

**BILANCIO  
RESPONSABILITA' SOCIALE  
SA8000:2014**

**INDICE**

0	INTRODUZIONE .....	3
0.1	Definizioni.....	3
0.2	Presentazione dell'Azienda .....	4
0.3	Iscrizioni, Qualifiche e Certificazioni.....	5
0.3.1	Iscrizioni associazioni di categoria.....	5
0.3.2	Attestazione SOA per esecuzione Lavori Pubblici.....	5
0.3.3	Qualifiche in ambito Terna S.p.A. ....	5
0.3.4	Qualifiche in ambito RFI S.p.A.....	6
0.3.5	Certificazioni .....	6
0.3.6	White liste .....	6
0.3.7	Rating di Legalità .....	6
0.4	Organico aziendale.....	6
0.5	Identificazione Stakeholders .....	6
0.6	Presentazione del bilancio in relazione ai requisiti dello standard SA8000.....	7
1	LAVORO INFANTILE .....	7
2	LAVORO FORZATO E OBBLIGATO .....	8
2.1	Depositi, acconti stipendio, prestiti ed anticipazione T.F.R.....	8
2.2	Modalità di assunzione .....	9
2.3	Turn-Over dipendenti.....	9
2.4	Indagine sul clima interno.....	10
3	SALUTE E SICUREZZA.....	10
3.1	Analisi infortuni.....	11
4	LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA .....	14
5	DISCRIMINAZIONE .....	14
5.1	Contratti di Lavoro applicati .....	16
5.2	Contratti part-time .....	19
5.3	Contratti apprendistato .....	19
5.4	Contratti tempo determinato .....	19
5.5	Categorie particolari di lavoratori.....	20
5.6	Altre tipologie di contratto .....	20
6	PRATICHE DISCIPLINARI .....	20
7	ORARIO DI LAVORO.....	21
7.1	Cassa Integrazione.....	22
8	RETRIBUZIONE .....	23
8.1	Forme contrattuali.....	23
8.2	Sistema premiante.....	23
9	SISTEMA DI GESTIONE .....	24
9.1	Politiche, procedure e registrazioni .....	24
9.2	Social Performance Team.....	24
9.3	Identificazione e valutazione dei rischi.....	24
9.4	Monitoraggio .....	24
9.5	Coinvolgimento interno e comunicazione .....	25
9.6	Gestione e risoluzione dei reclami .....	25
9.7	Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate .....	25
9.8	Azioni correttive e preventive .....	26
9.9	Formazione e sviluppo delle capacità (Capacity Building).....	26
9.10	Gestione dei fornitori e degli appaltatori.....	26
10	STATO DI AGGIORNAMENTO .....	27

## 0 INTRODUZIONE

Il Bilancio redatto, ha come riferimento una fotografia dell'azienda al 31/12/25 ed è considerato di supporto all'attività di Riesame della Direzione per il Sistema di gestione della compliance.

### 0.1 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 raggio, 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.

## 0.2 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 oltre un centinaio di dipendenti suddivisi tra impiegati tecnici e amministrativi, manodopera specializzata e comune che costituisce le squadre operative e personale addetto alla logistica.

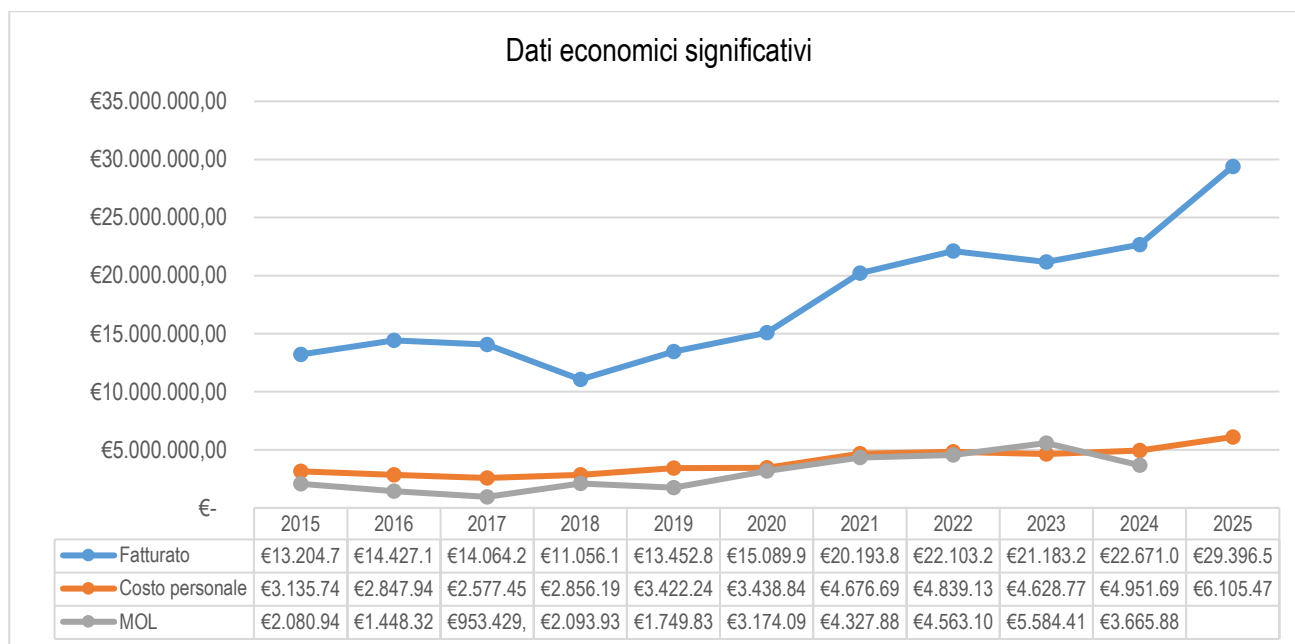
Dall'inizio degli anni 90 l'esperienza operativa e gestionale del fondatore viene a mano a mano trasferita ai figli Paola e Alessandro che consolideranno l'importanza della CTE sul mercato nazionale occupandosi rispettivamente degli aspetti amministrativi e commerciali/operativi.

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 2021 la CTE, presieduta dal geom. Cassina, sempre presente e operativo, compie 60 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.



### 0.3 Organigramma

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

### 0.4 Iscrizioni, Qualifiche e Certificazioni

#### 0.4.1 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

#### 0.4.2 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 III Lavori in terra
- OS9 V Impianti per la segnalazione luminosa e la sicurezza del traffico
- OS19 III-Bis Impianti di rete di telecomunicazione e di trasmissione dati
- OS20-B III Indagini Geognostiche
- OS21 IV Opere strutturali speciali nel sottosuolo
- OS27 II Impianti per la trazione elettrica

#### 0.4.3 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

#### 0.4.4 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

#### 0.4.5 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
- Certificazione UNI/PdR 125:2022

#### 0.4.6 White liste

Iscrizione in data 29/03/2017 presso la Prefettura di Alessandria ed è mantenuta aggiornata

#### 0.4.7 Rating di Legalità

2 stelle + attribuito dal garante della concorrenza e del mercato il 03/07/2023

#### 0.5 Organico aziendale

L'attività dell'azienda, allo stato del 2025, viene svolta da un totale di 121 lavoratori suddivisi secondo la seguente tabella:

Personale (amministratori, dipendenti, collaboratori, tirocinanti, ecc.)	121
di cui amministratori:	
▪ Donne	1
▪ Uomini	2
di cui dipendenti:	
▪ Donne	6
▪ Uomini	112
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 confermati i ruoli delle persone aventi l'autorità necessaria a svolgere le attività previste dalla norma SA8000:2014 ed è stato aggiornato l'organigramma aziendale.

#### 0.6 Identificazione Stakeholders

Nella fase di riesame del sistema sono stati confermati/individuati/coINVOLTI i principali Stakeholders di CTE SpA per renderli consapevoli e per sensibilizzarli verso un impegno attivo nel rispetto dei requisiti della norma SA8000. Quelle che la Direzione ritiene siano le esigenze e le aspettative degli stakeholders, sono state evidenziate nel Riesame integrato RDDR260130, emesso in data odierna.

## 0.7 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 8000:2014. 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.

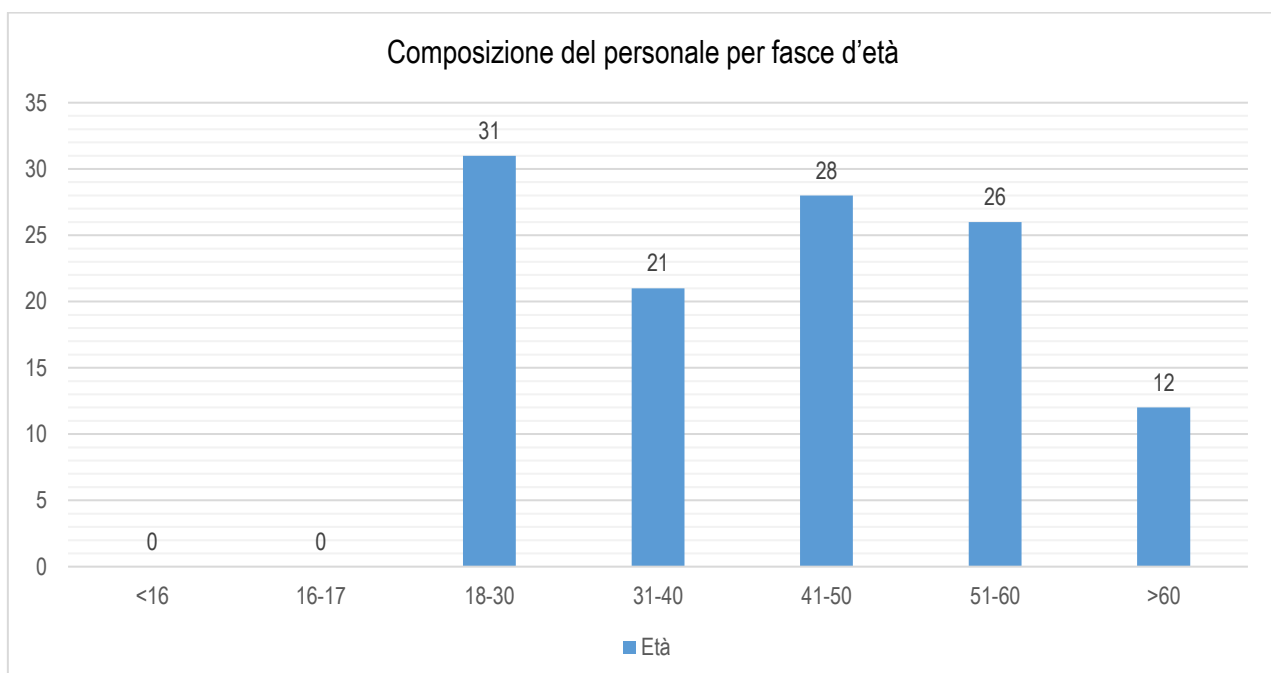
## REQUISITI RESPONSABILITÀ SOCIALE

### 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 **31/12/2025**.



L'età media di 42,58 anni risulta inferiore all' anno precedente di 1.68, la variazione è dovuta all' ingresso di nuovo personale in maggioranza under 30

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

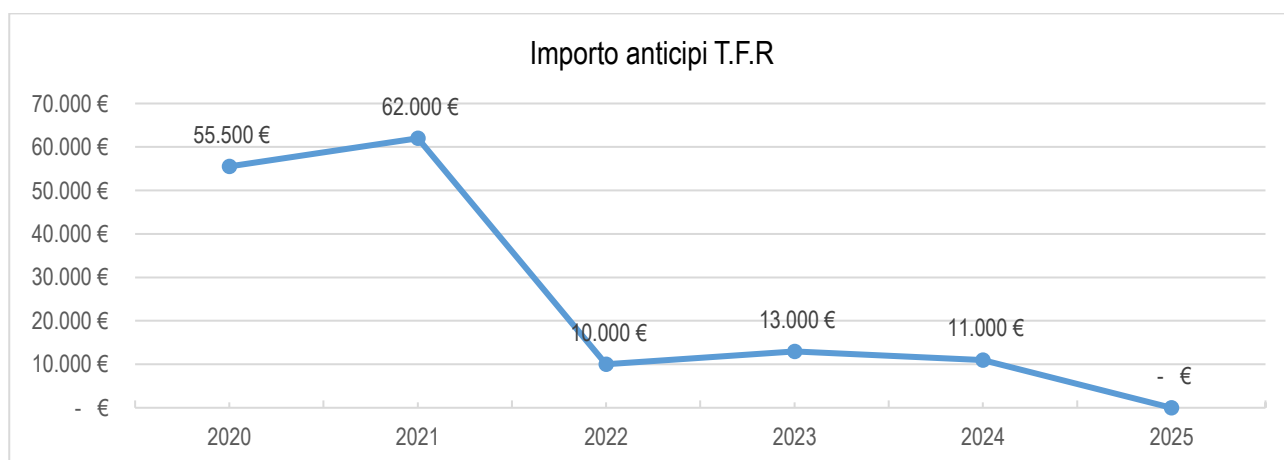
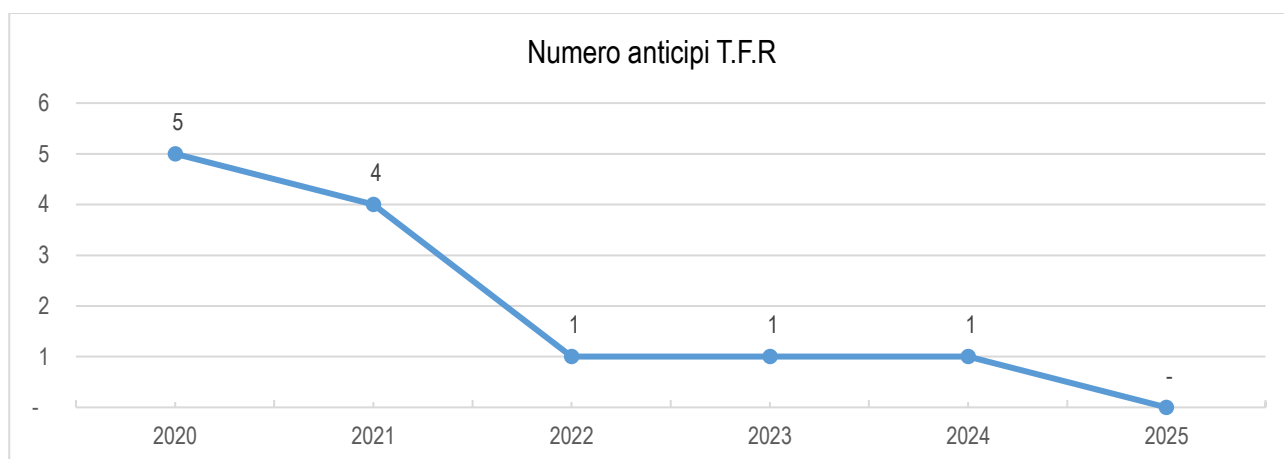
## 2 LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

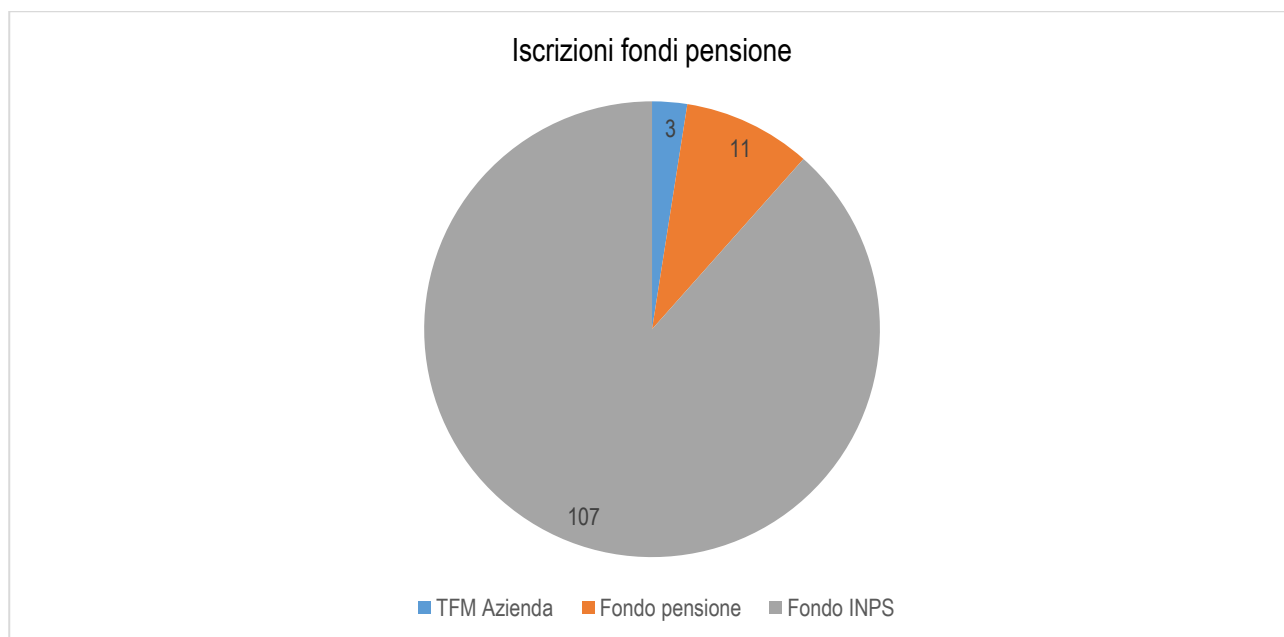
Tutto il personale di CTE SpA lavora volontariamente presso l'azienda come di seguito esplicitato.

### 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.





## 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.

## 2.3 Turn-Over dipendenti

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

<b>OPERAI</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
ASSUNZIONI	35	18	24	30	52
CESSAZIONI	28	15	22	29	35
<b>IMPIEGATI</b>					
ASSUNZIONI	2	2	3	7	4
CESSAZIONI	2	1	4	7	4
<b>APPRENDISTI</b>					
ASSUNZIONI	10	5	2	0	5
CESSAZIONI	6	11	4	1	0
<b>TOTALE ASSUNZIONI</b>	<b>47</b>	<b>25</b>	<b>29</b>	<b>37</b>	<b>61</b>
<b>TOTALE CESSAZIONI</b>	<b>36</b>	<b>27</b>	<b>30</b>	<b>37</b>	<b>39</b>

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 propongano 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 maggiorenni, finalizzato all'assunzione. Si spera in questo modo di reperire personale da inserire in organico.

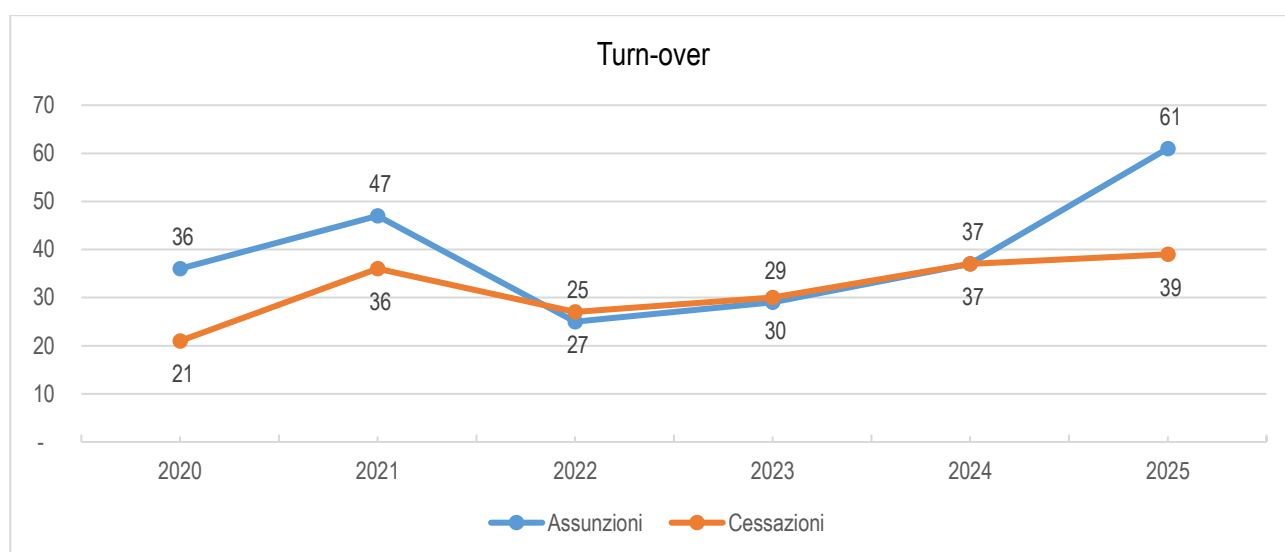
I corsi proposti da enti formativi territoriali non hanno avuto adesioni sufficienti per poter essere attivati nonostante lo sbocco lavorativo.

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 4 dipendenti peruviani ed è stata fatta la richiesta per l'ingresso di altri 6 nel 2024.

Nel mese di dicembre 2024 è stato autorizzato l'ingresso di 5 nuovi dipendenti peruviani che verranno assunti entro il mese di marzo 2025. Il passaparola tra dipendenti già in forza ha portato all'assunzione di 3 dipendenti egiziani nel 2024 e altri 7 alla data di stesura del presente documento

Nel 2025 è stato regolarmente assunto il personale autorizzato col decreto flussi, ad oggi in forza a tempo indeterminato.



## 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 presso l'ufficio Risorse Umane.

Nel 2024, l'organizzazione, in previsione della certificazione UNI PdR 125:2022, ha deciso di proporre ai lavoratori un questionario orientato sulla discriminazione di genere, in modo da recepire informazioni sul clima aziendale.

Si decide in data odierna, per l'anno 2026, di unire gli argomenti relativi alla RS e alla PG, realizzando un questionario unico ed integrato da somministrare ai dipendenti, presumibilmente nel mese di giugno.

## 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 29/05/2027.

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 2025 si sono verificati 4 infortuni per un totale di 233 giorni di assenza. Tutti gli eventi sono stati gestiti secondo le procedure aziendali e sono state emesse ed attuate azioni correttive ai fini di evitare il ripetersi di eventi analoghi.

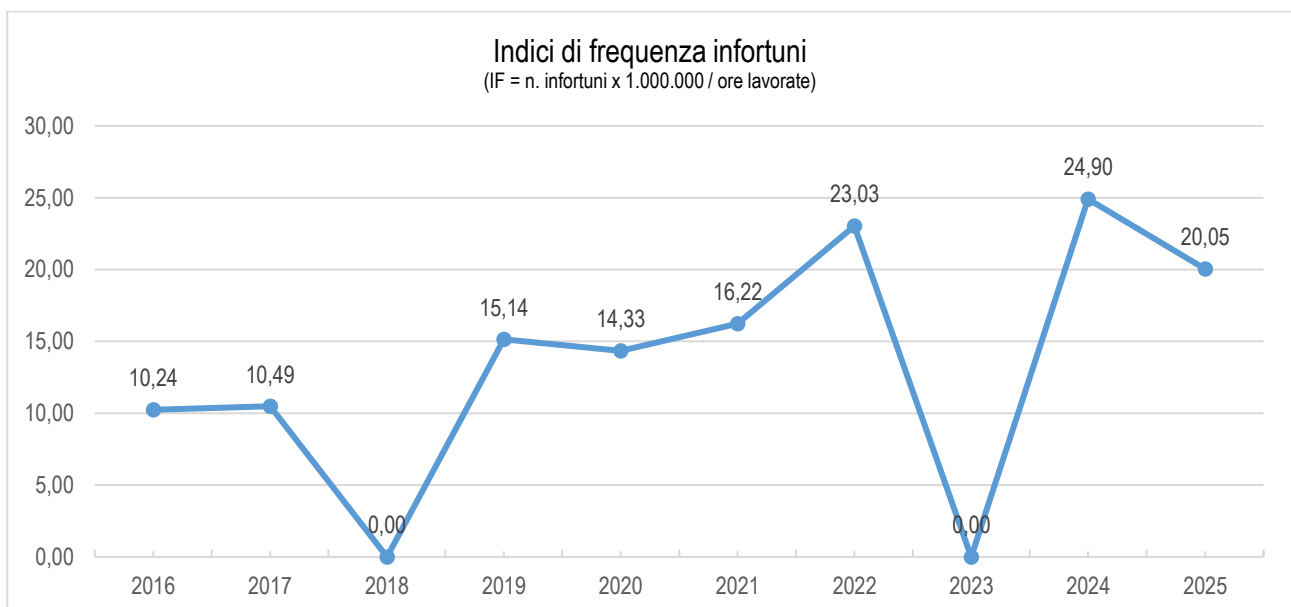
Per quanto riguarda l'andamento delle prescrizioni mediche ed idoneità, il medico competente mantiene aggiornato idoneo registro archiviato da RDRS presso il proprio ufficio.

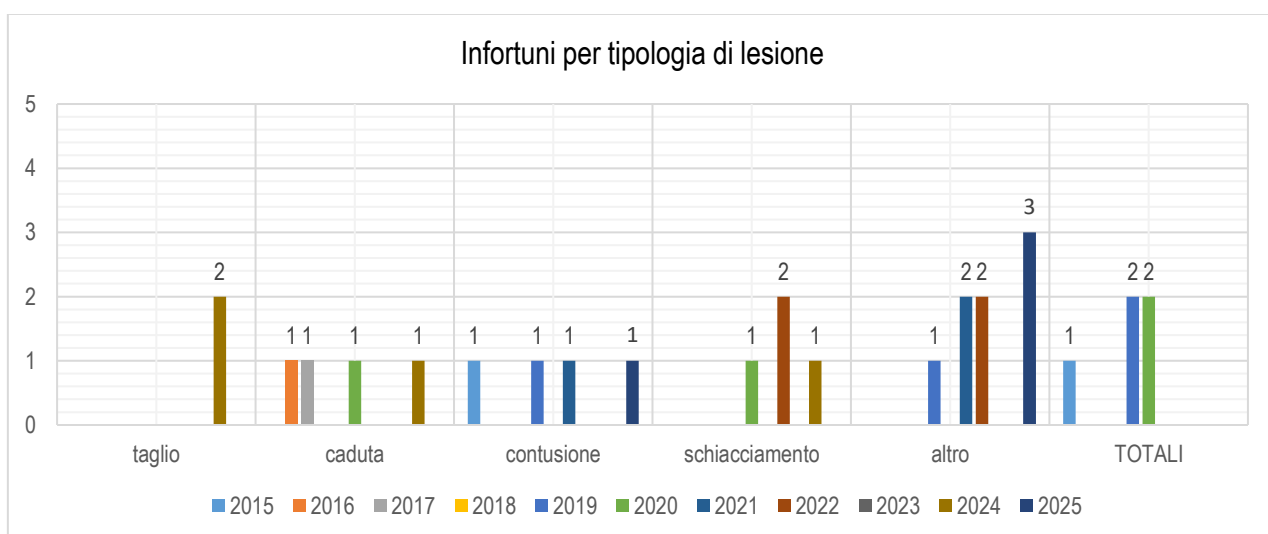
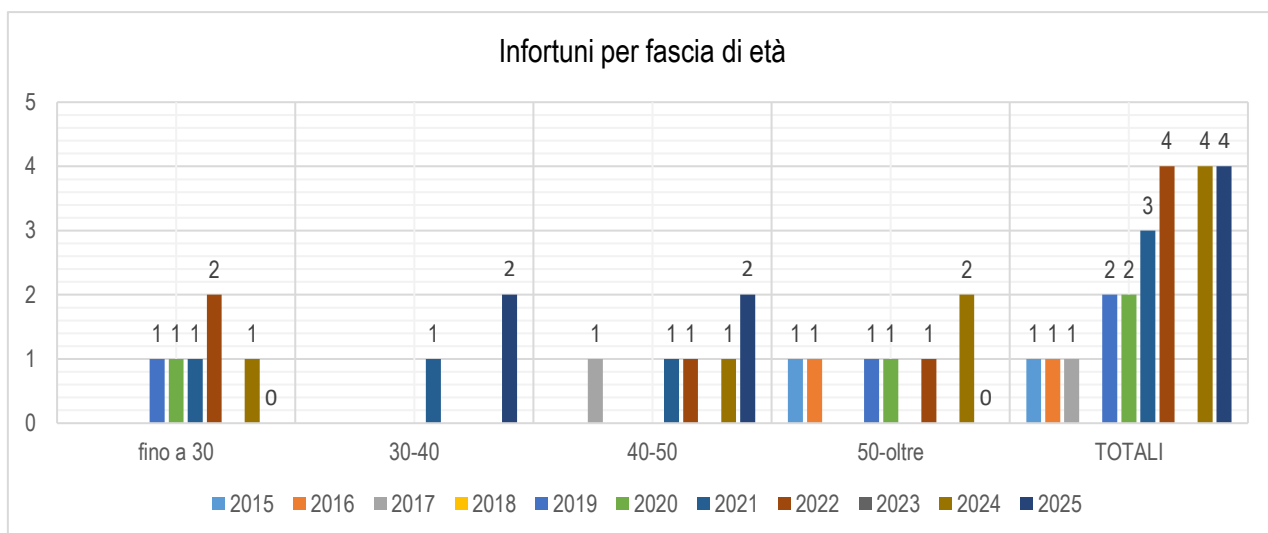
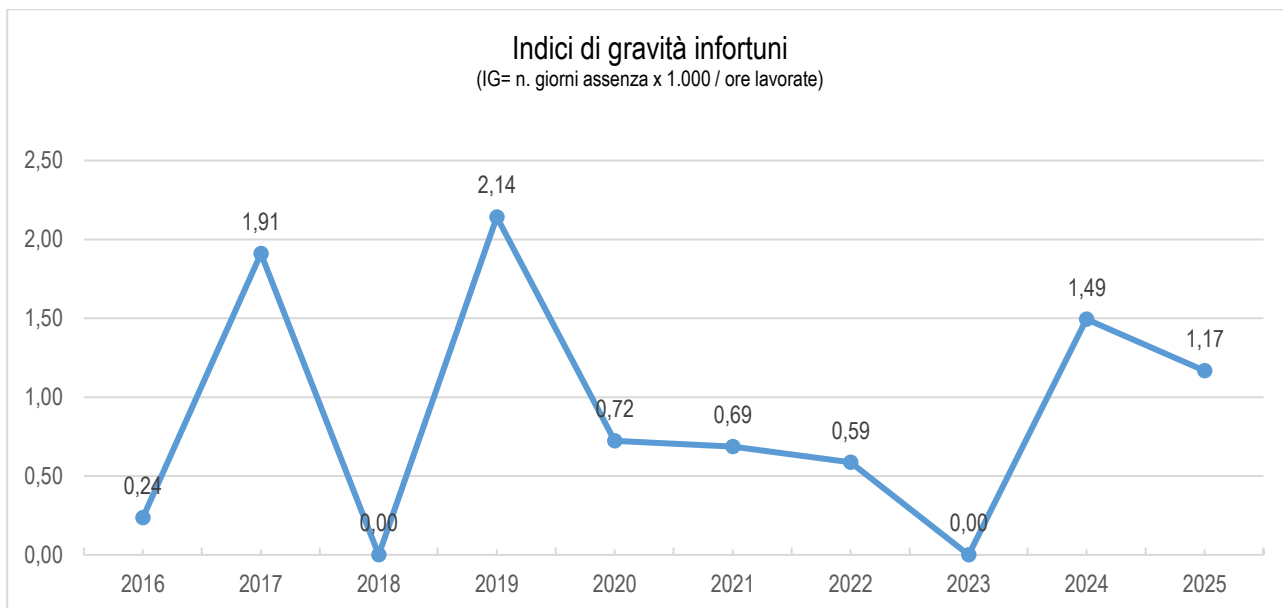
La Direzione assicura che in tutti i luoghi di lavoro, compresi i cantieri mobili, vi siano condizioni (fisiche, ambientali, di illuminazione, ecc.) sicure, salubri e confortevoli per lo svolgimento delle attività, nel rispetto delle disposizioni di legge in materia di SSL. Essa prende efficaci provvedimenti 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.

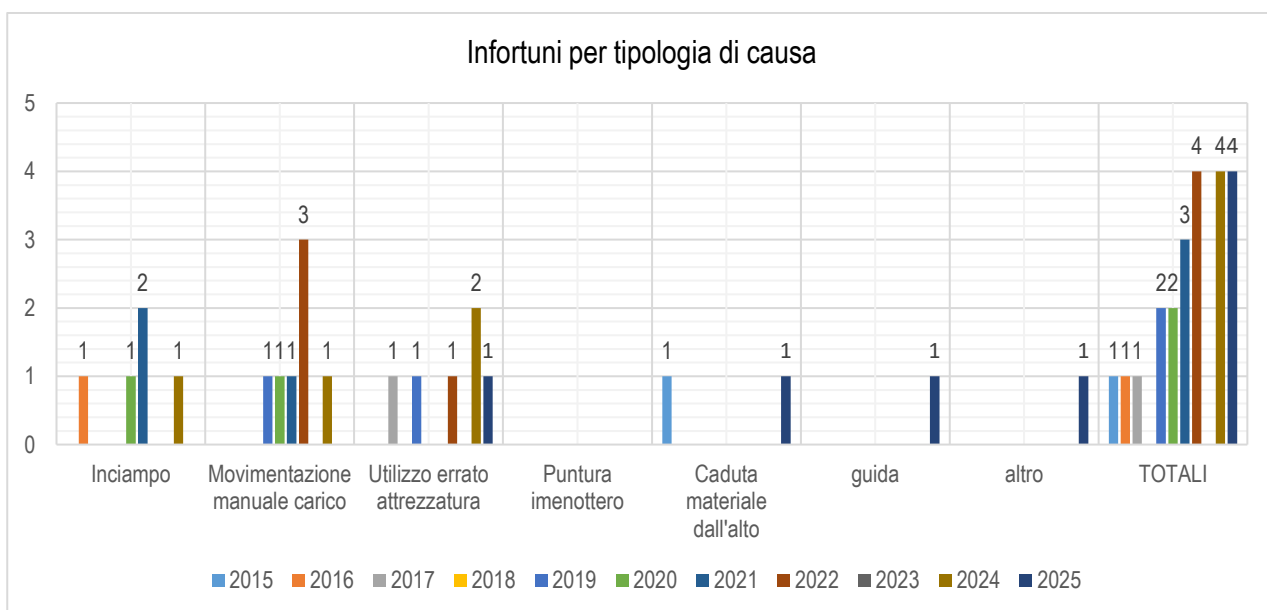
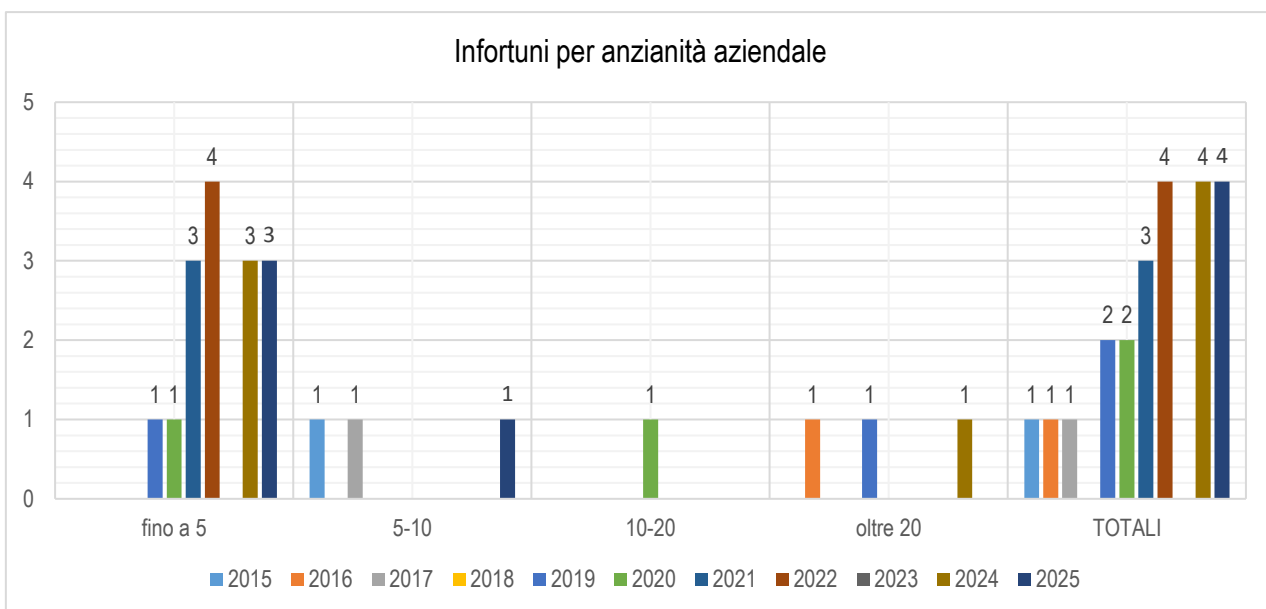
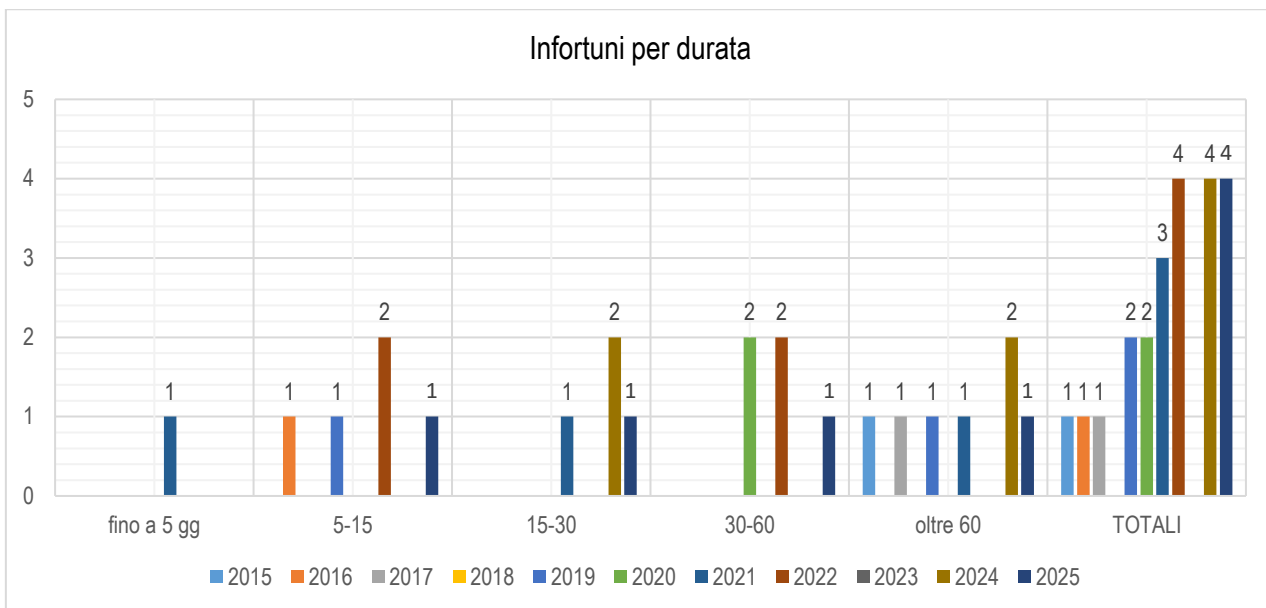
L'Azienda si impegna a considerare tutti i rischi connessi al lavoro espletato dai dipendenti e assicura che siano intraprese tutte le ragionevoli misure per rimuovere o ridurre qualsiasi rischio legato alla loro salute e sicurezza. L'Azienda inoltre garantisce, per l'utilizzo da parte di tutto il personale,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

### 3.1 Analisi infortuni

Per un quadro più esaustivo, si ritiene utile mostrare i grafici seguenti degli infortuni relativi all'ultimo decennio, nei quali vengono riportati gli indici di frequenza e gravità ed i giorni di infortunio (Riferimento Registro infortuni ASL del 31/12/2025).





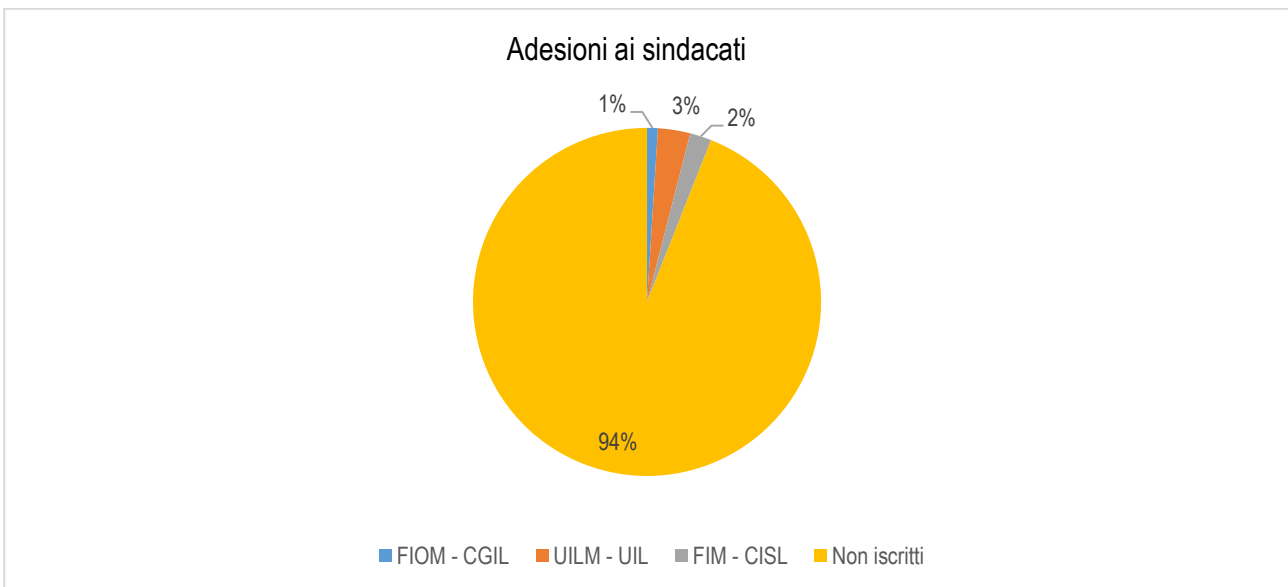


#### 4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

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 **31/12/2025**



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.

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.

#### 5 DISCRIMINAZIONE

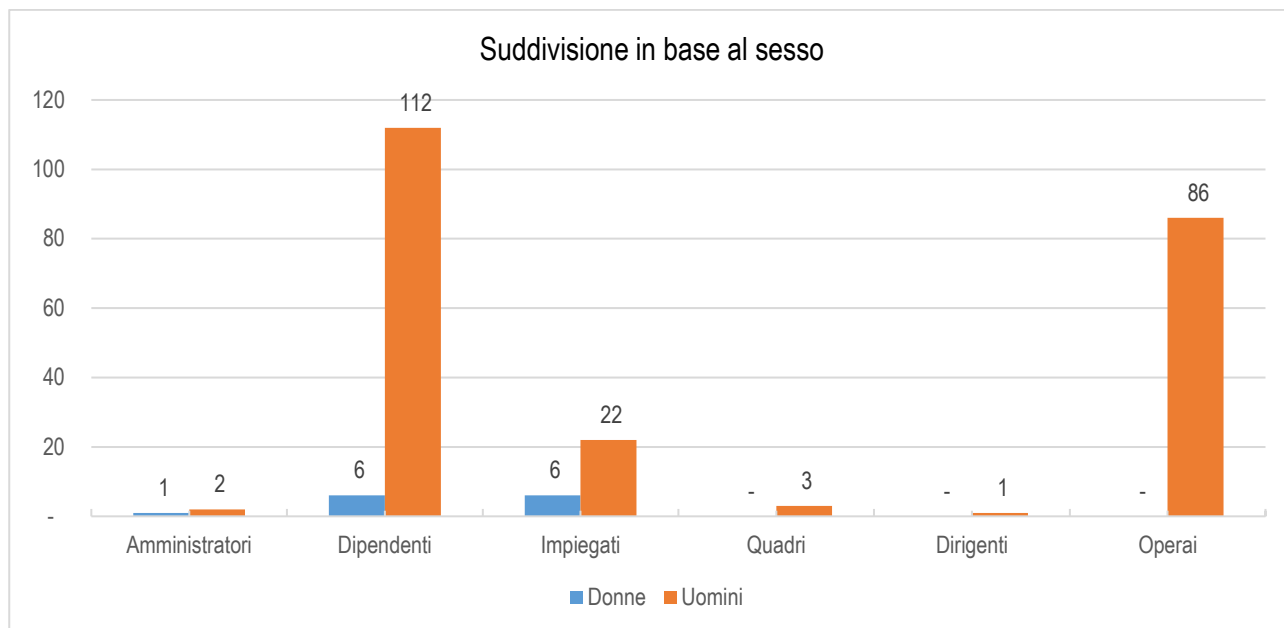
L'organizzazione nel 2024 ha ottenuto la certificazione UNI/PdR 125:2022.

L'adozione della norma sulla parità di genere, non solo rafforza l'impegno verso la responsabilità sociale e la sostenibilità, ma contribuisce a creare un ambiente di lavoro più equo, inclusivo e produttivo.

Rispettare tali principi migliora la reputazione aziendale e favorisce il benessere dei dipendenti, aumentando la soddisfazione e la fidelizzazione del personale.

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 **121** soggetti.

Si riportano nei seguenti diagrammi le percentuali di occupazione maschile e femminile al mese di **Dicembre 2025** 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.



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.

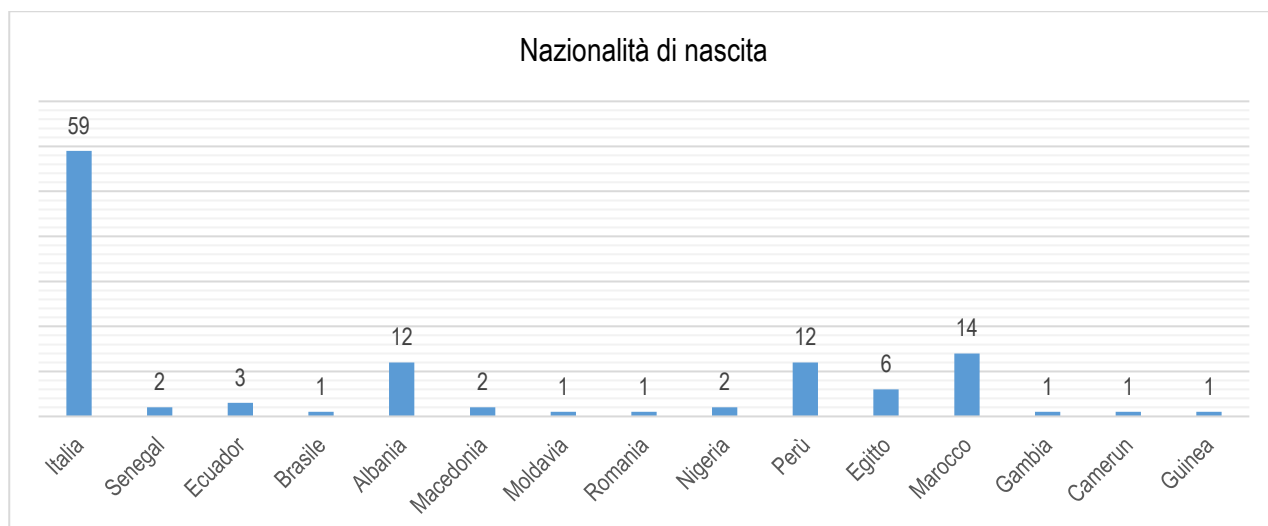
Nel 2022 è stata inserita una risorsa femminile anche nel reparto operativo di cantiere con la mansione di RCN.

Nel 2024 il comparto tecnico è stato incrementato di un'ulteriore figura femminile.

Sul totale dei lavoratori gli impiegati rappresentano il 27% mentre il 73% gli operai; di questi il 5% circa ha contratto CCNL edile mentre il 95% 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 50% in costante crescita negli ultimi anni

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

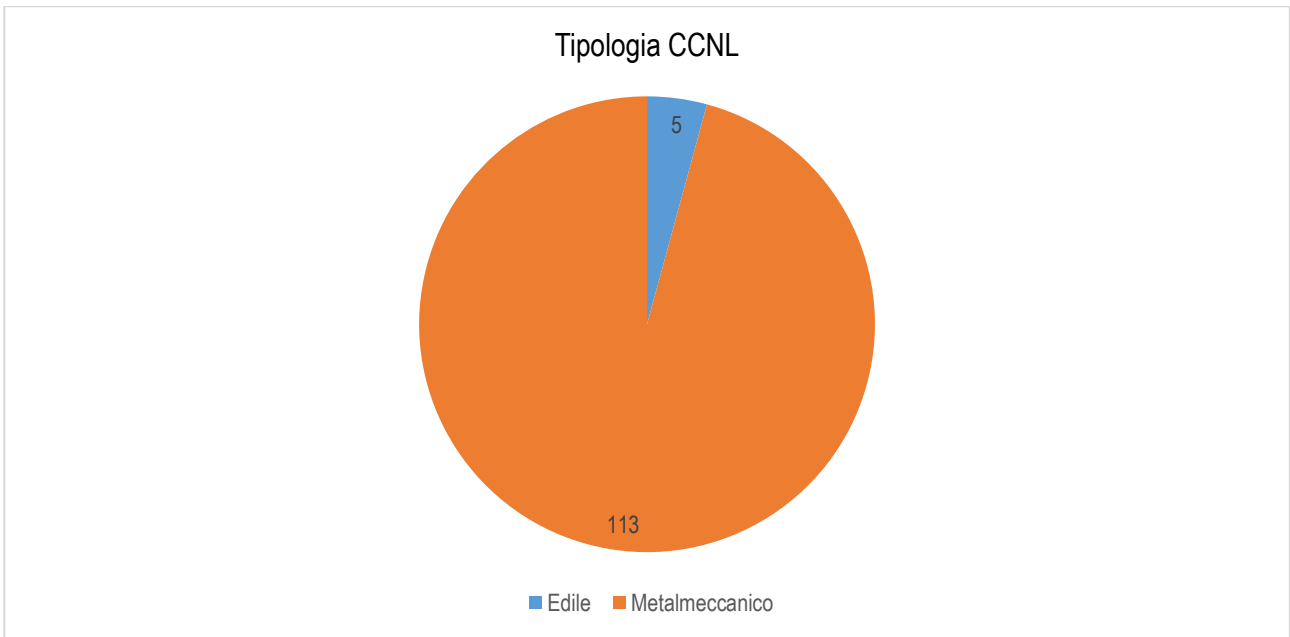




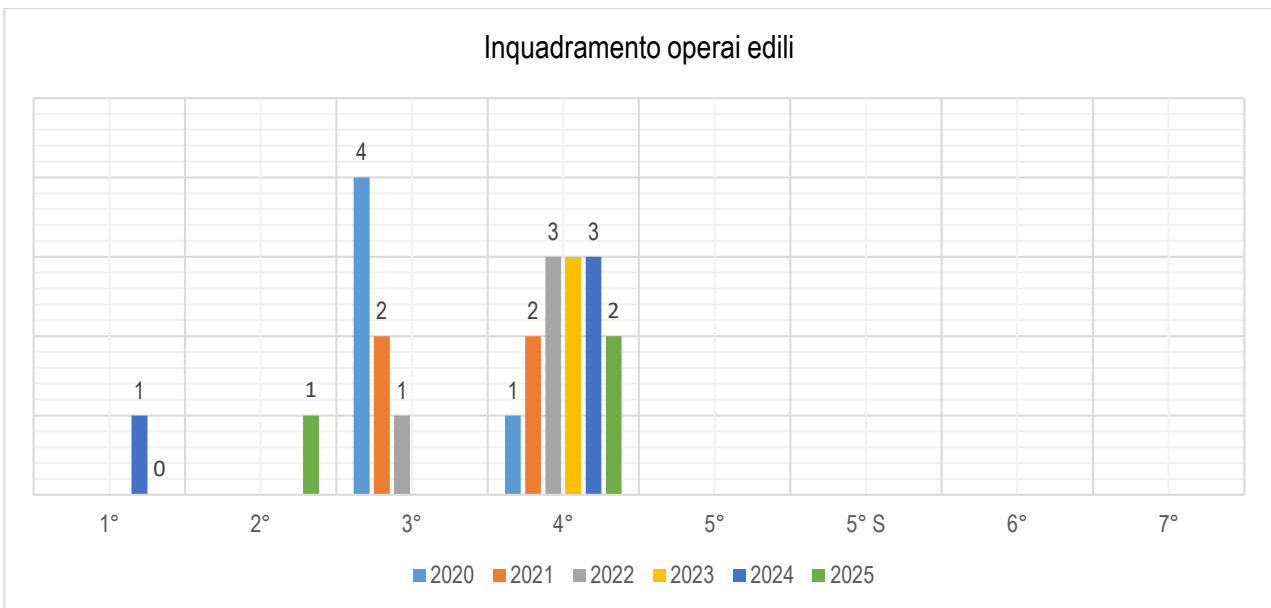
### 5.1 Contratti di Lavoro applicati

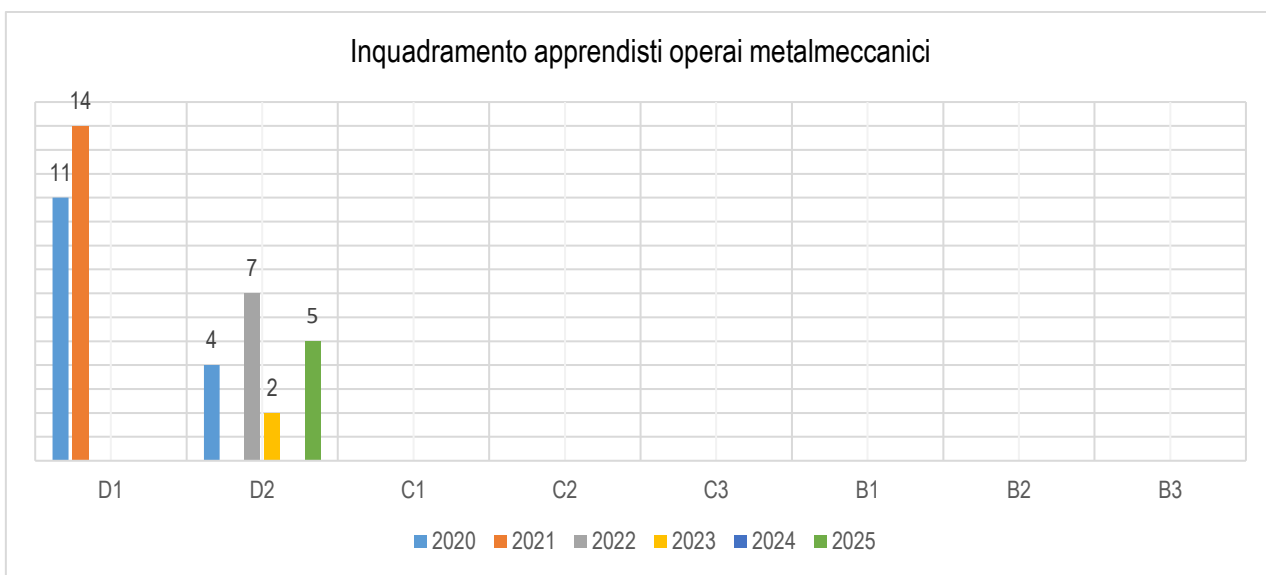
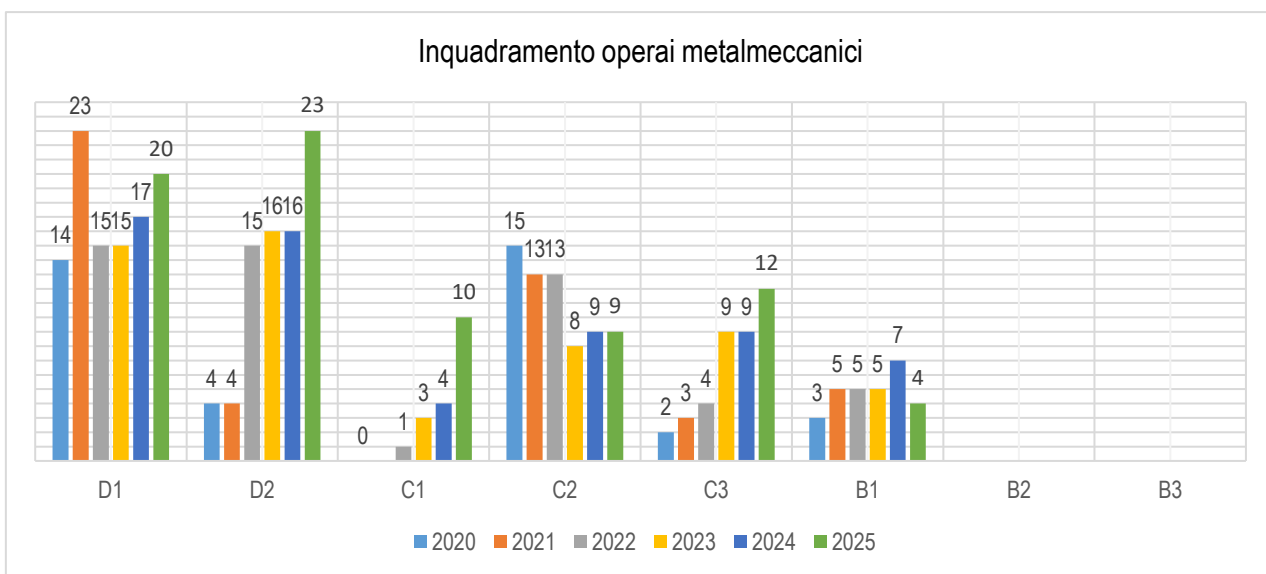
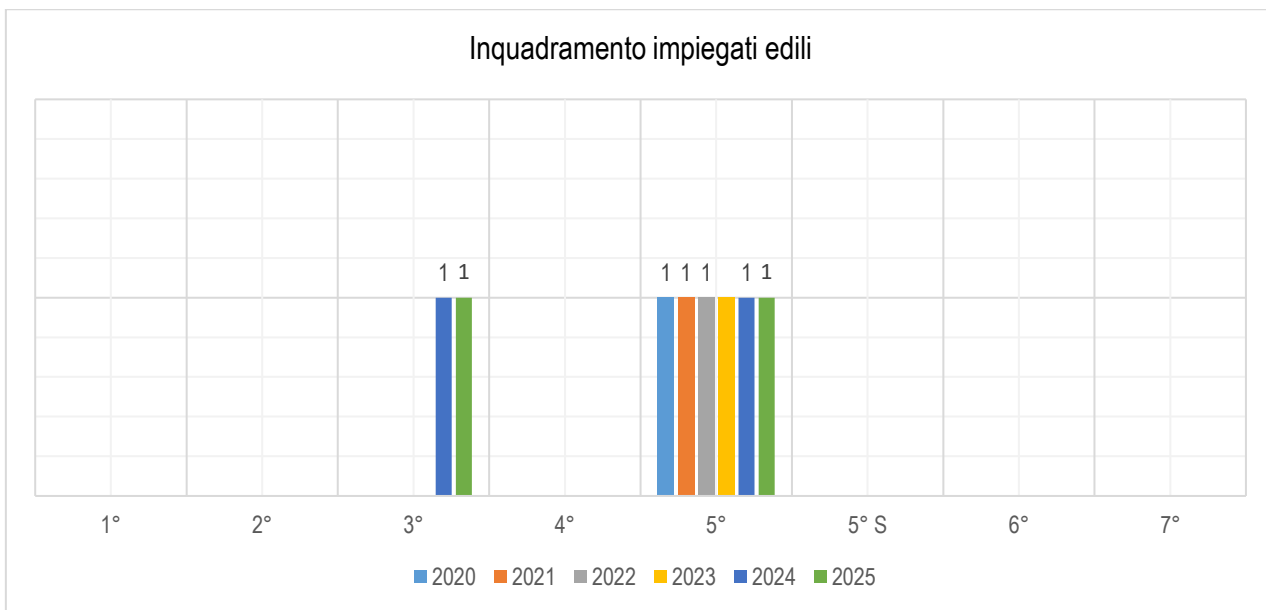
Allo stato attuale in CTE SpA sono applicate le seguenti tipologie di C.C.N.L.:

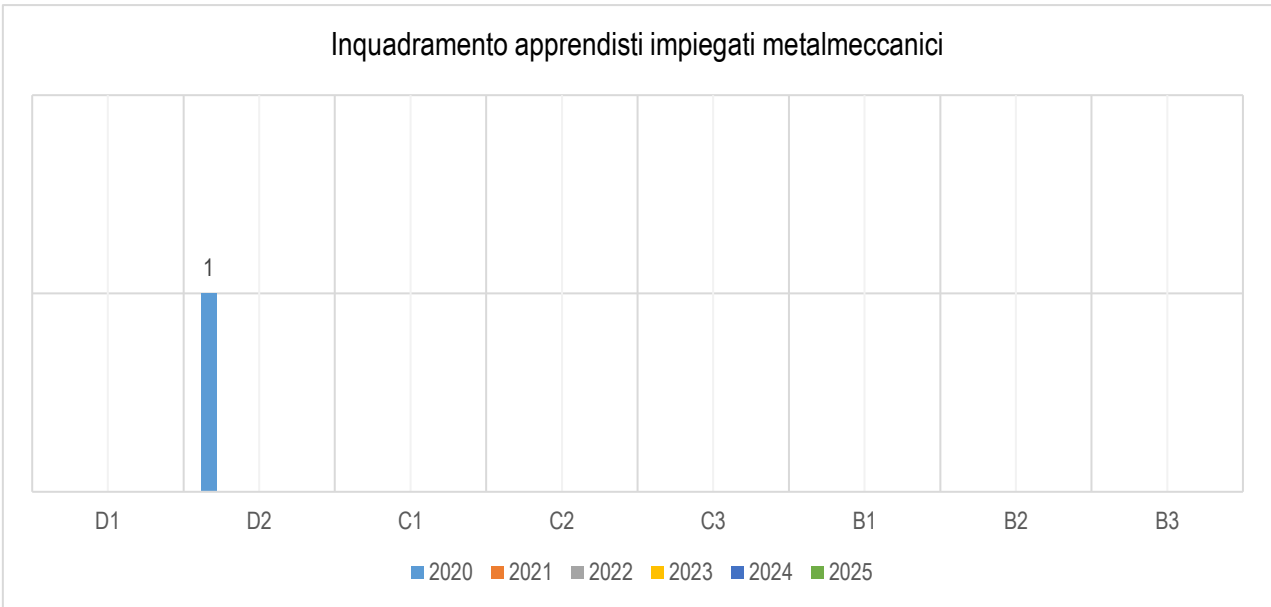
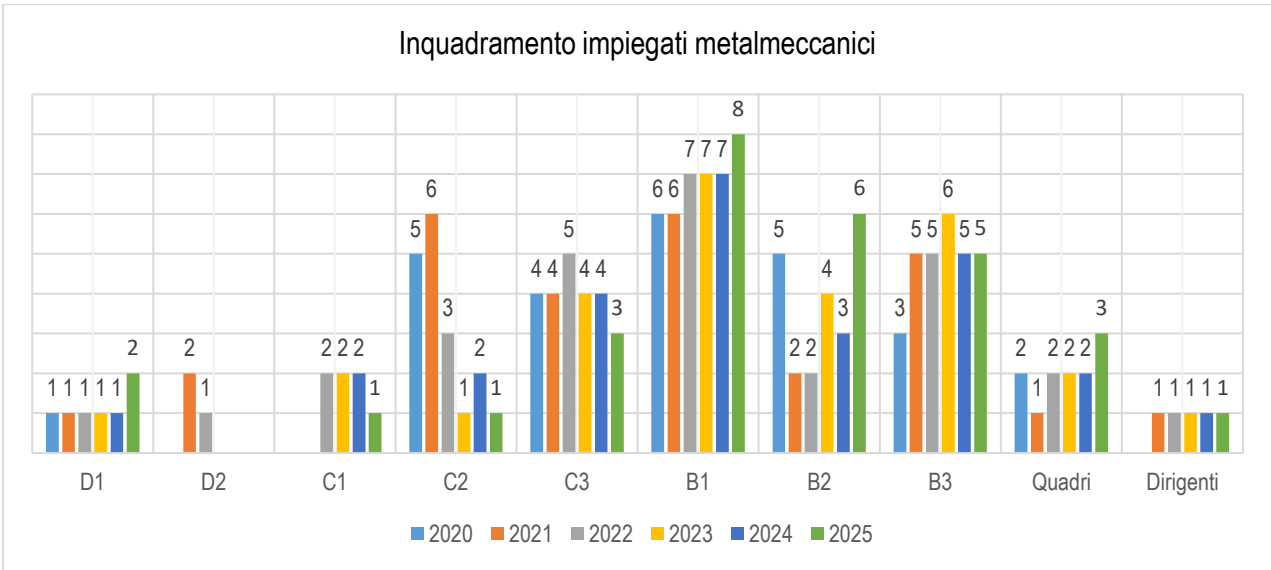
- **CONTRATTO EDILE**  
Contratto collettivo nazionale 03 Marzo 2022 per le imprese edili ed affini
- **CONTRATTO METALMECCANICO**  
Contratto collettivo nazionale 5 febbraio 2021 per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti



Vengono di seguito riportati vari istogrammi relativi agli inquadramenti del personale al **31/12/2025**







**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.

**5.3 Contratti apprendistato**

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.

Nel 2024 i 2 apprendisti in forza sono stati trasformati a tempo indeterminato. Non sono state effettuate ulteriori assunzioni col contratto di apprendistato avendo potuto usufruire di sgravi sull' assunzione di personale a tempo indeterminato

Nell' anno 2025 sono stati assunti 5 apprendisti tutt'ora in forza che stanno effettuando la formazione prevista dal contratto sia in azienda che perso l'ente formativo ENAIP

**5.4 Contratti tempo determinato**

Al 31/12/2025 l'azienda ha 9 lavoratori con contratto a tempo determinato.

### 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.

### 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 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.

Nel 2024 è stato assunto uno dei 2 profughi precedentemente presenti in azienda in tirocinio ed è stata ospitata in stage una ragazza del corso di economia e finanza dell'Enaip di Acqui.

Nel 2025 dopo un periodo di stage è stato assunto un profugo del Camerun attualmente in forza con contratto a tempo indeterminato, sono stati ospitati in stage 2 ragazzi dell'Enaip che sono poi stati assunti al termine del percorso scolastico.

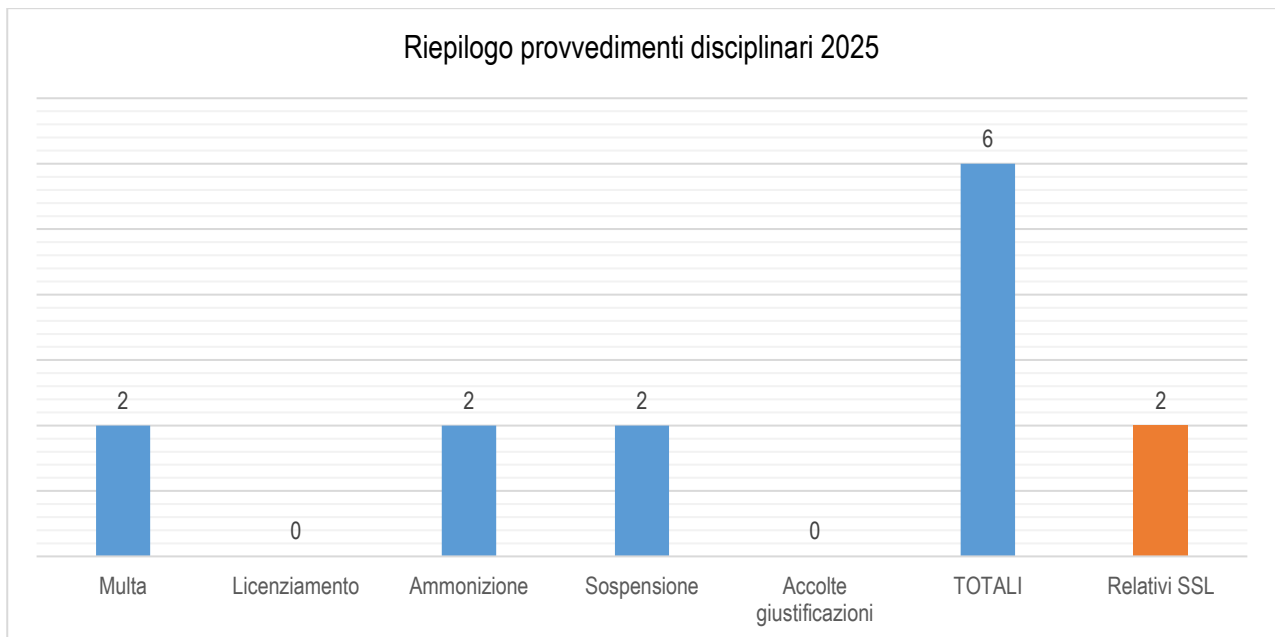
## 6 PRATICHE DISCIPLINARI

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).



## 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:

**Sede** 08.00-09.00 18.00-19.00  
**Cantiere** 07.00-09.00 17.00-19.00

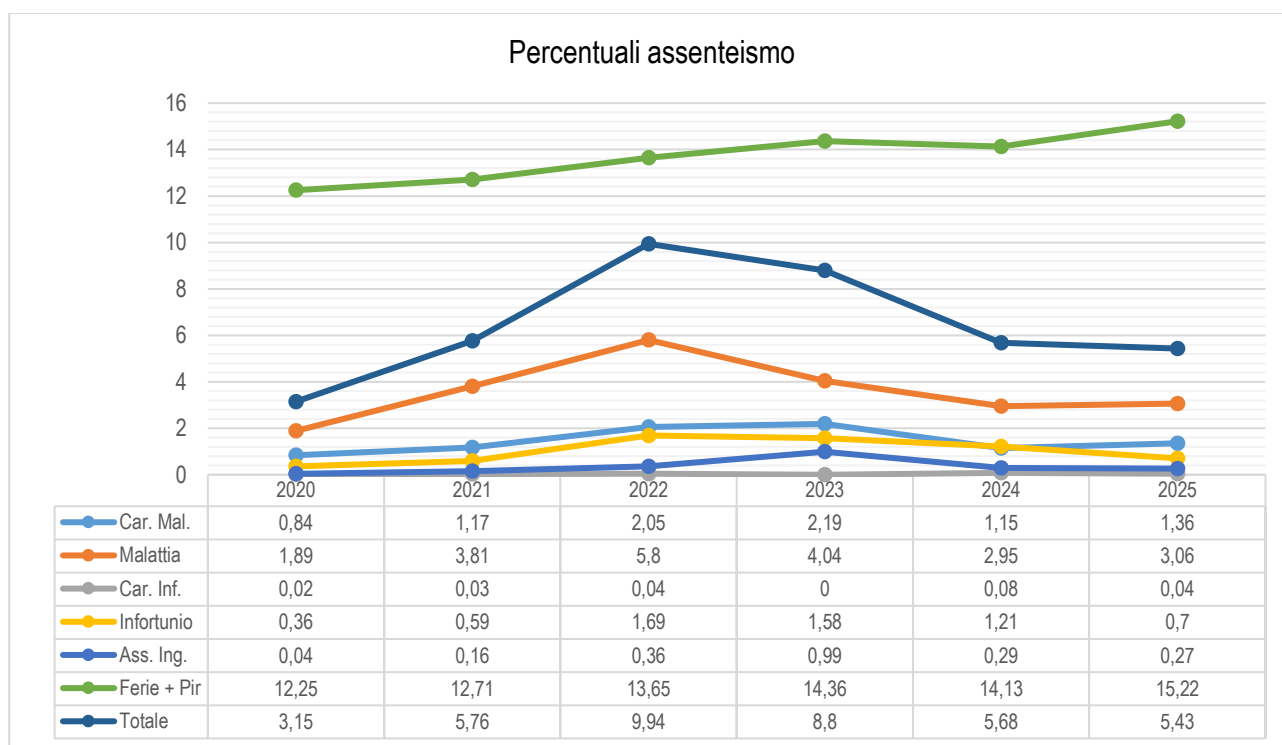
Il personale sfrutta le ore di pausa pranzo secondo quanto previsto dai CCNL applicati.

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.

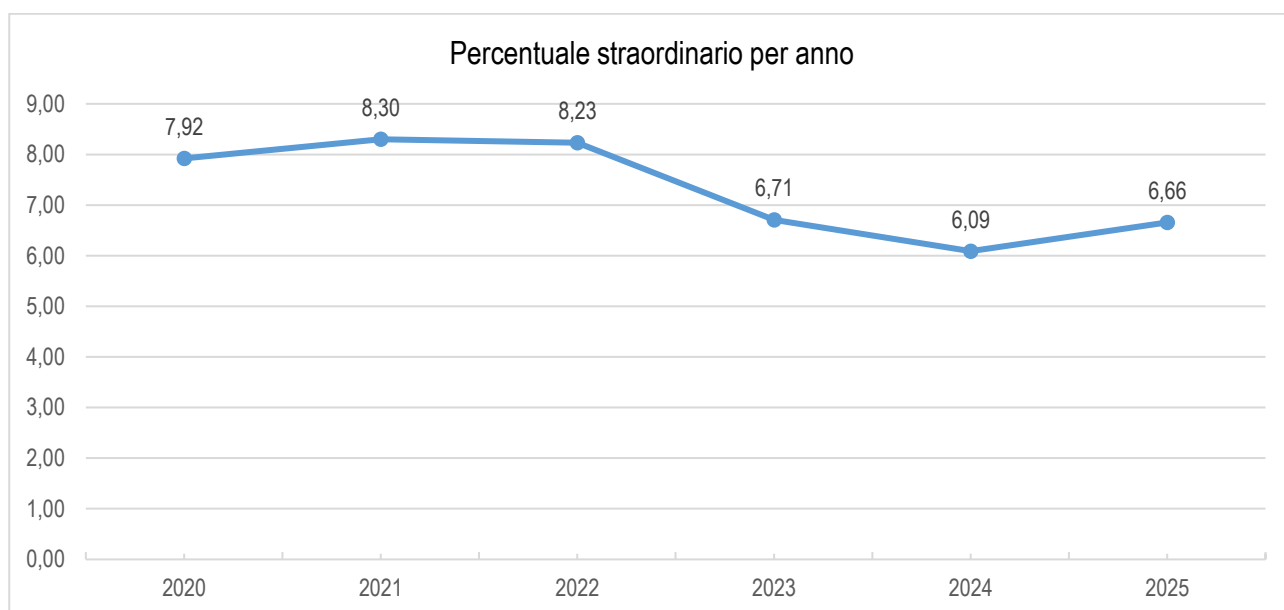
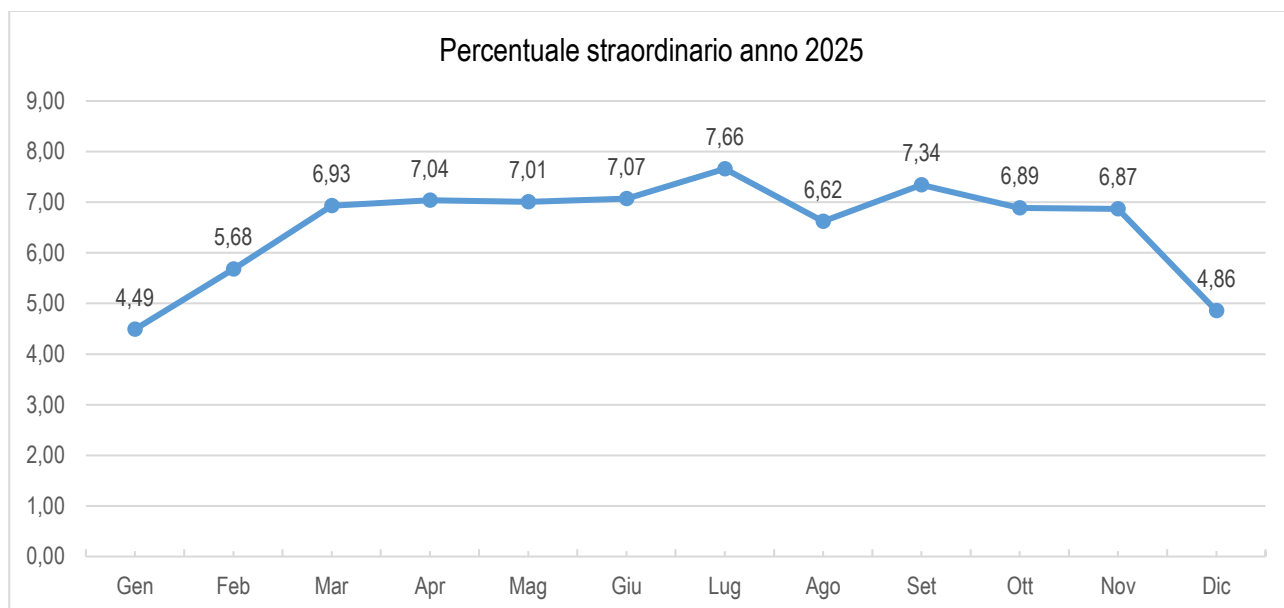


Dal grafico si può rilevare la notevole crescita delle assenze per malattia in parte dovute a periodi di assenza per quarantena Covid e in parte alla lunga assenza per gravi patologie di un dipendente.

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

**Nel 2025 si rileva una notevole riduzione delle assenze per malattia.**

Nel grafico seguente sono riportate le percentuali di straordinario per l'anno 2025, in relazione alle ore di lavoro effettivo.

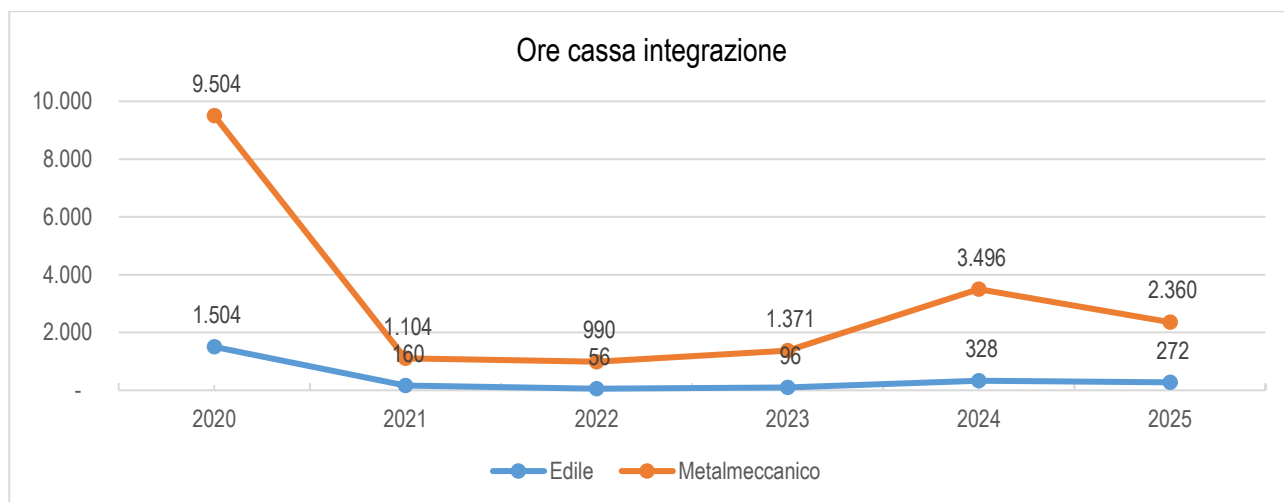


## 7.1 Cassa Integrazione

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.

La leggera crescita delle ore di CIG richieste nel 2025 è dovuta esclusivamente ad un maggior numero di giornate di maltempo nel corso dell'anno.



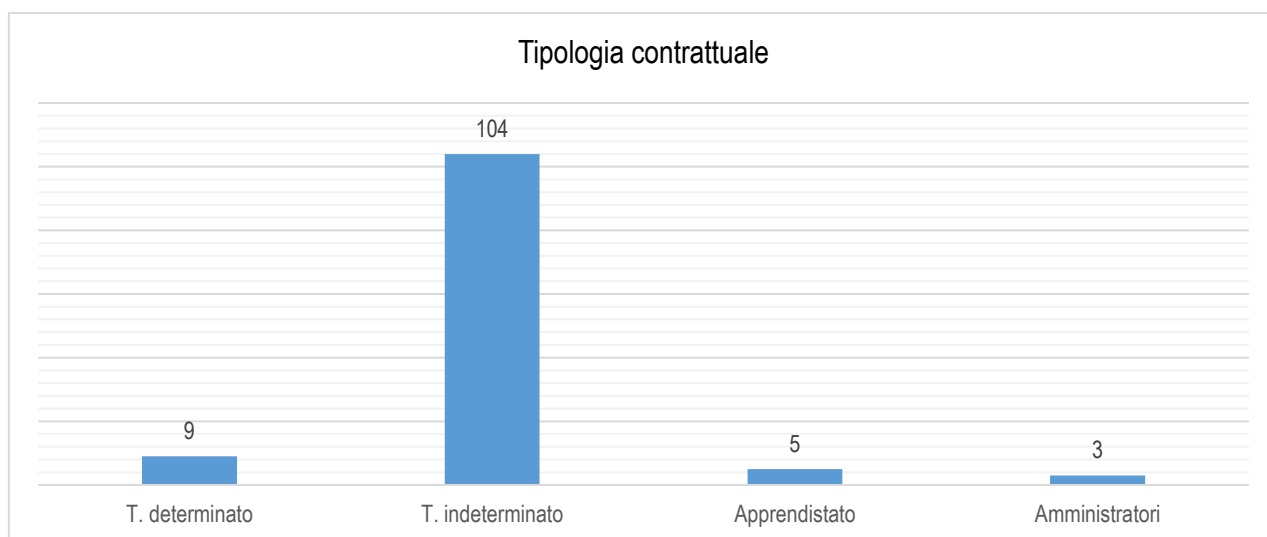
## 8 RETRIBUZIONE

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

### 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.



### 8.2 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.

## 9 SISTEMA DI GESTIONE

### 9.1 Politiche, procedure e registrazioni

Le procedure ed i documenti che descrivono le prassi per rispettare i requisiti della norma SA8000 sono rese disponibili a tutto il personale, attraverso il sistema informatizzato denominato "PARMENIDE", consultabile previa autorizzazione.

I contenuti sono in ogni caso oggetto di formazione ed informazione periodica ai lavoratori.

E' stato creato anche un punto di consultazione (bacheca) contenente informazioni sui diritti dei lavoratori al fine di rendere disponibile la lettura anche a quei collaboratori che avessero smarrito le comunicazioni che periodicamente la nostra organizzazione si impegna ad effettuare.

Nello sviluppo del sistema di responsabilità sociale si è ricercata una integrazione con i documenti già presenti dei Sistemi Qualità, Ambiente, Sicurezza, Efficienza energetica, Prevenzione corruzione, Parità di genere, pertanto alcune prassi verranno documentate e gestite con modalità identiche anche se rivolte ad aspetti e tutele differenti.

### 9.2 Social Performance Team

La Direzione, pur mantenendo piena responsabilità sulla conformità allo standard, ha individuato un team per la gestione della responsabilità sociale. Il Social performance Team è composto da:

- Un membro nominato dalla direzione
- Il Responsabile della sicurezza RSPP
- Due RLRS eletti dal personale liberamente
- Un volontario

I nominativi sono esposti nella bacheca aziendale, ed i compiti possono essere così riassunti:

- gestione documentale del sistema di responsabilità sociale
- rapporti con l'ente di certificazione
- monitoraggio del sistema ed agevola la conduzione di Audit
- stesura del rapporto per il riesame della direzione
- funzione di supporto nella gestione delle azioni correttive
- funzione di supporto alla gestione dei reclami

### 9.3 Identificazione e valutazione dei rischi

L'organizzazione ha predisposto la procedura P0401 – Valutazione rischi ed opportunità, per la valutazione dei rischi rilevanti, in riferimento a tutti gli elementi contemplati nelle norme di certificazione compreso SA8000.

L'ambito della valutazione dei rischi comprende i processi e le attività interne dell'organizzazione, e si integra con gli aspetti di compliance. La valutazione dei rischi, attraverso il documento VRO, identifica e attribuisce varie priorità alle aree con reali o potenziali NC.

### 9.4 Monitoraggio

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

Per l'analisi degli obiettivi 2025 e gli obiettivi 2026 si rimanda al riesame della direzione SGC ed al documento PMO "Piano miglioramento-Obiettivi"

Il SPT monitora efficacemente le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:

- La conformità allo standard
- L'attuazione delle azioni pianificate in sede di riunione semestrale
- L'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti dello standard

Annualmente è predisposta una riunione di monitoraggio avente come oggetto l'audit interno al fine di predisporre un report per la direzione con evidenza della performance ottenuta e sui benefici delle azioni intraprese per soddisfare i requisiti dello standard SA8000: nel 2025 è stato effettuato audit interno 2025-03 in data 06/06/2025

### 9.5 Coinvolgimento interno e comunicazione

Il RDRS provvede a comunicare regolarmente a tutto il personale aziendale informazioni sui requisiti della SA8000 (es. Bilancio SA8000, esito riunioni, esito riesame di Direzione, etc.).

La Direzione ha attribuito e comunicato i ruoli, le responsabilità e le autorità di tutto il personale aziendale in relazione all'attuazione ed al mantenimento del sistema di gestione della Responsabilità Sociale per permettere loro di contribuire al raggiungimento degli obiettivi e di favorire il coinvolgimento, la motivazione e l'impegno.

Le procedure P0701 "Gestione risorse" e P0704 "Gestione comunicazione", definiscono come l'organizzazione effettui opera di coinvolgimento del personale attraverso la formazione e la comunicazione per raggiungere la consapevolezza e la comprensione anche dei requisiti relativi alla norma SA 8000:2014.

### 9.6 Gestione e risoluzione dei reclami

È disponibile la procedura P1001 - Gestione NC-AC reclami e miglioramento, per una rapida applicazione di azioni correttive e preventive.

La procedura individua il SPT come la parte co-responsabile del monitoraggio dell'applicazione di queste azioni.

Il SPT mantiene registrazioni aggiornate, incluse le scadenze, sull'avanzamento delle azioni correttive e preventive.

Le registrazioni comprendono tutte le non conformità individuate attraverso audit interni o esterni e indicano: la persona incaricata dell'applicazione delle azioni correttive e preventive, la descrizione delle azioni da intraprendere e la data prevista per il loro completamento.

Nel 2025 non si sono ricevuti reclami o segnalazione da parte di soggetti esterni o stakeholders relativamente agli aspetti SA8000.

### 9.7 Verifica 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.

## 9.8 Azioni correttive e preventive

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.

## 9.9 Formazione e sviluppo delle capacità (Capacity Building)

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.

Nel 2025 sono state svolte tutte le attività formative pianificate.

## 9.10 Gestione dei fornitori e degli appaltatori

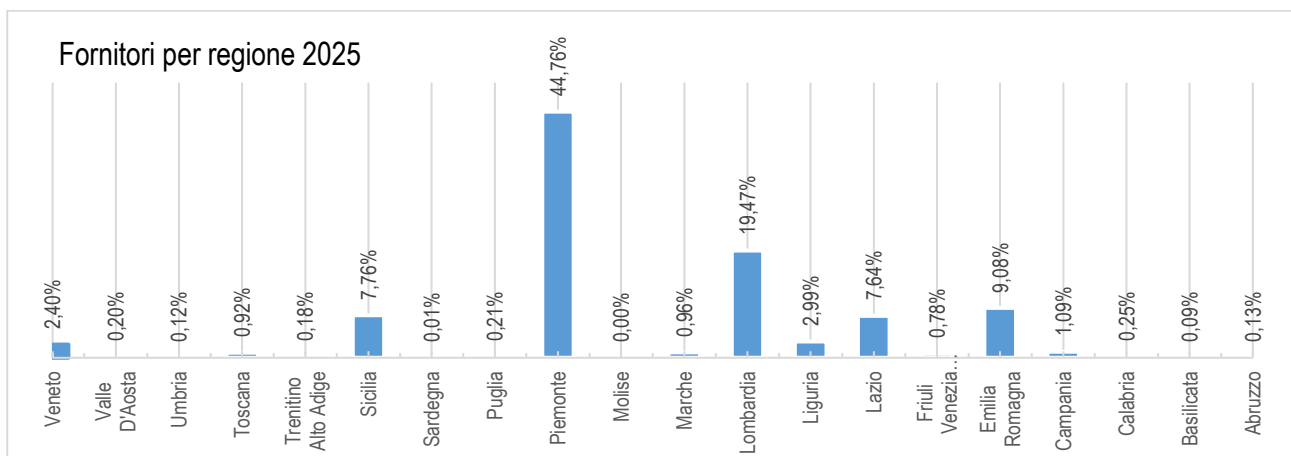
Nel processo di adeguamento allo standard SA8000, è stata posta particolare attenzione alla capacità dei fornitori, subfornitori e subappaltatori di rispondere ai requisiti della norma, non solo perché richiesto espressamente da questa, ma per la possibilità concreta di estendere il rispetto di principi 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 periodicamente secondo quanto previsto dalla procedura di riferimento P0804R230531 - Gestione approvvigionamento



## 10 STATO DI AGGIORNAMENTO

Revisione	Descrizione	Data
260130	Aggiornamento annuale	30.01.2026
250131	Aggiornamento annuale e riorganizzazione struttura paragrafo 9	31.01.2025
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

<b>Data</b>	<b>Redazione SPT - RLRS</b>	<b>Verifica RDRS</b>	<b>Approvazione PRE</b>
30.01.2026	Cassina P. - Cabella - Riviaccio - Tassistro - Zanetta	Cassina P.	Cassina R.
