

Documento	MSA 05
BILANCIO E RIESAME DEL SISTEMA DI RESPONSABILITA' SOCIALE	Rev.00

BILANCIO E RIESAME DEL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE



Agg. del 03/06/2025

Dati a tutto il 31/12/2024

Documento	MSA 05
BILANCIO E RIESAME DEL SISTEMA DI RESPONSABILITA' SOCIALE	Rev.00

1 Metodologia della presentazione del Bilancio e del Riesame

Il bilancio SA8000 deve rispondere al bisogno di informazione e trasparenza espresso dalle parti interessate relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione dello standard; a tal fine con esso 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 tutte le parti interessate degli impegni reali dell'azienda certificata conformemente allo standard SA8000;
- fornire al management aziendale uno strumento utile per il riesame interno della politica di responsabilità sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso i trend degli indicatori adottati.

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

1.1 Descrizione

Il Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000 ha una periodicità di redazione annuale e riporta i valori, la situazione e gli obiettivi della nostra azienda nel campo delle relazioni sociali ed etiche.

È elaborato dalla Direzione, in collaborazione con gli altri membri del Social Performance Team, in conformità con i requisiti della norma SA8000 utilizzati come linee guida per affrontare tali aspetti in modo sistematico.

Il documento comprende sia la Politica Aziendale per la Responsabilità Sociale che il Riesame della Direzione, finalizzati a definire, verificare, correggere e migliorare il nostro impegno.

Il Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000, infatti, presenta una duplice valenza:

- è uno strumento di gestione per la Direzione in quanto misura la propria Politica di Responsabilità Sociale e le altre politiche e procedure adottate per applicare lo Standard e i risultati di performance, nell'ottica del miglioramento continuo;
- è un mezzo di comunicazione perché informa e raccoglie informazioni dai soggetti interessati che, in questo modo, partecipano meglio e più ampiamente all'impegno sociale dell'organizzazione. Il presente documento è trasmesso elettronicamente a tutti i dipendenti di CIR AMBIENTE SpA e pubblicato sul sito internet aziendale per la condivisione con le parti interessate <http://www.cirambiente.it/>.

1.2 Destinatari

Il Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000 è rivolto ai soggetti che hanno relazioni significative con CIR AMBIENTE SpA ed in particolare a:

- Dipendenti;
- Clienti;
- Sindacati;
- Fornitori.

L'azienda chiede a tali soggetti di partecipare, direttamente o indirettamente, a questo comune impegno di miglioramento.

1.3 Obiettivi

L'obiettivo del Bilancio e riesame della Responsabilità Sociale SA8000 è quello di fornire un resoconto relativo alle iniziative sviluppate e comunicare, in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate, i risultati ottenuti nell'ambito della responsabilità sociale.

Più in dettaglio, il Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000 mira a:

- Valutare i valori etici, gli impegni sociali, i principi e le regole di riferimento, nell'ottica di miglioramento continuo;
- Fornire informazioni sugli effetti sociali che derivano dalle scelte della società;
- Favorire il dialogo, il coinvolgimento e il consenso dei soggetti interessati;
- Realizzare pienamente il Sistema di Responsabilità Sociale e la certificazione con la norma SA8000.

1.4 Elementi normativi

L'organizzazione deve rispettare le leggi locali, nazionali e le altre leggi applicabili, le norme prevalenti di settore, gli altri requisiti ai quali l'organizzazione aderisce, nonché lo Standard SA8000. Quando tali leggi, norme o altri requisiti ai quali l'organizzazione aderisce e lo Standard SA8000 riguardano lo stesso tema, deve essere applicata la disposizione che risulta più favorevole ai lavoratori.

L'organizzazione deve inoltre rispettare i principi dei seguenti strumenti nazionali e internazionali:

- SA8000:2014;
- Performance indicator annex SA8000;
- T.U. 81/2008 T.U. sulla Salute e Sicurezza dei lavoratori;
- Regolamento 679/16 (c.d. GDPR);
- CCNL Metalmeccanici;
- Legge 68/99 e smi Norme per il diritto al lavoro dei disabili;
- Dlgs 66/2003 Organizzazione dell'orario di lavoro;
- Dlgs 20 marzo 2014 n.34 e smi (c.d. "Job act");
- Linee guida per la costruzione dei modelli organizzazione e controllo Dlgs 231/01 e smi;
- Convenzione ILO 1 (Durata del Lavoro - Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro);
- Convenzioni ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato);
- Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale) Convenzione;
- ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva);
- Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione – impiego e professione);
- Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale – norme minime);
- Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo);
- Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori);
- Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima);
- Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro);
- Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale - persone disabili);
- Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali);

- Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private);
- Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile);
- Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità);
- Codice di condotta del ILO sull'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.

2 PROFILO DI CIR AMBIENTE SpA

2.1 Storia e profilo aziendale

L'evoluzione della società crea nuove esigenze, nuovi valori e mutati bisogni che impongono alle aziende che vogliono essere protagoniste di questi cambiamenti un'attenzione tutta nuova.

Gli anni '80 hanno visto la nascita di una forte coscienza ambientalista e tutt'ora è in corso un'ampia riflessione sul rapporto tra crescita economica e qualità della vita. Un compito al quale le aziende più attente e sensibili sono chiamate a dare il proprio contributo.

CIR Ambiente S.p.A., nata nel 1988 dal settore ambiente del gruppo C.I.R. di Imola, si è sviluppata ed opera in questo scenario, anzi trova in esso le proprie ragioni fondanti.

La sua missione aziendale consiste infatti nel proporre soluzioni integrate in grado di risolvere i problemi connessi all'inquinamento acustico. CIR Ambiente nasce grande innanzi tutto perché ambizioso è l'obiettivo che si pone, ma soprattutto in quanto affianca ad un giovane e motivato staff di ingegneri e tecnici, tutta l'esperienza, le avanzate tecnologie produttive e la capacità realizzativa maturata in oltre 30 anni di attività.

L'azienda opera dalle seguenti sedi:

- Sede Legale: Via Molino Rosso 3/3a, Imola (BO) – Tel. 0542 621411/621401 – Sito web: www.cir-ambiente.it;
- Stabilimento produttivo: Via Bourges 4/6 Vecchiazano di Forlì (FC) - Tel. 0542 621499.

Per la tipologia di attività svolta, sono presenti sul territorio nazionale cantieri temporanei per l'installazione delle barriere o cabine di insonorizzazione.

Si riporta di seguito il campo di applicazione del sistema di gestione SA8000 di CIR Ambiente:

“Progettazione, costruzione ed installazione di sistemi per il contenimento acustico ed insonorizzazione quali: barriere acustiche, cabine insonorizzate; trattamenti acustici ambientali di prima installazione e/o bonifica; silenzianti attivi e dissipativi.

Progettazione, produzione e installazione di barriere di sicurezza stradali integrate da dispositivi di riduzione del rumore da traffico stradale.”

2.2 Struttura organizzativa e responsabilità

Per la Responsabilità Sociale ci si avvale del Social Performance Team, costituito da:

- **Management:** Fabbri Massimo, Andrea Manuzzi e Giovanni Resta (Datori di Lavoro);
- **Rappresentanti dei lavoratori SA8000:** Marco Dal Pane e Alessandro Cafaggi;
- **Responsabile Sistema di Gestione SA8000:** Gianni mele.

Per le ulteriori responsabilità in merito al Sistema di Responsabilità Sociale SA8000 (di qui in poi SRS) si rimanda al Mansionario aziendale.

2.3 Politica del Sistema di Responsabilità Sociale

Si conferma la Politica in Rev.00 pubblicata nel sito internet aziendale.

2.4 Valori

CIR AMBIENTE SpA riconosce come fondamentali i valori umani primariamente rappresentati da:

- **Onestà**, intesa come qualità di chi è moralmente integro, in particolare nei rapporti con gli altri;
- **Lealtà**, intesa come fedeltà ai principi e all'identità dell'azienda;
- **Responsabilità**, intesa come consapevolezza delle proprie azioni e delle relative conseguenze;
- **Impegno**, inteso come comprensione del proprio ruolo e come capacità di portarlo a buon fine;
- **Trasparenza**, intesa come linearità degli atti e dei comportamenti, senza alterazioni della realtà;
- **Rispetto**, inteso come riguardo e attenzione nel comportamento degli altri;
- **Solidarietà**, intesa sia come interesse verso gli altri nella condivisione degli impegni e delle responsabilità, sia come reciproca assistenza.

3 PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDERS)

Le parti interessate identificate nel sistema di responsabilità sociale di **CIR AMBIENTE SpA** possono essere suddivise in due differenti gruppi:

STAKEHOLDER INTERNI:	STAKEHOLDER ESTERNI:
<ul style="list-style-type: none"> • Titolari amministratori; • Dipendenti e loro famiglie; • Collaboratori. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fornitori/Appaltatori/Subappaltatori; • Clienti; • Soci in RTI/Consorziati; • Autorità ed enti di controllo e di certificazione; • Sindacati; • Vicinato e collettività.

Ciascun gruppo ha una serie di aspettative, esigenze, bisogni ed interessi diversi nei confronti dell'azienda.

In generale:

Relativamente agli stakeholder interni, la responsabilità sociale d'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 collaboratori, nella volontà di favorire la crescita delle competenze di ciascuno, generando soddisfazione ognuno per le proprie esigenze e aspirazioni.

Documento	MSA 05
BILANCIO E RIESAME DEL SISTEMA DI RESPONSABILITA' SOCIALE	Rev.00

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 presente riesame della direzione SA8000.

In particolare:

Soci Amministratori:

L'esigenza etica è produrre profitto e crescita aziendale senza compromettere la propria responsabilità sociale, attraverso il mancato rispetto dei diritti delle risorse impiegate (umane e ambientali), oltre a produrre e creare beneficio dalla diffusione dei principi etici che la sostengono.

Modalità di soddisfacimento:

Cercare di aumentare i profitti attraverso l'identificazione di un business sempre più attento alla responsabilità sociale, generando i benefici della soddisfazione interna ed esterna necessaria al raggiungimento degli obiettivi di natura economica e di gratificazione personale e di squadra, senza trascurare il benessere delle risorse interne.

Personale

L'esigenza etica è soddisfare le proprie necessità, economiche e di realizzazione personale, in base alle proprie attitudini, credo e aspirazioni e vivere in un ambiente che permetta di lavorare con ritmi sostenibili.

Modalità di soddisfacimento

Implementare un sistema di gestione che rispetti i principi etici ispiratori, verificando il soddisfacimento delle esigenze socio-economiche, di salute e sicurezza del personale impiegato, in relazione alle proprie attitudini e aspirazioni, migliorando continuamente l'efficacia dei metodi definiti per raggiungere gli obiettivi etici posti.

Valutare i processi aziendali e il carico di lavoro di ciascun dipendente al fine di valutare correttamente necessità di formazione, risorse, miglioramento dei processi.

Fornitori e appaltatori/subappaltatori

L'esigenza etica è instaurare una proficua collaborazione in termini economici e di crescita aziendale, senza compromettere la propria responsabilità sociale, attraverso il mancato rispetto dei diritti delle risorse impiegate (umane ed ambientali).

Modalità di soddisfacimento:

Instaurare rapporti chiari di collaborazione e creare una partnership nell'attività volta al rispetto dei diritti dei propri lavoratori e collaborare alle azioni migliorative congiuntamente identificate.

Clienti

L'esigenza etica è veder soddisfatti i propri bisogni in relazione al prodotto e servizio acquistato senza, con questo, compromettere il rispetto dei diritti delle risorse impiegate per realizzarlo; non ledere la propria immagine associandosi a comportamenti poco responsabili dal punto di vista etico nei confronti della collettività.

Modalità di soddisfacimento:

Soddisfare le esigenze dei clienti creando collaborazioni durature, definire un canale comunicativo con gli stessi che permetta di recepire segnalazioni suggerimenti e reclami.

Soci in RTI/Consortziati

L'esigenza etica è instaurare una proficua collaborazione in termini economici e di crescita aziendale, senza compromettere la propria responsabilità sociale, attraverso il mancato rispetto dei diritti delle risorse impiegate (umane ed ambientali).

Modalità di soddisfacimento:

Instaurare rapporti chiari di collaborazione e creare una partnership nell'attività volta al rispetto dei diritti dei propri lavoratori e collaborare alle azioni migliorative congiuntamente identificate.

Sindacati

Esigenza etica è quella di instaurare una collaborazione funzionale al proprio intento di tutelare e se possibile migliorare le condizioni dei lavoratori impiegati dall'Azienda.

Modalità di soddisfacimento:

Verificare il rispetto delle condizioni di lavoro e migliorarle sistematicamente secondo i principi del nostro ordinamento.

Vicinato e collettività

Esigenza etica è quella di vedere soddisfatte le proprie volontà di tutelare e se possibile migliorare il benessere e l'immagine della comunità, intesa come imprese e cittadini.

Modalità di soddisfacimento:

Costruire nel tempo un modello di impresa socialmente responsabile che possa contribuire alla soddisfazione di esigenze di immagine della comunità in cui cresciamo e ispirare nel concreto tutti i soggetti che ne fanno parte (imprese e cittadini); diffondere ricchezza nel territorio creando posti di lavoro.

Autorità ed enti di controllo e di certificazione

Esigenza etica è quella di vedere soddisfatte le prescrizioni applicabili e la correttezza e trasparenza nei rapporti.

Modalità di soddisfacimento:

Costruire nel tempo un modello di impresa socialmente responsabile che garantisca rispetto della legalità e correttezza.

4 REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE

4.1 Lavoro infantile

CIR AMBIENTE SpA non ricorre, né dà in alcun modo sostegno all'utilizzo del lavoro infantile.

In ogni caso, come richiesto dalla norma SA8000:2014, l'azienda ha definito una procedura specifica per azioni di rimedio di lavoro infantile e giovanile (*PSA 01 Lavoro minorile e azioni di rimedio*).

Nel caso in cui CIR AMBIENTE SpA usufruisse di lavoro giovanile, esso verrebbe gestito secondo quanto definito dalle leggi nazionali.

La procedura sul lavoro minorile è stata divulgata al personale mediante sistema PDM interno e incontri di formazione specifica.

Si conferma l'assenza di utilizzo di lavoro minorile da parte di CIR Ambiente.

Annualmente è stato inviato ai fornitori questionario con richiesta di informazioni anche in merito a tale tematica: tutti i riscontri in tal senso sono stati positivi.

OBIETTIVO 2025

Garantire il non utilizzo di lavoro minorile.

4.2 Lavoro forzato e obbligato

Non ci sono forme di lavoro forzato.

Il lavoro straordinario è scelto liberamente, e non è obbligatorio.

L'azienda non trattiene nessun documento o denaro quale deposito per obbligare il lavoratore.

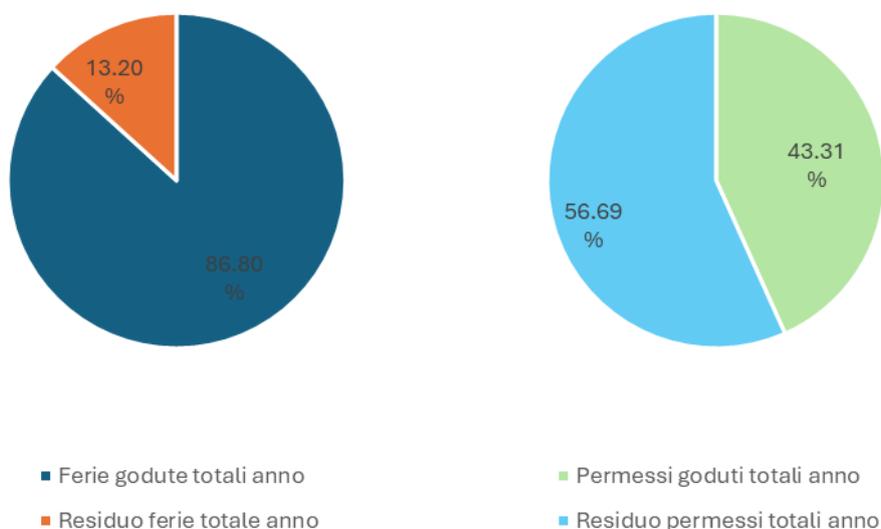
In azienda vi è ampia libertà di espressione.

Al fine di favorire l'applicazione di tale requisito CIR AMBIENTE S.p.A. si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal contratto di lavoro mediante chiara comunicazione del CCNL di lavoro con cui il personale viene assunto. Inoltre l'ufficio personale è sempre disponibile a fornire ai dipendenti tutte le informazioni relative a contratto, busta paga, ecc..

Copia del CCNL applicabile è disponibile per la consultazione nelle bacheche aziendali.

È disponibile per tutto il personale, inclusi neoassunti, brochure esplicativa con indicazioni sulla lettura della busta paga.

Si riportano di seguito i grafici relativi alla ferie e permessi dell'anno 2024:



OBIETTIVO 2025

Garantire il non utilizzo di lavoro obbligato.

4.3 Salute e sicurezza

Si riporta di seguito la composizione del comitato Salute e Sicurezza della CIR Ambiente S.p.A.

- Massimo Fabbri (Datore di Lavoro Sede di Imola)
- Andrea Manuzzi (Datore di Lavoro Stabilimento di produzione di Vecchiazano)
- Giovanni Resta (Datore di lavoro Area Tecnica Cantieri)
- Gianni Mele (R.S.P.P. Sede di Imola, cantieri e Stabilimento di produzione di Vecchiazano)
- Stefano Silimbani (R.L.S. sede di Imola e cantieri)
- Alessandro Cafaggi (R.L.S. Stabilimento di produzione di Vecchiazano)

La direzione di CIR Ambiente S.p.A., assieme al Comitato Salute e Sicurezza, pone tra gli obiettivi primari della società la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, adottando procedure, prestazioni, sistemi di controllo, sistemi di informazione e formazione in modo da assicurare:

- Nello svolgimento delle attività lavorative che gli aspetti della sicurezza siano considerati essenziali;
- Che siano individuati e valutati in maniera oggettiva tutti i rischi connessi sia alle attività lavorative svolte dal personale dell'azienda sia legati all'ambiente e infrastrutture aziendali;
- Che siano adottati tutti gli accorgimenti tecnici gestionali volti a prevenire ovvero limitare ogni possibile evento accidentale che possa provocare infortuni o danni alla salute;
- Che tutte le figure aziendali, ai vari livelli (dirigenti, responsabili di funzione, preposti..) partecipino, in base alle proprie attribuzioni e competenze, al raggiungimento degli obiettivi di salute e sicurezza dei lavoratori
- Che la formazione degli stessi sia effettuata ed aggiornata con specifico riferimento alla mansione svolta;
- Che siano definite delle procedure con sistemi di controllo e di rispetto delle stesse.

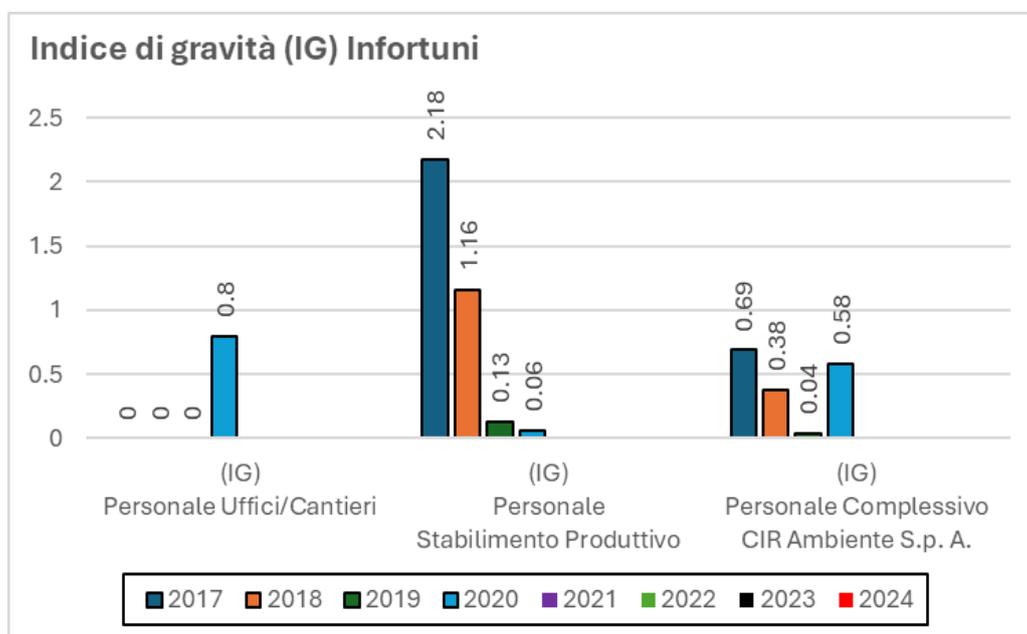
Il DVR e le valutazioni specifiche sono sottoposte a verifica e revisione periodica in funzione delle modifiche alle attività aziendali e delle scadenze periodiche di legge.

Gli adempimenti in materia di I&S, incluse le attività di formazione, sono tenuti sotto controllo tramite appositi scadenziari.

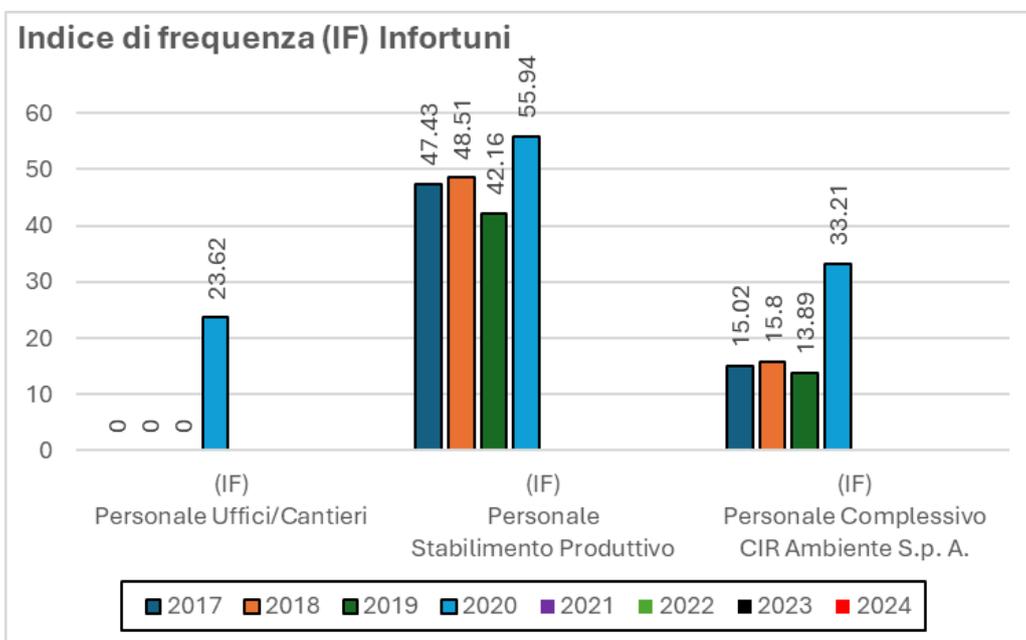
Regolarmente effettuate le prove di emergenza presso le sedi aziendali, inclusa formazione relativa alle corrette prassi da adottare in caso di terremoto, ed eseguita la formazione in materia di sicurezza pianificata per il personale in organico presso le sedi.

Non sono stati rilevati infortuni nel 2024.

Si riportano di seguito i grafici con gli indici di gravità e di frequenza degli infortuni calcolati secondo la UNI 7249:



Anno	(IG) Personale Uffici/Cantieri	(IG) Personale Stabilimento Produttivo	(IG) Personale Complessivo CIR Ambiente S.p. A.
2017	0	2.18	0.69
2018	0	1.16	0.38
2019	0	0.13	0.04
2020	0.8	0.06	0.58
2021	0	0	0
2022	0	0	0
2023	0	0	0
2024	0	0	0



Anno	(IF) Personale Uffici/Cantieri	(IF) Personale Stabilimento Produttivo	(IF) Personale Complessivo CIR Ambiente S.p. A.
2017	0	47.43	15.02
2018	0	48.51	15.8
2019	0	42.16	13.89
2020	23.62	55.94	33.21
2021	0	0	0
2022	0	0	0
2023	0	0	0
2024	0	0	0

OBIETTIVI 2025

Costante sensibilizzazione del personale al rispetto delle norme di sicurezza e alla segnalazione di ogni near miss (quasi incidente) accaduto.

4.4 Libertà d'associazione e diritto alla contrattazione collettiva

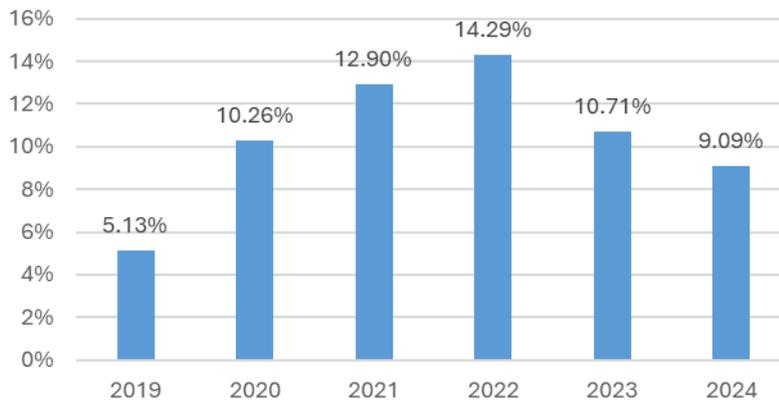
Tutto il personale ha il diritto di formare, organizzare, e partecipare a sindacati di propria scelta e contrattare collettivamente con l'organizzazione.

L'azienda non ostacola in alcun modo la possibilità per i lavoratori di iscriversi ad un sindacato.

Periodicamente e liberamente vengono indette ed effettuate riunioni sindacali all'interno dell'azienda, durante l'orario di lavoro, nei limiti stabiliti per legge.

In azienda non sono presenti RSU

% di dipendenti iscritti a sindacato



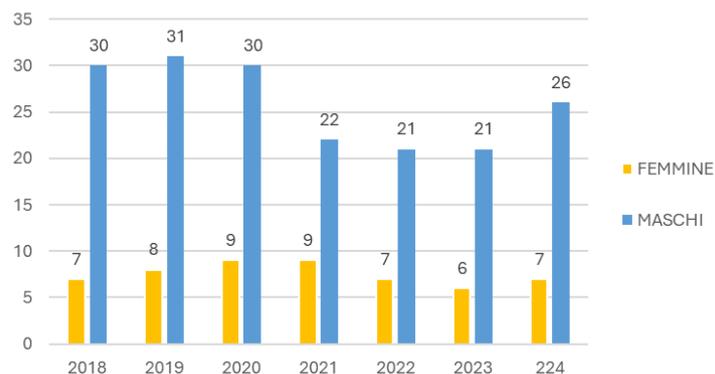
OBIETTIVO 2025

Garantire la libertà di associazione.

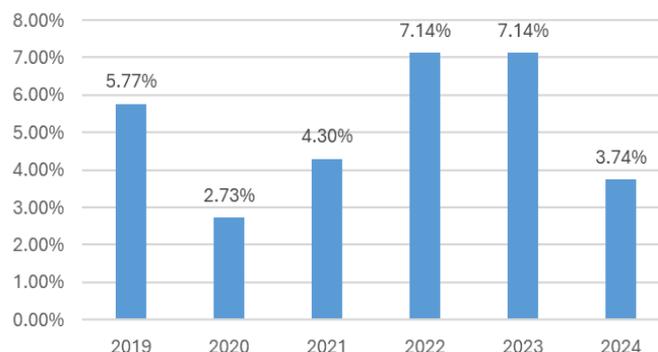
4.5 Discriminazione

In azienda non esiste alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

Composizione dipendenti



Incidenza lavoratori stranieri (%)



In nessun caso CIR Ambiente S.p.A. interferisce con l'esercizio dei diritti del personale di seguire un proprio credo politico, religioso, impegni e responsabilità famigliari, orientamento sessuale, esigenze connesse alla propria origine nazionale o sociale, razza, disabilità, genere, appartenenza sindacale, ecc.

L'azienda rispetta le forme di discriminazione positiva, garantendo l'assunzione di personale appartenente alle categorie protette nei limiti previsti dalla legge.

La legge 68/99 stabilisce che le aziende con più di 15 dipendenti debbano assumere almeno un lavoratore appartenente alle categorie protette. La normativa prevede un crescendo di queste assunzioni, con l'aumentare dei dipendenti. Da 15 a 35 dipendenti prevede l'assunzione di una persona disabile, dai 36 ai 50 di due, da 51 a 150 in una percentuale del 7% più uno ecc.

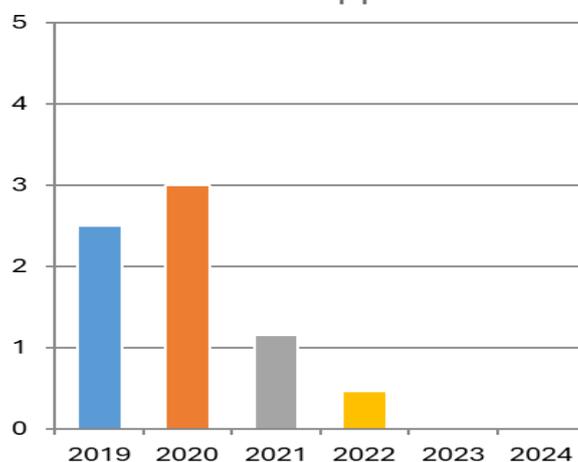
In azienda c'è attualmente una persona facente parti di categorie protette, nel rispetto della normativa specifica applicabile.

CIR Ambiente S.p.A. monitora al proprio interno il clima aziendale al fine di evitare che vi siano casi di maltrattamenti fisici e verbali e comportamenti che siano minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi per tutti i lavoratori dell'azienda ovunque essi operino.

Nella nostra azienda il SPT monitora costantemente l'assenza di tali situazioni e, se necessario, interviene prontamente per eliminare qualsiasi forma di possibile discriminazione.

Si riporta di seguito il numero degli apprendisti degli ultimi anni:

Numero di apprendisti



OBIETTIVO 2025

Garantire parità di accesso alle opportunità occupazionali offerte da CIR AMBIENTE S.p.A. favorendo le pari opportunità in azienda.

A tal proposito si segnala l'ottenimento, a luglio 2023, della certificazione per la parità di genere ai sensi della norma UNI/PdR 125:2022 "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere".

4.6 Pratiche disciplinari

L'azienda tratta tutto il personale con dignità e rispetto. In azienda è stato implementato un sistema di comunicazione graduale delle violazioni da parte dei lavoratori, al fine di incentivare una coesione tra direzione e lavoratori assieme ad una presa di coscienza da parte dei lavoratori degli errori che non devono essere ripetuti perché nocivi per la salute dei lavoratori e/o per l'efficienza aziendale.

In particolare la regola principale da adottare è seguire un iter graduale composto da:

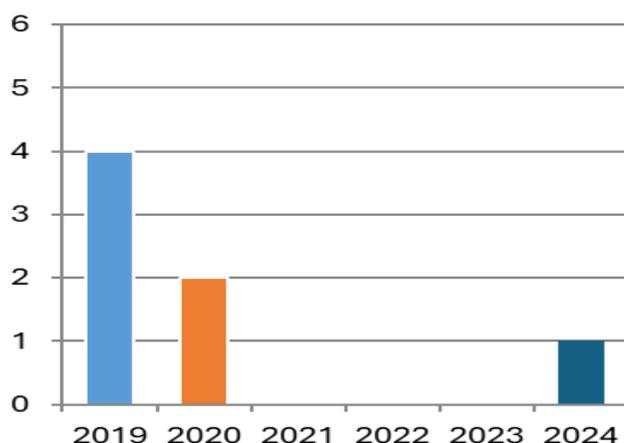
- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a tre ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro o dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento per mancanze.

L'applicazione di tali azioni avviene in ottemperanza a requisiti previsti:

- nel T.U.81/2008;
- nel Contratto Collettivo Nazionale settore metalmeccanico.

Si riporta di seguito la sintesi dei provvedimenti disciplinari degli ultimi anni:

Numero di provvedimenti disciplinari



OBIETTIVO 2025:

Continuare a garantire parità di trattamento in caso di pratiche disciplinari ai dipendenti, adottando quanto previsto dalle procedure disciplinari.

4.7 Orario di lavoro

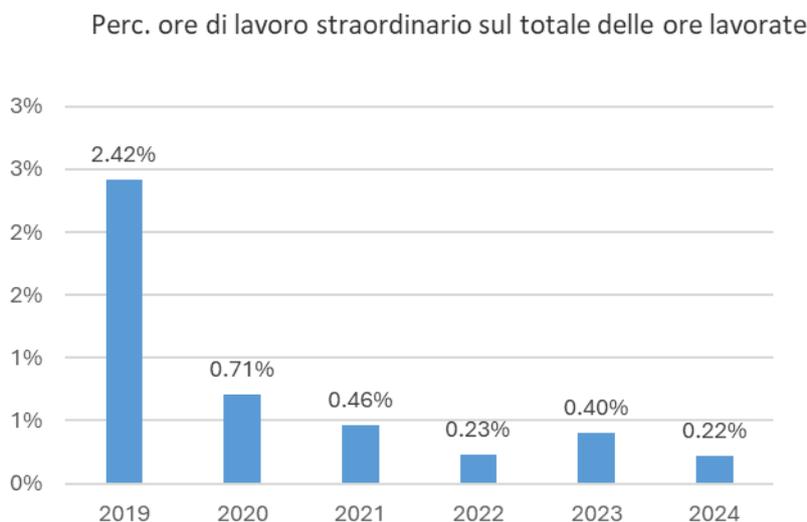
L'Ufficio Personale e la direzione definiscono gli orari di lavoro a cui i lavoratori devono attenersi, nel rispetto del CCNL settore metalmeccanico.

Si riassume l'orario tipicamente effettuato :

- **Sede di Imola:**
Orario Full-time per 40,00 ore settimanali di cui 38 ore e 45 minuti lavorati e 1 ora e 15 minuti di ROL con flessibilità in ingresso, dalle ore 8:15 alle 13:00 e dalle ore 13:45 alle 17:00 dal Lunedì al Giovedì e dalle ore 8:15 alle 13:00 e dalle ore 13:45 alle 15:45 il Venerdì,
- **Stabilimento Vecchiazzano:** orario Full-time per 40,00 ore settimanali di cui 38 ore e 45 minuti lavorati e 1 ora e 15 minuti di ROL, dalle ore 8:00 alle 13:00 e dalle ore 14:00 alle 16:45 dal Lunedì al Venerdì.
- **Stabilimento di Vecchiazzano - Reparto Saldatura:** orario Full-time per 40,00 ore settimanali di cui 38 ore e 45 minuti lavorati e 1 ora e 15 minuti di ROL, dalle ore 8:00 alle 12:00 e dalle ore 13:00 alle 16:45 dal Lunedì al Venerdì.

Il lavoro straordinario è effettuato dal lavoratore in modo volontario ed è retribuito nel rispetto del CCNL.

Si riporta di seguito il grafico con le percentuali di lavoro straordinario:



OBIETTIVO 2025:

Continuare a garantire il rispetto degli orari di lavoro per mantenere uno standard alto di conciliazione vita privata – lavoro, coerentemente con il percorso intrapreso nel 2023 con l'ottenimento della certificazione per la parità di genere ai sensi della norma UNI/PdR 125:2022 "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere".

4.8 Retribuzione

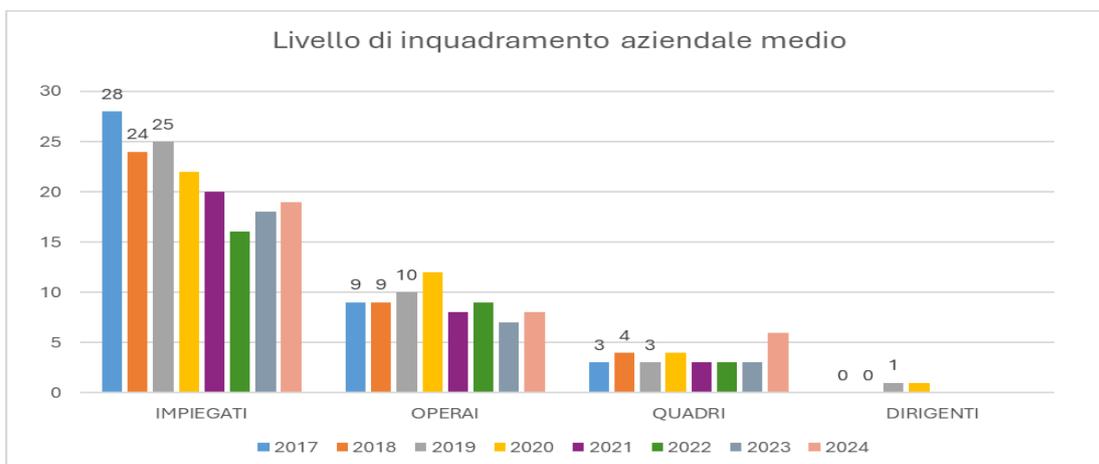
Il calcolo delle retribuzioni è effettuato dall'Ufficio Personale con la collaborazione di Consulenti del Lavoro sulla base del C.C.N.L. a partire da una contrattazione individuale.

Non sono ammessi il lavoro "nero" e altre forme contrattuali elusive.

La corresponsione delle retribuzioni avviene con cadenza mensile mediante bonifico bancario (al 15 del mese o nel successivo giorno feriale in caso di coincidenza con giorno festivo). Il pagamento della tredicesima mensilità è corrisposta entro la vigilia di Natale di ciascun anno.

I dipendenti di CIR assunti con il livello più bassa (D1, ex livello 1 e 2 metalmeccanico) hanno uno stipendio lordo mensile di 1.719,67 pari a circa 1.300,00 euro netti che supera sia il livello di Riferimento ISTAT Calcolo della Soglia minima di povertà (anno 2024: pari a 1010,28 euro per persone tra i 18 e 29 anni e 1023,61 euro per persone tra i 30 e 99 anni residenti in Emilia Romagna in centri abitati maggiori di 50.000 abitanti).

Si riporta di seguito il grafico con l'andamento degli inquadramento degli ultimi anni:



OBIETTIVO 2025:

Continuare a garantire idonei livelli retributivi per mantenere il rispetto della Soglia minima di povertà ISTAT e lo Standard family.

4.9 Sistema di Gestione

CIR AMBIENTE S.p.A. si è dotata di un sistema di gestione della responsabilità sociale d'impresa conforme ai requisiti della norma internazionale SA8000.

Di seguito una breve sintesi delle attività implementate per il mantenimento dei requisiti della norma SA8000.

Politica per la responsabilità etica: (cf. punto 2.4)

Riesame della direzione: con cadenza annuale la direzione esamina i risultati del sistema di gestione SA 8000. In tale occasione, la direzione verifica il raggiungimento di tutti gli obiettivi legati a tutti gli aspetti esaminati ed eventualmente imposta azioni correttive e approva il piano di miglioramento.

Pianificazione ed implementazione: in un'ottica di miglioramento continuo per una consapevolezza di tutto il personale in carico per gli argomenti legati agli aspetti di responsabilità sociale, CIR Ambiente S.p.A. attua e predispone piani formativi che integrano nelle attività formative anche corsi a vari livelli del personale relativamente alle tematiche di responsabilità sociale.

I fornitori vengono costantemente monitorati attraverso un sistema di raccolta di informazioni, di verifiche delle certificazioni in possesso e questionari di autovalutazione.

Controllo dei fornitori: l'obiettivo di CIR Ambiente S.p.A. è quello di contribuire a migliorare le condizioni dei lavoratori su tutta la filiera produttiva.

L'azienda ha stabilito e mantiene attive procedure per la valutazione e la selezione dei fornitori, sulla base delle loro capacità di soddisfare i requisiti della norma SA8000.

I requisiti stabiliti per il raggiungimento degli obiettivi aziendali in questo campo sono:

- Selezione di fornitori affidabili e conformi ai requisiti etici;
- Monitoraggio nel tempo delle prestazioni del fornitore;
- Adozione, da parte del fornitore, di eventuali azioni correttive nel caso di non completa ottemperanza di requisiti etici;
- Coinvolgimento del fornitore nel processo di miglioramento continuo del sistema di responsabilità sociale d'impresa.

Documento	MSA 05
BILANCIO E RIESAME DEL SISTEMA DI RESPONSABILITA' SOCIALE	Rev.00

La procedura sul monitoraggio e valutazione dei fornitori secondo la SA8000 è stata definita e si è attuata contattando i fornitori ritenuti più critici ed inviando loro un questionario di autovalutazione SA8000.

Il questionario è stato aggiornato nel corso del 2024 ed è stato inoltrato nuovamente a tutti i fornitori

Nel mese di Maggio 2025 il questionario è stato inoltrato a tutti i fornitori che non hanno dato riscontro nel precedente invio.

L'analisi dei dati di riscontro è attualmente in corso.

Problematiche e azioni correttive: la gestione dei reclami del sistema di responsabilità sociale garantisce tramite applicazione della procedura di richiamo/segnalazione la possibilità alle parti interessate di trasmettere segnalazioni o reclami, o fornire informazioni in merito al sistema di gestione etico SA8000, nonché al rispetto dei requisiti del sistema e dello standard di riferimento. Le comunicazioni in forma scritta (anche in forma anonima per quanto riguarda i dipendenti) possono riguardare:

- Le parti terze (fornitori, clienti ecc.); tali comunicazioni vanno trasmesse mediante posta, fax o mail ai contatti indicati sul modulo predisposto disponibile sul sito web aziendale.
- Dipendenti e collaboratori interni. Tali comunicazioni possono essere dirette coinvolgendo i rappresentanti del SPT o in forma scritta come dettagliato nel Manuale di Responsabilità sociale e come sintetizzato nel modulo di reclamo / segnalazione.

Segnalazioni esterne: Ad oggi non risultano pervenute, e quindi gestite, segnalazioni da parti esterne;

Segnalazioni Interne:

- Nel corso del 2024 non sono pervenute segnalazioni

Comunicazione interna: L'azienda si prefigge di divulgare e rendere disponibile l'informativa sulla SA8000 a tutti i dipendenti e collaboratori dell'azienda. Tale iniziativa, in sintonia con la linea aziendale e divulgazione delle informazioni e delle attività svolte, nasce dalla consapevolezza dell'importanza del coinvolgimento dei dipendenti sulle tematiche affrontate dalla normativa SA8000. A questo proposito, l'azienda rende disponibile in bacheca aziendale la norma SA8000, effettua formazione sui principi SA8000 a tutto il personale e rende disponibile nella reception aziendale e nel sito internet la copia del Bilancio Sociale.

Comunicazione esterna: Comunicare nel dettaglio e informare nel modo corretto è stato sempre un obiettivo prioritario per CIR Ambiente S.p.A. Un'esigenza che è cresciuta di pari passo con il moltiplicarsi, negli ultimi anni, dei mezzi d'informazione.

Ascoltare le esigenze dei clienti e dialogare con loro sono attività che forniscono un canale di ascolto utile per verificare il livello di soddisfazione degli utenti, e per conoscere la percezione dell'azienda in maniera puntuale ed esaustiva.

I canali utilizzati per trasmettere tali dati all'esterno sono:

- sito web su internet;
- comunicazione via mail a clienti e fornitori di norma SA8000 e delle procedure di responsabilità CIR Ambiente S.p.A.

Accesso alla verifica: CIR Ambiente S.p.A. si adegua a quanto previsto dal punto 9.15 della norma SA8000 lasciando libero accesso agli auditor all'azienda per l'esecuzione dell'audit (tour dell'azienda, interviste individuali e di gruppo, analisi di documenti).

Registrazioni: CIR Ambiente S.p.A. mantiene appropriate registrazioni previste dal sistema di gestione per la responsabilità, al fine di dare evidenza della conformità ai requisiti dello standard SA8000.

Documentazione di riferimento analizzata dal SPT per la stesura del presente Bilancio:

- D29A04 Analisi del contesto delle esigenze ed aspettative delle parti interessate;
- MSA04 Valutazione dei Rischi SA8000;
- D30A02 Programma di miglioramento e indicatori - (Obbiettivi e opportunità SA8000);
- D17A01 Programma Annuale Audit Interni;

Documento	MSA 05
BILANCIO E RIESAME DEL SISTEMA DI RESPONSABILITA' SOCIALE	Rev.00

- D18A06 Piano Annuale di Addestramento e Formazione;
- MSA07 Registro Segnalazioni SA8000;
- D04A10 Verbali di riunione del SPT;

Imola, 03/06/2025

Il Social Performance Team di CIR Ambiente S.p.A.