



Cestaro Rossi & C. s.p.a. - Bari

capitale sociale € 1.000.000,00

sede legale: 70125 Bari, via Enrico Toti 62

Cod. fisc. - Part. Iva 00267480721 – R.E.A. di Bari n. 72331

direzione tecnico/amministrativa: 70125 Bari, via De Bellis 37

Tel. 080.5421066 – 080.5573440 – 080.5574394

dir tecnica : fax 080.5427668 - www.cestarorossi.it - PEC : cestarorossi@pec.it – Codice Univoco **KRRH6B9**

dir amm. : fax 080.5573588 - e-mail : cestaro_uam@iol.it

stabilimento. : 70123 Bari – Via del deserto 1

stabilimento. : 70132 Bari – Via Zippitelli 8/A – tel. 080.5621714 – 080.5050360



ASACERT
ISO 9001
ISO 14001
ISO 45001



Bilancio Sociale SA8000

Obiettivi e metodologia applicati dall'azienda 2022



Il presente documento contiene informazioni di proprietà di Cestaro & Rossi S.p.a. Tutte le informazioni ed i dati in esso contenuti non potranno essere pubblicate, copiate, divulgate o usate per fini diversi da quelli previsti da questo documento senza l'autorizzazione scritta da parte di un rappresentante ufficiale della Società.



Associata al sistema Confindustria

Sommario

1	Introduzione.....	4
2	Presentazione dell'azienda.....	4
3	Stakeholders	8
3.1	Stakeholder interni.....	9
3.2	Stakeholder esterni.....	9
3.3	Fornitori.....	9
4	Ruoli e responsabilità	10
5	Politica per la Responsabilità Sociale	10
5.1	Lavoro infantile.....	11
5.2	Lavoro forzato e obbligato.....	11
5.3	Salute e sicurezza.....	11
5.4	Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva.....	12
5.5	Discriminazione.....	12
5.6	Procedure disciplinari.....	12
5.7	Orario di lavoro	12
5.8	Retribuzione.....	12
5.9	Sistema di gestione SA8000	12
6	Rispetto della legislazione vigente.....	13
7	Riesame della politica e miglioramento continuo	13
8	Documentazione implementazione e diffusione.....	13
9	Il Bilancio di Responsabilità Sociale.....	14
10	Lavoro infantile.....	14
10.1	Introduzione.....	14
10.2	Composizione dell'organico aziendale	14
11	Lavoro Obbligato	15
11.1	Introduzione.....	15
12	Salute e Sicurezza.....	16
12.1	Introduzione.....	16
12.2	Infortuni	16
12.3	Attività di prevenzione e formazione	16
13	Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva.....	17
13.1	Introduzione.....	17
13.2	Lavoratori e sindacati.....	17
14	Discriminazione	18
14.1	Introduzione.....	18
14.2	La presenza femminile in azienda.....	18

14.3	La presenza di lavoratori stranieri in azienda	19
14.4	Lavoratori disabili in azienda	19
14.5	Misure contro la discriminazione	19
15	Procedure Disciplinari	19
15.1	Introduzione	19
15.2	Procedure disciplinari applicate	19
15.3	Reclami	19
16	Orario di lavoro e retribuzione	20
16.1	Introduzione	20
16.2	Tipologia delle forme contrattuali	20
16.3	Orario di lavoro	20
16.4	Retribuzione	20
17	Sostenibilità	21
18	Sistema di Gestione	24

1 Introduzione

Cestaro Rossi & C. S.p.a. (di seguito "**Cestaro Rossi & C.**" o la "**Società**") credendo nell'importanza di un sistema basato sulla responsabilità sociale, ha continuato anche nel corso di tutto il 2022 il percorso di adeguamento allo standard SA8000, coinvolgendo i lavoratori e le altre parti interessate nella creazione del nuovo sistema di gestione.

Il presente Bilancio SA8000 è redatto proprio per rispondere ai requisiti sistemici di riesame della direzione e di comunicazione esterna, ed è frutto della partecipazione delle parti sociali all'implementazione del sistema stesso.

Nelle pagine che seguono, si forniranno informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma.

Il Bilancio SA8000 fornisce alla direzione aziendale uno strumento utile per il riesame interno, oltre a facilitare la conoscenza dei vari portatori di interesse della politica aziendale per la responsabilità sociale e, in particolare, della natura degli impegni reali che Cestaro Rossi & C. ha assunto con la volontà di certificare il proprio sistema in conformità allo standard SA8000.



2 Presentazione dell'azienda

La **Cestaro Rossi & C. S.p.A.**, società per azioni di diritto italiano, nasce a Bari nel 1921 come "Officine Meccaniche Ligure-Lombarde **Cestaro e Rossi & C. s.n.c.**" pionieri con spirito pionieristico tipico di chi operava in un settore, quello industriale, allora agli albori. Le prime commesse riguardavano l'installazione e la manutenzione di grandi motori diesel necessari per la produzione di energia elettrica e la produzione di macchinari per l'industria olearia, vinicola e della plastificazione.

Nel dopoguerra la svolta: l'azienda diviene Società per Azioni nel 1952, iniziando a svolgere lavori di manutenzione meccanica nella raffineria STANIC di Bari e quindi indirizzando la propria attività nel campo dell'impiantistica e manutenzione industriale di impianti petroliferi, chimici petrolchimici, farmaceutici, siderurgici e delle centrali elettriche.

A quasi un secolo dalla sua fondazione, nel 1999, la **Cestaro Rossi & C.**, nello spirito di offrire al cliente un servizio sempre più completo, ha acquisito l'Impiantistica Traversa s.r.l., azienda specializzata nel settore elettrostrumentale, creando quindi al suo interno la Divisione Elettrostrumentale.

La **Cestaro Rossi & C.** attualmente ha sede legale a BARI (BA), via E. Toti, 62 – cod. fisc. e Partita Iva 002677480721 e svolge ad oggi anche la sua attività nella costruzione e manutenzione di impianti elettrostrumentali civili ed industriali, sale controllo con gestione a PLC, cabine BT/MT, quadri elettrici di distribuzione, di comando e controllo, impianti di produzione e distribuzione energia elettrica, automazione industriale, telecontrollo, realizzazione di impianti fotovoltaici.

La **Cestaro Rossi & C.**, in funzione delle esigenze del Cliente, è dunque in grado di offrire un servizio multidisciplinare ottimizzato dalle sinergie tra le specializzazioni coinvolte.

La Società pone, al centro delle proprie attività, quali obiettivi primari, la salute e la sicurezza dei lavoratori ed il rispetto dell'ambiente, quali elementi fondamentali, imprescindibili e interdipendenti nel proprio ambito lavorativo, a tal proposito ha implementato, all'interno della propria azienda, un **Sistema di Gestione Sicurezza ed un Sistema di Gestione Ambiente** integrato con il **Sistema di Gestione Qualità**. Nel 2017 l'azienda si è inoltre dota del MOGC ex D.lgs. 231/01 e di un Organismo di Vigilanza in forma collegiale.

Certificazioni di cui l'azienda è in possesso

- Certificazione di Qualità UNI EN ISO 9001:2015 - ASACERT
- Certificazione Ambientale UNI EN ISO 14001:2015 - ASACERT
- Certificazione Sicurezza ISO 45001:2018 - ASACERT
- Certificazione S.O.A. OG9 VIII - OG10 VII – OG11 IV – OS18-A VI
- MASE /UIC (Sicurezza Francese)

- EN ISO 3834-2:2021 (qualità sulla Saldatura)
- EN 1591-4 Qualifica del personale alle connessioni flangiate
- EN-1090-1 STEEL STRUCTURE
- F-GAS per gas fluorurati ad effetto serra

Abilitazioni e accreditamenti:

- Centro di Formazione Saldatura – Attestato da IIS
- Legge 37/08 (ex 46/90)
- NOS (Nulla Osta Sicurezza)
- ESCO (Energy Service Company)

La Cestar Rossi & C. è, inoltre, accreditata sulle piattaforme digitali OPEN-ES ed ECOVADIS, su richiesta di alcune Committenti, al fine di misurare il percorso di miglioramento degli obiettivi ESG (Environmental, Social, Governance) comuni, concreti e realizzabili, come leva fondamentale per un percorso di continuo miglioramento operativo e tecnologico nella sostenibilità dell'industria.

Attività svolte:

La società ha per oggetto le attività inerenti le costruzioni e manutenzioni meccaniche elettriche ed elettro strumentali per la realizzazione di impianti industriali sia in Italia che all'estero, e precisamente:



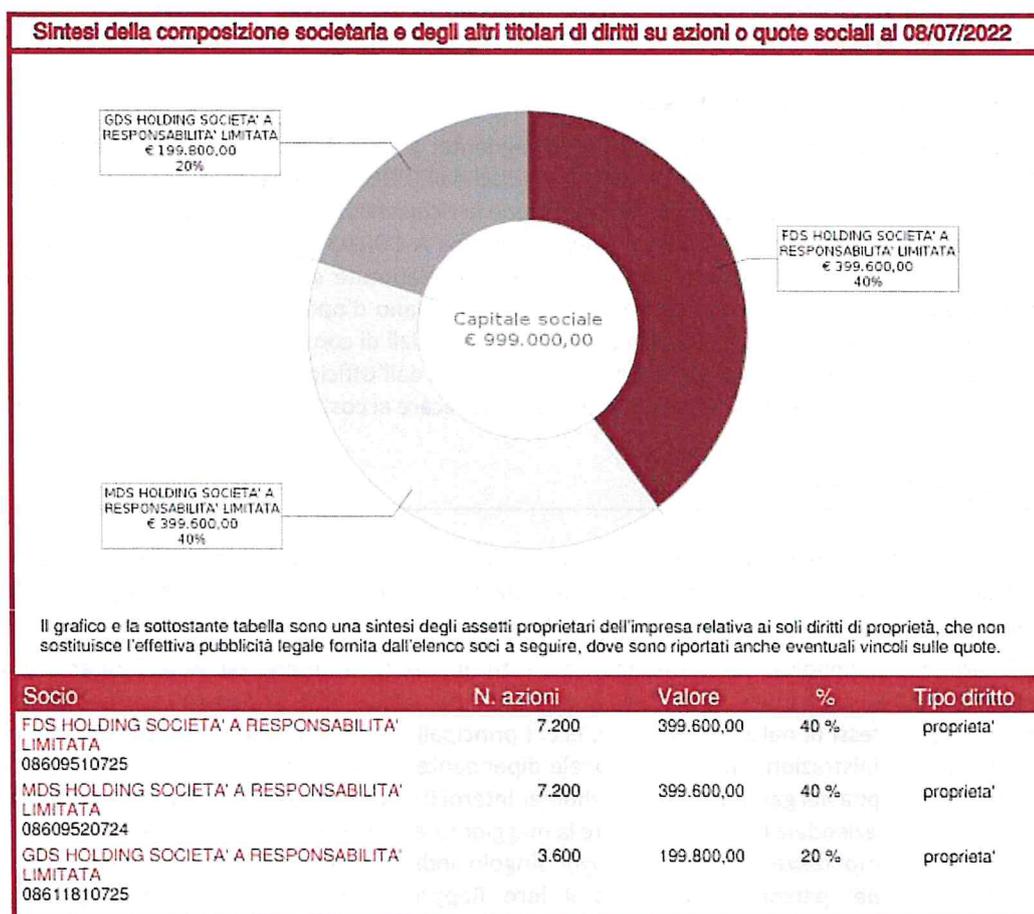
- la progettazione, la costruzione, il montaggio, la manutenzione, l'avviamento e la gestione di impianti civili, industriali e manifatturieri in genere, compresi quelli per la produzione, il trasporto, la trasformazione e la distribuzione di energia elettrica, da fonti rinnovabili e non rinnovabili, sia per conto proprio che di terzi;
- la progettazione e la costruzione di macchinari e di apparecchiature;
- la costruzione e il montaggio di carpenterie e tubazioni;
- le riparazioni meccanico-navali e portuali;
- la realizzazione, la manutenzione e la gestione di metanodotti, gasdotti e acquedotti;
- l'esecuzione di isolamenti termici ed acustici;
- l'esecuzione, con unità mobili, di trattamenti termici;
- l'esecuzione, con unità mobili, di controlli ad ultrasuoni e gammografici;
- i noli di macchinari e di attrezzature per l'industria;
- la costruzione di impianti di vendita di prodotti petroliferi e gas petroli liquefatti nonché la manutenzione di apparati meccanici, elettrici, elettronici, idraulici ed edili facenti parte degli stessi impianti;
- la riparazione e la ricostruzione di distributori, pompe e accessori per la distribuzione di prodotti petroliferi e G. P.L.;
- l'offerta di servizi integrati per la realizzazione e l'eventuale successiva gestione di interventi di risparmio energetico;
- la realizzazione in tutte le sue fasi, la produzione, posa in opera, manutenzione e gestione di: impianti elettrici, civili ed industriali di bassa, media ed alta tensione, impianti antideflagranti, di automazione, strumentazione, telefonia in genere, amplificazione, cablaggio strutturato, radiotelevisivi ed elettronici in genere, tecnologia impiantistica di ogni genere; quadri elettrici di distribuzione, comando e controllo;
- cabine elettriche di trasformazione;
- impianti di pubblica illuminazione;
- impianti per la produzione e la distribuzione di energia, impianti di cogenerazione, impianti eolici, impianti di sollevamento;
- impianti di gestione delle informazioni e del traffico e sistemi per il controllo dell'inquinamento;

- impianti di condizionamento e ventilazione, trattamento dell'aria e di depurazione acque;
- impianti di sicurezza e di segnalamento in settori ferroviari e delle metropolitane, portuale, aeroportuale ed autostradali;
- impianti di sicurezza televisivi a circuito chiuso, rilevazione fumi ed incendio, antintrusione, telecontrollo,
- sistemi di automazione completi di supervisione;
- la realizzazione, la costruzione, il montaggio, l'avviamento e la gestione di impianti industriali, ecologici e di produzione di energia da fonti alternative;
- la produzione, l'acquisto e la vendita di energia elettrica e di vapore, nonché la ricerca, la produzione, la trasformazione, il trasporto, lo stoccaggio, l'acquisto e la vendita di fonti, materie e prodotti energetici, anche di altra natura, rinnovabili e non rinnovabili, ivi inclusi gli idrocarburi liquidi e gassosi;
- l'esecuzione di lavori edili, civili ed industriali completi di impianti e di opere connesse ed accessorie;
- l'esecuzione di lavori di terra con eventuali opere connesse in muratura e cemento armato di tipo corrente, demolizioni e sterri;
- la vendita, il noleggio, l'installazione e la manutenzione di apparecchi sanitari;
- la realizzazione di segnaletica e di impianti per la sicurezza stradale
- la commercializzazione, l'installazione e la manutenzione di apparecchiature, macchine ed impianti ad alta tecnologia per i settori industriale, commerciale, navale, agricolo ed ospedaliero, con o senza la collaborazione di altre imprese, da consegnare completi, operativi e collaudati (attuando i cosiddetti contratti "chiavi in mano"), nonché l'assunzione di mandati di agenzia e di rappresentanza, con o senza deposito, relativi a tali prodotti;
- la realizzazione di tutte le attività di pulizia, bonifica, sanificazione e recupero ambientale sia in ambiente urbano che in siti industriali e commerciali di ogni genere;
- la realizzazione delle attività di bonifica e ripristino di serbatoi, vasche e contenitori in siti petroliferi,
- petrolchimici ed industriali in genere, mediante getti d'acqua ad altissima pressione o tecnologie similari;
- la realizzazione delle attività di ripristino e ricostruzione mediante applicazione di compositi polimerici
- su componenti ed apparecchiature industriali;
- la realizzazione di tutte le attività di pulizia chimica di impianti o parti di essi, in esercizio e fuori opera, quali
- caldaie, circuiti acqua chiusi e a perdere, cicli termici e scambiatori di calore, piping di interconnessione,
- apparecchiature ed impianti di produzione e processo;
- la realizzazione di tutte le attività di sgrassaggio, decapaggio, bonifica e passivazione di piping per gasdotti,
- piping per prodotti chimici, condotte per acqua industriale e potabile;
- la realizzazione di attività di idrotaglio ed idrodemolizione su strutture in acciaio e cemento;
- la realizzazione, su impianti industriali, nell'edilizia e nel civile, di verniciature, isolamenti termici, acustici;
- refrattari e coperture, rivestimenti antincendio;
- la fornitura ed il montaggio di barriere acustiche, stradali, ferroviarie ed aeroportuali;
- la progettazione, la costruzione e la commercializzazione di impianti oleari e vinicoli.

Dati di Cestarorossi & C. S.p.a.:

Ragione sociale	Cestarorossi & C. S.p.a.
Sede legale aziendale	Via E. Toti, 62 - BARI (BA) cap. 70125
Sede operativa aziendale	Via Zippitelli 8 A – BARI (BA) cap. 70132
Sede tecnico amministrativa	Via De Bellis n.37 -BARI (BA) cap. 70125
Data di costituzione	01/04/1952
Forma giuridica	Società per Azioni
P. IVA	002677480721
Telefono	080.5421066
E-Mail	commerciale@cestarorossi.com
Pec	cestarorossi@pec.it
Sito Internet	https://www.cestarorossi.it/
Attività prevalente	Progettazione, costruzione, montaggio di impianti industriali; manutenzione, avviamento e gestione di impianti industriali ed impianti manifatturieri in genere; costruzione e montaggio di carpenterie e tubazioni.

Soci e titolari di diritti su azioni e quote



Poteri di rappresentanza e gestori:

- Le deleghe gestorie di ordinaria amministrazione e di rappresentanza sono rilasciate a singoli soggetti dal Consiglio di amministrazione, non sono ammesse subdelega se non espressamente autorizzata.

Amministrazione e finanza:

- Viene effettuata un'attività di reporting, ovvero sulla base di ogni progetto viene stilato un budget dal Responsabile di commessa con il Responsabile commerciale e su tale budget effettuato un monitoraggio e la relativa analisi degli scostamenti, in particolar modo attenzionando i costi della manodopera, in quanto impattanti in maniera rilevante sui costi delle commesse.

Gare, offerte e legale:

Le partecipazioni alle gare e/o offerte di gara vengono eseguite rispettando:

- i principi di *Corporate Governance* di **Cestaro Rossi & C.** che rispecchiano le normative applicabili e le *best practices* internazionali;
- le norme che regolano il sistema amministrativo, contabile, finanziario e di reporting;
- il Sistema di Controllo Interno costituito dalle procedure aziendali, dalla documentazione e dalle comunicazioni organizzative e dal sistema di controllo di gestione;
- il Codice di Condotta approvato dal Consiglio d'Amministrazione di **Cestaro Rossi & C.** in data 09/11/2017 nella sua ultima Revisione.
- i *Principi Etici Fornitori, Appaltatori e Collaboratori* di **Cestaro Rossi & C.**;
- la parte speciale "*Reati nei rapporti con la pubblica amministrazione criminalità organizzata e induzione a non rendere dichiarazione o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*" del MOGC ex D.lgs. 231/01.

Procedura di elaborazione delle offerte

La procedura di elaborazione delle offerte è la seguente: a valle della ricezione dei documenti di Richiesta di Offerta da parte del Cliente gli stessi vengono studiati dall'Ufficio Commerciale, che li riporta direttamente alla Direzione Aziendale. Se la Direzione Aziendale ritiene la richiesta di proprio interesse si procede all'elaborazione dell'offerta. Le quotazioni normalmente sono di due tipi: A CORPO (Forfait) o A MISURA (basate quindi su dei prezziari da valorizzare). Le offerte normalmente sono elaborate sulla base di costi orari medi, fissati dalla Direzione Aziendale, che tengono conto del livello della mano d'opera da impiegare nel progetto, degli oneri aggiuntivi quali di trasferte, hotel, viaggi e altri costi (materiali di consumo, materiali da installare etc.). Stimate le ore necessarie all'esecuzione dei lavori ed i relativi costi dall'Ufficio commerciale, la Direzione Aziendale fissa le percentuali di Spese Generali e Utili di Impresa da applicare ai costi stimati. A quel punto l'offerta viene chiusa e inviata al Cliente.

3 Stakeholders

Nella fase di pianificazione del sistema, particolare attenzione è stata dedicata all'identificazione di bisogni e aspettative e al coinvolgimento dei principali stakeholder, affinché potessero partecipare attivamente alla realizzazione del sistema di responsabilità sociale, insieme alla proprietà e alla direzione aziendale.

Con il termine "stakeholder" si fa riferimento a tutti quei soggetti interni ed esterni a **Cestaro Rossi & C.** che hanno un interesse di qualsiasi natura verso l'Azienda stessa, che si concretizza in aspettative, esigenze informative, interessi di natura economica, ecc. I principali stakeholder interni sono i soci che conferiscono al consiglio di amministrazione, tutto il personale dipendente ed i collaboratori. Il Sistema di Gestione Aziendale consiste e si sviluppa nel garantire agli stakeholder interni il rispetto delle regole e nel coinvolgimento finalizzato a creare un clima aziendale idoneo, a favorire la maggior tutela possibile del personale e con la volontà di favorire la crescita di competenze specifiche in ogni singolo individuo; questo viene realizzato anche mediante il coinvolgimento del personale attraverso il loro Rappresentante (RLSA8000) nella pianificazione e nel miglioramento del Sistema del di Responsabilità Sociale, anche con incontri formativi e informativi.

Gli stakeholder possono essere divisi in due categorie: interni ed esterni.

3.1 Stakeholder interni

Lavoratori - rappresentano il principale target di questa certificazione. Il sistema di gestione della responsabilità sociale è lo strumento per garantire un miglioramento delle loro condizioni di lavoro. La norma prevede che rappresentanti dei lavoratori siano presenti all'interno di due organi collegiali a cui è demandata la responsabilità del controllo dell'efficace applicazione del sistema di gestione: il Social Performance Team ed il Comitato Salute e Sicurezza. È presente un Rappresentante dei Lavoratori nel Social Performance Team ed uno nel Comitato Salute e Sicurezza. I lavoratori sono istruiti sui principi della SA8000 e sul sistema di gestione attraverso degli incontri periodici di formazione.

3.2 Stakeholder esterni

Fornitori - l'azienda ha strutturato un sistema di selezione e qualifica, monitoraggio e sensibilizzazione dei propri fornitori richiedendo agli stessi un impegno al rispetto dei requisiti della SA8000.

Clienti - L'azienda considera il cliente come un partner con cui lavorare per la soddisfazione non solo delle sue esigenze, ma anche delle aspettative aziendali, in un clima di trasparenza, di reciproco rispetto e di fiducia.

Istituzioni - l'atteggiamento aziendale nei confronti di tutte le istituzioni con cui interagisce è improntato alla trasparenza, al dialogo ed alla collaborazione. Le principali istituzioni con cui sussistono rapporti sono Regioni, Province, Comuni, ASL, Ispettorato del Lavoro, INPS e INAIL, Camera di Commercio di Bari. **Cestaro Rossi & C.** si impegna a trasmettere alle Istituzioni un'informativa SA8000.

Enti di certificazione - Per l'ottenimento della certificazione del proprio sistema di Responsabilità Sociale l'azienda ha scelto come organismo il Quality Italia S.r.l.

Le aspettative degli Stakeholder esterni, seppur variegata e diverse e dipendenti dai ruoli specifici che ognuno di essi assume nei confronti dell'azienda, possono essere sintetizzate nella consapevolezza di interagire con una impresa la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è certificata da organismi indipendenti e diffusa tramite il presente Bilancio SA 8000.

3.3 Fornitori

Nel caso di **Cestaro Rossi & C.**, gli stakeholder più rilevanti per le sue attività sono i fornitori intesi anche come fornitori di servizi, dunque subappaltatori ed i lavoratori, la **Cestaro Rossi & C.** ha un organico costituito da 440 dipendenti.

Per fornitori critici, **Cestaro Rossi & C.** intende coloro che possono influire sulle prestazioni ma anche sull'immagine reputazionale dell'Organizzazione.

I parametri che **Cestaro Rossi & C.** considera per valutare l'affidabilità di questi stakeholder sono:

- la storicità del rapporto
- la serietà dimostrata negli anni
- non aver mai ricevuto segnalazioni.

Questi stakeholder ricevono da **Cestaro Rossi & C.** la lettera di adesione ai principi SA8000 e nel caso in cui non la trasmettano sottoscritta, la Società si occuperà di fare dei solleciti affinché provvedano alla trasmissione.

Al momento, **Cestaro Rossi & C.** non ha fornitori critici, poiché trattasi di soggetti storici con i quali non si sono mai manifestate situazioni non conformi. In caso di criticità relativamente agli aspetti della Responsabilità Sociale, verranno pianificate delle verifiche mirate al fine di controllare, in modo più diretto, la rispondenza ai requisiti SA8000. Pertanto, l'azienda:

- Chiede ai fornitori un impegno a confrontarsi con i requisiti della norma SA8000, anche se non a certificarsi e quindi ad implementare eventuali azioni di miglioramento.
- Garantisce ai Clienti, la professionalità ed il rispetto degli accordi stipulati anche nel rispetto di quanto richiesto dalla SA8000.
- Alle Istituzioni Pubbliche, l'azienda garantisce i rapporti facilitando le relazioni con gli enti preposti al controllo di specifici adempimenti (es. previdenza, assistenza, sicurezza, etc.).
- Agli Enti di Certificazione, l'azienda garantisce i rapporti facilitando le relazioni ed assicurando l'impegno al rispetto dei requisiti della SA8000, oltre che a cogliere tutti gli spunti di miglioramento che eventualmente verranno espressi.
- Tutti gli stakeholder sono chiamati a collaborare attivamente, per quanto di propria competenza,

all'attuazione della Politica Aziendale ed al miglioramento del Sistema di Gestione Aziendale di **Cestaro Rossi & C. S.p.a.**

Anche la forza lavoro rappresenta un importante punto di forza per la **Cestaro Rossi & C. S.p.a.** La continua collaborazione dei lavoratori è la chiave di successo del Sistema di Gestione Salute e Sicurezza sul lavoro e dell'efficienza della Società. I lavoratori vengono coinvolti nella individuazione delle misure di sicurezza da seguire durante l'esecuzione delle lavorazioni ed è fondamentale per il miglioramento dei sistemi di qualità di cui la Società si è dotata. I lavoratori vengono invitati a segnalare anche i mancati incidenti e le situazioni pericolose che si sono presentate durante l'esecuzione delle lavorazioni.

4 Ruoli e responsabilità

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 nell'organigramma aziendale.

I lavoratori hanno eletto i propri rappresentanti SA8000 affinché mediassero fra le esigenze di tutti i lavoratori e quelle della Direzione Aziendale. Quest'ultima poi ha nominato il proprio Rappresentante SA8000, con il compito di assicurare, unitamente al Rappresentante dei Lavoratori nell'ambito del Social Performance Team, il rispetto dei requisiti della norma.

5 Politica per la Responsabilità Sociale

La Direzione della **Cestaro Rossi & C. S.p.A.**, coerentemente con la sua storia e con il contesto socioculturale-economico in cui opera, in armonia con il suo assetto organizzativo ed imprenditoriale, ha deciso di implementare un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale.

La Direzione della **Cestaro Rossi & C.**, si impegna, pertanto, a perseguire una politica che pone al centro delle attività il Cliente interno ed esterno, il completo rispetto di tutte le leggi nazionali e internazionali in materia di lavoro, delle **Convenzioni ILO** e dei requisiti definiti dalla standard **SA 8000:2014**.

Il Cliente assume un ruolo centrale per il successo della **Cestaro Rossi & C. S.p.A.** diventa perciò importante conoscerlo a fondo, erogare servizi rispondenti ai suoi bisogni e creare un'elevata Customer Satisfaction.

Gli obiettivi che si pone la **Cestaro Rossi & C. S.p.A.** sono:

- pianificare strategicamente le attività, considerando i propri rischi e opportunità, e mantenere un efficace sistema di gestione integrato in sinergia fra tutte le funzioni aziendali per il raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- continuare ad accrescere le proprie capacità professionali per rispondere alle esigenze e alle aspettative di tutte le parti interessate rilevanti e dei Clienti;
- rendere disponibile a tutte le parti interessate rilevanti la Politica e divulgarla a tutti i suoi stakeholder;
- rispettare i propri obblighi di conformità e le prescrizioni e i requisiti legali applicabili;
- fornire e mantenere nel tempo condizioni di lavoro sicure e salubri al fine di prevenire infortuni e malattie professionali in relazione alla natura dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro;
- garantire l'impegno al miglioramento continuo del proprio sistema di gestione, della prevenzione dell'inquinamento, degli infortuni e delle malattie professionali, di situazioni che potrebbero dar luogo ad episodi di discriminazione;
- lo sviluppo delle competenze professionali e delle responsabilità del ruolo di ogni collaboratore nonché l'impegno nel rispetto delle procedure di prevenzione e protezione ottenuti attraverso la diffusione della cultura della salute e sicurezza;
- l'eliminazione o, quantomeno, la riduzione dei rischi correlati alle proprie attività lavorative;
- migliorare la qualità della vita dei propri dipendenti e della comunità in cui opera coerentemente con il concetto di sviluppo sostenibile, tenendo in considerazione, nella definizione e attuazione della propria strategia, gli impatti sociali, ambientali ed economici derivanti dalle proprie attività;
- rispettare le norme nazionali e sovranazionali in materia di tutela del lavoro, i contratti collettivi

nazionali di lavoro di riferimento;

- assicurare il proprio impegno in materia di responsabilità sociale attraverso l'applicazione e la divulgazione dei principi e dei contenuti della standard SA 8000:2014 e il miglioramento delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti;
- attivare un sistema di comunicazione e di dialogo con tutti gli interlocutori dell'azienda interessati ai temi dello standard **SA 8000:2014**, al fine di far comprendere la politica e le procedure della **Cestaro Rossi & C.** e di rilevare le legittime aspettative e garantirne il soddisfacimento.
- selezionare e valutare i propri fornitori tenendo in considerazione il loro impegno per il rispetto dei requisiti dello standard **SA 8000:2014**.

5.1 Lavoro infantile

Cestaro Rossi & C. non fa ricorso a lavoro infantile ed adotta specifiche procedure per la selezione ed assunzione dei lavoratori/lavoratrici. Tali procedure definiscono la documentazione necessaria da produrre, da parte del lavoratore/lavoratrice, ai fini dell'assunzione; la valutazione di tale documentazione consente di prevenire il verificarsi di situazioni di lavoro infantile, in conformità allo Standard SA 8000. In particolare, le modalità operative adottate hanno l'obiettivo di:

- garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo di bambini per i quali sia stata riscontrata una situazione che rientra nella definizione di lavoro infantile e dalla quale siano stati rimossi, assicurando un continuo monitoraggio a sostegno della efficacia delle azioni attuate
- garantire una adeguata tutela dei giovani lavoratori/lavoratrici eventualmente impiegati, promuovendo le azioni necessarie a prevenire potenziali condizioni di pericolo per la loro salute e sicurezza e a favorire un idoneo percorso di crescita professionale e di sviluppo psico-fisico
- garantire l'impegno a non utilizzare né a dare sostegno al lavoro infantile e a rifiutare ogni forma di collaborazione con persone, aziende, enti e organizzazioni che impieghino personale che non abbia adempiuto all'obbligo scolastico
- garantire l'impegno a denunciare alle autorità competenti qualsiasi situazione di lavoro infantile nell'ambito della nostra sfera d'influenza e ad adottare ogni possibile forma di sostegno e tutela della sicurezza, salute e formazione dei minori coinvolti
- garantire l'attuazione ed il rispetto di tutte le misure per la salvaguardia della salute e sicurezza in caso di impiego di personale minorenni (comunque con età superiore ai 16 anni). La Società si impegna, inoltre, a favorire il suo sviluppo umano e professionale mediante adeguati piani di formazione e la concessione di tutte le agevolazioni allo studio previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva applicata.

In conformità allo standard SA 8000:2014 [rif. IV Requisiti di Responsabilità Sociale - 9.10 Gestione dei fornitori e degli appaltatori], **Cestaro Rossi & C. S.p.A.** richiede ai propri fornitori, monitorandone l'applicazione, l'impegno a non utilizzare o a dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile e a verificare che tale requisito sia rispettato anche presso i subfornitori.

5.2 Lavoro forzato e obbligato

- Impegno a non utilizzare né a dare sostegno al lavoro forzato e obbligato e a rifiutare ogni forma di collaborazione con persone, aziende, enti e organizzazioni che utilizzino prestazioni lavorative ottenute sotto minaccia o ritorsione e per le quali il personale non si sia offerto volontariamente nell'ambito dei diritti e doveri previsti dalla legislazione vigente e degli accordi liberamente sottoscritti.

- al personale non sono trattenuti depositi di denaro né loro documenti di identità in originale;
- il reclutamento segue canali tradizionali e non è consentito ad alcuno che operi per conto di **Cestaro Rossi & C. S.p.A.** di impiegare personale vittima della tratta di esseri umani.

5.3 Salute e sicurezza

- Impegno a prevenire incidenti e danni alla salute che si possano verificare nel corso delle prestazioni lavorative o in conseguenza ad esse;

- impegno a impiegare le risorse e competenze a nostra disposizione per garantire luoghi di lavoro sicuri, salubri e confortevoli minimizzando, per quanto ragionevolmente possibile, le cause di pericolo attribuibili all'ambiente e alle attività produttive.

5.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

- Impegno a rispettare il diritto di tutto il personale a formare e aderire alle organizzazioni sindacali di propria libera scelta. I rappresentanti dei lavoratori e il personale che partecipa o volesse partecipare alle attività sindacali non sono soggetti a forme di discriminazione.

5.5 Discriminazione

- Impegno a non attuare né dare sostegno a forme discriminatorie negative per il personale, in particolare nel reclutamento, retribuzione, formazione, promozione, licenziamento o pensionamento sulla base di caratteristiche personali quali razza, ceto sociale o origine nazionale, casta, nascita, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazioni;

- impegno a riconoscere a tutto il personale il diritto a seguire principi e pratiche, o di soddisfare bisogni, connessi alle suddette caratteristiche personali.

5.6 Procedure disciplinari

- Impegno a trattare tutto il personale con dignità e rispetto. I provvedimenti disciplinari sono avviati e gestiti conformemente a quanto stabilito dalla normativa vigente e dagli accordi collettivi applicati. Sono escluse punizioni corporali, coercizione mentale e fisica e abusi verbali. Sono esclusi anche trattamenti duri e inumani.

5.7 Orario di lavoro

- Impegno a rispettare le leggi vigenti e gli accordi collettivi sottoscritti in materia di orario di lavoro. Il personale riceve almeno un giorno libero dopo sei di lavoro consecutivo. Il lavoro straordinario è richiesto e retribuito secondo quanto regolamentato dagli accordi collettivi sottoscritti.

5.8 Retribuzione

- Impegno a erogare salari e contributi conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva garantendo a tutto il personale un tenore di vita adeguato. I salari e la composizione delle indennità retributive e contributive sono dettagliati chiaramente e regolarmente per ogni periodo di paga;

- impegno, in caso di attività appaltate all'esterno, di affidare ad aziende e organizzazioni che garantiscono gli adempimenti di tutti gli obblighi di legge nei confronti del loro personale;

- impegno ad adottare un'apposita procedura per il calcolo del living wage (salario dignitoso).

5.9 Sistema di gestione SA8000

Cestaro Rossi & C. S.p.a. ha realizzato un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale oltre alle condizioni lavorative sviluppate costantemente alla ricerca di ogni miglioramento possibile.

Questa politica è stata illustrata e diffusa al personale e affissa nelle bacheche aziendali.

La Società riconosce che la trasparenza e la comunicazione siano alla base della responsabilità sociale d'impresa e l'importanza di un dialogo tra i diversi livelli della struttura organizzativa per l'instaurazione di un buon clima interno e per il miglioramento dell'ambiente di lavoro. Al personale è riconosciuto il diritto di essere rappresentati ed è agevolata la comunicazione con la direzione aziendale, anche ai massimi livelli.

In quest'ottica, al personale operativo è garantita la facoltà di eleggere indipendentemente e autonomamente i propri rappresentanti cui è dedicato un canale comunicativo diretto con la direzione.

Cestaro Rossi & C. S.p.a. si impegna affinché i principi e i requisiti dello standard SA8000 siano compresi e implementati nell'ambito dell'organizzazione e delle realtà esterne su cui esercita la necessaria influenza. **Cestaro Rossi & C. S.p.a.** riconosce, inoltre, l'importanza della partecipazione e del coinvolgimento di tutto il personale che viene periodicamente aggiornato sui risultati e sugli sviluppi del sistema di gestione per la responsabilità sociale e le condizioni lavorative. La Società si impegna a diffondere questi principi anche presso i suoi fornitori, sub appaltatori e sub fornitori, privilegiando quelli che dimostrano la volontà e la capacità di rispettarli.

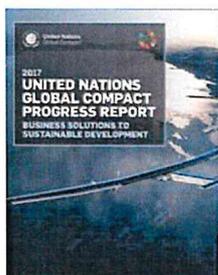
Di seguito si riportano i riferimenti di Quality Italia S.r.l., l'organismo di certificazione che abbiamo scelto, del SAI,

L'Ente che ha elaborato lo standard, e del SAAS, Ente di accreditamento degli organismi di certificazione in ambito SA8000:

Quality Italia S.r.l.
 Sede Legale: Via Prati, 3/D-40069 Zola Predosa (BO) - Italy.
 Sede Operativa: GRIMAC S.r.l. Via Morazzo, 2-40069 Bologna - Italy.
 Phone: +39 051 6122156 | Fax +39 051 756640
 Email: info@qualita-italia.it

SAI - Social Accountability International
 15 West 44th Street | New York, NY 10036
 Phone: 212-684-1414 | Fax: 212-684-1515
 Email: info@sa-intl.org

SAAS - Social Accountability Accreditation Services 15
 West 44th Street, 6th Floor New York, NY 10036 tel: (212)
 391-2106 fax: (212)684-1515
saas@saasaccreditation.org



[UN Global Compact Strategy 2021-2023 | UN Global Compact](#)

6 Rispetto della legislazione vigente

Cestaro Rossi & C. si impegna a rispettare:

- le leggi nazionali;
- le eventuali altre leggi applicabili;
- le norme internazionali di riferimento elencate nella norma SA8000.

7 Riesame della politica e miglioramento continuo

Cestaro Rossi & C. si impegna a riesaminare annualmente la propria Politica per la Responsabilità Sociale prendendo in considerazione i cambiamenti nella legislazione e nei requisiti aziendali. Si impegna inoltre a garantire il costante monitoraggio e miglioramento del proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, definendo obiettivi di miglioramento e verificandone il raggiungimento.

8 Documentazione implementazione e diffusione

La Politica per la Responsabilità Sociale è diffusa ed illustrata a tutto il personale tramite incontri e azioni di informazione/formazione. La politica è implementata, attuata e costantemente monitorata. **Cestaro Rossi & C.** si impegna a renderla disponibile pubblicamente su richiesta delle parti interessate.

9 Il Bilancio di Responsabilità Sociale

Il presente bilancio SA8000 è redatto proprio per rispondere ai requisiti sistemici di riesame della direzione e di comunicazione esterna, ed è frutto della partecipazione delle parti sociali all'implementazione del sistema di responsabilità sociale. È sottoscritto infatti non solo dalla Direzione, ma anche dal rappresentante dei lavoratori SA8000.

Come evidenziato nelle pagine che seguono, fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma nel tempo e li confronta con obiettivi e target interni. Oltre a fornire alla direzione aziendale uno strumento utile per il riesame interno, facilita quindi la conoscenza dei vari portatori d'interesse della politica aziendale per la responsabilità sociale e, in particolare, della natura degli impegni reali che l'azienda ha assunto.

10 Lavoro infantile

10.1 Introduzione

La società non intende utilizzare né favorire l'utilizzo di lavoro infantile. Appropriati piani di rimedio sono adottati per garantire il supporto dei bambini che si dovessero trovare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile. Nel caso di impiego di giovani lavoratori, cioè di lavoratori con età maggiore di 15 anni e minore di 18, comunque l'azienda si impegna a:

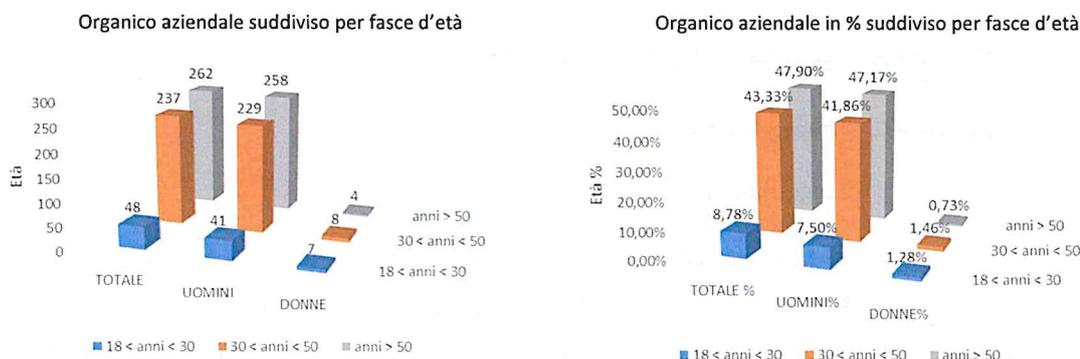
- stimolare la continuazione o la ripresa degli studi, nel caso in cui questi fossero stati interrotti, al fine di garantire il completamento della formazione scolastica;
- garantire un contratto di lavoro adeguato al suo stato di giovane lavoratore
- Definire le mansioni affinché, se studente, la somma delle ore di scuola, lavoro e trasporto non ecceda le 10 ore al giorno
- Garantire che non sia esposto a situazioni rischiose o nocive e che non lavori di notte

10.2 Composizione dell'organico aziendale

La figura di seguito riportata la distribuzione dell'organico aziendale nelle **3 fasce di età** comprese fra i 18 e gli oltre 50 anni. La maggior parte dei lavoratori ha un'età superiore ai 50 anni.

Nel 2022 ci sono stati 265 nuove assunzioni e 124 cessazioni.

L'Organico totale al 31/12/2022 è di 547 persone, il totale della forza media, invece, è di 491 lavoratori.



Obiettivi

Obiettivo 2023	Azione	Tempi	Resp.le	Indicatore	Target
Non utilizzo del lavoro infantile	L'azienda, qualora accertasse l'utilizzo di lavoro infantile procederà a segnalare la situazione al numero 114 Emergenza Infanzia	2023	RSA8000	Composizione organico per fasce di età	Nessun dipendente sotto i 18 anni

11 Lavoro Obligato

11.1 Introduzione

L'azienda non ricorre né sostiene il lavoro forzato o obbligato e non richiede al personale di pagare "depositi" o lasciare presso l'azienda documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro.

Tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente. L'azienda non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale.

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

Il lavoro straordinario è volontario e non sistematico.

I costi relativi alla formazione dei dipendenti e alle dotazioni di attrezzature e DPI sono totalmente a carico dell'azienda. Nelle Società che lavorano nel campo impiantistico è stata rilevata una richiesta da parte del personale di ottimizzare i tempi aumentando le ore di straordinario in condizioni di trasferta.

Su richiesta del lavoratore, l'azienda può concedere anticipi sul TFR che viene riportato in busta paga. In particolare, nel 2021 sono stati concessi anticipi.

I lavoratori sono liberi di concludere il loro rapporto di lavoro in qualsiasi momento.

INDICATORE	VALORE RILEVATO NEL 2022
Numero anticipi sul TFR concessi	8

Obiettivi

Obiettivo 2023	Azione	Tempi	Resp.le	Indicatore	Target
Miglioramento della soddisfazione del dipendente	Monitoraggio costante delle ore di lavoro straordinario	Tutto il 2023	Resp. commessa	n. ore di lavoro straordinario accumulate	< del 12 % sul Tot. Delle ore lavorate e comunque non maggiore di 200 ore/anno per dipendente
Miglioramento della consapevolezza dei dipendenti sul requisito	Estendere la formazione sulla sicurezza come c/s anche a personale interinale	-Programma di formazione -Induction Video	RSA 8000	n. sessioni di formazione erogate su tematiche SA 8000	Almeno 1 sessione di formazione/anno per dipendente con test finale di apprendimento

12 Salute e Sicurezza

12.1 Introduzione

La questione della salute e sicurezza è posta con forza al centro dell'attenzione dell'attività di organizzazione del lavoro, al fine di garantire ai lavoratori e a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali un luogo di lavoro sicuro e salubre.

L'azienda garantisce un ambiente di lavoro sicuro e salubre ed ha adottato misure di prevenzione e protezione al fine di prevenire potenziali incidenti e danni alla salute dei Lavoratori.

L'insieme delle misure è definito all'interno del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) redatto secondo quanto prescritto dall'art. 28 del D.lgs. 81/08 ed aggiornato al 13/07/22.

Con l'implementazione del sistema di responsabilità sociale, è stato costituito il Comitato Salute e Sicurezza, costituito dalla direzione, dal Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, dal Medico Competente e dal Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

Il Comitato si riunisce almeno una volta l'anno per riesaminare l'adeguatezza della valutazione dei rischi, l'andamento degli infortuni e più in generale, il programma di formazione che l'azienda ha intenzione di attuare in relazione al tema "Salute e sicurezza" aziendale, oltre a qualsiasi altra problematica che sia emersa e sulla quale ci sia bisogno di confrontarsi.

12.2 Infortuni

INDICATORE	VALORE RILEVATO NEL 2022
n. infortuni generale	0
n. infortuni in itinere (non conteggiati nel n. generale)	0
Indice di frequenza	0
Indice di gravità	0
Indice di mortalità	0
n. denunce per malattia professionale	0
Sanzioni da parte di enti di controllo	0
Numero ore di malattia	34381,25

12.3 Attività di prevenzione e formazione

L'azienda presta particolare attenzione alle attività di prevenzione, protezione e di sensibilizzazione, all'organizzazione, di corsi di formazione e di acquisto e distribuzione di dispositivi di protezione individuali.

Le attività di formazione e prevenzione sono state definite in collaborazione con il rappresentante dei lavoratori. Ogni anno vengono organizzati corsi di formazione interna in materia di salute e sicurezza, cui partecipa la totalità dei lavoratori.

Attualmente, il 100% delle maestranze dell'impresa sono state formati ed informati ai sensi degli artt. 36 e 37 del D.lgs. 81/08 e sono presenti tutti i ruoli chiave definiti dalla citata normativa.

L'idoneità per poter lavorare sui cantieri si ottiene soltanto a valle dell'erogazione obbligatoria della formazione professionale riguardante il tema di Salute e Sicurezza del lavoratore da parte della Cestaro Rossi & C. e del Cliente da cui l'esecuzione del lavoro sul relativo cantiere sono stati commissionati.

Obiettivi

Obiettivo 2023	Azione	Tempi	Resp.le	Indicatore	Target
Miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori	<ul style="list-style-type: none"> - sensibilizzazione di tutto il personale aziendale alla rilevazione delle situazioni di quasi-infortunio e quasi incidente, in particolare durante i corsi di formazione - sensibilizzazione dei preposti al controllo costante sugli operatori della loro squadra e sugli ambienti di lavoro 	Tutto il 2023	RSA8000	<ul style="list-style-type: none"> - n. infortuni - indice di frequenza - indice di gravità 	0 infortuni

13 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

13.1 Introduzione

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati volontariamente e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

L'azienda garantisce che:

- l'assunzione dei lavoratori non è condizionata dalla loro appartenenza o meno ad associazioni sindacali;
- l'adesione ad un sindacato o ad altre attività durante o al di fuori dell'orario lavorativo non costituiscono motivo di licenziamento o di qualsiasi altro pregiudizio nei confronti dei lavoratori;
- in nessun caso sono attuate azioni in contrasto con le attività delle organizzazioni e dei lavoratori.

I contratti di lavoro contenenti i diritti dei dipendenti sono a disposizione del personale per libera consultazione.

13.2 Lavoratori e sindacati

Di seguito sono indicati i dati relativi al n. di lavoratori iscritti a sindacati, n. ore di sciopero effettuate e n. di vertenze.

INDICATORE	VALORE RILEVATO NEL 2022
n. lavoratori iscritti al sindacato	181
n. ore di sciopero	1907
n. vertenze	4

Obiettivi

Obiettivo 2023	Azione	Tempi	Resp.le	Indicatore	Target
Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno dell'azienda	Incontri e riunioni di informazione, formazione e sensibilizzazione in materia di diritti e doveri dei lavoratori	Tutto il 2023	RSA8000	N. Vertenze	0 vertenze

14 Discriminazione

14.1 Introduzione

L'azienda garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione, cioè non attua nessuna distinzione, esclusione o preferenza fondata sulla razza, il ceto sociale, il sesso, l'orientamento sessuale, la religione, l'affiliazione sindacale, l'opinione politica, l'origine nazionale e lo stato fisico.

Nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire.

Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei contratti collettivi nazionali del settore di appartenenza e negli accordi integrativi concordati a livello aziendale con le organizzazioni sindacali. Le stesse fonti normative disciplinano promozioni, licenziamenti e pensionamenti.

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 della salute e sicurezza e della responsabilità sociale.

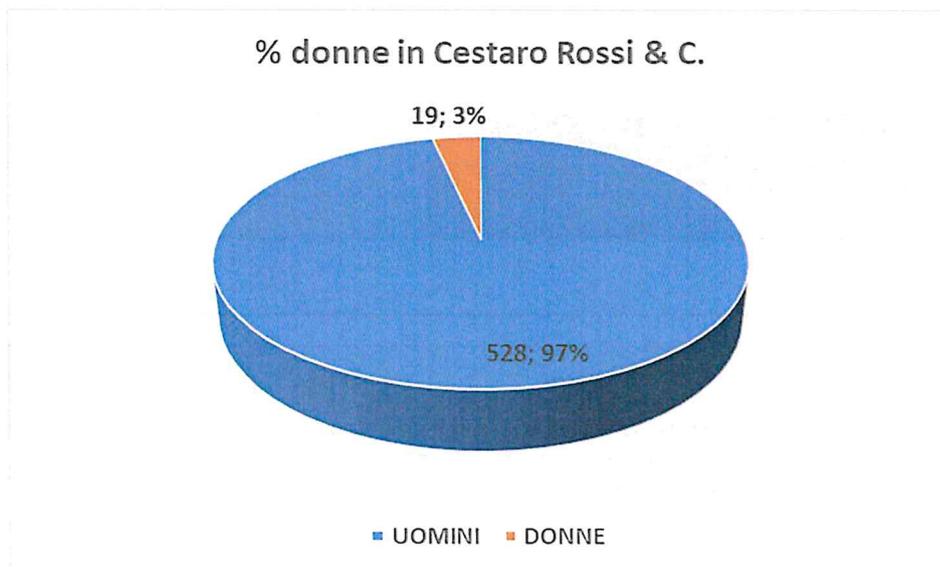
Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi o pratiche nel rispetto della propria persona e degli altri lavoratori.

L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti, gesti, linguaggio o contatti fisici che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

14.2 La presenza femminile in azienda

La presenza di donne nell'organico aziendale è di 16 unità, e rappresentano la minoranza, seppur in amministrazione, invece, rappresenta il 31% degli impiegati. Cestaro Rossi & C. ha inserito, inoltre, delle figure femminili come capocantiere e project manager.

INDICATORE	VALORE RILEVATO NEL 2022 (h)
Congedi di maternità/paternità	1408,75 h



14.3 La presenza di lavoratori stranieri in azienda

Su una forza media di 491 dipendenti, ci sono stati nel 2022 in Cestaro Rossi & C. S.p.a. 15 lavoratori stranieri di nazionalità differenti.

14.4 Lavoratori disabili in azienda

INDICATORE	VALORE RILEVATO NEL 2022
Lavoratori disabili presenti in azienda	5

14.5 Misure contro la discriminazione

A tutela, per chiunque sia oggetto di discriminazione, del diritto di difendersi e denunciare la discriminazione subita, è stato introdotto un meccanismo per la presentazione di reclami anonimi. Fino ad ora non è stato avanzato alcun reclamo relativo ad atti discriminatori.

Obiettivi

Obiettivo 2023	Azione	Tempi	Resp.le	Indicatore	Target
Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno dell'azienda	Incontri e riunioni di informazione, formazione e sensibilizzazione in materia di discriminazione	2023	RSA8000	N. Reclami relativi a discriminazione	0 Reclami
Introduzione di policy aziendali dedicate a garantire la Parità di genere in Cestaro Rossi	Ottenere la certificazione UNI Pdr 125	2023	RSA8000	Certificazione UNI Pdr 125	N. A.
Incrementare la % di donne in azienda	L'azienda, ove possibile, orienterà nuove assunzioni di donne	2023	RSA8000	%Donne in azienda	5%

15 Procedure Disciplinari

15.1 Introduzione

La società non utilizza e non favorisce punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abusi verbali nei confronti dei lavoratori negligenti o per estorcere lavori o servizi al personale impiegato nelle diverse attività. Per contro la società regola le pratiche disciplinari in accordo con l'art. 2106 del Codice Civile Italiano, l'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e con quanto previsto dai CCNL applicati e secondo quanto previsto dal Codice disciplinare applicato.

15.2 Procedure disciplinari applicate

Il Sistema sanzionatorio vigente è quello da Contratto Collettivo Nazionale Metalmeccanici Industria e da Mod. 231/01.

Nel 2022 sono state applicate 5 procedure disciplinari nei confronti dei lavoratori.

15.3 Reclami

Fino ad ora non è stato avanzato alcun reclamo (che può essere presentato in forma anonima) relativo ad abusi fisici, verbali o di carattere sessuale da azienda a lavoratore o fra lavoratori.

Obiettivi

Obiettivo 2023	Azione	Tempi	Resp.le	Indicatore	Target
Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno dell'azienda	Incontri e riunioni di informazione, formazione e sensibilizzazione di doveri dei lavoratori e del datore di lavoro e conseguenze delle mancanze	2023	RSA8000	N. Reclami relativi a procedure disciplinari applicate	0 Reclami

16 Orario di lavoro e retribuzione

16.1 Introduzione

L'azienda applica 1 Contratti Collettivi Nazionali:

- Contratto Collettivo Nazionale Metalmeccanici Industria

La totalità dei contratti di lavoro aziendali sono conclusi richiamando i Contratti Collettivi Nazionali.

16.2 Tipologia delle forme contrattuali

CONTRATTI	n.	CONTRATTI	n.		
T. indeterminato	455	Full Time	541	Quadri	4
T. determinato	82	Part Time	6	Impiegati	130
apprendistato	10			Intermedi	8
				Operai	405

16.3 Orario di lavoro

L'orario di lavoro è conforme a quello previsto dalle leggi vigenti e dai Contratti Collettivi Nazionali applicati.

CCNL APPLICATI	ORE DI LAVORO SETTIMANALI
Metalmeccanici Industria	40

Eventuali modifiche della distribuzione dei turni e delle ore lavorative nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.

Le prestazioni oltre l'orario ordinario di lavoro (oltre le 40 ore settimanali) costituiscono lavoro straordinario e sono effettuate solo in occasione di circostanze economiche eccezionali e di breve durata che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale.

16.4 Retribuzione

La retribuzione è calcolata nel pieno rispetto dei Contratti Collettivi Nazionali applicabili secondo le tabelle retributive previste in corrispondenza alla mansione che il lavoratore ricopre all'interno dell'organizzazione e secondo la procedura per il calcolo del living wage (salario digitoso). L'azienda non attua alcuna trattenuta sul salario a scopo disciplinare.

Il pagamento delle retribuzioni è effettuato mediante buste paga nelle quali sono specificati, in modo chiaro e comprensibile ai lavoratori, i singoli elementi di competenza, le previste ritenute ed il periodo di paga cui si riferiscono. I lavoratori possono eventualmente richiedere e ricevere informazioni in merito alla composizione della propria busta paga.

La busta paga è elargita in un modo conveniente e approvato dal lavoratore (con accredito su conto corrente bancario).

In azienda non sono stipulati accordi di lavoro in nero e programmi di falso apprendistato volti a evitare l'adempimento degli obblighi legali nei confronti del personale.

La Cestar Rossi & C. applica il Contratto Collettivo Nazionale Metalmeccanici Industria 2021 del 05/02/2022. Si è deciso di valutare se le nostre retribuzioni siano in line il Living Wage riportato nel sito web <https://wageindicator.org/salary/wages-in-context>: in particolare si è utilizzata come basi di confronto l'ultima tabella disponibile sul sito <https://wageindicator.org/salary/wages-in-context>.

Obiettivi

Obiettivo 2023	Azione	Tempi	Resp.le	Indicatore	Target
Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno dell'azienda	Incontri e riunioni di informazione, formazione e sensibilizzazione di doveri dei lavoratori e del datore di lavoro e conseguenze delle mancanze	2023	RSA8000	N. Reclami relativi a orario di lavoro e retribuzione	0 Reclami

17 Sostenibilità

La Società attua il suo impegno in ambito di sostenibilità ambientale, in linea con le direttive globali sancite dagli Accordi di Parigi e orientate all'abbattimento delle emissioni di gas serra, alla riduzione dell'utilizzo e smaltimento delle plastiche e più in generale a qualsiasi aspetto che porti ad un miglioramento in termini di inquinamento del pianeta.

Nel 2019, sono state acquistate le prime gru elettriche JMG, completamente controllabili da remoto e ad impatto ambientale zero; in aggiunta, avendo dimensioni estremamente ridotte e la capacità di sterzare nel proprio ingombro, possono lavorare in spazi angusti e ambienti al chiuso, permettendo un'operatività priva di

emissioni nocive per gli addetti ai lavori, caratteristica vincente in ambito di sicurezza e salute dei lavoratori, a cui l'azienda pone costante e crescente attenzione.

Nel 2020, la società ha iniziato un percorso di aggiornamento dei mezzi di sollevamento ampliando il parco veicoli con la prima autogrù LIEBHERR di nuova generazione dotata di sensoristica e innovative soluzioni elettroniche ed informatiche che la inquadrano perfettamente anche nella sfera dell'Industria 4.0, paradigma su cui l'azienda si sta muovendo attivamente.

Tali gru sono inoltre dotate di un singolo motore (in luogo dei due motori utilizzati nei modelli precedenti) capace di movimentare sia il carro che la torre, con conseguente riduzione in termini di consumi di combustibile. Un elevato rendimento è garantito da un collegamento ad albero cardanico che permette di mantenere bassi regimi sul motore di guida pur mantenendo una potenza sufficiente nell'esercizio in torretta, ed è in questo modo che è possibile ottimizzare il consumo di carburante. L'impiego di un solo motore riduce i costi di manutenzione e il peso della gru stessa.

Tale riduzione di peso, permette l'utilizzo di materiale in altri elementi portanti, con un incremento delle portate. Inoltre, grazie al programma addizionale ECOMode, i consumi vengono ulteriormente ridotti: infatti, la



trazione delle pompe, con motore al minimo può essere disinserita automaticamente e grazie a un comando intelligente può poi essere riattivata in pochi secondi quando necessario.

Parallelamente, nello stesso anno, è stata istituita una task force dedicata all'ambito sostenibilità, ormai divenuto focus centrale, orientata a raggiungere il traguardo di fornitore sostenibile e soddisfare le esigenze e le richieste dei clienti in tale direzione.

Sono state avviate le prime iniziative in tema plastic free, orientate ad eliminare completamente l'acquisto e il conseguente accumulo e smaltimento di rifiuti plastici single use come bicchieri, palette per caffè e bottiglie d'acqua.

Nel 2021, sono state acquistate altre autogrù LIEBHERR e gru elettriche JMG per continuare ad operare con maggior efficienza, senza trascurare l'impatto sull'ambiente.

Nel 2022 prosegue il percorso di rinforzo e rinnovamento del parco mezzi di CESTARO ROSSI.

Come azienda di manutenzione e costruzione di impianti, nell'ottica di eseguire i lavori in modo sempre più sostenibile e perseguire l'obiettivo di abbattere le emissioni di CO2, la CESTARO ROSSI continua ad aggiornare, dunque, il proprio parco mezzi. A tal fine sono stati acquistati nuovi macchinari ad impatto ambientale ridotto e che hanno sostituito gli analoghi mezzi datati e ad alto consumo

Di seguito si elencano tali macchinari:

- due nuove autogru Mod. MC 32S della JMG completamente elettriche da 3,2 tonnellate pilotabili da remoto, con enormi vantaggi in termini di sicurezza dell'operatore. Mediante un'avanzata sensoristica onboard, tali veicoli sono inoltre capaci di effettuare autodiagnosi, mediante l'interrogazione del portale dedicato, rispettando tutti i paradigmi dettati dall'industria 4.0.



Obiettivi di Sviluppo Sostenibile

Iniziativa per il raggiungimento di alcuni degli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (SDGs) delle Nazioni Unite:



- tre autogru LIEBHERR sostenibili e 4.0, anch'essi mezzi a minimo impatto ambientale per la categoria. Tutte le autogru sono dotate della tecnologia FMS, ovvero un singolo motore (invece dei tradizionali 2) per l'azionamento e il controllo sia del carro che della gru, con evidenti risparmi in termini di consumi e conseguentemente delle emissioni di CO2. I veicoli sono inoltre dotati di un sistema innovativo di controllo della richiesta di potenza che permette di dosare i consumi di carburante e di risparmiare ulteriormente sulle emissioni. Tale sistema è controllato dal programma addizionale ECOMode tramite il quale la trazione delle pompe, con motore al minimo può essere disinserita automaticamente e grazie a un comando intelligente può poi essere riattivata in pochi secondi quando necessario.



LTM 1230-5.1 LTM 1120-4.1 LTM 1090-4.2

Per tutto il 2022 CESTRAO ROSSI sarà, inoltre, al fianco di ENI, anche nella realizzazione di impianti green di nuova generazione presso la Raffineria ENI di Venezia.

Continua l'impegno di ENI nel rinnovamento e nell'aggiornamento degli impianti delle proprie raffinerie in ottica di salvaguardia dell'ambiente. CESTARO ROSSI, in merito, perseguirà l'obiettivo di eseguire i lavori col minor impatto ambientale possibile, grazie al rinnovamento ed ampliamento del proprio parco mezzi e con l'acquisto dei sopracitati veicoli: 3 autogru Liebherr di nuova concezione a motore singolo e 2 gru JMG completamente elettriche. In questo modo è possibile eseguire i lavori abbattendo fortemente le emissioni e, al contempo, migliorando le performance e ottimizzando le tempistiche, grazie all'elevato livello tecnologico dei mezzi, tutti aderenti ai paradigmi dettati dall'Industria 4.0.

Un impegno concreto in ottica di sostenibilità ambientale, nonché di miglioramento sia della qualità del lavoro, sia della garanzia di un'operatività in maggior sicurezza.



PROGETTO DEGUMMING 2022 – Raffineria di Venezia ENI

*CESTARO ROSSI ed ENI insieme nella realizzazione di impianti GREEN di nuova generazione.
Massimo e concreto impegno per l'ambiente: solo autogru dal più basso impatto ambientale della categoria e gru full electric*

Quando possibile, la Società partecipa, inoltre, a programmi come quello della compagnia di volo RYANAIR, che consente ai suoi clienti di contribuire con € 2 a volo ai progetti di compensazione di emissione del Carbonio in atmosfera.

Si allega al presente bilancio foglio di calcolo dei consumi energetici per il 2022 (Allegato 1.)

GHG SCOPE	u.m	2020	2021	2022
S1.1 - Stationary Combustion	tCO2eq	0,000	0,000	0,000
S1.2 - Mobile Combustion	tCO2eq	1.417,394	1.102,500	1.332,700
S1.3 - Refrigerants	tCO2eq	0,000	0,000	0,000
S2 - Purchased Electricity	tCO2eq	13,725	26,930	18,120
S3 - Transportation	tCO2eq	12,308	25,810	32,450
TOT	tCO2eq	1.443,427	1.155,240	1.383,270
Cons.Elettrico	kWh	28.171,320	55.274,055	37.191,200

ALL 02io77-01 GHG Emissions Calculation – STORICO

La CESTARO ROSSI ha inoltre un "Istruzione operativa per il calcolo delle tonnellate di CO2 equivalenti (tCO2eq) per le emissioni generate da mezzi e attrezzature aziendali" all'interno del proprio Sistema di gestione integrato qualità – ambiente- sicurezza. (Allegato 2)

18 Sistema di Gestione

Cestaro Rossi & C. S.p.a. ha ottenuto la certificazione del sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA8000:2014 nel giugno 2022. Tra i primi passaggi effettuati vi è stata la costituzione del **Social Performance Team**, di cui fa parte la **Direzione**, i **Rappresentanti dei Lavoratori SA8000**, individuati tramite elezione per alzata di mano da parte dei lavoratori, i rappresentanti RSA e il rappresentante della Direzione. Il **Social Performance Team** ha aggiornato la valutazione dei rischi al 13.07.22. Da tale valutazione non sono emerse particolari criticità ma solo alcune indicazioni che sono state poi inoltrate alla direzione.

Sono state pianificate per il 2024 le continue attività di monitoraggio sull'applicazione dei requisiti della norma e delle disposizioni del sistema di gestione.

Cestaro Rossi & C. non ha individuato fornitori critici. Ai fornitori "non critici" è stata inviata una lettera di adesione ai principi SA8000.

Ai lavoratori è stato somministrato un induction video finalizzato alla **formazione degli stessi sulla SA8000**.

Cestaro Rossi & C. effettua la trasmissione del questionario di autovalutazione ai fornitori e l'aggiornamento del piano fornitori.

È stata diffusa tra i lavoratori la procedura per i reclami. Nel corso dell'anno, tuttavia, fatta eccezione per le richieste relative a informazioni sulle buste paga delle quali non si tiene registrazione, non sono pervenuti reclami, né segnalazioni o suggerimenti.

Obiettivi

Obiettivo 2023	Azione	Tempi	Resp.le	Indicatore	Target
Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno dell'azienda	Completamento dell'attuazione del programma di formazione del personale interno in ambito SA8000	2023	RSA8000	n.a.	n.a.
Miglioramento dei rapporti con gli altri stakeholders aziendali (clienti, fornitori, istituzioni)	Aggiornamento continuo del bilancio SA8000 e diffusione dello stesso	2023	RSA8000	n.a.	n.a.

ALLEGATI

- Allegato 1 – Foglio di calcolo consumi energetici 2022
- Allegato 2 - Istruzione operativa per il calcolo delle tonnellate di CO2 equivalenti (tCO2eq) per le emissioni generate da mezzi e attrezzature aziendali

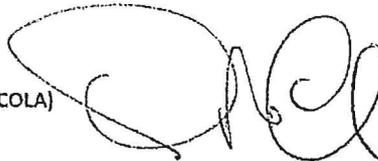
Firme

Il presente Bilancio Sociale è stato approvato in data 5/7/2023.

LA DIREZIONE (FABIO DELLA SERRA)



IL RESP. DEL SISTEMA DI GESTIONE SA8000 (ANTONIO CENICCOLA)



IL RESPONSABILE DEL LAVORATORI SA8000 (FRANCESCO BINETTI)

Francesco Binetti

RSA (NICOLA PANARESE)

