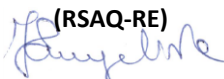
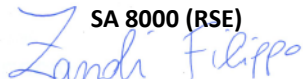

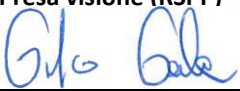


# BILANCIO ANNUALE DI RESPONSABILITÀ SOCIALE SA 8000:2014

Anno 2021  
(dati aggiornati al 31/12/2021)

**Il Bilancio Etico di Responsabilità Sociale  
è redatto con le osservazioni dei lavoratori e  
del rappresentante dei lavoratori per l'etica (RLE)  
quindi approvato dalla Direzione Aziendale**

Data 16/03/2022	Redazione e Verifica (RSAQ-RE) 	Rappresentanti dei lavoratori SA 8000 (RSE) 	Approvazione (AD) 
	Presa visione (RSPP) 		
Natura della modifica: <b>Inserimento nuova figura RD SA8000</b>			

SOMMARIO

---

1	PREMESSA E OBIETTIVI	3
2	POLITICA AZIENDALE	4
3	GESTIONE AZIENDALE E RAPPORTO CON LE PARTI INTERESSATE	6
4	PRESENTAZIONE	7
4.1	Identificazione generale	7
4.2	Storia e Attività	7
5	ORGANIZZAZIONE AZIENDALE	9
6	I REQUISITI SA8000	11
6.1	Lavoro infantile	13
6.2	Lavoro forzato e coatto	14
6.3	Salute e sicurezza	17
6.4	Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	19
6.5	Discriminazione	20
6.6	Procedure disciplinari	22
6.7	Orario di lavoro	23
6.8	Retribuzione	25
7	IL SISTEMA DI GESTIONE	26
7.1	Rapporto con i fornitori	26
7.2	Riesame della direzione	27
7.3	Obbiettivi del sistema di gestione	29
8	NORMATIVA DI RIFERIMENTO	30

**1 PREMESSA E OBIETTIVI**

*Il bilancio SA8000 deve rispondere al bisogno di informazione e trasparenza espresso dagli stakeholder relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione dello standard; (in conformità al punto 9.1 della norma), a tal fin, con il presente documento, l'organizzazione si propone di:*

- *far conoscere ai vari portatori di interessi la politica di responsabilità sociale dell'azienda;*
- *favorire la conoscenza e la comprensione da parte di tutti gli stakeholder degli impegni reali dell'azienda certificata conformemente allo standard SA8000;*
- *fornire al management aziendale uno strumento utile per il riesame interno della politica di responsabilità sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;*
- *evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso i trend degli indicatori adottati.*

*La logica di base del presente documento prevede che per ciascun requisito della norma SA8000 sia condotta una valutazione d'insieme che tenga conto dell'approccio adottato, dei risultati conseguiti, e del confronto di tali risultati con valori medi di riferimento di settore e con gli obiettivi interni aziendali.*

## 2 POLITICA AZIENDALE



### POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE

La CEIT Spa. ritiene di grande importanza l'aspetto sociale dell'impresa e della responsabilità che ne derivano.

Per questo la società opera nell'ottica della salvaguardia della salute e sicurezza dei lavoratori l'impegno nella responsabilità sociale.

La CEIT Spa persegue al proprio interno, sia nel proprio operare quotidiano che in prospettiva strategica, la piena realizzazione dei requisiti richiesti dalla Norma SA8000 (Social Accountability) proseguendo un iter di eccellenza che in passato ha visto la struttura già impegnata nel raggiungimento e certificazione secondo gli standard 14001 (ambiente), 9001 (qualità), e 18001 (salute e sicurezza sui luoghi di lavoro).

E' ferma convinzione della nostra società l'importanza di una corretta e trasparente gestione del proprio "patrimonio umano" e la sensibilizzazione della Direzione, dei fornitori, del personale dipendente e dei collaboratori esterni, al rispetto dei principi di Responsabilità Sociale stabiliti nella Norma SA8000 (Social Accountability), impegnandosi a:

- Non utilizzare lavoro infantile o lavoro obbligato
- Rispettare la normativa vigente nazionale, delle convenzioni e delle raccomandazioni internazionali, ivi incluse le risoluzioni di organismi internazionali quali l'ILO – International Labour Organization e l'ONU - United Nations Organization;
- Rispettare la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva
- Contrastare ogni forma di discriminazione e di disparità di trattamento (in sede di assunzione, nelle retribuzioni, nell'accesso alla formazione, nelle promozioni di carriera) basate su questioni di razza, nazionalità, religione, handicap, sesso, preferenze sessuali, appartenenza a sindacati, affiliazione politica;
- Condannare tutte le condotte illegali suscettibili di entrare in contrasto con la dignità o l'integrità fisica e/o morale
- Applicare in modo completo ed imparziale il contratto collettivo nazionale di lavoro a tutti i dipendenti, corrispondendo puntualmente la retribuzione stabilita e versando tutti i relativi contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi
- Garantire la tutela della maternità e della paternità, nonché delle persone svantaggiate
- Promuovere e migliorare le condizioni di sicurezza e di benessere fisico e psichico dei propri collaboratori con azioni sia preventive che correttive;
- Coinvolgere tutti i fornitori di beni, attività e servizi ed il loro impegno nei confronti della responsabilità sociale conformandosi a tutti i requisiti della norma di riferimento;

- Sviluppare ed estendere i processi di informazione, comunicazione, formazione ed addestramento e promuovere il dialogo con le parti interessate, per assicurare un'efficiente ed efficace applicazione del sistema integrato aziendale

La CEIT Spa, ritiene che tutto ciò possa contribuire in maniera decisiva a migliorare le condizioni generali di gestione e di valorizzazione del patrimonio umano e, a tale scopo, si impegna a far pervenire a tutte le parti interessate (dipendenti, fornitori, clienti, opinione pubblica, sindacati, autorità pubbliche ed ONG) un forte messaggio volto alla conoscenza, al rispetto e all'applicazione dei requisiti previsti dalla norma SA8000.

San Giovanni Teatino, lì 30/01/2018

L'Amministratore Delegato

Ing Fabrizio Perletta



### **3 GESTIONE AZIENDALE E RAPPORTO CON LE PARTI INTERESSATE**

L'azienda è certificata per gli schemi UNI EN ISO 9001: 2015, UNI EN ISO 14001: 2015, UNI EN ISO 45001: 2018 in sostituzione della OHSAS 18001: 2008, UNI EN ISO 37001: 2016, UNI CEI 11352, ISO 50001 e certificazione FGAS. Certificazione SA 8000 ottenuta nel corso del dicembre 2013.

Oggetto del certificato:

*Progettazione, costruzione, ristrutturazione e manutenzione di:  
impianti per la trasformazione alta-media tensione, cabine elettriche e impianti per la distribuzione di energia elettrica in corrente alternata e continua; impianti per la produzione di energia elettrica (fotovoltaico ed eolico); impianti per la segnaletica luminosa e la sicurezza del traffico ferroviario; impianti per la trazione elettrica; impianti di rete di telecomunicazione e trasmissione dati; impianti elettrici, elettronici e radiotelefonici; impianti di riscaldamento, di ventilazione e condizionamento del clima; impianti idrico sanitari, del gas ed antincendio; impianti antintrusione; completi di ogni connessa opera muraria complementare o accessoria. Progettazione, sviluppo, installazione e manutenzione di SW e HW per rilevamento e trasmissione dati*

Il sistema di gestione SA 8000 si allaccia in maniera forte a quanto già predisposto dagli altri sistemi di gestione e si integra, ove necessario, con le attività ed interpretazioni riportate nel manuale di Responsabilità sociale (manuale RS) e nelle procedure ivi richiamate.

Per quanto concerne una presentazione dell'azienda si rimanda a quanto definito nel sito internet <http://www.ceitnet.it/>. Le informazioni principali di anagrafica e definizione delle attività svolte vengono di seguito presentate per immediatezza di consultazione.

In merito alle comunicazioni con le parti interessate si specifica che l'azienda manterrà aggiornata sul proprio sito la propria politica aziendale e Bilancio etico.

Di tale aggiornamento ne verrà data inoltre puntuale comunicazione a Lavoratori, Clienti, Fornitori critici, Sindacato locale, Comuni clienti attraverso mail o comunicati specifici.

#### **4 PRESENTAZIONE**

##### **4.1 Identificazione generale**

Azienda:	CEIT Spa
Sede legale:	Via Aterno 108, San Giovanni Teatino (CH)
Partita IVA:	01481120697
C.C.I.A.A.:	Chieti – n.° 01481120697
Telefono:	085/4468669
e-mail:	<a href="mailto:direzione@ceitnet.it">direzione@ceitnet.it</a>
Sito Internet:	<a href="http://www.ceitnet.it">www.ceitnet.it</a>

CEIT Spa con socio unico, fa parte del GRUPPO IGEFI che ne detiene la totalità delle quote.



##### **4.2 Storia e Attività**

La CEIT Spa. è stata costituita nel 1989 ma trae le sue origini da attività avviate negli anni '50. Essa nasce dal processo di accorpamento di imprese operanti per Telecom Italia S.p.A. e raccoglie al suo interno le esperienze di otto Società:

- CIT di Pescara (PE);
- LETA di Ascoli Piceno (AP);
- CIET di Ancona (AN);
- CET di Lanciano (CH);
- ELCA di Verona (VR);
- IRT di Mestre (VE);
- ITEA con le sedi di Milano, Roma e Bari;
- FIT con le sedi di Arluno (MI).

CEIT oggi si avvale di un organico di circa 1100 unità distribuite sul territorio. CEIT è fra le prime aziende a cui TIM e gli altri gestori nazionali affidano la realizzazione e la manutenzione delle reti di comunicazione.

CEIT è al passo con lo sviluppo tecnologico delle telecomunicazioni dalla commutazione numerica alla trasmissione digitale, dallo sviluppo delle reti in fibra ottica alla realizzazione di sistemi a larga banda per applicazioni multimediali.

CEIT può contare su un'organizzazione ed una capacità ingegneristica che le consentono di offrire una gamma completa di prodotti e servizi per la pianificazione, progettazione, realizzazione, gestione e manutenzione di sistemi di telecomunicazioni in ambito pubblico e privato.

Spesso si trova a rappresentare il Cliente presso l'utente finale del servizio erogato attraverso gli impianti oggetto dei lavori.

La società è distribuita su tutto il territorio nazionale attraverso due Sedi principali, l'una di Chieti e l'altra di Milano, e una serie di Sedi operative volte alla gestione e presidio del territorio, variabili in ragione dei contratti di appalto definiti di anno in anno.

Le due sedi principali sono:

- **Direzione di Chieti - Via Aterno 108, San Giovanni Teatino (CH)**
- **Sede di Milano - Via Lazio 16, Redecesio di Segrate (MI)**

L'elenco completo delle sedi viene mantenuto aggiornato all'interno del "Registro autorizzazioni e prescrizioni legali" (MP/02D/A) e riportato sul gestionale aziendale Vittoria RMS.

La missione dell'azienda è:

***"ESSERE IL PARTNER DI RIFERIMENTO DI GESTORI E GRANDI UTENTI PER INFRASTRUTTURE, SISTEMI E SERVIZI DI COMUNICAZIONE, ENERGIA E TRASPORTO"***



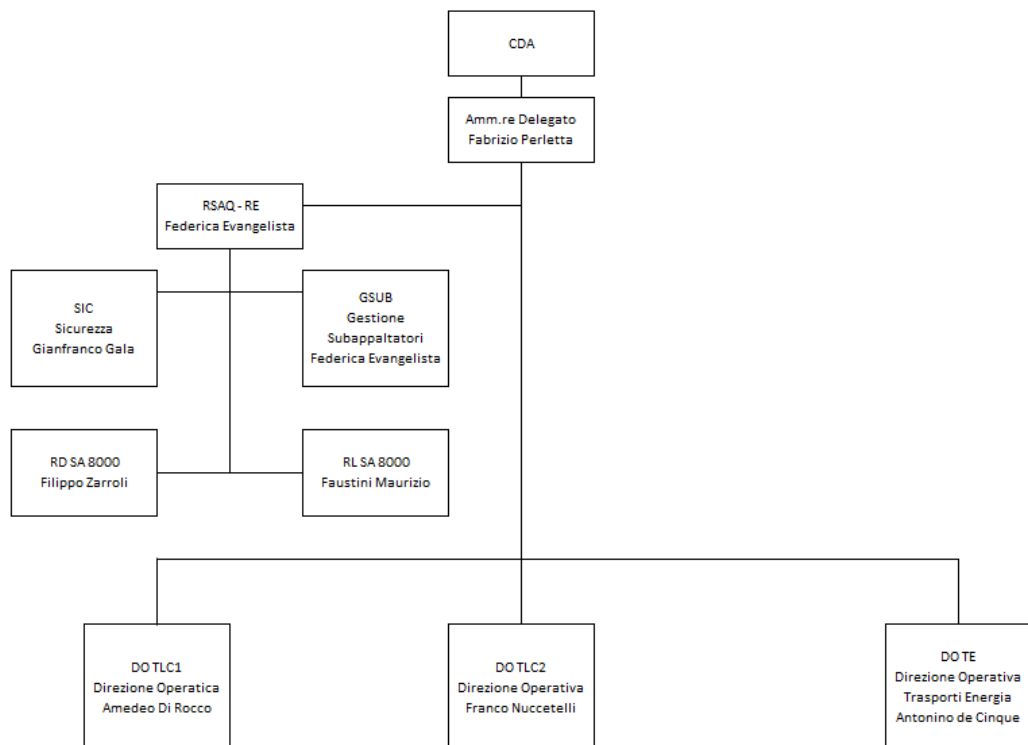
## 5 ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

Vengono di seguito riportate le principali funzioni gestionali ed operative della Società, dando per ciascuna di esse la definizione del campo di responsabilità e delle principali attività operative.

Nelle Procedure Gestionali, nelle Istruzioni Operative ed eventualmente nei documenti di pianificazione saranno indicate le ulteriori responsabilità gestionali ed operative che gli verranno attribuite.

Il Consiglio di Amministrazione (CDA) ha delegato al Responsabile del Sistema Integrato e a specifico Rappresentante della Direzione l'autorità necessaria a verificare che le regole contenute nel Manuale RS e nella documentazione di sistema siano effettivamente eseguite da tutto il personale che opera nell'ambito della Società e, per quanto loro attiene, dai Fornitori coinvolti nel processo di erogazione del servizio.

Per quanto riguarda la gestione degli aspetti di responsabilità sociale, l'azienda, tramite elezione tra le rappresentanze sindacali, ha identificato un proprio rappresentante dei lavoratori (RL) SA8000, quale garante dell'applicazione dei Sistemi di Gestione verso tutti gli stakeholders ed in particolare i lavoratori dell'azienda.



Oltre alla sede relativa alla direzione sono presenti molteplici sedi sul territorio Italiano presso cui vengono svolte attività di organizzazione e gestione locale della cantieristica.

In ragione di questa distinzione territoriale e della forte differenziazione dei servizi erogati (Telecom, Open fiber, Acea, ENEL ed Energie Rinnovabili, Ferrovie dello stato, Telefonia mobile), l'azienda ha inoltre effettuato Deleghe interne a diversi Datori di lavoro.

L'elenco delle sedi attualmente in essere e dei relativi Datori di Lavoro, responsabili delle condizioni di sicurezze della sede e del personale direttamente operante all'interno viene indicato all'interno del Documento di Valutazione Rischi (DVR).

Nell'ottica della compartecipazione dei dipendenti al processo di certificazione, gli stakeholders sono stati inizialmente individuati e quindi individuati in due macro-categorie di appartenenza:

- **stakeholders interni** (Dipendenti, Sindacati, RSPP, RLS e RLE)
- **stakeholder esterni** (le Istituzioni, Clienti privati e pubblici, Organismi di controllo, Fornitori di beni e servizi).

## 6 I REQUISITI SA8000

I requisiti SA8000 e le modalità di applicazione e controllo nell'ambito aziendale sono sinteticamente descritti nei paragrafi successivi con lo scopo di evidenziarne intenti e approccio della Direzione.

Al fine di dare un inquadramento complessivo dell'azienda vengono forniti i dati occupazionali e generali della struttura:

INDICATORE	2019	2020	2021
Tempo Determinato	140	156	147
Tempo Indeterminato	694	759	961
Full-time	822	887	1072
Part-Time	12	28	36
% rotazione del personale = $(usciti+assunti)/dipendenti\ medi$	44%	50%	68%
% rotazione del personale = $(usciti+assunti)/dipendenti\ medi$ (ad eccezione del personale mediamente assunto con contratti a tempo determinato)	10%	13%	41%
trasferimenti richiesti	2	0	0
trasferimenti realizzati	38	33	64
n° lavoratori cessati	171	161	269
n° lavoratori assunti	192	260	461
ore lavorative annue totali	1648926	1725959	2170949
ULA - Unità di lavoro assimilate -	817	845	1067
anni medi di anzianità di servizio	9,21	8,7	7,64

Il livello medio di anzianità di servizio scende influenzato in modo forte dal turn-over connesso alla modifica delle commesse gestite dall'azienda e dall'inserimento di nuovi lavoratori giovani. Si riscontra comunque un buon indice di fidelizzazione del personale all'azienda e del buon clima venutosi a creare nel corso degli anni.

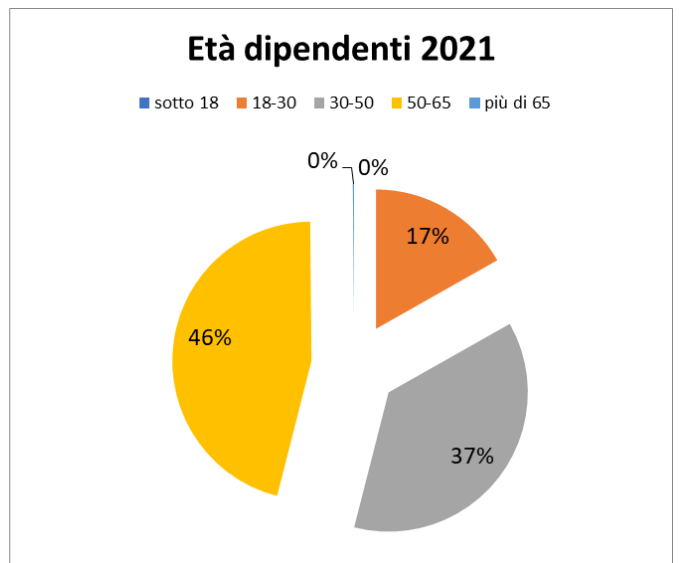
In merito alla distribuzione del personale dipendente si consideri quanto evidenziato dai grafici e dati sotto riportati.

Nonostante si evidenzi un numero nettamente maggiore di personale maschile a fronte di una tipologia di lavoro comunque di carattere tendenzialmente riconducibile a lavorazioni edili e dunque fisicamente e storicamente a forte maggioranza di personale maschile nel 2021 il numero di personale femminile è quasi raddoppiato rispetto all'anno 2019, soprattutto nelle due fasce 18-30 e 30-50.

Tale condizione si ripercuote anche sul personale impiegatizio che, di fatto, svolge spesso compiti di coordinamento e gestione sul campo.

	uomini					donne			
	2018	2019	2020	2021		2018	2019	2020	2021
sotto 18					sotto 18				
18-30	132	162	163	247	18-30	7	10	9	18
30-50	294	301	360	426	30-50	17	28	30	48
50-65	331	324	343	359	50-65	9	8	7	7
più di 65	2	1	3	3	più di 65	0	0	0	0
	759	788	869	1035		33	46	46	73

	TOTALE				2021			
	2018	2019	2020	2021	IMPIEGATI / DIR		OPERAI	
					UOMINI imp	DONNE imp	UOMINI op	DONNE op
sotto 18	0	0	0	0	416	72	619	1
18-30	139	172	172	265	38%	6%	56%	0%
30-50	311	329	390	474				
50-65	340	332	350	366				
più di 65	2	1	3	3				
	792	834	915	1108				



### 6.1 Lavoro infantile

La procedura adottata dalla CEIT per la prevenzione del lavoro minorile è riportata integralmente nel presente documento, in questo paragrafo.

Politica della CEIT è di non utilizzare o favorire in alcun modo l'impiego di lavoro infantile o di giovani lavoratori ancora in obbligo scolastico.

La Direzione garantisce inoltre che sia impiegato soltanto personale che abbia già compiuto i 18 anni di età sia per attività impiegatizie che per le attività di carattere operativo. Tale decisione è maturata in relazione alla presenza di rischi specifici e consistenti tra cui in particolare rischi connessi a lavori in quota, rischi elettrici, impiego di attrezzature di cantiere, inadatti all'età minore (si veda in merito quanto definito anche dalla Legge n° 977 del 17/10/1967 - Tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti e s.m.i)

L'azienda ha inoltre previsto azioni di rimedio e comportamenti proattivi, adeguandosi non solo a non mettere in campo comportamenti negativi, ma impegnandosi nell'efficace sostegno di politiche a tutela e sostegno dei bambini.

La CEIT si impegna affinché anche i fornitori su cui può avere una fattiva influenza non utilizzino bambini nelle loro attività e, qualora impieghino giovani lavoratori, ciò avvenga tutelando il diritto allo studio, la salute, l'integrità e sviluppo fisico, in conformità alla legislazione vigente.

L'azienda svolge in via principale attività di sensibilizzazione attraverso l'invio di comunicazioni e la richiesta di dichiarazioni di impegno da parte dei fornitori e definisce per i fornitori su cui può avere maggiore influenza (in termini di volume di affari o settore di lavorazione) audit periodici e/o impegni specifici alla certificazione di sistema.

Ad oggi, presso i fornitori non risultano informazioni che possano far sorgere qualsiasi dubbio di impiego di lavoro infantile. Anche l'impiego di giovani lavoratori è inesistente, anche se vi può essere una % di possibilità di affiancamento.

Qualora venisse riscontrato anche un solo caso di lavoro infantile o di impiego di giovane lavoratore non conforme alle prescrizioni di legge, l'azienda interverrà attivandosi tramite enti specifici affinché forniscano supporto al bambino/giovane lavoratore, tuteli la sua famiglia e le condizioni di lavoro (Asl locali, Telefono Arcobaleno, 114 – emergenza infanzia).

L'azienda si impegna inoltre a fornire il necessario supporto finanziario per mettere tali bambini nelle condizioni di frequentare e rimanere a scuola fino all'età prevista.

Inoltre vengono prese in considerazione sistematicamente le eventuali proposte (interne dei dipendenti, provenienti da collaboratori, segnalate da altri stakeholders) di attività a sostegno di associazioni/programmi che si occupano dell'inserimento nel mondo del lavoro di giovani lavoratori mediante stage o affiancamento. Tale attività non viene tuttavia presa in considerazione in azienda in relazione alla pericolosità delle attività da realizzare che di fatto impedisce l'inserimento di personale con età inferiore ai 18 anni.

Per verificare l'operato dei nostri fornitori nell'utilizzo dei bambini, è prevista una sezione di formazione per il personale apicale sullo standard SA8000 in modo da essere in grado di verificare e comunicare quanto rilevato.

**Considerazioni 2021**

Di seguito si riportano i dati relativi all'organizzazione aziendale, all'organico impiegato e alle diverse segnalazioni relative a "lavoro Infantile" (ad oggi nessuna): nell'organico non sono presenti "bambini lavoratori".

INDICATORE	2019	2020	2021
N° casi di rilevamento di lavoro infantile	0	0	0
N° segnalazioni di reclamo per lavoro infantile	0	0	0

**6.2 Lavoro forzato e coatto**

L'azienda non utilizza e non ammette l'impiego di personale contro la propria volontà ed anzi, ricerca la motivazione delle persone, non solo attraverso incentivi, ma anche e soprattutto tramite il coinvolgimento nell'attività aziendale.

L'assunzione ed i contratti di lavoro vengono effettuati ovviamente in conformità alla legislazione ed ai vigenti contratti nazionali di categoria. Sono tuttavia previsti una serie di molteplici incentivi atti a garantire una migliore partecipazione e fidelizzazione del personale definiti nei diversi contratti integrativi sviluppati dall'azienda e differenziati solitamente per area geografica.

In ogni caso l'azienda

- non richiede al personale nella maniera più assoluta il rilascio di depositi cauzionali di nessun tipo, né trattiene parte del salario, né documenti di identità/ riconoscimento, né proprietà, né al momento dell'inizio della collaborazione, né nel corso del rapporto di lavoro.
- non trattiene parti di salario del personale, o indennità al fine di forzare il personale a lavorare con l'azienda.

Tali aspetti si applicano anche agli enti/organizzazioni che forniscono lavoro alla CEIT.

Ogni forma di lavoro obbligato, se scoperta dalla Direzione, verrà denunciata per essere perseguita secondo i termini di legge.

Per essere trasparenti in tal senso, la Direzione predispone quanto segue:

- una chiara e inequivocabile informazione al personale neoassunto su tutti i termini contrattuali, illustrando in maniera esplicita i contenuti principali del contratto firmato e i termini di cessazione del rapporto di lavoro (eventualmente in collaborazione con le rappresentanze sindacali presenti)
- l'organizzazione di sessioni formative e informative ai lavoratori nei casi di modifica ai CCNL, unitamente alle rappresentanze sindacali, sulle varianti applicate
- la disponibilità di forme di comunicazione diretta al Rappresentante dei Lavoratori SA 8000 di situazioni non conformi rispetto al presente requisito
- audit coordinati (sia a livello programmatico che "random") dal Responsabile del sistema di gestione per accertarsi in maniera continuativa dell'assenza di forme di lavoro coatto.
- Segnalazioni e osservazioni possono pervenire anche dalla gestione dei Reclami e delle comunicazioni interne.

Per la gestione del rapporto di lavoro, l'amministrazione ha messo a disposizione copia del contratto collettivo nazionale di categoria consegnandolo ai singoli capi cantieri e comunque disponibile tramite portale aziendale INAZ.

L'azienda non ha mai richiesto, né chiederà, né da nessun lavoratore sono mai stati lasciati, depositi di denaro o copie originali di documenti di riconoscimento e/o espatrio.

Tutte le persone impiegate prestano la loro opera volontariamente.

**Considerazioni 2021**Anticipi stipendio

L'azienda non ha mai concesso prestiti ai propri dipendenti. È tuttavia prevista la possibilità di ottenere anticipi sul TFR per situazioni ritenute significative quali ad esempio il dover affrontare delle spese impreviste.

Clima aziendale

Per raccogliere le valutazioni sul clima e l'ambiente organizzativo aziendale, verranno definiti appositi questionari la cui analisi spetterà al Responsabile del sistema di gestione. A fronte di tali attività verranno previsti interventi appositi di miglioramento e adeguamento.

Allo stato attuale non è ancora stata realizzata una valutazione di clima aziendale mentre viene comunque monitorata una serie di indicatori di eventuali divergenze tra ditta e dipendenti. Dagli stessi non emergono evidenze di conflitti specifici.

INDICATORE	2019	2020	2021
Procedimenti, contestazioni disciplinari	13	32	24
Sanzioni disciplinari / rimprovero scritto	10	19	14
Istanze giudiziarie per licenziamento/ demansionamento	1	0	0
Istanze giudiziarie per molestie sessuali	0	0	0
N° casi di rilevamento di lavoro obbligato presso fornitori	0	0	0
N° segnalazioni di reclamo per lavoro obbligato	0	0	0

Rispetto ai dati raccolti si nota un numero di procedimenti minore rispetto all'anno precedente e sanzioni in diminuzione, ciò dimostra che l'attenzione ai temi relativi alla sicurezza è sempre alta. Si segnala inoltre che per ciascun procedimento o sanzione viene effettuata una specifica analisi e valutazione congiunta da parte dei diversi referenti aziendali.



### 6.3 Salute e sicurezza

Al fine di garantire un luogo sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali, la CEIT si impegna in modo particolare per la Salute e la Sicurezza sui luoghi di lavoro e sullo sviluppo pro-attivo di politiche di rispetto dell'ambiente.

In tal senso l'azienda ha da tempo sviluppato un sistema di gestione appositamente conformato agli standard delle norme UNI EN ISO 14001:2015 (Ambiente) e UNI EN ISO 45001:2018 (Salute e sicurezza) ottenendo la certificazione degli stessi rispettivamente nel 2009 e 2011.

In particolare, in merito alla salute e sicurezza, l'azienda opera attraverso:

- una attenta e puntuale valutazione dei rischi (attestata tramite documento aggiornato periodicamente o ad ogni sopravvenuta variazione delle condizioni lavorative),
- azioni mirate alla eliminazione dei rischi e loro riduzione al minimo,
- procedure e istruzioni operative finalizzate a prevenire e fronteggiare situazioni di rischio o di emergenza,
- puntuali attività di controllo e manutenzione dei macchinari e attrezzature,
- periodica verifica dei requisiti dei fornitori e sub-appaltatori,
- investimenti per il miglioramento della sicurezza e salute,
- periodiche verifiche ispettive interne e da parte di enti esterni qualificati
- attività specifiche di gestione del personale in relazione alle mansioni ricoperte e associate principalmente a:
  - monitoraggio sanitario e visite periodiche;
  - puntuale formazione per mansioni e attrezzature impiegate;
  - consegna Dispositivi di protezione individuali ergonomici;
  - formazione puntuale del personale in ragione delle attività.

La Direzione garantisce inoltre le risorse adeguate necessarie a soddisfare gli adempimenti richiesti sia in termini di risorse umane che di uno specifico budget dedicato alla salute e sicurezza.

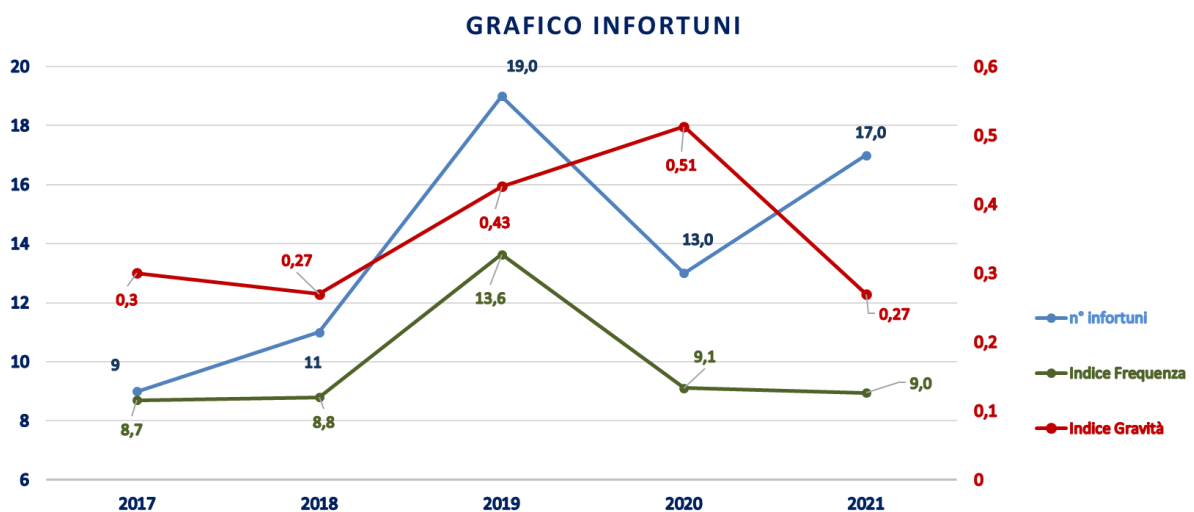
A tal proposito:

- è stato nominato un rappresentante della Direzione responsabile del presente sistema di gestione dell'Etica SA 8000
- è stato designato e formato il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dei lavoratori (**RSPP**);
- è stato nominato il **medico competente** incaricato di svolgere le attività di monitoraggio sanitario sul personale con le frequenze stabilite dalla legge e dalla documentazione di sicurezza sviluppata (tra cui il protocollo sanitario)
- sono stati eletti tra i lavoratori i propri rappresentanti **RLS** (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza) secondo quanto prescritto dalla normativa in vigore;
- sono state create le **squadre di emergenza** antincendio e dedicate al pronto soccorso nelle singole sedi;
- viene erogata e registrata specifica attività formativa al personale in materia di salute e sicurezza (comprese le procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori)
- vengono implementati sistemi per individuare, evitare o fronteggiare potenziali rischi alla salute e alla sicurezza di tutto il personale inclusi i rischi connessi al lavoro svolto da lavoratrici neo madri o in stato di gravidanza.

Gli estremi del sistema di gestione e delle attività messe in essere dall'azienda sono documentati puntualmente all'interno del **manuale del sistema di gestione integrato MSGI** e del **Documento di valutazione dei rischi**.

### Considerazioni 2021

L'azienda ha ottenuto nel tempo un riscontro della sua ottima gestione in ambito di salute e sicurezza, attestata non solo dallo stato delle condizioni di lavoro ma anche, e più oggettivamente, dal numero e dalla tipologia di infortuni, aumentati rispetto ad anno 2020 ma con indice di frequenza stabile e indice di gravità minore rispetto al 2020.



Si nota anche un numero di ore di formazioni particolarmente consistente nel 2021 realizzate in buona parte in ambiti di salute e sicurezza per qualificare il personale in ambito salute e sicurezza sul lavoro.

INDICATORE	2019	2020	2021
% Assenza per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	2,4%	2,5%	2,8%
N. di visite su richiesta del lavoratore al medico competente (D.Lgs 81/2008, art. 41 c.2 lett c)	0		
numero infortuni avvenuti nell'anno (eccetto "in itinere" e durata inferiore a 3 giorni)	17,0	13,0	8,0
durata complessiva degli infortuni (eccetto "in itinere" e durata inferiore a 3 giorni)	589,0	732,0	506,0
Indice di frequenza	10,31	9,10	9,00
Indice di gravità	0,36	0,51	0,27
n° infortuni in itinere	2	0	5
durata giorni infortuni in itinere	14	0	139
n° malattie professionali denunciate	0	3	2
n° dipendenti malattie professionali denunciate	0	2	2
n° ore dedicate per formazione (n° ore di ciascun corso * dipendenti che hanno partecipato)	18614	18314	28463
n° ore dedicate per formazione SICUREZZA (n° ore di ciascun corso * dipendenti che hanno partecipato)	15437	16418	22912

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

Per soddisfare le direttive contenute nello standard SA8000 in materia di libertà di associazione e di diritto alla contrattazione collettiva, la CEIT:

- rispetta il diritto del personale di formare, aderire ed organizzare ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva, senza che tale scelta comporti alcuna conseguenza negativa o provochi ritorsioni da parte dell'azienda sul dipendente (come si evince dalla presenza di più sigle sindacali all'interno della struttura e dai relativi accordi sia extra- che intra-aziendali); l'adesione al sindacato non viene esercitata in alcun modo né attraverso pressioni né discriminazioni di qualsiasi natura;
- garantisce che i rappresentanti del personale non siano soggetti a discriminazione e che tali rappresentanti possano comunicare con i propri iscritti nel luogo di lavoro (esistono a tal proposito dei locali/ spazi per gli incontri tra lavoratori e permessi sindacali a copertura del tempo investito dalle rappresentanze per la copertura del proprio incarico);
- informa il personale sui diritti in tal senso posseduti;
- esclude qualsiasi tipo di conflitto di interesse a carico dei rappresentanti dei lavoratori

CEIT riconosce, dunque, i rappresentanti sindacali eletti come portatori di interesse nell'azienda e quindi come interlocutori privilegiati per pianificare il miglioramento delle condizioni di lavoro del personale, garantendo loro i luoghi e il tempo per svolgere attività sindacale, così come anche previsto contrattualmente.

CEIT applica nella conduzione dei rapporti contrattuali con i propri lavoratori le linee di gestione definite dal CCNL e tutte le prescrizioni stabilite dalla legislazione cogente applicabile in merito ai rapporti contrattuali con dipendenti/collaboratori.

L'azienda rispetta pienamente la libertà del personale di adesione sindacale ed il diritto alla contrattazione collettiva in conformità alla legislazione vigente ed ai contratti di lavoro.

Per l'esercizio di tale diritto, l'azienda mette a disposizione l'uso dei locali e concede ad ogni dipendente ore retribuite per assemblee da tenersi fuori dall'orario di lavoro (in conformità a quanto previsto dal CCNL).

#### **Considerazioni 2021**

##### Tipologia dei contratti aziendali

Tutti i contratti di lavoro sono realizzati richiamando il contratto collettivo di categoria del settore, CCNL Metalmeccanica Industria Privata e Piccola Industria.

##### Lavoratori e sindacati

I lavoratori godono della libertà di associazione al sindacato e di esercitare attivamente il loro diritto alla contrattazione collettiva.

Allo stato attuale sono presenti in azienda 21 RSU suddivisi in 8 rappresentanze sindacali (FIM CISL, FIOM CGL, UILM-UIL, UIL, FISTEL-CISL, FENEAL-UILM, FILCA-CISL, SNALV CONFSAI).

Si evidenzia l'assenza di attività specifiche nel corso del 2021

INDICATORE	2019	2020	2021
% dipendenti che aderiscono a sindacato	173	208	248
ore di sciopero nazionale (compreso aziendale)	576	388	332
ore di sciopero aziendale	0	0	0
ore assenze sindacali Direttivo	476	227	321
ore assenze sindacali RSU	387,5	335	424
ore assenze sindacali RLS	56	40	80
ore assenze sindacali Assemblee	634	390	896
N° segnalazioni di reclamo per libertà di associazione e contrattazione collettiva	0	0	0

### 6.5 Discriminazione

Valgono le seguenti definizioni:

- Discriminazione *diretta* quando, per una delle caratteristiche sotto menzionate, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga
- Discriminazione *indiretta* quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di un'altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale, in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre.

L'azienda garantisce l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta e indiretta nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento in base a:

- razza
- lingua
- ceto sociale
- origine nazionale
- casta
- nascita
- religione
- disabilità (inclusa infezione da HIV/AIDS)
- genere
- orientamento sessuale
- responsabilità familiari (es: parenti anziani e/o disabili a carico, maternità...)
- appartenenza sindacale o opinioni politiche
- età
- ogni altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione

CEIT combatte qualsiasi forma di clientelismo nel lavoro.

Al momento dell'assunzione e nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro non vengono né indagate né tenute in considerazione opinioni politiche, religiose o sindacali nonché fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

La selezione del personale avviene nella garanzia della pari opportunità e nel pieno rispetto delle differenze: tali caratteristiche non implicano alcun giudizio/valutazione che possa creare ostacolo alla individuazione delle risorse umane.

Tutti i testi di annunci di richiesta di lavoro vengono preventivamente vagliati dal Direttore Risorse Umane, con l'eventuale interpellanza dei rappresentanti dei lavoratori (se necessario), per assicurare l'assenza di qualsiasi elemento di discriminazione prima della pubblicazione.

Tutti i colloqui di lavoro (anche quelli con stagisti) vengono condotti secondo principi etici che rispondono alla politica aziendale e ai criteri cui si richiama la SA8000.

In caso di dubbio sulla effettiva età del candidato, il Responsabile Etica si attiva per un accertamento presso le autorità competenti.

Nel caso in cui il lavoratore non parli e/o comprenda correttamente l'italiano, viene richiesta la collaborazione di personale che svolga la funzione di interprete (un altro lavoratore che conosce la lingua, un amico/parente, o, in mancanza, un soggetto esterno). Per facilitare la comunicazione, CEIT provvederà, ove necessario a far tradurre nella lingua parlata dai lavoratori tutto il materiale informativo consegnato ai lavoratori di lingua non italiana. Stesse accortezze verranno applicate nel caso attività formative rivolte ai lavoratori.

Solitamente l'azienda non assume personale con una non buona conoscenza della lingua italiana per evitare gli oggettivi problemi potenzialmente verificabili in cantiere.

L'azienda garantisce che non vengono richieste somme di denaro, beni o documenti in originale, né al momento dell'assunzione, né successivamente.

Per quanto riguarda le promozioni, l'azienda non attua alcun elemento di discriminazione richiamato dalla SA8000.

Inoltre l'azienda non richiede al personale di sottoporsi in alcun caso a test di gravidanza o a qualsiasi controllo ingiustificato ed illegittimo teso ad accertare la presenza di infezioni o altre patologie specifiche non associate ad aspetti di gestione della salute e sicurezza dei lavoratori.

Le azioni messe in atto per prevenire e combattere eventuali fenomeni di discriminazione sono riconducibili ad attività di sensibilizzazione del personale su tali temi, con diffusione della politica etica aziendale e a verifiche sui luoghi di lavoro per valutare eventuali situazioni di discriminazione (mobbing, molestie, ...) o comunque il mancato rispetto dei bisogni del personale.

Nel caso di discriminazioni accertate, il lavoratore può comunque ricorrere alla procedura di reclamo alla Direzione, eventualmente attraverso il rappresentante dei lavoratori competente della sede, qualora quest'ultimo non fosse riuscito a ripristinare un sereno ambiente di lavoro e il superamento della condizione di disagio.

Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

### Considerazioni 2021

Si veda anche quanto definito nella sezione introduttiva del presente bilancio.

INDICATORE	2019	2020	2021
Uomini	788	869	1035
Donne	46	46	73
n° dipendenti di nazionalità non italiana	27	14	47
n° disabili presenti in azienda	28	28	31
N° segnalazioni di reclamo per discriminazione	0	0	0
Età media del personale	42,89	43,13	41,66
% appartenenza alle varie fasce di età (fino a 18, 18-30, 30-50, 50-65, più di 65)	si veda grafico	si veda grafico	si veda grafico

#### 6.6 Procedure disciplinari

L'azienda non ammette l'impiego di pratiche disciplinari coercitive mentali o fisiche, violenze verbali, o corporali.

CEIT provvede a trattare tutti i lavoratori con dignità e rispetto, escludendo rigorosamente l'impiego di ogni tipo di pratica disciplinare inusuale e/o corporea (facendo anche attenzione ai fenomeni di mobbing e di molestia sessuale). Le pratiche disciplinari dei fornitori devono conformarsi con tutte le leggi locali applicabili e i regolamenti per i lavoratori in uso.

L'organizzazione non ricorre a "strumenti di punizione" come condizioni di lavoro sfavorevoli né applica sanzioni pecuniarie (se non nel rispetto di quello che è previsto dagli accordi contrattuali/ sindacali, che risulta ampiamente normato e che prevede che l'eventuale importo trattenuto dal datore di lavoro viene devoluto all'ente previdenziale e assistenziale INPS, come prevede lo stesso CCNL).

Per le norme disciplinari si specifica comunque sin da ora che l'azienda si attiene a quanto prescritto nel CCNL, esposto ed accessibile a tutti i lavoratori mediante inserimento nella intranet aziendale (Member Area) e disponibile presso le singole unità produttive e consistenti in:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore a tre ore di retribuzione;
- sospensione;
- licenziamento.

Eventuali problematiche che potessero insorgere, relative al comportamento non conforme delle persone rispetto all'incarico assegnato, vengono gestite nell'ambito della **Procedura di reclamo/ appello**.

**Considerazioni 2021**

INDICATORE	2019	2020	2021
N° vertenze/ controversie con dipendenti ed ex dipendenti (concluse/ attive, vinte/ perse)	0	4	6
N° licenziamenti aziendali (non considerare la naturale fine del contratto per il personale a tempo determinato)	0	4	11
N° licenziamenti aziendali per mobilità volontaria	0	0	0
N° segnalazioni di reclamo per procedure disciplinari	0	3	0

**6.7 Orario di lavoro**

La legislazione nazionale italiana, con il D. Lgs. n° 66 del 8 aprile 2003 “Attuazione della direttiva 93/104/CE e della direttiva 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro”, ha stabilito che il lavoro settimanale, incluso lo straordinario, non deve superare le 48 ore medie nel quadrimestre precedente, per cui lo Stato italiano pone delle condizioni più restrittive della norma SA8000.

L'orario di lavoro deve rispettare il monte ore previsto dal contratto nazionale di categoria, e lo straordinario, quando necessario, deve essere ricompensato in modo idoneo e non superare le 2 ore giornaliere e otto ore settimanali, né essere richiesto regolarmente. Ai dipendenti deve comunque essere garantito almeno un giorno di riposo dopo sei giorni consecutivi di lavoro, salvo diversa disposizione delle leggi nazionali e del vigente contratto collettivo.

All'atto dell'assunzione, al dipendente viene consegnata **Lettera di Assunzione** che riporta:

- identità delle parti
- luogo di lavoro
- data di inizio rapporto di lavoro (precisando se a tempo determinato o indeterminato)
- durata del periodo di prova (se previsto)
- inquadramento, livello, qualifica e mansioni (o descrizione sommaria del lavoro)
- importo iniziale della retribuzione e relativi elementi costitutivi (con indicazione del periodo di pagamento)
- durata delle ferie retribuite
- orario di lavoro
- termini di preavviso
- CCNL applicato

La Direzione ha stabilito un orario di lavoro relativo a tutte le attività. L'orario è oggetto di esame tra le parti al momento dell'assunzione e per tipologia delle attività effettuate, viene esposto e reso pubblico mediante l'affissione in bacheca e comunicato in occasione dell'assunzione.

Per cantieri specifici è anche prevista la possibilità di modifiche all'orario di lavori in ragione delle attività da realizzare o delle esigenze “ambientali” delle unità. In tal caso l'orario viene ufficializzato attraverso comunicazioni al personale o definite all'interno del POS.

La settimana lavorativa è di 40 ore, ed è sempre prevista almeno una ora di pausa pranzo, in linea con quanto prescritto dal CCNL. Le eventuali modifiche all'orario programmato, ferie, permessi, etc..., sono concordate con i lavoratori.

Il lavoro straordinario viene richiesto, effettuato e remunerato in conformità alla legislazione vigente, al CCNL ed agli accordi integrativi aziendali.

Lo straordinario ha carattere di eccezionalità, per cause dovute ad assenza improvvisa di un lavoratore o ad accadimenti che richiedono interventi immediati, spesso limitati anche in relazione alla stagionalità del lavoro svolto. Il monitoraggio dei dati è responsabilità dell'amministrazione del personale che verifica mensilmente le registrazioni riportate.

Le ore di lavoro vengono segnalate separatamente per il personale operativo (tramite cartellino vistato dall'assistente tecnico) e tramite foglio presenze per gli impiegati (vistato dal singolo responsabile di ufficio). Gli orari sono differenziati in funzione delle mansioni:

**IMPIEGATI:**

- Dalle 8.00 - alle 13.00
- Dalle 15.00 - alle 18.00

**OPERAI:**

- Dalle 8.00 - alle 12.00
- Dalle 13.00 - alle 17.00

Per gli operai, l'orario di inizio turno viene considerato come orario in cui il dipendente deve trovarsi presente presso il luogo di lavoro del primo intervento del giorno (otto ore a piè palo). Il riconoscimento del maggior tempo impiegato per recarsi sul posto di lavoro (tempo di viaggio) viene retribuito in ragione di un valore a forfait per località vicine al cantiere di riferimento (entro un determinato raggio chilometrico) e con un compenso aggiuntivo per spostamenti superiori.

**Considerazioni 2021**

Si segnala:

- Leggero aumento delle % delle ore di assenza
- Eliminazione totale dei gg di ferie non godute
- Aumento delle ore di straordinario rispetto agli anni precedenti
- Aumento delle assenze per malattie e generiche sia in termini assoluti che relativi

INDICATORE	2019	2020	2021
% Assenze del lavoro	2,6%	2,9%	3,2%
% ferie non godute	0,0%	0,0%	0,0%
% trasferimenti interni richiesti dal personale	0,0%	0,0%	0,0%
Segnalazioni formalizzate del medico competente di condizioni stress al lavoro	0		
Assenze per malattie	38754	43867	60573
N° ore lavorative perse	43242	50545	70174
n° gg di ferie non godute entro i 18 mesi prev. legge	0	0	0
n° gg di ferie non godute nell'anno	0	0	0
n° gg di ferie previste contrattualmente	16874	17625	22228
ore di straordinario effettuate	31000	30332	57690
ore di straordinario medie mensili	3,16	2,99	4,51
N° segnalazioni di reclamo per orario di lavoro	0	0	0



### **6.8 Retribuzione**

L'azienda garantisce una retribuzione regolare, superiore ai minimi retributivi espressi nel CCNL, proporzionata alla quantità e qualità del lavoro, comunque in grado di assicurare al lavoratore stesso ed alla sua famiglia un'esistenza dignitosa e per quanto possibile conforme alle personali aspettative di guadagno. Sia in fase di colloquio preliminare all'assunzione, sia successivamente nel caso di personale già assunto, la funzione dedicata si preoccupa di sondare quali siano le esigenze del singolo, individuali e connesse alla propria famiglia, quali il tenore di vita i bisogni e le aspettative, al fine di commisurare la richiesta con quanto l'azienda è disposta ad offrire e regolandosi così più sulle esigenze del singolo che sulla tendenza del mercato.

Per la CEIT l'entità delle retribuzioni, i termini dei pagamenti e la garanzia dei versamenti rappresentano un punto di forza e di serietà nel rapporto istituito con i lavoratori.

Retribuzioni, monte salari e tipologia di contratto sono gestiti e monitorati dall'amministrazione che inoltre verifica presso il personale il relativo grado di soddisfazione.

Non è prassi applicare trattenute sul salario a scopo disciplinare benché trattenute salariali a scopi disciplinari vengono effettuate nel caso in cui le leggi vigenti o accordi derivanti dalla libera contrattazione collettiva lo permettano.

Tutte le indennità retributive sono indicate chiaramente e regolarmente a beneficio dei lavoratori nella busta paga personale. Tutte le attività connesse alla gestione della retribuzione sono svolte dall'amministrazione in collaborazione con il Consulente del Lavoro incaricato, assolvendo all'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale.

La maggior parte dei lavoratori impiegati in azienda è assunta con contratto a tempo indeterminato. Le fluttuazioni connesse agli appalti specifici costringono tuttavia l'azienda a ricorrere anche a contratti di lavoro a tempo determinato o al distacco di personale da ditte esterne.

#### **Considerazioni 2021**

Ottimi i dati associati alla retribuzione e alla differenza media tra lordo definito da CCNL e quello effettivamente concesso. I valori assoluti sono sicuramente buoni ed in linea rispetto ai valori raggiunti negli anni passati.

**Per aspetti di riservatezza i dati non vengono resi pubblici all'interno del presente documento.**

## **7 IL SISTEMA DI GESTIONE**

Per garantire lo svolgimento di attività in conformità a quanto prescritto dalla specifica SA8000, la CEIT Spa ha integrato nel proprio Sistema di Gestione Qualità, Ambiente e Sicurezza, già attivo, anche i principi dell'etica.

Il sistema è stato integrato attraverso:

- l'inserimento del Manuale di Responsabilità Sociale nella documentazione interna gestita;
- l'integrazione delle procedure con i contenuti necessari, quindi la modifica delle procedure attuali dove possibile e l'inserimento di nuove procedure;
- l'integrazione dei moduli con campi o notazioni necessari, quindi la modifica dei moduli attuali dove possibile e l'inserimento di nuovi moduli.

Tutte le modifiche al Sistema di Gestione sono state effettuate tenendo conto di criteri quali:

- promozione requisiti SA8000;
- inserimento del Rappresentante per i lavoratori della responsabilità sociale;
- promozione partecipazione

Il sistema di gestione e di aggiornamento della Responsabilità Sociale, viene descritto nel Manuale di Responsabilità Sociale con tutti i riferimenti necessari alla correlazione con il Manuale di Gestione QAS ed i collegamenti alle procedure, alle istruzioni, ai moduli, ai documenti interni di Sistema di gestione integrato.

### **7.1 Rapporto con i fornitori**

Ai fini di una migliore gestione, i fornitori sono stati differenziati in classi di **criticità** e **controllo** e per ciascuna tipologia di prodotto/servizio fornito sono stati definiti i requisiti minimi da soddisfare per l'inserimento all'interno dell'elenco fornitori qualificati.

In termini di **CRITICITA'** vengono valutati i seguenti aspetti:

- Settore:
  - sono definiti critici in relazione a normali considerazioni statistiche settori quali:
    - sub-appalto edilizia/impiantistica – per ragioni di SSL e condizioni di sfruttamento;
    - Prodotti per infrastrutture (chiusini, tubi, ..);
    - Attrezzature e macchinari da lavoro – relativamente ai noleggi (per ragioni di sicurezza);
    - servizi di consulenza;
  - non sono definiti invece critici servizi di mera commercializzazione, ditte di servizi o fornitori di materie prime (in quanto spesso costituite da aziende multinazionali e di solida reputazione)
- Aziende con bassa sindacalizzazione e di medie e grandi dimensioni;
- Aziende in cui è possibile presupporre la possibilità di straordinari gestiti in forma incontrollata;
- Aziende con elevati rischi in tema di sicurezza.

In termini di **CONTROLLO** viene definito attuabile un reale effetto di influenza e controllo per quei fornitori per cui si prevede un consumo per singolo fornitore di almeno 800.000 €/anno.

La congiunta presenza di condizioni di CRITICITA' e CONTROLLO prevede la gestione del fornitore secondo i criteri di "Valutazione e qualifica etica" definiti all'interno della procedura di gestione degli approvvigionamenti contenuta nel manuale della qualità, e in tal senso:

- vengono valutate dal Resp. Acquisti e Sub-appalti tutte le informazioni disponibili riguardo la capacità di rispondere ai requisiti della specifica SA8000 (attraverso intervista o questionario);
- viene comunicata la propria politica aziendale (anche tramite sito internet aziendale);
- viene altresì richiesto di sottoscrivere l'impegno al rispetto dei requisiti della norma, gestito come documento interno, di cui Resp. Acquisti e Sub-appalti mantiene la registrazione dell'invio e del ricevimento della copia controfirmata;
- viene attivato inoltre il sistema di allerta tramite "Google alert" per i fornitori nuovi ritenuti più critici direttamente da parte del Rappresentante della direzione SA8000.

L'eventuale presenza di segnali di una gestione non "etica" da parte del fornitore su cui si verificano le citate condizioni di CRITICITA' e CONTROLLO, comporterà la realizzazione di verifiche ispettive specifiche di seconda parte sul fornitore stesso al fine di fugare i dubbi ingeneratisi.

## **7.2 Riesame della direzione**

La Direzione sottopone a riesame periodico il Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale congiuntamente e con le stesse modalità del Sistema QAS per assicurare complessivamente la conformità alle norme di riferimento, l'adeguatezza e l'efficacia nel tempo in relazione agli obiettivi dichiarati.

Alla riunione partecipano, in funzione dei casi, diverse figure aziendali:

- Per riunioni relative a **Qualità-Ambiente** e **Salute e Sicurezza** sono interessate figure differenti in conformità con quanto definito nel Manuale QAS;
- nel caso di **riunioni SA 8000** partecipano: Direttore generale (DG), Rappresentante della Direzione SA 8000 (RD SA800), RSPP, RLSA8000;

Possono inoltre intervenire, i dipendenti o persone esterne all'organizzazione, ritenute utili per il contributo di competenza o le informazioni che possono fornire.

In tali riunioni vengono fornite le direttive e le linee guida per la conduzione aziendale in riferimento anche ai temi della responsabilità sociale.

Gli obiettivi definiti in sede di Riesame, formalizzati nel verbale di Riesame o nel Piano Generale di Miglioramento dell'Etica, costituiscono gli *Obiettivi Prioritari* al raggiungimento dei quali deve concorrere tutta l'Organizzazione.

Nelle riunioni dedicate al Riesame vengono valutati:

- risultati delle verifiche ispettive interne e di quelle dell'Ente di Certificazione;
- risultati delle verifiche ispettive e sopralluoghi presso i Fornitori (piano di controllo);
- misure correttive, preventive e migliorative proposte e intraprese anche a seguito di precedenti riesami della Direzione;
- le informazioni e i reclami provenienti da dipendenti, da parte terza o dai clienti;
- le registrazioni di anomalie, non conformità, problematiche (etiche, qualità, ambiente, sicurezza)

- i risultati dei questionari di soddisfazione del personale (ove effettuati)
- registrazioni e risultati del Programma di Formazione e Addestramento;
- stato di avanzamento del Piano Generale di Miglioramento;
- le prestazioni dei processi, attraverso l'analisi degli indicatori proposti;
- considerazioni generali sullo stato del SGI e sui contenuti della documentazione di sistema
- eventuali altri elementi relativi all'etica atti a completare il quadro informativo generale, come ad esempio, suggerimenti dei Dipendenti, relazioni di area, ecc.

Sulla base degli elementi a disposizione, la Direzione ha la possibilità di verificare:

- la coerenza della politica e degli impegni per l'etica con gli obiettivi aziendali, le aspettative dei dipendenti, le aspettative degli utenti
- la validità e la completezza delle politiche, degli impegni e degli obiettivi per l'etica, la completezza della diffusione della politica e degli impegni stessi
- la coerenza dei comportamenti dell'azienda
- l'aderenza di quanto pianificato con i requisiti delle norme di riferimento, i risultati raggiunti rispetto a quanto pianificato, con particolare riferimento al Piano Generale di Miglioramento

Nel corso della riunione ed in funzione delle valutazioni emergenti possono essere individuati nuovi obiettivi, azioni preventive e/o correttive, nuove attività o progetti. Il tutto può generare integrazioni o modifiche ai documenti che formalizzano le attività dell'azienda per l'etica.

Gli output del riesame comprendono:

- Piano di Miglioramento Generale
- Piano Addestramento compilato
- Piano di Verifiche Ispettive compilato (comprensivo di eventuale Piano di Controllo dei Fornitori)
- Politiche Aziendali

Le registrazioni dei verbali di riesame e il Piano di Miglioramento sono conservati presso la direzione che ne gestisce l'accessibilità assicurando anche la distribuzione delle copie ai partecipanti la riunione e a tutto il personale coinvolto nelle eventuali azioni decise.

## 7.3 Obiettivi del sistema di gestione

ARGOMENTO	Cod.	DA	OBBIETTIVO	ATTIVITÀ	RESP.	SCAD.	INDICATORI	Valori	Target	RESP.	SCAD.	AVANZAMENTO	CONSUNTIVO OBBIETTIVO	
FORMAZIONE	S	X	Aumentare la sensibilità e condivisione degli obiettivi di sicurezza dell'azienda attraverso apposite attività di divulgazione e formazione	X	Piano di dettaglio nel Piano di formazione 2019/2020	Rsp	dic-21	Formazione erogata	12000	Rsp	dic-21	28463 ore	Obiettivo raggiunto	
	S	X	Verificare la corretta predisposizione di tutte le fasi formative e la gestione del processo di invio PEC su PEC con le stesse modalità per ogni formatore	X	Centrare e valutare le attività formative condotte dai Formatori interni		dic-21			Rsp	dic-21	Effettuato per tutte le edizioni formative organizzate	Obiettivo raggiunto	
	S	X	Aumentare la sensibilità e condivisione degli obiettivi di sicurezza dell'azienda attraverso apposite attività di divulgazione e formazione	X	Aumentare le ore di formazione eseguite in FAD e FAD sincrona, dotando l'azienda di piattaforma specifica da individuare e analisi sulla fattibilità di un progetto per la formazione in FAD classica, tramite registrazioni di docenti CEIT su argomenti specifici		dic-21			Rsp	dic-21	Acquisita Piattaforma "Zoom Professional" - Effettuate registrazioni corsi - Rendicontazione corsi eseguita	Obiettivo raggiunto	
CONSUMI GAS/OLEI	A		Implementazione dell'attività di pianificazione e scelta del parco vetture diminuendo la tenuta dei veicoli di proprietà e riducendo il numero di veicoli di proprietà a fronte di noleggi di breve durata	X				litri/km GASOLIO (si veda PSM)	0,073 litri/km (al 31/12/2021)	0,070 litri/km	RSQA / DO	dic-21	0,068	Obiettivo raggiunto
IMPATTO AMBIENTALE	A		Ritardamento ai rifiuti prodotti l'80% degli stessi deve essere conferito a recupero	X						AD / DO / ACQ	dic-21	Obiettivo Raggiunto	Obiettivo raggiunto	
PROIEZIONE DI ENERGIA ELETTRICA DA PARTE DEL GRUPPO/GRUPPI	A		Installazione e manutenzione pannelli fotovoltaici	X				Energia elettrica prodotta	100000 kWh annui	RSQA	dic-21	2761978 Kwh annual	Obiettivo Non raggiunto	
MIGLIORAMENTO PRESTAZIONI VENDOR RATING	Q		Aumento della soddisfazione del cliente	X	Formazione del personale sul campo attraverso la realizzazione di controlli per un importo pari ad almeno il 1,5% del fatturato dell'anno precedente.			IQI Interno	si veda foglio annesso	Manutenzione indice maggiore di 0%	RSQA	dic-21		Obiettivo Non raggiunto
MIGLIORAMENTO PRESTAZIONI VENDOR RATING	Q			X				Guasti Telecom	si veda foglio annesso	< 10%	RSQA	dic-21		Obiettivo Raggiunto
SELEZIONE DEGLI INSORTINI	S		Attività precedentemente identificate ai "Cod" S	X				Infarturi II II	0,04	RSP	dic-21	9,5 0,28	Obiettivo Raggiunto	
% GARE VINTE	Q			X				Gare nuove	SI VEDA FOGLIO ALLEGATO	SI VEDA FOGLIO ALLEGATO	RSQA		/	Non rilevato
SVILUPPO E MANUTENIMENTO SOFTWARE X.ME	S/Q/A	X	Mantenimento della gestione delle schede di valutazione lavori all'interno del software aziendale XME per la determinazione statistica dei dati.	X		Rsp	dic-21			almeno 3000 SVL	dic-21	2700	Obiettivo Non raggiunto	
SVILUPPO E MANUTENIMENTO SOFTWARE "VITTORIA RMS"	S/Q/A	X	Gestione e mantenimento della qualifica dei fornitori e nello specifico dell'identità tecnico professionale tramite Software Aziendale (Vittoria RMS)	X		Rsp	dic-21				dic-21		Obiettivo Raggiunto	
SVILUPPO E MANUTENIMENTO SOFTWARE "VITTORIA RMS"	S/Q/A	X	Definizione dei subappaltatori per quattre gare. Predisposizione e manutenzione di un elenco di tutte le qualifiche in possesso di ogni Subappalto che lavora o potrebbe lavorare per CEIT, al fine di individuare subito per ogni lavoro quali Subappalto possono essere idonei per le specifiche attività. Elenco da fare tramite questionario del Software Vittoria RMS	X		Rsp	dic-21				dic-21		Obiettivo Raggiunto	
SVILUPPO E MANUTENIMENTO SOFTWARE X.ME	S	X	Migliorare la percezione della sicurezza in cantiere	X	Miglioramento della gestione delle NC rilevate in cantiere. Analisi Dati statistici tra Verifiche di Primo Livello e Verifiche di Secondo Livello. Verifica puntuale di tutte le SVL caricate, al fine di individuare possibili difformità di esecuzione da parte degli assistenti. Analisi dei Dati e verifica se tutte le squadre che hanno lavorato per CEIT hanno subito almeno un controllo in ogni semestre solare	Rsp	dic-21			Documenti mancati ed soggetti a che attività pianificare	dic-21		Obiettivo Raggiunto	
SVILUPPO E MANUTENIMENTO SOFTWARE X.ME	S	X	Migliorare la percezione della sicurezza in cantiere	X	Predisposizione di report mensili con indicazione del nominativo dell'assistente che farà il controllo nell'arco di 40 giorni. Report mensili da inviare ai DDL con indicazione di: SQ/Assistente n° controlli. Assistente/Squadra n° Controlli	Rsp	dic-21				dic-21	In fase di test	Obiettivo Non raggiunto Riproposto	
DVR	S	X	Migliorare la percezione della sicurezza in cantiere	X	Aggiornamento Valutazioni Rumore e Vibrazioni	Rsp	giu-21			Nuova revisione	giu-21	Aggiornato DVR Rumore e Vibrazioni Giugno 2021	ok	
SISTEMA INTEGRATO	S/Q/A	X	Migliorare la percezione della sicurezza in cantiere e presso le sedi Ceit	X	Aggiornamento Scheda Valutazione lavori per i Magazzini - Effettuazione di almeno 15 controlli presso le sedi secondarie nell'anno.	Rsp	dic-21			Nuova Versione	dic-21	Aggiornata SVL in data 12/10. Effettuati più di 30 controlli presso le sedi secondarie	OK	
SOPRALLOGO MEDICO COMPETENTE	S	X	aumentare la sensibilità del medico competente nei confronti dei sopralluoghi verificando che nel corso dell'anno faccia un sopralluogo in ogni sede operativa e almeno un sopralluogo per tipologia di cantiere ( 6 sedi e 3/4 tipologie).	X		Rsp	dic-21			> 15	Rsp	dic-21	Effettuati più di 15 controlli	OK
NEAR MISS	S	X	Aumentare la sensibilità di tutti i responsabili di linea e di tutti i lavoratori in merito alla predisposizione del modulo "Segnalazione Mancati Incidenti"	X	Sensibilizzazione e formazione dei responsabili di linea e dei responsabili di magazzino sui mancati informari e sulla procedura "PGI/SC - Non Conformità AP AC Incidenti". Analisi dei casi rilevati. Inserimento documentazione	Rsp	dic-21	Numero di Near Miss	6		dic-21	22	Obiettivo Raggiunto	
MIGLIORAMENTO DOCUMENTALE SISTEMA DI GESTIONE SA8000	E		Inserimento del Bilancio Etico, della politica e del certificato aziendale sul sito internet aziendale		Inserimento documentazione	Summartino Andrea	apr-21			Pubblicazione bilancio	RD SA8000	apr-21	Caricato sul portale INAZ Codice disciplinare CCNL Metalmeccanico	ok
FORMAZIONE	E		Formazione almeno del 90% dei dipendenti sulla SA8000		Come definito del Piano di Formazione	Summartino Andrea	nov-21	Formazione erogata	90%	RD SA8000	nov-21	100%	ok	
coinvolgimento esterno sui principi della SA8000	E		Migliorare la sensibilizzazione ed il controllo dei fornitori esterni di attività critiche e su cui l'azienda ha un effettivo potere di controllo		Ottenimento della dichiarazione di impegni dai principali fornitori (almeno 15% fatturato)	Summartino Andrea	ott-21			RD SA8000	ott-21	Vedi File condiviso da ufficio SUB	ok	
Verifica condizioni di lavoro e quadro operativo	E		Migliorare le condizioni di lavoro dei dipendenti dei subappaltatori e prevenire il verificarsi di casi di caporalato		Reduzione della realtiva SVL durante le verifiche in campo	Ufficio QAS	dic-21			RD SA8000	dic-21	Obiettivo Raggiunto	ok	

## **8 NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

Le normative di riferimento applicabili al Sistema di Gestione della CEIT sono elencate e raccolte dall'azienda. L'elenco aggiornato è presente nel modulo "Elenco leggi e norme SA 8000".

Sono altresì applicabili tutti i documenti di origine esterna riportati nell'elenco dedicato, come Leggi e Norme vigenti, i capitolati, le specifiche dei clienti, le linee guida tematiche applicabili alle attività svolte dalla CEIT e la documentazione dell'Ente di Certificazione.

La documentazione di origine esterna riguardante il campo di applicazione del servizio aziendale è gestita in maniera controllata in conformità alle procedure del SGI, catalogata ed elencata, a disposizione di tutte le funzioni mediante consultazione del dossier cartaceo o, in alternativa, dell'archivio elettronico. Tutti i documenti internazionali sono accessibili mediante consultazione del sito [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

Quando le leggi nazionali e le altre leggi vigenti, gli altri requisiti sottoscritti, e la normativa volontaria adottata riguardano la stessa materia, si applica la normativa che risulta più restrittiva.

In caso di contrasto nell'interpretazione delle norme applicabili e dei documenti del Sistema di Gestione Etica, Qualità e Ambiente vale il seguente criterio di priorità:

- Leggi vigenti
- SA8000: 2014, UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015; UNI EN ISO 45001:2018; UNI EN ISO 37001:2016
- Manuale di Responsabilità Sociale
- Manuale di Gestione Integrato
- Procedure
- Istruzioni operative