

BILANCIO SOCIALE

**REV.00
DEL 30.03.26
Prima emissione**

SA 8000:2014

DATA	REV.	CAUSALE	APPROVAZIONE DIR	FIRMA
30.09.25	00	Prima emissione		
20.04.26	01	Aggiornamento per completamento raccolta dati 2025	Antonio Cifoelli Giosolito Cifoelli	  CIFOLELLI EDILIZIA S.R.L. Sede Legale: Via Luigi Settembrini, 9 - 00195 ROMA Sede Amm./Vice Loc. Acquaro - 86060 MIRANDA (IS) Tel. 0865 414532 - 0865 415285 - Fax 0865 433875 Cod. Abbin. 43210 - P. IVA 00282770940

INDICE

PREMESSA

INTRODUZIONE

SCOPO

STRUTTURA DEL BILANCIO

RIFERIMENTI NORMATIVI

1. DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE

1.1 ANAGRAFICA AZIENDALE

1.2 PRESENTAZIONE AZIENDALE

1.3 POLITICA AZIENDALE

1.4 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

1.5 PARTI INTERESSATE

1.6 ORGANIGRAMMA

2. DESCRIZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE

3. PRESENTAZIONE DEL BILANCIO E GLI OBBIETTIVI IN RELAZIONE AD OGNI SINGOLO REQUISITO

3.1 LAVORO INFANTILE

3.2 LAVORO FORZATO-OBBLIGATO

3.3 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

3.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

3.5 DISCRIMINAZIONE

3.6 PRATICHE DISCIPLINARI

3.7 ORARI DI LAVORO

3.8 RETRIBUZIONE

3.9 SISTEMA DI GESTIONE

	Titolo: BILANCIO SOCIALE	Rev 0 del 30.03.26
---	------------------------------------	--------------------

PREMESSA

INTRODUZIONE

La **Cifolelli Edilizia Srl** ha deciso di adottare il presente Bilancio SA 8000 quale strumento per fornire ai propri lavoratori, agli altri stakeholder e a chiunque ne fosse interessato, lo stato dell'arte del rispetto dei requisiti della norma SA8000 e del livello di efficacia, adeguatezza ed appropriatezza raggiunto dal Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale per il cui Standard la Cifolelli Edilizia S.r.l. ha avviato l'iter di certificazione. Il bilancio SA8000 è infatti redatto annualmente, e aggiornato ad ogni semestre, così da evidenziare l'andamento nel tempo degli indicatori scelti come riferimento. Periodicamente, inoltre, il gruppo SA8000 analizza e valuta i principali eventi verificatisi nell'ultimo periodo inerenti la norma SA8000.

Il Bilancio SA 8000 è redatto e sottoscritto dalla Direzione in collaborazione con il Rappresentante della Direzione per la SA8000 ed il Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000.

Il periodo di riferimento del presente Bilancio SA8000 è il triennio 2023-2025.

Il presente Bilancio SA8000 condivide con il Riesame della Direzione del Sistema di Gestione gli allegati relativi a Piano di Miglioramento, Indicatori ed Obiettivi.

La metodologia con cui è stato realizzato il presente documento deriva dal sistema di Responsabilità Sociale SA8000 di **Cifolelli Edilizia Srl**.

Il Sistema di Responsabilità Sociale SA8000, infatti, rappresenta il mezzo con cui l'Organizzazione intende migliorare le proprie prestazioni nel campo sociale.

Più in particolare sono stati seguiti i seguenti principi:

- *trasparenza, che si riferisce alla capacità di non lasciare zone d'ombra;*
- *inclusività, che riguarda il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati;*
- *verificabilità, in ordine all'accessibilità dei dati da parte di terzi;*
- *completezza, riguardo all'interezza delle informazioni da riportare;*
- *rilevanza, cioè la significatività delle informazioni raccolte e presentate;*
- *accuratezza, che riguarda l'esattezza delle informazioni;*
- *neutralità, che indica la capacità di essere imparziali nel trattare i dati;*
- *comparabilità, che deve permettere il confronto dei dati nel corso del tempo;*
- *chiarezza, cioè leggibilità delle informazioni;*
- *tempestività, cioè regolarità*

CIFOLELLI EDILIZIA S.R.L.	Titolo: BILANCIO SOCIALE	Rev 0 del 30.03.26
--	------------------------------------	--------------------

Per la Cifolelli Edilizia Srl, la certificazione SA8000 costituisce un riconoscimento di rilievo a livello internazionale e un valore aggiunto significativo. L'adozione di principi di Responsabilità Sociale implica l'impegno ad andare oltre il semplice rispetto delle normative vigenti, integrando aspetti sociali e ambientali nelle strategie aziendali, nelle attività operative quotidiane e nelle relazioni con tutti gli stakeholder di riferimento, quali dipendenti, clienti, fornitori, istituzioni, concorrenti, istituti di credito e contesto ambientale. Tale approccio risulta particolarmente rilevante in un settore caratterizzato da processi produttivi spesso esternalizzati, anche a livello internazionale. La Direzione ritiene fondamentale garantire il rispetto dei diritti di tutte le parti coinvolte nelle attività aziendali, promuovendo un equilibrio che eviti lo sfruttamento delle risorse, sia umane che ambientali, e che favorisca al contempo un elevato livello di soddisfazione diffusa tra tutti i soggetti interessati.

SCOPO

Il presente documento è stato predisposto dalla Cifolelli Edilizia Srl nell'ambito del proprio Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, in conformità ai requisiti previsti dalla norma SA8000:2014. L'obiettivo del documento è garantire un adeguato livello di informazione e trasparenza nei confronti degli stakeholder, sia interni che esterni, con le seguenti finalità:

- comunicare agli stakeholder la politica aziendale in materia di qualità e responsabilità sociale;
- favorire una più ampia comprensione degli impegni assunti dall'azienda attraverso l'adozione dello standard SA8000;
- supportare il management nelle attività di analisi e riesame del sistema, al fine di verificare il conseguimento degli obiettivi prefissati;
- evidenziare il percorso di miglioramento continuo della gestione aziendale, anche attraverso il monitoraggio degli indicatori adottati. Il Bilancio SA8000 è redatto dal Rappresentante della Direzione per la Responsabilità Sociale, con il coinvolgimento del Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale, ed è successivamente approvato dalla Direzione. Il documento viene reso accessibile a tutti gli stakeholder mediante pubblicazione sul sito internet aziendale www.gruppocifolelli.it.

	Titolo: BILANCIO SOCIALE	Rev 0 del 30.03.26
---	------------------------------------	--------------------

STRUTTURA DEL BILANCIO

Il Bilancio Sociale della Cifolelli Edilizia Srl è redatto con l'intento di fornire a tutti gli stakeholder una comunicazione chiara, trasparente ed esaustiva in merito alle prestazioni aziendali relative alla Responsabilità Sociale, nonché di rappresentare in modo puntuale il grado di conformità ai requisiti previsti dalla norma SA8000.

La predisposizione del Bilancio SA8000 si basa sui seguenti principi fondamentali:

- **periodicità:** il documento è concepito per essere aggiornato e pubblicato con cadenza annuale;
- **rilevanza e significatività:** i risultati conseguiti dall'azienda sono illustrati attraverso dati e indicatori idonei a rappresentare in maniera efficace il rispetto dei requisiti SA8000;
- **chiarezza, completezza e accuratezza:** le informazioni contenute nel Bilancio coprono tutti gli aspetti previsti dalla norma e sono presentate in modo comprensibile per tutti gli stakeholder;
- **comparabilità:** ove possibile, gli indicatori riportati vengono messi a confronto con quelli relativi ad almeno due esercizi precedenti e, quando disponibile, con dati di riferimento del settore;
- **attendibilità e trasparenza:** il Bilancio SA8000 è sottoposto all'approvazione della Direzione, che ne garantisce la veridicità e si assume la responsabilità dei contenuti riportati.

Il Bilancio SA8000 della Cifolelli Edilizia Srl è articolato in tre sezioni principali:

1. una prima sezione dedicata alla descrizione dell'organizzazione e all'individuazione delle parti interessate coinvolte nella politica etica aziendale;
2. una seconda sezione che presenta le attività principali dell'azienda, la Politica per la Responsabilità Sociale approvata dalla Direzione e l'assetto organizzativo adottato per garantire la conformità ai requisiti della norma SA8000;
3. una terza sezione che analizza, per ciascun requisito previsto dalla norma SA8000, le iniziative e le azioni intraprese dall'azienda per assicurarne il rispetto.

A completamento del documento, è incluso il Piano di Miglioramento, che definisce gli obiettivi futuri e le azioni programmate nell'ottica del continuo miglioramento del Sistema di Gestione.

Il Bilancio SA8000 è destinato a tutti gli stakeholder della Cifolelli Edilizia Srl e viene reso disponibile su richiesta, distribuito presso la sede aziendale e pubblicato sul sito internet aziendale www.gruppocifolelli.it.

RIFERIMENTI NORMATIVI

La Cifoelli Edilizia Srl opera in conformità ai principali standard normativi e linee guida nazionali e internazionali, tra cui:

- SA 8000:2014 – Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale (in corso iter di certificazione);
- ISO 9001:2015 – Sistema di Gestione per la Qualità;
- ISO 45001:2018 – Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro;
- ISO 14001:2016 – Sistema di Gestione Ambientale;
- ISO 50001:2018 – Sistema di Gestione dell'Energia;
- ISO 37001:2016 – Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione;
- ISO 27001:2022 – Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni;
- PdR 125:2022 – Sistema di Gestione per la parità di genere;
- Direttiva (UE) 2019/1937 – Tutela dei soggetti che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (Whistleblowing);
- D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i. – Responsabilità amministrativa degli enti.

La Cifoelli Edilizia Srl si impegna a operare nel rispetto dei principi stabiliti dai principali strumenti e standard internazionali in materia di diritti umani, lavoro e responsabilità sociale, tra cui:

- Convenzione ILO n. 1 (Durata del lavoro – Industria) e Raccomandazione n. 116 (Riduzione dell'orario di lavoro);
- Convenzioni ILO n. 29 (Lavoro forzato) e n. 105 (Abolizione del lavoro forzato);
- Convenzione ILO n. 87 (Libertà sindacale e tutela del diritto di organizzazione);
- Convenzione ILO n. 98 (Diritto di organizzazione e contrattazione collettiva);
- Convenzione ILO n. 100 (Parità di retribuzione);
- Convenzione ILO n. 102 (Sicurezza sociale – standard minimi);
- Convenzione ILO n. 111 (Non discriminazione in materia di impiego e professione);
- Convenzione ILO n. 131 (Determinazione del salario minimo);
- Convenzione ILO n. 135 (Tutela dei rappresentanti dei lavoratori);
- Convenzione ILO n. 138 e Raccomandazione n. 146 (Età minima per l'accesso al lavoro);
- Convenzione ILO n. 155 e Raccomandazione n. 164 (Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro);
- Convenzione ILO n. 159 (Inserimento lavorativo delle persone con disabilità);
- Convenzione ILO n. 169 (Diritti dei popoli indigeni e tribali);
- Convenzione ILO n. 177 (Lavoro a domicilio);
- Convenzione ILO n. 182 (Eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile);
- Convenzione ILO n. 183 (Tutela della maternità);
- Codice di condotta ILO in materia di HIV/AIDS e mondo del lavoro;
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- Patti Internazionali sui diritti civili e politici e sui diritti economici, sociali e culturali;
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti dell'infanzia, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne e contro la discriminazione razziale;
- Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani.

La Cifoelli Edilizia Srl riconosce tali riferimenti come fondamentali per garantire condizioni di lavoro etiche, eque e rispettose della dignità della persona lungo tutta la propria attività e filiera.

1. DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE

1.1 ANAGRAFICA AZIENDALE

Rag.sociale : Cifolelli Edilizia Srl

Sede legale: Via Luigi Settembrini 9 - 00195 - Roma

Sede operativa e direzione: Loc.Acquaro snc - Miranda (IS) – 86170 *(si veda foto 1)*

CCIAA di Roma:

Sito Web: www.gruppocifolelli.it

E-Mail: info@gruppocifolelli.it

Indirizzo Pec: cifolelli@pec.gmail.it

Telefono: 0865.415532

Foto 1



CIFOLELLI EDILIZIA S.R.L.	Titolo: BILANCIO SOCIALE	Rev 0 del 30.03.26
--	------------------------------------	--------------------

1.2 PRESENTAZIONE AZIENDALE

L'Impresa Cifolelli Edilizia Srl è un'azienda a carattere familiare che opera da oltre un quarantennio con rigorosa competenza, in stretta sinergia con Enti pubblici e privati. L'impresa Cifolelli nasce nel 1971, per iniziativa di Cifolelli Aldo. Nel 1984 viene costituita la società denominata "Cifolelli Edilizia S.R.L." della quale il figlio Geom. Antonio Cifolelli è l'Amministratore Unico. Nel 1998 l'impresa "Cifolelli Aldo" varia la denominazione sociale in "Cifolelli Aldo di Cifolelli Giosolito" e la titolarità viene trasferita all'altro figlio Geom. Cifolelli Giosolito. Nel 2007 vengono costituite, a supporto delle numerose attività intraprese, altre due società la "Cifolelli ELALMAVE S.R.L." e la "CJA Immobiliare S.R.L." il cui legale rappresentante è il Geom. Cifolelli Giosolito. Il gruppo opera nel settore delle costruzioni civili, pubbliche e private, su tutto il territorio nazionale, acquisendo commesse ed appalti sempre più importanti e considerevoli vantando la presenza in organico di tecnici di collaudata esperienza che da anni operano con successo nell'ambito delle nostre attività aziendali.

Infatti, la nostra compagine, tutta a selezione diretta, comprende un ingegnere, cinque geometri, quattro capocantiere e quarantacinque operai. Il ruolo di responsabile della sicurezza viene ricoperto da tecnici interni, tutti abilitati, ognuno per il cantiere di competenza garantendo efficacemente il rispetto e l'applicazione quotidiana della normativa. Nel corso dell'attività, inoltre, abbiamo selezionato ditte subappaltatrici per lavorazioni specialistiche e di supporto la cui sfera operativa è ormai interamente correlata ai nostri affidamenti. La nostra struttura è in grado d'intraprendere con personale proprio ed in brevissimo tempo, iniziative lavorative in qualsiasi località grazie ad un organico motivato e selezionato negli anni che segue con forte spirito di corpo la nostra impresa in tutto il territorio nazionale consentendoci di mantenere inalterato il nostro livello di finiture e di soddisfare pienamente le aspettative dei Committenti. L'impresa dispone di uno studio tecnico di progettazione proprio, con tecnici specializzati nel rilievo con Laser Scanner e restituzione con software Scene.

1.3 POLITICA AZIENDALE



La Direzione della Cifoelli Edilizia Srl è, per prima, responsabile dell'applicazione della Politica di Responsabilità Sociale in azienda ed in quest'ottica s'impegna a diffonderne il contenuto ad ogni livello organizzativo.

La Direzione stabilisce obiettivi relativamente a:

- ❖ Livello di soddisfazione dei Clienti;
- ❖ Grado di efficienza dei processi operativi costituenti il Sistema di Gestione Integrato e sul possibile miglioramento;
- ❖ Conformità legislativa per quanto riguarda gli aspetti amministrativi, l'ambiente e la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e gli altri requisiti che l'organizzazione decida di sottoscrivere;
- ❖ Prevenzione dei rischi in tutte le attività svolte da o per conto dell'Azienda
- ❖ Ottimizzazione dell'impiego delle risorse in generale ed in particolare per quelle umane, sui percorsi di crescita professionale e miglioramento del clima aziendale
- ❖ Crescita dell'immagine di Team Security sul mercato
- ❖ Crescita della redditività aziendale.

Inoltre la Direzione di Cifoelli Edilizia Srl si impegna, a:

- *garantire che tutte le attività dell'organizzazione vengano svolte nel rispetto dei re-quisiti dello standard SA8000:2014 e delle leggi nazionali vigenti ed applicabili al proprio settore di attività, nonché alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali internazionali ed alle loro interpretazioni (norme ILO);*
- *operare con metodi e sistemi che favoriscano lo sviluppo di un ambiente di lavoro socialmente responsabile e la crescita professionale di tutti i lavoratori, nel rispetto delle leggi locali e internazionali e dei diritti umani (ONU);*
- *garantire il costante monitoraggio e miglioramento del proprio Sistema di Gestione, e assicurare che i principi di responsabilità sociale siano seguiti da tutti i fornitori coinvolti nella catena di fornitura del prodotto/servizio oggetto della sua attività;*
- *rendere la politica disponibile al personale mediante affissioni in bacheca ed alle parti interessate mediante pubblicazione sul sito internet;*
- *mettere a punto un efficiente ed efficace sistema di motivazione, coinvolgimento e sviluppo della professionalità del PERSONALE al fine di garantirne il benessere, la sicurezza e salute sul lavoro e il rispetto dei diritti;*

- collaborare attivamente con gli organi di controllo al fine di rendere fattibile ogni soluzione necessaria al miglioramento delle performance.

La Direzione organizza incontri per illustrare, far comprendere e rendere consapevoli tutti i livelli organizzativi dell'azienda e tutte le persone che lavorano sotto il suo controllo, la Politica Integrata e gli obiettivi da raggiungere; inoltre si propone di riverificare ogni anno, in sede di Riesame di Direzione, la validità dell'attuale Politica.

La Politica della Responsabilità Sociale risulta idonea ed adeguata alla realtà aziendale. Il documento è disponibile sul sito internet aziendale oltre che sul server in una cartella accessibile a tutto il personale.

È disponibile inoltre un Codice Etico aziendale che è a disposizione di tutti gli stakeholder sul sito internet aziendale.

STRATEGIA: La Cifolelli Edilizia Srl si pone l'obiettivo di essere riconosciuta per l'elevato livello qualitativo delle opere realizzate e per l'affidabilità dimostrata nel tempo. L'azienda mira a consolidare la propria presenza nel settore delle costruzioni generali a livello nazionale, valorizzando i risultati raggiunti sia nel contesto locale sia nelle diverse aree del territorio italiano in cui opera. Il percorso di crescita aziendale è fondato sul miglioramento continuo delle prestazioni in termini di qualità, ambiente e sicurezza, elementi che rappresentano un valore distintivo per i clienti e per tutti gli stakeholder.

PRINCIPI: L'attività della Cifolelli Edilizia Srl si basa sui seguenti principi fondamentali:

- garantire affidabilità e professionalità in tutte le attività svolte;
- offrire un servizio di elevata qualità, orientato al miglioramento continuo;
- assicurare la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e di tutti i soggetti coinvolti, inclusi i subappaltatori;
- assumere, da parte della Direzione, la piena responsabilità nel garantire il rispetto delle normative applicabili;
- richiedere a dipendenti, collaboratori, appaltatori e visitatori il rispetto delle procedure aziendali e un comportamento attento e responsabile.

IMPEGNI: Per il raggiungimento dei propri obiettivi, la Cifolelli Edilizia Srl si impegna a:

- migliorare costantemente la qualità dei servizi offerti;
- mantenere e sviluppare un sistema di gestione aziendale efficace, sottoposto a verifiche periodiche da parte di enti terzi indipendenti;
- garantire ambienti di lavoro sicuri e adottare procedure idonee a prevenire incidenti, infortuni e malattie professionali;
- ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività, ottimizzando l'utilizzo delle risorse e limitando la produzione di rifiuti;
- promuovere la consapevolezza e la formazione del personale in materia di sicurezza e comportamenti responsabili;
- operare nel pieno rispetto delle normative vigenti, delle richieste dei clienti, del Codice Etico aziendale e di ogni altro requisito applicabile;
- adottare e applicare i principi previsti dalla norma SA8000;
- non ricorrere, né sostenere in alcun modo, il lavoro minorile e non impiegare giovani lavoratori in attività non conformi alla normativa;

CIFOLELLI EDILIZIA S.R.L.	Titolo: BILANCIO SOCIALE	Rev 0 del 30.03.26
--	------------------------------------	--------------------

- escludere qualsiasi forma di lavoro forzato o obbligato;
- garantire condizioni di lavoro sicure e salubri, adottando misure preventive per ridurre i rischi di incidenti, infortuni e malattie, con particolare attenzione anche alle lavoratrici in gravidanza, puerperio o allattamento;
- rispettare il diritto dei lavoratori alla libertà di associazione sindacale e alla contrattazione collettiva, senza alcuna interferenza nei confronti delle organizzazioni dei lavoratori.

1.4 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Al fine di garantire un'efficace attuazione del sistema di gestione, la Cifolelli Edilizia Srl ha individuato specifiche figure e organismi con ruoli e responsabilità ben definiti:

- il Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale (RLSA);
- lo SPT – Social Performance Team, composto da rappresentanti delle diverse aree aziendali (operativa, tecnica e amministrativa);
- il Comitato per la Sicurezza, costituito da RLSA, RSPP, Medico Competente e membri del Senior Management.

All'interno del sistema di gestione, l'azienda ha inoltre definito un organigramma aziendale che rappresenta la struttura organizzativa, evidenziando i rapporti gerarchici e funzionali tra le diverse funzioni. A supporto di tale struttura, è stato predisposto un mansionario che descrive in modo dettagliato ruoli, responsabilità, attività e competenze richieste per ciascuna posizione, al fine di garantire lo svolgimento efficace delle mansioni assegnate.

COMITATO DI SICUREZZA: Il comitato di sicurezza è formato da membri del SPT e Responsabile dei lavoratori per la sicurezza. Le attività del Comitato sono quelle di promuovere il miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori; condurre periodiche valutazioni (almeno annuali) dei rischi per identificare e affrontare i rischi reali e quelli potenziali per la salute e la sicurezza dei lavoratori; promuovere le opportune azioni preventive e correttive. Il comitato si riunisce con cadenza semestrale.

SOCIAL PERFORMANCE TEAM: Il social performance Team è formato da un rappresentante dei lavoratori per la SA 8000, da un rappresentante del management, e da componenti rappresentativi del personale operaio, tecnico e amministrativo. Facilita la conduzione di audit interni periodici (semestrali) e predispone rapporti per il Senior Management sulle performance e sui benefici delle azioni intraprese per soddisfare i requisiti dello Standard SA8000, inclusa una registrazione delle azioni correttive o preventive identificate. Il SPT si incontra ogni 6 mesi per riesaminare il percorso fatto ed identificare eventuali azioni per rendere più efficace l'applicazione dello Standard.

1.5 PARTI INTERESSATE

Gli stakeholder sono tutti i soggetti, interni ed esterni, che hanno relazioni rilevanti con la Cifoelli Edilizia Srl e che influenzano o sono influenzati dalle attività aziendali. La definizione della Politica di Responsabilità Sociale si basa su un processo strutturato di coinvolgimento degli stakeholder, articolato in tre fasi:

- individuazione dei soggetti e del loro livello di influenza;
- definizione delle modalità di coinvolgimento;
- identificazione dei temi di interesse.

Gli stakeholder si suddividono in:

Stakeholder interni:

- Soci e Amministratori
- Personale, collaboratori e stagisti

Stakeholder esterni:

- Clienti
- Fornitori e subappaltatori
- Istituzioni pubbliche
- Organizzazioni sindacali
- Enti di controllo e certificazione
- Comunità e collettività

Per ciascuna categoria viene monitorato il livello di influenza reciproca.

PRINCIPALI IMPEGNI

Soci e Amministratori

Perseguire risultati economici sostenibili, nel rispetto dei principi etici e della responsabilità sociale.

Personale e Collaboratori

Valorizzare le risorse umane, garantendo condizioni di lavoro sicure, rispetto dei diritti, formazione e crescita professionale.

Fornitori e Subappaltatori

Instaurare rapporti basati su trasparenza e correttezza, selezionando partner che rispettino normativa e principi SA8000.

Clienti

Operare in un'ottica di partnership, assicurando qualità, affidabilità e rispetto dei principi etici e sociali.

Istituzioni

Collaborare nel rispetto delle normative e dei rapporti con gli enti pubblici e di controllo.

Organizzazioni sindacali

Riconoscere e rispettare i diritti dei lavoratori e i principi normativi in materia di lavoro.

Enti di certificazione

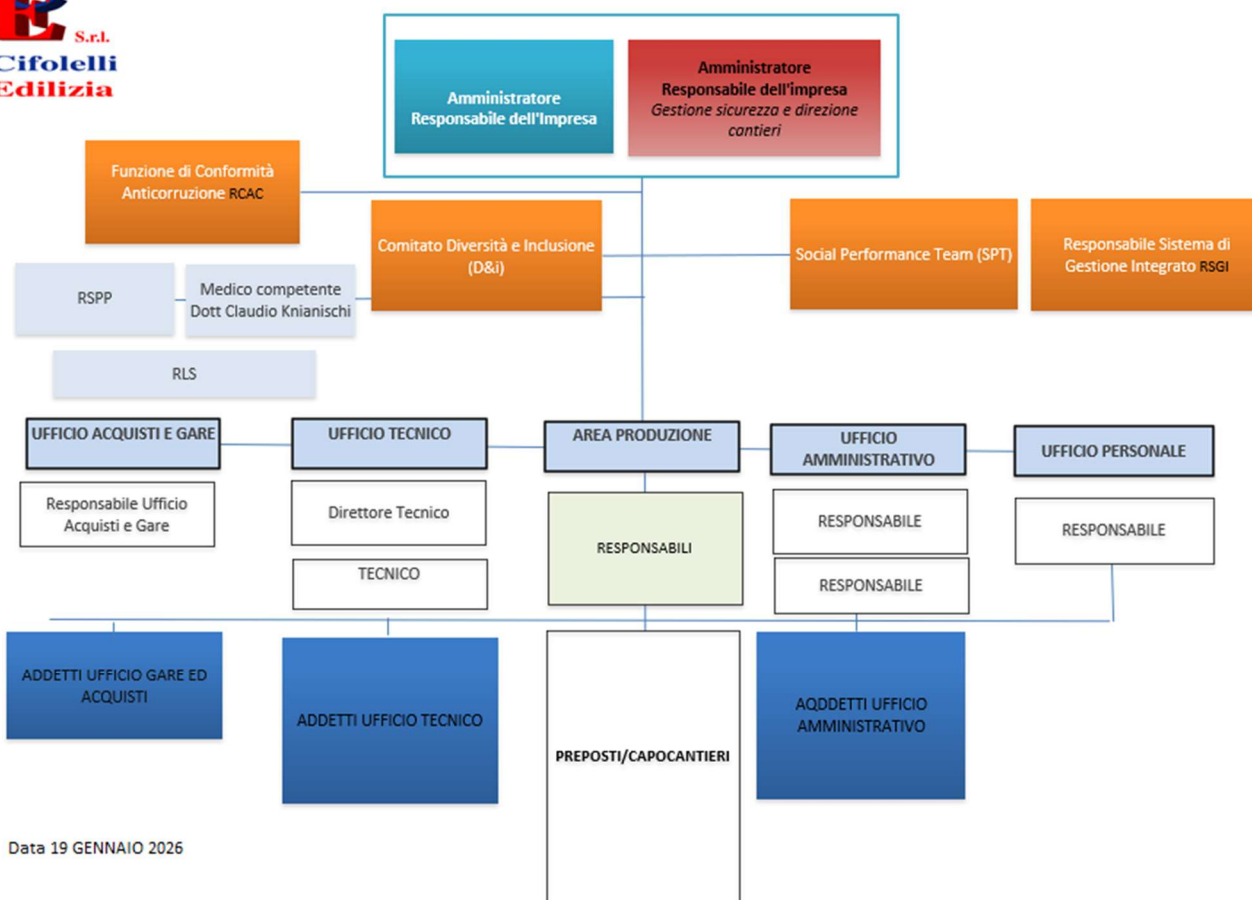
Garantire trasparenza e miglioramento continuo attraverso verifiche indipendenti.

Collettività

Operare nel rispetto dell'ambiente e contribuire allo sviluppo sostenibile e al benessere della comunità.

La Cifoelli Edilizia Srl si impegna a mantenere un modello di impresa responsabile, capace di generare valore economico e sociale per tutti gli stakeholder.

1.6 ORGANIGRAMMA AZIENDALE



CIFOLELLI EDILIZIA S.R.L.	Titolo: BILANCIO SOCIALE	Rev 0 del 30.03.26
--	------------------------------------	--------------------

SOCIAL PERFORMANCE TEAM

RSGI: ING.MANUEL CIFOLELLI
 RLSA: SIG. ANGELO BOMBRINI
 ARCH.VERONICA CIFOLELLI
 ING. VALENTINA FRANCESCHELLI
 ARCH.IMMA UGOLINO

COMITATO PER LA SICUREZZA

SEGRETERIA DIREZIONALE: RAG.BENEDETTA GONNELLA
 RSPP: GEOM.BIAGIO CHIANESE
 RLSA 8000: ARCH.VERONICA CIFOLELLI

ADDETTI ALL GESTIONE DELLE EMERGENZE-ADDETTI PRIMO SOCCORSO:
 nominati per specifici cantieri.

2. DESCRIZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE



La Cifolessi Edilizia Srl ha sviluppato un Sistema di Gestione strutturato, composto da manuali, procedure operative, istruzioni e documenti di registrazione, finalizzato a garantire un controllo efficace dei processi aziendali. Tale sistema risulta conforme ai principali standard internazionali, tra cui ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, SA8000, ISO 50001, ISO 37001 e alla normativa sulla Parità di Genere. Il presente Bilancio SA8000 rappresenta un documento autonomo, redatto sia per soddisfare i requisiti della norma, sia come strumento di riesame da parte della Direzione e di comunicazione verso l'esterno. Le informazioni riportate fanno riferimento agli anni 2023-2025 e sono aggiornate al 31/12/2025. Il documento è stato elaborato sulla base dell'Analisi dei Rischi SA8000, revisionata alla medesima data: **la Cifolessi Edilizia Srl è in fatti in corso di certificazione per lo standard SA 8000.**

Attraverso dati qualitativi e quantitativi, il Bilancio evidenzia nel tempo il livello di conformità ai requisiti della norma, mettendo a confronto i risultati ottenuti con gli obiettivi aziendali e, ove possibile, con parametri di riferimento esterni. Oltre a supportare la Direzione nelle attività di valutazione interna, il documento consente agli stakeholder di comprendere in modo chiaro la Politica aziendale in materia di Responsabilità Sociale e gli impegni concreti assunti dall'azienda, anche attraverso la certificazione del proprio sistema secondo lo standard SA8000.

3. PRESENTAZIONE DEL BILANCIO E GLI OBIETTIVI IN RELAZIONE AD OGNI SINGOLO REQUISITO

3.1 LAVORO INFANTILE

La Cifolelli Edilizia Srl ha sviluppato un Sistema di Gestione strutturato, composto da manuali, procedure operative, istruzioni e documenti di registrazione, finalizzato a garantire un controllo efficace dei processi aziendali. Tale sistema risulta conforme ai principali standard internazionali, tra cui ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, SA8000, ISO 50001, ISO 37001 ed alla prassi PdR 125:2022. Il presente Bilancio SA8000 rappresenta un documento autonomo, redatto sia per soddisfare i requisiti della norma, sia come strumento di riesame da parte della Direzione e di comunicazione verso l'esterno. Le informazioni riportate fanno riferimento triennio 2023-2025 e sono aggiornate al 31/12/2025. Il documento è stato elaborato sulla base dell'Analisi dei Rischi SA8000, revisionata alla medesima data. Attraverso dati qualitativi e quantitativi, il Bilancio evidenzia nel tempo il livello di conformità ai requisiti della norma, mettendo a confronto i risultati ottenuti con gli obiettivi aziendali e, ove possibile, con parametri di riferimento esterni. Oltre a supportare la Direzione nelle attività di valutazione interna, il documento consente agli stakeholder di comprendere in modo chiaro la Politica aziendale in materia di Responsabilità Sociale e gli impegni concreti assunti dall'azienda, anche attraverso la certificazione del proprio sistema secondo lo standard SA8000.

COMPOSIZIONE DELL'ORGANICO PER FASCE D'ETÀ	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
FINO A 14 ANNI	0	0	0
15-18	0	0	2
19-32	30	38	38
33-40	35	40	40
41-50	44	55	55
51-60	24	35	38
DONNE	3	7	7
UOMINI	136	163	166

CIFOLELLI EDILIZIA S.R.L.	Titolo: BILANCIO SOCIALE	Rev 0 del 30.03.26
--	------------------------------------	--------------------

Obiettivo 2025	Conferma di non utilizzo di lavoro infantile. Possono essere assunti lavoratori minori nel caso in cui abbiano assolto l'obbligo scolastico o siano in fase di stage professionalizzante e che comunque intraprenderanno un percorso di crescita all'interno dell'azienda. Qualora si dovesse verificare l'utilizzo di lavoro infantile presso fornitori, l'Azienda procederà a coinvolgere le autorità pubbliche competenti e ad attuare tutto quanto previsto dalla procedura "Lavoro infantile".
Tempistica	Entro dicembre 2025
Indicatore	Nr di giovani lavoratori e bambini nelle funzioni aziendali
Responsabile	Responsabile del personale e Rappresentante della Direzione per la SA8000
Dati al 31.12.25	Nessuno dei dipendenti attualmente assunti ha età inferiore ai 18 anni. I due dipendenti nella fascia 15-18 sono stati assunti al compimento della maggiore età. L'obiettivo è stato pienamente raggiunto.

Obiettivo 2026	Conferma di non utilizzo di lavoro infantile. Possono essere assunti lavoratori minori nel caso in cui abbiano assolto l'obbligo scolastico o siano in fase di stage professionalizzante e che comunque intraprenderanno un percorso di crescita all'interno dell'azienda. Qualora si dovesse verificare l'utilizzo di lavoro infantile presso fornitori, l'Azienda procederà a coinvolgere le autorità pubbliche competenti e ad attuare tutto quanto previsto dalla procedura "Lavoro infantile".
Tempistica	Entro dicembre 2025
Indicatore	Nr di giovani lavoratori e bambini nelle funzioni aziendali
Responsabile	Responsabile del personale e Rappresentante della Direzione per la SA8000
Dati al 31.12.26	

3.2 LAVORO FORZATO - OBBLIGATO

LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

Cifolelli Edilizia Srl non obbliga nessun lavoratore a lavorare contro la propria volontà.

Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato in Cifolelli Edilizia Srl è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano, in qualunque modo, a prestare la propria attività per l'azienda.

DEPOSITI: I lavoratori non lasciano in deposito all'azienda né importi in denaro né documenti personali in originale.

REGOLAMENTO: Il personale di Cifolelli Edilizia Srl al momento della assunzione viene informato su diritti e doveri dei lavoratori e riceve:

- Istruzioni su come recuperare sul server/sito aziendale Politica della Responsabilità Sociale, codice etico e documentazione del SGI di sua competenza;
- Contratto;
- Documentazione relativa alla Sicurezza;
- Documentazione relativa alla Privacy;
- Badge con codici.

Al neoassunto viene inoltre comunicato che presso la sede di lavoro è disponibile una copia aggiornata del CCNL di riferimento e dei successivi aggiornamenti delle tabelle salariali. Il neo assunto è poi formato informato sui requisiti dello standard SA8000.

È inoltre stato preparato uno specifico Opuscolo Informativo consegnato a tutti i dipendenti.

Cifolessi Edilizia Srl concede anticipazioni dello stipendio e/o del TFR maturando ai propri dipendenti per assecondare le esigenze e le richieste dei propri collaboratori.

Il quadro normativo di riferimento è costituito dallo Statuto dei Lavoratori, dai Contratti Collettivi Nazionali e territoriali applicabili e dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro, che include misure volte a contrastare il lavoro irregolare e sommerso.

Non sono presenti pratiche che possano limitare la libertà del lavoratore o costringerlo a prestazioni non consensuali.

Per prevenire tali rischi, l'azienda adotta specifiche misure, tra cui:

- ***non richiedere al personale, all'atto dell'assunzione, depositi in denaro o altre forme di garanzia;***
- ***non trattenere documenti personali in originale;***
- ***non richiedere dichiarazioni preventive o impegni in bianco relativi alle dimissioni.***

SELEZIONE DEL PERSONALE

Il processo di selezione è basato su criteri oggettivi e meritocratici, in funzione delle competenze richieste e delle esigenze aziendali. È garantito il rispetto delle pari opportunità e della privacy dei candidati. La Direzione adotta misure volte a prevenire qualsiasi forma di favoritismo, privilegiando esclusivamente competenze, esperienza e attitudine al ruolo.

INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Tutti i rapporti di lavoro sono formalizzati attraverso contratti regolari, nel pieno rispetto della normativa vigente. Non è ammessa alcuna forma di lavoro irregolare.

TUTELA E VALORIZZAZIONE DELLA PERSONA

Le decisioni relative alla gestione del personale si basano su criteri di merito, competenza e coerenza con i ruoli aziendali. L'accesso a incarichi e responsabilità avviene in base alle capacità individuali. L'azienda favorisce, compatibilmente con le esigenze organizzative, forme di flessibilità a supporto della genitorialità e delle esigenze familiari.

FORMAZIONE E SVILUPPO

La Cifolessi Edilizia Srl promuove la crescita professionale attraverso attività formative mirate. Sono previsti percorsi di inserimento per i neoassunti e programmi di formazione continua per il personale, con particolare attenzione ai temi della sicurezza sul lavoro, della tutela ambientale e del rispetto del codice etico aziendale.

CIFOLELLI EDILIZIA S.R.L.	Titolo: BILANCIO SOCIALE	Rev 0 del 30.03.26
-------------------------------------	------------------------------------	--------------------

Obiettivo 2025	Mantenimento dell'attuale situazione di non utilizzo di lavoro obbligato.
Tempistica	Entro dicembre 2025
Indicatore	Nr denuncia di lavoro obbligato o costretto nel corso dell'anno
Responsabile	Responsabile del personale e Rappresentante della Direzione per la SA8000
Dati al 31.12.25	Nessuna denuncia emersa nel corso dell'anno. L'obiettivo è stato pienamente raggiunto.

Obiettivo 2026	Mantenimento dell'attuale situazione di non utilizzo di lavoro obbligato.
Tempistica	Entro dicembre 2026
Indicatore	Nr denuncia di lavoro obbligato o costretto nel corso dell'anno o prestiti a lavoratori
Responsabile	Responsabile del personale e Rappresentante della Direzione per la SA8000
Dati al 31.12.26	

3.3 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO



Cifolessi Edilizia Srl, facendo riferimento agli adempimenti normativi vigenti a livello nazionale (D.Lgs. 81/08 e s.m.i.), soprattutto, avendo ottenuto la certificazione ISO 45001 e ISO 14001, si impegna per garantire ai propri lavoratori un ambiente di lavoro sicuro e che rispecchi le condizioni igienico sanitarie richieste delle leggi cogenti in materia. Cifolessi Edilizia Srl si impegna inoltre a garantire le misure necessarie a prevenire o rendere minime le possibilità di incidenti, malattie professionali e danni alla salute dei lavoratori durante lo svolgimento delle loro mansioni.

DOCUMENTAZIONE RELATIVA ALLA SICUREZZA ad evidenza di tale impegno sono:

- L'adozione di un Sistema di gestione della Salute e Sicurezza sui Luoghi di lavoro certificato da SMC secondo la norma UNI ISO 45001:2018
 - il documento di Valutazione dei Rischi redatto nel rispetto dei requisiti del decreto legislativo 81/08 (e successivi aggiornamenti), per il quale è previsto almeno un aggiornamento annuo;
 - Il Documento Unico per la Valutazione dei Rischi da Interferenza, DUVRI (art. 26 D.Lgs 81/08) ove previsto nei cantieri appaltati;
 - il piano di evacuazione e antincendio, con relative planimetrie ed indicazioni dei percorsi di fuga sono esposti nei locali;
 - la pianificazione di momenti di formazione/informazione e addestramento del personale secondo quanto previsto dal D. Lgs. 81/08 e successive normative in materia di sicurezza.
- La Cifolessi Edilizia Srl adotta tutte le misure necessarie per prevenire rischi, infortuni e danni alla salute dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro sicure sia presso la sede aziendale sia nei cantieri e negli altri luoghi operativi.

Nell'ambito del sistema di gestione della salute e sicurezza, prevede:

- la presenza di un'organizzazione dedicata alla sicurezza composta da Direzione, RSPP, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e figure competenti in materia etica;
- la nomina del Medico Competente per la sorveglianza sanitaria;
- la costituzione di squadre di emergenza adeguatamente formate;
- il mantenimento di ambienti di lavoro salubri, ordinati e adeguati, comprensivi di servizi igienici e, ove previsti, spazi per la pausa.

Particolare attenzione è rivolta alla tutela delle lavoratrici in gravidanza, puerperio e allattamento. A tal fine, vengono effettuate specifiche valutazioni dei rischi legati alle mansioni e adottate tutte le misure necessarie per garantire la loro salute e sicurezza. Le procedure operative e le relative registrazioni sono integrate all'interno del Sistema di Gestione aziendale. La Cifolessi Edilizia Srl si impegna inoltre a favorire la conciliazione tra vita lavorativa e personale, prevedendo, ove possibile, l'assegnazione a mansioni meno gravose e l'adozione

di orari compatibili con le esigenze familiari. Infine, con il supporto di professionisti qualificati, l'azienda ha effettuato valutazioni sullo stress lavoro-correlato, riscontrando un buon livello di benessere organizzativo e di soddisfazione del personale.

Seguono tabelle KPI infortuni e obiettivi di miglioramento.

KPI INFORTUNI	ANNO 2023		ANNO 2024		ANNO 2025	
		In itinere		In itinere		In itinere
N° infortuni	4	0	8	0	8	0
N° giorni perse per infortuni	82	0	99	0	62	0
N° ore ordinarie lavorate	303008		351768		383280	
N° di lavoratori coinvolti	4	0	8	0	9	0
INDICE DI FREQUENZA	13,2	0	22,74	0	20,87	0
INDICE DI GRAVITA'	0,27	0	0,28	0	0,15	0

KPI INFORTUNI

KPI CAUSE INFORTUNI	2023	2024	2025
Lesioni traumatiche	2	8	3
Traumi legati agli occhi	1	0	0
Taglio	1	0	5
Incidenti stradali	0	0	0
IN ITINERE	0	0	0

Obiettivo 2025	Non avere infortuni nel corso dei lavori-in itinere e per incidenti stradali
Tempistica	Entro dicembre 2025
Indicatore	Nr infortuni nel corso dell'anno
Responsabile	Datore di lavoro-RSPP – Preposti -Responsabile del personale e Rappresentante della Direzione per la SA8000
Dati al 31.12.25	N 8 infortuni sul lavoro – 0 in itinere – 0 incidenti stradali

Obiettivo 2026	Abbassare indice di Frequenza < 15 e Indice di gravità < 10
Tempistica	Entro dicembre 2026
Indicatore	Nr infortuni nel corso dell'anno
Azioni miglioramento	di Garantire almeno 8 ore di formazione /anno per ciascun lavoratore sulla prevenzione infortuni e sulle Near miss Formare i preposti alla esecuzione di audit su SSL nei cantieri min 12 ore/anno
Responsabile	Responsabile del personale e Rappresentante della Direzione per la SA8000
Dati al 31.12.26	

ANALISI INFORTUNI

Nel corso dell'anno 2026, alla data odierna, non sono stati registrati infortuni.

I dati raccolti sul triennio hanno comunque rappresentato uno stimolo per l'azienda a rafforzare le azioni preventive, attraverso l'adozione di misure correttive mirate. In particolare, sono stati intensificati i programmi di formazione del personale e sono stati avviati cicli sistematici di controlli e rendicontazioni interne, finalizzati a individuare e ridurre le potenziali cause di rischio. Parallelamente, l'azienda promuove attività di sensibilizzazione rivolte ai dipendenti, anche mediante l'organizzazione di incontri e conferenze dedicate ai temi della salute e sicurezza sul lavoro, con l'obiettivo di diffondere una cultura della prevenzione sempre più consapevole e condivisa.

FORMAZIONE OBBLIGATORIA

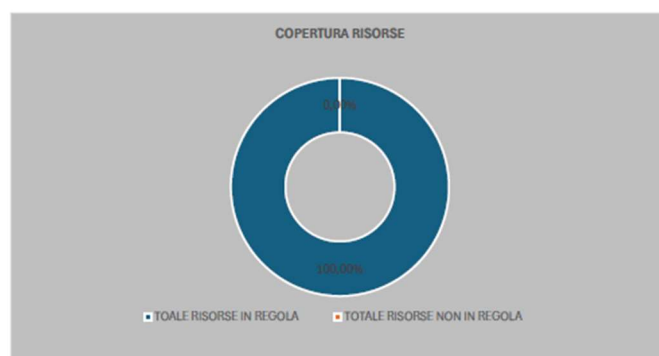
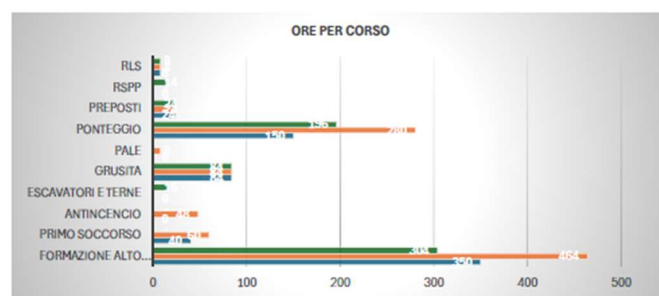
	2023	2024	2025
TOTALE RISORSE FORMAZIONE RISCHIO ALTO	35	46	32

	2023	2024	2025
FORMAZIONE ALTO RISCHIO	350	464	304
PRIMO SOCCORSO	40	60	-
ANTINCENDIO	0	48	-
ESCAVATORI E TERNE	0	-	16
GRUSITA	84	84	84
PALE	0	8	-
PONTEGGIO	150	280	196
PREPOSTI	24	24	24
RSPP	0	-	14
RLS	8	8	8
	656	976	646

TOTALE RISORSE	72
TOTALE RISORSE IN REGOLA	72 100,00%
TOTALE RISORSE NON IN REGOLA	0 0,00%

ORE FORMAZIONE MEDIA PER RISORSA	9,11	13,56	8,97
ORE FORMAZIONE MEDIA TOTALE RISORSA	18,74	21,22	20,19

TARGET ANNUALE ORE FORMAZIONE	15	20	20
ORE EFFETTUATE			



CIFOLELLI EDILIZIA S.R.L.	Titolo: BILANCIO SOCIALE	Rev 0 del 30.03.26
-------------------------------------	------------------------------------	--------------------

FORMAZIONE non OBBLIGATORIA

FORMAZIONE	2023	2024	2025
Ore di formazione totali di cui:	135	223	344
Sistemi di Gestione:	% lavoratori formati /Totale Lavoratori		
ETICA	0%	58%	72%
ANTICORRUZIONE-D.Lgs 231/ Whistleblowing	0%	58%	72%
Emissioni e Ambiente	70%	81%	85%
Sicurezza dei dati informatici	0%	9%	45%

Obiettivo 2025	Incrementare la formazione non obbligatoria (sistemi di gestione-etica-sostenibilità anticorruzione,ecc) del 10% su ogni tematica
Tempistica	Entro dicembre 2025
Indicatore	% Dipendenti formati/Totale Dipendenti
Responsabile	Datore di lavoro-RSPP – Preposti -Responsabile del personale e Rappresentante della Direzione per la SA8000
Dati al 31.12.25	Obiettivo raggiunto in quanto dalla tabella sulla Formazione non obbligatoria si evince un incremento di: Etica + 14% Emissioni e Ambiente + 14% ANTICORRUZIONE-D.Lgs 231/ Whistleblowing + 4% Sicurezza Dati informatici + 36% sulla formazione erogata al personale

Obiettivo 2026	Erogare la formazione non obbligatoria (sistemi di gestione-etica-sostenibilità anticorruzione,ecc) al 100% del personale
Tempistica	Entro dicembre 2026
Indicatore	% Dipendenti formati/Totale Dipendenti
Azioni di miglioramento	Incrementare la formazione anche attraverso diverse modalità di erogazione : Aula/ E-Learning/FAD/Informativa-Test di valutazione interattivi,ecc
Responsabile	Datore di lavoro-RSPP – Preposti -Responsabile del personale e Rappresentante della Direzione per la SA8000
Dati al 31.12.26	

Dall'analisi dei dati raccolti si evince che tutto il personale risulta formato per la formazione obbligatoria e che nel corso del triennio monitorato la Cifolelli Edilizia s.r.l. si è mostrata molto più sensibile sulle tematiche della sostenibilità incrementando notevolmente la formazione del personale anche attraverso percorsi di certificazione in ambito SA8000-PdR 125:2022-ISO 27001-Dlgs 231.

I dati al 2025 mostrano un incremento medio sulle tematiche di formazione non obbligatoria pari al + 17% con pieno raggiungimento dell'obiettivo globale sulla formazione; l'unico dato di parziale raggiungimento dell'obiettivo 2025 è quello relativo alla formazione sull'anticorruzione in quanto la Cifolelli Edilizia ha iniziato il percorso di certificazione sull'anticorruzione nell'ultimo trimestre 2025 e completato nel 2026 con audit di certificazione.

CIFOLELLI EDILIZIA S.R.L.	Titolo: BILANCIO SOCIALE	Rev 0 del 30.03.26
-------------------------------------	------------------------------------	--------------------

3.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Cifolelli Edilizia s.r.l. rispetta il diritto di tutto il personale di aderire a sindacati di loro scelta ed il diritto alla contrattazione collettiva.

Ad oggi non sono presenti lavoratori che hanno deciso di avvalersi del diritto di iscriversi ad un'associazione sindacale. Nessun giorno di sciopero è stato riscontrato nel triennio monitorato.

Nel corso degli ultimi anni non si registrano situazioni di vertenze o contenziosi con il personale

LAVORATORI E SINDACATI	2023	2024	2025
N° lavoratori iscritti al sindacato	0	0	0
N° contenziosi, di cui:			
- Mancata retribuzione	0	0	0
- Discriminazioni	0	0	0
- Condizioni di lavoro inadeguate	0	0	0
- Licenziamento	0	0	0

Obiettivo 2025	Nessun contenzioso con il personale e nessuna vertenza
Tempistica	Entro dicembre 2025
Indicatore	Nr contenzioso con il personale – Nr di vertenze
Responsabile	Responsabile del personale e Rappresentante della Direzione per la SA8000
Dati al 31.12.25	Non sono stati registrati contenziosi con il personale o vertenze. Il 100% del personale è assunto con CCNL EDILE L'obiettivo è stato pienamente raggiunto.

Obiettivo 2026	Nessun contenzioso con il personale e nessuna vertenza
Tempistica	Entro dicembre 2026
Indicatore	Nr contenzioso con il personale – Nr di vertenze
Responsabile	Responsabile del personale e Rappresentante della Direzione per la SA8000
Dati al 31.12.26	

3.5 DISCRIMINAZIONE

La Cifoelli Edilizia Srl non attua alcun tipo di discriminazione nei confronti dei propri lavoratori, garantisce pari opportunità a tutti i dipendenti e non esercita interferenze nella loro vita privata. Non vi è alcuna intromissione nella libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi. L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

Cifoelli Edilizia Srl offre una disponibilità costante di confronto con i collaboratori ed i dipendenti. Pertanto Cifoelli Edilizia Srl provvede a:

- effettuare la selezione del personale tenendo in esclusiva considerazione elementi oggettivi come abilità, esperienza ed istruzione, in rapporto alle funzioni da ricoprire;
- corrispondere la retribuzione ad ogni lavoratore in base alle mansioni svolte da ciascuno nel rispetto di quanto previsto nel CCNL e negli accordi integrativi concordati a livello aziendale;
- garantire la Formazione e l'addestramento di tutti i dipendenti e collaboratori in funzione delle necessità personali e delle esigenze organizzative e gestionali-per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono previsti momenti di formazione ed informazione sui temi di salute, sicurezza e responsabilità sociale- linguaggio inclusivo-non discriminazione-diritti umani-anticorruzione;
- effettuare i Pensionamenti in base alle norme vigenti in materia;
- effettuare eventuali licenziamenti solo nei casi consentiti dalla legge ed in ogni caso mai per motivi discriminatori.

La Direzione si impegna a prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, intervenendo con azioni correttive e preventive qualora emergano segnalazioni da parte di qualsiasi funzione aziendale.

ORGANICO FEMMINILE

Per quanto riguarda le pari opportunità fra generi, il numero delle unità di sesso femminile e la relativa percentuale sul totale dei dipendenti sono:

- 7 donne assunte come impiegati al 2025; si segnala che l'incidenza delle quote rosa non è molto alta in considerazione delle peculiarità del settore in cui opera la Cifoelli Edilizia S.r.l. (COSTRUZIONI)

Negli ultimi 3 anni la presenza delle donne è stata incrementata tra 2023 e 2024 ed è rimasta costante al 2025. Con l'avvento delle misure del Pnrr, in favore della parità di genere, che sensibilizzano le aziende all'incremento di personale femminile, la Cifolelli Edilizia S.r.l. ha adottato una politica di selezione del personale rivolta principalmente alle donne nella prima scelta dei curricula per le varie figure professionali di cui necessita, e nei relativi colloqui pre-assuntivi

ORGANICO MULTICULTURALE E INTERNAZIONALE

La Cifolelli Edilizia Srl è da anni impegnata nel favorire l'inserimento sociale e lavorativo di persone provenienti da diversi Paesi, operando nel proprio settore con un approccio inclusivo e responsabile. In un contesto come quello italiano, caratterizzato da una posizione strategica sotto il profilo migratorio, l'azienda riconosce l'importanza di valorizzare la diversità culturale come elemento di crescita. La Cifolelli Edilizia Srl garantisce a tutti i lavoratori pari condizioni eque, assicurando retribuzioni adeguate e prive di qualsiasi forma di discriminazione, indipendentemente dalla provenienza o dal contesto culturale. L'azienda si impegna inoltre a sostenere attivamente i processi di integrazione, offrendo supporto non solo dal punto di vista professionale, ma anche umano e sociale, contribuendo così a creare un ambiente di lavoro inclusivo e coeso.

RIPARTIZIONE ORGANICO UOMINI & DONNE	2023	2024	2025
n donne	3	7	7
n uomini	136	163	166
TOTALE	139	170	173
% DONNE/TOT LAVORATORI	2%	4%	4%

Rispetto a questo Cifolelli Edilizia Srl rimane un'azienda, se confrontata con analoghe aziende del settore, con una discreta percentuale di donne nel proprio organico.

Nel merito la politica attuata da Cifolelli Edilizia Srl ha definito quali valori irrinunciabili i seguenti principi:

a) Cifolelli Edilizia Srl garantisce sempre alle donne parità di condizioni economiche, contributive e lavorative con i maschi;

b) Cifolelli Edilizia Srl attua politiche a sostegno della maternità:

- Garantendo a tutte le donne assunte di poter volontariamente accedere a contratti Part Time da contratti Full Time;

- Garantendo sempre la concessione dell'aspettativa e congedo alle donne (ma anche agli uomini) e anche l'eventuale rinnovo.

c) Cifolelli Edilizia Srl pone massima attenzione nel promuovere pratiche e misure concrete di conciliazione dei tempi di lavoro/tempo famiglia non consentendo alle donne turni di lavoro notturno e facendo coincidere il periodo di riposo con le festività (salvo situazioni non diversamente gestibili).

d) Cifolelli Edilizia Srl inoltre riconosce, nella misura del possibile, modifiche al normale orario di lavoro a quei dipendenti che ne abbiano necessità per motivi di spostamenti connessi con l'attività lavorativa.

ORGANICO MULTICULTURALE E INTERNAZIONALE E DISABILITA'

Attualmente non sono presenti lavoratori con disabilità. A tutela, per chiunque sia oggetto di discriminazione, del diritto di difendersi e denunciare la discriminazione subita è stato infine introdotto un meccanismo per la presentazione di reclami anonimi che ha favorito il miglioramento del clima aziendale. Fino ad ora non è stato avanzato alcun reclamo in relazione al requisito Discriminazione.

Il numero attuale di dipendenti extra – UE è pari a 33.

Il rispetto delle abitudini culturali e religiose di eventuali lavoratori stranieri si traduce nella concessione ad esempio di permessi religiosi oppure nella traduzione di materiale informativo (salute e sicurezza, contratti collettivi e individuali, prospetti paghe) nella lingua maggiormente comprensibile per il lavoratore straniero.

3.6 PRATICHE DISCIPLINARI

La Cifolelli Edilizia Srl rispetta i criteri di base per la retribuzione, l'inquadramento nella categoria e nel profilo professionale stabiliti dal CCNL di riferimento. La maggioranza del personale di Cifolelli Edilizia Srl riceve una retribuzione pienamente in linea con quella prevista dal CCNL. La retribuzione del personale è quindi in grado di garantire al lavoratore la soddisfazione delle necessità fondamentali.

Le buste paga attestano che i salari corrispondono agli standard retributivi legali, ed i bonifici bancari dimostrano che i lavoratori sono pagati regolarmente; tali documenti sono archiviati presso l'Ufficio Amministrativo.

Nell'anno 2026, non si registrano pratiche disciplinari in essere.

Tabella di riepilogo triennio 2023-2025

PRATICHE DISCIPLINARI	ANNO	ANNO	ANNO
	2023	2024	2025
Solo contestazioni			
N° sanzioni imposte, di cui:			
- Richiamo scritto	2	1	2
- Multe	0	0	0
- Sospensione	0	0	0
- Licenziamento	0	0	0

Il numero di reclami per abusi fisici o verbali e di carattere sessuale da azienda a lavoratore o fra lavoratori (reclami che possono essere presentati in modo anonimo) è pari a 0.

CIFOLELLI EDILIZIA S.R.L.	Titolo: BILANCIO SOCIALE	Rev 0 del 30.03.26
-------------------------------------	------------------------------------	--------------------

Obiettivo 2025	Rispetto delle norme e degli accordi contrattuali in materia disciplinare e mantenimento degli attuali valori degli indicatori di riferimento
Tempistica	Entro dicembre 2025
Indicatore	Nr pratiche disciplinari – N reclami nel corso dell'anno
Responsabile	Datore di lavoro-RSPP –Responsabile del personale e Rappresentante della Direzione per la SA8000
Dati al 31.12.25	N 0 pratiche disciplinari -n 2 Richiami scritti (per assenza ingiustificata dal luogo di lavoro) -0 reclami

Obiettivo 2026	Nessun pratica disciplinare con il personale e nessun reclamo
Tempistica	Entro dicembre 2026
Indicatore	Nr pratiche disciplinari – N reclami nel corso dell'anno
Responsabile	Responsabile del personale e Rappresentante della Direzione per la SA8000
Dati al 31.12.26	

La Cifolelli Edilizia Srl crede fortemente nel valore del dialogo e nella comunicazione interna come strumenti fondamentali per prevenire criticità. Attraverso il confronto diretto e costruttivo, l'azienda mira a individuare tempestivamente eventuali problematiche, limitando il ricorso a procedure formali e ad azioni correttive. La promozione di un ambiente aperto al dialogo consente non solo di risolvere le situazioni critiche, ma anche di migliorare continuamente i rapporti e l'organizzazione del lavoro.

3.7 ORARI DI LAVORO

L'orario ordinario è stabilito in 40 ore settimanali per tutto il personale. L'attività lavorativa si svolge su cinque giorni settimanali, dal lunedì al venerdì, secondo le seguenti articolazioni:

- Cantieri diurni: dalle ore 8:00 alle 12:00 e dalle 13:00 alle 17:00;
- Uffici: dalle ore 9:00 alle 13:00 e dalle 15:00 alle 19:00.

Gli orari di lavoro sono esposti nelle bacheche aziendali per garantire la massima trasparenza e nell'area comunicazioni di ciascun dipendente. La programmazione di ferie, permessi e congedi viene concordata tra i lavoratori e i rispettivi responsabili, nel rispetto delle esigenze organizzative e personali. Il ricorso al lavoro straordinario è limitato a situazioni eccezionali e temporanee, non gestibili con l'inserimento di nuovo personale. Tale attività è sempre concordata preventivamente con il lavoratore e autorizzata dalla funzione competente, nel rispetto dei limiti previsti dal CCNL.

I pagamenti avvengono esclusivamente tramite bonifici entro il 15 di ogni mese, nel rispetto delle scadenze del CCNL applicato.

Tutto il personale, all'atto dell'assunzione-come da procedura- è stato informato su:

- ogni modifica apportata alle buste paga
- variazioni riguardanti le modalità di erogazione degli incentivi
- erogazione di mensilità aggiuntive tredicesime e quattordicesime
- spiegazioni sui compensi e sui criteri di calcolo dell'erogazione attraverso appropriata comunicazione.

Le prestazioni straordinarie sono retribuite con le seguenti maggiorazioni:

- straordinario diurno feriale: +35%;
- straordinario notturno: +40%;
- straordinario festivo: +45%.

Alla data attuale non risultano segnalazioni o reclami relativi a imposizioni di lavoro straordinario. La Cifoelli Edilizia S.r.l. si pone come obiettivo prioritario quello di pianificare adeguatamente il carico di lavoro del personale per garantire il minor numero di ore di straordinario o di picchi di lavoro.

ORE DI LAVORO	2023	2024	2025
ORDINARIE	302964	351683	383211
STRAORDINARIE	44	85	69
N TOT ORE ANNUE	303008	351768	383280
% ORE STRAORDINARIO /ORE LAVORATE	0,014	0,024	0,018

3.8 RETRIBUZIONE

La Cifolelli Edilizia Srl garantisce a tutti i propri dipendenti l'applicazione delle disposizioni previste dal CCNL del settore edilizio e metalmeccanico, sia per quanto riguarda gli aspetti retributivi sia per quelli normativi. Le buste paga riportano in modo chiaro e dettagliato tutte le voci che compongono la retribuzione, nonché l'inquadramento contrattuale del lavoratore all'interno dell'organizzazione. L'azienda provvede puntualmente a tutti gli adempimenti contributivi e assistenziali previsti dalla normativa vigente. Le retribuzioni sono corrisposte tramite bonifico bancario sul conto indicato dal dipendente al momento dell'assunzione. I livelli retributivi garantiscono la copertura dei bisogni fondamentali dei lavoratori, consentendo al contempo una disponibilità economica aggiuntiva. I prospetti allegati alle buste paga dettagliano le singole componenti della retribuzione e, su richiesta, possono essere tradotti in lingua straniera per i lavoratori non italiani. Non sono previste trattenute a fini disciplinari.

Le principali tipologie contrattuali adottate sono:

- contratto a tempo indeterminato;
- contratto a tempo determinato.

RIPARTIZIONE ORGANICO PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO	ANNO		
	2023	2024	2025
A tempo determinato	16	18	24
A tempo indeterminato	123	152	149
Categorie protette	0	0	0

Il contratto a tempo indeterminato rappresenta la forma prevalente all'interno dell'azienda, mentre il ricorso a contratti a termine è limitato e generalmente di durata media annuale. La Direzione si riserva di valutare periodicamente la possibilità di trasformare o prorogare i contratti a tempo determinato, tenendo conto dell'andamento del mercato, dell'acquisizione di nuove commesse e delle competenze e performance dei lavoratori interessati.

RETRIBUZIONE MEDIA PER CATEGORIA

Tutti gli scatti di anzianità sono sempre rispettati e adeguatamente documentati in busta paga. Sono presenti altre forme di maggiorazione come i buoni mensa indennizzabili.

L'Azienda nell'ultimo triennio ha dimostrato di fare meno ricorso al tempo determinato ma di prediligere forme di contratto a tempo indeterminato.

Si prevede per l'anno 2025 di trasformare la maggior parte dei contratti da tempo determinato a tempo indeterminato.

RETRIBUZIONI MEDIE PER CATEGORIA	ANNO		
	2023	2024	2025
IMPIEGATI	28900	29550	30744
OPERAI	13990	14150	14271

Le retribuzioni medie pagate ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dai contratti nazionali e sono ben superiori, sebbene in misura diversa a seconda della funzione svolta, alla soglia di povertà prevista a livello nazionale e sono in grado quindi di soddisfare le necessità fondamentali dei lavoratori e di garantire una parte di reddito aggiuntiva per fini discrezionali.

Obiettivo 2025	Diminuzione della percentuale dei contratti a tempo determinato + 3%. Trasferimento dei contratti a tempo determinato scaduti in contratti a tempo indeterminato, se consentito dalla situazione economica
Tempistica	Entro dicembre 2025
Indicatore	% contratti a tempo determinato/ % contratti a tempo indeterminato nel corso dell'anno
Responsabile	Datore di lavoro-RSPP –Responsabile del personale e Rappresentante della Direzione per la SA8000
Dati al 31.12.25	Obiettivo raggiunto. Circa l'84% della popolazione lavorativa ha un contratto a tempo indeterminato

Obiettivo 2026	Diminuzione della percentuale dei contratti a tempo determinato + 5%. Trasferimento dei contratti a tempo determinato scaduti in contratti a tempo indeterminato, se consentito dalla situazione economica
Tempistica	Entro dicembre 2026
Indicatore	% contratti a tempo determinato/ % contratti a tempo indeterminato nel corso dell'anno
Responsabile	Responsabile del personale e Rappresentante della Direzione per la SA8000
Dati al 31.12.26	

Obiettivo 2026	Impegno a garantire a tutti i dipendenti buone condizioni lavorative offrendo loro salari, orari di lavoro e benefit adeguati.
Tempistica	Entro dicembre 2030
Indicatore	Raggiungimento di un incremento del 20% del numero di dipendenti aventi diritto alla copertura sanitaria integrativa
Responsabile	Datore di lavoro-RSPP –Responsabile del personale e Rappresentante della Direzione per la SA8000
Dati al 31.12.30	

L'obiettivo della Cifoelli Edilizia Srl è quello di ridurre progressivamente il ricorso ai contratti a tempo determinato, privilegiando forme di occupazione stabile. A tal fine, l'azienda adotta un processo strutturato di inserimento del personale, in particolare per quanto riguarda gli operatori edili, articolato nelle seguenti fasi:

- colloquio di selezione;

CIFOLELLI EDILIZIA S.R.L.	Titolo: BILANCIO SOCIALE	Rev 0 del 30.03.26
--	------------------------------------	--------------------

- periodo iniziale di prova della durata di 30 giorni lavorativi, regolato tramite contratto a tempo determinato;
- al termine del periodo di prova, trasformazione del contratto in rapporto a tempo indeterminato, in caso di esito positivo.

La percentuale di periodi di prova non confermati risulta molto contenuta, grazie a un'attenta attività di selezione che consente di individuare candidati in linea con le esigenze aziendali e con le competenze richieste. Un ruolo fondamentale è svolto dal percorso di inserimento e dalla formazione iniziale, che rappresentano strumenti essenziali per permettere al lavoratore di acquisire gli standard operativi e gli obiettivi aziendali, favorendo una piena integrazione nel contesto organizzativo.

3.9 SISTEMA DI GESTIONE



La **Cifoelli Edilizia Srl** ha adottato un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale conforme ai requisiti della norma SA8000 e ai principali riferimenti internazionali ad essa collegati, tra cui convenzioni e raccomandazioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO). Tale sistema è stato sviluppato con il coinvolgimento attivo della Direzione e di tutto il personale aziendale. Il sistema è strutturato e gestito attraverso una documentazione organica e completa, che comprende metodologie operative, procedure, modulistica e registrazioni previste. L'intero processo è supportato da una pianificazione gestionale dedicata, finalizzata a garantire il controllo, il monitoraggio e il miglioramento continuo delle prestazioni in ambito di responsabilità sociale.

Riesame della direzione ed SPT- Pianificazione ed implementazione

La Direzione, in collaborazione con il SPT, esamina ANNUALMENTE i risultati raggiunti dal Sistema di gestione per la Responsabilità Sociale.

In questa occasione, la Direzione verifica anche il raggiungimento degli obiettivi per la Responsabilità Sociale ed eventualmente imposta le necessarie azioni correttive nel caso tali obiettivi non siano stati completamente soddisfatti.

La Direzione ha nominato un proprio rappresentante per la SA8000 nella persona di V. Cifoelli.

È presente un Social Performance Team formato da Responsabile SA8000, RLSA e alcuni dipendenti che coprono tutte le aree aziendali tecniche, amministrative e operative.

È stato costituito un comitato di sicurezza che è formato da RSPP, RLSA ed alcuni dipendenti.

Nella pianificazione del sistema si pone particolare attenzione al coinvolgimento del personale. Attraverso l'effettuazione di incontri periodici è stato sviluppato un apposito percorso formativo destinato alla piena condivisione degli obiettivi e delle modalità di gestione del sistema.

E' indetta *semestralmente* la riunione SPT. La riunione del Social Performance Team (SPT) per il sistema di gestione SA8000 serve a garantire l'effettività degli impegni assunti dalla direzione per rispettare i requisiti dello standard di riferimento. Il SPT è composto in modo equilibrato da rappresentanti dei lavoratori e della direzione, e ha il compito di applicare tutti gli elementi di SA8000, mantenendo registrazioni delle non conformità e delle azioni correttive intraprese. Inoltre, il SPT collabora attivamente con le funzioni aziendali per analizzare e risolvere questioni utili al rafforzamento del sistema di gestione.

Controllo dei fornitori

A partire dal 2025, è stata attivata una nuova specifica procedura di qualifica dei fornitori e dei partner sulla base di un primo screening svolto sulla base di criteri oggettivi, quali la sottoscrizione di una lettera di intento rispetto ai principi della norma SA 8000 e dei Codici Etici e di Condotta.

È presente un elenco dei fornitori qualificati. Previsti per fine anno 3 audit presso il fornitore. All'interno della procedura relativa alla gestione dei fornitori vengono indicati con precisione quali siano i parametri di valutazione e di verifica dei fornitori.

Dagli audit condotti fino ad oggi i risultati sono soddisfacenti.

Obiettivo 2025	Min 1 audit presso fornitore
Tempistica	Entro dicembre 2025
Indicatore	N 1 verbale di audit presso fornitore
Responsabile	SPT
Dati al 31.12.25	Obiettivo raggiunto. Condotta n 1 audit

Obiettivo 2026	Min 3 audit presso fornitore
Tempistica	Entro dicembre 2026
Indicatore	N 3 verbali di audit presso fornitore ed eventuali azioni correttive
Responsabile	SPT
Dati al 31.12.26	

Gestione reclami.

Reclami e segnalazione posso essere ricevute attraverso:

Modello modulo reclamo segnalazione disponibile in ufficio e presso tutti i cantieri nelle cassette dedicate; questa comunicazione può avvenire da parte di qualsiasi parte interessata sia interna che esterna.

Il modulo dovrà poi pervenire a SPT che si riunirà per prendere decisioni in merito alla segnalazione reclamo ricevuta.

Il SPT provvede ad una prima analisi del caso, per stabilire l'ammissibilità o meno del reclamo.

CIFOLELLI EDILIZIA S.R.L.	Titolo: BILANCIO SOCIALE	Rev 0 del 30.03.26
--	------------------------------------	--------------------

Se già da una prima analisi il reclamo viene giudicato non ammissibile, lo stesso viene chiuso, fornendo relativa motivazione scritta al soggetto reclamante, al quale vengono date eventuali ulteriori informazioni utili in possesso dell'azienda (qualora non sia stata una comunicazione anonima).

Nel caso di reclamo giudicato ammissibile viene aperta una non conformità.

A completamento delle azioni risultanti dalla gestione del non conforme (correzione e/o azione correttiva), viene inoltrata al reclamante una comunicazione in merito (qualora non anonimo).

Comunicazioni anonime

Le comunicazioni anonime con contenuti denigratori generalizzati non vengono prese in considerazione.

Le comunicazioni anonime contenenti informazioni circostanziate sui servizi erogati e/o sui comportamenti del personale vengono inoltrate al SPT e gestite come segnalazioni.

Il costante monitoraggio dei reclami aperti è compito di RSGI che ne comunica esiti ad SPT per le opportune valutazioni ed eventuali interventi.

Eventuali segnalazioni -anche anonime- possono avvenire tramite il canale aziendale presente al seguente link [Whistleblowing - Gruppo Cifolelli](#)

Ad oggi non sono pervenute segnalazioni sul canale Whistleblowing

Tutte le segnalazioni possono essere inoltrate attraverso i seguenti canali:

ORGANIZZAZIONE	CIFOLELLI EDILIZIA S.R.L. Sede Legale: Via VIA LUIGI SETTEMBRINI 9 CAP 00195 ROMA Sede Operativa : zona Ind.le P.I.P. MIRANDA 86080 -Isernia E-mail info@cifolelliedilizia.it ; cifolelli@pec.gmail.it <i>Presenti apposite cassette presso la sede</i>
ENTE DI CERTIFICAZIONE	SI.CERT. S.a.g.l. -Attenzione Responsabile Settore Etica Via Kennedy n. 35 -84044 Albanella (SA)-Italy email: segreteria@sicert.ch
SAI	15 West 44th Street New York, NY 10036 Tel. 212-684-1414 Fax. 212-684-1515 E-mail: info@sa-intl.org
SOCIAL ACCOUNTABILITY ACCREDITATION SERVICES	15 West 44th Street, 6th Floor New York, NY 10036 tel: (212) 391-2106 fax: (212) 684-1515 saas@saasaccreditation.org