

# BILANCIO SOCIALE PAS 24000 ANNO 2024

Anno di riferimento 2022 – 2023 - 2024

## ALLEGATO AL RIESAME DELLA DIREZIONE

## DELLA ANGELO DE CESARIS S.p.A.



	Funzione	Nome	Data	Firma
Preparato da	CSI	Galassi Danilo	08.01.2025	
Verificato da	RSI	Padovani Vittorio	08.01.2025	
Approvato da	DIR	Duronio Maria	08.01.2025	
	RLSA	Alberico Yuri De Vico		
	RLS	Palmarelli Gianfranco		
Consegnato a	RLS	Lamonaca Massimiliano	08.01.2025	
	T-PDR	Iolanda Sanvitale		
	T-PDR	Federica Podda		

## INDICE

1.	BREVE DESCRIZIONE DELL'AZIENDA	4
1.1.	Chi siamo	4
1.2.	Certificazioni	5
1.3.	Struttura organizzativa	6
1.4.	Organigramma Aziendale	7
1.5.	Organigramma Comitato di Responsabilità Sociale	7
2.	POLITICA SOCIALE	8
2.1.	Principali Stakeholder	8
2.2.	Obiettivi	9
2.3.	Reclami	9
2.4.	Punti di forza	10
2.5.	Punti di debolezza	10
3.	SISTEMA DI GESTIONE	11
3.1.	Elementi normativi e loro interpretazione	11
3.2.	Definizioni	12
4.	RENDICONTO SOCIALE	14
5.	REQUISITI DELLA NORMA PAS 24000 E RISULTATI CONSEGUITI	14
5.1.	Lavoro infantile	14
5.2.	Lavoro minorile	14
5.3.	Comunicazione procedura di rimedio	15
5.4.	Lavoro forzato e obbligato	16
5.4.1.	Introduzione	16
5.4.2.	Depositi	16
5.4.3.	Consapevolezza dei diritti e doveri dei lavoratori	16
5.4.4.	Prestiti ed anticipi	16
5.5.	Salute e sicurezza	17
5.6.	Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva	20
5.7.	Discriminazione	20
5.8.	Pratiche disciplinari	22
5.9.	Orario di lavoro	22
5.10.	Lavoro supplementare e straordinario	25
5.11.	Retribuzione	25
5.12.	Sistema di gestione	27
5.13.	Riesame della direzione	27
5.14.	Comitato Responsabilità Sociale	28
5.15.	Identificazione e valutazione dei rischi	28
5.16.	Monitoraggio	28
5.17.	Coinvolgimento interno e comunicazione	29
5.18.	Gestione e risoluzione dei reclami	29
5.19.	Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate	29
5.20.	Gestione dei fornitori e degli appaltatori	30
5.21.	Obiettivi, verifiche esterne, risultati audit interni	30
6.	VALUTAZIONE DEI RISCHI	30

## INTRODUZIONE

---

Il bilancio sociale è lo strumento di rendicontazione sociale adottato dalla Angelo De Cesaris spa che risponde al bisogno di informazione e trasparenza espresso dalle parti interessate relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione dello Standard normativo PAS 24000.

A tal fine, con la sua redazione la Angelo De Cesaris spa si propone di:

- far conoscere ai vari portatori di interessi la politica per la responsabilità sociale dell'azienda;
- facilitare la conoscenza e la comprensione a tutte le parti interessate degli impegni reali dell'azienda uniformata allo Standard normativo PAS 24000;
- fornire alla Alta Direzione uno strumento utile per il riesame interno della politica per la responsabilità sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali stabiliti;
- fornire a tutte le parti interessate una rappresentazione completa, accurata e rilevante delle prestazioni aziendali in materia di responsabilità sociale;
- evidenziare il miglioramento continuo della gestione della responsabilità sociale aziendale attraverso le tendenze degli indicatori prestazionali adottati.

Nel bilancio sociale per ciascun requisito dello standard PAS 24000 è condotta una valutazione d'insieme che tiene conto dell'approccio adottato, dei risultati conseguiti e del confronto di tali risultati con valori medi di riferimento di settore e con gli obiettivi interni aziendali.

Il Bilancio PAS 24000 si rivolge a tutti gli stakeholders di Angelo De Cesaris S.p.A. (clienti, fornitori, dipendenti, istituzioni, sindacati, ecc.) e la sua diffusione è garantita attraverso la pubblicazione dello stesso sul sito web dell'organizzazione.

**Il presente documento è stato redatto in collaborazione con il CRS e il T-PdR e dal Senior management.**

## 1. BREVE DESCRIZIONE DELL'AZIENDA

### 1.1. Chi siamo

L'azienda Angelo De Cesaris S.p.A. è stata costituita nel 1964 come ditta individuale e già all'epoca operava con ottimi standard qualitativi, nell'ottica di affermarsi tra le imprese emergenti nel periodo del boom edilizio, riuscendo, altresì, ad iscriversi all'ormai abolito Albo Nazionale dei Costruttori. Agli inizi degli anni '90 si è trasformata in Società in nome collettivo e nel 1993 ha assunto l'assetto di Società a Responsabilità Limitata.

La ditta opera, quale impresa di costruzioni, nelle più disparate tipologie di interventi attuati dalle Amministrazioni Statali, dagli Enti locali e dai privati. Nel primo trentennio di attività ha acquisito una notevole esperienza in diversi rami specifici delle opere pubbliche con prevalente specializzazione verso le opere stradali (strade, ponti, etc.), sistemazioni idrauliche e forestali. Realizzando opere eseguite a perfetta regola d'arte, si è positivamente accreditata presso un

consistente numero di Pubbliche Amministrazioni e di privati che hanno avuto modo di saggiare, insieme alla perizia tecnica dei suoi tecnici e maestranze, l'estrema serietà operativa e grande correttezza.

Nell'ultimo decennio, peraltro la ditta ha avuto modo di realizzare specifici interventi nel settore idrico, realizzando acquedotti per irrigazione con tubazioni di grande diametro, di sistemazione del suolo, fognario ed ecologico realizzando impianti di depurazione, e impianti per lo smaltimento di rifiuti, acquisendo esperienza e tecnologia tali da essere considerata tra le ditte meglio organizzate tra quelle operanti nel territorio abruzzese. Negli ultimi anni, realizzando opere marittime di piccole e media entità, ha acquisito esperienza e personale adeguato a poter eseguire opere più importanti, quali catenarie sommerse di ormeggio ed un pontile a mare, opera di grande prestigio tecnico ed architettonico, quale il Ponte sul mare di Pescara. La base logistica, costituita su un'area di circa 35.000 m<sup>2</sup>, comprende tutte quelle attività complementari e di supporto che consentono alla ditta di operare in piena autonomia, con forte contrazione dei costi generali; possiede quasi tutte le attrezzature necessarie per l'esecuzione di lavori anche di notevole rilevanza tecnica. A fine 2011 la società Angelo De Cesaris ha assorbito l'azienda Ecologica Anzuca S.p.A., rilevandone anche le attività e i processi. La Ecologica Anzuca operava nel settore dello smaltimento e/o recupero di rifiuti (rifiuti speciali pericolosi e non, speciali assimilabili agli urbani, tossici e nocivi, materiali e rifiuti derivanti da processi produttivi, residui e sfridi di produzione, sottoprodotti di lavorazioni industriali e non, ecc.), su tutto il territorio nazionale; si occupava inoltre della bonifica di siti inquinati; tali attività sono gestite tanto come intermediazione commerciale, quanto direttamente con propri mezzi e personale. Infine, effettuava il trasporto di rifiuti speciali con propri mezzi.

Aveva, come Clienti, aziende ed Enti Pubblici che dal loro ciclo produttivo ottenevano prodotti o rifiuti, destinandoli allo smaltimento o al recupero.

Le suddette attività sono ora gestite dalla Angelo De Cesaris S.p.A. nel totale rispetto delle normative relative alla tutela dell'ambiente e della sicurezza e salute dei lavoratori, attraverso un'oculata ottimizzazione di ogni commessa e prediligendo, allo smaltimento dei rifiuti, il recupero e riciclaggio degli stessi, ove possibile, come stabilito dalla politica integrata per la qualità, l'ambiente e la sicurezza.

L'azienda a dicembre 2022 si è trasformata da S.r.l. a S.p.A.



## 1.2. Certificazioni

La Angelo De Cesaris S.p.A. ha conseguito e mantenuto nel corso degli anni le seguenti certificazioni:

- UNI EN ISO 9001:2015;
- UNI EN ISO 14001:2015;
- UNI EN ISO 45001:2018;
- UNI EN ISO 10005:2019;
- UNI EN ISO 37001:2016;
- UNI/PdR 125:2022.
- ESG

La Angelo De Cesaris S.p.A. ha ottenuto l'iscrizione all'albo nazionale delle imprese che effettuano la gestione dei rifiuti con il N. AQ01007 per le seguenti categorie:

- Categoria 1 D: raccolta e trasporto di rifiuti urbani – Gestione Centri di raccolta
- Categoria 4 Classe C: raccolta e trasporto di rifiuti speciali non pericolosi
- Categoria 5 Classe D: raccolta e trasporto di rifiuti speciali pericolosi
- Categoria 8 Classe B: intermediazione e commercio di rifiuti senza detenzione dei rifiuti stessi
- Categoria 9 Classe B: bonifica di siti
- Categoria 10 Classe A: attività di bonifica di beni contenenti amianto effettuata sui seguenti materiali: materiali edili contenenti amianto legato in matrici cementizie o resinoidi.
- Categoria 10 Classe B: attività di bonifica di beni contenenti amianto effettuata sui seguenti materiali: materiali d'attrito, materiali isolanti (pannelli, coppelle, carte e cartoni, tessili, materiali spruzzati, stucchi, smalti, bitumi, colle, guarnizioni, altri materiali isolanti), contenitori a pressione, apparecchiature fuori uso, altri materiali incoerenti contenenti amianto.

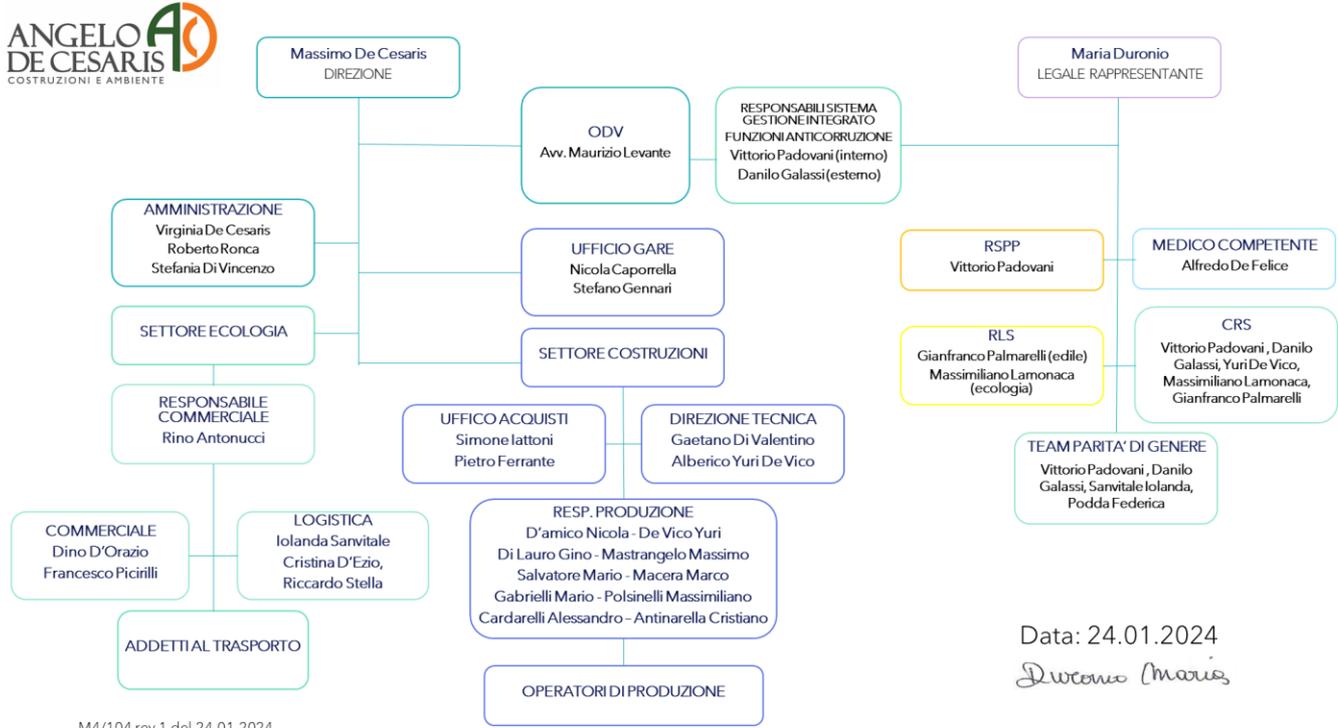
La Angelo De Cesaris S.p.A. ha l'Attestazione SOA per le seguenti categorie:

- OG 1 - VII: EDIFICI CIVILI E INDUSTRIALI
- OG2 - III: RESTAURO E MANUTENZIONE DEI BENI IMMOBILI SOTTOPOSTI A TUTELA
- OG 3 - V: STRADE, AUTOSTRADE, PONTI, VIADOTTI, FERROVIE, LINEE TRANVIARIE, METROPOLITANE, FUNICOLARI, E PISTE AEROPORTUALI, E RELATIVE OPERE COMPLEMENTARI
- OG 6 – IV-BIS: ACQUEDOTTI, GASDOTTI, OLEODOTTI, OPERE DI IRRIGAZIONE E DI EVACUAZIONE.
- OG 7 – IV: OPERE MARITTIME E LAVORI DI DRAGAGGIO
- OG 8 - IV BIS: OPERE FLUVIALI, DI DIFESA, DI SISTEMAZIONE IDRAULICA E DI BONIFICA
- OG 11 – III: IMPIANTI TECNOLOGICI
- OG 12 - V: OPERE ED IMPIANTI DI BONIFICA E PROTEZIONE AMBIENTALE
- OS 11 - II: APPARECCHIATURE STRUTTURALI SPECIALI
- OS 21 – II: OPERE STRUTTURALI SPECIALI
- OS 22 – IV-BIS: IMPIANTI DI POTABILIZZAZIONE E DEPURAZIONE
- OS 23 - I: DEMOLIZIONE DI OPERE

### 1.3. Struttura organizzativa

Indicatori	2022	2023	2024
Numero soci lavoratori	3	3	3
Numero dipendenti	113	118	129
Full-Time	110	114	120
Part-Time	3	4	3
Quadri	3	3	3
Impiegati	26	28	30
Operai	87	89	90
Uomini	109	113	123
Donne	4	5	6
Nazionalità italiana	106	108	113
Nazionalità non italiana	7	10	16
Numero infortuni sul lavoro	4	6	4
N. Pratiche disciplinari	4	0	3
N. Persone iscritte al sindacato	3	0	0
N. dipendenti Minorenni	0	0	0
Permessi ore	2.769	2.736	4.799
Ferie ore	20.190	23.494	26.645
Straordinario	0	0	0

1.4. Organigramma Aziendale



1.5. Organigramma Comitato di Responsabilità Sociale



## 2. POLITICA SOCIALE

Attraverso la Politica in allegato M3\_105 rev.01, l'alta direzione comunica, all'interno ed all'esterno dell'Azienda, che intende operare con metodi e sistemi efficienti e trasparenti che garantiscano la continua rilevazione delle aspettative delle Parti Interessate e l'evoluzione del Sistema di Gestione Sociale che ne assicura l'attuazione, in termini di continuo miglioramento, verso dette aspettative.

### 2.1. Principali Stakeholder

La norma PAS 24000:2022 definisce "parte interessata" persona o società che può essere interessata, o percepisce di essere interessato a prendere una decisione a verso un'attività. In pratica, con il termine convenzionale di "parte interessata" si intende far riferimento agli interlocutori sociali dell'azienda che possono essere sia interni che esterni all'azienda.

Nella fase di pianificazione del sistema di gestione della responsabilità sociale particolare attenzione è stata dedicata all'individuazione ed al coinvolgimento delle principali parti interessate, affinché potessero partecipare attivamente alla realizzazione del sistema, insieme alla struttura direttiva aziendale.

Di seguito si elencano i principali stakeholder:

#### a) Interni:

Tra gli stakeholders interni vanno annoverati:



##### **Azionisti**

- Angelo De Cesaris
- Maria Duronio
- Massimo De Cesaris
- Virginia De Cesaris



##### **Dipendenti**

Nel suo complesso Angelo De Cesaris S.p.A. nel corso dell'anno 2024 ha occupato mediamente 129 dipendenti. Il personale dell'Azienda comprende le seguenti categorie:

- Soci lavoratori
- Impiegati
- Operai
- Collaboratori esterni

Rispetto agli stakeholders interni la responsabilità sociale dell'impresa si manifesta e si afferma nel garantire il rispetto delle regole, nel coinvolgimento e nella fiducia reciproca, in un clima aziendale idoneo a favorire la maggior tutela possibile dei dipendenti e dei collaboratori, nella volontà di favorire la crescita di competenze di ciascuno.

#### b) Esterni:

Principali stakeholders esterni sono invece i clienti (prevalentemente pubblici), i fornitori, le istituzioni pubbliche, gli enti di attestazione/certificazione, gli istituti di credito, i sindacati. Rispetto agli stakeholders esterni la responsabilità sociale si esplicita in maniera variegata e in relazione ai ruoli che ciascuno di essi assume e che può essere sintetizzata nella consapevolezza di interagire con un'impresa la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e resa esplicita anche attraverso il Bilancio SA 8000:

**Società partecipate** - La società è collegata ad altre società:

- **Atri ambiente srl**: è una società di scopo per la progettazione, realizzazione gestione di una discarica per rifiuti non pericolosi situata in località Santa Lucia di Atri (Te)
- **Consorzio Stabile 99**: è una società senza scopo di lucro ed è stato costituito al fine di operare nei Comuni interessati dagli eventi sismici che hanno colpito la Regione Abruzzo il 06.04.2009
- **Mirr srl**: è una realtà aziendale con sede nel Comune di Tolentino (Mc) operante da dieci anni nel settore del recupero e della trasformazione in compost di qualità di rifiuti organici.
- **Fidia scarl**: è stata concessionaria per il Comune di Pescara dei P.F. per la realizzazione e gestione dei cimiteri di San Silvestro e Colli Madonna di Pescara
- **Marechiaro scarl**: è una società costituita per la realizzazione degli interventi per il Depuratore di Pescara
- **Laminazione scarl**: è una società costituita per la realizzazione delle opere di laminazione delle piene del Fiume Pescara
- **D&D Ecologia scarl**: è una società costituita al fine della gestione dei servizi di igiene urbana del Comune di Artena (Rm)
- **Trade Ambiente**

- **Flac immobiliare (gestione immobili)**

**Prestatori di consulenza** - Soggetti individuali o piccole organizzazioni quali ad esempio Commercialista, Consulente del Lavoro, della Sicurezza, Legali etc.

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

**Fornitori** - L'azienda ha strutturato un sistema di selezione e qualifica, monitoraggio e sensibilizzazione dei propri fornitori chiedendo agli stessi di avere rispetto delle regole e degli impegni che la norma SA 8000 richiede di soddisfare. Sono stati identificati i settori più critici relativamente agli aspetti della Responsabilità Sociale e a tutti i fornitori critici è stata chiesta la sottoscrizione di una lettera di impegno al rispetto dei principali principi etici.

**Istituti di credito** – Nel novero dei fornitori abbiamo voluto selezionare ed evidenziare il ruolo giocato dagli istituti di credito senza i quali l'azienda non potrebbe di fatto operare sul mercato. I rapporti tra le parti richiedono la necessità di rivolgere una particolare attenzione alla comunicazione, al rispetto delle regole, alla reputazione oltre che alla solidità economico-finanziaria dell'azienda.

**Istituzioni** – L'atteggiamento aziendale nei confronti di tutte le istituzioni con cui interagisce è improntato su rispetto, trasparenza, dialogo e collaborazione. Le principali istituzioni con cui, ad oggi, sussistono rapporti sono Regioni, Comuni, ASL, Ispettorato del Lavoro, INPS e INAIL, Camera di Commercio di Chieti-Pescara.

**Enti di certificazione** - Per l'ottenimento della certificazione del proprio sistema di Responsabilità Sociale (e del proprio Sistema Integrato) la Angelo De Cesaris S.p.A. ha scelto come organismo di attestazione RINA S.p.A. Per l'attestazione SOA si è rivolta invece a ARGENTA SOA S.p.A.

**Cittadini** – Nelle attività svolte sia di carattere stradale sia ambientale il cliente finale è sempre rappresentato dall'utente/cittadino. La Angelo De Cesaris S.p.A. rivolge un'attenzione continua al cittadino ed al territorio in cui opera non solo monitorando la qualità del servizio offerto ma anche mediante campagne di comunicazione/informazione, customer service e sensibilizzazione (nel settore igiene urbana).

**Sindacati** – L'atteggiamento aziendale nei confronti dei Sindacati con cui ha occasione di interagire è improntato alla trasparenza, al dialogo ed alla collaborazione.

**Residenti delle comunità locali e loro aggregazioni (Comitati, associazioni ambientaliste, ecc.)** – La presenza aziendale sul territorio rappresenta un interscambio di processi che permettono all'azienda di inserirsi ed integrarsi nel territorio di appartenenza.

## 2.2. Obiettivi

Gli Obiettivi Individuati dall'organizzazione sono:

**Per la Qualità:** il raggiungimento della massima soddisfazione del Cliente e dell'eccellenza di tutti i processi organizzativi e produttivi alla base di una crescita continua.

**Per l'Ambiente:** una adeguata e puntuale gestione dei rifiuti, l'ottimizzazione del consumo energetico e delle risorse naturali.

**Per la Sicurezza:** l'impegno a promuovere la prevenzione degli incidenti, predisponendo procedure interne sulla prevenzione e protezione dagli infortuni, fornendo inoltre i DPI necessari a minimizzare le conseguenze di eventuali eventi avversi.

**Per la Responsabilità Sociale:** una gestione del personale eticamente corretta, nel rispetto dei diritti dei lavoratori, evitando discriminazioni, coercizioni e sfruttamento.

Per il raggiungimento di tali obiettivi l'organizzazione si impegna a:

- operare in sostanziale accordo con le norme
  - UNI EN ISO 9001
  - UNI EN ISO 14001
  - UNI EN ISO 45001
  - UNI EN ISO 37001
  - UNI PDR 125
  - ESG
- Mettere a disposizione le risorse e approfondire gli sforzi organizzativi necessari.

Questi obiettivi sono raggiungibili solamente grazie al completo, incondizionato e continuo impegno da parte di tutti.

## 2.3. Reclami

I reclami, in relazione a fatti e accadimenti aventi natura di abuso, offesa o illegalità verificatisi nell'ambito lavorativo o ad esso legati ed in contrasto con i principi di responsabilità sociale della norma PAS 24000, comprese le inadempienze alla Politica, possono essere indirizzati a:

Dirette in azienda:

- tramite posta (ANGELO DE CESARIS S.p.A., Via Valle Anzuca 10-66023 Francavilla al Mare (CH),
- tramite account aziendale [angelodecesarisspa.survey@gmail.com](mailto:angelodecesarisspa.survey@gmail.com) (gestito dal CRS e T-PDR);
- tramite sito web [www.angelodecesaris.com](http://www.angelodecesaris.com)
- mediante la “Cassetta reclami” posta all’esterno dell’azienda;

Qualora la parte interessata non dovesse sentirsi idoneamente rappresentata e tutelata dalle figure previste dal Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, ha facoltà di rivolgersi direttamente all’Organismo di Certificazione:

- IMQ S.p.A., Via Marco Fabio Quintiliano, 43, Milano (MI) – **(in attesa di certificazione)**

#### 2.4. Punti di forza

- Nonostante la crisi economica in atto ormai dal 2009 che ha coinvolto pesantemente il settore dell’edilizia, l’azienda è riuscita a mantenere costante il numero medio annuo del personale al proprio servizio e a trasformare i contratti di assunzione a tempo determinato stipulati in contratti a tempo indeterminato.
- Perseguimento del benessere del personale, attraverso il rispetto delle persone, la promozione della crescita professionale e rapporti di lavoro basati sulla reciproca fiducia;
- Viene data grande attenzione alla prevenzione dei rischi per la sicurezza dei lavoratori e gli infortuni occorsi sono oggetto di attenta analisi da parte dell’RSPP e di individuazione da un lato di DPI maggiormente adeguati all’attività che ha generato l’infortunio e dell’altro di ulteriore formazione al personale
- Le retribuzioni sono mediamente superiori a quanto prescritto dal CCNL. L’azienda riconosce ad ogni dipendente un contributo per il pasto per ogni giorno lavorato.
- Correttezza dei rapporti con i fornitori e con tutte le parti interessate, attraverso relazioni chiare, trasparenti e basate sul dialogo e il confronto continuo;
- Promozione della tutela dei diritti umani, attraverso il sostegno di iniziative benefiche e di volontariato;
- Trasparenza e dialogo con le istituzioni.

#### 2.5. Punti di debolezza

- In termini di discriminazioni, la presenza femminile in azienda è inferiore a quella maschile in quanto per le attività svolte dalla Angelo De Cesaris S.p.A. (edilizia, igiene urbana ed ecologia), risulta difficoltoso reperire sul mercato del lavoro personale qualificato di sesso femminile.
- In termini di ringiovanimento del personale presente in azienda è difficoltoso in quanto per le attività svolte dalla Angelo De Cesaris S.p.A. (edilizia, igiene urbana ed ecologia), risulta difficoltoso reperire sul mercato del lavoro personale giovane qualificato.

### 3. SISTEMA DI GESTIONE

L'implementazione del sistema di gestione sociale conforme ai requisiti dello Standard normativo PAS 24000:2022 è stata caratterizzata dai seguenti momenti:

1. Adeguamento ai requisiti dello Standard normativo PAS 24000:2022 come precedentemente espressi in politica
2. Definizione ed implementazione delle attività necessarie al processo di riesame della direzione adottato quale strumento della Direzione Generale per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza.
3. Nomine del:
  - Rappresentanti del personale operativo con compito di facilitare le relazioni con la direzione in materie collegate allo Standard normativo PAS 24000:2022
4. Definizione ed implementazione delle attività necessarie al processo di formazione, addestramento, informazione e sensibilizzazione del personale esistente, temporaneo e di nuova assunzione sui requisiti dello Standard normativo PAS24000:2022.
5. Definizione ed implementazione delle attività necessarie al processo di verifica ispettiva interna adottato quale strumento per il monitoraggio delle attività e dei risultati al fine di dimostrare l'efficacia del sistema implementato in relazione alla politica aziendale e ai requisiti dello Standard normativo PAS24000:2022.
6. Definizione ed implementazione delle attività necessarie al processo di valutazione e selezione dei fornitori/subappaltatori e subfornitori sulla base della loro capacità di rispondere ai requisiti dello Standard normativo PAS24000:2022.
7. Definizione ed implementazione delle attività necessarie al processo di gestione delle problematiche mosse dai dipendenti e dalle altre parti interessate riguardo alla conformità - non conformità della politica aziendale e ai requisiti dello Standard normativo PAS24000:2022.
8. Definizione ed implementazione delle attività necessarie al processo di gestione dei rimedi, delle azioni correttive e delle azioni preventive adottate per ogni non conformità (effettiva o potenziale) nei confronti della politica aziendale e dello Standard normativo PAS24000:2022.
9. Definizione ed implementazione delle attività necessarie al processo di comunicazione sia interna che esterna all'azienda per rendere noti alle parti interessate i dati e le altre informazioni relative alle prestazioni aziendali in relazione ai requisiti dello Standard normativo PAS24000:2022.
10. Definizione ed implementazione delle attività necessarie ai processi di gestione della documentazione e delle registrazioni che attestano la conformità ai requisiti dello Standard normativo PAS24000:2022.
11. Comunicazione ai lavoratori delle procedure inerenti la possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare reclami ed appelli alla struttura direttiva aziendale (anche in maniera anonima) e, se necessario, all'organismo di certificazione, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi ai requisiti dello Standard normativo PAS24000:2022.

#### 3.1. Elementi normativi e loro interpretazione

La Angelo De Cesaris S.p.A. rispetta le leggi locali, nazionali e le altre leggi applicabili, le norme prevalenti di settore, gli altri requisiti ai quali aderisce, nonché il presente Standard. Quando tali leggi, norme o altri requisiti ai quali La Angelo De Cesaris S.p.A. aderisce e lo Standard riguardano lo stesso tema, applica la disposizione che risulta più favorevole ai lavoratori. La Angelo De Cesaris S.p.A. inoltre rispetta i principi dei seguenti strumenti internazionali:

Convenzione ILO	Numero	Descrizione
Convenzione ILO	1	Durata del lavoro – industria e raccomandazione
Convenzione ILO	19	Uguaglianza di trattamento (infortuni sul lavoro)
Convenzione ILO	29	Lavoro forzato
Convenzione ILO	81	Ispezione sul lavoro
Convenzione ILO	87	Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale
Convenzione ILO	95	Protezione del salario
Convenzione ILO	97	Lavoratori migranti
Convenzione ILO	98	Diritto di organizzazione e negoziazione collettiva
Convenzione ILO	100	Uguaglianza di retribuzione
Convenzione ILO	102	Sicurezza sociale
Convenzione ILO	103	Protezione della maternità (riveduta)
Convenzione ILO	105	Abolizione del lavoro forzato

Convenzione ILO	Numero	Descrizione
Convenzione ILO	111	Discriminazione (impiego e professione)
Convenzione ILO	118	Uguaglianza di trattamento (sicurezza sociale)
Convenzione ILO	119	Sicurezza delle macchine
Convenzione ILO	120	Igiene (aziende commerciali e uffici)
Convenzione ILO	122	Politica d'impiego
Convenzione ILO	130	Cure mediche e indennità di malattia
Convenzione ILO	131	Fissazione del salario minimo
Convenzione ILO	132	Congedi pagati (riveduta)
Convenzione ILO	135	Rappresentanti dei lavoratori
Convenzione ILO	138	Età minima
Convenzione ILO	142	Valorizzazione delle risorse umane
Convenzione ILO	143	Lavoratori migranti (disposizioni complementari)
Convenzione ILO	148	Protezione dell'ambiente di lavoro (inquinamento dell'aria, rumore e vibrazioni)
Convenzione ILO	150	Amministrazione del lavoro
Convenzione ILO	154	Contrattazione collettiva
Convenzione ILO	155	Salute e sicurezza dei lavoratori
Convenzione ILO	158	Licenziamento
Convenzione ILO	159	Reinserimento professionale e occupazione (persone disabili)
Convenzione ILO	160	Statistiche del lavoro
Convenzione ILO	161	Servizi sanitari
Convenzione ILO	162	Amianto
Convenzione ILO	167	Salute e sicurezza (costruzioni)
Convenzione ILO	170	Prodotti chimici
Convenzione ILO	171	Lavoro notturno
Convenzione ILO	175	Lavoro a tempo parziale
Convenzione ILO	182	Forme peggiori di lavoro minorile
Convenzione ILO	183	Protezione della maternità
Convenzione ILO	187	Quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro
Convenzione ILO	190	Violenze e molestie
Protocollo	29	Protocollo del 2014 relativo alla Convenzione sul lavoro forzato
Protocollo	155	Protocollo del 2002 relativo alla Convenzione sulla salute e sicurezza dei lavoratori
Codice di Condotta ILO		HIV/AIDS e il mondo del lavoro

Dichiarazione Universale dei Diritti Umani  
 Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali  
 Patto internazionale sui diritti civili e politici  
 Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino  
 Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne  
 Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale  
 Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani  
 Contratto Collettivo Nazionale Edilizia, Terziario, Igiene urbana (CCNL)  
 D.Lgs. 81/08 Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro  
 Altri riferimenti normativi per la sicurezza cfr. sistema ISO 45001:2018  
 Social Accountability 8000 Standard Internazionale giugno 2014 (PAS 24000®:2014)

### 3.2. Definizioni

Si riportano nel presente paragrafo le definizioni indicate dalla norma SA 8000:2014, con il fine di consentire un'immediata interpretazione di quanto riportato nel presente manuale:

**Deve:** Nello standard PAS 24000:2014 il termine **deve** indica un obbligo;

**Può:** Nello standard PAS 24000:2014 il termine **può** indica un permesso;

**Bambino:** Qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali stabiliscano un'età minima più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola dell'obbligo, nel qual caso localmente si applica l'età più elevata;

**Lavoro infantile:** Qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore a quelle specificate nella definizione di "bambino" sopra riportata, a eccezione di quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146;

**Personale:** Tutti gli individui dipendenti da una organizzazione o con altro tipo di rapporto contrattuale, inclusi ma non limitati a: direttori, dirigenti, manager, supervisor, impiegati, operai e lavoratori con qualsiasi forma di contratto, come guardie di sicurezza, addetti mensa, addetti ai dormitori e alle pulizie;

**Contratto collettivo:** Un contratto che specifica i termini e le condizioni di lavoro, negoziato tra una organizzazione (per esempi un datore di lavoro) o un gruppo di datori di lavoro e una o più organizzazioni dei lavoratori;

**Azione correttiva:** Un'azione atta ad eliminare la/le causa/e alla radice di una non conformità individuata. Le azioni correttive sono intraprese allo scopo di prevenire il ripetersi di una non conformità;

**Azione preventiva:** Un'azione atta ad eliminare la/le causa/e alla radice di una non conformità potenziale. Le azioni preventive sono intraprese allo scopo di prevenire il ripetersi di una non conformità;

**Lavoro forzato e obbligato:** Ogni lavoro o servizio che una persona non si è offerta di compiere volontariamente e che è prestato sotto la minaccia di punizione o ritorsione, o che è richiesto come forma di pagamento di un debito;

**Lavoratore a domicilio:** Una persona che ha un contratto con l'azienda o con un fornitore, subfornitore o subappaltatore, ma che non lavora presso i loro locali;

**Tratta di esseri umani:** Il reclutamento, trasferimento, alloggio o accoglienza di persone mediante l'uso di minacce, forza, raggio o altre forme di coercizione, a scopo di sfruttamento;

**Parti interessate:** Individuo o gruppo interessato alle, o che subisce l'influenza delle, performance sociale e/o attività dell'organizzazione;

**Salario dignitoso:** La retribuzione ricevuta per una settimana standard di lavoro da parte di un lavoratore in un determinato luogo, sufficiente a permettergli di sostenere uno standard di vita dignitoso per lui e per la sua famiglia. Gli elementi che contraddistinguono uno standard di vita dignitoso comprendono cibo, acqua, abitazione, istruzione, assistenza sanitaria, trasporti, vestiario e altre necessità essenziali, incluso l'essere preparati ad eventi inattesi;

**Non conformità:** Non soddisfacimento di un requisito;

**Organizzazione:** Qualsiasi ente, a scopo di business o meno, responsabile dell'applicazione dei requisiti del presente standard, incluso tutto il personale impiegato dallo stesso. Per esempio, le organizzazioni includono: imprese, società, aziende agricole, piantagioni, cooperative, ONG e Istituzioni governative;

**Lavoratore:** Tutto il personale senza responsabilità di gestione;

**Agenzia per l'impiego privata:** Qualunque ente, indipendente dalle autorità pubbliche, che fornisce uno o più dei seguenti servizi a mercato:

- incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, senza che l'agenzia diventi una parte del rapporto di lavoro che ne potrà scaturire;
- impiego di lavoratori con la finalità di renderli disponibili a una terza parte, che assegna loro delle mansioni e ne supervisiona l'esecuzione.

**Definizione di fornitore – subappaltatore:** Un'organizzazione che fornisce all'azienda beni e/o servizi necessari per, e utilizzati in o per, la produzione dei beni e servizi realizzati dall'azienda.

**Definizione di subfornitore:** Un organismo economico nella catena di fornitura che, direttamente o indirettamente, procura al fornitore beni e servizi necessari per, e utilizzati in o per, la produzione di beni e/o servizi del fornitore e/o dell'azienda.

**Definizione di azione correttiva e preventiva:** Un rimedio immediato e permanente a una non conformità rispetto allo standard SA 8000.

**Azione di rimedio per il lavoro infantile:** Ogni forma di sostegno e azioni necessarie a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che siano stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, e il cui lavoro sia terminato;

**Valutazione del rischio:** Un processo per identificare le politiche e le prassi di un'organizzazione inerenti la salute, la sicurezza e le politiche del lavoro, e attribuire una priorità ai rischi associati;

**Rappresentante(i) dei lavoratori PAS 24000:** Uno o più rappresentante/i, liberamente eletto/i dai lavoratori per facilitare la comunicazione con il/i Rappresentante/i della direzione e con il senior management su tematiche relativa a SA 8000. Nei siti sindacalizzati, il/i rappresentante/i deve (devono) essere membro/i del/i sindacato/i riconosciuto/i, se questo/i sceglie (scelgono) di ricoprire tale ruolo. Nel caso in cui il/i sindacato/i non individui (individuino) un rappresentante o l'organizzazione non sia sindacalizzata, i lavoratori possono a tale scopo eleggere liberamente il/i proprio/i rappresentante/i;

**Coinvolgimento delle parti interessate:** La partecipazione delle parti interessate, incluse ma non limitate a: l'organizzazione, i sindacati, i lavoratori, le organizzazioni dei lavoratori, i fornitori, gli appaltatori, i compratori, i consumatori, gli investitori, le ONG, i media e i rappresentanti dei governi locali e nazionali.

**Fornitore/subappaltatore:** Qualunque ente o individuo/i nella catena di fornitura che fornisce direttamente all'organizzazione beni o servizi integrati nella, o utilizzati in o per la, produzione dei beni e servizi dell'organizzazione.

**Subfornitore:** Qualunque ente o individuo/i nella catena di fornitura che fornisce il fornitore di beni e/o servizi integrati nella, o utilizzati in o per la, produzione di beni o servizi dell'organizzazione o di un fornitore.

**Organizzazione dei lavoratori:** Una associazione autonoma e volontaria di lavoratori organizzata allo scopo di promuovere e difendere i diritti e gli interessi dei lavoratori.

**Giovane lavoratore:** Qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino, come sopra definito, e chi non abbia compiuto i 18 anni.

#### 4. RENDICONTO SOCIALE

Le pagine seguenti forniscono informazioni e dati aziendali di carattere qualitativo e quantitativo relativi ad ogni singolo requisito dello Standard normativo PAS 24000:2022. La descrizione è integrata con grafici e tabelle al fine di garantire una presentazione chiara ed immediata e di facilitare l'interpretazione dei dati.

Al fine di consentire un'appropriata valutazione dei risultati aziendali in materia di responsabilità sociale, ove ritenuto opportuno, sono accompagnati da quelli relativi agli anni precedenti e confrontati con valori medi esterni di riferimento (settoriali, nazionali, regionali, ecc.).

#### 5. REQUISITI DELLA NORMA PAS 24000 E RISULTATI CONSEGUITI

##### 5.1. Lavoro infantile

La Angelo De Cesaris S.p.A. nello svolgimento delle proprie attività non impiega **lavoro infantile (bambini con età inferiore a 16 anni)**; a tal fine è stata predisposta una particolare procedura per il rimedio dei bambini per i quali si riscontra una situazione lavorativa.

L'impegno ad evitare lo sfruttamento di lavoro infantile viene applicato anche ai propri fornitori; il non utilizzo di bambini nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Qualora in fase di monitoraggio dei propri fornitori si rilevasse utilizzo di lavoro infantile, verranno attuate le azioni di rimedio previste dalla propria procedura. A fronte della rilevazione di una tale problematica è compito del CRS e della Direzione, promuovere e definire con il fornitore, in accordo a quanto previsto dalla procedura, un piano di miglioramento volto alla eliminazione della problematica. Ciò, come previsto dalla procedura comporterà tra le altre, nei limiti strutturali aziendali, un sostegno economico al bambino al fine di garantire la frequenza e la permanenza a scuola fino alla conclusione con profitto del percorso scolastico obbligatorio o il raggiungimento dei 16 anni.

La mancata collaborazione da parte del fornitore o la non implementazione del piano di rimedio, comporteranno l'esclusione del fornitore oltre alla dovuta comunicazione agli enti preposti.

	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
Presenza di lavoratori bambini	0	0	0
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito a presenza di bambini o minori	0	0	0

Attualmente tutto il personale operativo risulta essere maggiorenne e la Angelo De Cesaris S.p.A. non ha riscontrato presso nessun fornitore/cliente situazioni di lavoro infantile, pertanto la procedura risulta non attiva.

##### 5.2. Lavoro minorile

La Angelo De Cesaris S.p.A. nello svolgimento delle proprie attività potrebbe impiegare **lavoro giovanile (lavoratori di età compresa fra i 16 ed i 18 anni)** che hanno però concluso con profitto il percorso scolastico obbligatorio. A tal fine per assicurare quanto dichiarato è stata predisposta un'apposita procedura per la selezione e l'assunzione del personale. Questa assicura anche il rispetto delle prescrizioni normative nazionali sul lavoro minorile (orari, lavorazioni vietate ecc.).

L'azienda nel caso di lavoratori minori prevede esclusivamente contratti di apprendistato in conformità alle normative in vigore. È stata inoltre predisposta una particolare procedura per il rimedio del lavoro minorile per i quali si riscontra una situazione lavorativa.

Tale impegno viene applicato anche ai propri fornitori; l'utilizzo di lavoro giovanile nel rispetto delle normative in vigore, nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Qualora in fase di monitoraggio dei propri fornitori si rilevasse utilizzo di lavoro giovanile non rispettoso delle normative nazionali sul lavoro minorile, verranno attuate le azioni di rimedio previste dalla propria procedura. A fronte della rilevazione di una tale problematica è compito del RSI e del CRS, promuovere e definire con il fornitore, in accordo a quanto previsto dalla procedura, un piano di miglioramento volto alla eliminazione della problematica.

Ciò, come previsto dalla procedura comporterà tra le altre, nei limiti strutturali aziendali, un sostegno economico al giovane lavoratore al fine di garantire la frequenza e la permanenza a scuola fino alla conclusione con profitto del percorso scolastico o comunque il raggiungimento dei 18 anni.

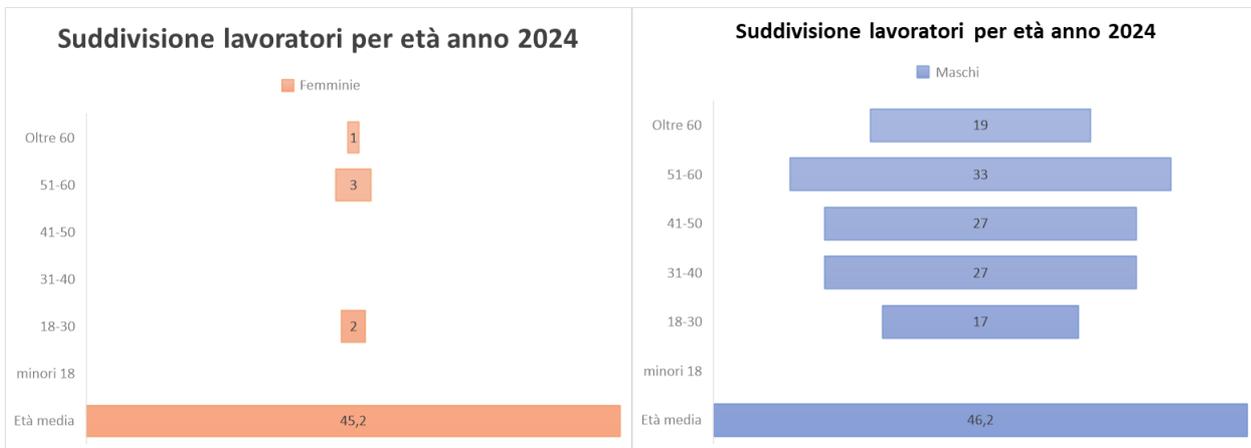
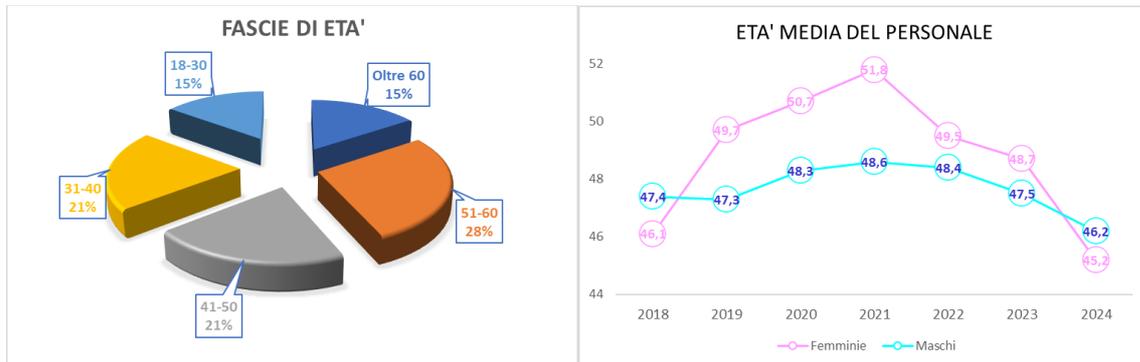
La mancata collaborazione da parte del fornitore o la non implementazione del piano di rimedio, comporteranno l'esclusione del fornitore oltre alla dovuta comunicazione agli enti preposti.

	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
Presenza di lavoratori minori	0	0	0
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito a presenza di minori	0	0	0

Attualmente tutto il personale operativo risulta essere maggiorenne e la Angelo De Cesaris S.p.A. non ha riscontrato presso nessun fornitore/cliente situazioni di lavoro minorile, pertanto la procedura risulta non attiva.

### Composizione dell'organico aziendale

La figura di seguito riportata rappresenta la distribuzione dell'organico aziendale nelle 5 fasce di età comprese fra i 18 ed i 60 anni. La maggior parte dei lavoratori ha un'età compresa tra i 51 ed i 60 anni. Rispetto agli anni precedenti si è registrato un abbassamento dell'età media del personale impiegato, dato in controtendenza rispetto agli anni passati



### 5.3. Comunicazione procedura di rimedio

In conformità alle vigenti normative sulla Privacy, è compito del RSI comunicare a tutte le parti interessate, la presenza di bambini presso i fornitori e sub-fornitori; la presenza di giovani lavoratori (non bambini) con rapporti di lavoro non rispettosi delle vigenti normative; lo stato di avanzamento dei piani di rimedio concordati.

	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
N° azioni di rimedio	0	0	0

#### 5.4. Lavoro forzato e obbligato

##### 5.4.1. Introduzione

La MC Restauri Srl non ricorre e non sostiene il lavoro forzato o obbligato, non si avvale di alcuna forma di coercizione per motivi politici, ideologici, sociali o economici, disciplinari e discriminatori. Tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente. Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda si adopera affinché tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

##### 5.4.2. Depositi

L'azienda non richiede al personale di lasciare depositi o copie originali di documenti all'inizio del rapporto di lavoro. È adottata un'appropriata procedura per impedire che durante le attività di assunzione il personale sia forzato o obbligato a prestare lavoro. Tale procedura impone l'esclusione della consegna di depositi (denaro, beni, averi ecc.) a qualunque titolo e di documenti in originale (carte d'identità, patenti, passaporti, codici fiscali ecc.) e specifica i documenti in originale che è possibile richiedere e necessari per avviare le pratiche di assunzione.

##### 5.4.3. Consapevolezza dei diritti e doveri dei lavoratori

Tutti i lavoratori ricevono e firmano per accettazione, un estratto del contratto di lavoro. I nuovi assunti ricevono tale estratto al momento della firma della lettera di assunzione o del contratto individuale. Sono stati organizzati momenti di informazione e formazione per descrivere le caratteristiche dei contratti di lavoro utilizzati in azienda per accrescere la consapevolezza dei lavoratori in merito ai propri diritti e doveri.

##### 5.4.4. Prestiti ed anticipi

L'azienda può concedere, quando richiesto dai lavoratori, anticipi sugli stipendi o sul Trattamento di Fine Rapporto. Qualora il lavoratore si trovi in condizioni di accertata e giustificata necessità può chiedere alla direzione dell'azienda, in sostituzione delle modalità precedentemente descritte, la concessione di un prestito personale in denaro. L'azienda concede prestiti ai propri dipendenti qualora non si tratti di debiti cospicui o di lunga durata che il lavoratore non sia poi in grado di ripianare se non esclusivamente con il proprio lavoro. Sono presenti anticipi di stipendi e TFR nel triennio preso in considerazione

L'ufficio personale è sempre disponibile a fornire ai collaboratori tutte le informazioni relative a contratti, buste paga, ecc.

	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito a lavoro forzato	0	0	0



5.5. Salute e sicurezza

La Angelo De Cesaris S.p.A. garantisce un ambiente di lavoro sicuro e salubre e adotta misure efficaci per prevenire potenziali incidenti, infortuni o malattie che possano verificarsi in conseguenza di, in relazione a, oppure durante lo svolgimento del lavoro. Riduce o elimina, per quanto ragionevolmente possibile, le cause di tutti i rischi presenti nell'ambiente di lavoro, tenendo presenti lo stato delle conoscenze prevalenti del settore ed ogni specifico rischio.

La Angelo De Cesaris S.p.A. pone la salute e la sicurezza dei suoi lavoratori tra i suoi obiettivi primari; tale attenzione è comprovata dall'impegno dell'Azienda ad attuare tutto quanto è previsto in tale materia.

La Angelo De Cesaris S.p.A. valuta tutti i rischi del luogo di lavoro per le lavoratrici puerpere, in gravidanza e in allattamento, compresi quelli legati alla loro mansione lavorativa, al fine di garantire che siano prese tutte le misure ragionevoli per eliminare o ridurre qualsiasi rischio per la loro salute e sicurezza. Sono state ovviamente adottate tutte le misure relative alla salute e sicurezza dei lavoratori in conformità al T.U. 81/2008, e poste le basi per un suo effettivo controllo gestionale.

Qualora la Angelo De Cesaris S.p.A. non sia in grado di ridurre o eliminare efficacemente le cause di ogni rischio nel luogo di lavoro, fornisce al personale, a seconda delle necessità, appropriati dispositivi di protezione individuale a proprie spese. Nel caso di infortunio sul lavoro, la Angelo De Cesaris S.p.A. fornisce il primo soccorso e assiste il lavoratore affinché riceva le conseguenti cure mediche. Oltre alle visite mediche effettuate all'inizio del rapporto di lavoro, vengono effettuate le visite periodiche di sorveglianza sanitaria da parte del Medico competente; non si sono rilevati casi di non idoneità nel ricoprire le mansioni assegnate.

La Angelo De Cesaris S.p.A. assicura a tutto il personale una formazione periodica ed efficace su salute e sicurezza, incluse istruzioni sul luogo di lavoro e, ove necessario, istruzioni specifiche per la mansione svolta. Tale formazione viene ripetuta per il personale nuovo o assegnato a nuove mansioni, nonché in caso di incidenti e quando i cambiamenti tecnologici e/o l'introduzione di nuovi macchinari presentino nuovi rischi per la salute e la sicurezza del personale. La formazione riguardante la salute e sicurezza viene normalmente svolta, sia in fase di assunzione che per gli aggiornamenti.

La Angelo De Cesaris S.p.A. garantisce a tutto il personale libero accesso a: bagni puliti, acqua potabile, luoghi idonei per la consumazione dei pasti, e locali igienicamente adeguati alla conservazione degli alimenti.

Tutto il personale ha il diritto di allontanarsi dal lavoro in caso di imminente e grave pericolo, senza chiedere il permesso alla Angelo De Cesaris S.p.A.

Tale impegno viene applicato anche ai propri fornitori; il rispetto delle normative sulla Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro, nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Qualora in fase di monitoraggio dei propri fornitori si rilevasse utilizzo di lavoro in condizioni insalubri e non sicure, l'azienda definisce, anche la collaborazione con il fornitore l'azione correttiva più appropriata. A fronte della rilevazione di una tale problematica è compito del RSI e del CRS, promuovere e definire con il fornitore, in accordo a quanto previsto dalla procedura, un piano di azione correttiva volto alla eliminazione della problematica.

La mancata collaborazione da parte del fornitore o la non implementazione del piano di rimedio, comporteranno l'esclusione del fornitore oltre alla dovuta comunicazione agli enti preposti.

Di seguito vengono riportati i dati relativi al numero degli infortuni, e il numero di malattie professionali riconosciute negli ultimi 3 anni.

MALATTIE PROFESSIONALI		
2022	Non si ha evidenza di riconoscimento di malattie professionali	Nessuna
2023	Non si ha evidenza di riconoscimento di malattie professionali	Nessuna
2024	Non si ha evidenza di riconoscimento di malattie professionali	Nessuna

Infortuni sul lavoro			
Anno	Descrizione	Natura e sede della lesione	Giorni di assenza
1-2022	Il lavoratore stava preparando il mezzo per iniziare la raccolta rifiuti e mentre agganciava un bidone alla rastrelliera	Schiacciamento indice mano sx	32

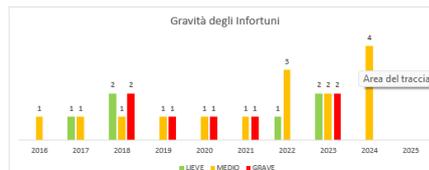
Infortuni sul lavoro			
Anno	Descrizione	Natura e sede della lesione	Giorni di assenza
	dell'autocompattatore il dito della mano sinistra rimaneva incastrato		
2-2022	Mentre saliva sul camion il lavoratore ha avuto un cedimento dell'arto inferiore perdendo equilibrio e cadendo batteva la testa	Ferita lacero contusa testa	19
3-2022	Mentre procedeva all'armatura di un pozzetto con l'ausilio di utensili idonei prelevati dall'apposita cassetta degli attrezzi, al lavoratore sfuggiva dalla mano destra la cassetta degli attrezzi che andava a colpire la mano sinistra fratturando l'anulare	Frattura anulare mano dx	28
4-2022	Mentre il lavoratore stava fissando la rete porta intonaco con un chiodo, questo si spezzava colpendo l'occhio destro	Contusione occhio dx	03
Anno	Descrizione	Natura e sede della lesione	Giorni di assenza
1-2023	mentre procedeva alla lavorazione di copertura del tetto, il lavoratore poggiava la mano su una tavola di legno nel quale sporgeva un chiodo che feriva il lavoratore al palmo della mano dx, nonostante il lavoratore stava indossando adeguati guanti antinfortunistici.	Polso/Mano	6
2-2023	il lavoratore stava effettuando la demolizione di una porzione di parete, la parte superiore della parete cadeva in blocco ferendo il lavoratore, che indossava idonei dpi, e schiacciandogli la mano sx	Polso/Mano	124
3-2023	il lavoratore stava effettuando il montaggio della linea di scarico delle acque nere, e si schiacciava la mano sinistra con il tubo che stava montando	Polso/Mano	21
4-2023	il lavoratore mentre stava eseguendo l'intonacamento di un muretto sottotetto, cadendo batteva la testa ed il casco indossato non evitava la ferita	Testa	10
5-2023	il lavoratore mentre conduceva un miniscavatore colpiva un tubo in ferro che facendo leva ha colpito il lavoratore ed il casco indossato non evitava la ferita	viso	10
6-2023	il lavoratore mentre ritirava il tubo aspirante dello spurgo, colpiva accidentalmente un tubo di scarico della vasca contenete acido acetico che veniva a contatto con il lavoratore	Coscia	12

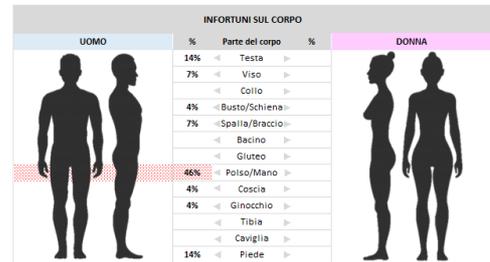
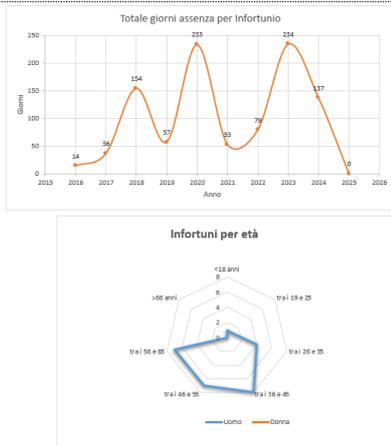
Anno	Descrizione	Natura e sede della lesione	Giorni di assenza
1-2024	Il lavoratore mentre scendeva dall'autocarro scivolava e batteva la spalla sinistra sul cassone del mezzo	Spalla sx	7
2-2024	Il lavoratore camminando inciampava e cadendo poggiava la mano su uno spigolo provocandosi un farita da taglio	Avambraccio sx	29
3-2024	Il lavoratore scendendo da un escavatore in avaria ed in fase di manutenzione, scivolava provocandosi una contusione alla spalla dx	Spalla dx	13
4-2024	Il lavoratore mentre utilizzava la mola per il taglio di alcuni ferri di armatura si feriva alla mano sx	Mano sx	18

Statistica infortuni aggiornata al 31/12/2024

**RIEPILOGO ANDAMENTO INFORTUNI**

Anno	N° Infortuni	Giorni Infortuni	Indice di Frequenza	Indice di Gravità	Durata Media Infortuni	Totale Dipendenti (N°)	Infortuni con prognosi > 30 gg
2016	1	14	6,2	0,1	14	66	
2017	2	36	15,2	0,3	18	76	
2018	6	154	44,8	1,2	26	81	2
2019	2	57	14,6	0,4	29	82	1
2020	2	233	16,6	1,9	117	85	1
2021	2	53	1,4	0,4	27	88	1
2022	4	79	24,5	0,5	20	105	
2023	6	234	31,6	1,2	39	120	2
2024	4	137	19,2	0,7	34	127	
2025							





Al fine di evitare e comunque a ridurre quanto più possibile gli eventi infortunistici, la nostra azienda continuerà il suo impegno nell'implementazione delle procedure del sistema integrato per il rispetto della qualità delle lavorazioni, dell'ambiente e della sicurezza del lavoratore sul luogo di lavoro e sull'attuazione di piani di formazione specifica e continua sia esterna sia interna. Inoltre, continuerà il nostro impegno nel potenziamento del sistema di controllo su campo, mediante l'effettuazione da parte del RSPP interno, di audit in cantiere, con la finalità non solo di far applicare le corrette procedure operative nel rispetto della sicurezza, ma anche di trasmettere e aumentare la consapevolezza degli operatori di "operare in sicurezza" per tutelare la propria salute.

### 5.6. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

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

L'azienda garantisce che:

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

I contratti di lavoro contenenti i diritti dei dipendenti sono a disposizione del personale per libera consultazione. I dipendenti dell'azienda sono a conoscenza del loro contenuto sia per presa visione che attraverso la consultazione dei loro rappresentanti sindacali. Attualmente in azienda non ci sono dipendenti iscritti ai sindacati

	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
N° addetti iscritti al sindacato	3	3	0
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito ai diritti dei lavoratori.	0	0	0

### 5.7. Discriminazione

La Angelo De Cesaris S.p.A. non adotta e non supporta alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, remunerazione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento; garantisce inoltre pari opportunità e libertà di seguire i propri principi a tutti i lavoratori. Infine, non ammette comportamenti offensivi o coercitivi e alcuna forma discriminatoria. Al fine di garantire quanto sopra, l'azienda ha predisposto oltre ad un "Codice Etico", alle procedure per la selezione ed assunzione del personale, ha definito il "Documento dei requisiti minimi" che stabilisce il grado di istruzione, la formazione e l'esperienza necessaria a ricoprire una determinata mansione. Quanto sopra assicura che al momento dell'assunzione e nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro non vengono né indagate né tenute in considerazione opinioni politiche, religiose o sindacali nonché fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

La conformità a tali riferimenti è rispettata per promozioni, dimissioni e licenziamenti, pensionamenti, retribuzioni, accesso ai corsi di formazione.

Inoltre:

- Le retribuzioni sono calcolate in base alle mansioni svolte in applicazione del CCNL;

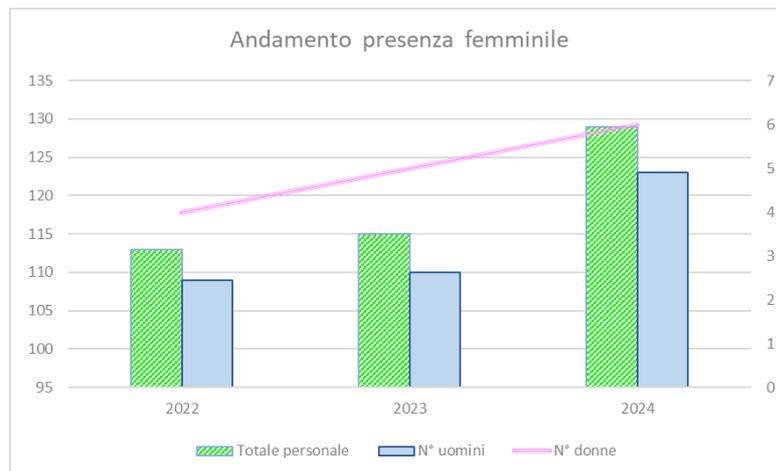
- La formazione e l'addestramento sono garantiti a tutti;
- Gli avanzamenti di carriera avvengono in funzione delle capacità dei singoli lavoratori e delle necessità organizzative aziendali;
- Vengono favorite le richieste di part-time da parte di madri lavoratrici nei limiti delle necessità organizzative aziendali.
- I licenziamenti sono eseguiti in conformità alla legge.

Tale impegno viene applicato anche ai propri fornitori; il non utilizzo di comportamenti o comunque pratiche discriminatorie, nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Qualora in fase di monitoraggio dei propri fornitori si rilevasse casi di discriminazione, la Angelo De Cesaris S.p.A. definisce, anche in collaborazione con il fornitore l'azione correttiva più appropriata. A fronte della rilevazione di una tale problematica è compito del RSI e del CRS, promuovere e definire con il fornitore, in accordo a quanto previsto dalla procedura, un piano di azione correttiva volto alla eliminazione della problematica.

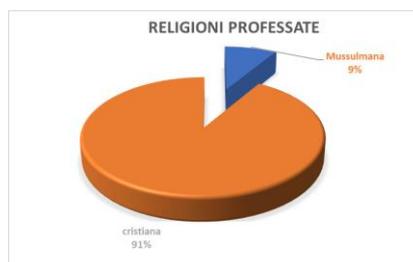
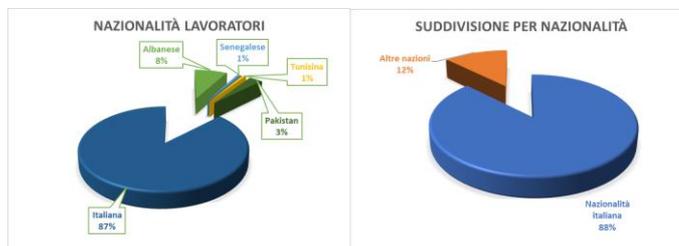
La mancata collaborazione da parte del fornitore o la non implementazione del piano di rimedio, comporteranno l'esclusione del fornitore oltre alla dovuta comunicazione agli enti preposti.

### *Ripartizione del personale per genere*



La scarsa rappresentatività delle donne all'interno dell'azienda è legata alla tipologia di attività operativa svolta che porta a candidature e di conseguenza ad assunzioni quasi esclusivamente maschili

### *Nazionalità dei lavoratori*



La presenza di un congruo numero di stranieri (11%), è superiore alla percentuale complessiva di stranieri in Italia (8,7%), dimostrando che non vi è nessun tipo di discriminazione legata alla nazionalità.

**Disabili e categorie protette:** attualmente non sono presenti in azienda lavoratori disabili.

	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito a discriminazione.	0	0	0

### 5.8. Pratiche disciplinari

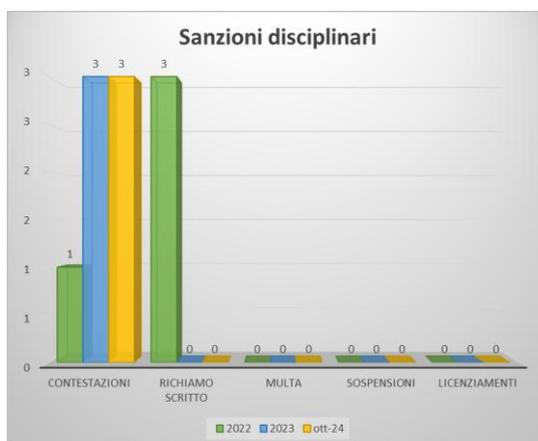
L'azienda non utilizza e non favorisce punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abusi verbali nei confronti dei lavoratori negligenti o per estorcere lavori o servizi al personale impiegato nelle diverse attività. Per contro l'azienda regola le pratiche disciplinari in accordo con l'art. 2106 del Codice Civile Italiano, l'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori ed il Capitolo XI (da art. 67 a art. 70) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

L'azienda al fine di garantire il rispetto dell'integrità mentale, emotiva e fisica dei lavoratori nei processi disciplinari ha realizzato e distribuito un Codice Disciplinare che descrive le pratiche disciplinari esistenti, secondo la gravità dell'infrazione, e che si propone di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.

Il Codice Disciplinare comprende le seguenti forme di sanzioni:

- richiamo verbale,
- ammonizione scritta,
- multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare,
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni di effettivo lavoro,
- licenziamento per mancanze.

	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
N° Azioni disciplinari.	4	4	3



La motivazione prevalente dei provvedimenti disciplinari intrapresi è costituita dal mancato rispetto delle procedure e delle norme del CCNL.

Le pratiche disciplinari sono state gestite nel rispetto della normativa cogente e le registrazioni sono archiviate correttamente.

### 5.9. Orario di lavoro

L'azienda applica 2 Contratti collettivi di lavoro:

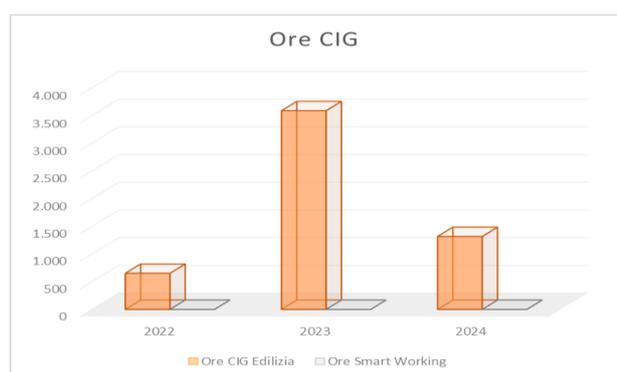
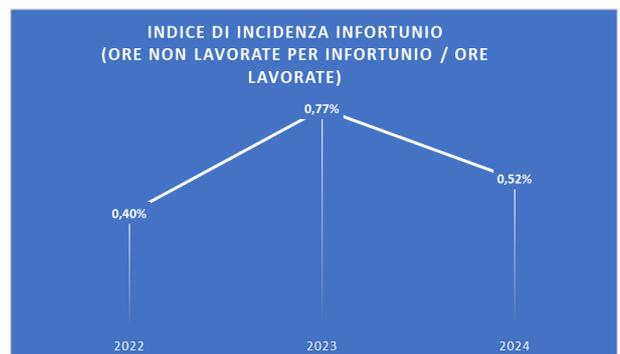
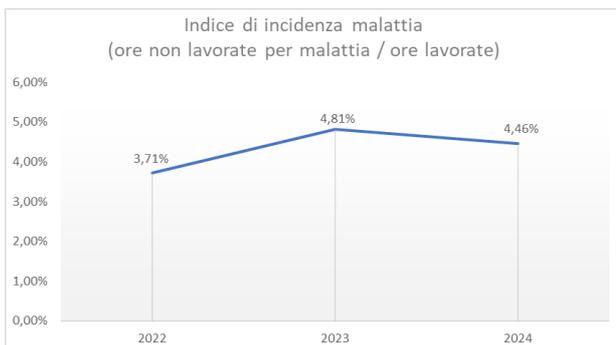
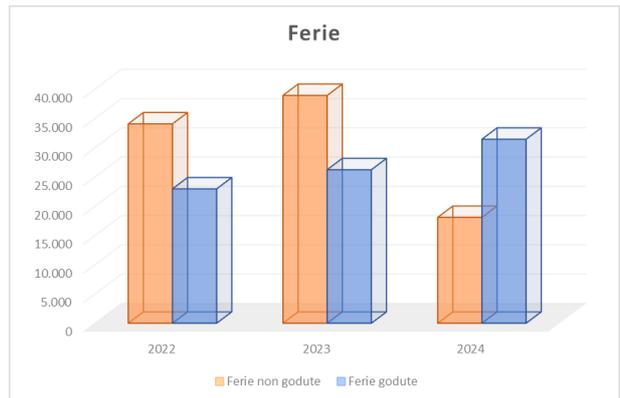
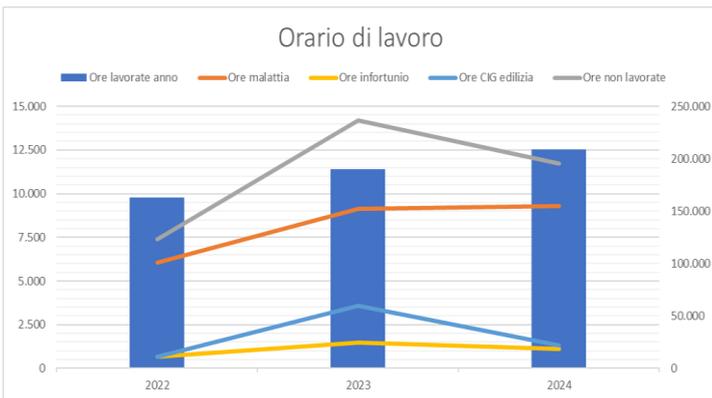
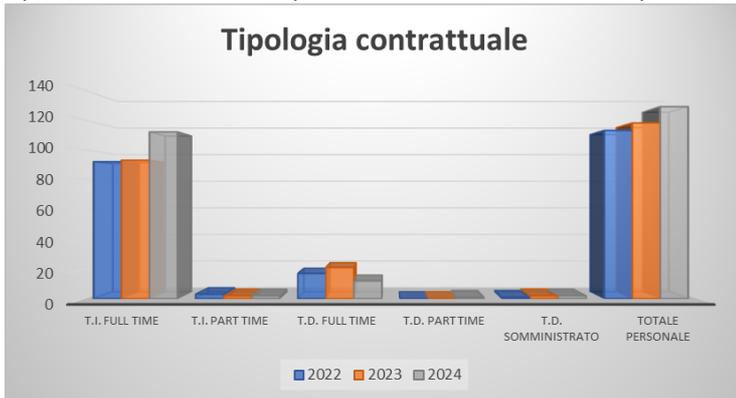
- CCNL Edilizia
- CCNL Terziario

L'orario di lavoro rispetta pienamente quanto previsto dai diversi Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati in azienda. Gli orari sono stabiliti sulla base della normale settimana lavorativa. Si considera lavoro straordinario quello che eccede l'orario di lavoro stabilito dalle leggi vigenti. Le fasce orarie lavorative, predisposte sulla base delle esigenze e richieste della committenza, vengono comunicate in occasione della sottoscrizione del contratto di lavoro.

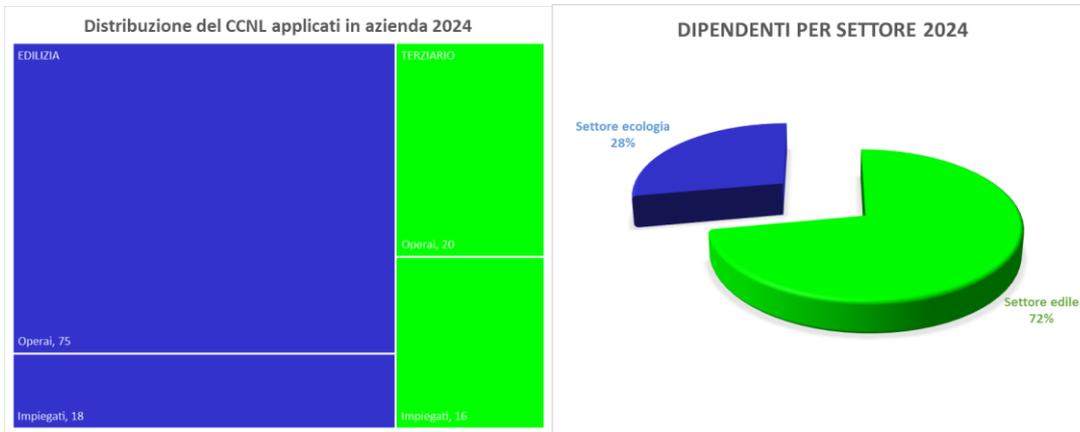
Il personale riceve almeno un giorno libero nell'arco di un periodo di sei giorni salvo eccezioni previste dalla legge nazionale e dal CCNL applicato. La gestione del lavoro supplementare/straordinario viene effettuata nel rispetto dei limiti di legge. Ogni prestazione di lavoro supplementare/straordinario è, pertanto, effettuata in forma volontaria e nei limiti previsti dalle norme di legge e dalla norma PAS 24000.

Nelle buste paga sono regolarmente riportati i saldi ferie e permessi (maturati e goduti); l'Ufficio Personale, di concerto con i Responsabili di Sede, provvede al monitoraggio mensile di detti saldi per evitare/ridimensionare situazioni anomale.

Il personale aziendale è inquadrato con contratti di lavoro prevalentemente full time (97%) e a tempo indeterminato (88%).



I 2 contratti applicati sono distribuiti tra il personale come nel seguente grafico:



**Cessazioni/Assunzioni:** Nel corso del 2024 sono avvenute 08 cessazioni e 22 assunzioni.

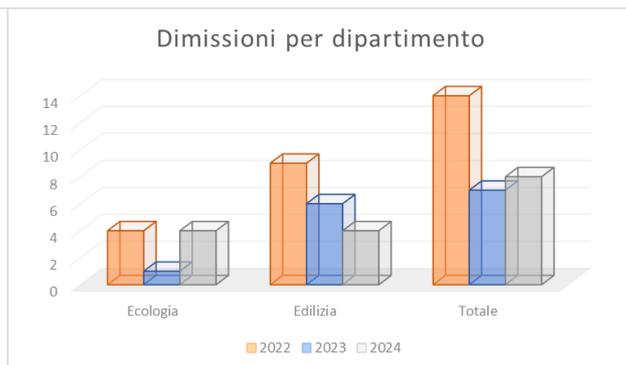
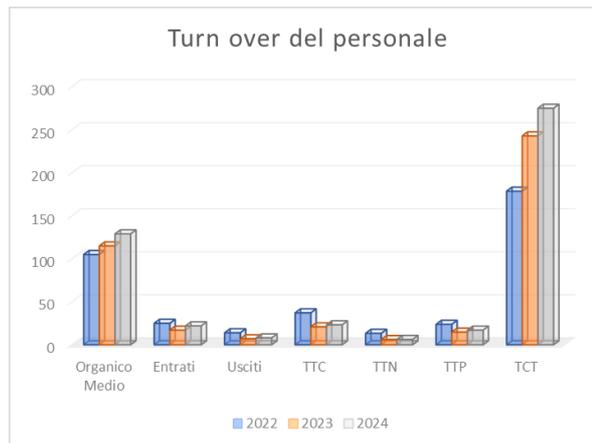
**Tasso di turnover aziendale**

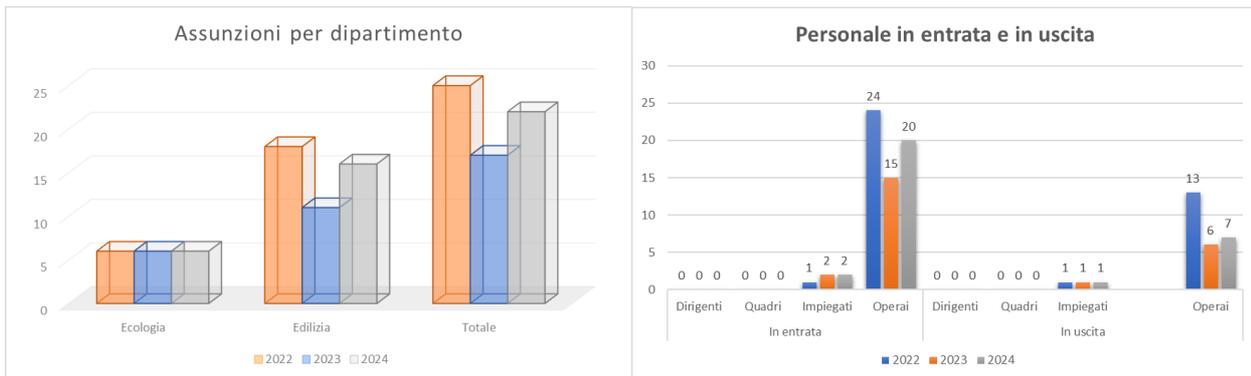
**TTC:Tasso di Turnover complessivo** =  $\frac{\text{Entrati} + \text{Usciti del periodo}}{\text{Organico medio del periodo}} \times 100$

**TTN:Tasso di Turnover negativo** =  $\frac{\text{Usciti del periodo}}{\text{Organico medio del periodo}} \times 100$

**TTP:Tasso di Turnover positivo** =  $\frac{\text{Entrati del periodo}}{\text{Organico medio del periodo}} \times 100$

**TCT:Tasso di compensazione del turnover** =  $\frac{\text{Entrati del periodo}}{\text{Usciti del periodo}} \times 100$





### 5.10. Lavoro supplementare e straordinario

La Angelo De Cesaris S.p.A. tende a non favorire l'utilizzo di lavoro supplementare e straordinario presso la propria azienda. Qualora dovesse presentarsi la necessità di avere personale (sia assunto con regime di lavoro part-time che full-time) disponibile anche per ore al di fuori dell'orario di lavoro contrattualmente pattuito (ad esempio in periodi di improvvisa indisponibilità di personale per malattia o carichi di lavoro straordinari) verrà trasmessa richiesta verbale al Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale (RLPAS 24000), che provvederà a verificare chi tra il personale sia disponibile a tale attività. La richiesta di straordinario è comunque sempre rivolta entro i limiti di quanto prescritto dal CCNL e dalle prescrizioni cogenti applicabili; pertanto, viene sempre svolto volontariamente da parte dei lavoratori. Soltanto dopo tale verifica di disponibilità viene dato il via al lavoro straordinario.

Può accadere che sia il personale stesso a fare richiesta alla Direzione di potere eseguire lavoro straordinario/supplementare.

Dopo una verifica di fattibilità questa potrà essere eventualmente accettata sempre che non siano superati i limiti definiti nel CCNL.

Ufficio del Personale esegue inoltre un monitoraggio giornaliero sull'andamento del lavoro straordinario/supplementare in modo tale da potere verificare il rispetto dei limiti imposti dal CCNL.

Di Seguito si riporta un riepilogo delle prescrizioni applicabili in materia di orario di lavoro ed i dati aziendali relativi ai singoli aspetti:

Requisiti	Durata max settimanale orario di lavoro	Ore di lavoro max per settimana	Ore max annue di lavoro straordinario
<i>D.Lgs. 66/03</i>	Art. 3 – 40 ore	Art. 4 – max 48 ore	Art. 5 – max 250 ore
<i>CCNL Edilizia</i>	Art. 5 – 40 ore	Art. 5 – max 50 ore	Art. 19 – max 200 ore
<i>CCNL Commercio</i>	Art. 118 – 40 ore	Art. 125 – max 48 ore	Art.136 – max 250 ore
<i>SA 8000:2014</i>	7.1	7.3 – 12 ore	

### 5.11. Retribuzione

Angelo De Cesaris S.p.A., garantisce una retribuzione regolare con accredito in conto corrente con ogni singolo lavoratore e disciplinato nella propria procedura; la retribuzione è corrispondente al CCNL, proporzionata alla quantità e qualità del lavoro, comunque in grado di assicurare al lavoratore stesso ed alla sua famiglia un'esistenza dignitosa e per quanto possibile conforme alle personali aspettative di guadagno. Retribuzioni, monte salari e tipologia di contratto sono gestiti e monitorati da Amministrazione che inoltre verifica presso il personale il relativo grado di soddisfazione.

Non sono applicate e non è prassi applicare trattenute sul salario a scopo disciplinare, tutte le indennità retributive sono indicate chiaramente e regolarmente a beneficio dei lavoratori nella busta paga personale. Tutte le attività connesse alla gestione della retribuzione sono svolte da Ufficio Amministrazione in collaborazione con il Consulente del Lavoro incaricato, assolvendo all'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale.

Gli accordi di lavoro sono formalizzati, sempre escludendo l'applicazione di programmi di falso apprendistato o di lavoro nero.

Tale impegno viene applicato anche ai propri fornitori; il non rispetto delle normative e CCNL in materia, nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione. Qualora in fase di monitoraggio dei propri fornitori si rilevasse utilizzo di retribuzioni non adeguate al CCNL, Angelo De Cesaris S.p.A. definisce, anche in collaborazione con il fornitore l'azione correttiva più appropriata. A fronte della

rilevazione di una tale problematica è compito del RSI e del CRS, promuovere e definire con il fornitore, in accordo a quanto previsto dalla procedura, un piano di azione correttiva volto alla eliminazione della problematica.

La mancata collaborazione da parte del fornitore o la non implementazione del piano di rimedio, comporteranno l'esclusione del fornitore oltre alla dovuta comunicazione agli enti preposti.

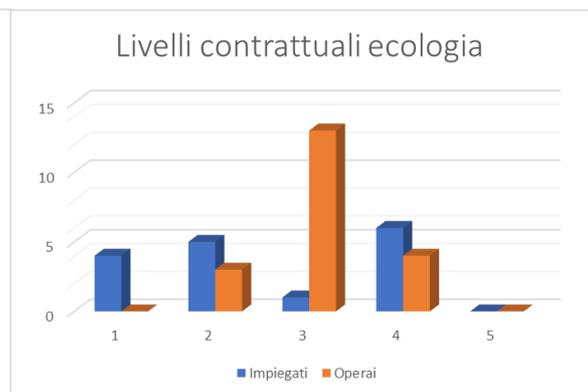
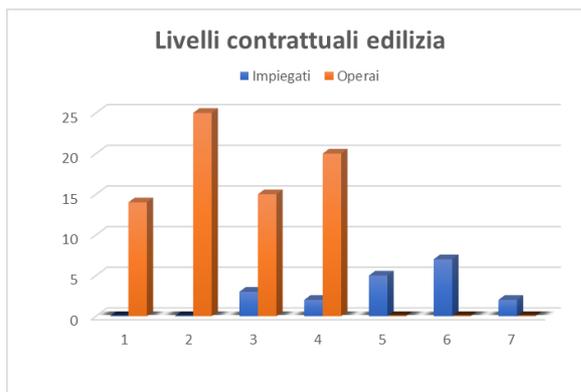
**L'azienda non ha formalizzato un accordo di secondo livello.**

Al fine di assicurare uno stipendio dignitoso ai propri lavoratori l'azienda si assicura di non scendere sotto la quantificazione della soglia di povertà secondo la seguente metodologia:

- Link: <https://www.istat.it/it/dati-analisi-e-prodotti/contenuti-interattivi/soglia-di-poverta>
- Numero componenti familiari: 4 persone, padre, madre, 2 figli minorenni
- Ripartizione geografica: Abruzzo
- Tipologia di comune: Piccolo comune popolazione < di 50.000 abitanti
- Anno: il più recente



*Inquadramento del personale*



La Angelo De Cesaris S.p.A. non applica trattenute sul salario per motivi disciplinari. Le eccezioni a questa regola si applicano unicamente ove tali trattenute siano previste dalle norme e dal Contratto collettivo nazionale.

La Angelo De Cesaris S.p.A. garantisce che la composizione dei salari e delle indennità dei lavoratori siano dettagliate chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga. I versamenti degli stipendi vengono tramite bonifico bancario possibilmente con valuta entro il 10 del mese successivo.

La Angelo De Cesaris S.p.A. 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.

	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito alla retribuzione	0	0	0

### 5.12. Sistema di gestione

Il Senior management ha definito una Politica scritta per informare il personale di aver scelto di rispettare lo Standard PAS 24000. La Società conforma la propria attività interna ed esterna al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e in PAS 24000, nel convincimento che l’etica nella conduzione degli affari sia da perseguire congiuntamente al successo dell’impresa. Uno degli obiettivi primari di ANGELO DE CESARIS S.P.A. è la valorizzazione della Società stessa e la creazione di valore per i soci, garantendo al contempo la tutela delle aspettative dei propri clienti e del lavoro dei propri dipendenti.

La politica include l’impegno di Angelo De Cesaris S.p.A. a adeguarsi a tutti i requisiti dello Standard PAS 24000 e a rispettare gli strumenti internazionali come elencati nella precedente sezione sugli Elementi Normativi e Loro Interpretazione. Essa inoltre impegna Angelo De Cesaris S.p.A. a essere conforme con: le leggi nazionali, le altre leggi applicabili e gli altri requisiti sottoscritti.

Nel perseguire tale obiettivo la Società si attiene ai seguenti principi generali di comportamento: rispetto delle leggi e dei regolamenti, correttezza ed onestà, imparzialità, professionalità e valorizzazione delle risorse umane, riservatezza, trasparenza e completezza dell’informazione, protezione della salute, tutela ambientale, diligenza e buona fede. A tal fine, l’azienda si è dotata di un Regolamento aziendale interno al fine di dare maggiore trasparenza ai comportamenti da tenersi in azienda da parte di tutti i dipendenti.

La politica e lo Standard PAS 24000 sono esposti nei locali aziendali, in modo chiaro e visibile, messa a disposizione da Angelo De Cesaris S.p.A.

La Angelo De Cesaris S.p.A. sviluppa politiche e procedure per applicare lo Standard PAS 24000. A questo scopo sono indirizzate le strategie Aziendali e le conseguenti condotte operative, ispirate all’efficienza nell’ impiego delle risorse. Tali politiche e procedure sono comunicate in modo efficace e rese disponibili al personale. Le stesse informazioni devono essere inoltre condivise in modo trasparente con i clienti, i fornitori, i subappaltatori e i sub-fornitori.

La Angelo De Cesaris S.p.A. mantiene appropriate registrazioni per dimostrare la conformità e l’applicazione dello Standard PAS 24000, inclusi i requisiti del sistema di gestione contenuti in questo elemento. Le relative registrazioni devono essere conservate e riassunte in forma scritta o verbale al rappresentante dei lavoratori PAS 24000. Il sistema di gestione PAS 24000 fa quindi riferimento a tale documentazione per tutto quanto concerne gli aspetti relativi a Angelo De Cesaris S.p.A. aziendale. Gli adempimenti delle specifiche richieste della norma PAS 24000 sono contenuti e/o allegati alle procedure esistenti. I documenti sono pertanto assoggettati alle medesime modalità di gestione.

La Angelo De Cesaris S.p.A. conduce con regolarità annuale un Riesame di direzione della propria politica di responsabilità sociale, delle altre politiche e procedure adottate per applicare lo Standard e dei risultati di performance, nell’ottica del miglioramento continuo.

La Angelo De Cesaris S.p.A., rende pubblica la propria politica, con modalità e forma efficaci per le parti interessate.

### 5.13. Riesame della direzione

La Direzione Generale riesamina annualmente la propria Politica di Responsabilità Sociale per quel che riguarda l’adeguatezza, l’appropriatezza e l’efficacia. Nel corso del riesame vengono valutati i risultati conseguiti dal sistema di gestione della Responsabilità Sociale in termini di performance ed il grado di raggiungimento degli obiettivi di miglioramento stabiliti nel riesame precedente. In tale occasione si valuta anche l’efficacia delle procedure aziendali e della documentazione di sistema.

Angelo De Cesaris S.p.A., ha eseguito il suo riesame della direzione (per la Responsabilità Sociale) in data 09/01/2025 e vi hanno partecipato:

- La Direzione;

- Il Rappresentante della Direzione per la Sicurezza;
- Il Responsabile del Sistema PAS 24000;
- Il RSPP;
- Il Rappresentante dei Lavoratori PAS 24000
- I Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) sia per il settore edilizia che per il settore ecologia

Durante tale incontro sono stati esaminati gli elementi sopra descritti in relazione ai quali:

- Sono stati definiti ed approvati i piani di formazione ed addestramento per il 2024;
- È stato definito il piano di audit 2024 (interni e presso i fornitori);

È stato confermato il Codice Etico Aziendale;

- È Stata emessa la nuova Politica Aziendale;
- È stato approvato il presente documento (Bilancio Sociale 2024)
- Sono stati definiti ed approvati gli obiettivi, traguardi ed indicatori per il 2024-2025-2026;
- Sono state definite le risorse, responsabilità e tempistiche per assicurare il raggiungimento degli obiettivi e dei traguardi.

#### 5.14. Comitato Responsabilità Sociale

Angelo De Cesaris S.p.A. ha costituito un Comitato di Responsabilità Sociale (CRS) per applicare tutti gli elementi di PAS 24000. Il team include una rappresentanza equilibrata di:

- Rappresentante dei lavoratori PAS 24000
- Management
- Dipendenti e Collaboratori.

In relazione a questi, le aspettative attese come risultato dell'adozione della norma PAS 24000 possono essere così sintetizzate:

- facilitare il dialogo Aziendale e il confronto con le Rappresentanze dei Lavoratori,
- migliorare il clima Aziendale, tramite una maggiore tutela dei lavoratori e il coinvolgimento degli stessi nel raggiungere obiettivi di miglioramento nelle condizioni di lavoro.

La responsabilità della conformità allo Standard resta unicamente in capo al Senior Management.

La rappresentanza dei lavoratori nel CRS è assunta da un rappresentante eletto liberamente tra di loro uno o più rappresentanti PAS 24000. In nessuna circostanza il rappresentante dei lavoratori PAS 24000 funge da sostituto della rappresentanza sindacale.

#### 5.15. Identificazione e valutazione dei rischi

Il CRS conduce periodicamente e in forma scritta delle valutazioni dei rischi per identificare ed attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo Standard. Il CRS inoltre suggerisce al Senior Management le azioni per affrontare i rischi individuati. Tali azioni hanno un ordine di priorità in base alla gravità dei rischi o al fatto che un ritardo potrebbe rendere impossibile la risoluzione del problema.

Il CRS conduce queste valutazioni basandosi sulle informazioni in suo possesso e su quelle ottenute attraverso tecniche di raccolta dati ed una significativa consultazione con le parti interessate.

#### 5.16. Monitoraggio

Il CRS monitora efficacemente le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:

- a) la conformità allo Standard;
- b) l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal CRS;
- c) l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche di Angelo De Cesaris S.p.A. ed i requisiti dello Standard.

Esso ha l'autorità per raccogliere informazioni dalle parti interessate (stakeholders), o coinvolgere le stesse nelle attività di monitoraggio. Inoltre, collabora con le altre aree di Angelo De Cesaris S.p.A. per esaminare, definire, analizzare e/o risolvere qualsiasi possibile non conformità allo Standard PAS 24000.

Organizza audit a fornitori scelti a campione per significatività e/o rischiosità, per verificare lo status di rispetto delle normative sul lavoro e dei requisiti PAS 24000.

Il CRS facilita anche 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 PAS 24000, inclusa una registrazione delle azioni correttive o preventive identificate.

Il CRS inoltre organizza incontri periodici per riesaminare il percorso fatto e identificare eventuali azioni per rendere più efficace l'applicazione dello Standard.

#### 5.17. Coinvolgimento interno e comunicazione

La Angelo De Cesaris S.p.A., nel contesto della certificazione per la conformità allo Standard PAS 24000, si impegna a sensibilizzare i fornitori attraverso apposita formazione e informazione sulle politiche sociali di ANGELO DE CESARIS S.P.A. e sui contenuti del proprio Codice Etico e dello Standard PAS 24000, facendo sottoscrivere ai fornitori da cui l'Azienda si approvvigiona con regolarità, specifici impegni di rispetto delle normative sul lavoro, del Codice Etico aziendale e dei requisiti PAS 24000

La comunicazione esterna intende fornire, al di fuori dell'azienda, conoscenza della politica e delle azioni svolte sul Sistema di gestione per la Responsabilità Sociale ed è rivolta a tutti gli stakeholders esterni.

La comunicazione esterna è stata implementata attraverso il sito web dell'azienda. Il testo approvato della Politica per la Responsabilità sociale e il Bilancio PAS 24000, verranno resi disponibili all'esterno attraverso i sistemi informativi dell'azienda.

Tutte le parti interessate (stakeholders interni ed esterni) possono rivolgersi per segnalazioni dirette riguardanti il Sistema di gestione della responsabilità sociale ai seguenti contatti:

- personalmente o tramite posta (ANGELO DE CESARIS, Via Valle Anzuca 10-66023 Francavilla al Mare (CH), fax (085 817568), e-mail [angelodecesarisspa.survey@gmail.com](mailto:angelodecesarisspa.survey@gmail.com);
- mediante la "Cassetta reclami" posta in azienda;
- direttamente al CRS.

Qualora la parte interessata non dovesse sentirsi idoneamente rappresentata e tutelata dalle figure previste dal Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, ha facoltà di rivolgersi direttamente all'Organismo di Certificazione:

- IMQ S.p.A., Via Marco Fabio Quintiliano, 43, Milano (MI) – **(in attesa di certificazione)**

#### 5.18. Gestione e risoluzione dei reclami

Angelo De Cesaris S.p.A. ha stabilito una procedura scritta per i reclami confidenziale, imparziale, non ritorsiva e accessibile e disponibile al personale e alle parti interessate, affinché essi possano fare commenti, raccomandazioni, segnalazioni o reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o non conformità allo Standard PAS 24000.

La Angelo De Cesaris S.p.A. ha attivato procedure per indagare, gestire e comunicare i risultati dei reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o le non conformità allo Standard o alle relative politiche e procedure adottate. Tali risultati devono essere resi pienamente disponibili al personale e, su richiesta, alle parti interessate.

La Angelo De Cesaris S.p.A. non applica azioni disciplinari, licenziamenti o in alcun modo discrimina il personale o le parti interessate che abbiano fornito informazioni sulla conformità a PAS 24000 o che abbiano avanzato reclami relativi al luogo di lavoro.

#### 5.19. Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate

Nel caso di audit con o senza preavviso, svolti per certificare la conformità ai requisiti dello Standard, la Angelo De Cesaris S.p.A. coopera pienamente con gli auditor esterni per definire la gravità e la frequenza di ciascun problema emerso nell'adeguamento allo Standard PAS 24000.

La Angelo De Cesaris S.p.A. prende parte al coinvolgimento delle parti interessate per raggiungere una conformità sostenibile allo Standard PAS 24000. Ha individuato le seguenti parti interessate (Stakeholders) alle proprie prestazioni sui temi PAS 24000.

- Fornitori e Partners
- Clienti/Utenti
- Enti Previdenziali e Assistenziali
- Associazioni di Categoria (CONFCOMMERCIO, CONFINDUSTRIA)
- Organizzazioni Sindacali locali
- Pubblica Amministrazione e Istituzioni locali
- Organizzazioni Non Governative

Le aspettative degli Stakeholders esterni, seppur variegata e dipendenti dai ruoli specifici che ognuno di essi assume nei confronti della Angelo De Cesaris S.p.A., possono essere sintetizzate nel:

- dare evidenza oggettiva del rispetto dei diritti umani dei lavoratori, mediante un sistema di gestione della responsabilità sociale;
- migliorare i rapporti con le istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza).

Tutte le parti interessate possono contribuire al Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale comunicando mediante l'apposito modulo:

- Segnalazioni nel merito rispetto alle prestazioni sociali;
- Segnalazioni sulla chiarezza e sul metodo espositivo utilizzato nel bilancio sociale stesso.

#### 5.20. Gestione dei fornitori e degli appaltatori

La Angelo De Cesaris S.p.A. applica la necessaria diligenza (due diligence) per verificare la conformità allo Standard PAS 24000 dei propri fornitori/subappaltatori, agenzie per l'impiego private e sub-fornitori. L'azienda ha stabilito, a mezzo di procedure, le modalità per la selezione e la qualifica di fornitori/sub-fornitori sulla base della disponibilità e capacità di rispettare i requisiti della norma PAS 24000. Dopo averli informati sul percorso intrapreso dalla Angelo De Cesaris S.p.A. in materia di Responsabilità Sociale, sarà richiesto a tutti i fornitori l'impegno a conformarsi a tali requisiti mediante la compilazione di un questionario e la disponibilità a ricevere verifiche presso la loro sede.

A livelli crescenti di criticità sono applicate modalità crescenti di selezione e monitoraggio. Lo stesso approccio è applicato quando si selezionano nuovi fornitori/subappaltatori, agenzie per l'impiego private e sub-fornitori. Le attività minime che la Angelo De Cesaris S.p.A. intraprende per soddisfare tale requisito, e di cui tiene registrazione, comprendono:

- a) comunicare efficacemente i requisiti dello Standard alla direzione dei fornitori/subappaltatori, agenzie per l'impiego private e sub-fornitori;
- b) valutare i rischi significativi di non conformità da parte dei fornitori/subappaltatori, agenzie per l'impiego private e sub-fornitori.
- c) fare sforzi ragionevoli per garantire che questi rischi significativi siano affrontati adeguatamente dai fornitori/subappaltatori, dalle agenzie per l'impiego private, dai sub-fornitori, e dalla Angelo De Cesaris S.p.A. stessa, ove e quando appropriato, definendo le priorità in base alle proprie possibilità e risorse per influenzare tali soggetti;
- d) stabilire attività di monitoraggio e tenere traccia delle performance dei fornitori/subappaltatori, delle agenzie per l'impiego private e dei sub-fornitori per garantire che i rischi vengano affrontati efficacemente.

Ai fornitori, scelti a campione, raggiunti telefonicamente è stato sottoposto un questionario al fine di monitorarne nel tempo un miglioramento nell'ambito della responsabilità sociale.

#### 5.21. Obiettivi, verifiche esterne, risultati audit interni

Per i dati relativi a tale punto, si rimanda al Riesame della direzione in cui sono presenti le specifiche sezioni.

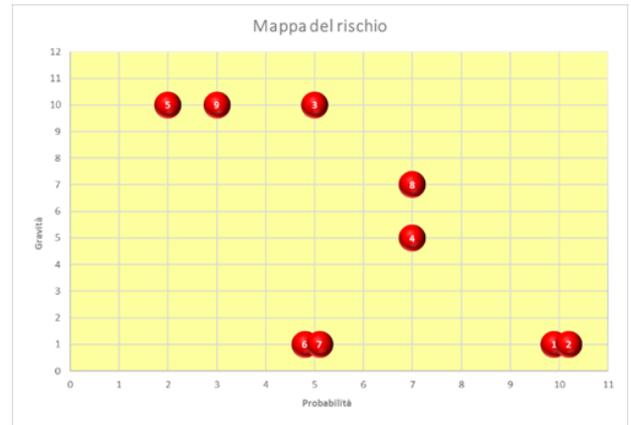
## 6. VALUTAZIONE DEI RISCHI

È stata effettuata la valutazione dei rischi connessi alla responsabilità sociale d'impresa sulla base dei requisiti della norma PAS 24000.

I risultati sono rappresentati nella seguente mappa dei rischi.

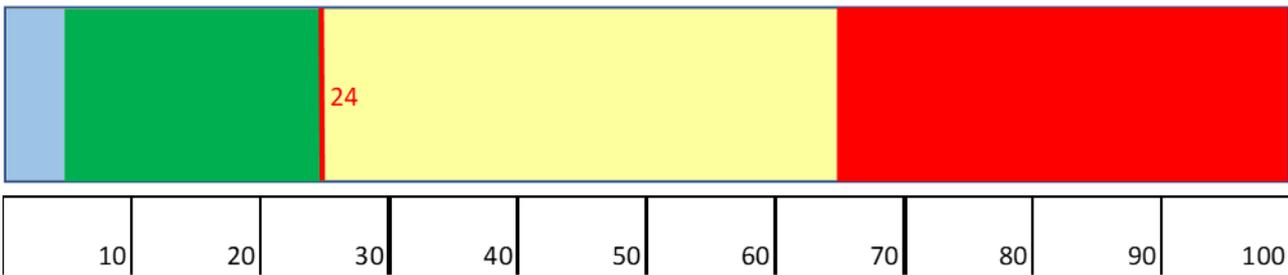
La numerazione si riferisce ai requisiti della norma PAS 24000 come riportato nel seguente elenco:

1. Lavoro Infantile
2. Lavoro Obbligato
3. Salute e Sicurezza
4. Libertà di Associazione
5. Discriminazione
6. Pratiche Disciplinari
7. Orario di Lavoro
8. Retribuzione
9. Sistema di gestione



Come è possibile vedere nei seguenti grafici il rischio generale aziendale è classificato come **RISCHIO MEDIO**.

*Rischio globale medio*



Mentre il maggior rischio è correlato al requisito normativo del “Sistema Salute e sicurezza” in relazione alla difficoltà di controllare il comportamento di responsabilità sociale dei subappaltatori/fornitori.

*Rischio maggiore: Salute e sicurezza*

