

C.E.SAN. SRL

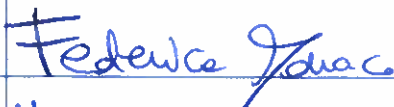

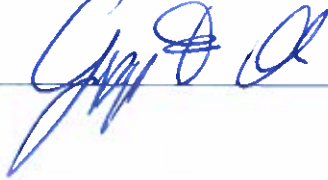
Via Enrico De Nicola 293 – 03043 Cassino (FR)

Via Ausonia, snc 03043 Cassino (FR)

BILANCIO SOCIALE SA 8000 2023

redatto secondo lo standard
SA 8000:2014

Il Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000 è un documento informativo che ha funzioni pubblicistiche in merito agli effetti sociali delle attività della nostra organizzazione.

Riferimento anno 2023			
Redazione - Social Performance Team (SPT)	Federica Monaco (SPT eletto dai Lavoratori)		19.01.2024
	Alessandra Monaco (SPT nominato dalla direzione)		19.01.2024
Approvazione - Management	Giuseppe Fausto Oliva (Direzione Generale)		19.01.2024

Sommario

1 INTRODUZIONE.....	3
2 L'AZIENDA.....	3
2.1 SERVIZI	3
2.2 SEDE E CONTATTI.....	4
3. SISTEMA DI GESTIONE E CERTIFICAZIONI.....	4
4. SOCIAL PERFORMANCE TEAM.....	5
5. VALORI AZIENDALI POLITICA ED IMPEGNO	6
6 GESTIONE DEI RECLAMI ED INDIRIZZI	7
7. I REQUISITI SA8000.....	7
7.1 LAVORO INFANTILE.....	7
7.2 LAVORO FORZATO O OBBLIGATO	9
7.3 SALUTE E SICUREZZA	10
7.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	12
7.5 DISCRIMINAZIONE.....	13
7.6 PRATICHE DISCIPLINARI	15
7.7 ORARI DI LAVORO	15
7.8 RETRIBUZIONE.....	17
8 IL SISTEMA DI GESTIONE	17
8.1 IL SISTEMA DI GESTIONE: MONITORAGGIO FORNITORI	17
8.2 IL SISTEMA DI GESTIONE: LA COMUNICAZIONE.....	18
8.3 IL SISTEMA DI GESTIONE: LA FORMAZIONE.....	18
8.4. IL SISTEMA DI GESTIONE: LA SODDISFAZIONE INTERNA	18
8.5 IL SISTEMA DI GESTIONE: LA PARTECIPAZIONE E IL COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE	18

1 Introduzione

Il Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000 ha una periodicità di redazione annuale e riporta i valori, le situazioni e gli obiettivi della società nel campo delle relazioni sociali ed etiche.

È elaborato in conformità ai requisiti della norma SA8000, e risponde al bisogno di informazione e trasparenza espresso dagli stakeholder relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione dello standard (in conformità al punto 9.1 della norma), a tal fin, con il presente documento, l'organizzazione si propone di:

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

Per ciascun requisito della norma SA8000 è condotta una valutazione d'insieme che tiene conto dell'approccio adottato, dei risultati conseguiti, e del confronto di tali risultati con gli obiettivi interni aziendali.

C.E.SAN. ha individuato come soggetti interessati al proprio comportamento etico e come destinatari del presente bilancio, le seguenti entità:

- Proprietà
- Dipendenti
- Clienti
- Fornitori
- Enti di Controllo
- Collettività
- Enti di Certificazione

2 L'azienda

La famiglia Oliva, dal 1988, è impegnata attivamente nel settore del Pest Management su tutto il territorio nazionale. L'azienda, da sempre, si è distinta per l'accurata scelta dei materiali impiegati, i prodotti di elevata qualità e di basso impatto ambientale, l'attenzione alle più moderne tecnologie del settore, l'impegno e la tutela del benessere dei cittadini.

La C.E.San. s.r.l., dotata dei più moderni strumenti operativi e di personale altamente qualificato, garantisce elevata competenza e qualità nell'erogazione dei servizi.

2.1 Servizi



I servizi forniti dalla **C.E.SAN.** sono raggruppabili nelle seguenti categorie:

- Erogazione di servizi di derattizzazione, disinfestazione, disinfezione e sanificazione
- Erogazione dei servizi di pulizie tecniche: pulizia di condotte di impianti di climatizzazione e condizionamento aria; criosabbatura.

2.2 Sede e contatti

C.E.SAN. SRL
Via Ausonia vecchia snc Cassino (FR) Italia

La comunicazione con C.E.SAN. può avvenire mediante:
Telefono +39 0776.313529
Fax: +39 0776.1661124
E-mail: info@cesan.it

I riferimenti del Responsabile Sistema Etico (Sig.ra Alessandra Monaco) sono:
Telefono: +39 0776 313529
E-mail: info@cesan.it

Per i reclami: reclamisa8000@cesan.it

3. Sistema di gestione e Certificazioni

Le certificazioni UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015, UNI EN ISO 45001:2018, UNI EN 16636 e SA8000 ottenute sono a garanzia della serietà e affidabilità con cui l'azienda opera nel settore del pest management, nel rispetto degli stakeholders e delle loro esigenze e aspettative.

Regolarmente iscritta all'A.N.I.D. (Associazione Nazionale delle Imprese di Disinfestazione), la C.E.San. s.r.l. opera in tutto il centro Italia e, grazie alle potenti risorse di cui dispone, riesce ad assicurare una copertura capillare su tutto il territorio nazionale

La qualità dei servizi è garantita dalle numerose qualifiche dei nostri operatori e dai prodotti utilizzati nel pieno rispetto delle normative vigenti in materia di sanificazione e ambiente.

Il sistema di gestione SA 8000 si integra con quanto già predisposto dagli altri sistemi di gestione descritto nel Manuale di Responsabilità Sociale (manuale MRS) e nelle procedure ivi richiamate.

L'azienda ha ottenuto la certificazione SA 8000:2014 ad aprile 2022 per il seguente campo di applicazione: **Erogazione di servizi di derattizzazione, disinfestazione, disinfezione e sanificazione. Erogazione dei servizi di pulizie tecniche: pulizia di condotte di impianti di climatizzazione e condizionamento aria; criosabbatura.**

Nello sviluppo del sistema di responsabilità sociale si è ricercata un' integrazione con i documenti già presenti dei Sistemi Integrati Qualità - Ambiente e Sicurezza pertanto alcune prassi verranno documentate e gestite con modalità identiche anche se rivolte ad aspetti e tutele differenti.

Le procedure ed i documenti che descrivono le prassi per rispettare i requisiti della norma SA8000 sono rese disponibili in appositi punti di consultazione al personale interessato o che ne facesse richiesta.

I contenuti sono in ogni caso oggetto di formazione ed informazione periodica ai lavoratori.

E' stato creato anche un punto di consultazione contenente informazioni sui diritti dei lavoratori al fine di rendere disponibile la lettura anche ai collaboratori che avessero smarrito i libretti e le comunicazioni che periodicamente la nostra organizzazione si impegna ad effettuare.

In merito alle comunicazioni con le parti interessate si specifica che l'azienda manterrà aggiornata sul proprio sito (<https://www.cesan.it>) la propria Politica aziendale e il Bilancio etico annuale oltre la procedura di whistleblowing.

4. Social Performance Team

La Direzione, pur mantenendo piena responsabilità sulla conformità allo standard, ha individuato un team per la gestione della responsabilità sociale (SPT) con rappresentanza bilanciata delle forze sociali in gioco (Proprietà e lavoratori)

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

Per quanto riguarda la gestione degli aspetti di responsabilità sociale, l'azienda, tramite elezione dei lavoratori, ha identificato un proprio rappresentante dei lavoratori per il sistema SA 8000 (RL SA8000), quale garante dell'applicazione del Sistema di Gestione verso tutti gli stakeholders ed in particolare i lavoratori dell'azienda.

Il Social performance Team è composto da:

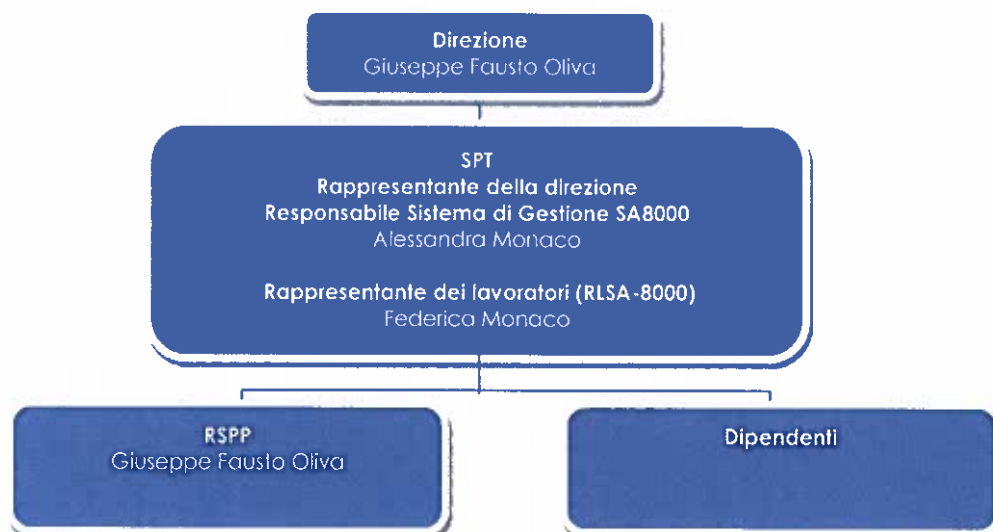
- Un membro del SPT eletto dal personale liberamente – Federica Monaco
- Un Membro del SPT nominato dalla direzione – Alessandra Monaco

Il team ha supporto per consultazione e valutazione del RLS aziendale.

I compiti del SPT possono essere così riassunti:

- gestione documentale del sistema di responsabilità sociale
- rapporti con l'ente di certificazione
- monitoraggio del Sistema
- stesura del rapporto per il riesame della direzione
- funzione di supporto nella gestione delle azioni correttive
- funzione di supporto alla gestione dei reclami

I nominativi ed i loro contatti sono esposti in bacheca.



5. Valori aziendali Politica ed Impegno

Le attività della nostra organizzazione sono guidate da un insieme di valori trasmessi al nostro personale e comunicati anche con sessioni di informazione e formazione.

I valori sono contenuti nel documento di Politica Responsabilità Sociale in cui la C.E.San esprime il proprio impegno aziendale relativamente al sistema di gestione.

Essi devono essere perseguiti e ricercati da noi tutti, per consolidare la nostra organizzazione e indirizzare ogni individuo che vi partecipa al rispetto ed al miglioramento del Sistema di Responsabilità Sociale.

Alla base dei principi della politica ci sono i fondamentali i valori umani rappresentati da:

- Onestà morale nei rapporti con gli altri;
- Lealtà verso i principi e l'identità Aziendale;
- Responsabilità e consapevolezza delle proprie azioni e delle relative conseguenze;
- Impegno nel proprio ruolo
- Trasparenza dei comportamenti
- Rispetto ed attenzione verso gli altri
- Collaborazione con i colleghi e condivisione degli impegni e delle responsabilità.

La Direzione Generale promuove i valori ed i diritti fondamentali dell'uomo e quanto contenuto nello standard SA8000:2014.

Oltre ad obiettivi di crescita, di ricchezza e di continua soddisfazione del Cliente per conseguire il successo imprenditoriale e lo sviluppo delle proprie attività la nostra azienda promuovere e persegue obiettivi etici ponendo l'uomo al centro della strategia aziendale.

L'impresa diventa in questo modo un sistema aperto costituito e operante da uomini il cui scopo è sì la produzione e la ricchezza legata tuttavia al soddisfacimento dei bisogni umani.

L'azienda è a servizio duraturo dei propri collaboratori ed i collaboratori servono e contribuiscono allo sviluppo dell'azienda

La gestione integrata della Qualità, Ambiente e Sicurezza e Responsabilità Sociale sono il corollario per ottimizzare le risorse e tutti mezzi impiegati ma pongono l'uomo al centro di tutele e diritti importanti perché possa esprimersi e lavorare al meglio e condividere con l'azienda obiettivi e strategie.

Il Sistema di Responsabilità sociale è impostato con l'obiettivo della riduzione e, se possibile, l'eliminazione di tutti i fattori di rischio correlati alle attività svolte.

L'efficacia del sistema è garantita dalle attività che l'azienda promuove e sviluppa costantemente:

- Addestramento e sensibilizzazione del personale;
- Consultazione e coinvolgimento di tutto il personale in materia di Ambiente, Sicurezza, Qualità e Responsabilità Sociale.
- Diffusione e comunicazione della politica e dei risultati del sistema a tutti i livelli.
- Monitoraggio dell'andamento delle prestazioni ed Audit interni.
- Implementazione di azioni e programmi di prevenzione e protezione della salute e sicurezza dei lavoratori.
- Definizione di pratiche e procedure per valutare e selezionare i fornitori in merito al rispetto della salvaguardia dei diritti umani e monitoraggio delle situazioni critiche.
- Definizione degli indicatori di prestazione correlati alle attività con relativi obiettivi e traguardi.
- Instaurazione di un dialogo aperto con le parti interessate attraverso la comunicazione di tutte le informazioni necessarie per valutare e comprendere gli aspetti della Responsabilità Sociale.
- Diffusione di prassi che portino al miglioramento continuo.



L'obiettivo perseguito dalla società è quello di garantire un servizio di elevato standard qualitativo congiuntamente all'esigenza imprescindibile di assicurare il rispetto dei diritti umani, il mantenimento delle condizioni di sicurezza dei lavoratori e di tutela ambientale.

La Politica è disponibile sul sito internet aziendale <https://www.cesan.it> nel quale sono stati indicati i riferimenti e le modalità con cui tutte le parti interessate possono presentare segnalazioni anche in forma anonima.

6 Gestione dei reclami ed indirizzi

La nostra organizzazione ha definito una procedura per dare ascolto a segnalazioni e reclami e per rispondere e correggere a comportamenti non conformi allo Standard SA 8000.

I reclami possono essere segnalati liberamente dal personale senza incorrere in pregiudizi abusi o ripercussioni per fatti e accadimenti verificatisi nell'ambito lavorativo o ad esso legati ed in contrasto con i principi di responsabilità sociale della norma SA8000.

Presso le bacheche aziendali sono disponibili gli strumenti per comunicare i reclami e gli indirizzi a cui rivolgersi (riportamo di seguito un estratto della comunicazione affissa):

La nostra organizzazione non applica azioni disciplinari, o provvedimenti discriminatori al personale o alle parti interessate che forniscono informazioni sulla non conformità anche potenziale ai principi SA8000. I reclami possono essere riportati sui moduli Segnalazioni / Reclami (Mod.R S 0 7) ed inseriti nelle cassette di segnalazione contraddistinte dalla dicitura SEGNALAZIONI

Inoltre i reclami possono essere inviati ai seguenti indirizzi:

C.E.SAN. SRL

Via Ausonia Vecchia, 24 03043
Cassino(FR)
Tel. 0776313529 | Fax. 0776/1661124
e-mail: reclamisa8000@cesan.it

SI CERT S.A.G.L.

Sede Italia Strada Statale 18, 119-121 84047 Capaccio Paestum (SA)
Telephone: 800.98.38.73 email: reclamisa8000@sicert.net

SAAS Social Accountability Accreditation Services

9 East 37th Street, 10th Floor New York, NY 10016 - USA
Telephone: +1 -(212)-391-2106 email: saas@saasaccreditation.org

Le modalità di segnalazione sono indicate anche sul sito web <https://www.cesan.it>

7. I requisiti SA8000

7.1 Lavoro Infantile

Politiche e procedure adottate dalla nostra organizzazione impediscono che un bambino od un giovane lavoratore possa essere inserito nella struttura aziendale.

Tale impegno etico è richiesto anche ai fornitori e partners che collaborano con la nostra organizzazione.

CESAN non ammette l'utilizzo di lavoro infantile e riconosce lo studio e lo svago come fattori principali dello sviluppo psicofisico degli adolescenti: di conseguenza si impegna ad assumere solamente personale con età superiore ai 18 anni.

Sono ammessi impieghi di personale con età compresa tra i 16 ed i 18 anni per lo sviluppo di percorsi formativi specifici (stage, convenzioni, progetti di scambio scuola-lavoro) o per inserimento di persone diversamente abili in accordo alle convenzioni con gli Enti Pubblici preposti.

Qualora, dietro presentazione di false generalità, dovessero essere assunti lavoratori minori, CESAN ha previsto un'apposita procedura (PR-SR 02 Lavoro Minorile) di rimedio al lavoro infantile per garantire la promozione dell'educazione dei giovani lavoratori.

Prestazione aziendale

Il lavoro infantile è completamente assente e anche quello minorile può essere difficilmente utilizzabile per il livello di scolarità ed esperienza del personale in azienda.

Quanto detto precedentemente è evidenziato dai dati del livello di scolarità e delle età di assunzione del Database per il Bilancio Sociale.

Potenzialmente solo presso i fornitori potrebbero essere presenti violazioni di questo standard.

La valutazione ed il monitoraggio iniziati non rilevano tale rischio come concreto.

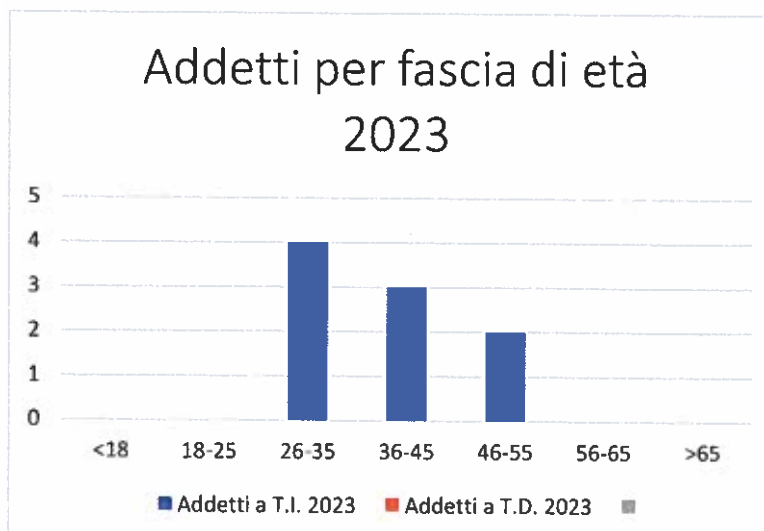
Obiettivi e risultati

Gli obiettivi di prestazione per tale standard sono i seguenti:

Obiettivo 2023	Azioni	Responsabile	Stato 2023
Nessun lavoratore <18 anni	Mantenimento della politica di assunzione relativa a criteri di età	SPT	0 minori
Non favorire il ricorso al lavoro minorile all'interno	Somministrazione questionario e/o attuazione verifiche presso aziende fornitrici	SPT	

Tabella n. 1 – Composizione del personale per fasce d'età (compresi anche gli amministratori)

FASCE D'ETA' PERSONALE	
Fino a 17 anni	0
18-25	0
26-35	4
36-45	3
46-55	2
56-66	0
>66	0



Nel corso del 2023 non sono state attivate specifiche azioni di rimedio per il lavoro dei minori né azioni di supporto in quanto non risulta presente personale di età inferiore ai 18 anni.

Principio etico:

C.E.SAN. Srl non utilizza e non fornisce in alcun modo sostegno al lavoro infantile.

C.E.SAN. Srl ha deciso di avvalersi solo di personale maggiorenne.

7.2 Lavoro Forzato o Obbligato

C.E.SAN non ricorre al lavoro obbligato, ovvero a forme di prestazione lavorativa non volontaria. Tutti i lavoratori sono regolarmente assunti secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

C.E.SAN. applica per il proprio personale tutte le norme previste dalle leggi in vigore e dal CCNL. Inoltre, garantisce a tutti i lavoratori la conoscenza dei propri diritti e dei propri doveri derivanti dal C.C.N.L.

La Direzione è responsabile del rispetto della normativa vigente, vigilando e assicurando la corretta applicazione degli obblighi derivanti dalle leggi ai rapporti di lavoro instaurati.

C.E.SAN. non richiede ai lavoratori di lasciare depositi di denaro o documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro (fatte salve le dichiarazioni e/o certificazione necessarie per dare il via alle comunicazioni relative all'assunzione al fine di dare massima garanzia che alcun dipendente possa operare sotto la minaccia di penali o ricatti sulla restituzione dei documenti di identità).

Prestazione Aziendale

Questo requisito è completamente rispettato dalla nostra organizzazione in quanto:

- non vi sono reclami tali da evidenziare abusi
- non vi sono elementi di coercizione dei lavoratori a svolgere attività lavorative senza il loro pieno consenso.

Rimane anche in questo caso da completare l'indagine nei confronti dei fornitori critici.

L'azienda, in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente, valuta, su richiesta del lavoratore, la possibilità di concedere anticipi su T.F.R., al fine di venire incontro a specifiche necessità economiche del personale.

I dipendenti sono anche stati invitati a far pervenire eventuali reclami, suggerimenti e segnalazioni alla Direzione per il monitoraggio dei principi previsti dalla Politica SA8000 e il miglioramento della performance aziendale.

La Privacy dei dipendenti è garantita dal rispetto della vigente normativa nazionale.

Non sono pervenute segnalazioni interne in merito alla violazione del requisito.

Nessuna non-conformità rilevata in merito a questo requisito.

Obiettivi e risultati

Gli obiettivi di prestazione per tale standard sono i seguenti:

Obiettivo 2023	Azioni	Responsabile	Stato 2023
Mantenere stabile la situazione attuale (Nessun reclamo o segnalazione)	Monitoraggio mediante apposito questionario e verifica di questionario	SPT	0 segnalazioni
Stimolare il coinvolgimento dei lavoratori e mantenendo un costante dialogo a tutti i livelli aziendali	Organizzazione di incontri formativi/informativi annuali sulle tematiche richieste da RLSA8000 o direttamente dai lavoratori	SPT	n.1 incontro formazione anno
N. di ore di straordinario effettuate a persona <200	Monitoraggio straordinario	SPT	100% dei dipendenti
Non favorire il ricorso al lavoro obbligato all'interno della propria catena di fornitura	Somministrazione questionario e/o attuazione verifiche ispettive presso le aziende fornitrici	SPT	70% fornitori

Principio etico:

C.E.SAN. Srl non ricorre a nessuna forma di lavoro obbligato o forzato

C.E.SAN. vigila affinché non sia mai richiesto al personale il pagamento di "depositi" o "commissioni".

C.E.SAN. provvede a non trattenere mai documenti d'identità originali dei lavoratori.

C.E.SAN. garantisce il diritto del lavoratore a lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa e di porre liberamente termine al contratto di lavoro nei termini previsti dalla normativa.

L'organizzazione non deve ricorrere né dare sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato, incluso il lavoro nelle prigioni, come definito dalla Convenzione ILO 29, non deve trattenere documenti d'identità in originale e non deve richiedere al personale di pagare "depositi" all'inizio del rapporto di lavoro.

Né l'organizzazione né alcun altro ente che fornisca manodopera all'organizzazione deve trattenere una qualsiasi parte di salario, indennità retributive, proprietà o documenti del personale, al fine di obbligarlo a continuare a lavorare per l'organizzazione stessa.

C.E.SAN. Srl non fornisce sostegno e non collabora o ha in passato collaborato con imprese coinvolte in una qualunque forma di traffico di esseri umani.

7.3 Salute e Sicurezza

La nostra organizzazione tutela la Salute e sicurezza dei lavoratori da tempo tramite l'impegno e la politica SGI e la certificazione 45001:2018.

Prestazione aziendale

Il Sistema di gestione Sicurezza Certificato dà garanzia di un approccio attento e conforme ai requisiti della Salute e sicurezza dei lavoratori.

Nella gestione degli aspetti in oggetto sono coinvolti il RLS aziendali ed il MC per gli aspetti di loro competenza.

Punti di riferimento per i lavoratori sono il Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), e due figure interne in qualità di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e Rappresentante dei Lavoratori per SA8000 (RLSA8000), liberamente eletto dai lavoratori.

Questi soggetti agiscono sinergicamente e partecipano attivamente alla gestione della sicurezza sul lavoro nel servizio di prevenzione e protezione.

Nell'anno 2023 si sono registrati 1 eventi infortunistici con un totale di 11 gg di assenza. Sono disponibili gli indici infortunistici.

Sono tenuti sotto controllo le prestazioni aziendali inerenti Infortuni, Incidenti, quasi incidenti.

Viene monitorato anche l'andamento delle assenze per malattia al fine di avere costantemente un quadro della situazione per quanto riguarda la salute dei collaboratori.

Il documento di valutazione dei rischi è formalmente approvato da parte del legale rappresentante e delle altre figure della sicurezza nominate e condiviso nelle riunioni di informazione con i lavoratori.

Si riportano di seguito i dati statistici anno 2023

infortuni rilevati	1
quasi infortuni	0
Giorni di assenza per malattia	33
giorni di assenza per infortunio	11
giorni di invalidita' permanente per convenzione	0
ore lavorative totali	10884
IF-INDICE DI FREQUENZA (x1000000)	91,88
IG-INDICE DI GRAVITA' (x1000)	1,01
IR-INDICE DI RISCHIO (x100)	0,00
IM-Indice frequenza malattia (X100)	0,30
IFQ-INDICE FREQUENZA QUASI INFORTUNI = N° quasi infortuni * 1000000/n° ore lavorate	0,00

Obiettivi e risultati

Gli obiettivi di prestazione per tale standard sono i seguenti:

Obiettivo	Azioni	Responsabile	Stato 2023
-----------	--------	--------------	------------

Monitorare costantemente il livello e le cause di infortunio	Tenere sotto controllo le attività aziendali al fine di garantire un ambiente di lavoro idoneo, sicuro e salubre	RSPD	
"Garantire" assenza di infortunio	Organizzazione di incontri informativi/formativi sulla prevenzione degli incidenti più presenti nel settore di attività	RSPD	n.1 evento di formazione/ anno
Mantenimento della certificazione ISO 45001	Audit da ente esterno	RSG/SPT	2 anno

Principio etico:

C.E.SAN rispetta tutti i punti applicabili rispetto al requisito relativo a Salute e Sicurezza dei Lavoratori della SA8000.

La certificazione rispetto allo standard UNI EN ISO 45001 fornisce evidenza del rispetto dei requisiti previsti

RSPD/DL con il supporto di Resp. Sistema di Gestione Integrato e del Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza provvede ad incontri di formazione ed informazione per coinvolgere e trasferire a:

- Preposti
- Personale operativo
- Personale d'ufficio.

Sono messe in atto misure di prevenzione e protezione necessarie. Sono elaborati di indici di sicurezza.

7.4 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

C.E.SAN. Srl assicura al proprio personale il diritto alla contrattazione collettiva e la libertà di associazione.

I rapporti con i lavoratori si svolgono nel rispetto della libertà di associazione ed alla contrattazione collettiva pertanto tutti i lavoratori sono dunque liberi di formare, partecipare, ed organizzare sindacati di propria scelta e di contrattare collettivamente con l'azienda.

PRESTAZIONE AZIENDALE

Per la gestione del personale viene osservato il CCNL del settore Pulizia inustria e Multiservizi. L'azienda si appoggia per il tema giuslavoristico a consulenti del lavoro affidabili e di fiducia. Una copia del CCNL è stata messa a disposizione dei dipendenti presso il Dossier Certificazione Etica.

In azienda non ci sono iscritti al sindacato, la scarsa "sindacalizzazione" è dovuta sia al clima aziendale disteso e privo di conflittualità sia al livello dei dipendenti che, sono poco propensi all'adesione sindacale.

Obiettivi e risultati

Gli obiettivi di prestazione per tale standard sono i seguenti:

Obiettivo 2023	Azione	Responsabile	Stato 2023
Mantenere il livello informativo attuale sulla possibilità di iscriversi e farsi rappresentare da un sindacato	Richiamo annuale sul tema attraverso almeno uno strumento di comunicazione (divulgazione del bilancio sociale, avviso in bacheca, mail...)	SPT	Avviso in bacheca. 1 incontro anno

Tabella n. 2 – n. di dipendenti sindacalizzati

31/12/2023
0

Principio etico:

C.E.SAN. srl garantisce la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva dei lavoratori, nei modi e tempi definiti dalla normative vigente.

7.5 Discriminazione

C.E.SAN rifiuta ogni forma di discriminazione e garantisce pari opportunità ed equità di trattamento a tutti, soci e dipendenti, indipendentemente da genere, razza, ceto, origine nazionale territoriale o sociale, nascita, religione, invalidità, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale, opinione politica, età o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

I driver che guidano le politiche retributive sono:

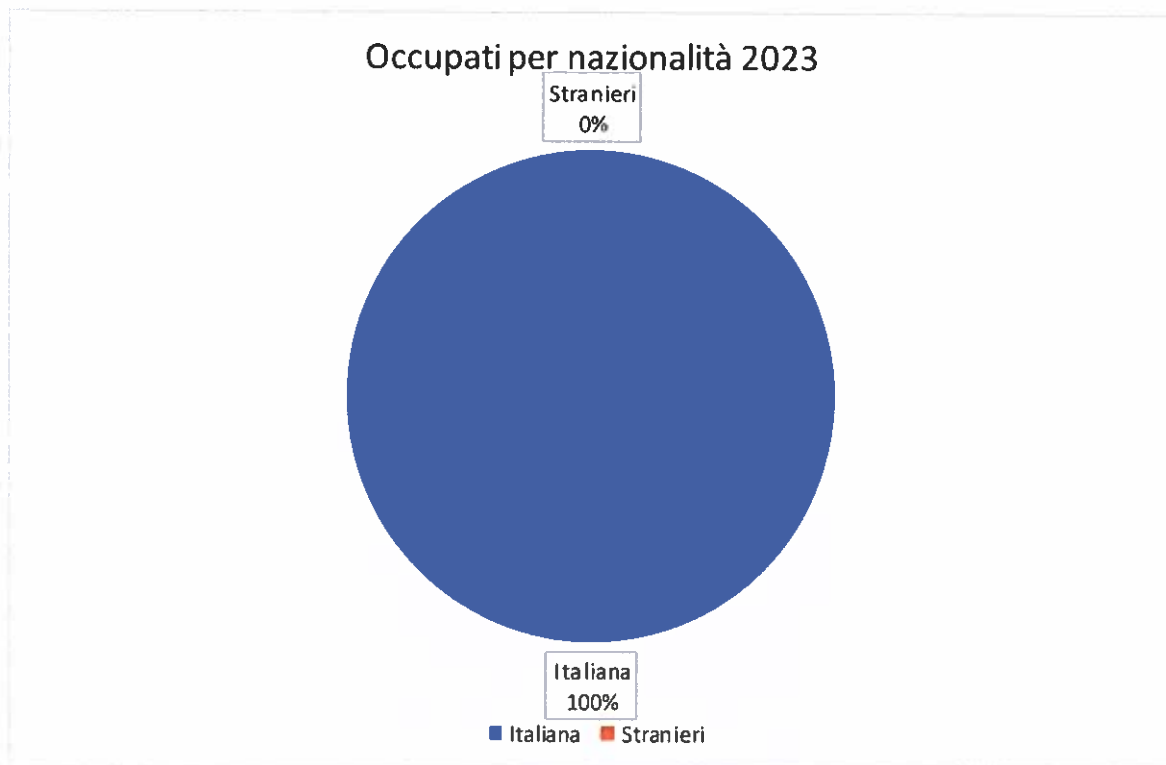
- Le competenze individuali
- Le competenze manageriali
- Le competenze tecnico-professionali

La forza lavoro è costituita complessivamente da 8 dipendenti di cui il 33% è rappresentato da lavoratrici.

La distribuzione della popolazione aziendale non ha subito significative variazioni tra 2022 e 2023.



Anche sotto il profilo della provenienza geografica, non si registrano variazioni nel periodo considerato. Tutta la forza lavoro è di nazionalità italiana.



Obiettivi e risultati

Gli obiettivi di prestazione per tale standard sono i seguenti:

Obiettivo 2023	Azione	Responsabile	Stato 2023
Mantenere stabile la situazione attuale	Monitoraggio mediante somministrazione questionario interno	RLSA 8000	1 indagine /anno

7.6 Pratiche disciplinari

C.E.SAN rifiuta e non incoraggia l'utilizzo di pratiche disciplinari non ammesse dalla legge e dal C.C.N.L. e in particolare di tutte quelle pratiche (siano esse punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche, abusi verbali) che possano ledere l'integrità fisica e morale dei propri dipendenti.

L'esercizio delle sanzioni disciplinari è ammesso ed è regolato secondo quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori (Legge 300/70), dalle leggi 604/66e 108/90, dall'articolo 68 del C.C.N.L.

Tale esercizio è formalizzato in apposita procedura a disposizione di tutto il personale e affisso nelle bacheche aziendali.

L'azienda ha elaborato e consegnato ai propri dipendenti un Codice etico, che è esposto nella bacheca aziendale e sul sito.

Nell'anno 2023 non sono state registrate pratiche disciplinari a carico di dipendenti.

Obiettivi e risultati

Gli obiettivi di prestazione per tale standard sono i seguenti:

Obiettivo 2023	Azione	Responsabile	Stato 2023
Mantenere stabile la situazione attuale	Richiamo sui contenuti del codice etico e procedura sanzioni disciplinari	RLSA 8000	n. sanzioni disciplinari/anno 0

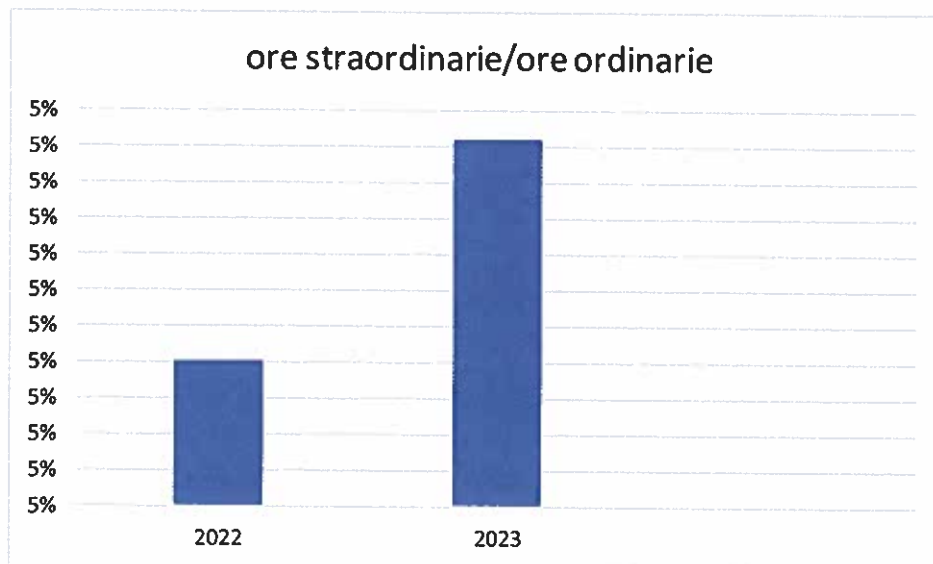
7.7 Orari di lavoro

C.E.SAN applica l'orario di lavoro fissato in sede di contrattazione collettiva nazionale attualmente pari a 40 ore massime settimanali, prevedendo almeno un giorno intero di riposo dopo 6 consecutivi di lavoro, ovvero 2 giorni di riposo ogni 14, in relazione alle caratteristiche della mansione svolta e in conformità alle norme di legge.

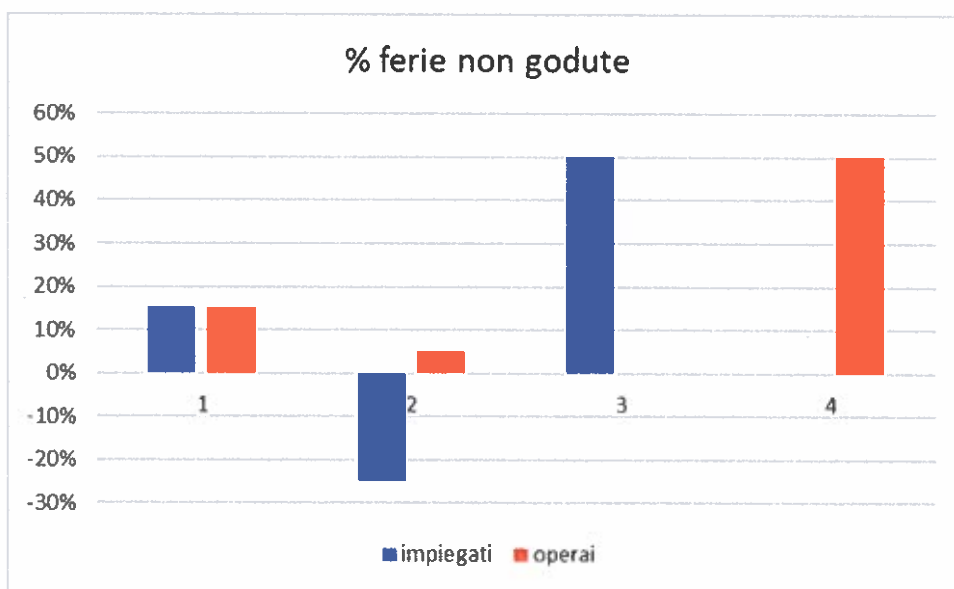
I servizi sono svolti tutto l'anno dal lunedì al venerdì, e reperibilità sabato e domenica con orari differenziati per i vari servizi. Di norma, tutti gli addetti svolgono le loro mansioni in orario diurno, ricompreso tra le 8,00 e le 17,00, con la sola eccezione per i servizi di disinfestazione che sono svolti anche di notte e delle "emergenze" che sono svolti nei giorni festivi su chiamata del cliente.

Il lavoro straordinario ed il lavoro supplementare possono essere previsti purché liberamente negoziati in sede di contrattazione collettiva in caso di aumento della domanda per brevi periodi; in tutti gli altri casi esso è volontario.

C.E.SAN. attua ogni misura affinché tutti i lavoratori beneficino di ferie annuali retribuite (diritto questo irrinunciabile dai lavoratori) di almeno 4 settimane.



In generale, la percentuale di ore di ferie maturate e non godute è piuttosto variabile su tutte le categorie di lavoratori in funzione dei carichi di lavoro.



Obiettivi e risultati

Gli obiettivi di prestazione per tale standard sono i seguenti:

Obiettivo 2023	Azione	Responsabile	Stato 2023
ferie non godute/anno- <15%	Monitoraggio mensile delle ferie usufruite dal personale	Direzione Risorse Umane	Come da grafico

7.8 Retribuzione

C.E.SAN. garantisce a tutti i dipendenti, retribuzioni eque, dignitose e conformi a quanto previsto dalla legislazione, dal C.C.N.L. e dal Contratto Integrativo aziendale.

C.E.SAN. inoltre prevede forme di integrazione ai minimi fissati dalla contrattazione collettiva nazionale in funzione delle capacità e della professionalità dimostrata.

Obiettivi e risultati

Gli obiettivi di prestazione per tale standard sono i seguenti:

Obiettivo 2023	Azione	Responsabile	Stato 2023
Mantenere sotto controllo la situazione attuale	Monitoraggio delle retribuzioni	SPT	1 indagine/anno

8 Il sistema di gestione

8.1 Il sistema di gestione: Monitoraggio fornitori

C.E.SAN si impegna a favorire la diffusione dei principi di responsabilità sociale lungo tutta la propria catena di fornitura.

In quest'ottica sono stati definiti gli elementi essenziali per la valutazione, la qualifica, la sensibilizzazione e il monitoraggio dei fornitori, subfornitori e affiliati).

Al fine di promuovere ed aumentare la sensibilizzazione dei fornitori circa i principi della norma SA 8000, è stato predisposto un questionario di valutazione destinato ai fornitori; all'interno del questionario è richiesto l'impegno scritto a conformarsi a tutti i requisiti della norma SA 8000 e a partecipare alle attività di monitoraggio sulle performance della catena di fornitura.

C.E.SAN. ha effettuato una prima qualifica dei propri fornitori valutando come NON CRITICI, i fornitori di materie prime per tipologia di attività svolta, i liberi professionisti e i fornitori in possesso di

certificazione ISO45001 o altra certificazione etica. Sono stati considerati POTENZIALMENTE CRITICI, i i fornitori non certificati.

Ai fornitori è stato somministrato un questionario di qualifica per ciascun requisito SA8000. Inoltre, il SPT ha provveduto a raccogliere le pertinenti informazioni tramite ricerca sugli organi di informazione.

A seguito della valutazione non sono state rilevate situazioni per le quali risultassero necessarie azioni di rimedio

.Obiettivo 2023	Azione	Incaricato	target	Stato 2023
Indagine della catena di fornitura	Analisi dei questionari provenienti dai fornitori di risposta da parte dei fornitori	RSG	Raccolta >90% dei questionari inviati	70%

8.2 Il sistema di gestione: la Comunicazione

Il SPT ha assunto la responsabilità della comunicazione, agli stakeholders interni ed esterni, dell'impegno sociale C.E.SAN..

I lavoratori, i clienti ed i fornitori dell'azienda si sono confermati quali parti interessate più vicine all'azienda e maggiormente coinvolte nella vita aziendale.

Ad oggi la comunicazione è avvenuta mediante la pubblicazione della politica della Responsabilità Sociale e del bilancio Sociale sul sito internet www.cesan.it. Inoltre, la Politica della Responsabilità Sociale è affissa nella bacheca aziendale.

8.3 Il sistema di gestione: la Formazione

La Direzione coinvolge i propri dipendenti mediante incontri formativi/informativi.

La campagna formativa sui contenuti dello standard SA8000 è stata completata a dicembre 2023, a conclusione dell'impostazione del sistema di gestione per la responsabilità sociale.

I principali argomenti oggetto degli incontri di formazione sono stati:

- Requisiti SA 8000 e Politica di Responsabilità sociale
- Procedura per i reclami e le segnalazioni

8.4. Il sistema di gestione: la Soddisfazione interna

Nel 2023 è stata avviata una indagine di soddisfazione dei lavoratori attraverso la somministrazione di questionari dedicati ai temi SA8000.

Dall'esito dei questionari risulta evidente che la maggior parte dei lavoratori ritiene che l'azienda rispetti i principi dello standard SA8000.

8.5 Il sistema di gestione: la Partecipazione e il Coinvolgimento delle parti interessate

Ai fini dell'efficace funzionamento e del miglioramento del Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale, a tutti i lavoratori e alle altre parti interessate è data la possibilità di collaborare segnalando eventuali problematiche, suggerimenti e reclami.



La Direzione ha messo a disposizione di tutto il personale sia un indirizzo mail dedicato che apposite cassette, allo scopo di migliorare le comunicazioni interne ed in particolare permettere ai dipendenti di esprimere le proprie richieste anche in forma anonima.

SPT monitora l'arrivo di segnalazioni attraverso i canali indicati nella pagina successiva, e analizza la pertinenza delle stesse rispetto ai requisiti SA8000 e ai contenuti del CCNL.

Nel periodo considerato nel presente documento (anno 2023) non sono pervenute richieste.

Le segnalazioni possono essere fatte, anche in forma anonima, attraverso una delle seguenti modalità:

- utilizzo di cassette per le segnalazioni anche anonime
- via mail al seguente indirizzo: reclamisa8000@cesan.it
- inviando una lettera a C.E.S.A.N. Via Ausonia, snc 03043 Cassino (FR)
- all'attenzione del SPT.
- direttamente all'ente di certificazione **Organismo di Certificazione: SI CERT S.A.G.L.:** reclamisa8000@sicert.net
- direttamente all'ente di accreditamento SAAS: saas@saasaccreditation.org
- verbalmente in occasione delle visite di sorveglianza da parte del SPT o dell'Ente di Certificazione.

A tutti i lavoratori e alle altre parti interessate è data la possibilità di collaborare segnalando eventuali problematiche, suggerimenti e reclami, che riguardano i requisiti della norma SA8000 e il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale.

Tutte le segnalazioni saranno trattate in modo confidenziale e nessuna forma di discriminazione sarà effettuata nei confronti di coloro che evidenzieranno problematiche.