commenti</b>					
Lavoro forzato o obbligato	Nello svolgimento del tuo lavoro, vi sono aspetti di forzatura (per esempio consegna di documenti di identità personali originali, impedimenti per andarsene al termine dell'orario di lavoro, minacce di licenziamento)?	0	77	8	
<b>Non necessita commenti</b>					
Salute e Sicurezza	Ritieni che lo svolgimento del tuo lavoro avvenga in condizioni di sicurezza?	71	6	8	
	Nello svolgimento del tuo lavoro, hai notato situazioni che avrebbero potuto dare luogo a infortuni / incidenti?	9	64	12	
	Ritieni che il tuo lavoro ti provochi reazioni fisiche ed emotive dannose, o ti sottoponga ad uno stress maggiore del dovuto influenzando sulla tua quotidianità?	11	63	11	
	Ti sono stati consegnati i dispositivi di protezione individuale (guanti, scarpe, ecc.)?	74	4	7	
<b>Le risposte confermano l'impegno aziendale in ambito sicurezza, consolidato dall'obiettivo raggiunto di infortuni zero per l'anno 2023</b>					
Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	Ti senti adeguatamente rappresentato e, se lo ritieni, libero di iscriverti ad un organismo sindacale?	69	5	11	
	In base alla domanda precedente, hai mai subito costrizioni in tal senso?	6	75	4	
<b>Tutti i lavoratori hanno la possibilità di iscriversi ad organismi sindacali senza alcun tipo di restrizione</b>					
Discriminazione	Ti senti discriminato per le tue idee politiche, per la tua religione o per il fatto di essere uomo o donna?	5	77	3	
	Sei a conoscenza di discriminazioni che ti riguardano o riguardano i tuoi colleghi di lavoro, compreso il mobbing?	5	69	11	
	Per l'appartenenza alla tua religione, ritieni di avere delle limitazioni nella celebrazione delle pratiche religiose?	3	73	9	

Argomento	Quesito	SI	NO	Bianca	Altro
<b>Alla ditta non sono mai pervenute segnalazioni in merito. RLRs confermano di non essere stati informati di alcun caso.</b>					
Pratiche disciplinari	Sei stato sottoposto a provvedimenti disciplinari al di fuori di quelli consentiti dal contratto di lavoro, comprendendo in particolare gli abusi fisici?	0	79	6	
<b>Non necessita commenti</b>					
Orario di lavoro	Sei soddisfatto del tuo orario di lavoro?	62	17	6	
	Sei a conoscenza delle modalità previste per la richiesta di ferie/permessi?	76	5	4	
	Ritieni che le eventuali ore di lavoro straordinario sostenute, siano adeguatamente retribuite?	74	4	6	1
<b>L'insoddisfazione relativamente all' orario di lavoro può essere dovuto alle distanze dei cantieri dalla sede che comportano soggiorni fuori sede o trasferimenti quotidiani che, per quanto retribuiti, possono non essere graditi.</b>					
Retribuzione	I compensi erogati, sono sempre stati conformi al contratto di lavoro applicato?	76	4	5	
	Hai avuto riduzioni di stipendio dovute a errori nello svolgimento del tuo lavoro?	2	78	7	
<b>Non siamo a conoscenza di lamentele dal punto di vista retributivo e non sono state fatte vertenze in merito.</b>					
Sistema di gestione	Sei al corrente della possibilità e delle modalità, per poter effettuare segnalazioni o reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o non conformità allo Standard SA8000 ed agli altri sistemi di gestione?	70	11	4	
	Ritieni di essere stato adeguatamente informato sulle tematiche riguardanti il sistema di gestione integrato aziendale (Qualità-Sicurezza-Ambiente-Energia-Prevenzione Corruzione-Responsabilità sociale)?	73	6	6	
	Ti è stata fornita o è a tua disposizione la Politica aziendale?	71	10	4	
	Conosci l'organigramma aziendale ed i nominativi dei responsabili?	77	6	2	
<b>Si denota una miglior conoscenza del sistema di segnalazioni. Si cercherà di fare ulteriore formazione in merito</b>					
Prevenzione Corruzione	Sei mai stato coinvolto in atti di corruzione, soggetto ad indagini, ricevendo sanzioni o condanne?	0	77	8	
	Al momento dell'assunzione conoscevi già o intrattenevi rapporti o relazioni dirette con dipendenti della tua Società?	23	54	8	
	Nelle tue precedenti esperienze lavorative hai avuto occasione di lavorare con la tua Società a qualunque titolo?	15	61	8	1
	Hai mai ricevuto offerte di denaro da soggetti esterni in cambio di favoritismi all'interno della tua Società?	0	77	8	
	Ha mai offerto denaro o servizi per ottenere favoritismi da soggetti di altre Società?	0	77	8	
	Sei mai venuto a conoscenza di condotte corruttive da parte di tuoi colleghi o superiori?	0	77	8	
<b>Una parte dei dipendenti non ha risposto alle domande di questo punto in quanto sul questionario erano sul retro della pagina e non sono state viste</b>					

Per quanto riguarda le risposte pervenute le risposte denotano che tutto il personale ha la percezione della correttezza delle modalità operative della ditta

VOTANTI	ASSENTI	NON CONSEGANTE	SCRUTINATE
92	3	4	85

### 2.3 Salute e sicurezza

La sicurezza è posta con forza al centro dell'attività aziendale, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali. Risorse adeguate sono allocate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti o altre cause di pericolo. CTE SpA si adopera per attuare tutte le leggi e comunque buone prassi in materia di salute e sicurezza, garantendo un ambiente di lavoro che consenta ai lavoratori di sentirsi al sicuro da possibili situazioni di pericolo.

L'attenta gestione dei DPI, l'intensa attività di sorveglianza da parte dei preposti e gli sforzi costanti per la diffusione della cultura della sicurezza all'interno dell'azienda hanno permesso di ridurre notevolmente il numero degli infortuni occorsi negli ultimi anni dando evidenza degli impegni assunti da CTE SpA in merito alla sicurezza.

L'azienda ha ottenuto la certificazione OHSAS 18001:2007 a Giugno 2012, nel corso del 2020 è stata aggiornata alla norma 45001:2018 con scadenza 31/05/2021, rinnovato con scadenza 31/05/2024.

L'azienda ha inoltre presentato all'INAIL il Modello OT24 a partire dall'esercizio sociale 2010 ottenendo sempre gli sgravi previsti.

Si segnala che in CTE non sono mai state contratte malattie professionali ne sono state effettuate richieste di riconoscimento in tal senso da parte dei lavoratori.

**Nel 2023 si è raggiunto l'obiettivo di zero infortuni che denota conferma l'impegno aziendale in ambito sicurezza.**

Per quanto riguarda l'andamento delle prescrizioni mediche ed idoneità, il medico competente mantiene aggiornato idoneo registro archiviato da RDRS presso il proprio ufficio.

### 2.3.1 Formazione

Si pone particolare attenzione alla prevenzione dei rischi anche tramite la formazione del personale in materia di salute e sicurezza, sia per i nuovi assunti che per il personale già dipendente, secondo il Piano Annuale della formazione. È prevista formazione generale periodica di aggiornamento a tutti i dipendenti in merito alle novità normative e per rendere noti eventuali cambiamenti nelle procedure di sicurezza adottate. È prevista formazione specifica, talvolta individuale, su argomenti che interessano talune mansioni (Es. lavori in quota, utilizzo di macchinari, ecc.). L'aggiornamento in materia di sicurezza, obbligatorio per certi tipi di formazione, è controllato mediante uno scadenziario rigoroso che assume priorità rispetto alle normali attività lavorative.

Dando attuazione alle nuove disposizioni del CCNL metalmeccanico è stato predisposto un registro con le schede del personale dove viene puntualmente annotata la formazione specifica erogata.

Il personale che opera nei cantieri TERNA è tutto formato con specifici corsi a cura del committente, i dipendenti CTE abilitati al 31/12/2023 sono 75

Per il settore ferroviario Cte ha in forza nr 7 addetti alla protezione cantieri e nr 5 addetti alla guida mezzi, si prevede per il 2024 di formare nuovo personale da affiancare a quello in forza, in sostituzione al personale che per raggiunti limiti di età si è dimesso per pensionamento. Nel 2023 è stata effettuata la maggior parte delle attività formative pianificate, privilegiando gli aspetti di salute e sicurezza: il totale delle ore di formazione è stato 1613.

### 2.3.2 Implementazione

La Direzione assicura che in tutti i luoghi di lavoro, compresi i cantieri mobili, vi siano condizioni (fisiche, ambientali, di illuminazione, ecc.) sicure, salubri e confortevoli per lo svolgimento delle attività, nel rispetto delle disposizioni di legge in materia di SSL. Essa prende efficaci provvedimenti per prevenire potenziali incidenti e lesioni alla salute dei lavoratori durante il lavoro, impegnandosi a ridurre il più possibile le cause del rischio presenti negli ambienti.

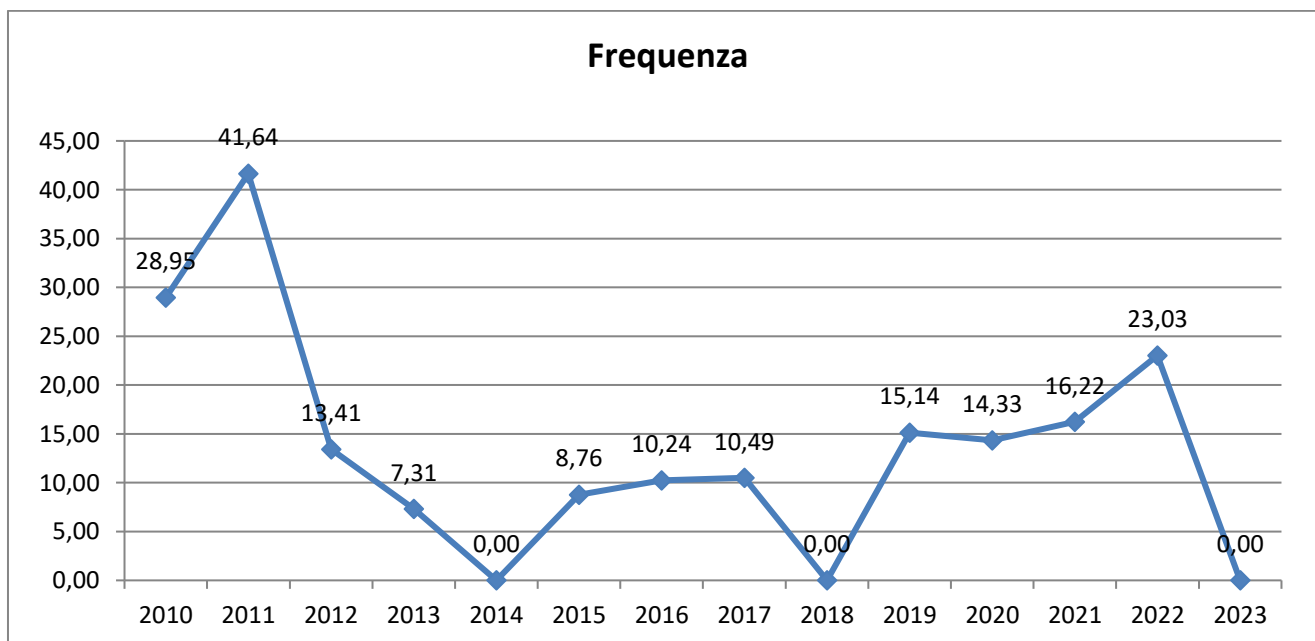
L'Azienda si impegna a considerare tutti i rischi connessi al lavoro espletato dai dipendenti e assicura che siano intraprese tutte le ragionevoli misure per rimuovere o ridurre qualsiasi rischio legato alla loro salute e sicurezza. L'Azienda inoltre garantisce, per l'utilizzo da parte di tutto il personale, l'accesso a servizi igienici adeguati.

### 2.3.3 Analisi infortuni

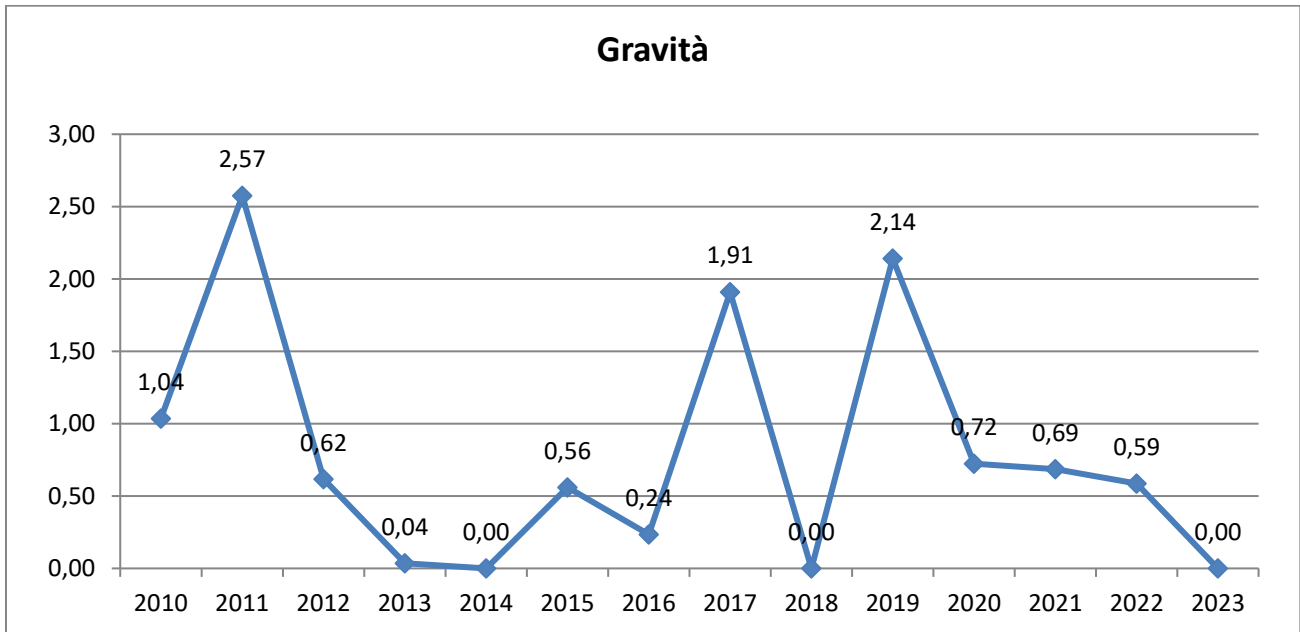
Per un quadro più esaustivo, si ritiene utile mostrare i grafici seguenti degli infortuni dal 2010 al 2023, nei quali vengono riportati gli indici di frequenza e gravità ed i giorni di infortunio (Riferimento Registro infortuni ASL del 31/12/2023).

Nel 2023 è stato raggiunto l'obiettivo di infortuni ZERO.

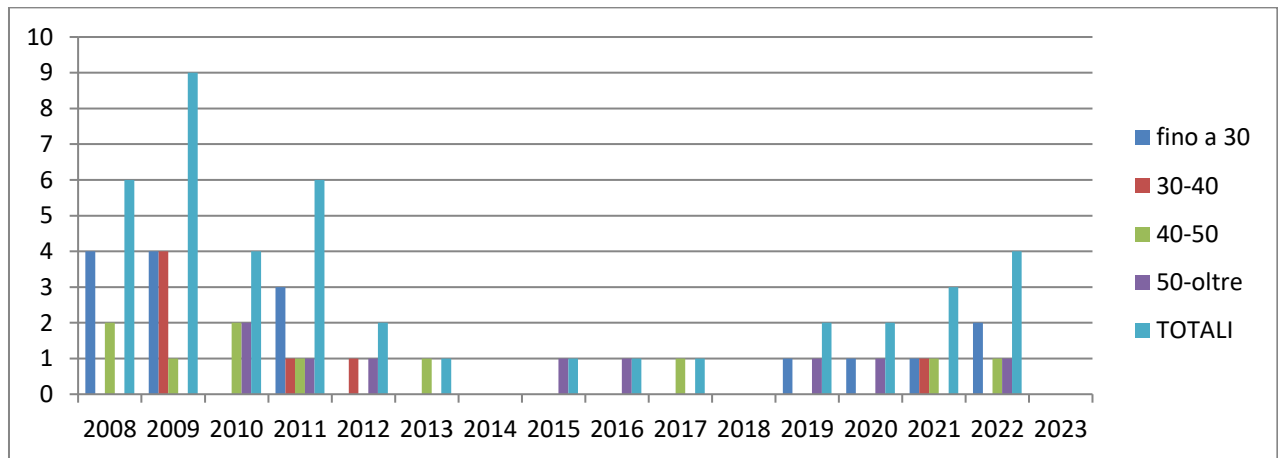
**Indici di frequenza infortuni**  
(IF = n. infortuni x 1.000.000 / ore lavorate)



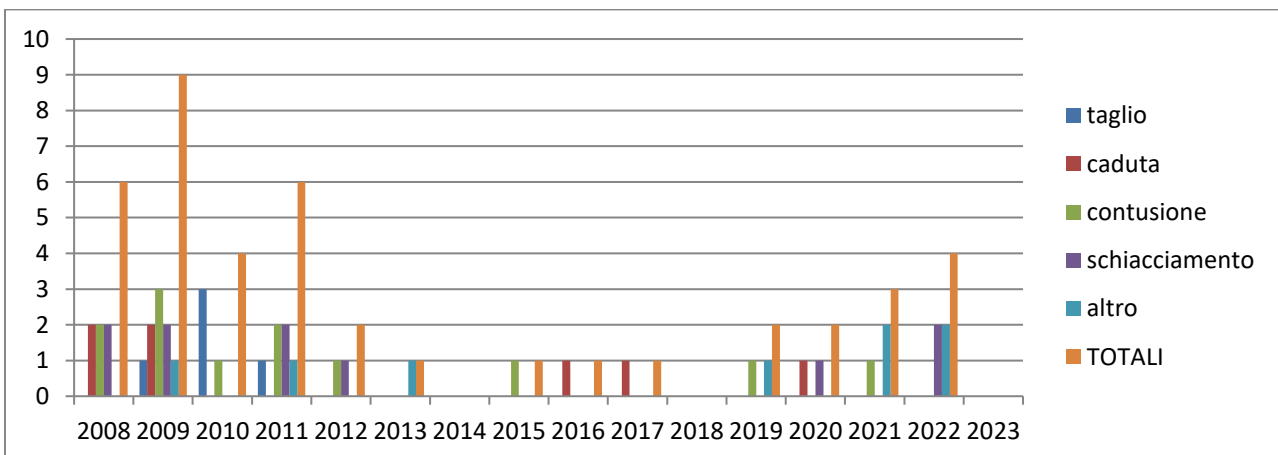
**Indici di gravità infortuni**  
(IG= n. giorni assenza x 1.000 / ore lavorate)



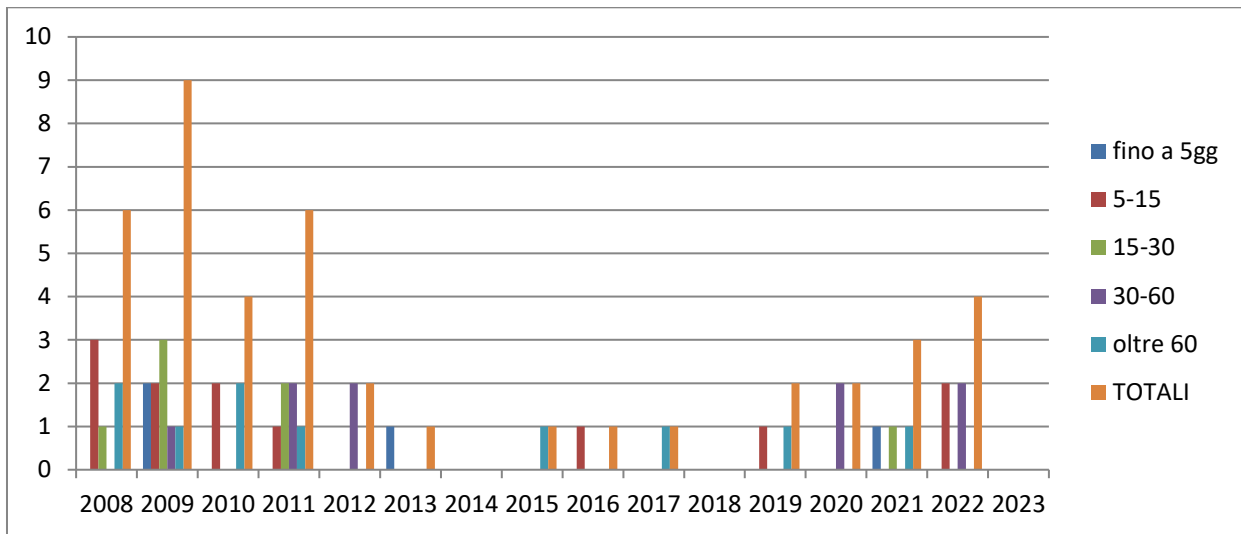
**Infortuni per fascia di età**



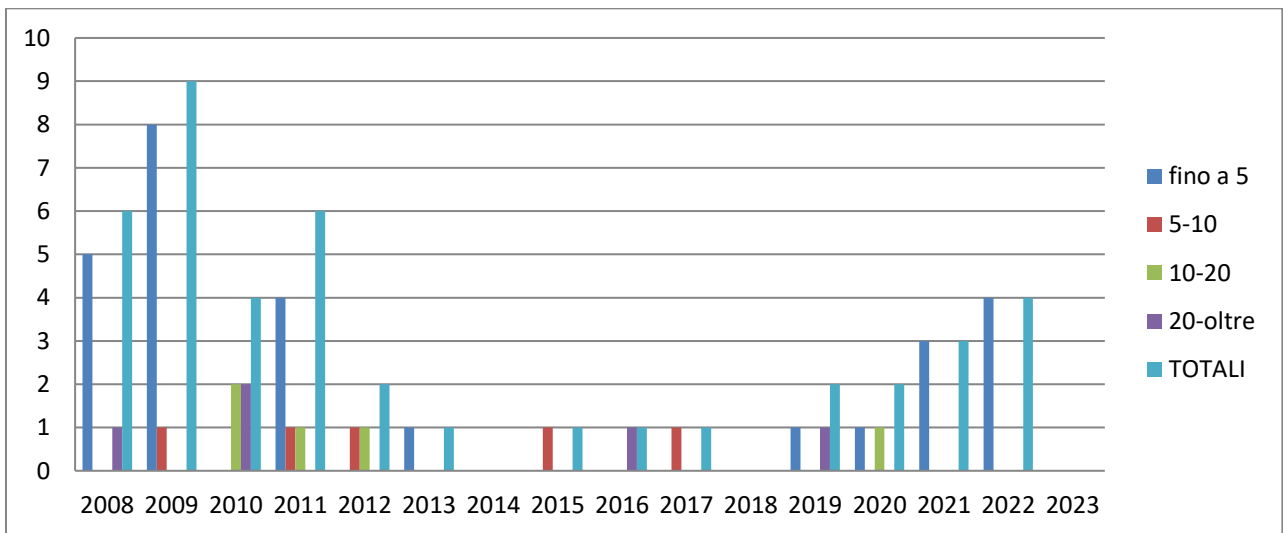
**Infortuni per tipologia di lesione**



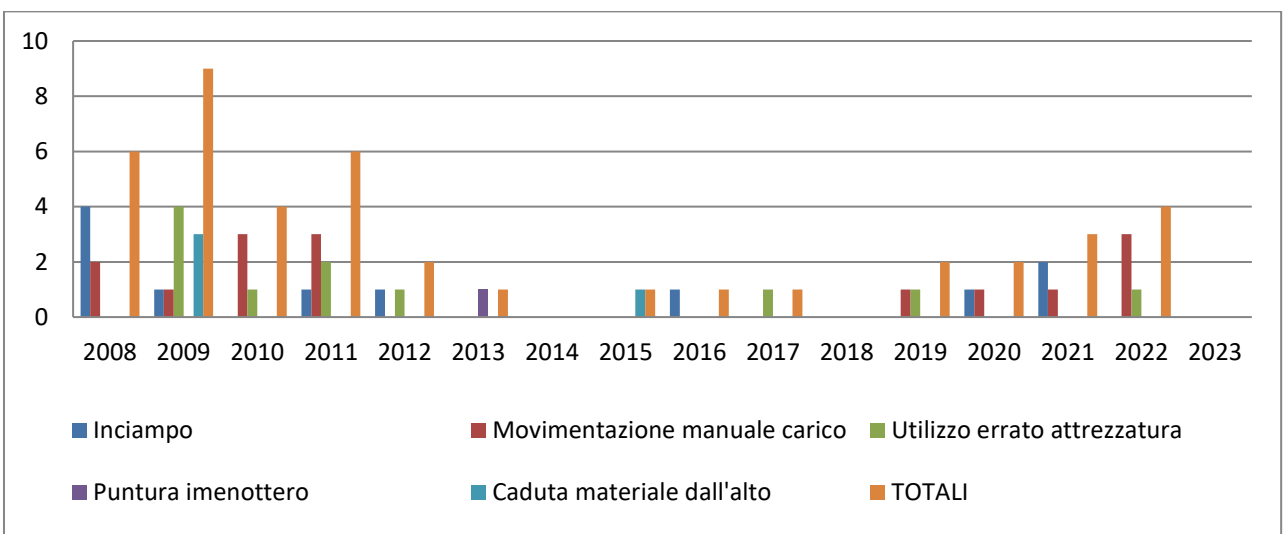
**Infortuni per durata**



**Infortuni per anzianità aziendale**



**Infortuni per tipologia di causa**



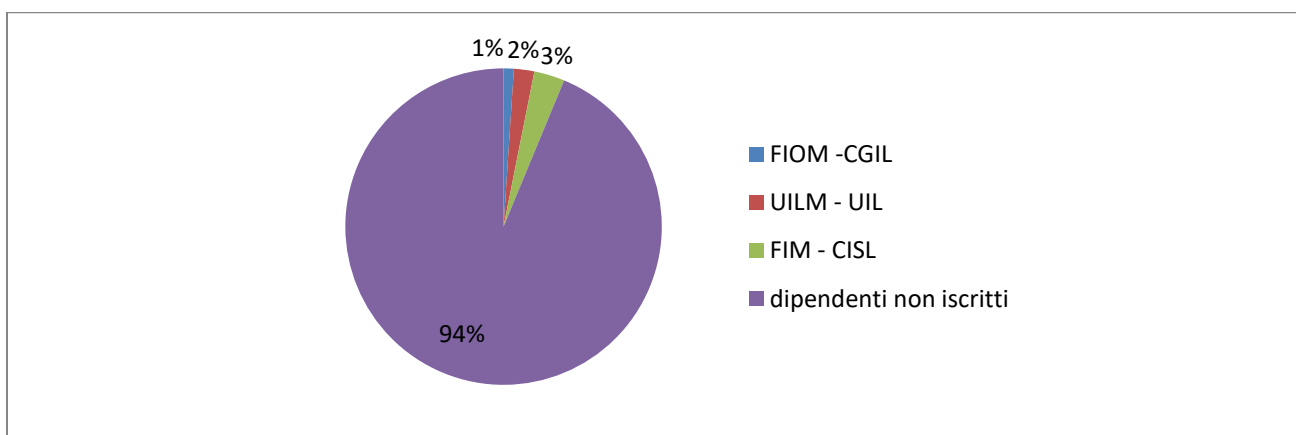


## 2.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

CTE SpA si impegna a:

- rispettare il diritto di tutto il personale di formare, partecipare e organizzare sindacati secondo la propria volontà e di contrattare collettivamente con l'azienda;
- informare efficacemente il personale sulla libertà di aderire a qualsiasi organizzazione, senza che la propria scelta comporti alcuna conseguenza negativa o provochi ritorsioni da parte dell'azienda;
- non interferire in alcun modo con la formazione, il funzionamento o la gestione delle suddette organizzazioni dei lavoratori o di contrattazione collettiva;
- garantire che i rappresentanti del personale e il personale coinvolto in organizzazioni sindacali non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione; garantire che tali rappresentanti abbiano rapporti con i propri membri nel luogo di lavoro.

Nel grafico seguente si riportano le adesioni ai diversi sindacati al **31/12/23**



Le comunicazioni sindacali vengono affisse nella bacheca aziendale per un periodo di quindici giorni ed in seguito archiviate in idonei raccoglitori presso l'ufficio del RDRS.

Ad oggi non sono mai stati richiesti permessi sindacali da parte dei dipendenti.

Nel corso del 2015 un dipendente tutt'ora in forza ha revocato la delega al Sindacato di appartenenza.

Nel 2016 risulta un solo nuovo iscritto al sindacato; la percentuale dei non iscritti è inferiore al 2015 per cessazione di dipendenti non iscritti.

Non ci sono variazioni riguardo al numero di dipendenti iscritti al sindacato.

Con decorrenza 2017 è stato siglato un verbale di accordo sindacale che prevede l'erogazione di una borsa di studio per i figli minori in età scolastica dei dipendenti in caso di morte di un genitore.

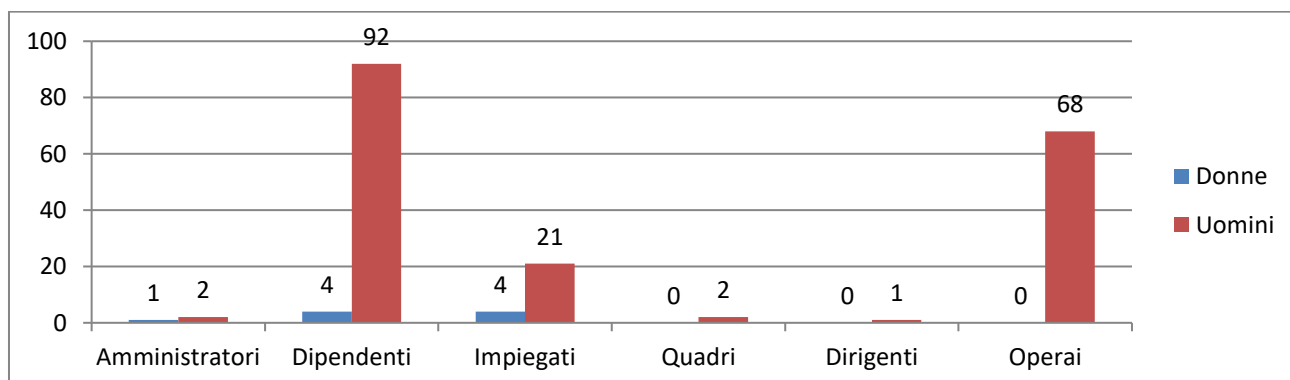
Copia del verbale, regolarmente depositato, è conservato presso gli uffici amministrativi.

## 2.5 Discriminazione

Sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione. Allo stato attuale il personale aziendale è pari a **96** soggetti.

Si riportano nei seguenti diagrammi le percentuali di occupazione maschile e femminile al mese di **Dicembre 2023** ripartite secondo le diverse mansioni di impiego. Sono inoltre riportate le ripartizioni delle diverse nazionalità di nascita e cittadinanze presenti in azienda e dei contratti di lavoro applicati.

### Suddivisione in base al sesso



Si nota chiaramente, data la tipologia di attività svolta, che il personale è quasi completamente maschile e addirittura al 100% per quanto riguarda gli operai e il personale non italiano. Il personale di sesso femminile si concentra invece esclusivamente tra gli impiegati oltre ad essere rappresentato da un'amministratrice con contratto CO.CO.CO. Nel 2021 è stata assunta una nuova risorsa femminile inserita nel comparto tecnico dove è stimata e rispettata dai colleghi con cui collabora senza alcuna difficoltà.

Nel 2022 è stata inserita una risorsa femminile anche nel reparto operativo di cantiere con la mansione di RCN.

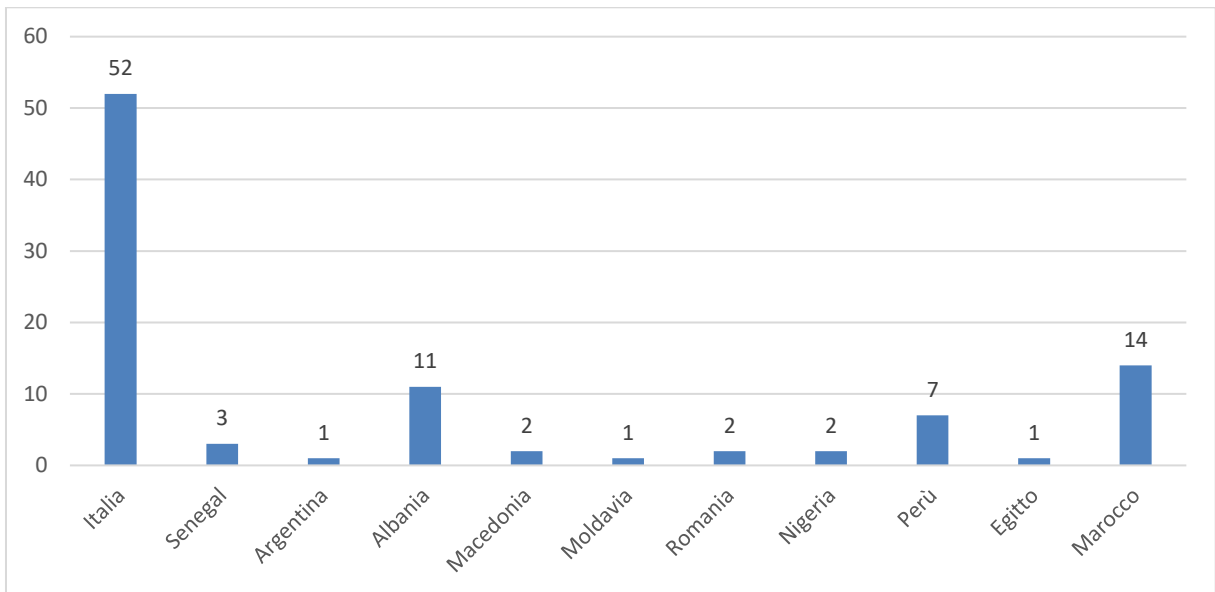
Sul totale dei lavoratori gli impiegati rappresentano il 29% mentre il 71% gli operai; di questi il 4% circa ha contratto CCNL edile mentre il 96% contratto metalmeccanico. Grazie alla stabilità del rapporto di lavoro con CTE SpA, molti lavoratori con nazionalità di nascita straniera, hanno potuto ottenere la cittadinanza italiana ed altri hanno avviato le pratiche.

La percentuale di lavoratori stranieri sul totale dei dipendenti è del 46%

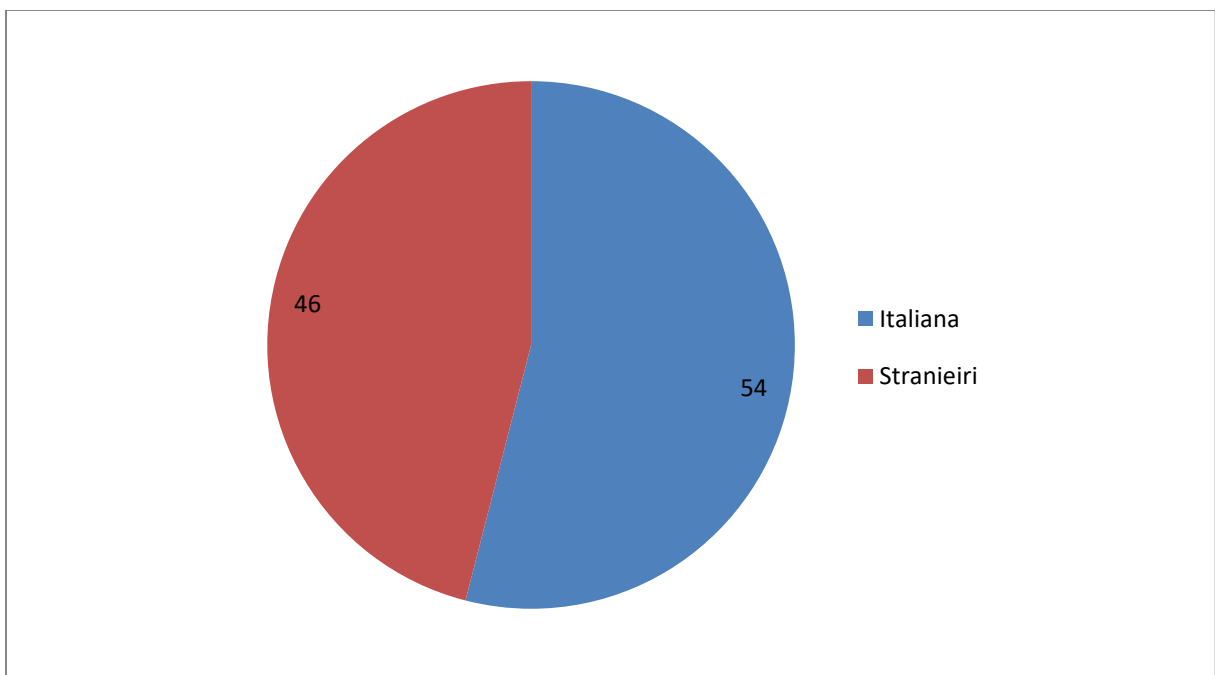
Nell'anno 2023 a Cte è stato attribuito dall'agenzia Onu per i rifugiati UNHCR l'attestazione di società inclusiva



## Nazionalità nascita



## Nazionalità nascita

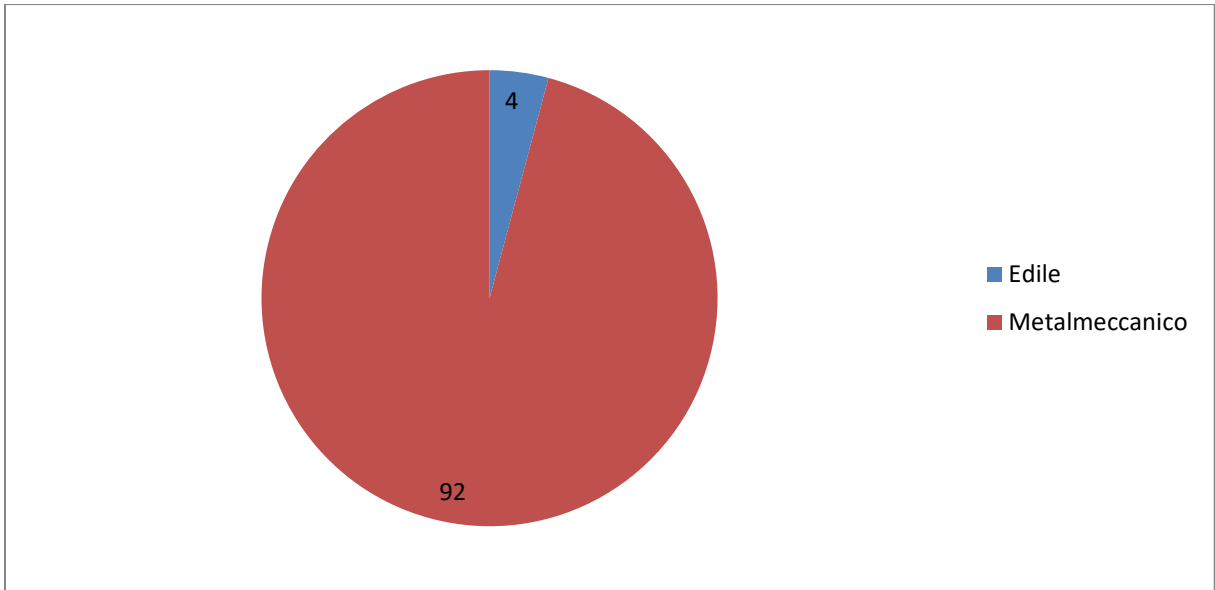


### 2.5.1 Contratti di Lavoro applicati

Allo stato attuale in CTE SpA sono applicate le seguenti tipologie di C.C.N.L.:

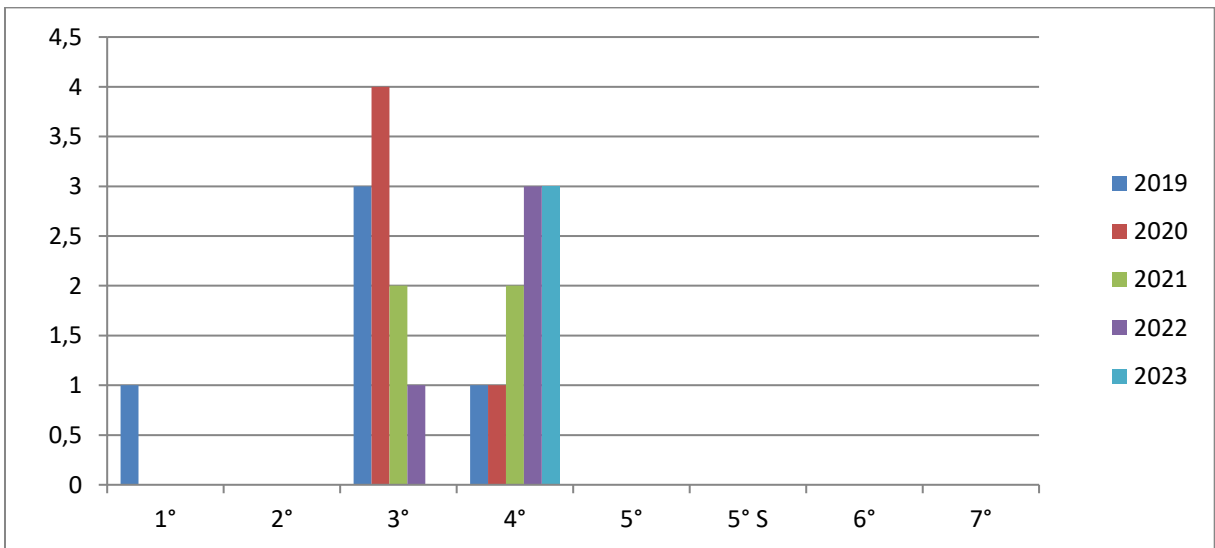
- **CONTRATTO EDILE**  
Contratto collettivo nazionale 18 luglio 2018 per le imprese edili ed affini
- **CONTRATTO METALMECCANICO**  
Contratto collettivo nazionale 5 febbraio 2021 per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti

Vengono di seguito riportati vari istogrammi relativi agli inquadramenti del personale **al 31/12/2023**

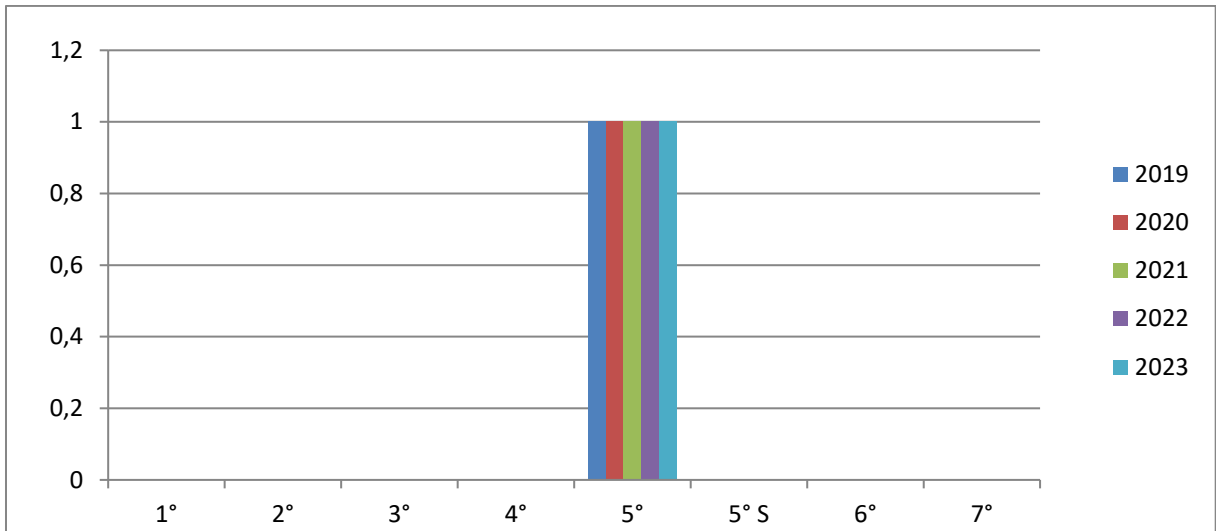


Il rinnovo del contratto dei metalmeccanici ha portato alla riclassificazione dei livelli di inquadramento. La novità ha portato confusione nel personale. Contestualmente alla consegna delle buste paga ad ognuno è stato fatto notare il regolare passaggio al nuovo livello di inquadramento e il relativo incremento dei minimi previsti dal contratto.

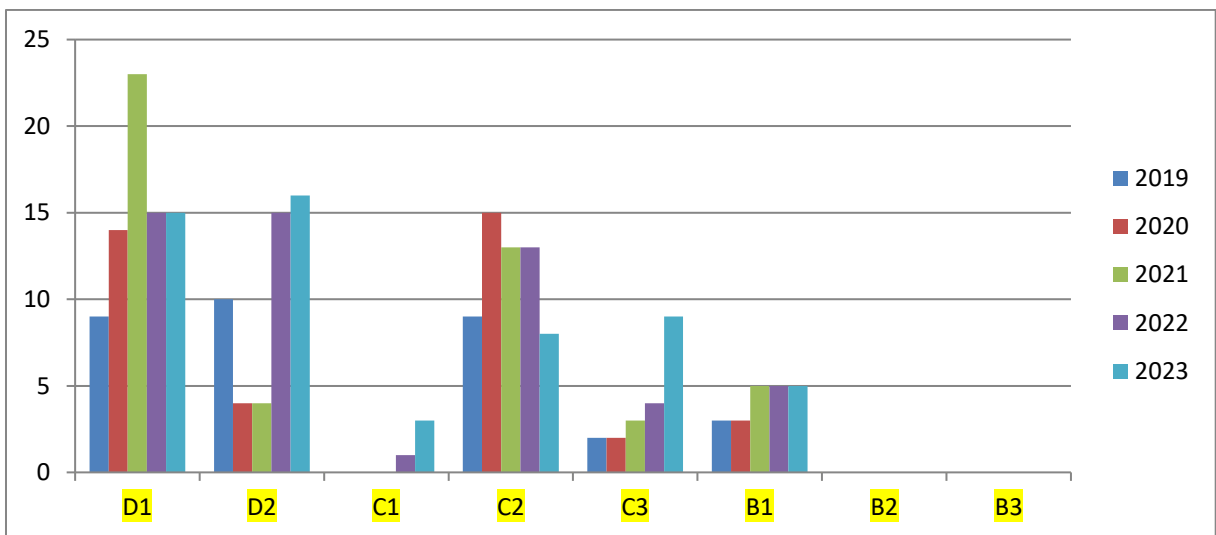
**Inquadramento operai edili**



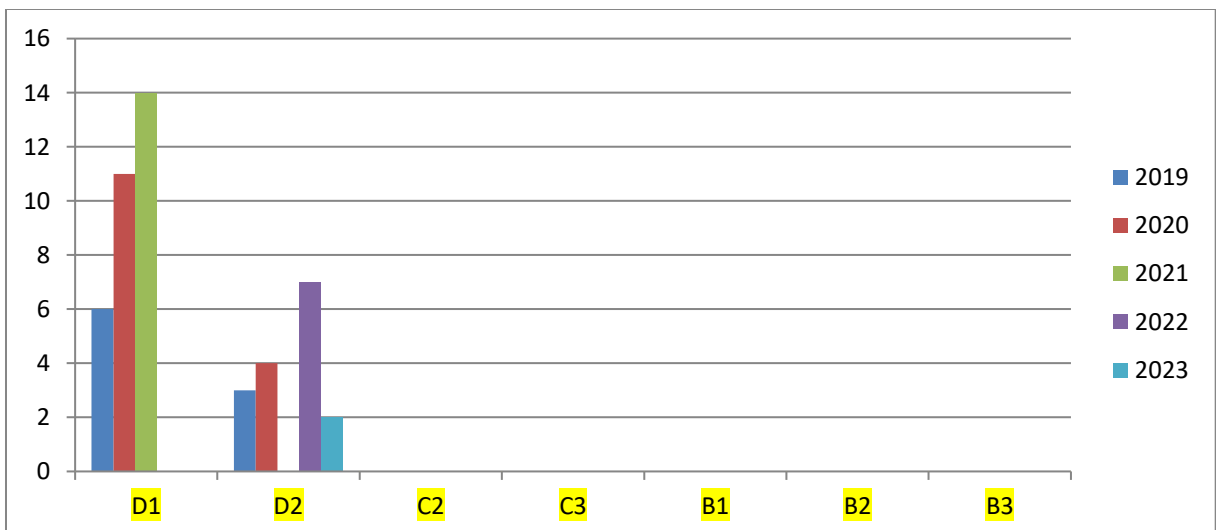
**Inquadramento impiegati edili**



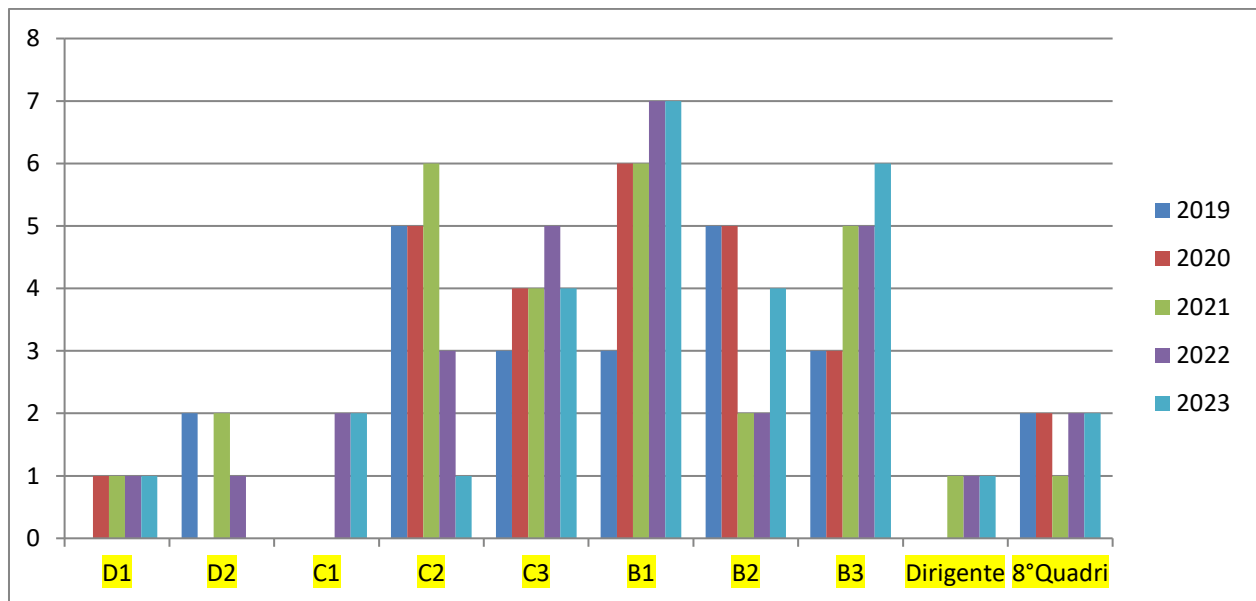
**Inquadramento operai metalmeccanici**



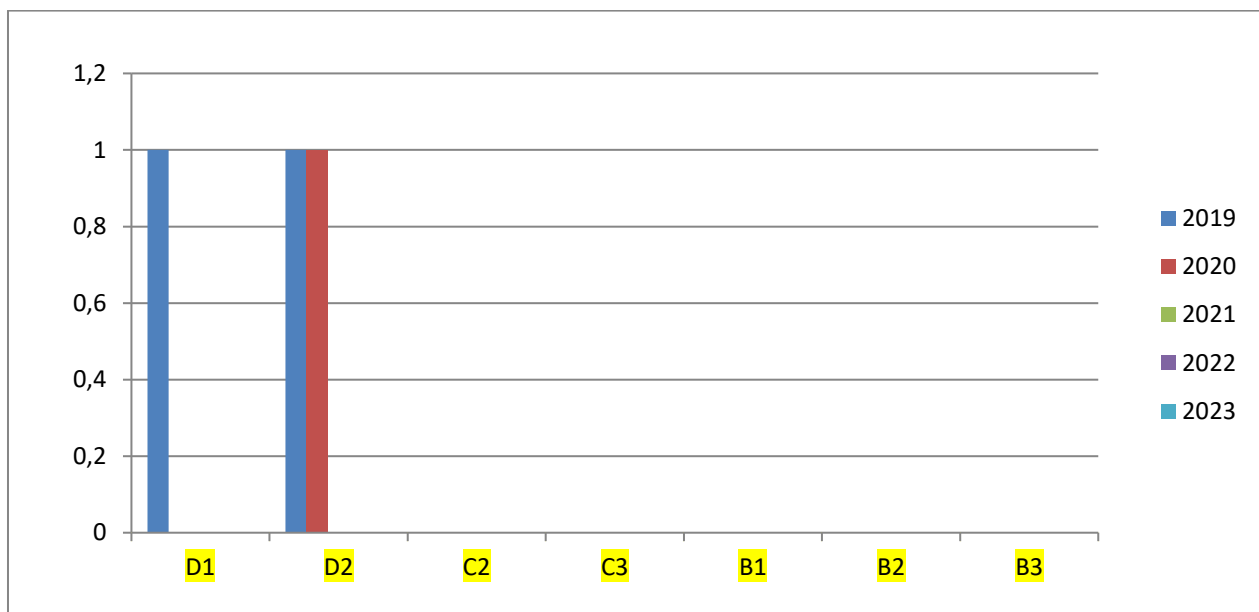
**Apprendisti operai metalmeccanici**



## Inquadramento impiegati metalmeccanici



## Apprendisti Impiegati metalmeccanici



## 2.5.2 Contratti part-time

Allo stato attuale in CTE SpA è presente una sola lavoratrice con contratto di lavoro part-time secondo CCNL edile.

## 2.5.3 Contratti apprendistato

Nel 2022 sono stati assunti 5 apprendisti operai e al 31/12/2022 risultano in forza 7 apprendisti operai.

Nel 2023: sono stati assunti 2 apprendisti operai, sono stati trasformati a tempo indeterminato 4 apprendisti a fine periodo, si sono dimessi 3 apprendisti. Al 31/12/2023 risultano in forza 2 apprendisti operai.

## 2.5.4 Contratti tempo determinato

Al 31/12/2023 l'azienda ha 5 lavoratori con contratto a tempo determinato e 2 lavoratori tirocinanti.

## 2.5.5 Categorie particolari di lavoratori

Presso CTE SpA sono assunte 4 persone iscritte nelle liste delle categorie protette; di questi, tutti di sesso maschile, due sono impiegati e due operai entrambi con CCNL Metalmeccanico. CTE SpA assolve agli obblighi di assunzione di personale delle categorie protette e non risultano scoperture.

### 2.5.6 Altre tipologie di contratto

Al momento in CTE SpA non sono applicate altre forme contrattuali rispetto a quelle sopra descritte e analizzate.

Da segnalare inoltre come l'azienda non abbia mai utilizzato lavoro interinale.

Nel corso del 2021, su richiesta dell'Enaip ente formativo locale, è stato attivato prima uno stage e poi un tirocinio della durata di 2 mesi per una addetta ai servizi amministrativi. La ragazza al termine del tirocinio in cui ha dimostrato molto impegno ha trovato un'occupazione in uno studio legale a cui CTE l'ha indirizzata.

Nel 2022 su richiesta della Cooperativa Crescere Insieme è stato ospitato in azienda un profugo per un tirocinio formativo.

Valutato positivamente l'inserimento, il soggetto è stato prima assunto a tempo determinato e poi trasformato in indeterminato.

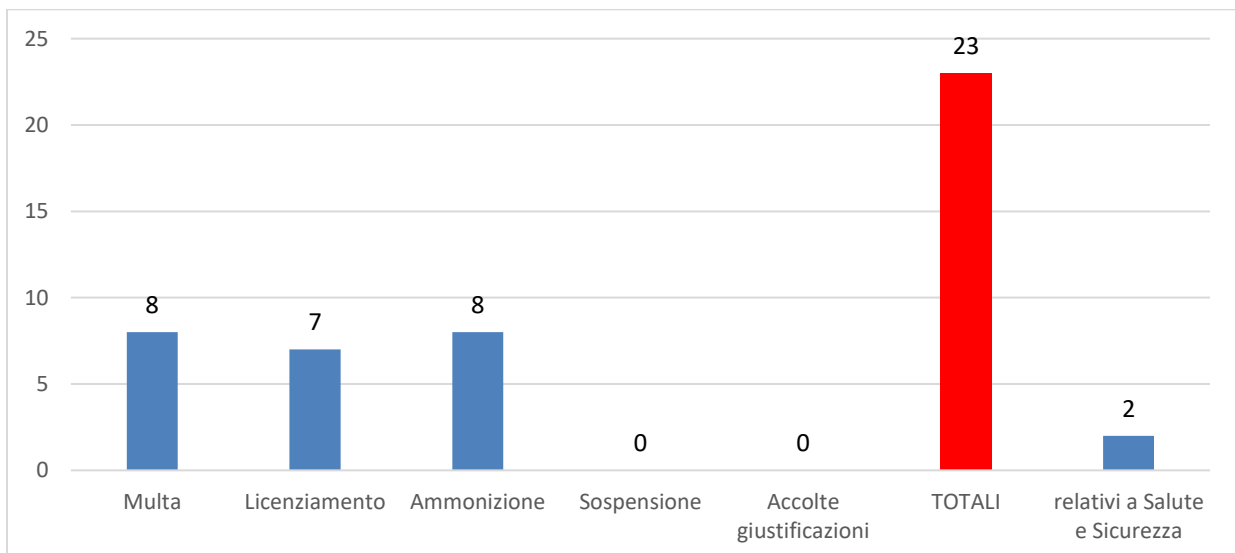
Continuando la collaborazione con la Cooperativa Crescere Insieme sono attualmente in azienda 2 profughi nigeriani inquadrati come tirocinanti.

### 2.6 Provvedimenti disciplinari

CTE SpA si impegna a trattare tutto il personale con dignità e rispetto. L'Azienda non dà sostegno o tollera l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale nei confronti del personale. In azienda si cerca di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori. CTE SpA che si impegna per quanto concerne i provvedimenti disciplinari al rispetto delle procedure previste dai C.C.N.L. di riferimento, dalla Legge n. 300 del 20/05/1970 art. 7 e dallo statuto dei lavoratori esposto in bacheca.

I provvedimenti disciplinari vengono registrati su apposito modulo del sistema Adottato dall'azienda ed archiviati in idoneo raccoglitore presso l'ufficio di RDRS, con allegata copia di eventuali versamenti effettuati ad INPS (Metalmeccanici) e Cassa Edile (Edili).

#### Riepilogo provvedimenti disciplinari anno 2023



### 2.7 Orario di lavoro

CTE SpA rispetta le leggi e gli standard di settore applicabili sull'orario di lavoro, festività e ferie, attenendosi da quanto stabilito dai Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro applicati (edile e metalmeccanico) a seconda delle aree di impiego. La settimana lavorativa ordinaria è di 40 ore.

Il personale lavora su un unico turno e la settimana lavorativa è normalmente dal lunedì al venerdì.

Orari di lavoro:

	Entrata	Uscita
<b>Sede</b>	08.00-09.00	18.00-19.00
<b>Cantiere</b>	07.00-09.00	17.00-19.00

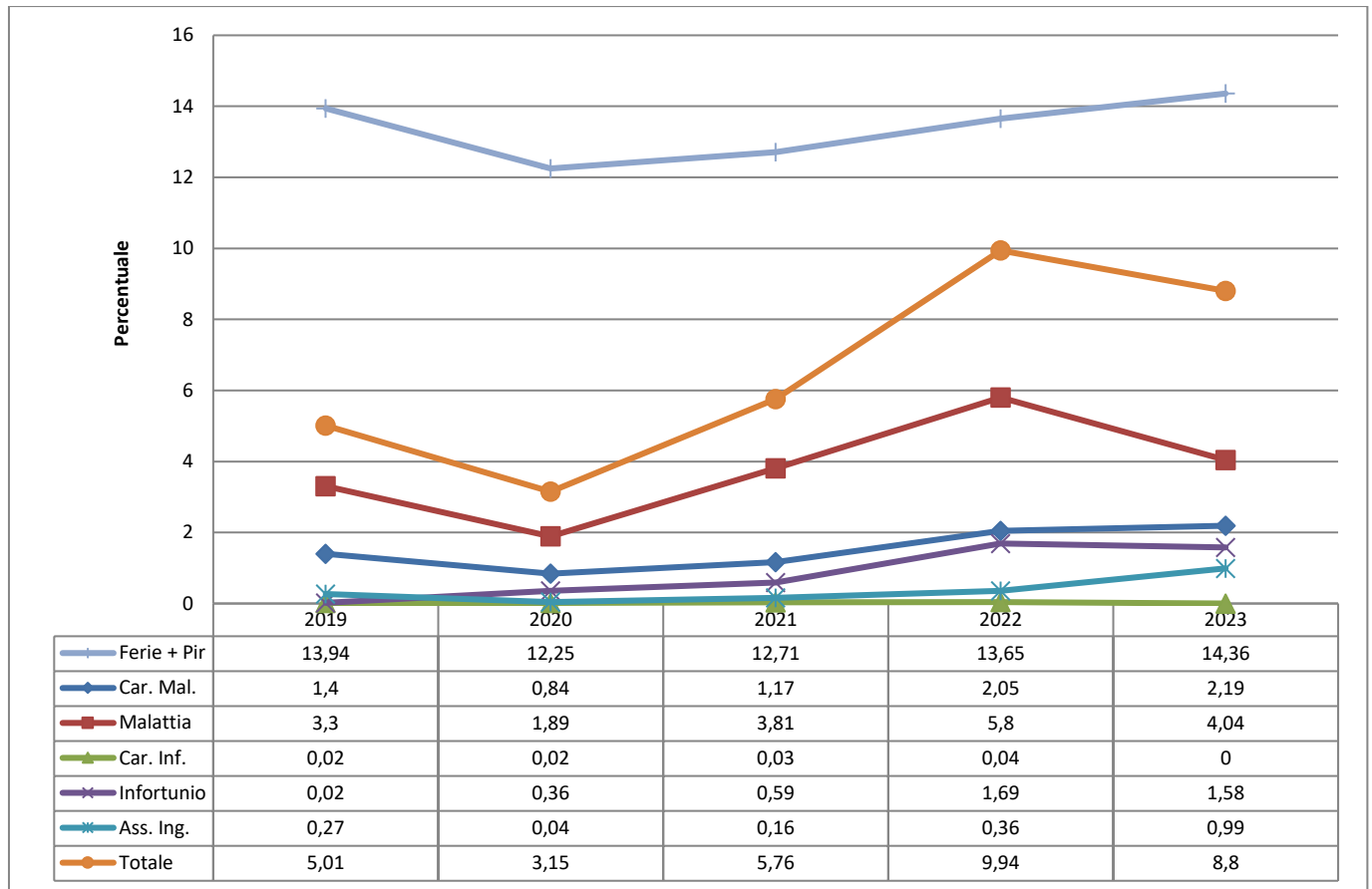
Il personale sfrutta le ore di pausa pranzo secondo quanto previsto dai CCNL applicati.

Il lavoro straordinario di norma non supera le 12 ore settimanali.

Per quanto concerne i contratti di collaborazione a progetto eventualmente stipulati, viene concordato un impegno ragionevole in termini di carico di lavoro.

Occorre sottolineare che a causa della tipologia e particolarità delle attività di cantiere, nonché delle imprescindibili esigenze di particolari Committenti (soprattutto Terna, Enel, RFI), il lavoro straordinario può essere svolto e concentrato soprattutto in particolari giorni della settimana (es. Sabato o Domenica), od in determinate fasce orarie (pausa pranzo o notturno).

Di seguito si evidenziano tramite istogramma, le percentuali di assenteismo degli ultimi cinque anni.

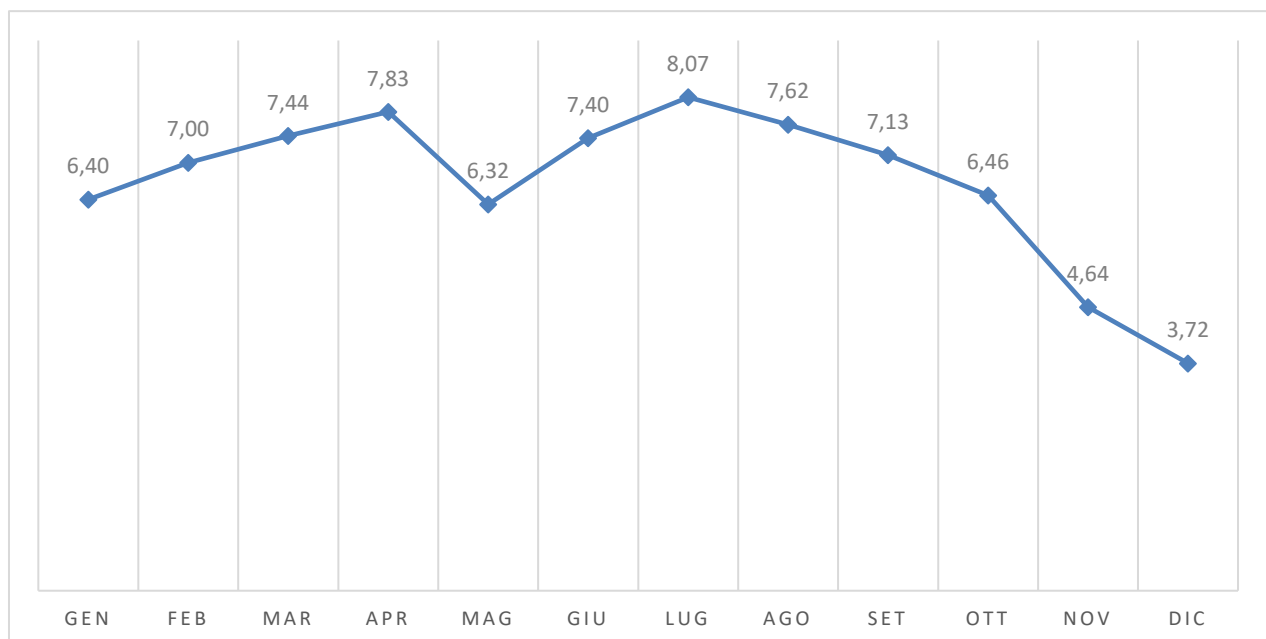


Dal grafico si può rilevare la notevole crescita delle assenze per malattia in parte dovute a periodi di assenza per quarantena Covid e in parte alla lunga assenza per gravi patologie di un dipendente.

Si evidenzia anche nel 2022 un notevole aumento dell'assenteismo: in parte ancora dovuto al Covid, in parte ad un elevato numero di assenza brevi che influiscono negativamente sull'organizzazione settimanale dei cantieri.

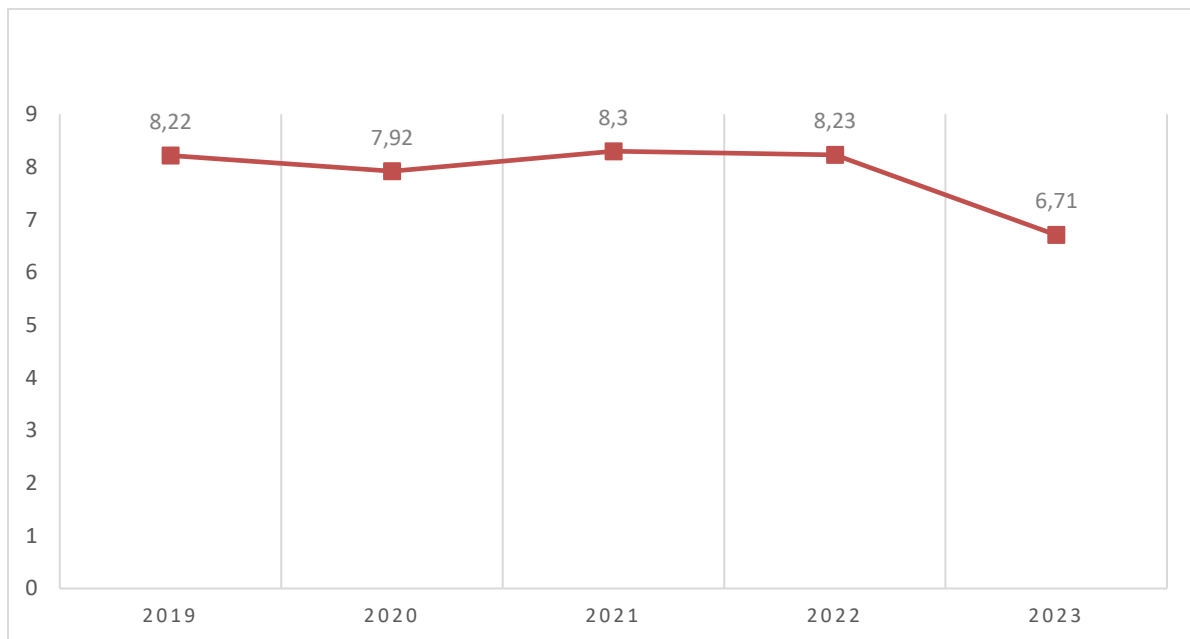
Nel grafico seguente sono riportate le percentuali di straordinario per l'anno 2023, in relazione alle ore di lavoro effettivo.

Percentuale straordinario anno 2023





### Percentuale straordinario per anno

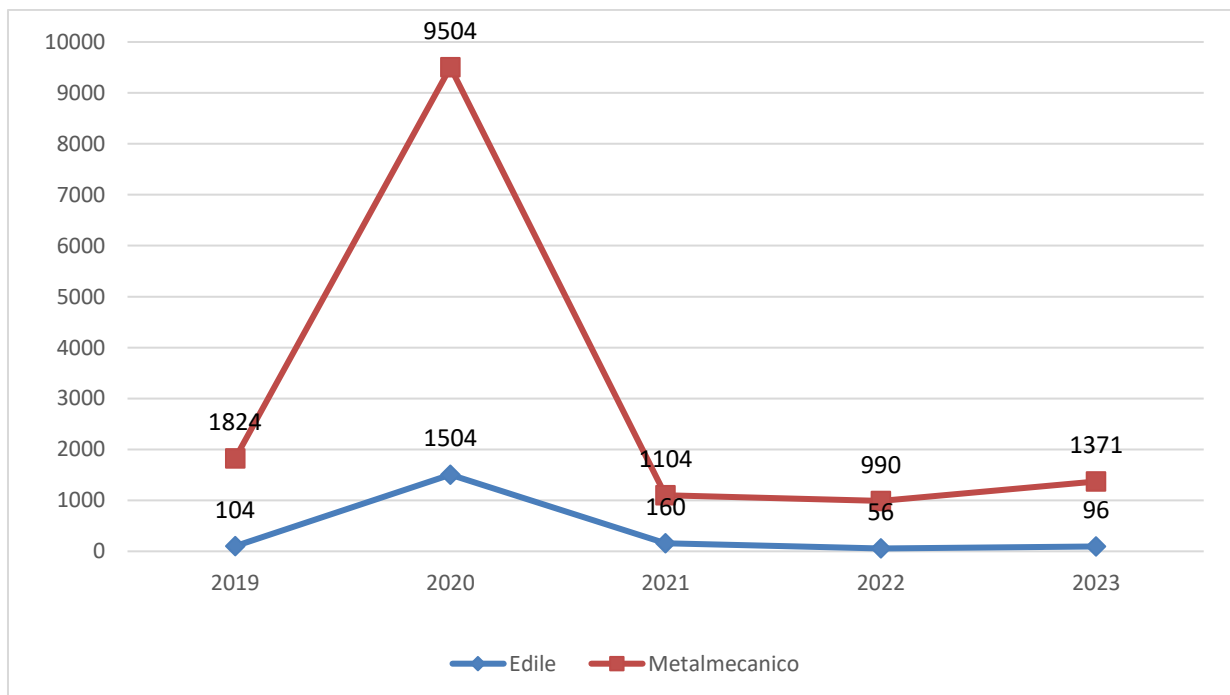


#### 2.7.1 Cassa Integrazione

Di seguito vengono riportate le ore di cassa integrazione relative agli ultimi 5 anni suddivise per CCNL applicato.

Le ore di Cassa integrazione richieste per l'anno 2019 sono esclusivamente per eventi atmosferici.

Dopo la notevole crescita delle ore cig del 2020 dovuta al periodo di sospensione delle attività per il covid, dal 2021 le ore richieste si sono notevolmente ridotte, e sono state richieste esclusivamente per maltempo come negli anni precedenti al 2020.



#### 2.8 Retribuzione

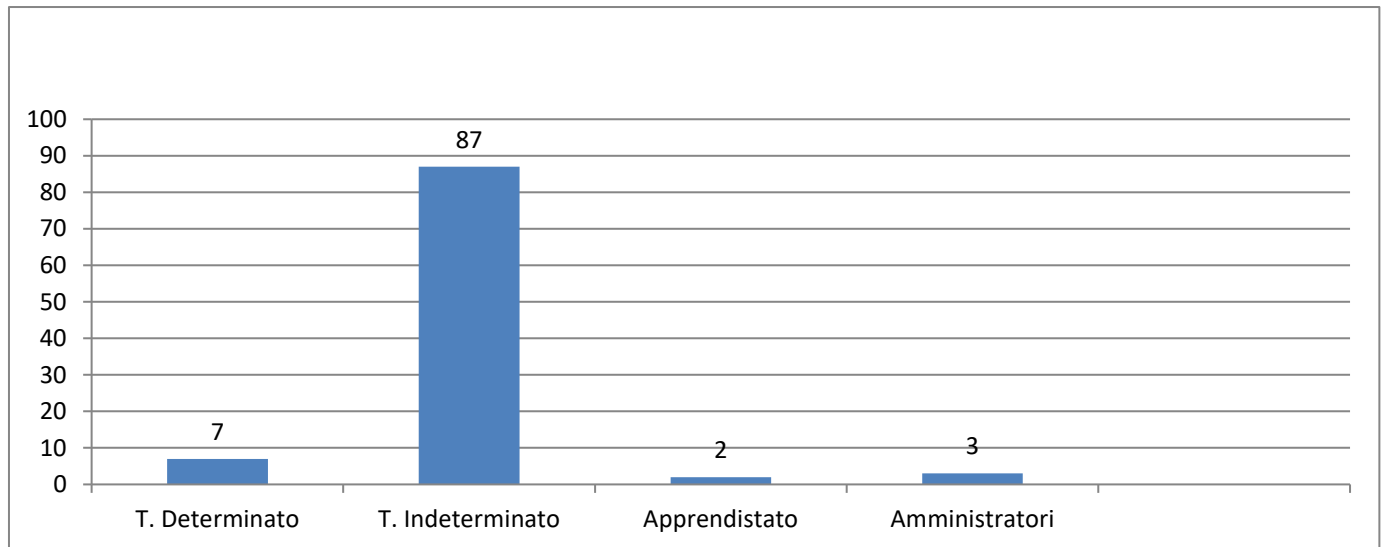
CTE SpA garantisce che il salario pagato corrisponda sempre ai livelli retributivi stabiliti dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicato (edile e metalmeccanico).

### 2.8.1 Forme contrattuali

- Contratti a tempo indeterminato
- Contratti a tempo determinato
- Contratti di apprendistato
- Contratti Amministratori

L'incidenza delle forme contrattuali è riportata nel grafico sottostante.

Tipologia contrattuale



### Sistema premiante

CTE SpA riconosce, in base al lavoro svolto, in relazione ai risultati ottenuti ed in accordo ai C.C.N.L., premi ai propri collaboratori più meritevoli nel rispetto di criteri di equità di valutazione che sono stabiliti dalla direzione.

### 2.9 Sistema di Gestione

#### 2.9.1 Politica

Presente Compliance Policy integrata, esposta in azienda in bacheca e divulgata sul sito aziendale

#### 2.9.2 Rappresentante della Direzione

È stato nominato dalla Direzione e assicura il rispetto dei requisiti della norma SA8000.

#### 2.9.3 Rappresentante dei Lavoratori SA8000

E' stata effettuata, tramite elezione a cui ha partecipato tutto il personale, la nomina di un Rappresentante dei Lavoratori SA8000 in data 08/02/2013 con cui è stato nominato RLRS il Sig. Marco Zanetta.

Nel corso del mese di febbraio 2023 a seguito di consultazione di tutto il personale sono stati nominati membri di SPT e CSS 2 RLRD: Marco Zanetta riconfermato, Chiara Cabella nuova nomina.

#### 2.9.4 Riesame della Direzione

Il riesame interno è lo strumento della direzione per verificare almeno annualmente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza. Per facilitare il riesame si utilizza principalmente lo strumento del Bilancio.

#### 2.9.5 Pianificazione e implementazione

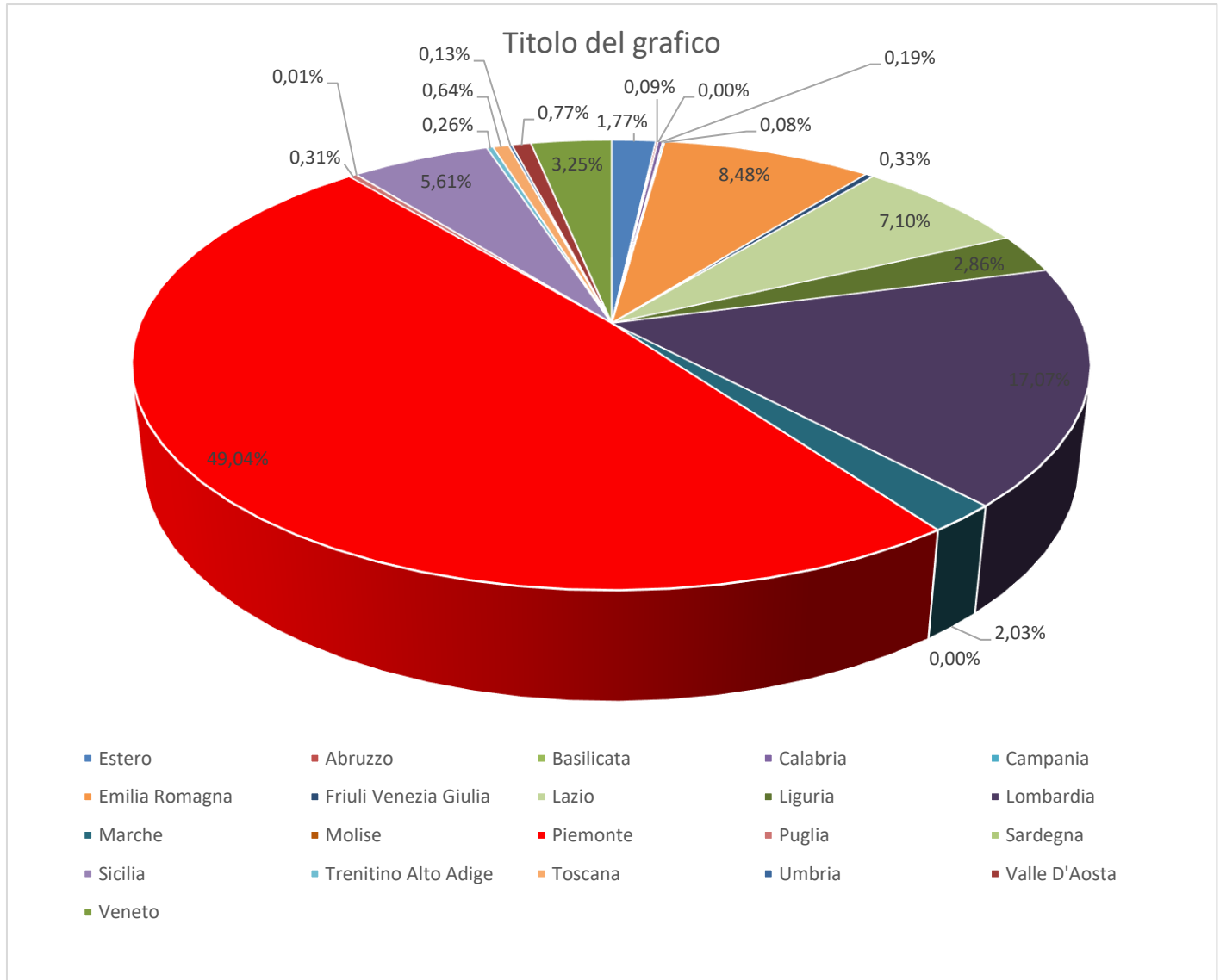
L'azienda garantisce tramite l'organigramma una chiara definizione dei ruoli e delle responsabilità.

Si prevedono inoltre opportuni corsi di formazione e un adeguato monitoraggio delle attività in ottica di miglioramento continuo.

**2.9.6 Controllo dei fornitori/sub-appaltatori/sub-fornitori**

Nel processo di adeguamento allo standard SA8000, è stata posta particolare attenzione alla capacità dei fornitori, subfornitori e subappaltatori di rispondere ai requisiti della norma, non solo perché richiesto espressamente da questa, ma per la possibilità concreta di estendere il rispetto di principi fondamentali riconosciuti a livello internazionale, coinvolgendo anche gli altri attori della filiera produttiva. CTE SpA adotta come riferimento la procedura "P0804 - Gestione approvvigionamento". L'obiettivo della norma SA8000:2014, relativamente ai fornitori, è quello di avere gli stessi sotto controllo al fine di ottenere un miglioramento delle condizioni dei loro lavoratori. È necessario, innanzitutto, individuare i fornitori potenzialmente critici per la SA8000, cioè quelli più a rischio relativamente a specifici fattori, quali, ad esempio, sicurezza sul lavoro, retribuzione, orario di lavoro, presenza di stranieri, lavoro minorile. Una volta qualificati i fornitori per la SA8000, l'azienda tiene monitorati gli stessi e li rivaluta almeno annualmente.

**FORNITORI/SUBFORNITORI SUDDIVISI PER REGIONE ANNO 2023**



**2.9.7 Gestione delle problematiche e attuazione di azioni correttive**

Il personale ha a disposizione strumenti per segnalare la conformità ai requisiti SA8000. L'evidenza di tale attività si ritrova all'interno della procedura P1001 – "Gestione NC/AC, reclami e miglioramento". Secondo quanto previsto da tale procedura, tutto il personale dipendente può effettuare reclami o suggerimenti, in forma anonima o palese, relativamente a cause di non conformità inerenti all'applicazione della Norma SA8000. L'inoltro di eventuali segnalazioni relative al mancato rispetto della norma viene periodicamente controllato da RDRS, sia che vengano consegnate direttamente a questo ultimo in maniera cartacea sia che vengano inviate in maniera informatica. Tutte le segnalazioni vengono quindi trasmesse al Rappresentante della Direzione per la SA8000 e da questo analizzate, unitamente allo stesso Rappresentante dei Lavoratori, per individuare idonei percorsi per la loro soluzione.

### 2.9.8 Comunicazione esterna e coinvolgimento delle parti interessate

L'azienda adotta come principale strumento di comunicazione esterna il presente documento di Bilancio, per rendere noto alle parti interessate regolarmente i dati relativi alla performance aziendale riguardanti il Sistema di gestione della RS.

L'azienda ha comunicato ai lavoratori la possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare reclamo all'organismo di certificazione, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi alla norma SA8000.

Un altro canale di comunicazione è tramite l'Osservatorio SAW, Osservatorio sulla Responsabilità Sociale (Social Accountability Watch), lo strumento cardine per conoscere e dare evidenza dei comportamenti socialmente responsabili delle organizzazioni, coinvolgendo in modo attivo i portatori di interesse. Infatti l'Osservatorio SAW permette di ottenere il miglioramento continuo della trasparenza e della reputazione dell'organizzazione nei confronti degli attori interessati, di rendere più semplice e alla portata di tutti la qualifica dei fornitori e di tutelare nel modo migliore i propri dipendenti nel rispetto della responsabilità sociale dell'organizzazione.

Per questo motivo, l'Osservatorio SAW è stato coinvolto da parte dell'Organizzazione tramite la nomina di monitori che possono fare opportune segnalazioni in merito all'organizzazione stessa.

Nel 2023, l'organizzazione ha implementato un'ulteriore possibilità di comunicazione al fine di poter segnalare, in forma anonima, sospetti di cattiva condotta e illeciti, attraverso portale web dedicato, raggiungibile dal proprio sito "www.cte-spa.com" – segnalazioni.

L'obiettivo è quello di offrire una migliore opportunità di rivelare varie forme di cattiva condotta, nonché di fornire una maggiore protezione al segnalante.

### 2.9.9 Accesso alla verifica

L'azienda, in sede di audit, assicura l'accesso ai propri locali e fornisce tutte le informazioni richieste.

### 2.9.10 Registrazioni ed obiettivi

L'azienda mantiene apposite registrazioni ed individua puntualmente obiettivi di miglioramento in fase di Riesame della Direzione.

Per l'analisi degli obiettivi 2023 e gli obiettivi 2024 si rimanda al riesame della direzione SGC ed al documento PMO – Piano miglioramento - Obiettivi