

## **Bilancio di Responsabilità sociale - SA 8000:2014 - anno 2022**

### **Obiettivo del documento di Bilancio di Responsabilità sociale**

Il presente Bilancio rappresenta la sintesi delle modalità con cui la CIEL SpA interpreta e realizza la propria missione istituzionale in applicazione del Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale, dimostrando attenzione nei confronti del contesto in cui opera.

Nel 2017 è stata pubblicata l'edizione della norma SA 8000:2014 e CIEL SpA ha provveduto all'adeguamento del proprio Sistema di Gestione per l'implementazione dei requisiti introdotti con la nuova edizione dello standard. Una delle novità previste dalla attuale edizione consiste nell'istituzione di un Social Performance Team, composto da rappresentanti aziendali e dal Rappresentante dei lavoratori che operando in sinergia svolgono periodicamente la valutazione dei rischi per l'identificazione delle aree di reale o potenziale non conformità.

### **Le Parti Interessate**

Per il funzionamento del proprio Sistema di Responsabilità Sociale, CIEL SpA si è impegnata nel coinvolgimento diretto dei propri portatori di interesse. In particolare:

i lavoratori - sono stati informati mediante incontri dedicati ad illustrare i contenuti della norma SA 8000, ed è stato anche definito un piano di formazione esteso a tutti i dipendenti; è stato nominato un Rappresentante dei lavoratori che è coinvolto direttamente nel funzionamento del Sistema di Gestione;

i clienti - CIEL SpA pone costante attenzione ai bisogni dei propri clienti e a tale scopo attiva iniziative tese al miglioramento continuo delle proprie prestazioni;

i fornitori e i partner: in conformità ai requisiti della norma SA 8000, CIEL SpA collabora con fornitori e partner che adottano le stesse logiche di condivisione dei principi etici e comportamentali previsti dallo standard di riferimento.

### **La Norma SA 8000**

La norma internazionale SA 8000 è volta al miglioramento delle condizioni lavorative e dello standard qualitativo di approvvigionamento aziendale; essa permette di definire un modello relativo ad alcuni aspetti della gestione aziendale attinenti alla Responsabilità Sociale d'impresa, la cui conformità alla norma è verificabile da un Ente di Certificazione.

La norma richiede il rispetto di leggi nazionali ed internazionali sul lavoro e sull'ambiente di lavoro e il rispetto di requisiti di natura etica tra i quali la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva, evitare forme di discriminazione, garantire le pari opportunità, garantire un'equa retribuzione, rispettare un orario di lavoro adeguato.

La norma SA 8000 sostiene lo sviluppo, il mantenimento e l'applicazione di comportamenti socialmente accettabili nei luoghi di lavoro basandosi su nove requisiti fondamentali:

1. non impiegare o favorire l'utilizzo di lavoro infantile;
2. non ricorrere all'utilizzo di lavoro forzato o obbligato né favorirlo;
3. garantire a tutti i dipendenti un luogo di lavoro sicuro e salubre;
4. rispettare il diritto dei lavoratori di associarsi e di aderire alle organizzazioni sindacali;
5. non attuare discriminazioni di alcuna natura;
6. non utilizzare né sostenere procedure disciplinari quali punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abusi verbali;
7. adeguare l'orario di lavoro alle leggi e agli accordi vigenti;
8. retribuire i dipendenti rispettando i contratti in vigore;
9. implementare e mantenere attivo un proprio Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale.

Per rispondere all'obbligo di informazione verso i propri portatori di interesse e nel rispetto della normativa, CIEL SpA pubblica il presente Bilancio SA 8000 sul proprio sito internet [www.cielspa.it](http://www.cielspa.it).

Nel paragrafo seguente viene fornito un resoconto sintetico su come la Direzione di CIEL SpA approccia la corretta applicazione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale. Inoltre, al fine di informare in modo trasparente le parti interessate, verranno riportati gli impegni assunti da CIEL SpA per il rispetto dei requisiti dello standard.

## **I requisiti della norma SA 8000:2014**

### Il Lavoro infantile

L'azienda non si avvale e non intende avvalersi o sostenere attività lavorative effettuate da bambini o minori; a tale scopo ha predisposto delle misure da adottare nei casi in cui si dovesse riscontrare una situazione lavorativa riguardante il lavoro infantile, ad esempio presso la catena di fornitura. Il Manuale aziendale definisce le azioni che CIEL SpA adotta per assicurare che vengano prese tutte le precauzioni per salvaguardare la salute e la sicurezza dei minori e garantire la non esposizione dei bambini o dei giovani lavoratori a situazioni pericolose o nocive per la loro salute fisica, mentale e per il loro sviluppo sia all'interno sia all'esterno del luogo di lavoro.

L'attuale composizione dell'organico aziendale evidenzia l'assoluta conformità al requisito in quanto in azienda sono presenti solo lavoratori maggiorenni.

L'obiettivo di CIEL SpA per l'anno 2022 è di mantenere gli impegni di assenza di lavoro minorile e di tutelare i giovani lavoratori. A tale proposito CIEL SpA si impegna a vigilare sul rispetto dei principi fornendo informazioni ai propri fornitori e partners.

### Lavoro obbligato

CIEL SpA fornisce una completa informativa a tutti i potenziali lavoratori dei termini e delle condizioni del rapporto di lavoro prima dell'assunzione. I termini del contratto dei dipendenti sono pienamente comunicati e compresi da tutti i lavoratori. Nessun dipendente della CIEL SpA opera sotto la minaccia di penali.

Inoltre CIEL SpA non esercita nessuna coercizione finanziaria dei dipendenti, non richiede di versare depositi ai lavoratori al momento dell'assunzione e non ammette che la prestazione di lavoro sia ottenuta dietro una minaccia coercitiva.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

### Salute e Sicurezza

Nel 2022 CIEL SpA sta proseguendo le attività iniziate negli anni precedenti relative al tema della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in particolare le attività di formazione obbligatoria dei lavoratori ai sensi dell'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 tra le quali l'erogazione di corsi di formazione rivolti a tutti i dipendenti, compresi i nuovi assunti. La formazione del personale in materia di sicurezza viene eseguita al momento dell'assunzione, periodicamente ogni anno e qualora ci siano modifiche/aggiornamenti della legislazione di riferimento o delle attrezzature.

Nel corso del 2022 proseguono le diverse iniziative tra cui:

- Sono state programmate dalla Direzione delle riunioni periodiche con tutto il personale a cadenza bimestrale per discutere delle procedure di lavoro e delle particolari problematiche legate alle misure di prevenzione della sicurezza dei lavori;

L'analisi dell'andamento degli eventi infortunistici evidenzia il trend positivo a conferma dell'impegno costante profuso a tutti i livelli nella tutela dei lavoratori attraverso le molteplici forme di prevenzione e protezione attuate negli anni.

- Nel rispetto della normativa in materia di prevenzione della salute dei lavoratori (D.Lgs. 81/08) è stato sviluppato il programma di sorveglianza sanitaria in collaborazione con il medico competente e sulla base degli specifici rischi di mansione e della situazione sanitaria del singolo lavoratore.
- Sono stati effettuati tutti i controlli sanitari previsti dalla normativa con risultati sostanzialmente allineati rispetto all'anno precedente, a conferma delle buone condizioni di

salute del personale e degli ambienti di lavoro.

#### Tipologia dei contratti aziendali

I contratti di lavoro aziendali fanno tutti riferimento ai contenuti del Contratto Collettivo Nazionale del settore industrie metalmeccaniche private e della installazione di impianti, si garantisce l'uniformità tra le tipologie di contratti di lavoro applicati in azienda.

#### Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

In azienda è pienamente assicurata la libertà del singolo di aderire ad un'organizzazione sindacale. Viene data la possibilità ai lavoratori di eleggere liberamente i propri rappresentanti sindacali e di aderire a qualsiasi organizzazione. Alcuni dipendenti aderiscono ad una organizzazione sindacale. La percentuale dei dipendenti iscritti complessivamente alle organizzazioni sindacali al 31 marzo 2022 è pari al 13%.

#### Discriminazione

L'Azienda garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione; non attua né permette interferenze con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi e non ammette comportamenti offensivi della sfera personale.

L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali. Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi relativi a Salute e sicurezza e Responsabilità Sociale e sull'Ambiente.

La presenza femminile in azienda

La presenza delle donne nell'organico aziendale si concentra nella categoria degli impiegati e mantiene un trend sostanzialmente stabile.

Presenza percentuale di donne in CIEL SpA .

Nel 2021 la presenza femminile è pari al 9% e ciò riconferma il dato rilevato negli anni precedenti.

#### Gestione delle segnalazioni relative a discriminazioni e molestie

Il sistema prevede anche le modalità di affrontare e gestire in modo strutturato le segnalazioni, pervenute da parte dei dipendenti, delle eventuali situazioni di discriminazione. Nel 2021 non sono avvenuti casi di molestie né di discriminazioni.

#### Pratiche disciplinari

Il rapporto di lavoro con i dipendenti di CIEL SpA è regolato dal Contratto Collettivo Nazionale di settore, copia del quale viene consegnata a ciascun lavoratore al momento dell'assunzione.

Il CCN contiene le disposizioni in tema disciplinare relative alla tipologia delle sanzioni applicabili, allo sviluppo della procedura disciplinare, alle modalità di ricorso.

La politica aziendale privilegia il confronto tra i propri dipendenti ricorrendo alle azioni disciplinari soltanto per la gestione delle situazioni più gravi. Dimostrazione di questa impostazione è rilevabile dalla progressiva diminuzione del numero dei procedimenti disciplinari nel corso degli anni.

Nel corso dell'anno 2021 non sono state adottate procedure disciplinari.

#### Orario di lavoro

È applicato l'orario di lavoro previsto dal CCNL di riferimento .

L'organizzazione del lavoro prevede che il personale possa usufruire di un giorno di riposo alla settimana. L'orario di lavoro è pari a 40 ore settimanali.

Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario è effettuato soltanto in occasione di circostanze eccezionali dovute anche alla specificità del settore, che non possono essere fronteggiate esclusivamente con l'assunzione di nuovo personale. È costantemente monitorato attraverso una serie di indicatori appositamente strutturati e vengono effettuate analisi periodiche dei fabbisogni per la valutazione delle esigenze lavorative. Il lavoro straordinario è retribuito secondo le aliquote maggiorate e stabilite dalla normativa vigente.

## Retribuzione

L'azienda corrisponde ai lavoratori una retribuzione rispondente ai livelli definiti nel Contratto Collettivo Nazionale del settore di riferimento.

Le forme contrattuali utilizzate in azienda sono il contratto a tempo indeterminato e il contratto a tempo determinato; il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma più ampiamente utilizzata in azienda.

## **Sistema di Gestione**

### 9.1 Politica

CIEL SpA ha definito una Politica per la Qualità, l'Ambiente e la Responsabilità Sociale che esprime l'impegno concreto dell'Azienda per il miglioramento continuo del proprio Sistema di Gestione, costituendo il naturale riferimento per l'individuazione ed il riesame degli obiettivi, coerentemente con i valori espressi nella Politica e nello standard internazionale SA 8000 .

CIEL SpA, opera nell'ambito del proprio Sistema integrato di Gestione per la Qualità, l'Ambiente e la Responsabilità Sociale, nel rispetto dell'ambiente e delle esigenze della comunità territoriale.

Il documento Politica per la Responsabilità Sociale di CIEL SpA è pubblicato sul sito [www.cielspa.it](http://www.cielspa.it) e nei luoghi di lavoro ed è incluso nella documentazione del Sistema integrato di gestione. In fase di riesame del sistema, CIEL SpA verifica l'adeguatezza della propria Politica nell'ottica del miglioramento continuo e prendendo in esame le eventuali modifiche legislative.

### 9.2 - 9.3 Rappresentante della Direzione e Rappresentante dei Lavoratori

I lavoratori dell'Azienda, i sindacati, i clienti/consumatori, le istituzioni e le associazioni di categoria sono stati individuati quali parti interessate più vicine all'azienda e più direttamente coinvolte nella vita aziendale. La loro partecipazione nella fase di adeguamento allo standard, nella pianificazione e nell'implementazione del Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale si è rivelata fondamentale ed è stata facilitata dal Rappresentante SA 8000 della Direzione per assicurare il rispetto della norma.

CIEL SpA riconosce che le relazioni all'interno dell'organizzazione sono un elemento importante al fine di favorire la comunicazione tra lavoratori e personale di direzione sulle tematiche della SA 8000.

### 9.4 Riesame della Direzione

CIEL SpA ha eseguito nel mese di ottobre 2021 la riunione di riesame dell'adeguatezza e dell'efficacia della Politica aziendale e del Sistema di Gestione nell'ambito dei requisiti previsti dalla SA 8000 e di quelli riguardanti la normativa vigente. Durante le riunioni sono stati analizzati gli indicatori di efficienza ed efficacia dell'organizzazione nonché gli obiettivi di miglioramento.

### 9.5 Pianificazione e implementazione

Nel 2021 CIEL SpA ha proseguito la formazione dei dipendenti in merito alla norma SA 8000.

E' sempre prevista la formazione ai neoassunti che verte sull'illustrazione dei principi fondamentali della norma.

La bacheca informativa posta nella sede dell'azienda e il sito internet [www.cielspa.it](http://www.cielspa.it) sono gli strumenti dedicati alla diffusione di informazioni sulle attività legate alla norma SA 8000 ; in particolare è possibile consultare i testi della Politica per la Responsabilità Sociale e della norma SA 8000; le eventuali segnalazioni e suggerimenti inerenti la norma possono essere inoltrati anche attraverso la casella di posta [info@cielspa.it](mailto:info@cielspa.it).

La comunicazione con i propri lavoratori è intesa come strumento per sviluppare il dialogo tra i diversi interlocutori e come scambio continuo di informazioni tra tutti i livelli dell'organizzazione.

Attraverso l'utilizzo di strumenti quali la posta elettronica e le riunioni dedicate, CIEL SpA intende diffondere al proprio interno la cultura del coinvolgimento del personale.

### 9.6 Controllo dei fornitori/subappaltatori e subfornitori

Nel processo di adeguamento agli standard della norma SA 8000, particolare attenzione è rivolta alla capacità dei fornitori/subappaltatori e subfornitori di conformarsi ai requisiti della norma, con l'obiettivo di estendere il rispetto dei principi della norma stessa ai diversi attori coinvolti nella filiera

produttiva.

Nel percorso intrapreso per il raggiungimento della certificazione SA 8000 sono state avviate varie attività che si sono rivelate essenziali nel sensibilizzare i fornitori rispetto ai temi della Responsabilità Sociale e, allo stesso tempo, nel valutare i fornitori stessi sulla base della loro capacità di rispettare gli standard SA 8000.

Nello specifico è stata rivista la procedura di valutazione dei fornitori di beni e di servizi volta a:

- selezionare il fornitore sulla base della sua capacità potenziale di rispettare gli impegni verso CIEL SpA;
- verificare sistematicamente che il fornitore rispetti gli obiettivi di qualità del servizio definiti contrattualmente;
- promuovere e sostenere il fornitore nelle azioni di miglioramento del servizio e dell'impatto ambientale;
- valutare globalmente le prestazioni del fornitore rispetto alla Politica per la Responsabilità Sociale di CIEL SpA;
- gestire l'Albo Fornitori qualificati .

#### 9.7 Problematiche e azioni correttive

Le segnalazioni di incongruenze rispetto ai principi della norma SA 8000 ed anche le eventuali proposte di miglioramento che pervengono ad CIEL SpA sono oggetto di registrazione, risoluzione e monitoraggio costante da parte dell'Azienda.

I portatori di interesse che intendono inoltrare segnalazioni hanno a disposizione l'apposito indirizzo di posta elettronica [info@cielspa.it](mailto:info@cielspa.it) ; i dipendenti possono inviare segnalazioni e suggerimenti .

#### 9.8 Comunicazione esterna e coinvolgimento delle parti interessate

CIEL SpA, al fine di favorire il dialogo con tutte le parti interessate in modo trasparente ed inequivocabile, diffonde attraverso il sito [www.cielspa.it](http://www.cielspa.it) la propria Politica SA 8000 e il Bilancio di responsabilità sociale.

CIEL SpA dialoga costantemente con una pluralità di portatori di interessi diversi e alimenta la rete di relazioni con le istituzioni che operano nel settore delle installazioni.

#### 9.9 Verifiche interne

CIEL SpA, al fine di agevolare tutte le attività legate alla verifica di conformità ai requisiti della norma, ha comunicato ai responsabili di funzione dell'organizzazione il programma di audit interno.

#### 9.10 RegISTRAZIONI

CIEL SpA ha predisposto le modalità di gestione informatizzata dei documenti riferiti al funzionamento e al miglioramento del Sistema di Responsabilità Sociale.