



CESAG

Bilancio Sociale SA8000

Agosto 2025

Introduzione e nota metodologica

Consapevole del proprio ruolo e delle responsabilità che ne derivano nei confronti del personale aziendale e dei portatori di interesse, Cesag S.r.l. ha implementato a marzo 2025 un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale ai sensi dello Standard SA8000:2014, coinvolgendo i Lavoratori e le altre parti interessate e impegnandosi a rispettare i requisiti riportati nello Standard di riferimento e nella legislazione nazionale e internazionale vigente.



Il presente Bilancio Sociale SA8000 rappresenta lo strumento di rendicontazione sociale mirato ad informare gli Stakeholder relativamente alle prestazioni di Cesag S.r.l. derivanti dall'applicazione dei requisiti dello Standard SA8000. Con il presente documento, Cesag S.r.l. si propone di:

- far conoscere ai portatori di interesse la Politica per la Responsabilità Sociale dell'azienda;
- divulgare a tutti gli stakeholder gli impegni reali di Cesag S.r.l. in conformità allo Standard SA8000;
- fornire al management aziendale uno strumento utile per il riesame interno della Politica per la Responsabilità Sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso i trend degli indicatori.

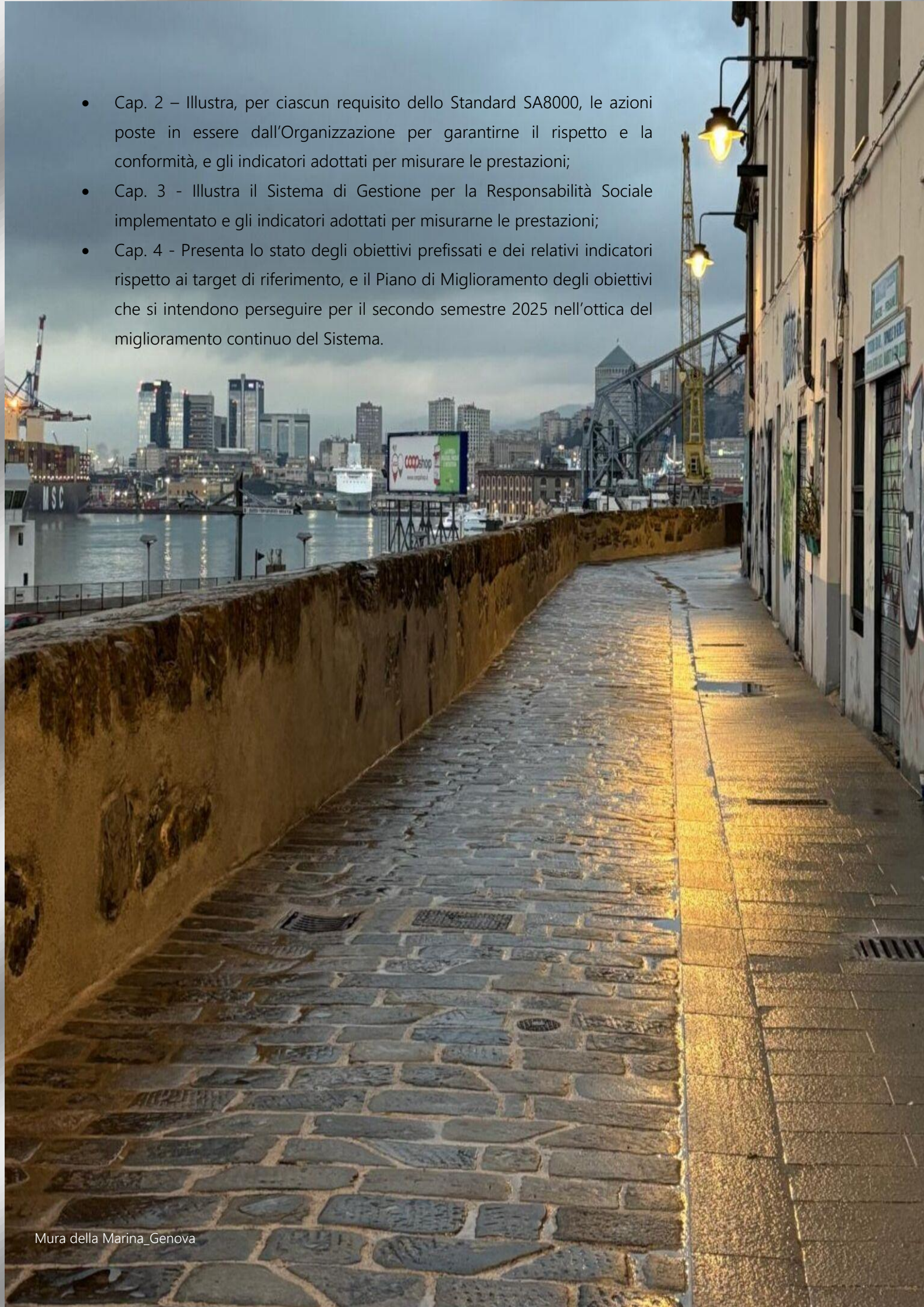
Si riportano i principi guida adottati nella redazione del presente Bilancio Sociale SA8000:

- *Periodicità* – La struttura del documento ne prevede l'aggiornamento e la pubblicazione con periodicità annuale al fine di garantire l'informazione periodica delle azioni intraprese e dei risultati conseguiti;
- *Rilevanza* - Le informazioni evidenziano il grado di significatività che le stesse acquisiscono nel processo decisionale;
- *Chiarezza e completezza* – Le informazioni sono espone nella forma e con il dettaglio adeguato alle esigenze degli Stakeholder;
- *Accuratezza* - Le informazioni coprono tutti i requisiti dello Standard SA8000;
- *Comparabilità* – Ove disponibili, i valori degli indicatori vengono comparati con quelli dell'annualità precedente e con indicatori di settore;
- *Attendibilità* - Il Bilancio Sociale SA8000 è approvato dalla Direzione, che si assume la responsabilità delle informazioni in esso contenute.

Il Bilancio SA8000 si struttura in quattro Capitoli:

- Cap. 1 - Riporta il profilo dell'Organizzazione, la Politica per la Responsabilità Sociale, la struttura organizzativa e le Parti interne ed esterne interessate;

- Cap. 2 – Illustra, per ciascun requisito dello Standard SA8000, le azioni poste in essere dall’Organizzazione per garantirne il rispetto e la conformità, e gli indicatori adottati per misurare le prestazioni;
- Cap. 3 - Illustra il Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale implementato e gli indicatori adottati per misurarne le prestazioni;
- Cap. 4 - Presenta lo stato degli obiettivi prefissati e dei relativi indicatori rispetto ai target di riferimento, e il Piano di Miglioramento degli obiettivi che si intendono perseguire per il secondo semestre 2025 nell’ottica del miglioramento continuo del Sistema.



1

CESAG S.r.l.

Fondata nel 1958, Cesag S.r.l. ha operato con continuità nel settore delle costruzioni civili e industriali, distinguendosi per la qualità, l'efficienza e l'affidabilità dei suoi interventi.

Con oltre sei decenni di esperienza, realizziamo progetti che coniugano tradizione e innovazione, rispondendo prontamente alle esigenze di clienti in ambito civile e industriale. Sin dagli anni '80, abbiamo sviluppato una competenza avanzata nell'uso di materiali compositi e tecnologie all'avanguardia.

Grazie alle nostre maestranze altamente qualificate e a un team tecnico esperto, siamo in grado di eseguire ristrutturazioni e restauri monumentali con un'attenzione scrupolosa ai dettagli e al rispetto dei materiali storici.

Il valore umano è al centro del nostro successo: investiamo costantemente nella formazione del nostro personale, promuovendo un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e orientato all'eccellenza.

Cesag non è solo un'impresa, è un partner affidabile e in continua evoluzione, che guarda al futuro senza mai perdere di vista il valore della tradizione.

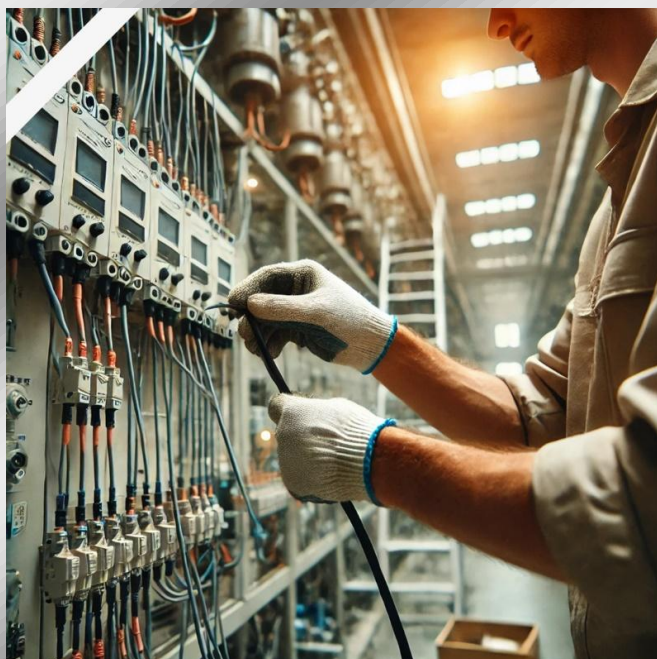
Siamo un team affiatato e dinamico, composto da professionisti altamente qualificati, uniti dalla passione per l'eccellenza. Le competenze specifiche di ognuno si integrano armoniosamente per affrontare al meglio le sfide di ogni progetto.

Collaborazione, problem solving, affidabilità e qualità sono i pilastri su cui si basa il nostro lavoro. Grazie alla combinazione delle nostre peculiarità ed esperienza, trasformiamo le sfide in opportunità, con



uno sguardo attento alla qualità, alla sicurezza e all'ambiente.

In Cesag, il lavoro di squadra non è solo un valore, ma il cuore pulsante di ogni nostro successo.



1.1 Profilo dell'Organizzazione

Ragione Sociale: Cesag S.r.l.

Sede Legale: Piazza Terralba, 5 – 16143 Genova (GE)

PEC: cesag-srl@pec.cesag.it

REA: GE-214520

C.F. e P.IVA: 00434270104

Inizio attività: 14/05/1958

Codice ATECO: 43.39.09

Amministratore Unico: Geom. Pietro Garré

Direttore Tecnico: Pietro Garré

Preposto alla gestione tecnica DM 37/08: Stefano Baccino

Revisore legale: Alberto Marchese

1.2 Attestazioni/Autorizzazioni/Certificazioni

Iscrizione Albo Nazionale Gestori Ambientali rinnovata in data 27/05/2021 (Numero iscrizione GE/001077 - Sezione di GENOVA - Categoria 2bis - Produttori iniziali di rifiuti non pericolosi che effettuano operazioni di raccolta e trasporto dei propri rifiuti - Data scadenza: 27/05/2031).

Attestazione di qualificazione all'esecuzione di lavori pubblici ai sensi del DPR 207/2010 aggiornata al 24/10/2024 – Cod. Id. SOA 02968320966 - Cqop Soa S.p.a. – Attestazione N° 74762/10/00 (scadenza 08/07/2029) – Reg. D.P.R. 207/2010 – Cat. OG1 Class. VI – Cat. OG2 Class. VII – Cat. OG3 Class. I – Cat. OG11 Class. III – Cat. OG12 Class. I – Cat. OS6 Class. III-bis – Cat. OS7 Class. IV – Cat. OS24 Class. I – Cat. OS28 Class. II – Cat. OS30 Class. II)

Abilitazioni ai sensi del DM 37/08 – Lettere A, B, C, D, E, G.

Iscrizione al Registro Nazionale Gas Fluorurati a effetto serra del 09/09/2019 (Reg. UE 2015/2067) – Registro di Genova – Certificato per Attività di installazione, riparazione, manutenzione, assistenza o smantellamento di apparecchiature fisse di refrigerazione, condizionamento d'aria, pompe di calore fisse contenenti taluni gas fluorurati ad effetto serra (articolo 8, comma 1 del D.P.R. n. 146/2018) ai sensi del Regolamento di Esecuzione (UE) 2015/2067" n. IT293569 del 23/09/2019 (scadenza 22/09/2029).

Certificato 9001:2015 Apave Certification Italia S.r.l. n. SC 18-4345 (Prima emissione 19/11/2015)



Certificato UNI/PdR 125:2022 Apave Certification Italia S.r.l. n. SCPG 25-233 (Prima emissione 06/03/2025)



Certificato 14001:2015 Apave Certification Italia S.r.l. n. SCA 18-304 (Prima emissione 10/05/2018)

Certificato 45001:2023 Apave Certification Italia S.r.l. n. SCS 18-261 (Prima emissione 10/05/2018)

1.3 Politica per la Responsabilità Sociale

Consapevole del proprio ruolo e delle responsabilità che ne derivano nei confronti del personale aziendale e dei portatori di interesse, la Cesag S.r.l. ha implementato un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale ai sensi dello Standard SA8000:2014, impegnandosi a rispettare i requisiti riportati nello Standard di riferimento e nella legislazione nazionale e internazionale vigente.

Allo scopo di assicurare che i principi di Responsabilità Sociale siano condivisi da tutti i Fornitori, la Cesag S.r.l. promuove un continuo e costante coinvolgimento di tutti i soggetti che intervengono nella catena di fornitura, offrendo la massima collaborazione verso i Fornitori che condividono l'impegno sociale ma riscontrino difficoltà nel conformarsi ai requisiti previsti dallo Standard di riferimento. Il rispetto di tali principi è considerato infatti fondamentale per instaurare relazioni di lungo periodo con i partner commerciali, e garantire l'eticità dell'intero ciclo produttivo.

L'Organizzazione ha inoltre attivato sistemi di comunicazione e sensibilizzazione nei confronti di tutti gli interlocutori dell'azienda che consentano la rilevazione delle ragionevoli aspettative e ne permettano il soddisfacimento, e si impegna a pubblicare annualmente sul sito web aziendale il Bilancio SA8000 al fine di rendere conto dell'operato dell'azienda in materia di responsabilità sociale, dei risultati conseguiti e delle aree di miglioramento.

All'interno della Cesag S.r.l. si promuovono la formazione e il coinvolgimento del personale nell'implementazione del Sistema di Gestione, e una

comunicazione efficace che rafforzi lo spirito di appartenenza all'Organizzazione e la condivisione dei requisiti dello Standard di riferimento.

In riferimento ai requisiti dello Standard SA8000, la Cesag S.r.l. si impegna a:

- *Non ricorrere o dare sostegno all'utilizzo di lavoro infantile*
- *Non ricorrere o dare sostegno all'utilizzo di lavoro obbligato*
- *Garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre - adottando misure efficaci per prevenire potenziali incidenti, infortuni o malattie che possano verificarsi in conseguenza di, in relazione a, oppure durante lo svolgimento del lavoro - la tutela della maternità e della paternità, nonché delle persone svantaggiate*
- *Rispettare la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva dei Lavoratori*
- *Contrastare ogni forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base a genere, origine nazionale, territoriale o sociale, religione, disabilità, orientamento sessuale o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione diretta o indiretta*
- *Contrastare ogni condotta illegale suscettibile di entrare in contrasto con la dignità o l'integrità fisica e/o morale del personale*
- *Rispettare le leggi vigenti, gli standard di settore e gli altri accordi in essere in materia di orario di lavoro, riposi e festività*
- *Rispettare il diritto del personale ad un salario dignitoso, applicando in modo completo e imparziale il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro a tutto il personale, corrispondendo*

puntualmente la retribuzione stabilita e versando tutti i relativi contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi

- *Implementare e mantenere attivo il Sistema di gestione per la Responsabilità Sociale.*

L'Organizzazione si impegna inoltre a valutare periodicamente rischi e opportunità in materia di Responsabilità Sociale, adottando le iniziative ritenute necessarie per la loro gestione o mitigazione e assegnando risorse adeguate per l'attuazione e il monitoraggio continuo della presente Politica.

L'Organizzazione ha costituito un Social Performance Team (SPT) - per garantire l'applicazione di tutti i requisiti dello Standard SA8000 - che include una rappresentanza equilibrata di rappresentanti dei Lavoratori e rappresentanti del management.

La Cesag S.r.l. si impegna a riesaminare annualmente in sede di Riesame della Direzione la presente Politica per la Responsabilità Sociale e i risultati di performance, nell'ottica del miglioramento continuo.

La presente Politica per la Responsabilità Sociale è esposta in modo chiaro e visibile, in forma appropriata e comprensibile presso i luoghi di lavoro, ed è pubblicata sul sito web aziendale.

Reclami e segnalazioni

Ciascun Stakeholder può inoltrare eventuali reclami/segnalazioni in tema di Responsabilità Sociale - anche in forma anonima - ai seguenti recapiti:

- *Cesag S.r.l. - Piazza Terralba, 5 - 16143 Genova (GE) - Tel: 010 562647 | 010 5306289 - e-mail: info@cesag.it - Referente: Rapp. Lavoratori*

SA8000, Daniela Lazzeri - Canale whistle-blowing: cesag.wallbreakers.it

- *Organismo di Certificazione - ESQ Cert LTD, Suite 3, 115B Old Mint Street VLT, 1515 Valletta Malta, info@esqcert.com - Sede Italia +39 080 326 80 24, infocertitaly@gmail.com*
- *SAAS - Social Accountability Accreditation Services - 9 East 37th Street, 10th Floor, New York, NY 10016 - Tel: +1 (212) 391-2106 - Fax: +1 (212) 684-1515 - saas@saasaccreditation.org*

In caso di anonimato, la risposta verrà fornita tramite esposizione della gestione del reclamo nella bacheca aziendale e sul sito web aziendale.

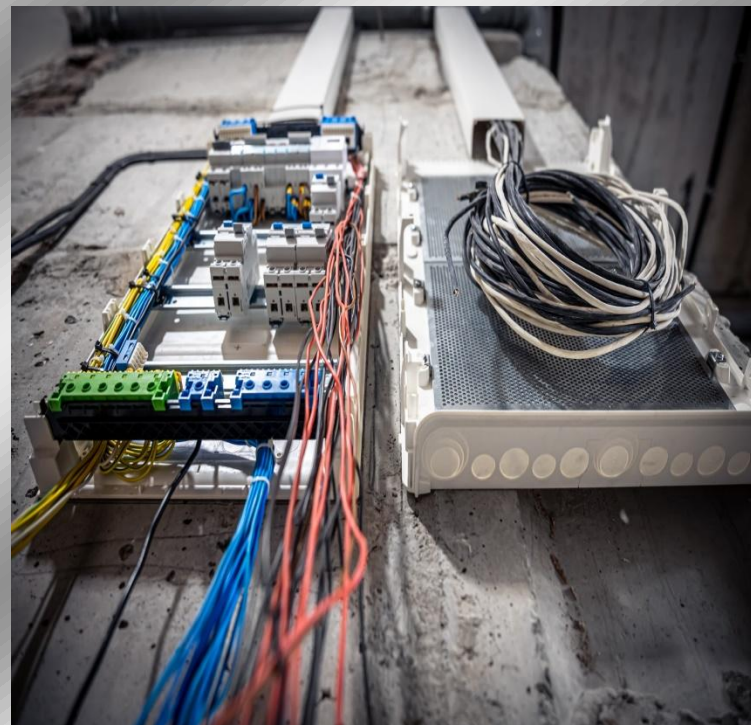
Cesag S.r.l. si impegna a garantire che la procedura per i reclami e le segnalazioni sia confidenziale, imparziale e non ritorsiva.

Genova, 06 marzo 2025

La Direzione Pietro Garrè

Per presa visione e accettazione

Rapp. Lavoratori SA8000 Daniela Lazzeri



1.4 Struttura organizzativa e responsabilità

Cesag S.r.l. ha provveduto a nominare il Social Performance Team (SPT), composto da:

- Direzione aziendale/DdL – Pietro Garrè
- Responsabile RS/RSPP – Claudia Grosso
- Rapp. dei Lavoratori SA8000 – Daniela Lazzeri
- RLS – Davide Castelli

Le principali mansioni del Social Performance Team sono:

- Predisporre una Procedura per la valutazione dei rischi rilevanti in riferimento a tutti gli elementi di SA8000, il cui ambito di valutazione comprenda i processi e le attività interne dell'Organizzazione, così come i Fornitori/subappaltatori, le agenzie per l'impiego private e i sub-Fornitori.
- Effettuare l'annuale Valutazione dei Rischi SA8000 per identificare ed attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo Standard, confermandola in occasione del Riesame del sistema e ogni qualvolta si renda necessario in relazione a modifiche di strategia e di Organizzazione di CESAG S.r.l. Tale Valutazione deve essere basata su una significativa consultazione con le Parti Interessate.
- Sugerire alla Direzione le azioni per affrontare i rischi individuati secondo un ordine di priorità in base alla gravità dei rischi o al fatto che un ritardo potrebbe rendere impossibile la risoluzione del problema.
- Monitorare le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo la conformità allo Stan-

dard, l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati, l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'Organizzazione ed i requisiti dello Standard mantenendo adeguate e accurate registrazioni delle attività di monitoraggio.

- Collaborare con le altre aree dell'Organizzazione per esaminare, definire, analizzare e/o risolvere qualsiasi possibile non conformità allo Standard SA8000, garantendo che le azioni correttive/preventive siano realmente applicate.
- Facilitare la conduzione di audit interni periodici e predisporre rapporti per il Senior Management sulle performance e sui benefici delle azioni intraprese per soddisfare i requisiti dello Standard SA8000, inclusa una registrazione delle azioni correttive o preventive identificate che riporti le scadenze e l'avanzamento delle azioni correttive e preventive, e le responsabilità coinvolte.
- Organizzare incontri almeno semestrali per riesaminare lo stato di avanzamento ed identificare eventuali azioni per rendere più efficace l'applicazione dello Standard. Le riunioni devono essere verbalizzate sul Verbale di riunione SPT/CSS.
- Redigere il Bilancio Sociale SA8000.

Cesag S.r.l. ha provveduto a nominare il Comitato Salute e Sicurezza (CSS), composto da:

- Direzione aziendale/DdL – *Pietro Garrè*
- Responsabile RS/RSPP – *Claudia Grosso*
- Rapp. dei Lavoratori SA8000 – *Daniela Lazzeri*
- RLS – *Davide Castelli*
- MC - *Dr. Nazih Sakt El Foul*

Il CSS conduce formali valutazioni dei rischi con periodicità minima annuale, per identificare e affrontare i rischi per la salute e la sicurezza. La valutazione dei rischi copre i rischi per la salute e la sicurezza sia effettivi che potenziali, compresi i rischi ergonomici, i rischi e i pericoli ambientali quali uragani, scosse telluriche, inondazioni e frane.

Il Comitato è coinvolto nelle indagini di tutti gli incidenti.

Cesag S.r.l. ha predisposto un Organigramma che riporta i rapporti funzionali e gerarchici tra le funzioni aziendali, e un Mansionario che definisce le mansioni delle singole funzioni e le competenze richieste.

1.5 Identificazione degli Stakeholder

Con il termine "stakeholder" si fa riferimento a tutti quei soggetti interni ed esterni all'Azienda che hanno un interesse di qualsiasi natura verso l'Azienda stessa, che si concretizza in una serie di aspettative, esigenze informative, interessi di natura economica, ecc.

CESAG S.r.l. ha individuato gli Stakeholder interni ed esterni all'Organizzazione.

Stakeholder Interni:

- Proprietà/Direzione aziendale
- Dipendenti/Collaboratori

Le aspettative attese dagli Stakeholder interni in relazione all'adozione dello Standard SA8000 possono così essere sintetizzate:

- Preservare la credibilità, la reputazione e la rispettabilità dell'Organizzazione;
- Generare maggiore fiducia da parte negli Stakeholder esterni, dimostrando il rispetto di principi etici e sociali;
- Migliorare i rapporti con le istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della SSL);
- Valutare e monitorare la correttezza dei Fornitori in ambito etico e sociale;
- Migliorare il clima aziendale, garantendo una maggiore tutela dei Lavoratori e coinvolgendo gli stessi nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro.

Stakeholder Esterni:

- Committenti/Stazioni Appaltanti
- Fornitori, Subappaltatori, Agenzie per l'impiego private
- Enti di certificazione/controllo e Organi istituzionali
- Comunità locale e collettività
- Banche/Assicurazioni
- Partner commerciali
- Ambiente e generazioni future
- Organizzazioni sindacali

Le aspettative attese degli Stakeholders esterni in relazione all'adozione dello Standard SA8000 - seppur variegata e dipendenti dai ruoli specifici che ognuno di essi assume nei confronti dell'Organizzazione - possono essere sintetizzate nella consapevolezza di interagire con un'azienda la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta e certificata da Organismi indipendenti.



Galleria Mazzini_Genova



Smart Energy Building

Smart Energy Building – Campus_Savona

2

Requisiti e Indicatori

Un indicatore è una misura sintetica, in genere espressa in forma quantitativa, in grado di riassumere l'andamento del fenomeno cui è riferito.

Per ogni requisito dello Standard SA8000, il SPT ha provveduto ad individuare, raccogliere ed analizzare un

a serie di indicatori specifici.

Si riportano nel seguito I valori degli indicatori registrati nel 2024 e nel 2025 (al 30/06).

2.1 Lavoro infantile

Cesag S.r.l. non ricorre e non ha mai fatto ricorso in alcun modo e in alcuna forma al lavoro infantile, né dà sostegno all'utilizzo dello stesso da parte di terzi.

Per ridurre comunque il rischio all'interno di Cesag S.r.l., in fase di assunzione sono eseguiti accurati controlli dei documenti di identità nel rispetto della normativa sul trattamento dati personali.

Nella selezione e valutazione dei propri Fornitori, Cesag S.r.l. considera vincolante – per la qualifica degli stessi – la garanzia che non ricorrano al lavoro infantile.

E' stata predisposta la Procedura PR_SA "Lavoro infantile e minorile" allo scopo di definire le regole, le modalità, le responsabilità e i controlli volti ad assicurare che CESAG Srl e i suoi Fornitori non facciano ricorso al lavoro infantile, garantiscano le tutele previste per i giovani Lavoratori, e predispongano adeguate azioni di rimedio in caso di situazioni non a norma, ad es. lungo la catena di fornitura.

All'interno di Cesag S.r.l. può essere ammessa la presenza giovani lavoratori esclusivamente nel contesto di progetti formativi specifici (stage, tirocini, alternanza scuola - lavoro).



Tali situazioni sono gestite nell'ambito di progetti condivisi con istituti scolastici/universitari o con i centri per l'impiego territoriali, coperti quindi da progetti formativi condivisi volti a garantire il percorso di crescita del giovane lavoratore assicurando tutte le tutele previste.

Tali tutele prevedono che:

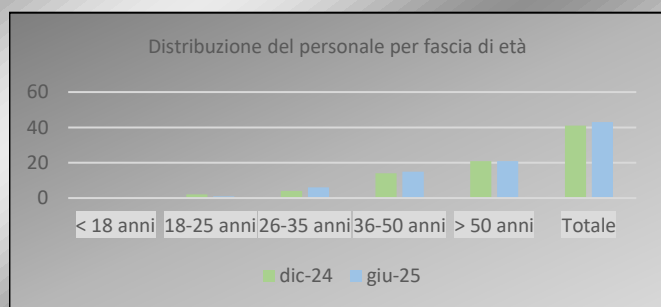
- I giovani Lavoratori devono lavorare solo fuori dall'orario scolastico
- In nessuna circostanza il totale del tempo trascorso tra scuola, lavoro e spostamenti deve superare le 10 ore al giorno, e in nessun caso i giovani Lavoratori devono lavorare per più di 8 ore al giorno
- Non è permesso il lavoro in orario notturno

- I giovani Lavoratori non devono essere esposti a situazioni rischiose o nocive per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro
- I giovani Lavoratori non possono adibiti a lavori pericolosi ai sensi degli artt. 5, 6 Legge 17 ottobre 1967 n. 977 del 67 e s.m.i.).

CESAG S.r.l. analizza di volta in volta il lavoro da svolgere e le condizioni da soddisfare, e verifica il rispetto di tali condizioni per tutta la durata del periodo di permanenza dei soggetti in azienda.

Si riportano gli indicatori aziendali per il requisito in oggetto.

Fascia di età	12/24	06/25
Minore di 18 anni	0	0
18-25 anni	2	1
26-35 anni	4	6
36-50 anni	14	15
Oltre i 50 anni	21	21
Totale	41	43



Indicatore	12/24	06/25
Età lavoratore più giovane	22	25
NC interne in merito a lavoro infantile/ minorile	0	0
NC in merito a lavoro infantile/minorile relative ai Fornitori	NA	0
Fornitori eliminati dalla Lista Fornitori per NC in merito a lavoro infantile/minorile	NA	0

Conclusioni

Cesag S.r.l. ha mantenuto l'impegno assunto a non ricorrere al lavoro minorile e a tutelare i giovani Lavoratori tra i 16 e i 18 anni sia all'interno dell'azienda sia nella filiera produttiva sulla quale può agire con il proprio ambito di competenza.

2.2 Lavoro obbligato

Cesag S.r.l. non ricorre e non ha mai fatto ricorso in alcun modo e in alcuna forma al lavoro forzato o obbligato né dà sostegno all'utilizzo dello stesso da parte di terzi.

L'azienda non trattiene documenti d'identità in originale, non richiede al personale di pagare depositi all'inizio del rapporto di lavoro, non effettua trattenute indebite sul salario o sulle indennità, e non applica commissioni o costi relativi all'assunzione a carico totale o parziale dei Lavoratori.

Il lavoro straordinario necessita dell'assenso del Lavoratore: non vengono utilizzate forme di coercizione, minacce o sanzioni per costringere i Lavoratori a svolgere lavoro straordinario.

In merito alle ferie, viene lasciata libertà di Organizzazione. Al di là delle prescrizioni stabilite dal CCNL e da eventuali altre prescrizioni cogenti (che vengono sempre e comunque rispettate) per la programmazione delle ferie vengono tenute in considerazione le necessità aziendali, le necessità dell'organico nella sua completezza, e le necessità del singolo. Chiunque faccia parte dell'Organizzazione, può inoltre usufruire di permessi di lavoro in conformità a quanto sancito dal CCNL e nel rispetto delle esigenze dell'intera struttura.

Presso CESAG S.r.l. non ci sono restrizioni alla libertà di movimento del Personale, includendo lo spostamento durante le pause (comprese quelle fisiologiche), quello per accedere all'acqua, o alle cure mediche necessarie.

Le misure di sicurezza applicate dall'Organizzazione non intimoriscono i Lavoratori né limitano ingiustificatamente il loro movimento.



Ai Lavoratori viene riconosciuto il diritto di lasciare il posto di lavoro a completamento della giornata lavorativa, e di concludere il rapporto dandone ragionevole preavviso al Datore di Lavoro.

Al momento della stipula del contratto, Cesag S.r.l. si assicura che i Lavoratori siano consapevoli dei loro diritti e dei loro doveri.

Nella selezione e valutazione dei propri Fornitori, Cesag S.r.l. considera vincolante – per la qualifica degli stessi – la garanzia che non ricorrano al lavoro obbligato.

E' stata predisposta la Procedura PR_SA "Lavoro obbligato" allo scopo di definire le regole, le modalità, le responsabilità e i controlli volti ad assicurare che CESAG Srl e i suoi Fornitori non facciano ricorso al lavoro forzato o obbligato, e predispongano adeguate azioni di rimedio in caso di situazioni non a norma.

Nel mese di giugno 2025 è stata eseguita un'indagine sul clima aziendale, mediante Questionario per il personale in forma anonima. I risultati hanno dato esito decisamente positivo, registrando una soddisfazione del 92,11%

Si riportano gli indicatori aziendali per il requisito in oggetto.

<i>Indicatori</i>	<i>12/24</i>	<i>06/25</i>
<i>Turn over personale [%]</i>	<i>28,6%</i>	<i>19%</i>
<i>N° licenziamenti</i>	<i>1</i>	<i>1</i>
<i>% Dimissioni volontarie/Totale Dipendenti</i>	<i>0%</i>	<i>8,7%</i>
<i>% Soddisfazione personale aziendale</i>	<i>NA</i>	<i>92,11%</i>
<i>NC interne in merito a lavoro obbligato</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>NC in merito a lavoro obbligato relative ai Fornitori</i>	<i>NA</i>	<i>2</i>
<i>Fornitori eliminati dalla Lista Fornitori per NC in merito a lavoro obbligato</i>	<i>NA</i>	<i>0</i>

Conclusioni

Cesag S.r.l. ha mantenuto l'impegno assunto a non ricorrere al lavoro obbligato sia all'interno dell'azienda sia nella filiera produttiva sulla quale può agire con il proprio ambito di competenza.

Il turn over aziendale risulta accettabile.

2.3 Salute e Sicurezza

Cesag S.r.l. garantisce un ambiente di lavoro salubre e sicuro e adotta tutte le misure necessarie per prevenire incidenti, infortuni o malattie professionali.

L'azienda:

- ha redatto un Documento di valutazione dei rischi in conformità alla normativa vigente;
- ha nominato un Responsabile per la prevenzione e la sicurezza;
- ha eletto un Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza;

- ha nominato un Comitato per la Salute e la Sicurezza (CSS), composto in modo equilibrato da rappresentanti del management e Lavoratori;
- assicura a tutto il personale una formazione specifica periodica ed efficace su salute e sicurezza;
- mantiene registrazioni scritte in merito a incidenti, infortuni e malattie professionali;
- garantisce a tutto il personale libero accesso a bagni puliti, acqua potabile e luoghi idonei per la consumazione dei pasti;
- riconosce il diritto al personale di allontanarsi dal lavoro in caso di imminente e grave pericolo, senza chiedere il permesso all'Organizzazione.

Le licenze ed i permessi e/o certificati sono conservati come richiesto dalla legge e sono rinnovati al fine di mantenerli validi.

Vengono attuate le procedure per la pianificazione e la risposta alle emergenze.

Viene pianificata ed attuata la manutenzione di macchinari, attrezzature ed impianti, mantenendone opportuna registrazione periodica.

È assicurata una sorveglianza sanitaria per ogni mansione che comporti rischi per la salute, e sono disponibili cassette e kit di pronto soccorso adeguatamente riforniti e facilmente accessibili.

Si riportano gli indicatori aziendali per il requisito in oggetto.

<i>Indicatori</i>	<i>12/24</i>	<i>06/25</i>
<i>Indice frequenza infortuni</i>	<i>14,12</i>	<i>26,14</i>
<i>Indice gravità infortuni</i>	<i>0,04</i>	<i>2,77</i>
<i>N° Malattie professionali riconosciute</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>% near miss registrati/totale</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>
<i>% Ore perse per malattia/Ore lavorabili</i>	<i>2,48%</i>	<i>2,62%</i>
<i>% Ore formazione su SSLL erogate/previste</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>

<i>Indicatori</i>	<i>12/24</i>	<i>06/25</i>
<i>% Add. Primo Soccorso/Totale Dipendenti</i>	<i>46%</i>	<i>46,5%</i>
<i>% Add. Prev. incendi/Totale Dipendenti</i>	<i>48%</i>	<i>48,8%</i>
<i>% Preposti/Numero totale Dipendenti</i>	<i>48%</i>	<i>48,8%</i>
<i>% Sorveglianza sanitaria effettuata/ prevista</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>
<i>% Sopralluoghi effettuati da MC/previsti</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>
<i>% simulazioni emergenza effettuate/previste</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>
<i>NC rilevate a seguito di sopralluoghi Enti di controllo</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>NC interne registrate in merito a SSLL</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>NC in merito a SSLL relative ai Fornitori</i>	<i>1</i>	<i>13</i>
<i>Fornitori eliminati dalla Lista Fornitori per NC in merito a SSLL</i>	<i>NA</i>	<i>0</i>



Conclusioni

Cesag S.r.l. ha mantenuto l'impegno assunto a garantire un ambiente di lavoro salubre e sicuro e adottare tutte le misure necessarie per prevenire incidenti, infortuni o malattie professionali.

Implementato in azienda un Sistema di Gestione per la SSLL certificato ai sensi della UNI EN ISO 45001:2023 (Certificato Apave Certification Italia S.r.l. n. SCS 18-261 - Prima emissione 10/05/2018).

Indici di frequenza e gravità infortuni inferiori rispetto alle statistiche fornite dall'INAIL per il settore costruzioni (I calcoli sono stati effettuati con le formule riportate nella UNI 7249:2007 – Statistiche degli infortuni sul lavoro).

Le ore perse per malattia rientrano nei limiti di accettabilità.

Formazione in merito a SSLL regolarmente effettuata e aggiornata.

Corretta gestione della sorveglianza sanitaria nel rispetto delle tempistiche previste, e regolarmente effettuati i sopralluoghi degli ambienti di lavoro da parte del Medico Competente.

Corretta gestione nella prevenzione delle emergenze e regolare effettuazione delle simulazioni di emergenza previste.

Registrato a novembre 2024 un comportamento pericoloso in cantiere da parte di un subappaltatore, correttamente gestito con idonee azioni correttive chiuse con esito positivo a febbraio 2025.

2.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

CESAG S.r.l. riconosce al personale il diritto di formare, partecipare e aderire a qualsiasi Organizzazione sindacale senza interferire in alcun modo in questa scelta, informa il personale di tale diritto, e garantisce l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione conseguente all'esercizio di tale diritto.

I Lavoratori hanno eletto un proprio Rappresentante interno in materia di SA8000.

Si riportano gli indicatori aziendali per il requisito in oggetto.

<i>Indicatori</i>	<i>12/24</i>	<i>06/25</i>
<i>Ore di sciopero registrate</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>Contenziosi con i Lavoratori registrati</i>	<i>0</i>	<i>1</i>
<i>NC in merito a Libertà di associazione relative ai Fornitori</i>	<i>NA</i>	<i>0</i>
<i>Fornitori eliminati dalla Lista Fornitori per NC in merito a Libertà di associazione</i>	<i>NA</i>	<i>0</i>

Conclusioni

Cesag S.r.l. ha mantenuto l'impegno assunto a riconoscere il diritto dei Lavoratori alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva sia all'interno dell'azienda sia nella filiera produttiva sulla quale può agire con il proprio ambito di competenza. Non si sono registrati episodi di sciopero del personale. Un contenzioso registrato nel 2025 chiuso con conciliazione ai sensi dell'art. 6 D. Lgs. 23/2015.

2.5 Discriminazione

Cesag S.r.l. non ricorre o dà sostegno ad alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento.

L'Organizzazione non interferisce con il diritto del personale di seguire principi o pratiche culturali o religiose (in base a razza, ceto sociale o origine nazionale, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, etc.).



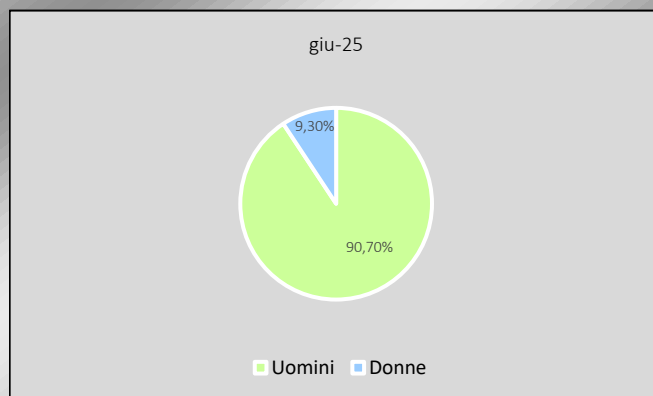
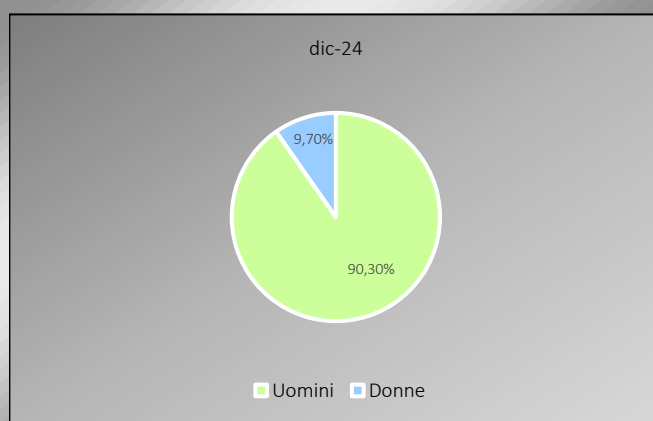
Non è consentito alcun comportamento minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico.

Il personale non viene sottoposto a test di gravidanza e/o di verginità.

Si riportano gli indicatori aziendali per il requisito in oggetto.

Composizione organico aziendale	12/24	06/25
Personale maschile [N°]	36	39
Personale femminile [N°]	4	4
Personale maschile [%]	90,3%	90,7%
Personale femminile [%]	9,7%	9,3%
Totale	41	43

Indicatori	12/24	06/25
% Resp. funzione donne/Totale Resp. funzione	50%	50%
% donne con delega su un budget di spesa/Totale aventi delega	100%	100%
NC interne registrate in merito alla discriminazione	NA	0
NC in merito a Discriminazione relative ai Fornitori	NA	0
Fornitori eliminati dalla Lista Fornitori per NC in merito a Discriminazione	NA	0



Conclusioni

Cesag S.r.l. ha mantenuto l'impegno assunto a contrastare qualunque forma di discriminazione sia all'interno dell'azienda sia nella filiera produttiva sulla quale può agire con il proprio ambito di competenza.

Implementato in azienda un Sistema di Gestione per la Parità di genere certificato ai sensi della UNI/PdR 125:2022 (Certificato Apave Certification Italia S.r.l. n. SCPG 25-233 - Prima emissione 06/03/2025).

2.6 Pratiche disciplinari

Cesag S.r.l. ha instaurato, con il personale aziendale, rapporti basati su rispetto, dignità e professionalità.

L'Organizzazione non tollera né utilizza punizioni di alcun tipo (fisiche o psicologiche), abusi verbali e trattamenti duri o inumani.

I provvedimenti disciplinari rispettano il CCNL applicato in azienda.

Si riportano gli indicatori aziendali per il requisito in oggetto.

<i>Indicatori</i>	<i>12/24</i>	<i>06/25</i>
<i>Provvedimenti disciplinari attivati [N°]</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>NC in merito a Pratiche disciplinari relative ai Fornitori</i>	<i>NA</i>	<i>0</i>
<i>Fornitori eliminati dalla Lista Fornitori per NC in merito a Pratiche disciplinari</i>	<i>NA</i>	<i>0</i>

Conclusioni

Cesag S.r.l. ha mantenuto l'impegno assunto a mantenere rapporti di lavoro basati su rispetto, dignità e professionalità sia all'interno dell'azienda sia nella filiera produttiva sulla quale può agire con il proprio ambito di competenza.

2.7 Orario di lavoro

CESAG S.r.l. rispetta le leggi vigenti e la contrattazione collettiva in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche.

La settimana lavorativa normale, esclusi gli straordinari, prevede 40 ore totali e almeno un giorno di riposo dopo sei giorni consecutivi di lavoro.

Tutto il lavoro straordinario è volontario, non supera le 12 ore settimanali, né viene richiesto regolarmente.



Sono adottate misure ragionevoli per informare i Lavoratori circa la natura e la durata prevista di quelle circostanze eccezionali di mercato che possono rendere necessarie più ore di lavoro, con un preavviso sufficiente che consenta loro di adattarsi a questa situazione.

Si riportano gli indicatori aziendali per il requisito in oggetto.

<i>Indicatori</i>	<i>12/24</i>	<i>06/25</i>
<i>Media ore annue/uomo di straordinario</i>	<i>17,2</i>	<i>27,1</i>
<i>N° max ore annue/uomo di straordinario</i>	<i>79</i>	<i>153</i>
<i>Incidenza % ore straordinario/ore lavorate</i>	<i>1,09%</i>	<i>3,05%</i>
<i>% Personale con ferie residue</i>	<i>85,4%</i>	<i>93%</i>
<i>Ferie fruite/maturate [%]</i>	<i>84%</i>	<i>41,6%</i>
<i>% Part-time richiesti/attivati</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>
<i>NC in merito a Orario di lavoro relative ai Fornitori</i>	<i>NA</i>	<i>1</i>
<i>Fornitori eliminati dalla Lista Fornitori per NC in merito a Orario di lavoro</i>	<i>NA</i>	<i>0</i>

Conclusioni

Cesag S.r.l. ha mantenuto l'impegno assunto a rispettare la normativa cogente in materia di orario di lavoro sia all'interno dell'azienda sia nella filiera produttiva sulla quale può agire con il proprio ambito di competenza. Registrate alcune criticità in merito alle ferie fruite/maturate, con una % di personale con ferie residue pari al 93%. Prevista la predisposizione di un piano di rientro per ferie maturate e non godute entro settembre 2025, da verificare nell'efficacia entro dicembre 2025.

2.8 Retribuzione

CESAG S.r.l. rispetta il diritto del personale ad un salario dignitoso, e garantisce che la retribuzione pagata per una settimana lavorativa normale, straordinari esclusi, corrisponda sempre al CCNL.

I salari sono sufficienti a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale.

Gli stipendi sono versati mensilmente senza ritardi sui Conti Correnti dei Dipendenti.

La documentazione relativa alle paghe, alle registrazioni giornaliere e ai rapporti è disponibile, completa, accurata e aggiornata. Nella busta paga sono riportate in modo chiaro e dettagliato tutte le informazioni utili per i Lavoratori come gli importi base, i riferimenti, le trattenute e le competenze.

Tutto il lavoro straordinario viene retribuito con una maggiorazione nel rispetto di quanto indicato dal CCNL.

CESAG S.r.l. non utilizza accordi contrattuali di "sola manodopera", contratti consecutivi a breve termine e/o programmi di falso apprendistato o altri schemi, volti ad evitare l'adempimento degli obblighi nei confronti del Personale previsti dalla legislazione e dalle normative applicabili in materia di lavoro e sicurezza sociale.

Le forme contrattuali utilizzate da Cesag S.r.l. sono:

- contratto a tempo indeterminato
- contratto a tempo determinato
- contratto di apprendistato

Si riportano gli indicatori aziendali per il requisito in oggetto.

<i>Indicatori</i>	<i>12/24</i>	<i>06/25</i>
<i>% Contratti a tempo determinato/Totale Dipendenti</i>	<i>15,56%</i>	<i>13,95%</i>
<i>Retribuzione minima/Living Wage</i>	<i>NA</i>	<i>+6,26%</i>
<i>NC in merito a Retribuzione relative ai Fornitori</i>	<i>NA</i>	<i>0</i>
<i>Fornitori eliminati dalla Lista Fornitori per NC in merito a Retribuzione</i>	<i>NA</i>	<i>0</i>

Conclusioni

Cesag S.r.l. ha mantenuto l'impegno assunto a rispettare il diritto del personale ad un salario dignitoso sia all'interno dell'azienda sia nella filiera produttiva sulla quale può agire con il proprio ambito di competenza.

Il salario minimo mensile risulta superiore del 6,26% rispetto al Living Wage medio.

3

Sistema di Gestione SA8000

Cesag S.r.l. ha implementato nel mese di marzo 2025 un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale ai sensi dello Standard SA8000:2014, coinvolgendo i Lavoratori e le altre Parti interessate e impegnandosi a rispettare i requisiti riportati nello Standard di riferimento e nella legislazione nazionale e internazionale vigente.

Il Sistema di Gestione è documentato e idoneo a identificare e gestire le interazioni con i rischi per la salute e sicurezza dei Lavoratori, gli aspetti critici in materia di responsabilità sociale di impresa e l'ambiente.

Cesag S.r.l. persegue i propri obiettivi in materia di Responsabilità Sociale e ne assicura il conseguimento attraverso:

- la disponibilità di risorse adeguate;
- l'implementazione di procedure finalizzate alla corretta attuazione del Sistema di Gestione nel rispetto dello Standard di riferimento;
- la predisposizione di un sistema di monitoraggio dei rischi connessi con l'attività lavorativa, per garantire il rispetto delle prescrizioni legali applicabili e degli impegni assunti per il miglioramento continuo delle prestazioni;
- la diffusione della Politica per la Responsabilità Sociale e degli obiettivi;
- la formazione al personale;
- il riesame periodico del Sistema di Gestione e della Politica per la Responsabilità Sociale.

3.1 Politiche, Procedure, Registrazioni

CESAG S.r.l. ha definito una "Politica per la Responsabilità Sociale" che include l'impegno dell'Organizzazione ad adeguarsi a tutti i requisiti dello Standard SA8000 e a rispettare le principali convenzioni internazionali in materia di diritti umani e diritti dei Lavoratori, i requisiti cogenti applicabili e gli altri requisiti sottoscritti.

La Politica per la Responsabilità Sociale è riportata al P.to 1.3 del presente Bilancio Sociale SA8000, è esposta in modo chiaro e visibile nei luoghi di lavoro, è condivisa con il Rappresentante dei Lavoratori SA8000, è pubblicata sul sito internet aziendale ed è oggetto di riesame in sede di Riesame della Direzione annuale.

Cesag S.r.l. ha inoltre predisposto un sistema di informazioni documentate (Manuale, Procedure, Istruzioni Operative, Modulistica) che consente l'attuazione della Politica per la Responsabilità Sociale mantenendone le opportune registrazioni.

Si riportano gli indicatori aziendali per il requisito in oggetto.

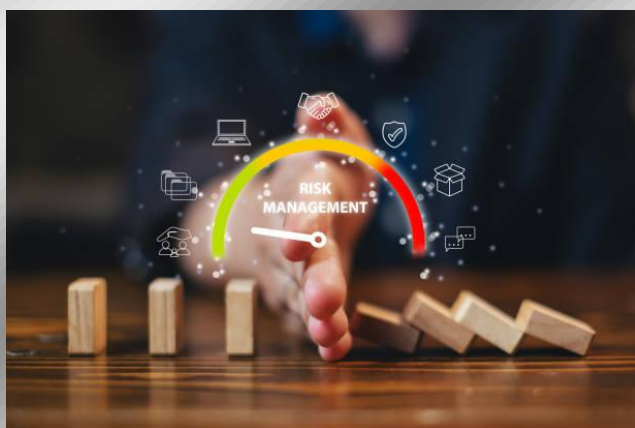
<i>Indicatori</i>	<i>12/24</i>	<i>06/25</i>
<i>Livello adeguatezza documentazione di sistema (anche cogente)</i>	<i>NA</i>	<i>Adeguito</i>
<i>NC da non corretta gestione della documentazione</i>	<i>NA</i>	<i>0</i>

3.2 Social Performance Team

CESAG S.r.l. ha costituito un Social Performance Team (SPT) per applicare tutti gli elementi di SA8000. Il Team include una rappresentanza equilibrata di rappresentanti dei Lavoratori e del Management. Si rimanda al P.to 1.4 del presente Bilancio Sociale SA8000.

3.6 Identificazione e valutazione dei rischi

Il Social Performance Team (SPT) conduce annualmente e in forma scritta l'Analisi del rischio SA8000 allo scopo di identificare ed attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale Non Conformità allo Standard SA8000. L'ambito della valutazione dei rischi comprende i processi e le attività interne dell'Organizzazione, così come i Fornitori/subappaltatori, le agenzie per l'impiego private e i sub-Fornitori.



Le azioni da implementare per affrontare i rischi individuati hanno un ordine di priorità in base alla gravità dei rischi o al fatto che un ritardo potrebbe rendere impossibile la risoluzione del problema.

L'identificazione e valutazione dei rischi è condotta secondo la Procedura "Risk Management".

3.4 Monitoraggio

Il Social Performance Team (SPT) monitora le attività nel luogo di lavoro mantenendone relative registrazioni, per tenere sotto controllo la conformità allo Standard SA8000, l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati, e l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le Politiche dell'Organizzazione ed i requisiti dello Standard SA8000.

Sono condotte attività di audit interno con periodicità minima annuale su tutti i processi aziendali allo scopo di valutare la conformità del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale rispetto ai requisiti dello Standard di riferimento.

Il Riesame della Direzione viene condotto con periodicità minima annuale, allo scopo di riesaminare il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale per assicurarne la continua idoneità, adeguatezza ed efficacia, nonché l'allineamento agli indirizzi strategici dell'Organizzazione in tema di Responsabilità Sociale.

Si riportano gli indicatori aziendali per il requisito in oggetto.

Indicatori	12/24	08/25
% audit interni eseguiti/pianificati	NA	100%
NC rilevate in sede di audit interno	NA	0
% Obiettivi raggiunti/pianificati	NA	87,1%

3.5 Coinvolgimento interno e comunicazione

L'efficace circolazione delle informazioni in materia di Responsabilità Sociale all'interno e all'esterno dell'Azienda rappresenta un elemento fondamentale per promuovere la motivazione del Personale e delle

altre Parti Interessate nei confronti del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, favorendo il processo di miglioramento continuo e creando consenso nei confronti delle attività dell'azienda da parte della comunità esterna.

La comunicazione interna avviene sostanzialmente attraverso posta elettronica, riunioni, incontri formativi, tramite le figure dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e SA8000 e con le attività di audit interno. Le attività di coinvolgimento e comunicazione interna hanno lo scopo di assicurare che il Personale aziendale conosca e comprenda:

- i requisiti dello Standard SA8000
- i contenuti della Politica per la Responsabilità Sociale
- composizione e ruolo del SPT e del Rappresentante dei Lavoratori SA8000.

La comunicazione e il coinvolgimento degli Stakeholder esterni avviene sostanzialmente attraverso il sito web aziendale e tramite posta elettronica.

3.6 Gestione e risoluzione dei reclami

CESAG S.r.l. ha predisposto la Procedura "Gestione Segnalazioni SA8000" per la gestione confidenziale, imparziale, non ritorsiva dei reclami, disponibile al Personale e alle Parti Interessate, affinché essi possano avanzare commenti, raccomandazioni, segnalazioni o reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o Non Conformità allo Standard SA8000.

La Procedura definisce modalità e responsabilità per garantire la protezione del Personale che pre-

senti dei reclami, e per indagare, gestire e comunicare i risultati dei reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o le Non Conformità allo Standard SA8000 o alle relative Politiche e Procedure adottate dall'Organizzazione.

Sono stati individuata nel Social Performance Team e nel Gestore Segnalazioni le figure responsabili di svolgere le indagini, seguire lo svolgimento e comunicare l'esito dei reclami ricevuti.

Si riportano gli indicatori aziendali per il requisito in oggetto.

<i>Indicatori</i>	<i>12/24</i>	<i>06/25</i>
<i>N° Reclami rilevati internamente</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>N° Reclami da P.I. esterne</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>% Reclami chiusi con esito positivo</i>	<i>NA</i>	<i>NA</i>

3.7 Verifica esterna e coinvolgimento Parti interessate

CESAG S.r.l. si impegna a fornire tutte le informazioni, a permettere l'accesso e a collaborare con le Parti Interessate che intendano verificare la conformità ai requisiti dello Standard SA8000 da parte dell'Organizzazione, nel rispetto dei requisiti cogenti applicabili in materia di riservatezza dei dati personali.

L'Organizzazione coinvolge le Parti Interessate per raggiungere una conformità sostenibile allo Standard SA8000, in particolare mediante (elenco non esaustivo):

- Sensibilizzazione/Informazione/Formazione ai Lavoratori sulle tematiche dello Standard SA8000
- Diffusione della Politica per la Responsabilità Sociale e del Bilancio Sociale SA8000 all'interno e all'esterno dell'Organizzazione

- Sensibilizzazione dei Fornitori/Subappaltatori sulle tematiche dello Standard SA8000 e loro consultazione – a campione – in sede di audit interno e di Terza Parte
- Comunicazione in merito ai risultati di reclami riguardanti lo Standard SA8000.

Sono mantenute registrazioni adeguate ed accurate delle comunicazioni con le Parti Interessate e del loro coinvolgimento negli ambiti sopra elencati.

Si riportano gli indicatori aziendali per il requisito in oggetto.

<i>Indicatori</i>	<i>12/24</i>	<i>06/25</i>
<i>NC rilevate in sede di audit di seconda/terza parte</i>	<i>NA</i>	<i>NA</i>

3.8 Non Conformità, Azioni Correttive e Preventive

CESAG S.r.l. ha definito la Procedura "Gestione NC, AC, AP" per identificare e gestire a tutti i livelli dell'Organizzazione le Non Conformità rilevate, impongendo ed attuando tempestivamente - ove necessario - le adeguate Azioni Correttive e Preventive.

Il Social Performance Team garantisce che le Azioni Correttive e Preventive proposte siano realmente applicate (attività di monitoraggio) e mantiene le registrazioni delle NC - reali e potenziali - rilevate in ambito SA8000, delle cause individuate, delle relative Azioni Correttive e Preventive aperte, dei risultati conseguiti e dell'esito della verifica dell'efficacia.

Si riportano gli indicatori aziendali per il requisito in oggetto.

<i>Indicatori</i>	<i>12/24</i>	<i>06/25</i>
<i>% AC, AP efficaci</i>	<i>NA</i>	<i>100%</i>

3.8 Formazione e sviluppo delle capacità

Il personale aziendale è coinvolto attraverso attività di sensibilizzazione, formazione e addestramento, per garantire un costante miglioramento del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale.

È stato predisposto e viene mantenuto aggiornato un Piano di formazione per tutto il personale, sulla base dei requisiti cogenti e dei risultati delle valutazioni dei rischi.

Cesag S.r.l. valuta l'efficacia delle attività formative svolte mantenendone opportuna registrazione.

Si riportano gli indicatori aziendali per il requisito in oggetto.

<i>Indicatori</i>	<i>12/24</i>	<i>06/25</i>
<i>% Attività formative effettuate/pianificate</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>
<i>% Attività formative verificate nell'efficacia con esito positivo</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>

3.9 Gestione dei Fornitori

Cesag S.r.l. ha predisposto la Procedura "Approvvigionamento" al fine di definire le modalità adottate per accertare la capacità dei Fornitori di soddisfare i requisiti etici e sociali richiesti dallo Standard di riferimento.

In particolare, sono previsti:

- Attività di comunicazione ai Fornitori in merito ai requisiti dello Standard SA8000
- Invio alla Direzione dei Fornitori di Questionario di autovalutazione Fornitore e Dichiarazione di impegno al rispetto dei principi SA8000
- Valutazione e qualificazione dei Fornitori

- Valutazione dei rischi significativi di non conformità da parte dei Fornitori e relativa gestione.

Cesag S.r.l. prevede inoltre la possibilità di effettuare audit presso i Fornitori per verificare il rispetto dei requisiti previsti dallo Standard di riferimento

Si riportano gli indicatori aziendali per il requisito in oggetto.

<i>Indicatori</i>	<i>12/24</i>	<i>06/25</i>
<i>% Fornitori certificati ai sensi dello Standard SA8000</i>	<i>NA</i>	<i>0,73%</i>
<i>% Fornitori che hanno sottoscritto la Dichiarazione di impegno</i>	<i>NA</i>	<i>100%</i>
<i>% Fornitori "In riserva"</i>	<i>NA</i>	<i>14,7%</i>
<i>% Fornitori esclusi dalla Lista Fornitori per mancata risoluzione criticità rilevate</i>	<i>NA</i>	<i>0%</i>
<i>% Criticità emerse da Questionari/Audit presso i Fornitori chiuse con esito positivo</i>	<i>NA</i>	<i>26%</i>
<i>N° Audit effettuati presso i Fornitori</i>	<i>NA</i>	<i>0</i>

4

Obiettivi di miglioramento

Cesag S.r.l. ha implementato un processo di miglioramento continuo delle prestazioni relative alla responsabilità sociale d'impresa distinguendo tra obiettivi specifici (relativi agli indicatori di Sistema) e generali. Nel prospetto che segue si riporta lo stato degli obiettivi specifici al 30/06/2025.

Requisito SA8000	Obiettivo	Indicatore	Target	Risultato	Stato
Lavoro infantile	Non ricorrere o dare sostegno al lavoro infantile o minorile	N° Lavoratori di età inferiore ai 18 anni	0	0	Raggiunto
		NC interne in merito a lavoro infantile/minorile	0	0	Raggiunto
		NC in merito a lavoro infantile e minorile c/o Fornitori	0	0	Raggiunto
		Fornitori eliminati dalla Lista Fornitori per NC in merito a lavoro infantile/minorile	0	0	Raggiunto
Lavoro obbligato	Non ricorrere o dare sostegno al lavoro obbligato	NC interne in merito a lavoro obbligato	0	0	Raggiunto
		Turn over personale [%]	< 30%	19%	Raggiunto
		N° licenziamenti	0	1	Non raggiunto
		% Dimissioni volontarie/Totale Dipendenti	< 10%	8,7%	Raggiunto
		% Soddisfazione personale aziendale	> 90%	92,11%	Raggiunto
		NC in merito a lavoro obbligato c/o Fornitori	0	2	Non raggiunto
		Fornitori eliminati dalla Lista Fornitori per NC in merito a lavoro obbligato	0	0	Raggiunto
SSLL	Garantire un ambiente di lavoro salubre e sicuro adottando tutte le misure necessarie per prevenire incidenti, infortuni o malattie professionali	Indice frequenza infortuni	0	26,14	Non raggiunto
		Indice gravità infortuni	0	2,77	Non raggiunto
		N° Malattie professionali riconosciute	0	0	Raggiunto
		% Near miss registrati/totale	100%	100%	Raggiunto
		% Ore perse per malattia/Ore lavorabili	< 3%	2,62%	Raggiunto
		% Ore formazione su SSLL erogate/previste	100%	100%	Raggiunto
		% Add. Primo Soccorso/Totale Dipendenti	> 40%	46,5%	Raggiunto
		% Add. Prev. incendi/Totale Dipendenti	> 40%	48,8%	Raggiunto
		% Preposti/Totale Dipendenti	> 40%	48,8%	Raggiunto
		% Sorveglianza sanitaria effettuata/prevista	100%	100%	Raggiunto
		% Sopralluoghi effettuati da MC/previsti	100%	100%	Raggiunto
		% simulazioni emergenza effettuate/previste	100%	100%	Raggiunto
		NC a seguito di sopralluoghi Enti di controllo	0	0	Raggiunto
		NC interne registrate in merito a SSLL	0	0	Raggiunto
		NC in merito a SSLL relative ai Fornitori	0	13	Non raggiunto
		Fornitori eliminati dalla Lista Fornitori per NC in merito a SSLL	0	0	Raggiunto
Libertà di associazione	Riconoscere al personale il diritto di formare, partecipare e aderire a qualsiasi Organizzazione sindacale	Ore di sciopero registrate	0	0	Raggiunto
		N° Contenziosi con i Lavoratori	0	1	Non raggiunto
		NC in merito a Libertà di associazione relative ai Fornitori	0	0	Raggiunto
		Fornitori eliminati dalla Lista Fornitori per NC in merito a Libertà di associazione	0	0	Raggiunto

Requisito SA8000	Obiettivo	Indicatore	Target	Risultato	Stato
Discriminazione	Non ricorrere o dare sostegno ad alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento	% Personale femminile	>10%	9,3%	Non raggiunto
		% Resp. funzione donne/Tot. Resp. funzione	≥40%	50%	Raggiunto
		% donne con delega su un budget di spesa/Totale aventi delega	≥50%	100%	Raggiunto
		NC interne in merito alla discriminazione	0	0	Raggiunto
		NC in merito a Discriminazione relative ai Fornitori	0	0	Raggiunto
		Fornitori eliminati dalla Lista Fornitori per NC in merito a Discriminazione	0	0	Raggiunto
Pratiche disciplinari	Non tollerare né utilizzare punizioni di alcun tipo, abusi verbali e trattamenti duri o inumani.	N° Provvedimenti disciplinari adottati	0	0	Raggiunto
		NC in merito a Pratiche disciplinari relative ai Fornitori	0	0	Raggiunto
		Fornitori eliminati dalla Lista Fornitori per NC in merito a Pratiche disciplinari	0	0	Raggiunto
Orario di lavoro	Rispettare le leggi vigenti e la contrattazione collettiva in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche	Media ore annue/uomo di straordinario	<30	27,1	Raggiunto
		N° max ore annue/uomo di straordinario	<160	153	Raggiunto
		Incidenza % ore straordinario/ore lavorate	<5%	3,05%	Raggiunto
		% Personale con ferie residue	<80%	93%	Non raggiunto
		% Ferie fruiture/maturate	>70%	41,6%	Non raggiunto
		% Part-time richiesti/attivati	100%	100%	Raggiunto
		NC in merito a Orario di lavoro relative ai Fornitori	0	1	Non raggiunto
Fornitori eliminati dalla Lista Fornitori per NC in merito a Orario di lavoro	0	0	Raggiunto		
Retribuzione	Rispettare il diritto del personale ad un salario dignitoso, sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale.	% Contratti a tempo determinato/N° Dipendenti	<15%	13,95%	Raggiunto
		Retribuzione minima/Living Wage	>5%	6,26%	Raggiunto
		NC in merito a Retribuzione relative ai Fornitori	0	0	Raggiunto
		Fornitori eliminati dalla Lista Fornitori per NC in merito a Retribuzione	0	0	Raggiunto
Sistema di Gestione	Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale conforme ai requisiti dello Standard SA8000	Livello adeguatezza documentazione di sistema (anche cogente)	Adeguito	Adeguito	Raggiunto
		NC da non corretta gestione della documentazione	0	0	Raggiunto
		% audit interni eseguiti rispetto a pianificati	100%	100%	Raggiunto
		NC rilevate in sede di audit interno	0	0	Raggiunto
		% Obiettivi raggiunti/pianificati	>80%	87,1%	Raggiunto
		N° Reclami rilevati internamente	0	0	Raggiunto
		N° Reclami da P.I. esterne	0	0	Raggiunto
		% Reclami chiusi con esito positivo	100%	100%	Raggiunto
		NC rilevate in sede di audit di II/III parte	0	0	Raggiunto
		% AC/AP efficaci	100%	100%	Raggiunto
		% Attività formative effettuate/ pianificate	100%	100%	Raggiunto
		% Attività formative verificate nell'efficacia con esito positivo	100%	100%	Raggiunto
		% Fornitori certificati SA8000	>1%	0,73%	Non raggiunto
% Fornitori che hanno sottoscritto la Dichiarazione di impegno	100%	97,8%	Non raggiunto		

Requisito SA8000	Obiettivo	Indicatore	Target	Risultato	Stato
-	-	% Fornitori "In riserva"	<15%	14,7%	Raggiunto
		% Fornitori esclusi dalla Lista Fornitori qualificati per mancata risoluzione criticità	0	0	Raggiunto
		% Criticità da Questionari/Audit c/o Fornitori chiuse con esito positivo	100%	25%	Non raggiunto
		N° Audit effettuati presso i Fornitori	2	0	Non raggiunto

Conclusioni

Si registrano 56/70 indicatori in target, 6/70 indicatori prossimi al target previsti, e 8/70 fuori target (indice frequenza e gravità infortuni - NC in merito a SSL relative ai Fornitori - % Personale femminile - % Personale con ferie residue - % Ferie fruite/maturate – N° audit effettuati presso i Fornitori - % Criticità da Questionari/Audit c/o Fornitori chiuse con esito positivo) per i quali è stata avviata apposita misura di intervento articolata in un Piano di miglioramento che riporta gli elementi necessari al conseguimento: Azioni, Responsabilità, Tempistiche, Indicatori, Target, Risorse necessarie. Conseguito inoltre a marzo 2025 l'obiettivo generale relativo all'implementazione del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale.


Nel prospetto che segue vengono sintetizzati gli obiettivi specifici previsti a giugno 2026.

Requisito SA8000	Obiettivo	Indicatore	Target
Lavoro infantile	Non ricorrere o dare sostegno al lavoro infantile o minorile	N° Lavoratori di età inferiore ai 18 anni	0
		NC in merito a lavoro infantile e minorile c/o l'azienda	0
		NC in merito a lavoro infantile e minorile c/o ii Fornitori	0
		Fornitori eliminati per NC in merito a lavoro infantile	0
Lavoro obbligato	Non ricorrere o dare sostegno al lavoro obbligato	NC in merito a lavoro obbligato presso l'azienda	0
		NC in merito a lavoro obbligato presso i Fornitori	0
		Fornitori eliminati per NC in merito a lavoro obbligato	0
		Turn over personale [%]	< 30%
		N° licenziamenti (uomini/donne)	0
		N° Dimissioni volontarie/N° totale Dipendenti [%]	< 10%
		% soddisfazione personale aziendale	> 90%
SSL	Garantire un ambiente di lavoro salubre e sicuro adottando tutte le misure necessarie per prevenire incidenti, infortuni o malattie professionali	Indice frequenza infortuni	0
		Indice gravità infortuni	0
		N° Malattie professionali riconosciute	0
		Numero near miss registrati/totale	100%
		Ore perse per malattia/Ore lavorabili [%]	< 3%
		Ore di formazione sulla SSL erogate/previste [%]	100%
		% Add. Primo Soccorso/Numero totale Dipendenti	>40%
		% Add. Prevenzione incendi/N° Dipendenti	>40%
		% Preposti/N° Dipendenti	>40%
		% Sorveglianza sanitaria effettuata da MC/prevista	100%
		% Sopralluoghi luoghi di lavoro effettuati da MC/previsti	100%
		% simulazioni emergenza effettuate/previste	100%
		NC rilevate a seguito di sopralluoghi Enti di controllo	0
		NC registrate in merito a SSL	0
		NC in merito a SSL relative ai Fornitori	0
Fornitori eliminati dalla Lista Fornitori per NC in merito a SSL	0		

Requisito SA8000	Obiettivo	Indicatore	Target
Libertà di associazione	Riconoscere al personale il diritto di formare, partecipare e aderire a qualsiasi Organizzazione sindacale	Ore di sciopero registrate	0
		N° Contenziosi con i Lavoratori	0
		NC in merito a Libertà di associazione relative ai Fornitori	0
		Fornitori eliminati dalla Lista Fornitori per NC in merito a Libertà di associazione	0
Discriminazione	Non ricorrere o dare sostegno ad alcuna forma di discriminazione	% Donne/Totale personale	>10%
		% Resp. funzione donne/Totale Resp. funzione	≥40%
		% donne con delega su un budget di spesa/Totale aventi delega	≥50%
		NC registrate in merito alla discriminazione	0
		NC in merito a Discriminazione relative ai Fornitori	0
		Fornitori eliminati da Lista Fornitori per NC in merito a Discriminazione	0
Pratiche disciplinari	Non tollerare né utilizzare punizioni di alcun tipo, abusi verbali e trattamenti duri o inumani.	N° Provvedimenti disciplinari adottati	0
		NC in merito a Pratiche disciplinari relative ai Fornitori	0
		Fornitori eliminati da Lista Fornitori per NC in merito a Pratiche disciplinari	0
Orario di lavoro	Rispettare le leggi vigenti e la contrattazione collettiva in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche	Media ore annue/uomo di straordinario	<30
		N° max ore annue/uomo di straordinario	<160
		Incidenza % ore straordinario/ore lavorate	<5%
		% Personale con ferie residue	<80%
		% Ferie fruiture/maturate	>70%
		% Part-time richiesti/attivati	100%
		NC in merito a Orario di lavoro relative ai Fornitori	0
		Fornitori eliminati dalla Lista Fornitori per NC in merito a Orario di lavoro	0
Retribuzione	Rispettare il diritto del personale ad un salario dignitoso, sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale.	% Contratti a tempo determinato/N° Dipendenti	>15%
		Retribuzione media/Living Wage	≥6,26%
		NC in merito a Retribuzione relative ai Fornitori	0
		Fornitori eliminati dalla Lista Fornitori per NC in merito a Retribuzione	0
Sistema di Gestione	Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale conforme ai requisiti dello Standard SA8000	Livello adeguatezza documentazione di sistema (anche cogente)	Adeguate
		NC da non corretta gestione della documentazione	0
		% audit interni eseguiti rispetto a pianificati	100%
		NC rilevate in sede di audit interno	0
		% Obiettivi raggiunti/pianificati	>80%
		N° Reclami rilevati internamente	0
		N° Reclami da P.I. esterne	0
		% Reclami chiusi con esito positivo	100%
		NC rilevate in sede di audit di seconda/terza parte	0
		% AC/AP efficaci	100%
		% Attività formative effettuate/pianificate	100%
		% Attività formative verificate nell'efficacia con esito positivo	100%
		% Fornitori certificati ai sensi dello Standard SA8000	>1%
		% Fornitori che hanno sottoscritto la Dichiarazione di impegno	100%
		% Fornitori "In riserva"	<15%
		% Fornitori esclusi dalla Lista Fornitori qualificati per mancata risoluzione criticità	0%
		% Criticità da Questionari/Audit c/o Fornitori chiuse con esito positivo	100%
		N° Audit effettuati presso i Fornitori	2

Si riportano gli obiettivi generali previsti per il prossimo periodo:

- Conseguimento della certificazione ai sensi dello Standard SA8000:2014 entro ottobre 2025
- Integrazione dei Sistemi di Gestione implementati dall'azienda con il Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale entro giugno 2026
- Adeguamento della formazione del personale ai sensi dell'ASR 2025 entro le scadenze normative previste
- Bilancio di sostenibilità entro dicembre 2025

A graphic illustration on the right side of the page. It features several vertical green stems of varying heights. At the top of each stem is a green hand with fingers spread, as if reaching up. The background behind the stems is a light green, textured surface that resembles crumpled paper or fabric. The overall style is clean and modern, with a focus on green colors.

Cesag S.r.l. si impegna ad aggiornare annualmente le informazioni contenute nel presente Bilancio.

Il presente Bilancio Sociale SA8000 è stato redatto dal SPT e approvato dalla Direzione in data 08/08/2025.

Il documento è disponibile sul sito www.cesag.it

Genova, 08/08/2025