



**COSTRUZIONI TECNO ELETTRICHE S.P.A.**

Via Circonvallazione 53,  
15011 Acqui Terme [AL]

Tel +39 [0] 144.359.311

Fax +39 [0] 144.359.300

[www.cte-spa.com](http://www.cte-spa.com)

# BILANCIO

# SA8000:2014

Data	Redazione RSI	Verifica RLRS	Verifica RDRS	Approvazione PRES
29.01.2021	Tassistro M.	Zanetta M.	Cassina P.	Cassina R.

## Elenco Revisioni

<b>Data</b>	<b>Descrizione Revisione</b>
10.01.2013	Prima Emissione
21.06.2013	Integrazione dati con partecipazione e verifica del RLRS
31.12.2014	Aggiornamento annuale
31.12.2015	Aggiornamento annuale
16.01.2017	Aggiornamento annuale
22.01.2018	Aggiornamento annuale
25.01.2019	Aggiornamento annuale
27.01.2020	Aggiornamento annuale
29.01.2021	Aggiornamento annuale

**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 Provvedimenti 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

Per l'analisi degli obiettivi 2020 e gli obiettivi 2021 si rimanda al riesame della direzione in SGI

## 1 Introduzione

Il Bilancio redatto, ha come riferimento una fotografia dell'azienda al 31/12/20 ed è considerato di supporto all'attività di Riesame della Direzione per il Sistema di Gestione Integrato QASPRASA.

### 1.1 Definizioni

Per la terminologia e le abbreviazioni si rimanda, ove necessario, al Paragrafo 3 "Termini e definizioni" del Manuale del Sistema Gestione Integrato (SGI) Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza, Privacy, Responsabilità Amministrativa d'impresa aziendale e Responsabilità Sociale e alle definizioni di cui alla Sezione III della Norma SA8000:2014 di seguito riportate.

**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 raggiri, 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.

**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.

**CSS** : composto da 5 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 consolidano 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).

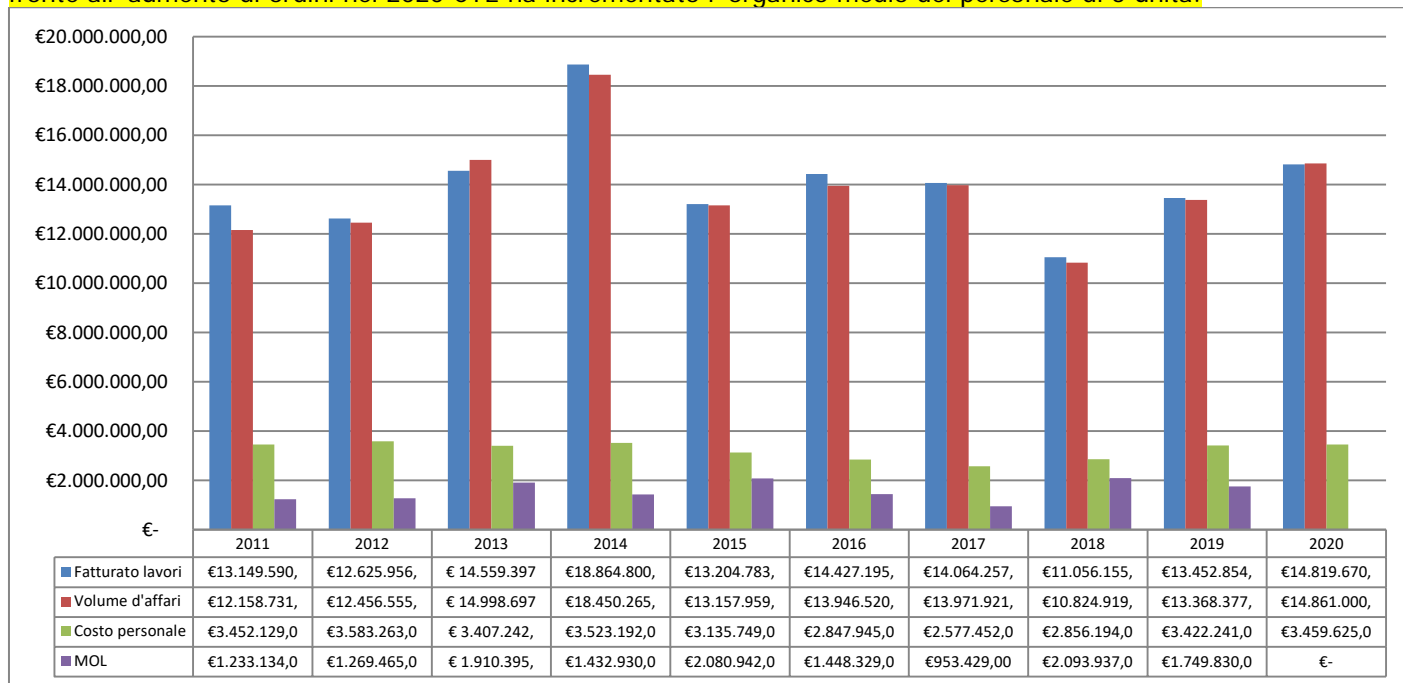
Come alternativa e ad integrazione del mercato dell'alta tensione, che ha visto negli ultimi anni una notevole contrazione, è stato approcciato con successo un nuovo settore operativo: la costruzione e conduzione di centrali idroelettriche. C.T.E. S.p.A. è oggi proprietaria di 5 centrali, per un totale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

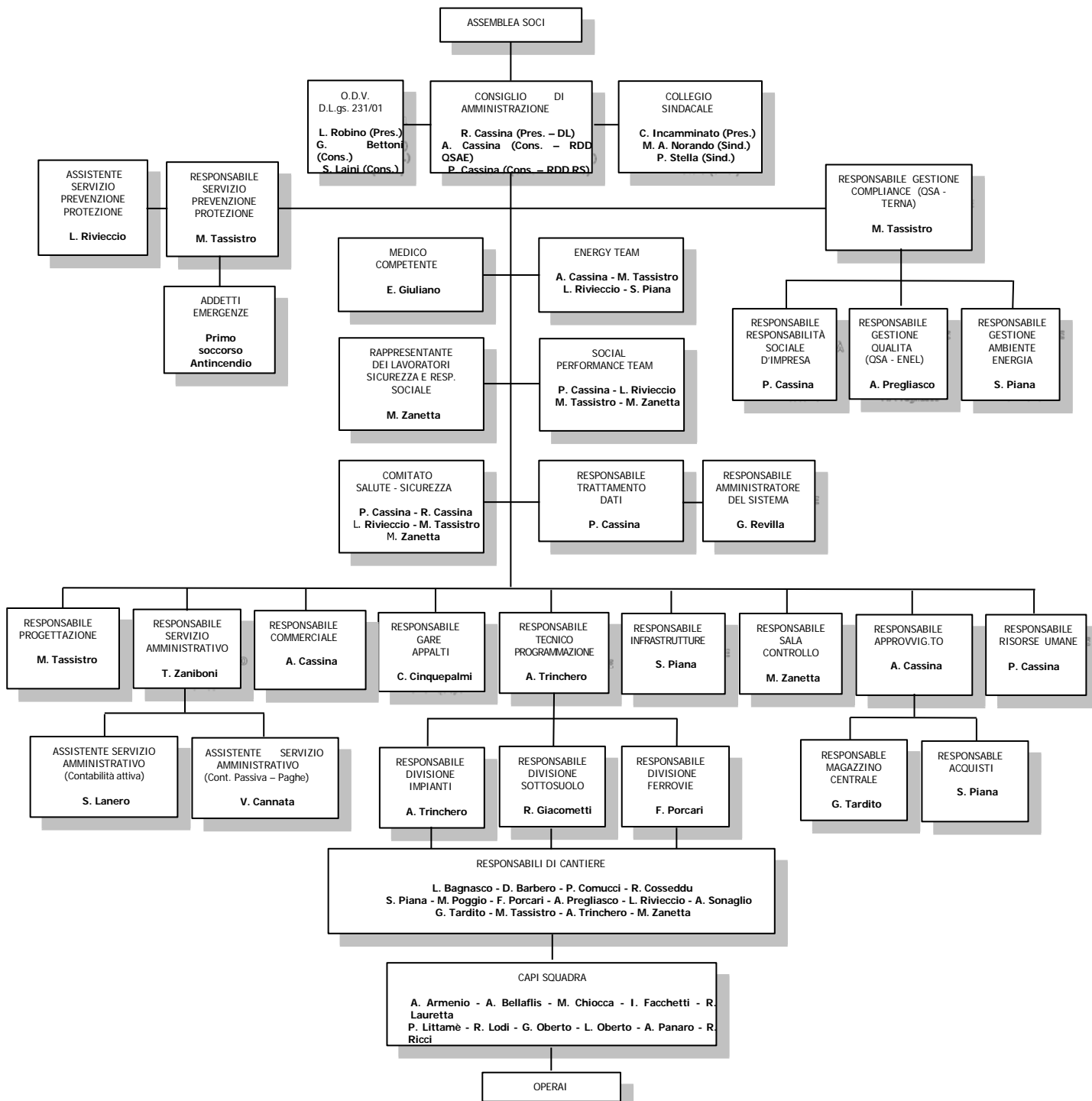
Il consorzio CONS.AL.T., costituito con Seval Elettrica s.r.l. (ormai da oltre 20 anni), è alla costante ricerca di nuovi sbocchi sul mercato estero: è attualmente presente in Etiopia.

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.



### Dati economici significativi

1.3 Organigramma



Data: 01/09/2020

La

**CTE SpA**  
Via Circonvallazione, 55  
14011 - ACQUI TERME (AL)

## 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 Enel S.p.A.

- LELE05 – Lavori su impianti MT/BT

### 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

### Qualità Sicurezza e Ambiente

- Certificazione ISO 9001/2015 (Cert. Nr. Q-00107/06 - IAS Register AG)
- Certificazione ISO 14001/2015 (Cert. Nr. E-00051/02 - IAS Register AG)
- Certificazione OHSAS 45001/2018 (Cert. Nr. S-00009/03 - IAS Register AG)
- Certificazione ISO 50001/2011 (Cert. Nr. EN-00009/00 - IAS Register AG)

### Responsabilità Sociale

- Certificazione SA8000:2014 (Cert. Nr. 553 – CISE)

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

**Rating di Legalità**: 2 stelle + attribuito dal garante della concorrenza e del mercato il 22/05/2019



### 1.5 Organico aziendale

L'attività dell'azienda, allo stato del 2020, viene svolta da un totale di 91 lavoratori suddivisi secondo la seguente tabella:

Personale (amministratori, dipendenti, collaboratori, tirocinanti, ecc.)	91
di cui amministratori:	
▪ Donne	1
▪ Uomini	2
di cui dipendenti:	
▪ Donne	2
▪ Uomini	86
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.

Si rimanda dunque al manuale del Sistema Gestione Integrato (SGI) Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza, Privacy, Responsabilità Amministrativa d'impresa aziendale e Responsabilità Sociale.

### 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.

Le parti interessate sono:

- Dipendenti: essi sono coinvolti attraverso attività di informazione e formazione organizzate durante l'orario di lavoro e l'evidenza di tali attività è mostrata attraverso apposita modulistica;
- Consiglio di Amministrazione: l'impegno consiste nel raggiungere risultati commerciali ed economici che consentano di salvaguardare la continuità del lavoro, la stabilità e l'incremento dell'occupazione nel rispetto delle norme in materia di lavoro;
- Clienti: CTE SpA riserva particolare attenzione alle esigenze dei propri clienti e si impegna nel soddisfacimento dei bisogni espressi e latenti;
- Fornitori: CTE SpA cerca di instaurare rapporti di reciproco beneficio basato sul rispetto di leggi, accordi contrattuali e principi della SA 8000 impegnandosi al controllo della catena di fornitura per assicurare il rispetto dei requisiti dello standard SA 8000.
- Istituzioni: è consolidato l'impegno aziendale nella conformità normativa e nel dialogo con gli enti locali e con i sindacati.

### 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 SGI 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.

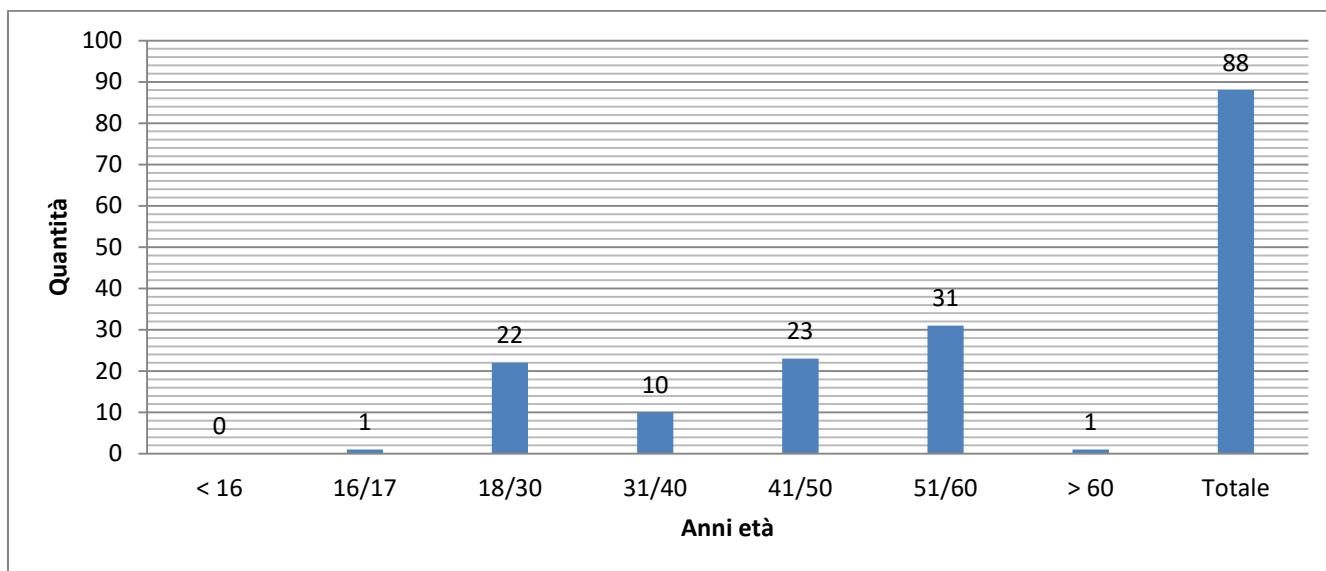
## 2. Requisiti Responsabilità Sociale

### 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 31/12/20.



### Composizione del personale per fasce d'età

Allo stato attuale si ha dunque un'età media di 42 anni che sta decrescendo negli ultimi anni a seguito del pensionamento di alcuni dipendenti sostituiti con l'inserimento di giovani.

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 nell'apposita istruzione I1401 "Gestione lavoro minorile".

### 2.2 Lavoro forzato e obbligato

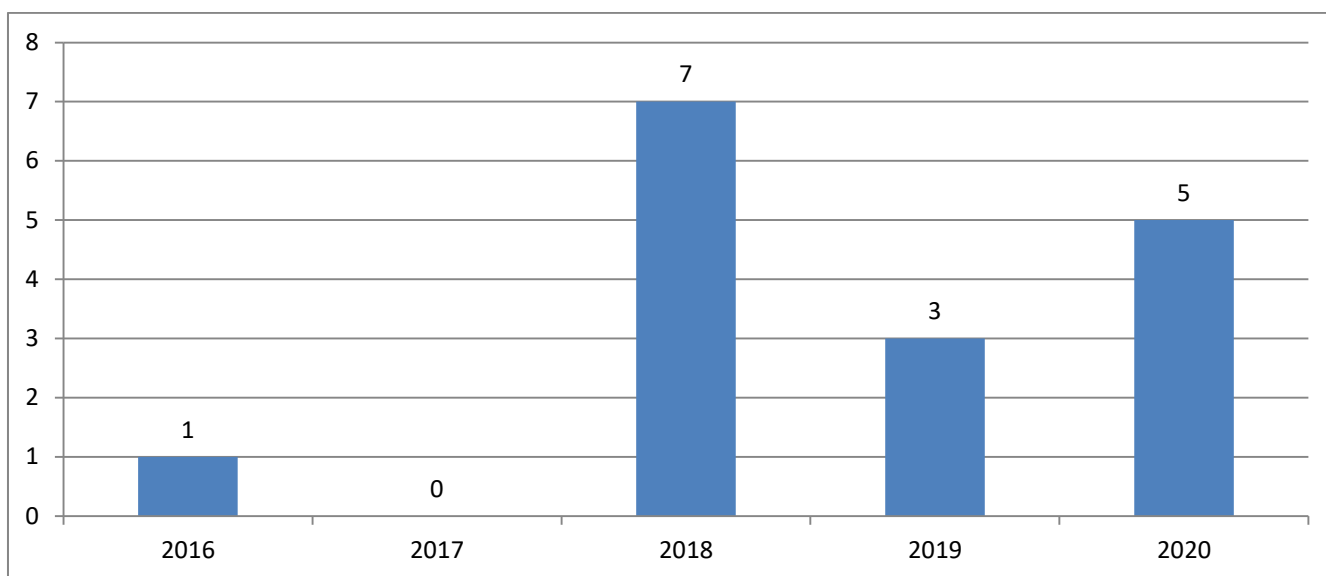
Tutto il personale di CTE SpA lavora volontariamente presso l'azienda come di seguito esplicitato.

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

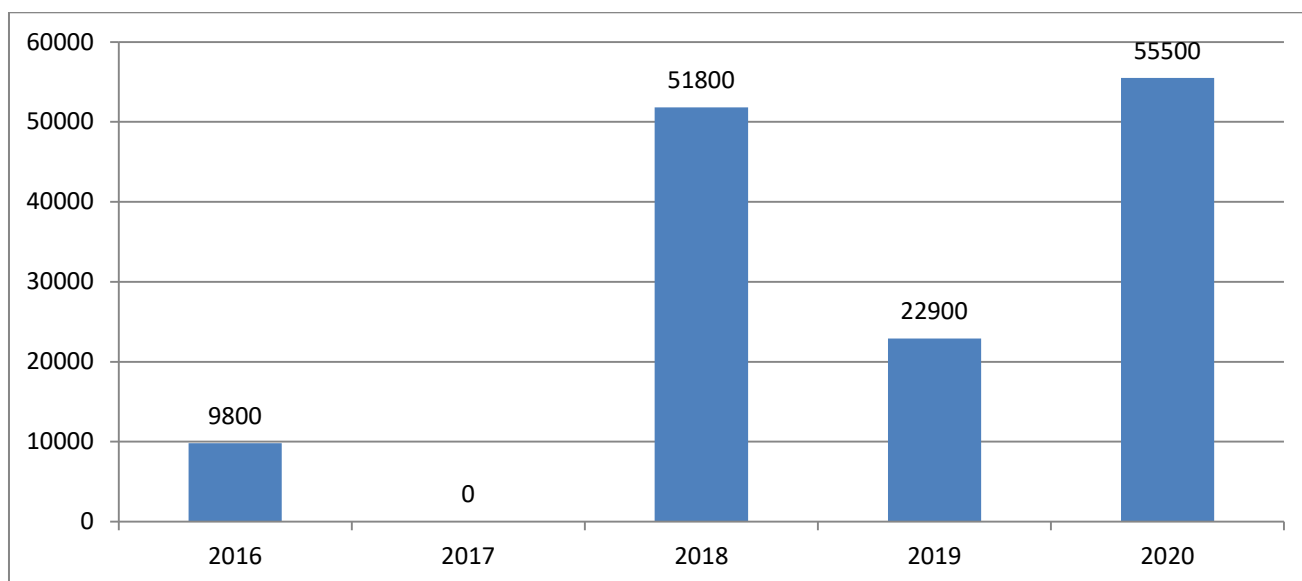
Non è richiesto al personale di pagare depositi e/o lasciare documenti d'identità in originale (sempre solo in copia) presso l'azienda al momento dell'inizio del rapporto di lavoro, né viene effettuata qualsiasi forma di trattenuta per obbligare il personale a proseguire il rapporto con l'azienda.

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.

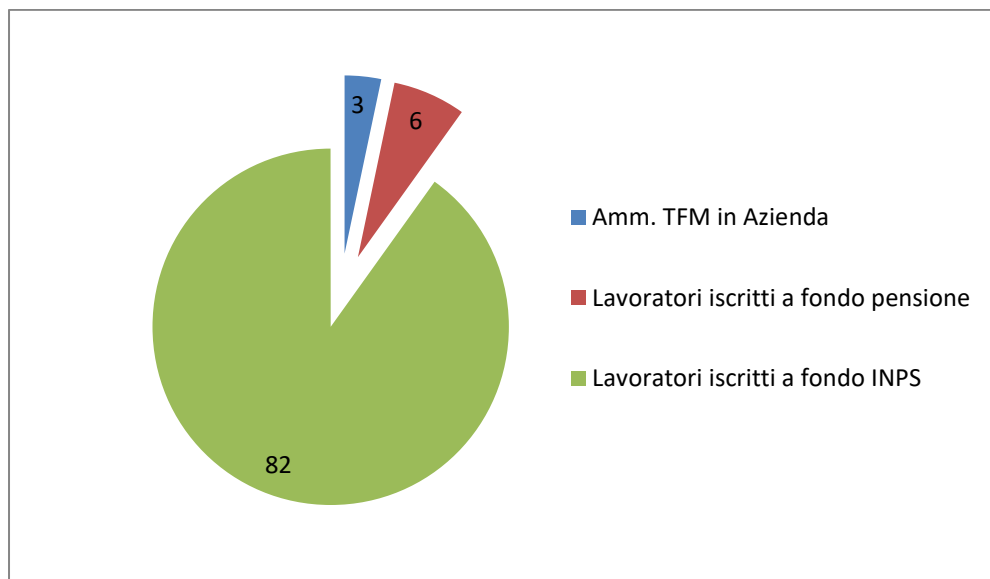
#### Numero anticipi T.F.R.



#### 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 P0601 "Processo di Gestione delle Risorse Umane"

### 2.2.3 Turn-Over dipendenti

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

	2016	2017	2018	2019	2020
<b>OPERAI</b>					
ASSUNZIONI	4	3	15	25	18
CESSAZIONI	10	8	13	19	12
<b>IMPIEGATI</b>					
ASSUNZIONI	0	1	3	2	2
CESSAZIONI	5	1	1	2	0
<b>APPRENDISTI</b>					
ASSUNZIONI	0	8	8	6	16
CESSAZIONI	0	4	1	6	9
<b>TOTALE ASSUNZIONI</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>26</b>	<b>33</b>	<b>36</b>
<b>TOTALE CESSAZIONI</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>27</b>	<b>21</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.-

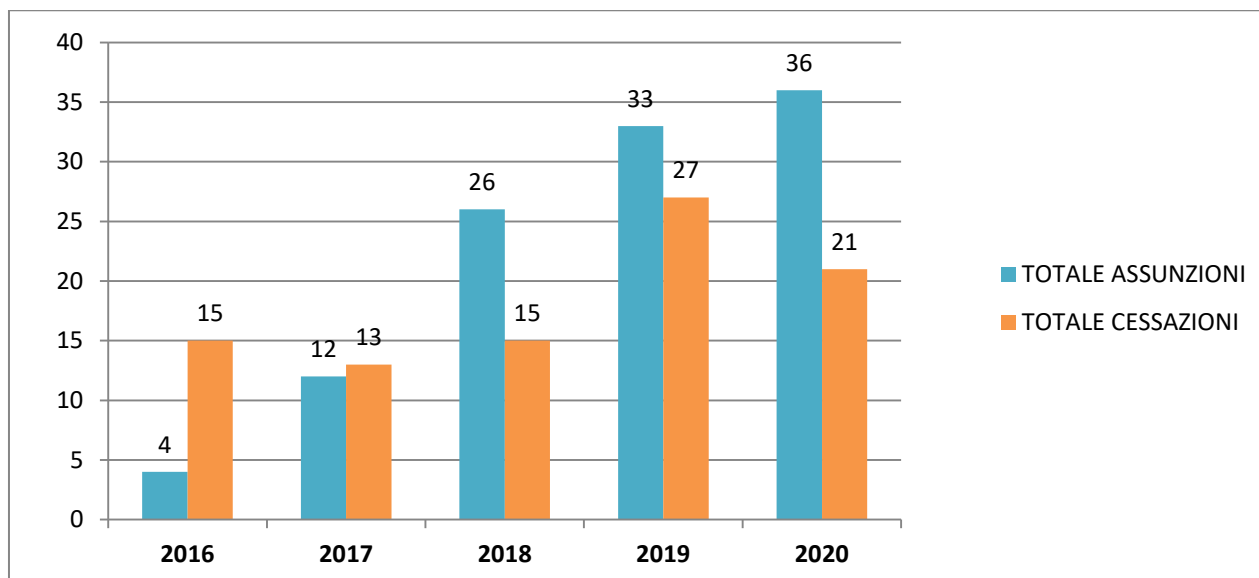
Il perdurare della crisi del settore ha portato nel 2016 ad un' ulteriore riduzione del numero totale di dipendenti.

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.



#### 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 2018 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 66 per una percentuale pari a circa il 99 % che denota, da parte dei dipendenti, un notevole incremento nella partecipazione all' indagine proposta. Gli originali sono conservati in azienda.

<b>1. Viene fornita mensilmente la busta paga?</b>	SI	100,00%
	NO	0,00%
	SI SOLO SE LA RICHIEDO	0,00%
	NO NEANCHE SE LA RICHIEDO	0,00%
	NON SO	0,00%
<b>2. L' orario straordinario viene</b>	RETRIBUITO CON MAGGIORAZIONE	72,73%
	RETRIBUITO SENZA MAGGIORAZIONE	16,67%
	RECUPERATO	1,52%
	NON RECUPERATO E NON RETRIBUITO	3,03%
	NON RISPOSTA	6,06%
<b>3. I Compensi mensili sono erogati puntualmente alla scadenza?</b>	SI	90,91%
	NO	4,55%
	A VOLTE	3,03%
	NO RISPOSTA	1,52%

<b>4. Ti senti libera/o di segnalare eventuali problemi in Azienda in merito al rispetto dell'applicazione dei principi della Norma SA8000?</b>	MOLTO POCO	7,58%
	POCO	16,67%
	ABBASTANZA	33,33%
	MOLTO	36,36%
	NON SO	0,00%
	NON RISPOSTA	6,06%
<b>5. Sei stato sottoposto ad abusi e punizioni fisiche?</b>	SI	4,55%
	NO	86,36%
	A VOLTE	6,06%
	NON RISPOSTA	3,03%
<b>6. Ritieni che lo svolgimento del tuo lavoro avvenga in condizioni di sicurezza?</b>	SI	81,82%
	NO	3,03%
	A VOLTE	12,12%
	NON RISPOSTA	3,03%
<b>7. Ritieni che ti vengano fornite tutte le informazioni per svolgere in sicurezza il tuo lavoro?</b>	SI	92,42%
	NO	1,52%
	A VOLTE	3,03%
	NON RISPOSTA	3,03%
<b>8. Ti sono stati consegnati i dispositivi di protezione individuale (scarpe, guanti, casco, ecc...)?</b>	SI	98,48%
	NO	1,52%
	QUALCUNO	0,00%
<b>9. Conosci l'identità del Rappresentante dei Lavoratori SA8000?</b>	SI	80,30%
	NO	16,67%
	NON RISPOSTA	3,03%
<b>10. Conosci le modalità di inoltro delle segnalazioni / reclami SA8000?</b>	MOLTO POCO	4,55%
	POCO	15,15%
	ABBASTANZA	39,39%
	MOLTO	18,18%
	NON SO	19,70%
	NON RISPOSTA	3,03%

L'analisi dei risultati ottenuti ha portato alle seguenti considerazioni sugli argomenti trattati:

1. la ditta consegna puntualmente le buste paga a tutti i dipendenti spiegandone il contenuto;
2. tutte le prestazioni richieste oltre il normale orario di lavoro di 8 ore vengono retribuite con le dovute maggiorazioni contrattuali e mai recuperato, si cercherà di spiegarlo ancora meglio ai dipendenti all'atto della consegna del cedolino.
3. i compensi mensili sono sempre erogati entro la scadenza concordata del 2° venerdì di ogni mese, tutti i

- pagamenti sono effettuati con bonifico sul c/c richiesto o con Assegno Bancario.
4. la percentuale di risposte positive evidenziano che i dipendenti si sentono liberi di effettuare segnalazioni.
  5. La direzione non è a conoscenza che dipendenti siano mai stati sottoposti a abusi o punizioni fisiche e non sono mai state fatte segnalazioni in merito.
  6. L' elevata percentuale di risposte positive conferma l' impegno aziendale in ambito sicurezza.
  7. La ditta investe in formazione sulla sicurezza in modo costante e tutti i dipendenti vengono costantemente aggiornati sulle procedure per svolgere le attività in sicurezza
  8. Come evidenziato dalla quasi totalità dei dipendenti, vengono consegnati tutti i DPI necessari alle mansioni, i DPI vengono identificati con codice personale, registrati su apposito registro interno e periodicamente sottoposti a verifica.
  9. La figura di RLRS è conosciuta da circa l' 80% dei dipendenti si provvederà a dare ancora maggior visibilità alla figura affiggendo in bacheca il nominativo e i recapiti di contatto
  10. I moduli per le segnalazioni sono sempre a disposizione dei dipendenti sia in bacheca che nell'apposito cassetto posto in prossimità delle bacheche aziendali. Si è provveduto a distribuire nuovamente il modulo a tutti i dipendenti oltre che ai nuovi assunti.

### 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.-

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.

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 addirittura 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 31/12/2020 sono 60

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 2021 di formare nuovo personale da affiancare a quello in forza

#### 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 SSLL. 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 2009 al 2020, nei quali vengono riportati gli indici di frequenza e gravità ed i giorni di infortunio

(Riferimento Registro infortuni ASL del 31/12/2020).

Nel 2014 è stato raggiunto l'obiettivo di infortuni ZERO.

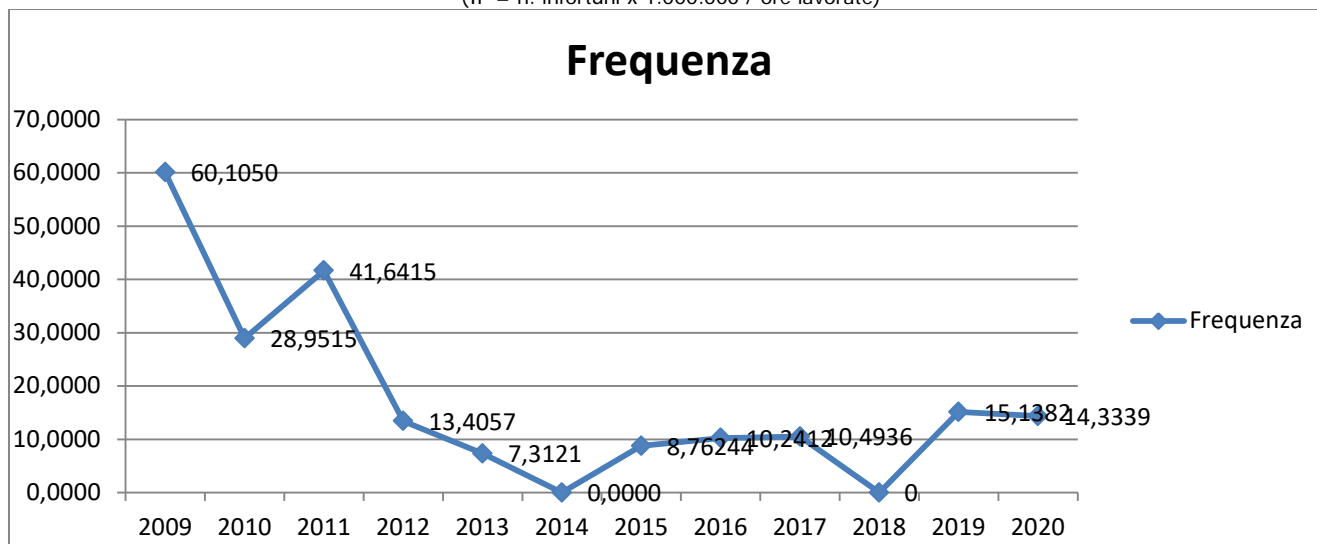
Nel 2015 l'unico infortunio aveva una prognosi iniziale di 7 giorni per F.L.C. alla testa poi ha avuto una durata effettiva di 64 giorni a causa di complicanze cardiache non legate all'infortunio stesso.

Nel 2016 il solo infortunio è stato di lieve entità e ciò conferma il trend positivo dell'andamento infortunistico e l'efficacia degli interventi e corsi effettuati.

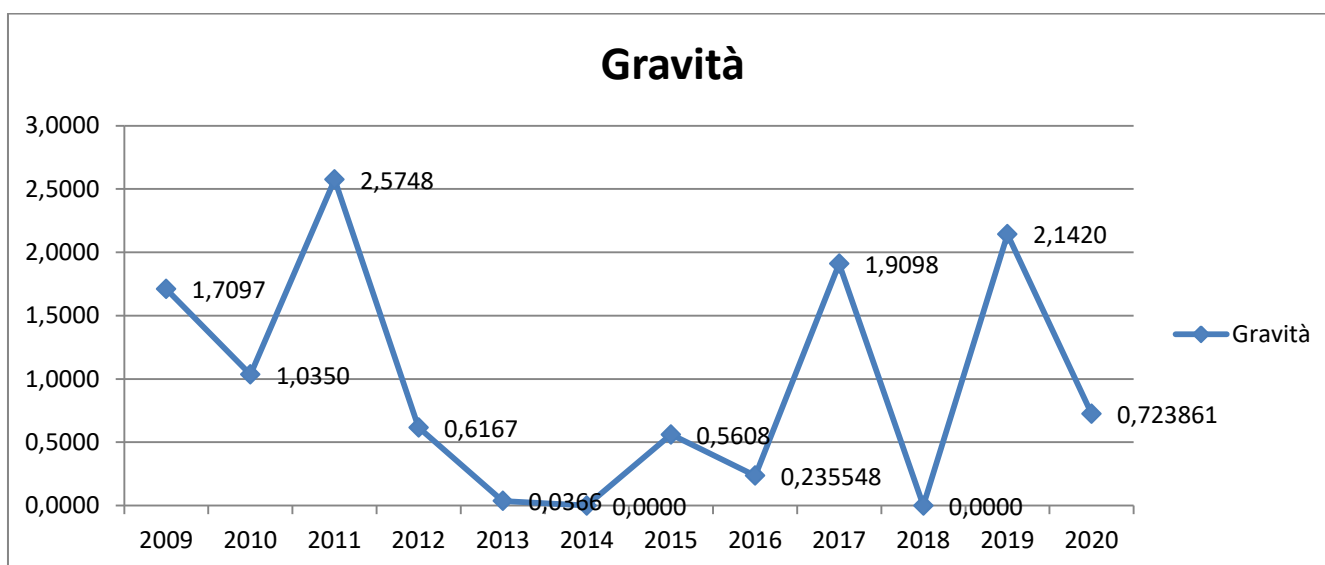
Nel 2017 è avvenuto un infortunio della durata di 182giorni, per l'analisi dei fatti si rimanda alle registrazioni su SGI relative alla NC 2017.04 e alla relativa AC 2017.05

Nel 2018 è stato raggiunto l'obiettivo di infortuni ZERO.

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

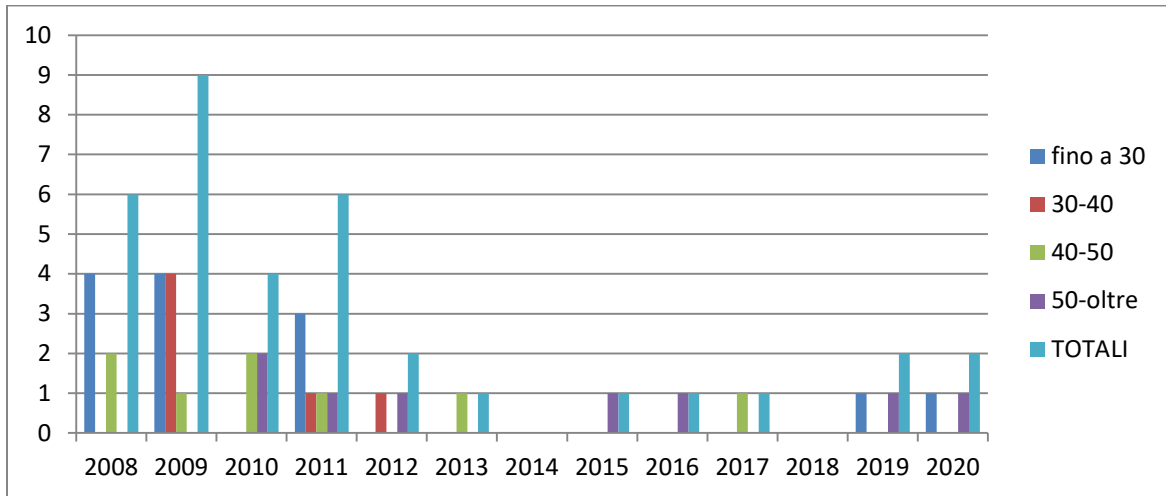


**Indici di gravità infortuni**  
(IG= n. giorni assenza x 1.000 / ore lavorate)

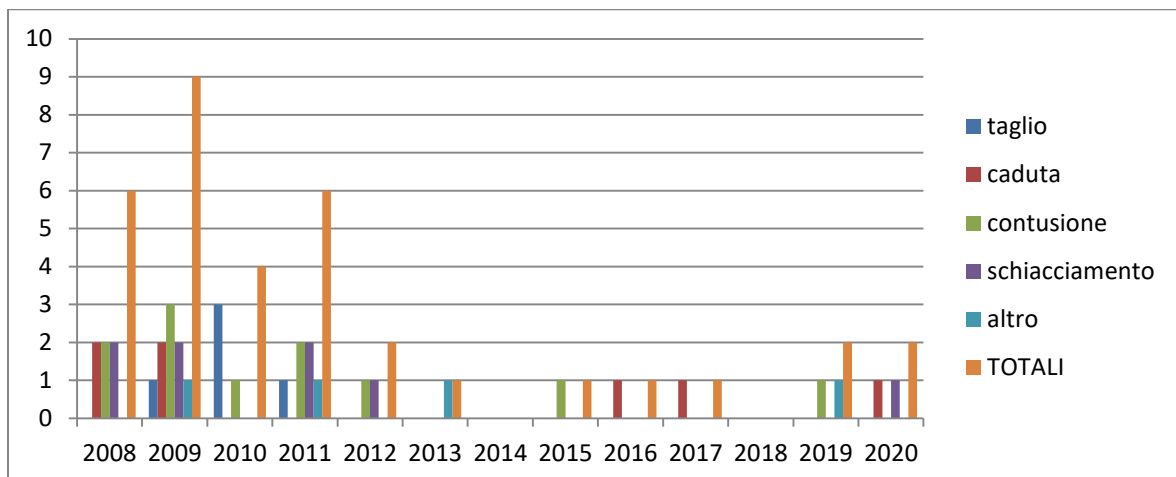




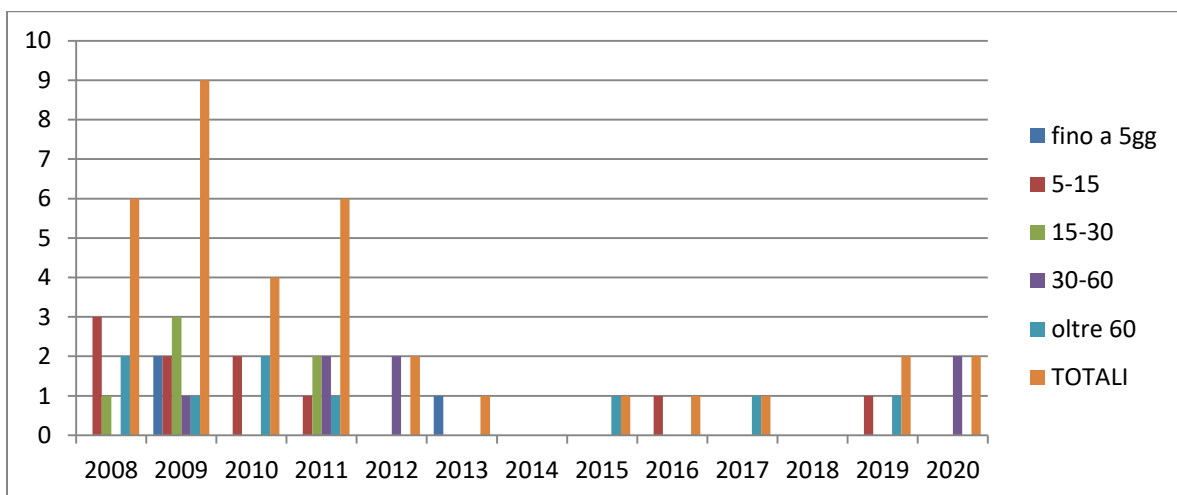
### Infortuni per fascia di età



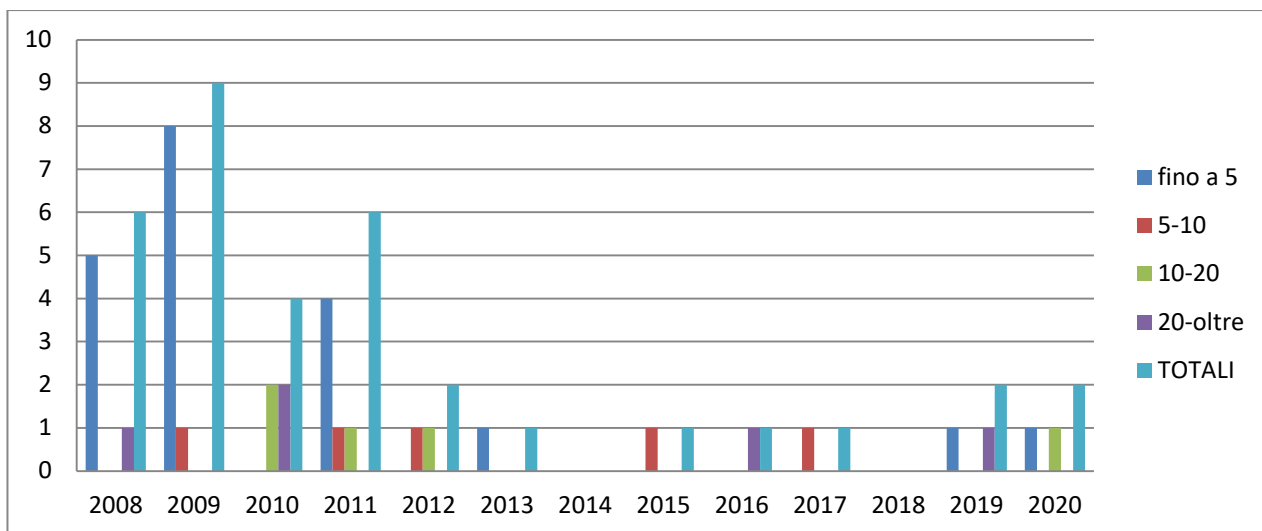
### Infortuni per tipologia di lesione



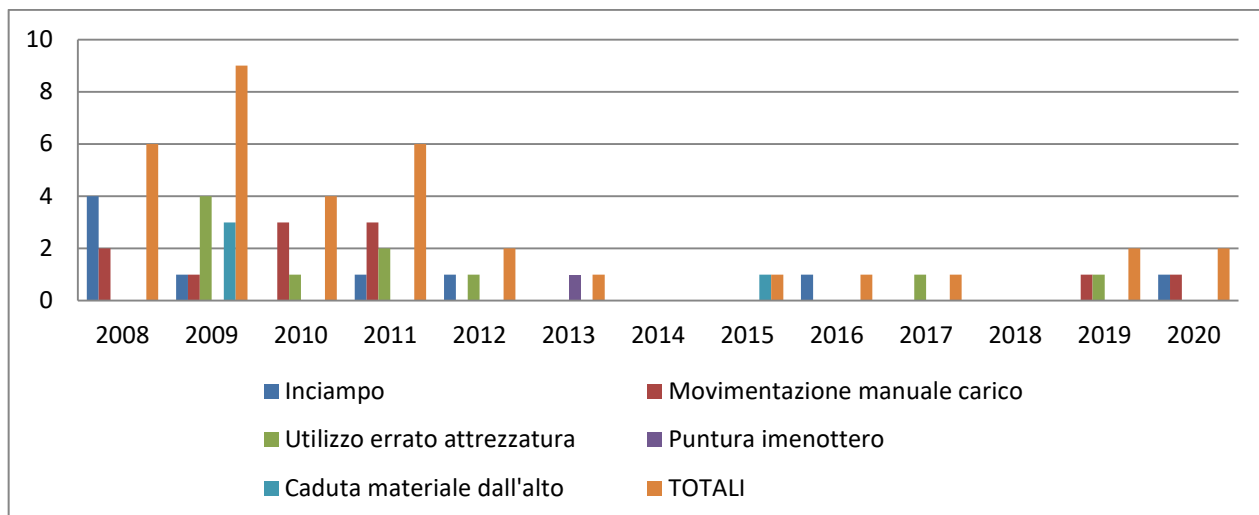
### Infortuni per durata



### Infortuni per anzianità aziendale



### Infortuni per tipologia di causa

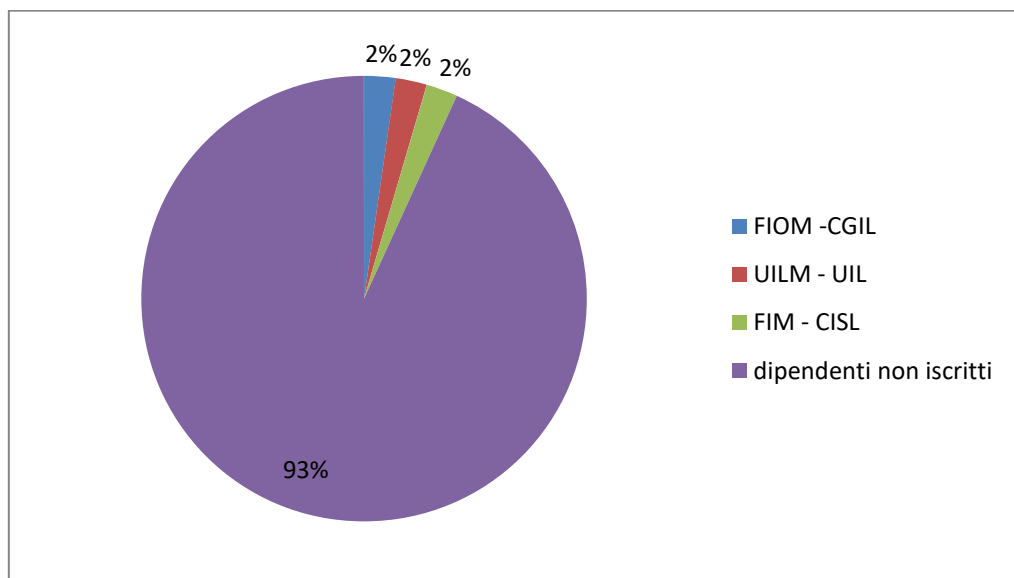


## 2.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

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 **31/12/20**



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.

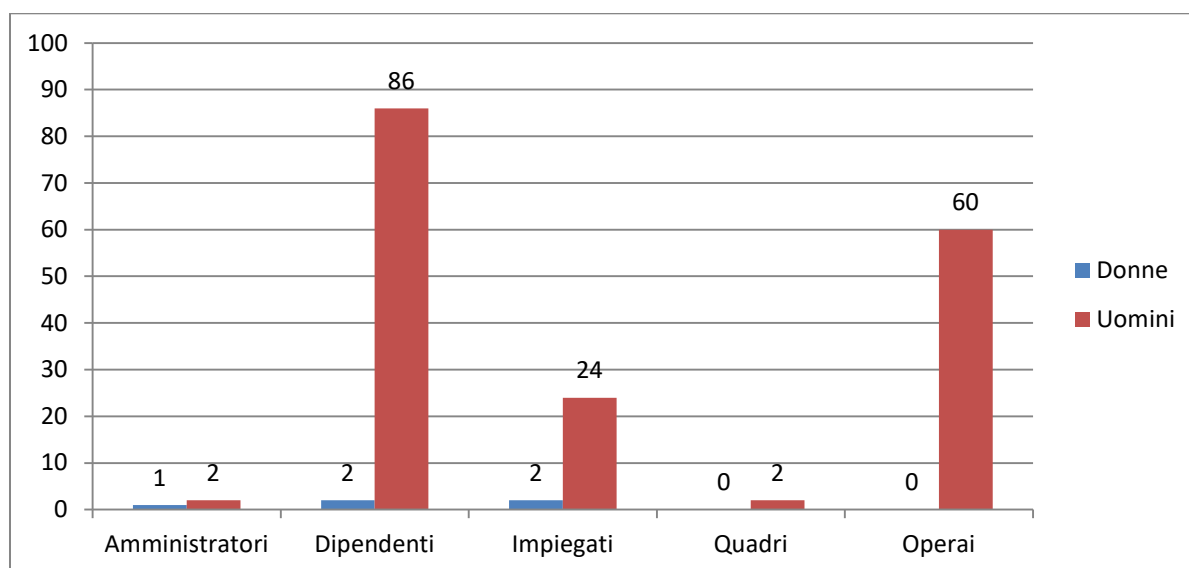
Copia del verbale, regolarmente depositato, è conservato presso gli uffici amministrativi.

## 2.5 Discriminazione

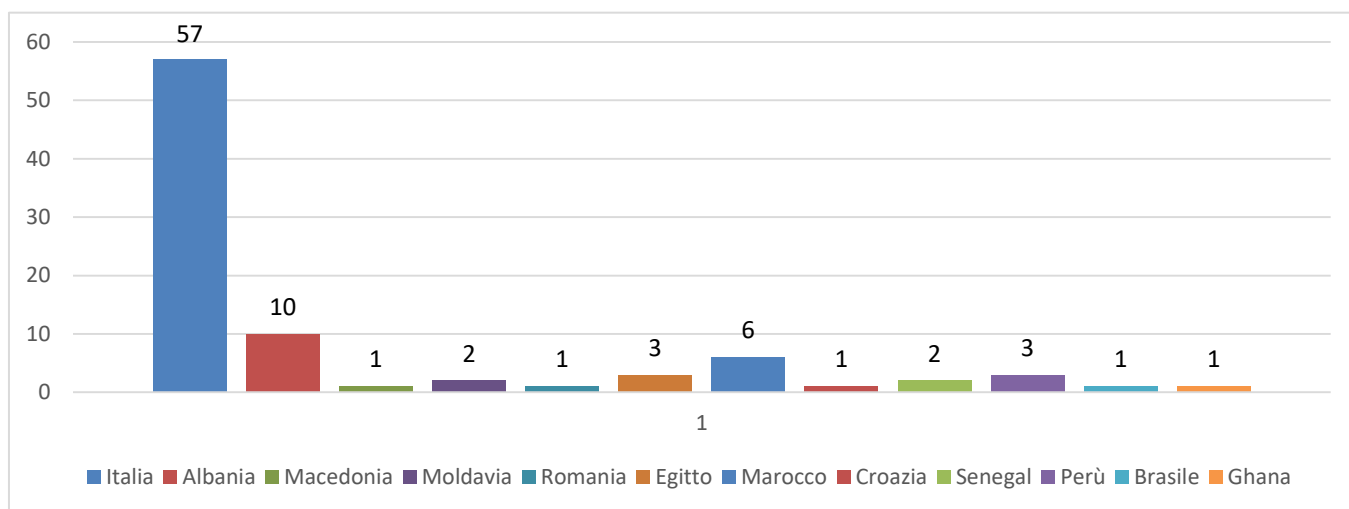
Sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione. Allo stato attuale il personale aziendale è pari a **91** soggetti.

Si riportano nei seguenti diagrammi le percentuali di occupazione maschile e femminile al mese di **Dicembre 2020** 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



## Nazionalità nascita



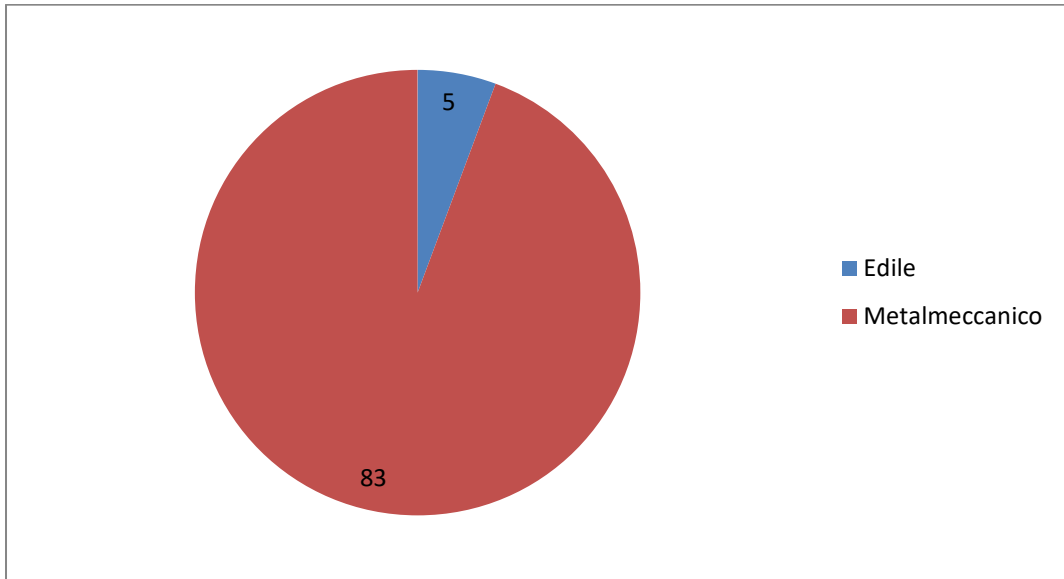
Si nota chiaramente, data la tipologia di attività svolta, che il personale è quasi completamente maschile e addirittura al 100% per quanto riguarda gli operai e il personale non italiano. Il personale di sesso femminile si concentra invece esclusivamente tra gli impiegati oltre ad essere rappresentato da un'amministratrice con contratto CO.CO.CO. Sul totale dei lavoratori gli impiegati rappresentano il 30% mentre il 70% gli operai; di questi il 5% circa ha contratto CCNL edile mentre l' 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 36%

### 2.5.1 Contratti di Lavoro applicati

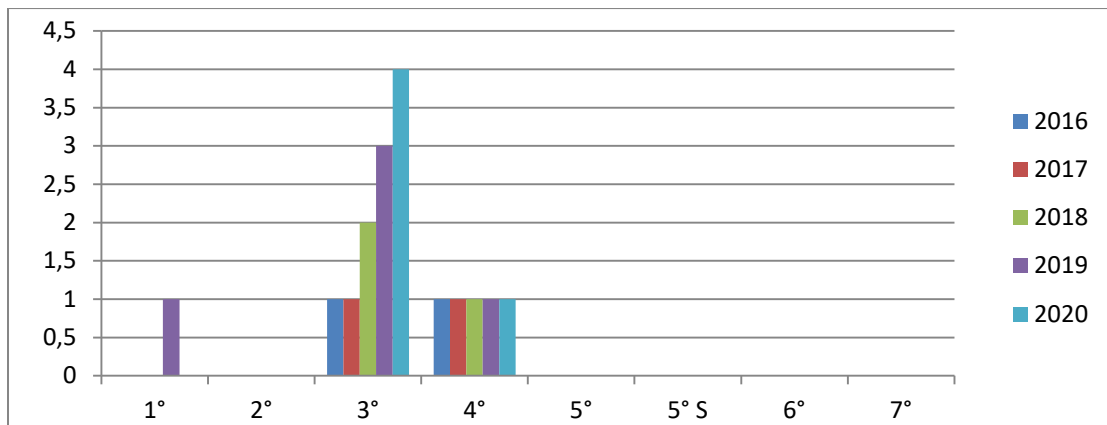
Allo stato attuale in CTE SpA sono applicate le seguenti tipologie di C.C.N.L.:

- **CONTRATTO EDILE**  
Contratto collettivo nazionale 18 luglio 2018 per le imprese edili ed affini
- **CONTRATTO METALMECCANICO**  
Contratto collettivo nazionale 26 Novembre 2016 per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti

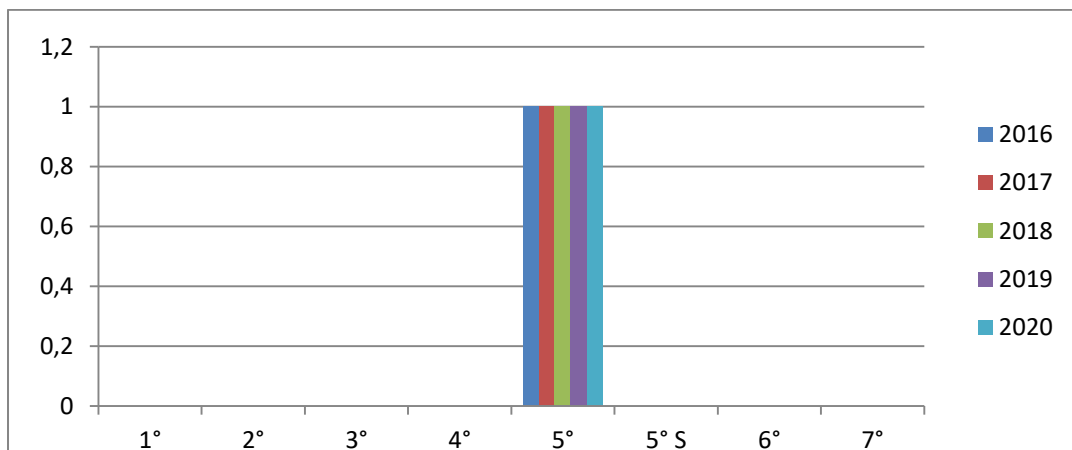
Vengono di seguito riportati vari istogrammi relativi agli inquadramenti del personale al 31/12/2020



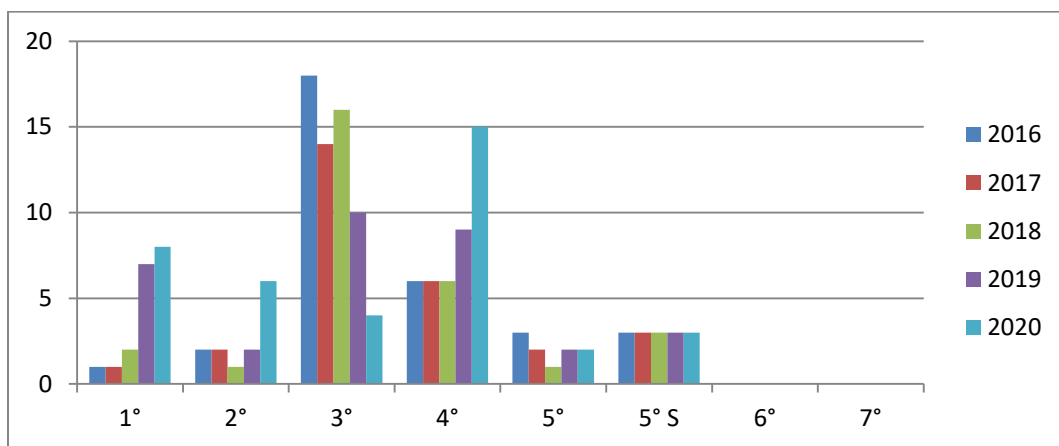
**Inquadramento operai edili**



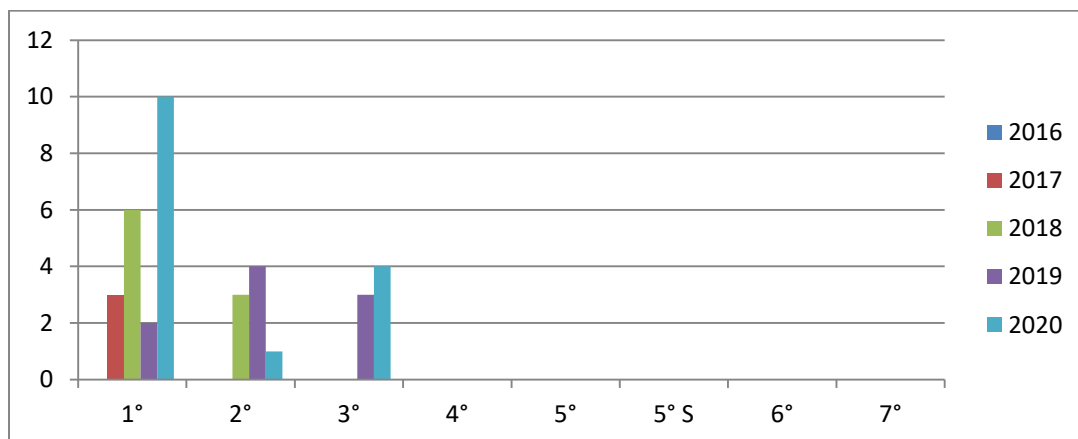
**Inquadramento impiegati edili**



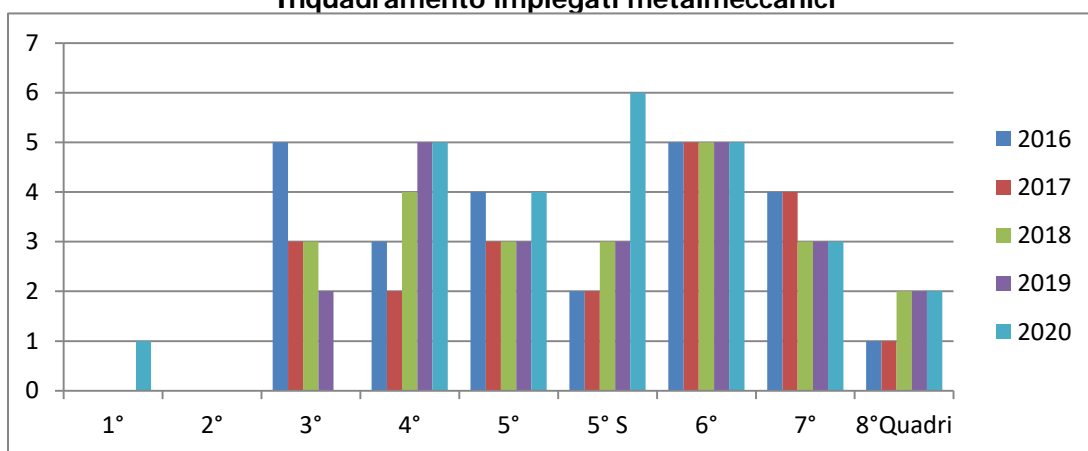
**Inquadramento operai metalmeccanici**



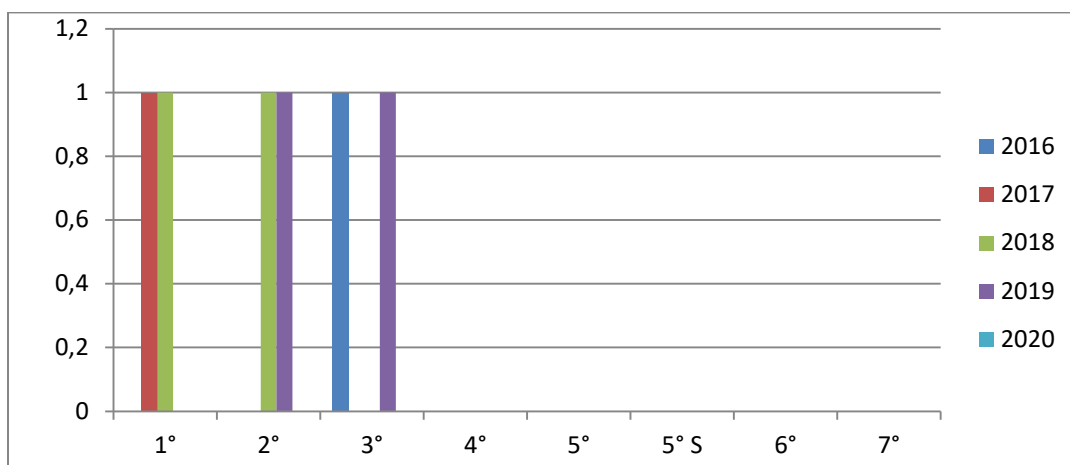
**Apprendisti operai metalmeccanici**



**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 corso del 2017 in CTE SpA sono assunti 8 lavoratori con contratto di apprendistato CCNL metalmeccanico: un impiegato assunto il 05/09/2017 e 7 operai assunti a tra settembre e dicembre 2017 di cui 4 hanno rassegnato le

dimissioni in periodo di prova.

Nel 2017 1 contratto di apprendistato è stato trasformato a tempo indeterminato.

La continua ricerca di inserimento di personale giovane da formare, nel corso del 2019 ha portato all'assunzione di 6 apprendisti.

Nel 2020 sono stati assunti 16 apprendisti operai di cui 15 tutt'ora in forza, 2 apprendisti sono stati trasformati.

Al 31/12/2020 risultano in forza 15 apprendisti: 1 impiegato e 14 operai

#### 2.5.4 Contratti tempo determinato

Allo stato attuale l'azienda ha 2 lavoratori con contratto a tempo determinato.

#### 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

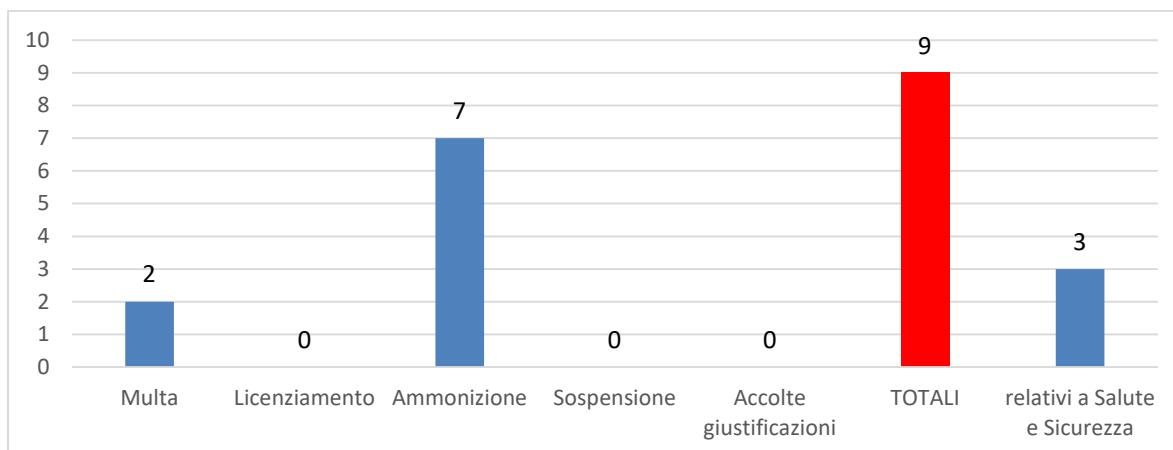
Al momento in CTE SpA non sono applicate altre forme contrattuali rispetto a quelle sopra descritte e analizzate. Da segnalare inoltre come l'azienda non abbia mai utilizzato lavoro interinale.

### 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 Integrato 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 2020



### 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:



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

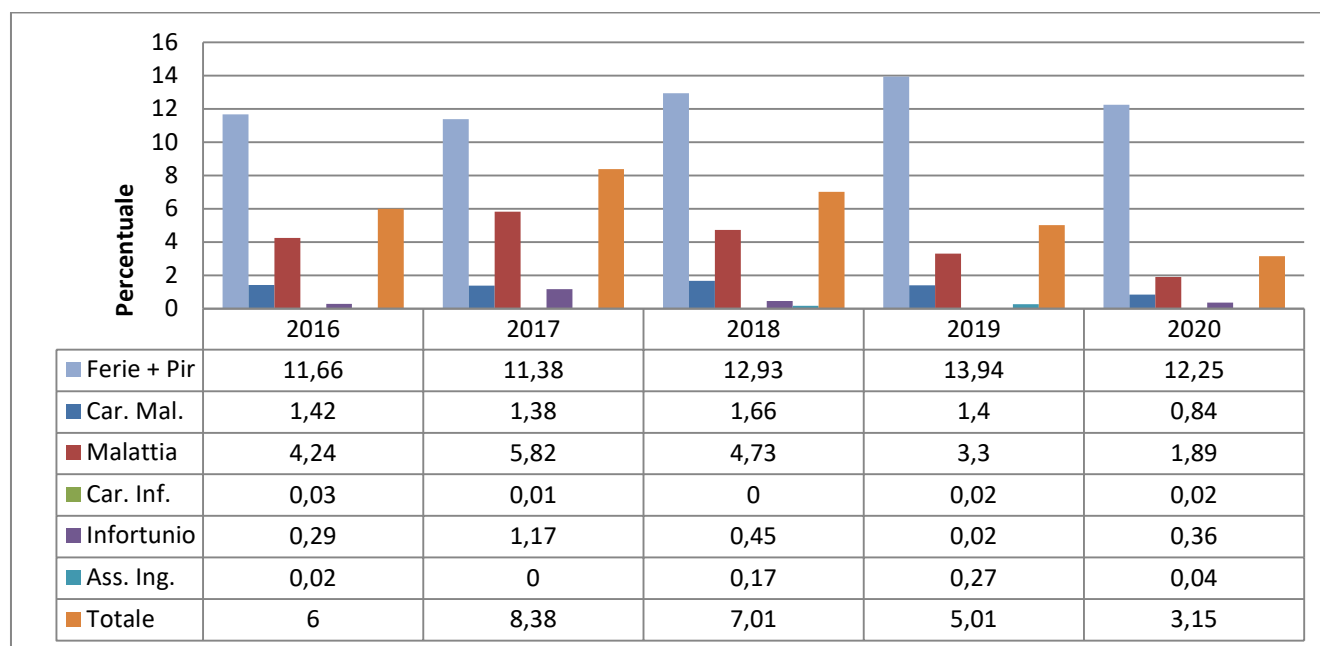
Il personale sfrutta le ore di pausa pranzo secondo quanto previsto dai CCNL applicati.

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

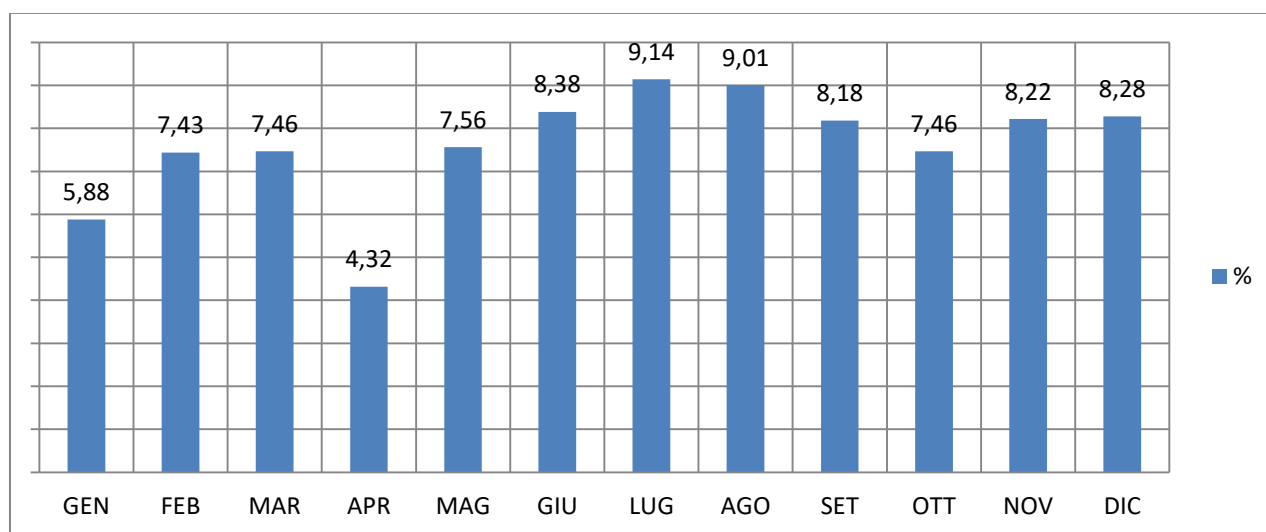
Per quanto concerne i contratti di collaborazione a progetto eventualmente stipulati, viene concordato un impegno ragionevole in termini di carico di lavoro.

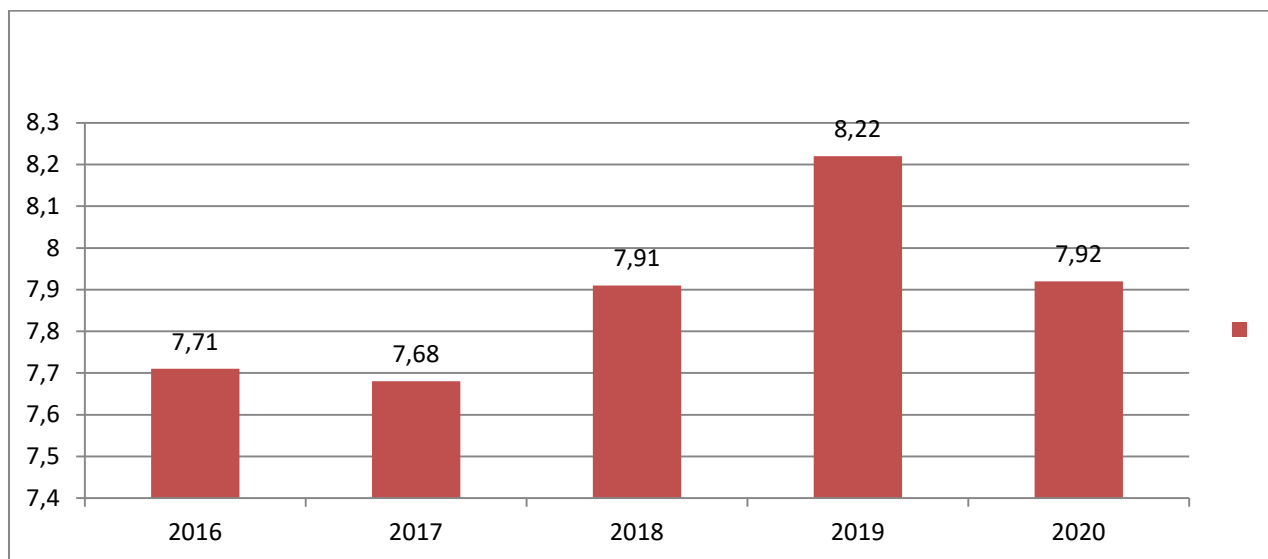
Occorre sottolineare che a causa della tipologia e particolarità delle attività di cantiere, nonché delle imprescindibili esigenze di particolari Committenti (soprattutto Terna, Enel, RFI), il lavoro straordinario può essere svolto e concentrato soprattutto in particolari giorni della settimana (es. 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.



Nel grafico seguente sono riportate le percentuali di straordinario per l'anno 2020, in relazione alle ore di lavoro effettivo.

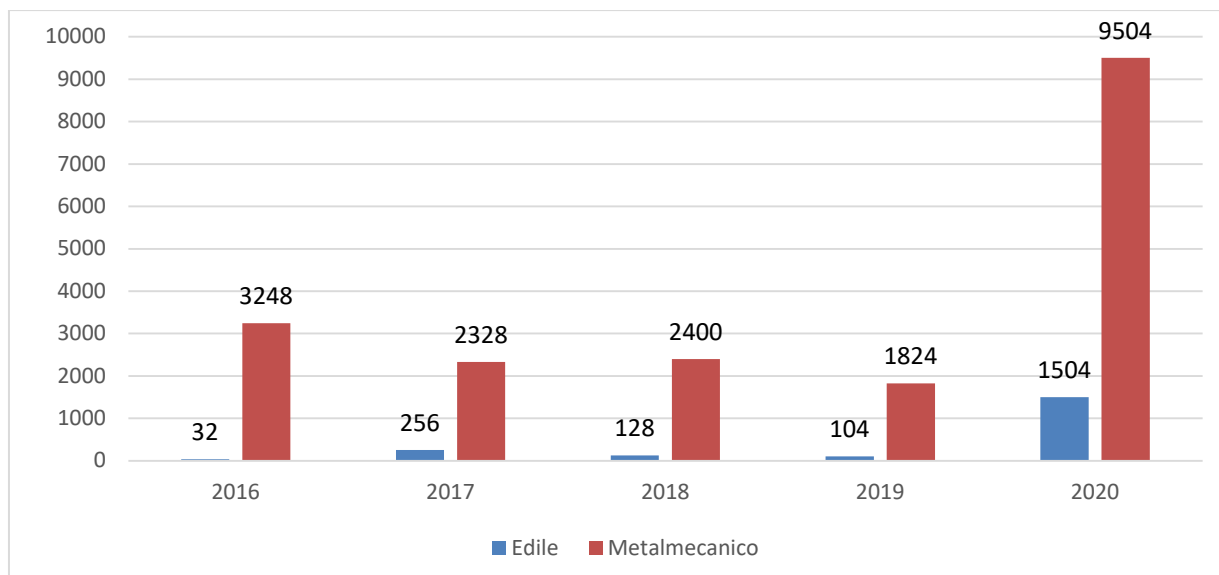




### 2.7.1 Cassa Integrazione

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.

Nel 2020 il totale delle ore di cassa integrazione è di ore 11008. Di cui ore 9920 a causa della sospensione delle attività per il covid nel periodo marzo-maggio.



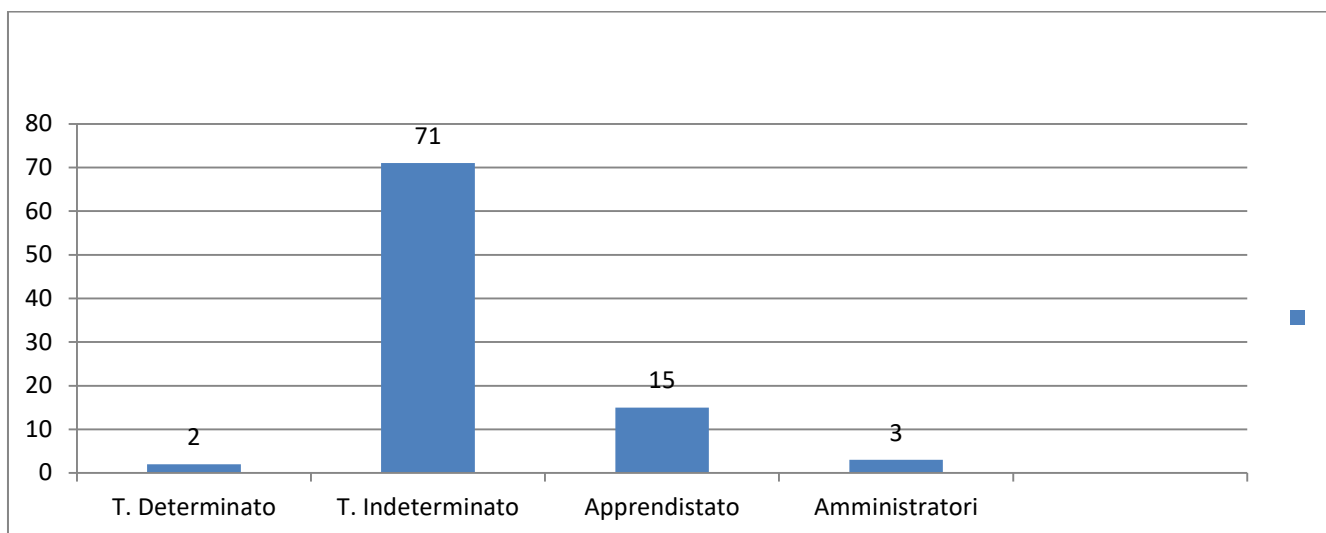
### 2.8 Retribuzione

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

Riferimento nel Manuale del Sistema Integrato 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.

In base alla volontà dei dipendenti l'RLRS resterà in carica fino a sue eventuali dimissioni.

#### 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. La procedura di riferimento è P0501 "Processo di gestione della politica, degli obiettivi e dei riesami aziendali".

### 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

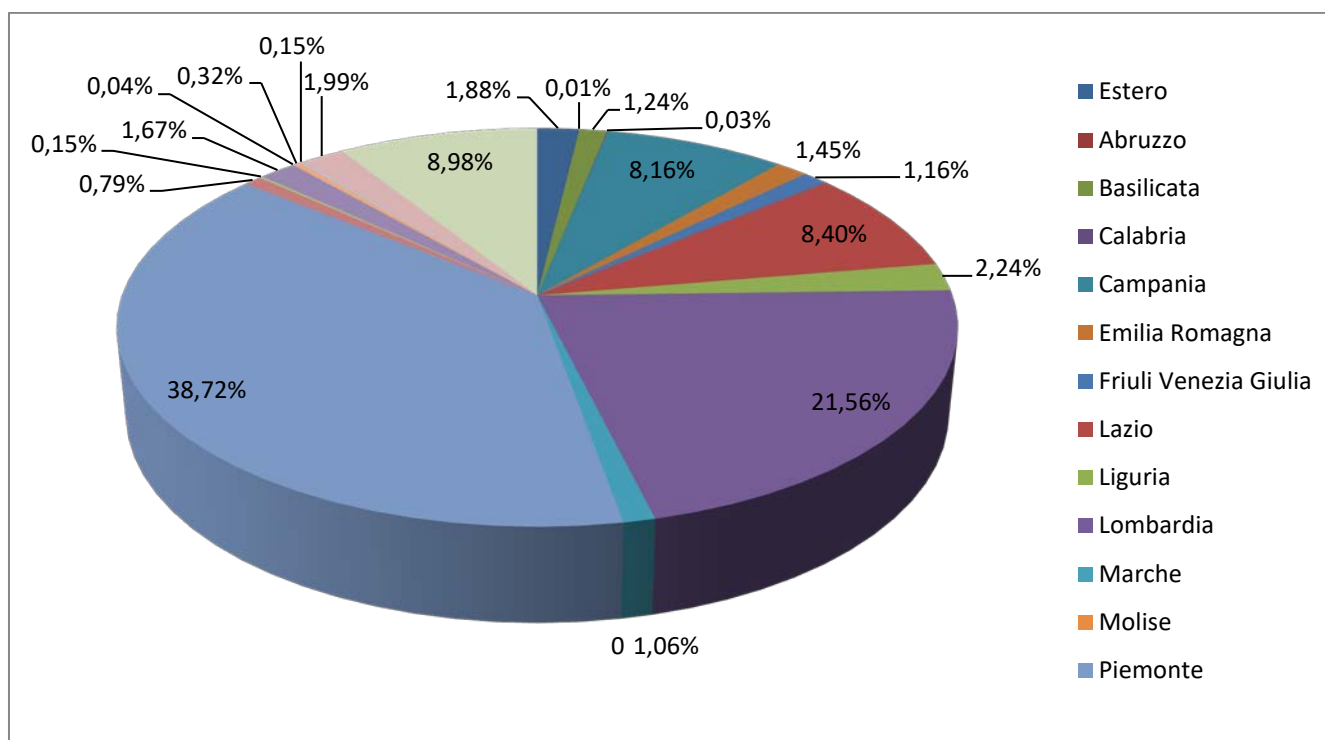
Nel processo di adeguamento allo standard SA8000, è stata posta particolare attenzione alla capacità dei fornitori, subfornitori e subappaltatori di rispondere ai requisiti della norma, non solo perché richiesto espressamente da questa, ma per la possibilità concreta di estendere il rispetto di principi fondamentali riconosciuti a livello internazionale, coinvolgendo anche gli altri attori della filiera produttiva. CTE SpA adotta come riferimento la procedura P0703 "Processo di gestione delle attività di 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.

I fornitori potenzialmente critici vengono individuati sulla base dei seguenti criteri:

- Fatturato: sono considerati critici quei fornitori che fatturano almeno 50.000 €/anno alla CTE SpA;
- Costanza nel rapporto: fornitori abituali
- Settore di appartenenza: per esempio, il settore edile è maggiormente critico rispetto al commerciale;
- Potere d'acquisto: cioè, quei fornitori per i quali CTE SpA è un cliente importante.
- Territorialità: intesa come il territorio sul quale opera maggiormente il fornitore (Area/Regione);



Una volta qualificati i fornitori per la SA8000, l'azienda tiene monitorati gli stessi e li rivaluta almeno annualmente. Gli strumenti utilizzati per il monitoraggio sono:

- Non conformità imputabili al fornitore;
- Audit effettuati da parte di RDRS su eventuali fornitori di cui si sospetta il mancato rispetto della SA800;
- Questionari mirati a fornitori di cui si sospetta il mancato rispetto della SA800;

- Interviste mirate ai lavoratori dei fornitori di cui si sospetta il mancato rispetto della SA8000;
- Segnalazioni da parte dei dipendenti di CTE Spa qualora sospettino il mancato rispetto dei requisiti SA8000 da parte di un fornitore.  
Il dipendente che abbia il sospetto del mancato rispetto dei requisiti SA8000 da parte dei lavoratori di un fornitore, è tenuto a comunicarlo al capo cantiere, il quale, a sua volta, lo segnala a RDRS che provvede a contattare il responsabile del fornitore e ad effettuare tutte le necessarie verifiche in merito.
- Per i fornitori sub-appaltatori, nel corso del 2015, abbiamo provveduto ad effettuare un Audit presso "Lauretta costruzioni s.r.l." ed abbiamo adottato un sistema di controllo sulle maestranze dei sub-appaltatori verificando la regolarità dei permessi di soggiorno degli eventuali stranieri presenti in cantieri.

### **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 P0803 "Processo di gestione non conformità e reclami cliente".

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 l'applicazione della Norma SA8000. L'inoltro di eventuali segnalazioni relative al mancato rispetto della norma vengono periodicamente controllate dal Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000, 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 SGI. 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.

### **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.