



LA CISA

report di sostenibilità
2022

CONTENUTI

→ **02** LETTERA AGLI STAKEHOLDER

→ **04** NOTA METODOLOGICA

→ **06** 1. CHI SIAMO
1.1 La nostra identità e corporate governance
1.1.1 Storia
1.2 Mission, Vision e valori
1.3 Modello di business
1.4 Corporate governance e gestione responsabile del business

→ **34** 2. PERFORMANCE ECONOMICA
2.1 Distribuzione del valore economico generato
2.2 Gestione responsabile della catena di fornitura

→ **42** 3. RESPONSABILITÀ AMBIENTALE
3.1 Partnership con clienti e fornitori sui temi della sostenibilità
3.2 Gestione delle risorse

→ **52** 4. RESPONSABILITÀ SOCIALE
4.1 La squadra La Cisa
4.2 Qualità del servizio e soddisfazione dei clienti

→ **80** 5. ALLEGATI AL BILANCIO

→ **84** CREDITS

Lettera agli Stakeholder

Responsabilità e sostenibilità sono da sempre nostri asset. Crediamo che dedicare un'attenzione in più a processi, persone e territorio sia un sistema concreto per ottenere benefici economici, sociali e morali.

Durante il nostro percorso di Pianificazione Strategica aziendale è sorta, in maniera naturale e condivisa da tutti i rappresentanti di sedi e dipartimenti, la necessità di integrare gli aspetti di sostenibilità nelle proprie attività e, di conseguenza, di comunicare in modo trasparente ai propri stakeholder le performance in campo economico, ambientale, sociale e di governance.

Ed è proprio così che ha inizio la progettazione del nostro primo BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ.

L'andamento del 2022 è stato caratterizzato da una ripresa di volumi produttivi presso le sedi operative che sono ritornate a valori di fatturato e ciclicità di produzione simili a quelle del periodo pre-Covid con una tendenza alla crescita nel secondo semestre.

L'avvenuto conflitto ucraino non ha determinato nell'anno 2022 problemi significativi e diretti sull'attività della società; tuttavia, può essere un rischio per il potenziale aumento dei costi delle materie prime, in particolare il gasolio, e dei tempi di approvvigionamento.

Per questo motivo è stato importante interpretare e soddisfare i requisiti e le necessità dei clienti e di tutte le altre parti interessate e soprattutto offrire non solo un servizio di movimentazione logistica ma azioni per prevenire e ridurre margini di errori e sprechi operativi al fine di massimizzare l'efficienza e ridurre al tempo stesso il più possibile la propria impronta ecologica.

Nel corso dell'anno 2022 è stata potenziata l'attività di consolidamento della struttura di servizi generali, amministrativi, sicurezza, qualità e gestione del personale per garantire la capacità di gestire la crescita di volumi già rilevata nell'esercizio in corso ma prevista in ulteriore risalita nel corso del 2023.

Nello stesso anno si sono effettuate due importanti operazioni: la prima ha riguardato la vendita di mezzi e la cessione di un ramo d'azienda dell'attività produttiva presso il cantiere di Ravenna. Questa operazione ha determinato un incremento del valore del risultato dell'area accessoria. La seconda operazione ha riguardato la start up di una nuova attività di noleggio a freddo presso il cantiere francese di una multinazionale.

In relazione alla forte crescita del capitale umano degli ultimi anni, la società ha intrapreso nuove iniziative volte alla maggiore tutela nei luoghi di lavoro e sviluppato ulteriormente il dipartimento Academy che svolge un ruolo primario di avanguardia nella formazione del personale.

Lo scopo principale del dipartimento è infatti quello di formare ed informare i collaboratori con l'obiettivo di mantenere alta l'attenzione per quanto riguarda i temi in materia di salute, sicurezza e responsabilità ambientale. Il reparto, infatti, ogni anno si impegna a supportare la crescita professionale delle risorse aziendali, avvalendosi anche dei simulatori di guida unici al mondo, che diventano un valore aggiunto determinante.

Sono tenute in costante valutazione le innovazioni tecnologiche al fine di aggiornare e implementare la strumentazione fornita con le migliori tecnologie possibile in rispetto dei temi qualità, sicurezza e ambiente.

LA CISA è costantemente impegnata nel migliorare le proprie performance con l'obiettivo di ridurre i principali impatti ambientali e con la convinzione che l'attenzione verso una corretta gestione dei propri processi, e lo sguardo a tutela di persone e pianeta siano un sistema concreto per produrre un impatto positivo nel contesto in cui opera.

Riteniamo il Bilancio di Sostenibilità un'importante tappa di questo nostro percorso sulla strada che porta ad un futuro sempre più sostenibile e siamo certi che grazie ad un impegno collettivo riusciremo a sviluppare una logistica sempre più green.




Nota metodologica

Il presente documento rappresenta il primo Bilancio di Sostenibilità di La Cisa Trasporti Industriali S.r.l. (di seguito anche "La Cisa" o "l'Azienda" o "la Società") e risponde alla necessità della stessa di rendicontare a tutti gli stakeholder non soltanto le prestazioni aziendali in ambito economico-finanziario, ma anche le performance relative all'insieme degli impatti ambientali e sociali generati dall'organizzazione e dalle sue attività di business. Il report è predisposto su base volontaria da parte di La Cisa e verrà redatto con cadenza annuale quale prova dell'impegno dell'Azienda in ambito ESG. Il Comitato di Amministrazione, attraverso un verbale, ha avuto in data 7 Settembre 2023 la responsabilità di rivedere e approvare le informazioni riferite in tale pubblicazione, compresi i temi materiali, col fine di formalizzare quanto è stato presentato, descritto ed eventuali strategie, decisioni e azioni definitive. Tale documento non è stato assoggettato a revisione da parte di un revisore indipendente.

Il primo Bilancio di Sostenibilità di La Cisa Trasporti Industriali S.r.l. è stato redatto prendendo a riferimento le linee guida del Global Reporting Initiative (GRI) pubblicate il 5 ottobre 2021. Sebbene la redazione del Bilancio di Sostenibilità si configuri come un esercizio di natura volontaria per la Società, La Cisa ha deciso di intraprendere un percorso strutturato di reporting non finanziario al fine di favorire una disclosure sempre più completa e trasparente nei confronti dei suoi principali portatori di interesse. Il framework supportato dai GRI costituisce, ad oggi, il più diffuso e riconosciuto a livello internazionale a livello di rendicontazione non finanziaria. Ad oggi La Cisa, desiderosa di comunicare le proprie performance in ambito ESG, ha deciso di adottare l'opzione di rendicontazione prevista dai GRI Standards "with reference to", con l'auspicio di soddisfare in futuro i requisiti previsti dagli stessi standard per una rendicontazione più completa secondo l'opzione "in accordance".

Il Principio della Materialità (o Principio della Rilevanza) è stato preso come base della disclosure del presente documento. I temi trattati nel Bilancio di Sostenibilità, infatti, sono quelli considerati "materiali" (rilevanti) in quanto in grado di riflettere gli impatti sociali e ambientali delle attività di La Cisa. Tali aspetti materiali ESG sono stati individuati attraverso la conduzione di un'analisi di materialità strutturata secondo l'approccio descritto nella sezione **Analisi di Materialità e dialogo con gli stakeholder**.

La stesura del Bilancio di Sostenibilità si è basata su un processo di reporting organizzato ed articolato, che ha richiesto il coinvolgimento di tutti gli uffici aziendali responsabili per la raccolta e la gestione delle informazioni oggetto della disclosure. I diversi referenti aziendali coinvolti nel processo di reporting hanno offerto un contributo attivo in termini di:

- **individuazione e valutazione dei temi ESG materiali;**
- **selezione delle iniziative e dei progetti significativi da descrivere nel documento;**
- **raccolta, analisi e consolidamento dei dati, con il ruolo di verificare e validare (ciascuno per le proprie aree di competenza) tutte le informazioni riportate nel documento.**

Il seguente report contiene le informazioni relative ai temi economici, ambientali e sociali, fondamentali per assicurare la comprensione delle attività svolte dalla Società e del suo andamento, dei risultati conseguiti e dell'impatto prodotto da questi nell'anno fiscale dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, in linea con il periodo considerato per la rendicontazione finanziaria. I dati relativi ai due esercizi precedenti (dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2020 e dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021) sono anch'essi rendicontati con lo scopo di fornire agli stakeholder un termine di paragone per garantire una migliore comprensione dell'andamento dell'Azienda.

Il perimetro di rendicontazione include esclusivamente la Società La Cisa Trasporti Industriali S.r.l. con sede a Dalmine, BG.

Si sottolinea che La Cisa non ricade nel campo di applicazione del D. Lgs. n. 254 del 30 dicembre 2016 che, in attuazione delle Direttiva 2014/95/UE, ha previsto l'obbligo di redazione di una Dichiarazione Non Finanziaria ("DNF") per gli enti di interesse pubblico che superano determinate soglie quantitative. Come anticipato, il presente Bilancio di sostenibilità è pertanto redatto su base volontaria e non rappresenta una DNF.

Il Bilancio di Sostenibilità 2022 è stato pubblicato all'interno del sito istituzionale di La Cisa Trasporti Industriali S.r.l. ed è reperibile attraverso il seguente link: www.lacisa.com/sostenibilita/

Per richiedere maggiori informazioni è possibile contattare la Società al seguente indirizzo di posta elettronica: contattaci@lacisa.com

OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE



SCONFIGGERE LA FAME

Supportare ONG impegnate nel mondo nella lotta contro la fame e tutte le forme di malnutrizione.

SALUTE E BENESSERE

Tutelare la salute e sicurezza dei propri dipendenti garantendo che i luoghi e le modalità di lavoro siano realizzati in modo da salvaguardare i lavoratori al fine di prevenire lesioni e malattie.

ISTRUZIONE DI QUALITÀ

Formare i propri dipendenti con corsi base o specifici per aggiornare costantemente le conoscenze e le competenze.

LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA

Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti.

IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE

Costruire rapporti e partnership strategici promuovendo lo sviluppo sostenibile.

CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI

Impegnarsi ad eliminare gli sprechi ed ottimizzare l'utilizzo di risorse.

LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO

Adottare misure per ridurre al minimo l'impatto ambientale della logistica industriale.

PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI SOLIDE

Garantire chiarezza organizzativa, coinvolgimento e partecipazione attiva su tutti i livelli.

PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI

Creazione di partnership con clienti e fornitori per sostenere lo sviluppo sostenibile globale.

1. CHI SIAMO



1. LA NOSTRA IDENTITÀ E CORPORATE GOVERNANCE

- Temi materiali rendicontati
- Vision e mission dell'organizzazione
 - Ricerca, sviluppo e innovazione
 - Etica ed integrità nella condotta del business



○ 16-PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI SOLIDE

- Risultati chiave 2022
- 53 anni di esperienza
 - 314 dipendenti
 - 934 unità nel parco macchine
 - 48,9M fatturato

- Principali obiettivi per il futuro
- Consolidare sulla base della qualità dei propri servizi i rapporti con i clienti attuali e sviluppare nuove relazioni commerciali al fine di garantire una costante crescita del fatturato
 - Ottimizzare la gestione delle risorse al fine di aumentare l'EBITDA e il Net profit e il ROE
 - Sviluppare sempre di più il concetto di "logistica sostenibile" offrendo ai nostri clienti mezzi con basse emissioni

La Cisa Trasporti Industriali S.r.l. opera nel campo della logistica industriale da oltre 50 anni, ha 24 sedi operative in Italia ed è presente, con i suoi mezzi ed il personale, in alcuni dei più importanti complessi siderurgici e portuali internazionali.

L'azienda mette a disposizione del cliente l'esperienza acquisita nel settore della logistica industriale, mediante l'ausilio di macchinari moderni ed operatori qualificati.

Grazie alle sedi operative, La Cisa è in grado di garantire una copertura totale per qualsiasi tipo di manutenzione sui mezzi, assicurando sempre un'elevata qualità delle prestazioni.

La Cisa si propone di fornire servizi di logistica industriale di alta qualità, lavorando in partnership con i propri clienti per lo sviluppo e l'utilizzo di nuove e sempre più efficienti tecnologie, compatibili con l'ambiente e con la sicurezza.

La Cisa ha inoltre investito nella creazione di un'Academy, dotata di simulatori di guida, in cui si svolgono corsi di formazione per i propri dipendenti e per le aziende clienti.

La Cisa Academy dispone di simulatori di guida i quali permettono il training professionale in un ambiente virtuale. Tali simulatori riproducono gli ambienti e le condizioni di guida sui mezzi, personalizzando l'esperienza formativa con situazioni interattive come guasti meccanici e variazione delle condizioni meteo.

Grazie ai macchinari più moderni, al personale costantemente addestrato e altamente qualificato e a procedure innovative, La Cisa offre i seguenti servizi:

- **Servizi TLS – Total Logistics Solutions;**
- **Gestione delle scorie;**
- **Servizio a noleggio completo di mezzi operativi e di movimentazione;**
- **Corsi di formazione nella propria Academy.**

1.1 Storia

La Cisa inizia la sua attività nel settore dei trasporti nel 1959. Con il passare degli anni, il proprio core business si è concentrato sempre più nel settore della movimentazione industriale, in particolare su quello siderurgico e dei prefabbricati. Negli ultimi anni, la Società ha focalizzato la propria crescita sui settori della logistica interna e del noleggio di macchine per la movimentazione.

Una storia lunga più di mezzo secolo

● 1959

Le origini

Remigio Provenzi, futuro fondatore di La Cisa, entra appena ventenne nell'azienda di famiglia insieme al padre Alessandro e al fratello Giuseppe. Proprio nello stesso anno nasce il primo importante accordo commerciale con la Dalmine SPA, appartenente al Gruppo Finsider, per i trasporti di lingotterie e rulli di laminazione destinati agli stabilimenti di Dalmine, Sabbio Bergamasco, Costa Volpino e Massa Carrara.

● 1969

La fondazione

Remigio e Giuseppe Provenzi fondano La Cisa Trasporti Industriali S.r.l. Negli anni l'attività dei trasporti viene abbandonata e spostata progressivamente all'interno degli stabilimenti. La visione di Remigio Provenzi è fondata sulla creazione di valore ancora poco sfruttato relativo al potenziale della logistica interna, a quei tempi, ancora lontano dall'essere ottimizzato.

● Anni 80

...i primi successi all'estero

Grazie al successo delle innovazioni di processo introdotte da La Cisa, l'Azienda inizia ad essere apprezzata anche al di fuori dei confini nazionali. Viene quindi avviato un nuovo cantiere presso una grossa acciaieria della Francia meridionale e viene acquisito un importante contratto da una compagnia petrolifera italiana per la gestione del magazzino di tubi per le esplorazioni petrolifere nel nord Africa.

● Anni 70

...i primi successi in Itali

Con l'acquisto dei primi carrelli elevatori vengono gestiti i magazzini esterni di alcuni dei principali produttori di acciaio. Nascono così, nel giro di pochi anni, i primi stabilimenti di Taranto, Novi Ligure, Genova e Bagnoli del Gruppo Italsider, e quello presso l'acciaieria di Piombino (allora di proprietà della Deltasider). Nel 1978, La Cisa ottiene la gestione completa da parte di Dalmine S.p.a. dell'area di deposito dei prodotti finiti a Marina di Massa.

● Anni 90

...i primi contratti di gestione completa

Nel 1990 La Cisa completa l'insediamento all'interno del Gruppo Finsider ottenendo la gestione completa del parco barre da parte di Dalmine S.p.a. al quale, nel giro di poco tempo, si aggiungono altri contratti di logistica.

● Anni 2000

Il ridimensionamento

La privatizzazione del settore siderurgico spinge i nuovi proprietari a integrare verticalmente i processi di logistica. La sola Dalmine SpA mantiene viva la politica dell'outsourcing dei servizi di movimentazione dell'acciaio. Grazie alla partecipazione del figlio Paolo Provenzi, attuale Amministratore di La Cisa, vengono sviluppate con successo nuove tecnologie di processo.

● 2022

La Cisa oggi

A più 50 anni dalla sua nascita, La Cisa vanta un eccellente portafoglio clienti e una massiccia presenza nei siti produttivi dei maggiori produttori e trasformatori di acciaio a livello nazionale. Sono attive anche diverse collaborazioni con nuovi clienti all'estero (Croazia, Romania, North America e Francia). La qualità dei servizi erogati ha beneficiato degli importanti investimenti in termini di capitale umano, nuove tecnologie, salute e sicurezza del posto di lavoro effettuati negli ultimi anni.

● 2007

Il consolidamento

L'intraprendenza di Paolo e il prezioso contributo del fratello Roberto permettono a La Cisa di ritagliarsi uno spazio importante all'interno del panorama nazionale, grazie all'acquisizione di nuovi clienti e al rafforzamento delle relazioni con gli storici committenti.



1.2 Mission, Vision e valori

“Risolvere ogni necessità logistica”

La missione di La Cisa è da sempre quella di mettere a disposizione dei propri clienti esperienza, know-how e innovazione per progettare e costruire in modo sinergico soluzioni all'avanguardia, replicabili e sostenibili nel rispetto di sicurezza, ambiente e qualità. In particolare, La Cisa si pone come missione quella di:

- Fornire servizi di alta qualità;
- Utilizzare tecnologie nuove ed innovative;
- Formare costantemente il personale.

Proprio per questo, i valori su cui si fonda l'attività del gruppo e motore di ogni attività sono:



Creare valore per i propri stakeholder è la visione di La Cisa. Infatti, la qualità della relazione instaurata con i propri dipendenti, partner e clienti è considerata il valore aggiunto del servizio offerto. Inoltre, l'azienda si pone di contribuire al welfare e allo sviluppo professionale dei propri lavoratori e collaboratori, rafforzare le relazioni con i propri clienti da semplici fornitori a partner strategici per poter condividere obiettivi sinergici di crescita a lungo termine.

I valori, i principi e le regole di comportamento che governano la conduzione dell'attività imprenditoriale di La Cisa sono formalizzati all'interno del Codice Etico, consultabile all'interno del sito internet aziendale, all'indirizzo: www.lacisa.com

1.3 Modello di business

La Cisa garantisce una copertura totale sulle attività di spedizione, stoccaggio, movimentazione dei materiali e gestione e manutenzione dei mezzi e ha consolidato la propria presenza nei Paesi dove la richiesta dei propri servizi è maggiore.

La Cisa vanta attualmente un importante portafoglio clienti in tutta Italia, essendo presente all'interno dei siti dei maggiori produttori e trasformatori di acciaio a livello nazionale e ha all'attivo numerose collaborazioni con clienti all'estero (Croazia, Romania, Francia, USA). La qualità dei servizi erogati ha beneficiato degli importanti investimenti in termini di capitale umano, nuove tecnologie, salute e sicurezza del posto di lavoro effettuati negli ultimi anni.

1.3.1 La Società

La Cisa Trasporti Industriali S.r.l. è la capogruppo per transazioni, fatturato e dipendenti, del gruppo Hydra Immobiliare s.r.l. composto dalle seguenti Società:

Denominazione	Paese	Capitale Sociale (Euro)	Partecipazione Hydra (%)
La Cisa Trasporti S.r.l.	Italia (Dalmine, BG)	2.000.000	82,05
La Cisa America Inc.	Texas	132.439	100
La Cisa East Europe	Croazia	9.314	100
La Cisa Logistic	Romania	8.8487	100
L.C. Service S.r.l. L.C. Service S.r.l.	Italia (Palermo)	40.000	60
La Cisa Technology S.r.l.	Italia (Ravenna)	100.000	100
La Cisa France sas (start up 11.2022)	Francia	20.000	100

La Cisa Technology (Italia): Nata a Ravenna nel 2007 dall'esigenza di offrire ai clienti la più ampia gamma di prodotti di alta qualità sul mercato, La Cisa Technology si occupa di:

- Ingegnerizzazione e realizzazione di soluzioni alternative logistiche per qualsiasi tipo di movimentazione e stoccaggio
- Fornitura specializzata di semirimorchi industriali, roll-trailer portuali e rolltrailer industriali, trattori portuali e forche speciali, altre attrezzature e macchinari industriali/portuali

La Cisa North America (USA): La Cisa North America Inc. è una società fondata nel 2015 con sede a Houston, Texas, che ha l'obiettivo di espandere la propria attività su tutto il territorio americano. La Cisa North America si occupa di:

- Trasporto interno per le industrie siderurgiche
- Gestione logistica totale
- Noleggio e vendita di veicoli industriali ed attrezzature specifiche

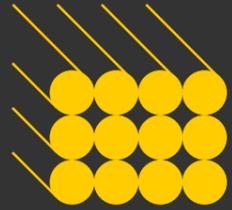
La Cisa Zero Cento (Croazia): Attiva in Croazia dal 2016 con 51 collaboratori stabili a Rijeka (Fiume), La Cisa Zero Cento è specializzata nella gestione logistica dell'intero ciclo di lavorazione degli impianti siderurgici (Total Logistic Solution).

LC Service (Italia): Nata nel 2010 a Catania, è la società del gruppo dedicata ai servizi di manutenzione mezzi e strutture negli impianti logistici portuali.

La Cisa Logistics (Romania): Aperta nel 2011 a Bucarest in Romania, La Cisa Logistics effettua noleggio a freddo e noleggio attrezzature per la movimentazione per il comparto Oil&Gas.

La Cisa France sas (Francia): Aperta nell'ottobre 2022, si occupa di attività di manutenzione ordinaria e straordinaria di mezzi presso la sede di un importante cliente di La Cisa a Fos-Sur-Mer.

Tra i materiali movimentati si annoverano:



BARRE

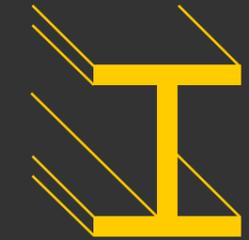


VERGELLE



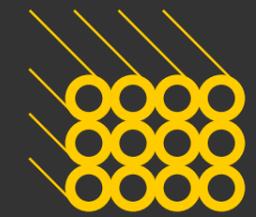
BRAMME

PRODOTTI SIDERURGICI FINITI



COILS

TUBI



SCORIE

ROTTAME



1.3.3 Esperienza, formazione e personale qualificato

L'esperienza nei diversi settori operativi, la profonda conoscenza delle macchine e dei processi produttivi, rende La Cisa capace di progettare ed erogare corsi di formazione specifici per qualsiasi situazione di utilizzo di mezzi industriali. La formazione del personale è parte integrante del servizio di noleggio mezzi. Gli operatori vengono istruiti sulle norme di sicurezza, sull'utilizzo dei mezzi e sulle condizioni di rischio legate agli ambienti lavorativi.

La Cisa si impegna inoltre a formare e addestrare in modo eccellente il proprio personale alla guida sicura dei mezzi, così come ad effettuare la manutenzione dei mezzi e a fornire le attrezzature idonee in officina avvalendosi di personale con esperte competenze tecniche. Inoltre, col fine di instaurare un rapporto consolidato con il cliente, la Società nomina dei gestori che si posizionano in prima linea negli stabilimenti per gestire l'operatività dell'attività svolta. Infine, i capi area mantengono i rapporti commerciali con il cliente e agevolano la visione strategica delle direttive e degli obiettivi aziendali.

1.4 Corporate governance e gestione responsabile del business

La Cisa ha adottato un sistema di governance "tradizionale", capace sia di assicurare l'efficienza della gestione e l'efficacia dei controlli che di garantire una corretta e giusta gestione dell'azienda.

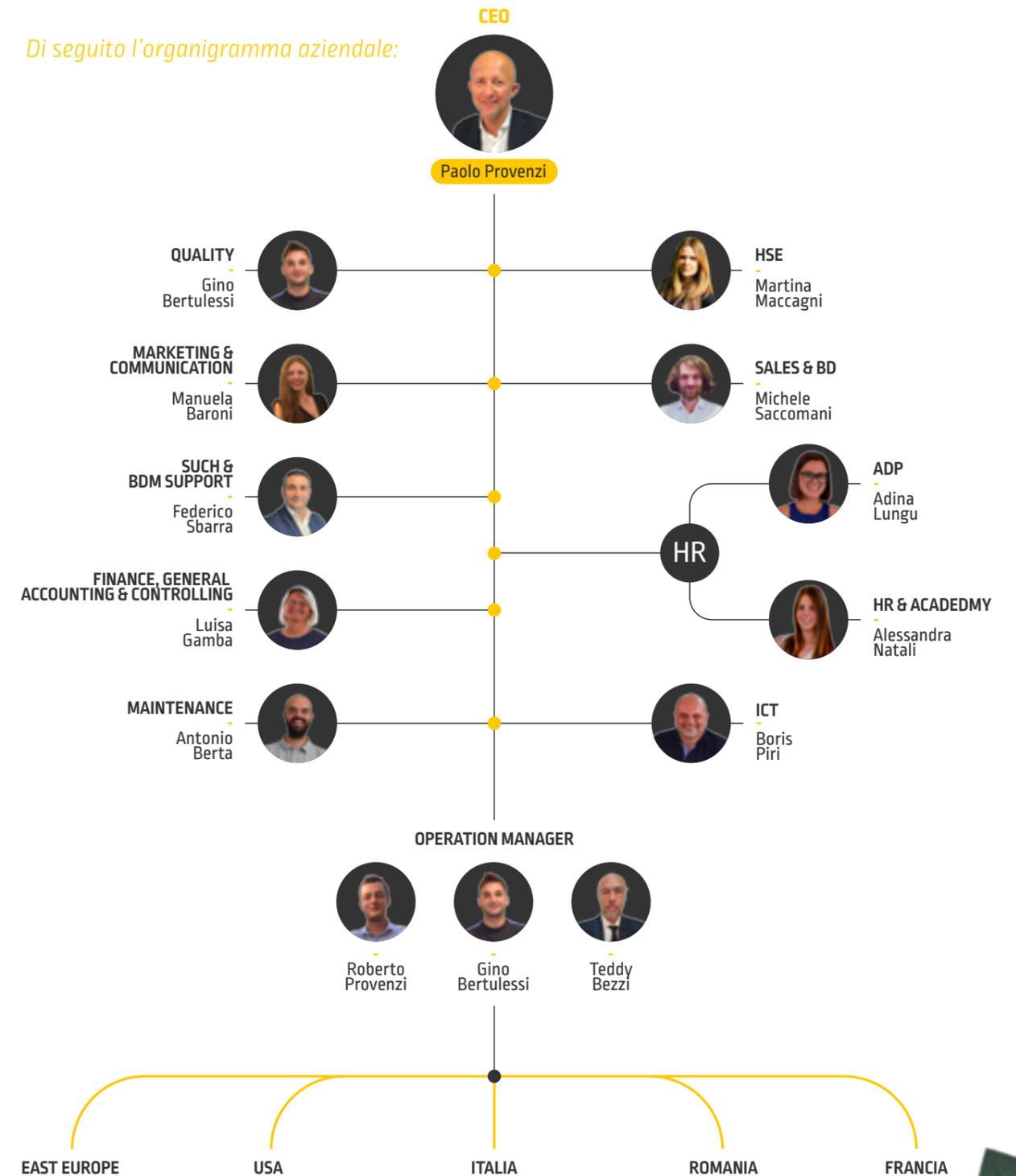
La Società ha attualmente sede a Dalmine, in provincia di Bergamo. L'assetto organizzativo esprime il sistema di funzioni, poteri, deleghe, processi decisionali e procedure aziendali e fornisce una chiara individuazione dei compiti e delle responsabilità di ciascuno rispetto alle attività aziendali. La Società ha sviluppato una struttura organizzativa articolata in direzioni che svolgono la funzione di monitoraggio sulle principali aree tematiche di interesse, con particolare attenzione agli aspetti legati alla sicurezza sul lavoro. In particolare, la struttura organizzativa aziendale è articolata nei seguenti uffici:

1. **QUALITY** per ottimizzare i flussi, standardizzare e monitorare il giusto svolgimento dei processi;
2. **MARKETING & COMMUNICATION** per comunicazioni e coinvolgimento, interno ed esterno;
3. **SUPPLY CHAIN** per garantire l'approvvigionamento di ricambi, attrezzature, mezzi, olii e pneumatici per poter svolgere le attività del nostro core business (movimentazione e manutenzione);
4. **FINANCE & GENERAL ACCOUNTING** per gestione amministrativa, contabile e finanziaria dell'azienda che comprende anche il **CONTROLLING** per garantire un costante processo di pianificazione e controllo direzionale sull'attività svolta.
5. **MAINTENANCE** per avere una visione centralizzata della manutenzione dei mezzi, standardizzare i processi, avere linee guida comuni a tutte le officine, condividere le best practice, piano di approvvigionamento con l'ufficio SUPPLY CHAIN, dimensionamento del magazzino, pianificazione delle risorse;
6. **HSE** per monitorare la salute e sicurezza di tutti i lavoratori e garantire la copertura di tutti i requisiti cogenti: sorveglianza sanitaria, valutazione dei rischi, permessi e formazione.
7. **HR & ACADEMY** e **ADP** per reclutare e formare personale competente e per gestirlo con regole di amministrazione del personale;
8. **ICT** per garantire supporto dell'infrastrutture hardware e software;
9. **SALES & BUSINESS DEVELOPMENT** per individuare nuove potenzialità di business e supportare i responsabili di area nella negoziazione dei contratti.

Gli uffici offrono un supporto trasversale a tutte le aree operative della Società.

Le sedi aziendali sono monitorate dagli **OPERATIONS MANAGERS**, cioè coloro che hanno il compito di garantire l'ottimizzazione economica e strategica dell'area produttiva in un'ottica di continuo miglioramento e sviluppo delle potenzialità delle risorse assegnate.

Di seguito l'organigramma aziendale:



1.4.1 Organi di Governo

L'azienda si fonda su un sistema di organi sociali rappresentati da:

- **L'assemblea dei soci;**
- **Il Consiglio di Amministrazione;**
- **Società di revisione;**
- **Organismo di vigilanza;**

Il Consiglio di Amministrazione (di seguito anche "CdA") è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società e ha la facoltà di compiere tutti gli atti che ritiene opportuni per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali, in quanto rappresentano legalmente la Società. Attraverso i suoi consiglieri, il CdA si occupa di deliberare sugli aspetti gestionali e di convocare le assemblee fissando gli ordini del giorno. Il Consiglio redige il progetto del bilancio di esercizio proponendolo all'approvazione dell'Assemblea e proponendo contestualmente la destinazione del risultato d'esercizio. Inoltre, riveste un ruolo chiave nell'esecuzione delle volontà emerse nel corso delle Assemblee nell'interesse della Società.

La retribuzione del CdA viene stabilita in sede di assemblea del CdA, per quanto riguarda il dirigente è proposta e concordata al momento dell'assunzione. Al momento non sono previsti quote variabili della remunerazione in base ad obiettivi ESG.

Il Consiglio d'Amministrazione di La Cisa è composto¹ da:

- **Paolo Provenzi: Presidente nominato in data 26 ottobre 2021;**
- **Roberto Provenzi: consigliere nominato in data 26 ottobre 2021².**

Per la nomina del CdA sono stati considerati come criterio le opinioni degli stakeholder e le competenze tecniche dei due rappresentanti.

Quanto, invece, alla remunerazione dei membri del CdA, il Presidente e il secondo Consigliere ricevono un compenso fisso deliberato dall'assemblea dei soci. Allo stesso tempo, il Consigliere delegato e amministratore riscuote un premio - compenso variabile pari al 15% dello stipendio annuo, previo raggiungimento degli obiettivi strategici prefissati. Secondo la politica di remunerazione redatta da La Cisa, non sono previsti bonus di ingresso, pagamenti di incentivi all'assunzione, cashback o benefici pensionistici.

Per quanto riguarda il pagamento di fine rapporto, esso è accantonato per entrambi i membri del CdA di un decimo del compenso annuale con trattamento di fine mandato.

La performance ed il premio variabile del Consigliere Delegato con rappresentanza legale vengono misurate sulla base dei seguenti obiettivi di raggiungimento:

- **salvaguardia del personale dipendente attraverso una continua formazione degli stessi [obiettivo ZERO INFORTUNI (Rif. Capitolo 1. Chi Siamo: la nostra identità e corporate governance/Pianificazione Strategica)];**
- **programmazione accurata della manutenzione dei mezzi attraverso l'efficientamento e la pianificazione dei pezzi di ricambio per l'adeguamento dei costi;**
- **conseguimento di un risultato positivo di esercizi entro i parametri di volta in volta definiti;**
- **prevenzione degli eventuali guasti dei mezzi per preservare la loro performance.**

¹ Il mandato dei componenti del Consiglio di Amministrazione non ha scadenza.

² Paolo Provenzi svolge il ruolo di CEO e CFO nell'azienda, rappresenta il 17,95% del capitale sociale di La Cisa Trasporti Industriali srl mentre la rimanente porzione è detenuta da Hydra Società Immobiliare srl. Eventuali conflitti di interessi sono prevenuti e mitigati grazie al controllo sulla gestione effettuato dall'OdV e dal comitato di manager che si occupa della programmazione e attuazione dei piani strategici e tattici dell'azienda. Ad integrazione vi è il ruolo svolto dalla società di revisione BDO Italia SPA. Il secondo componente, Roberto Provenzi svolge il ruolo di Area manager. Il capitale sociale di Hydra Società Immobiliare è detenuto al 65% da Paolo Provenzi e al 35% da Roberto Provenzi.

Si riporta di seguito la composizione degli organi di organo per genere e fascia di età:

ORGANI DI ORGANI PER GENERE												
	2020				2021				2022			
	Donna	Uomo	Altro ³	Totale	Donna	Uomo	Altro	Totale	Donna	Uomo	Altro	Totale
Consiglio di Amministrazione	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2
Assemblea dei Soci	0	1	1	2	0	1	1	2	0	1	1	2
Collegio Sindacale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE	0	3	1	4	0	3	1	4	0	3	1	4
	0%	75%	25%	100%	0%	75%	25%	100%	0%	75%	25%	100%

ORGANI DI ORGANI PER FASCIA DI ETÀ												
	2020				2021				2022			
	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale
Consiglio di Amministrazione	0	1	1	2	0	1	1	2	0	1	0	2
Assemblea dei Soci	0	1	1	2	0	1	1	2	0	1	1	2
Collegio Sindacale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE	0	2	2	4	0	2	2	4	0	2	2	4
	0%	50%	50%	100%	0%	50%	50%	100%	0%	50%	50%	100%

La **società di revisione**, BDO Spa, nominata la prima volta dall'Assemblea dei soci nel 2022 e riconfermata nel maggio 2023 per il triennio 2023-2026 ha l'incarico della revisione legale del bilancio di esercizio, della verifica nel corso dell'esercizio della regolare tenuta della contabilità sociale e della corretta rilevazione dei fatti di gestione oltre alla verifica della coerenza della relazione sulla gestione con il bilancio d'esercizio e della sua conformità alle norme di legge.

In ottemperanza al dettato del D. Lgs. 231/2001 (di seguito anche "Decreto"), la Società si è dotata di un **Organo di Vigilanza e Controllo** a cui ha attribuito specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto rispetto nonché funzionamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 (di seguito "Modello 231" o "MOG 231").

L'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV") è l'organo fornito dell'autorità e dei poteri necessari per vigilare, in assoluta autonomia, sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché per curarne il relativo aggiornamento, proponendo le relative modifiche al Consiglio di Amministrazione della Società.

L'OdV della Società è composto da soggetti che sono stati ritenuti maggiormente in possesso delle caratteristiche professionali per svolgere tale ruolo di controllo interno alla Società. I membri dell'Organismo di Vigilanza sono composti da tre membri, di cui due esterni e uno interno.

L'OdV ha adottato il proprio Regolamento disciplinante il funzionamento, i compiti, i poteri e le responsabilità.

Al fine di ottimizzare e controllare la gestione aziendale da un punto di vista organizzativo, di impatto sociale e ambientale ed economico-finanziario, l'azienda si è dotata di un processo di pianificazione e controllo tramite obiettivi che coinvolge i manager e responsabili (Rif. Capitolo 1. Chi Siamo: la nostra identità e corporate governance/Pianificazione Strategica). L'organigramma è conosciuto all'interno dell'azienda.

³ Si tratta di Hydra Società Immobiliare srl, persona giuridica.

1.4.2 Risk management

Sebbene La Cisa Trasporti Industriali S.r.l. sia già solita adottare un approccio responsabile e cautelativo nella definizione delle decisioni strategiche e nello svolgimento delle attività di business, la necessità di operare in un contesto competitivo sempre più complesso e frequentemente scosso da momenti di rottura con profonde implicazioni su scala globale⁴ sta portando la Società ad accelerare il processo di adozione di un sistema di Risk Management evoluto ed in grado di assistere la Società nel fronteggiare tempestivamente ed efficacemente le possibili situazioni di pericolo per la sua competitività e business continuity.

Il Risk Assessment, o valutazione del rischio, consiste nell'identificazione e misurazione degli eventi avversi a cui la Società è esposta e che potrebbero eventualmente generare in maniera diretta o indiretta degli impatti negativi sulla capacità di La Cisa di generare valore nel breve, medio e lungo periodo. Il Risk Management è quindi indispensabile per permettere all'Azienda di esaminare i rischi reali a cui è esposta e individuare le priorità per cui è opportuno elaborare azioni di prevenzione e mitigazione dei rischi individuati a fronte del risk assessment.

Le pratiche più comuni nella gestione del rischio sono le seguenti:

- **Controllo di gestione;**
- **Gestione della qualità, con l'adozione del Sistema di Gestione Integrato della Qualità, della Salute e Sicurezza conforme alla normativa ISO;**
- **Gestione dei rischi relativi alla sicurezza e salute sul posto di lavoro, da parte di un RSPP interno e nell'ambito del Sistema di Gestione ISO 45001;**
- **Monitoraggio e controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza (OdV) in applicazione del D.Lgs. 231/2001.**

All'interno del Manuale Qualità e Sicurezza di La Cisa vengono identificati i rischi e le opportunità in ogni processo. Il Sistema di gestione integrato contiene al suo interno la gestione degli impatti legati alla salute e sicurezza dei lavoratori (anomalie, incidenti, infortuni, reclami e azioni di miglioramento), alla soddisfazione del cliente (qualità del servizio), alle emergenze ambientali e ai rifiuti.

La **Procedura operativa logistica**, così come la **Procedura di manutenzione**, regolamenta e gestisce le attività ed i servizi erogati da La Cisa col fine di mitigare i rischi associati.

Le politiche adottate sono disponibili nel sito internet dell'Organizzazione: <https://www.lacisa.com/azienda/>

⁴ Basti pensare alla crisi economico-finanziaria del 2008 e all'emergenza sanitaria scoppiata nel 2020 a seguito della diffusione del Covid-19 in tutto il mondo.

1.4.3 Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n 231/2001

La Cisa, nell'ottica di assicurare correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività e dei processi aziendali, ha ritenuto opportuno l'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (disponibile sul sito della Società), aggiornato e sottoposto a revisione del Consiglio di Amministrazione in data 10 febbraio 2023. Tale iniziativa, che al suo interno prevede anche i riferimenti al Codice Etico, è stata assunta per perseguire nel raggiungimento di livello di efficienza, efficacia e correttezza anche nell'ambito amministrativo e in quello gestionale. La società ritiene che l'adozione di tale Modello costituisca uno strumento valido ed efficace al fine di prevenire la commissione di reati ed illeciti.

Il MOG 231 identifica i processi aziendali a rischio e disciplina i comportamenti che i vari attori devono tenere nello svolgimento del lavoro quotidiano e i presidi di controllo da implementare e mantenere. In considerazione dell'ampliamento dei reati presupposto previsti dal D. Lgs. 231/2001 e dei cambiamenti organizzativi, nonché alla luce dell'attività di risk assessment eseguita, nel corso dell'esercizio di competenza la Società ha lavorato, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza che vigila sulla sua corretta applicazione e sul suo mantenimento, all'aggiornamento del MOG 231.

I punti cardine del MOG 231 di La Cisa Trasporti Industriali S.r.l. possono così sintetizzarsi in due parti:

- **Parte Generale:** descrizione del sistema di governo societario, il processo di definizione ed i principi di funzionamento del MOG e i meccanismi di concreta attuazione dello stesso.
- **Parte Speciale:** descrizione delle famiglie di reato e per ognuna di esse le specifiche attività sensibili, i principi di comportamento da rispettare, i protocolli da implementare e i flussi informativi sistematici predisposti.

In particolare, il Modello, predisposto dalla Società sulla base dell'individuazione delle attività di possibile rischio, l'espletamento delle quali potrebbe, in astratto, configurare il rischio di commissione di reati, si propone come finalità di:

- **Illustrare le fattispecie di reato riconducibili alla famiglia dei reati di cui all'art. 24 bis del D.Lgs. 231/2001;**
- **Individuare le attività sensibili, ossia quelle attività che la Società pone in essere in corrispondenza delle quali, secondo un approccio di risk assessment, la Società ritiene inerenti e rilevanti i rischi-reato individuati;**
- **Riprendere e specificare, ove possibile, a livello dei rischi-reato in esame, i principi generali di comportamento del Modello (i.e. riepilogo, integrazione e/o specificazione delle norme comportamentali del Codice Etico di rilievo; divieti specifici; sistema delle procure e deleghe interne rilevanti; etc.);**
- **Illustrare i Protocolli, ovvero le specifiche procedure di controllo implementate dalla Società a fini di prevenzione dei rischi-reato in esame che i Destinatari sono tenuti ad osservare per la corretta applicazione del Modello;**
- **Fornire all'Organismo di Vigilanza gli strumenti per esercitare le necessarie attività di monitoraggio e di verifica mediante:**

(i) la definizione dei flussi informativi (periodicità, strumenti di reporting, minimi contenuti, etc.) che l'OdV deve ricevere dai responsabili dei controlli;

(ii) la stessa descrizione delle attività di controllo e delle loro modalità di svolgimento, consentendone la puntuale verifica in accordo al proprio piano delle attività.

Ogni pratica ritenuta contraria al Modello Organizzativo 231 (MOG 231) viene infatti segnalata attraverso il canale di segnalazione verso l'Organismo di Vigilanza (OdV) tramite mail odv@lacisa.com o in maniera cartacea nelle cassette postali presenti all'interno dei siti operativi. Il MOG 231 tutela la riservatezza della identità del segnalante.

Il Modello è stato portato a conoscenza di tutti i dipendenti della Società. Per un efficace funzionamento del Modello, la Società garantisce la formazione relativa alla comprensione dello stesso.



1.4.4 Anticorruzione

La lotta alla corruzione, quale primario ostacolo nella conduzione negli affari e minaccia ad una crescita sostenibile, va inquadrata come uno dei principali obiettivi strategici delle aziende a livello mondiale.

A tal fine, il 14 gennaio 2020 La Cisa Trasporti ha condiviso la Procedura 43.01 Anticorruzione (di seguito "Procedura") con lo scopo di diffondere i principi fondamentali che guidano la Società nel contrastare ogni tipo di fenomeno corruttivo. Tale procedura si applica ai principi di comportamento previsti nel Codice Etico e ha lo scopo di fornire a tutto il personale dell'Azienda le regole basilari da seguire per garantire la piena rispondenza alle Leggi anticorruzione applicabili. Tale Procedura integra il Modello 231 di La Cisa, costituendone parte integrante e sostanziale.

Benché non sia stata erogata una formazione specifica sul tema anticorruzione, la procedura è stata diffusa alla direzione, all'OdV, ai manager e al Consiglio di Amministrazione, i quali si impegnano a diffonderne il contenuto a tutto il personale aziendale che insieme garantiscono di svolgere ogni attività di propria competenza con lealtà, correttezza, trasparenza, onestà e nel rispetto della legalità.

Per questa regione, La Cisa, proibisce la corruzione senza alcuna eccezione, sia nei confronti di controparti pubbliche che di soggetti privati, e si impegna a rispettare le leggi anticorruzione di tutti i Paesi in cui le società operano. In nessun caso la convinzione di agire in favore o a vantaggio della Società potrà mai giustificare, in alcun modo e neppure in parte, qualsiasi tentativo o atto di corruzione o qualsiasi comportamento illegale o contrario all'etica.

Al fine di contrastare la corruzione, la società si è inoltre dotata di un processo di controllo dei flussi finanziari per cui ogni uscita finanziaria (per cassa, carta di credito, bonifico o altro) deve essere giustificata da necessità aziendali che si traducono nell'obbligo di avere delle richieste di acquisto ed ordini autorizzati dal manager di competenza che in seguito approvano l'avvenuto acquisto e autorizzano la registrazione delle fatture o documenti giustificativi di spesa. Solo se ricevute tutte le autorizzazioni e giustificativi di spesa il settore finance procede al pagamento / uscita finanziaria.

In aggiunta ogni omaggio, regalia o sponsorizzazione è oggetto di reporting interno con indicazione del beneficiario.

Nel 2022, non sono stati rilevati episodi di corruzione né azioni legali per comportamenti anticoncorrenziali, antitrust e pratiche monopolistiche.

IL CODICE ETICO

Il Codice Etico di La Cisa è approvato dal Consiglio di Amministrazione e rappresenta un'ulteriore colonna portante per lo sviluppo di un modello di gestione sempre più responsabile, trasparente ed improntato alla creazione di valore condiviso per tutti gli stakeholder. Tali documentazioni raggruppano l'insieme dei valori che la Società riconosce, condivide e promuove, il tutto con la consapevolezza che le condotte ispirate ai principi di diligenza, correttezza e lealtà contribuiscono a rappresentare un importante motore per lo sviluppo economico e sociale delle organizzazioni e delle comunità in cui operano.

All'interno del Codice Etico, La Cisa riconosce formalmente l'importanza essenziale del proprio capitale umano e richiede ai propri dipendenti e collaboratori di agire costantemente con onestà, passione, integrità e nel rispetto dei diritti umani, costruendo con gli stakeholder relazioni basate sulla fiducia reciproca. In particolare, i dipendenti ed i collaboratori sono tenuti ad orientare il proprio operato nel rispetto di quanto previsto nel documento, conoscere e rispettare le procedure interne per ciascuna pratica di rimborso, non sfruttare a fini personali la propria posizione ed attuare quanto previsto dalle politiche aziendali. Ciascun Dipendente e Collaboratore della Società è, inoltre, tenuto a operare con diligenza per tutelare i beni aziendali attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative e le direttive aziendali predisposte per regolamentarne l'utilizzo. In particolare, a tali soggetti è richiesto di utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni loro affidati e di evitare un utilizzo improprio dei beni aziendali che possa cagionare danno alla Società o ridurne l'efficienza ovvero che possa comunque apparire contrario ai principi che ne governano l'operatività.

La scelta di utilizzare uno strumento appartenente all'ambito della Corporate Social Responsibility (CSR) per promuovere e consolidare le best practice comportamentali deriva dalla consapevolezza e dal desiderio dell'Azienda di guidare in modo chiaro e coerente tutte le scelte strategiche che incidono pesantemente sulla vita aziendale. L'adozione di questo strumento, infatti, implica la costante disamina circa le modalità di definizione ed attuazione dei valori fondanti, la relativa traduzione nella pratica quotidiana ed il continuo monitoraggio degli effetti generati, nonché dell'idoneità dello strumento impiegato.

I principi etici e di comportamento su cui si fonda la visione di La Cisa sono i seguenti:

1. **Osservanza delle Leggi, dei Regolamenti e delle Procedure Interne:** la Società si impegna a garantire il rispetto di quest'ultime tramite l'adozione di misure di prevenzione e di controllo a tutti i livelli decisionali ed esecutivi.
2. **Riconoscimento del valore della persona e del principio di uguaglianza e non discriminazione:** la Società si impegna a garantire condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona e a non ammettere e tollerare forme di discriminazione contrarie alle leggi. Per questo motivo, le scelte che la Società intraprende devono essere idonee a salvaguardare il valore e l'integrità fisica e morale dei propri dipendenti, collaboratori e della generalità di soggetti con cui si trova ad operare, nonché a garantire condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro salubri e sicuri.
3. **Tutela della personalità individuale:** la Società rifiuta l'uso di manodopera clandestina ed infantile e chiede ai propri collaboratori esterni (partner, clienti, fornitori, consulenti etc...) lo specifico impegno di rispettare la normativa vigente in materie e di combattere attivamente l'impiego delle categorie di personale.
4. **Corretta, riservatezza e imparzialità:** nello svolgimento delle proprie attività professionali, richiedendo ad ogni Amministratore, Dirigente, Dipendente e Collaboratore di porre in essere comportamenti in linea con i principi di correttezza, onestà e buona fede.
5. **Prevenzione di conflitti di interessi:** tra la Società e i soggetti che a vario titolo prestano la propria attività nell'ambito della stessa, sussiste un rapporto di piena fiducia in virtù del quale ciascuno è tenuto a utilizzare i beni aziendali e le proprie capacità e competenza professionali per la realizzazione dell'interesse della Società in conformità a quanto prescritto dal Codice Etico.
6. **Trasparenza e completezza delle informazioni:** La Società assicura, agli investitori e al mercato, piena trasparenza informativa nel rispetto dei principi di proporzionalità, verità e tempestività delle informazioni fornite in occasione di ogni comunicazione sociale.

1.4.5 Approccio alla sostenibilità

Responsabilità e sostenibilità sono da sempre asset strategici di La Cisa, nella convinzione che l'attenzione verso una corretta gestione dei processi, delle persone e del pianeta sia un sistema concreto per produrre un impatto positivo nel contesto in cui opera e fonte di motivazione importante per le proprie persone.

La necessità di integrare gli aspetti di sostenibilità nelle proprie attività e, di conseguenza, di comunicare in modo trasparente ai propri stakeholder le performance in campo economico, ambientale, sociale e di governance è sorta in maniera naturale e condivisa da tutto il management durante la pianificazione strategica aziendale. Da questa volontà è nata anche la progettazione del presente primo **Bilancio di Sostenibilità**.

L'Azienda, infatti, sostiene la sostenibilità del progetto industriale non solo con il rispetto delle leggi e delle norme di autoregolamentazione ma anche con la tutela di valori etici fondamentali quali la lealtà, la serietà, la proattività, la competenza e la correttezza professionale, inclusi nel proprio Codice Etico⁵. Incarnando nel proprio modo di agire tali valori, la Società si impegna a garantire solidità economico - finanziaria e la fondamentale sostenibilità sociale e ambientale.

Tra gli aspetti ambientali, il tema più fortemente connesso alle attività di La Cisa è indubbiamente quello legato ai consumi energetici e ai relativi impatti emissivi: è proprio in questa direzione che l'Azienda si impegna quotidianamente per migliorare le proprie performance e per spingersi sempre più avanti nel percorso che conduce alla logistica sostenibile.

La qualità della relazione che La Cisa instaura soprattutto con i propri dipendenti e con i propri clienti è alla base del valore aggiunto del servizio che offre.

Lavoratori

Contribuire al welfare e allo sviluppo professionale dei propri lavoratori e collaboratori ci permette di offrire un servizio di qualità impareggiabile.



Clienti

Sviluppare e rafforzare le relazioni con i propri clienti, passando da semplice fornitore di servizi a partner strategico, permette all'Azienda di condividere obiettivi di crescita a lungo termine.

A questo proposito, un presupposto essenziale dei servizi di La Cisa è:

- **tutelare la salute e sicurezza dei propri dipendenti;**
- **ottimizzare l'utilizzo delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche per l'impiego di modalità di lavoro lean⁶ ed ecosostenibili;**
- **impiegare soluzioni all'avanguardia tecnologica per migliorare i processi produttivi;**
- **ridurre costantemente gli sprechi nel rispetto di sicurezza, ambiente e qualità.**

Attraverso tali servizi, l'Azienda si impegna a perseguire i propri obiettivi generali di crescita:

- **Mantenere e sviluppare la propria posizione di leader nel mercato della logistica nel settore siderurgico;**
- **Fornire servizi di qualità che soddisfino le esigenze del cliente;**
- **Interpretare e intercettare correttamente le esigenze dei clienti e le aspettative del mercato di riferimento;**

La Cisa crede fortemente che per raggiungere tali obiettivi sia necessario essere non solo efficienti ma soprattutto sostenibili.

⁵ Diffuso a tutti i collaboratori e dipendenti dell'Organizzazione e disponibile sul sito internet.

⁶ Il *lean management* comporta miglioramenti oggettivi, qualitativi e quantitativi, nella gestione dell'azienda. Comprende le tecniche di gestione e di sviluppo delle persone, il vero motore aziendale del miglioramento.

1.4.5.1 Pianificazione strategica

La storia di La Cisa conferma la volontà della Società di evolversi, rinnovare i propri asset e perseguire gli obiettivi prefissati. Ogni anno La Cisa, attraverso la propria **procedura della pianificazione e controllo**, sviluppa la propria strategia definendo gli obiettivi tattici di ciascuna funzione organizzativa. L'attività di pianificazione strategica e controllo prevede:

- **la definizione di obiettivi strategici annuali;**
- **la traduzione degli stessi in obiettivi operativi misurabili;**
- **il monitoraggio dell'andamento del raggiungimento degli obiettivi.**

Al fine di arricchire la discussione le riunioni di **Pianificazione Strategica** coinvolgono non solo le **figure apicali** della Società come direzione, capi area, gestori, manager ma anche alcuni **collaboratori**. Il coinvolgimento di persone che operano a diversi livelli operativi aziendali permette di effettuare una mappatura strategica trasversale ed aumentare la consapevolezza organizzativa ed il senso di appartenenza. Inoltre, vengono annualmente organizzate riunioni di direzione che coinvolge diverse figure strategiche aziendali col fine di apprendere e affrontare in modo collaborativo tematiche importanti per La Cisa.

Durante il primo dei quattro incontri annui di pianificazione strategica vengono definiti collaborativamente gli **obiettivi trasversali** dell'anno, individuandone gli obiettivi tattici e specificandone la misurazione, il responsabile e le risorse a supporto. Una volta identificati gli obiettivi, essi vengono condivisi con tutti gli operatori tramite il giornalino aziendali e riunioni. In questo modo, tutte le prime linee sono a conoscenza dei propri obiettivi e le proprie responsabilità che dovranno in seguito essere trasmesse al proprio team.

Gli obiettivi definiti sono in linea con la **politica aziendale ed il codice etico**, le procedure gestionali (tra cui la procedura di gestione della pianificazione sopra citata) sono degli strumenti a supporto per svolgere le attività secondo i valori contenuti nella politica e per raggiungerne gli obiettivi. In particolare:

- **l'approccio commerciale La Cisa rispecchia i valori dell'azienda fondati sulla soddisfazione del cliente;**
- **la formazione degli operatori è organizzata affinché le loro attività riportino i valori quali ottimizzazione, eliminazione sprechi, attenzione alla qualità e sicurezza e soddisfazione del cliente.**

Gli **obiettivi tattici 2022** di La Cisa riguardano gli aspetti economico-finanziari (definizione dei budget, analisi periodica scostamento consuntivo e budget), la gestione del personale, la sicurezza sul lavoro, gli impatti ambientali, e l'efficienza ed efficacia del processo produttivo. Quattro le macroaree principali, sostenute da tre pilastri ciascuna.

Per ognuno dei pilastri individuati, La Cisa ha integrato **specifici indicatori** per monitorare lo stato di raggiungimento degli obiettivi, stabilendo i reparti e le figure che ne sono responsabili. Tale attività è svolta dal più alto organo di governo in collaborazione con il settore Qualità. Per i manager e i responsabili di primo livello questi obiettivi sono collegati anche ad incentivi economici. La supervisione è effettuata almeno due volte l'anno in apposite riunioni, in plenaria e con i singoli manager.

UTILE	ZERO INFORTUNI	STANDARDIZZARE	ELIMINARE SOVRACAPACITÀ
Diminuire costi	Condivisione	Strumenti	Ottimizzare logistica
Aumentare fatturato	Vigilanza	Metodo	Ottimizzare officina
Budget	Formazione	Procedure	Ottimizzare flussi



PIANIFICAZIONE
STRATEGICA
2023

LACISA

FS

MB

TRUCK
DIESEL
TRUCK

INDICATORI

UTILE

1. Diminuire costi:

- *Sensibilizzare tutti gli operatori logistici a migliorare l'utilizzo dei mezzi;*
- *Riduzione danni, sinistri, pneumatici;*
- *Smaltire ferie e ROL maturate;*

2. Aumentare fatturato

- *Conoscenza del contratto ;*
- *Cogliere le opportunità di business non ancora incluse nel proprio contratto;*
- *Nuovi clienti e vendita mezzi, servizi, attrezzature.*

3. Budget

- *Programmare e budgetizzare il medio/lungo periodo;*
- *Analizzare gli scostamenti rispetto al budget.*

ZERO INFORTUNI

1. Condivisione

- *Aumentare il numero di segnalazioni dei rischi ed azioni correttive/preventive;*
- *Effettuare una riunione al mese condividendo i near miss e gli infortuni per sensibilizzare tutto il personale di La Cisa;*
- *Condividere a tutti i dipendenti le procedure/regole/istruzioni e sensibilizzarli al rispetto di quest'ultime.*

2. Vigilanza

- *Aumentare il numero di ispezioni;*
- *Diminuire la frequenza degli infortuni;*
- *Diminuire la gravità degli infortuni.*

3. Formazione

- *Effettuare l'analisi della formazione tramite ispezioni e monitoraggio della "competenza-sicurezza" delle formazioni in essere.*

STANDARDIZZARE

1. Strumenti

- *Sfruttare gli strumenti innovativi.*

2. Metodo

- *Standardizzare i metodi di programmazione officine e logistiche;*
- *Diminuire i tempi di esecuzione standardizzando i processi.*

3. Procedure

- *Definire best practices dei ruoli;*

ELIMINARE SOVRACAPACITÀ

1. Ottimizzare logistica

1.4.6 Analisi di materialità e dialogo con gli stakeholder

Il mantenimento di una relazione costante, solida e trasparente con i propri stakeholder è una condizione fondamentale per il corretto sviluppo delle attività di business ed è indicativo del livello di accountability che la Società assume nei confronti del contesto economico e sociale con cui interagisce.

La Cisa Trasporti Industriali S.r.l. riconosce come **stakeholder** tutti quei soggetti (istituzioni, organizzazioni, gruppi o individui) che possono, più o meno direttamente e in diversa misura, influenzare o essere influenzati dalle attività dell'Azienda. Il processo tramite cui avviene la loro identificazione è basato su tre criteri principali:

- *il livello di interesse e dipendenza che tali soggetti possono manifestare per le attività della Società;*
- *il grado d'influenza che essi esercitano sulle decisioni e sulle strategie aziendali;*
- *la sussistenza o meno di obblighi contrattuali o di legge nei rapporti con detti soggetti.*

Poiché le esigenze e priorità manifestate dalle diverse tipologie di stakeholder possono risultare estremamente variegata ed eterogenea tra loro, la corretta comprensione delle stesse da parte di La Cisa rappresenta un aspetto di primaria importanza nell'ottica di:

- *gestire anticipatamente l'insorgere di potenziali criticità;*
- *definire le azioni da attuare in risposta agli interessi riscontrati;*
- *individuare i canali di comunicazione ed engagement più efficaci per interagire con i diversi soggetti da coinvolgere.*
- *Per soddisfare le aspettative dei propri stakeholder in maniera tempestiva, l'Azienda adotta un approccio proattivo, promuovendo il dialogo costante e la reciproca condivisione di bisogni ed esigenze. La Cisa si fa promotore di queste iniziative, consapevole che le occasioni di confronto rappresentano un'opportunità di crescita ed arricchimento per tutti i soggetti coinvolti.*

L'impegno a sviluppare progressivamente una cultura aziendale incentrata sulla creazione di valore condiviso per gli stakeholder risulta evidente considerando i numerosi canali di dialogo adottati da La Cisa al fine di interagire efficacemente con essi. Il sistema di approcci e strumenti di comunicazione e confronto posto in essere dalla Società le permette di mantenere un'interazione costante tra le parti e monitorare efficacemente gli argomenti direttamente o indirettamente collegati agli aspetti ESG.

Categoria di stakeholder	Principali canali di interazione e dialogo
Clienti e mercato	<ul style="list-style-type: none"> ○ Sito internet ○ Visite presso la sede del cliente o presso gli stabilimenti ○ Confronto on demand con i referenti della Società ○ Servizio di customer care ○ Ricerche di mercato e focus group ○ Fiere di settore ○ Percorsi formativi presso l'Academy
Fornitori, partner e banche	<ul style="list-style-type: none"> ○ Confronto quotidiano (verbale, via mail, via PEC, ecc.) con le strutture organizzative preposte ○ Condivisione di business plan ○ Progetti di innovazione e ricerca ○ Definizione e condivisione di standard
Risorse umane	<ul style="list-style-type: none"> ○ Programmi di comunicazione interni ○ Newsletter periodiche sui temi di interesse comune ○ Percorsi di formazione ○ Canale riservato e casella e-mail per segnalazioni 231 ○ Riunioni periodiche interne a ciascun settore e di direzioni ○ Zucchetti ○ QHSE ○ Giornalino ○ Avvisi su bacheche
Portatori di interesse ambientali	<ul style="list-style-type: none"> ○ Sito internet ○ Organizzazione di eventi pubblici ○ Partecipazione a fiere ed eventi organizzati da terzi ○ Partecipazione a tavoli di categoria e istituzionali ○ Account Social quali LinkedIn, Youtube, Instagram e Facebook
Collettività	<ul style="list-style-type: none"> ○ Sito internet ○ Organizzazione di eventi pubblici ○ Partecipazione a fiere ed eventi organizzati da terzi ○ Partecipazione a tavoli di categoria e istituzionali
PA e altre istituzioni	<ul style="list-style-type: none"> ○ Progetti di innovazione e ricerca ○ Partecipazione ad eventi e convegni

Un business sostenibile si pone lo scopo di integrare gli obiettivi economici con quelli riferiti ai valori sociali di benessere, inclusione, equità, prosperità e giustizia, oltre che alla tutela dell'ambiente che ci circonda.

La Società ha intrapreso un percorso di gestione responsabile del proprio operato, impegnandosi ad integrare gli aspetti di sostenibilità nelle proprie attività e a comunicare in modo trasparente ai propri stakeholder le performance aziendali in campo economico, ambientale, sociale e di governance.

Il primo passo nella rendicontazione non finanziaria consiste nell'individuare, attraverso la cosiddetta **"analisi di materialità"**, i temi di sostenibilità di interesse prioritario per l'Azienda. Così come definito dal **GRI 3**, tali tematiche vengono definite "materiali" in quanto risultano associate agli impatti (positivi o negativi, effettivi o potenziali, di breve o lungo periodo) più significativi che le attività aziendali sono (o potrebbero essere) in grado di generare sull'economia, l'ambiente e le persone, compresi gli impatti sui loro diritti umani.

Al fine di identificare i principali impatti che le attività svolte dall'Organizzazione generano o potrebbero generare sulla sfera ESG, è stato avviato un processo strutturato che ha permesso di definire nel dettaglio il contesto di riferimento all'interno e all'esterno della Società. Tale attività si è articolata nei seguenti passaggi:

- **disamina della documentazione interna esistente (es: policy, procedure, sistemi di gestione, ecc.);**
 - **analisi di documenti pubblici, articoli, statistiche, osservatori e studi di settore; valutazione dei principali standard e framework internazionali adottati nella reportistica di sostenibilità (GRI Standard, SASB, TCFD, ecc.), inclusi quelli di prossima pubblicazione (es: ESRS, IFRS, ecc.);**
 - **conduzione di un'analisi di benchmark su un campione di aziende competitor, peer e comparable;**
 - **conduzione di interviste mirate che hanno visto il coinvolgimento di tutte le prime linee di La Cisa.**
- Con riferimento all'analisi di benchmark, sono stati esaminati i siti internet e i documenti pubblici delle aziende individuate come "best-in-class" o "comparable" nel settore in cui opera La Cisa. Tale analisi ha considerato elementi quali:
- **la presenza di documentazione/reportistica di carattere non finanziario;**
 - **la tipologia di documentazione pubblicata (es: Bilancio di Sostenibilità, Dichiarazione Non Finanziaria, Report Integrato, ecc.);**
 - **gli standard di rendicontazione utilizzati e i relativi livelli di applicazione;**
 - **la presenza di una matrice di materialità o di un elenco dei temi materiali;**
 - **la tipologia di temi risultati materiali per tali aziende.**

Tale analisi ha permesso di identificare 17 temi potenzialmente rilevanti per La Cisa:

- **etica ed Integrità nella condotta del business;**
- **vision e Mission dell'Organizzazione;**
- **valore Economico Generato e Distribuito;**
- **salute e Sicurezza sul Lavoro;**
- **comunicazione Interna ed Esterna;**
- **formazione del Personale e Sviluppo delle Competenze;**
- **Welfare Aziendale;**
- **valutazione delle Performance dei Dipendenti;**
- **gestione Responsabile della catena di fornitura;**
- **partnership con clienti e fornitori su temi della sostenibilità;**
- **valutazione ambientale e sociale dei fornitori;**
- **ricerca, Sviluppo e Innovazione;**
- **qualità e Sicurezza;**
- **collaborazione col Mondo della Scuola e dell'Università;**
- **l'attenzione al Cliente;**
- **logistica Sostenibile per la Lotta al Cambiamento Climatico;**
- **gestione delle risorse: materiali, rifiuti, acqua e energia.**

Successivamente, allo scopo di individuare i temi e gli impatti ESG effettivamente materiali, è stato predisposto e distribuito ai referenti di progetto un apposito **"questionario di materialità"** online contenente la lista dei temi emersi dall'analisi di benchmark come potenzialmente rilevanti anche per la Cisa. Agli stakeholder è stato richiesto di valutare, con un punteggio da 1 a 5, l'importanza e la probabilità di accadimento degli impatti positivi e negativi connessi ai 17 temi proposti.

- **importanza: entità (in senso positivo o negativo, a seconda dei casi) dell'impatto generato direttamente o indirettamente dalle attività aziendali;**
- **probabilità: probabilità con cui tale impatto potrebbe verificarsi nel breve, medio e lungo periodo (da considerare solo per gli impatti potenziali).**

L'analisi dei risultati ha permesso di individuare i temi più rilevanti per ciascuna area, successivamente valutati e validati nuovamente dalle prime linee aziendali. L'esito finale ha portato all'identificazione delle dieci tematiche materiali per La Cisa, riepilogate nella seguente tabella:

Ambito	PRIORITÀ	TEMA MATERIALE
Responsabilità sociale	1	Salute e Sicurezza sul Lavoro
Governance e responsabilità economica	2	Vision e Mission dell'Organizzazione
Responsabilità sociale	3	Formazione del personale e sviluppo delle Competenze
Innovazione sostenibile	4	Qualità e sicurezza
Responsabilità Sociale	5	L'attenzione del cliente
Responsabilità Sociale	6	Welfare aziendale
Innovazione Sostenibile	7	Ricerca, sviluppo e innovazione
Governance e responsabilità economica	8	Etica ed integrità nella condotta del business
Responsabilità ambientale	9	Logistica sostenibile per la lotta al cambiamento climatico
Supply Chain	10	Partnership con clienti e fornitori sui temi della sostenibilità

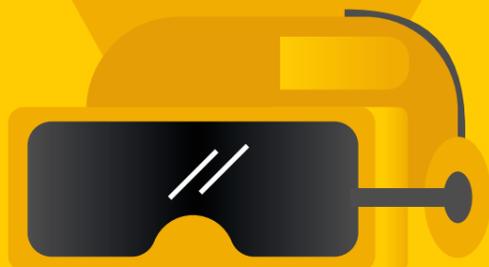
In linea con quanto richiesto dal GRI 3 (GRI 2021), la tabella che segue descrive, per ogni tematica risultata materiale per la Società:

- **i principali impatti attuali o potenziali connessi alle attività aziendali su economia, ambiente, persone e diritti umani;**
- **i principali strumenti (politiche, procedura, sistemi di gestione, ecc.) adottati dal Gruppo per presidiare la tematica e prevenire o mitigare gli impatti negativi ad essa associati;**
- **i KPI e i processi di monitoraggio adottati per misurare l'efficacia degli strumenti e delle iniziative poste in essere.**

Tema materiale	Impatto connesso (positivo e negativo)	Azioni poste in essere	KPI
Salute e Sicurezza sul Lavoro	Riduzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali a seguito del rafforzamento di politiche di prevenzione, controllo e monitoraggio e misure di gestione dei "quasi infortuni" attuate all'interno dell'organizzazione.	Applicazione della legislazione vigente. Sistema di gestione integrato e relative procedure Formazione, informazione ed addestramento. Coinvolgimento del personale. Valutazione dei rischi. Monitoraggio continuo. Portale QHSE Newsletter tematiche Pianificazione strategica Campagna teniamo Alta l'Attenzione	GRI 401-2 GRI 403
	Riduzione del costo sociale, connesso agli infortuni e alle malattie professionali contratte sul posto di lavoro, sostenuto dall'organizzazione e dalla collettività.		
Vision e Mission dell'Organizzazione	Integrazione della sostenibilità nel core business di La Cisa.	Pianificazione strategica	GRI 2
	Gestione disorganica e discontinua degli aspetti di sostenibilità.	Dialogo continuo con lavoratori, clienti e fornitori	
Formazione del personale e sviluppo delle Competenze	Sviluppo del capitale umano di La Cisa e trasmissione, alle nuove generazioni entranti, delle competenze di coloro che hanno una maggiore anzianità aziendale.	Formazione sui temi cardine di tutta la popolazione aziendale.	GRI 404-1 GRI 404-2 GRI 404-3
	Sviluppo delle competenze grazie ai piani di formazione aziendali.	Sviluppo di hard e soft skills La Cisa Academy	
	Mancata soddisfazione delle aspettative e delle esigenze di crescita individuale e professionale delle risorse umane dell'organizzazione. Mancata implementazione di programmi di formazione con conseguente arresto della crescita delle competenze - hard e soft - dei propri dipendenti.	Percorsi di Job rotation Valutazione delle performance dei lavoratori Organizzazione di webinar, incontri, conferenze di formazione.	
Qualità e sicurezza	Massima attenzione alla sicurezza degli operatori grazie alla formazione dei propri dipendenti anche tramite simulatore all'avanguardia, alla vigilanza e sopralluoghi dei preposti e del reparto Qualità e Sicurezza, al rispetto di procedure ed istruzioni operative, all'utilizzo di mezzi ed attrezzature idonee ed efficienti.	Sistema di gestione integrato Analisi della soddisfazione del cliente Portale QHSE Academy	GRI 2-27 GRI 416 GRI 417
	Peggioramento degli indici infortunistici e della valutazione di soddisfazione del cliente		
L'attenzione al cliente	Instaurazione di un rapporto di fiducia con i clienti basato sulla trasparenza delle informazioni e attraverso un servizio di assistenza di alta qualità; Realizzazione di servizi adeguati alle richieste dei clienti, attraverso un dialogo continuo e una stretta collaborazione.	Dialogo continuo con il cliente. Partnership con clienti su temi di sostenibilità Analisi e monitoraggio della soddisfazione del cliente	GRI 416
	Insoddisfazione da parte dei clienti per il servizio di assistenza non adeguato; Mancato recepimento delle esigenze del cliente con ripercussioni sulla customer satisfaction.		
Welfare aziendale	Attenzione al benessere dei dipendenti attraverso l'attivazione di specifici strumenti per un miglior equilibrio tra vita personale e vita lavorativa.	Implementazione di una strategia di welfare aziendale. Benefit, buoni pasto e agevolazioni.	GRI 401-2
	Squilibrio tra vita personale e vita lavorativa, a scapito del benessere, della salute e del senso di appartenenza dei collaboratori alla squadra La Cisa.	Dialogo con i propri dipendenti. Politica di smart working	

Ricerca, sviluppo e innovazione	Individuazione di soluzioni innovative e tecnologiche in grado di migliorare il servizio offerto e di far progredire la ricerca e l'innovazione in ottica di efficientamento delle risorse e minor impatto ambientale.	Investimenti in Ricerca e Sviluppo, Industria 4.0 La Cisa Academy Partnership con clienti e fornitori	N.A.
	Mancata disponibilità in tempo utile di soluzioni tecniche necessarie a soddisfare nuove normative in tema ambientale o di sicurezza, con conseguenze sugli impatti generati da La Cisa. Mancato contributo alla riduzione dell'impatto ambientale dei servizi offerti.		
Etica ed integrità nella condotta del business	Sensibilizzazione dei collaboratori a comportamenti corretti e sviluppo di una cultura etica aziendale, fondata sui valori di legalità, equità e onestà. Diffusione di una cultura indirizzata all'etica aziendale e di prassi di comportamento anche al di fuori del perimetro aziendale.	Sistema di governance che garantisca che tutti i membri dell'organo di governo seguano processi decisionali appropriati e trasparenti. Cura degli interessi degli stakeholder applicando processi che sono soggetti a verifica e controllo.	GRI 205
	Mancato rispetto dei principi e dei valori dell'organizzazione da parte di dipendenti o dei fornitori di La Cisa. Violazione, da parte di La Cisa, di norme, leggi o prassi del settore, con conseguente perdita di credibilità e implicazioni legali per l'Organizzazione.	Codice Etico e Modello 231. Presenza di un Organismo di Vigilanza per la verifica dell'operato dell'azienda con i fini del rispetto del D. Lgs 231.	
Logistica sostenibile per la lotta al cambiamento climatico	Contenimento dei consumi di carburante grazie agli interventi di manutenzione programmati. Mantenimento di un parco macchine di ultima generazione e a basse emissioni.	Gestione interventi di manutenzione in ottica preventiva Costante attenzione alla riduzione degli sprechi di carburante	GRI 301 GRI 302 GRI 303 GRI 305 GRI 306
	Mancato contributo alla lotta al cambiamento climatico, a causa del mancato allineamento a normative, target o standard, nazionali e internazionali, in materia di emissioni e cambiamento climatico.	Mantenimento di una flotta performante dal punto di vista di consumi ed emissioni inquinanti Realizzazione del primo trattore elettrico.	
Partnership con clienti e fornitori sui temi della sostenibilità	Collaborazione con clienti e fornitori alla realizzazione di progetti specifici che hanno un valore sul piano della sostenibilità ambientale (ad esempio la realizzazione dei trattori elettrici).	Realizzazione del primo trattore elettrico.	N.A.
	Moltiplicazione di iniziative che non puntano alla sostenibilità o che non si integrano tra loro per un'azione congiunta più efficace ed incisiva.	Dialogo continuo e costruttivo con clienti e fornitori	

2. PERFORMANCE ECONOMICA



Temi materiali rendicontati	<ul style="list-style-type: none"> Valore economico generato e distribuito Gestione responsabile della catena di fornitura
	8 - LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA
Risultati chiave 2022	<ul style="list-style-type: none"> La Società La Cisa nel triennio di riferimento ha registrato un aumento dei ricavi sia in Italia che in Europa (rispettivamente dal 17,8% e del 28,31%). Il 97% dei fornitori di La Cisa provengono dall'Italia.
Principali obiettivi per il futuro	<ul style="list-style-type: none"> La Cisa si pone l'obiettivo di mantenere una costante crescita in termini economici, incrementare ulteriormente il proprio Ebitda, indice di efficienza economica, e garantire la sostenibilità finanziaria e patrimoniale con mezzi propri.

2.1 Distribuzione del valore economico generato

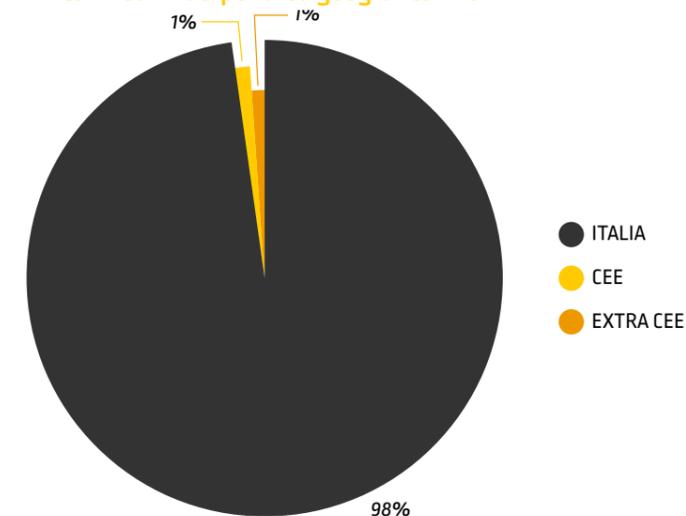
La Società La Cisa Trasporti Industriali S.r.l., uno dei leader nel fornire **servizi integrati nella movimentazione e logistica**, è partner consolidato delle eccellenze siderurgiche nel panorama internazionale e possiede numerose sedi in Italia, Europa e vari paesi del mondo **[Rif. Capitolo 1 / La Società]**.

Nel triennio di riferimento, la Società ha registrato un **aumento dei ricavi** delle vendite e delle prestazioni sia Italia che nei **paesi europei** (nello specifico La Cisa registra una crescita del 17,80% in Italia, e del 28,31% in Europa). Scende del 29,14% il ricavo relativo ai paesi extraeuropei, in linea con le decisioni del top management di concentrarsi maggiormente sul territorio locale e con la crescita delle altre imprese estere del gruppo Hydra. L'Italia rimane infatti il mercato primario. Nella seguente tabella è possibile visualizzare i ricavi realizzati per area geografica.

Tabella 1. Ricavi delle vendite e delle prestazioni realizzati per area geografica

RICAVI REALIZZATI PER AREA GEOGRAFICA ⁷	2020	2021	2022
Italia	26.445.915	33.888.646	39.921.566
CEE	150.284	350.935	450.297
Extra CEE	269.612	670.217	474.919
TOTALE	26.865.811	34.909.798	40.846.781

Ricavi realizzati per area geografica - 2022



⁷ I dati dei ricavi per area geografica sono relativi ai ricavi tipici delle vendite e delle prestazioni.

In aggiunta, nella seguente tabella viene raffigurata la distribuzione del fatturato a seconda dei servizi forniti dalla Società.

FATTURATO PER SERVIZI	FY 2020	FY 2021	FY 2022
Servizi di logistica	12.113.492 €	15.973.948 €	21.133.760 €
Ricavi noleggio a freddo ⁸	12.266.724 €	15.101.236 €	15.580.624 €
Ricavi service	3.202.453 €	3.516.521 €	2.768.780 €
Totale	27.582.669 €	34.591.705 €	39.483.164 €

Nel contesto della sostenibilità, il **valore economico generato e distribuito** viene inteso come il punto di contatto tra il profilo economico e il profilo sociale dell'Impresa e rappresenta la capacità di un'azienda di creare ricchezza e di ripartire la stessa tra i propri stakeholder. La riclassificazione adottata esula dai classici schemi economici e si basa sui principi elaborati dal Gruppo di Studio per il Bilancio Sociale (GBS) che indirizzano la ripartizione del Valore Aggiunto tra tutti coloro che ne beneficiano in conformità alle richieste dei GRI Standard.

Rispetto all'anno precedente, l'esercizio chiuso al 31/12/2022 ha registrato un aumento del valore economico generato del 26%, un aumento del valore economico distribuito del 15% e un aumento del valore economico trattenuto del 103%.

La variazione significativa del valore distribuito nel 2022 è da attribuirsi principalmente all'incremento degli acquisti di beni e servizi e alla remunerazione del personale dipendente.

L'incremento del valore economico trattenuto nel 2022 è stato determinato dall'incremento del valore degli ammortamenti generato dal significativo investimento in nuovi mezzi per la gestione di un nuovo cantiere-cliente in Francia e dal fatto che non sono stati distribuiti utili.

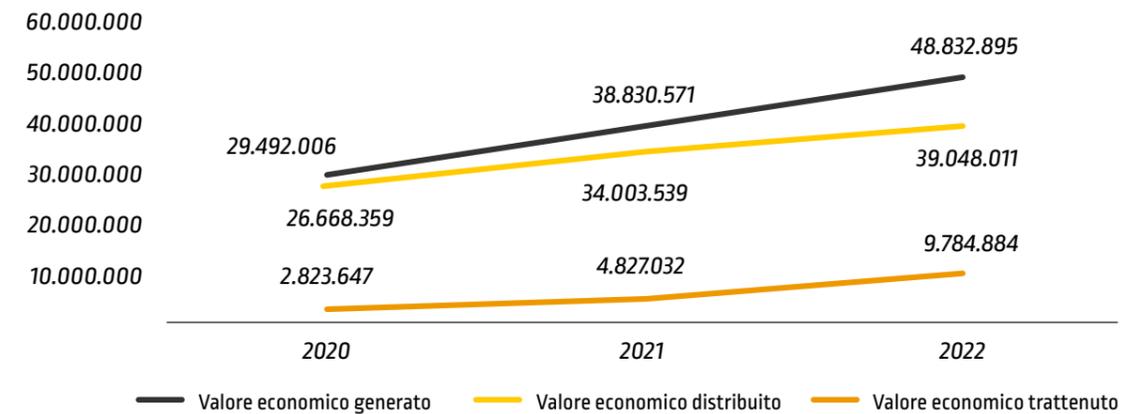
VALORE AGGIUNTO € ⁹	2020	2021	2022
Ricavi	29.491.876	38.830.318	48.832.783
Proventi finanziari	130	253	112
Totale valore economico generato	29.492.006	38.830.571	48.832.895
Costi operativi ¹⁰	15.916.783	20.951.557	24.036.545
Remunerazione del personale	10.624.294	12.881.102	14.621.449
Remunerazione dei finanziatori	6.778	42.466	187.758
Remunerazione degli investitori			
Remunerazione della Pubblica Amministrazione	104.504	126.414	200.000
Liberalità esterne (investimenti nella comunità)	16.000	2.000	2.260
Totale valore economico distribuito	26.668.359	34.003.539	39.048.011
Ammortamenti, svalutazioni e rettifiche	2.655.843	3.199.793	4.710.958
Accantonamenti per rischi ed altri accantonamenti	590.859	36.793	1.108.971
Risultato d'esercizio destinato a riserve (Utile - Dividendi distribuiti)	-423.055	1.590.446	3.964.954
Valore economico trattenuto	2.823.647	4.827.032	9.784.884

⁸ Per servizi di noleggio a freddo si intende il servizio di noleggio dei mezzi di La Cisa, senza operatore.

⁹ I dati sono rilevati dai bilanci ufficiali.

¹⁰ I costi operativi possono includere: locazione di immobili, diritti di licenza, pagamenti facilitatori (poiché hanno un chiaro obiettivo commerciale), royalties, pagamenti per lavoratori a contratto e costi di formazione (se vengono utilizzati formatori esterni).

Valore economico generato, distribuito e trattenuto - 2022



Il valore economico trattenuto è stato investito in parte nell'acquisto di nuovi mezzi ed in parte accantonato a riserva determinando un aumento del valore del patrimonio della società pari a Euro 19,3M al 31.12.2022 (era 15M al 31.12.2021).



Best Performer di Bergamo 2021

Come testimonianza dell'impegno dimostrato da La Cisa, che nel corso dell'ultimo decennio ha saputo adattare le sue logiche e la sua organizzazione aziendale a parametri sempre più competitivi, espandendo il proprio orizzonte di mercato verso sistemi e materiali innovativi e nuovi territori, nonché innovando le proprie strutture nei processi di lavoro, l'azienda è stata inclusa tra le best performing companies 2021 di Bergamo, provincia della nostra sede legale.

2.2 Gestione responsabile della catena di fornitura

2.2.1 Valutazione e processo di approvvigionamento

La scelta dei fornitori di cui la Società si avvale deve essere effettuata secondo criteri di competenza, professionalità, economicità, correttezza e trasparenza, compresi nel codice etico della Società. La selezione dei Fornitori e la determinazione delle condizioni d'acquisto di beni e servizi devono, dunque, avvenire sulla base di valutazioni obiettive e imparziali, fondate sulla qualità, sul prezzo e sulle garanzie fornite, nella prospettiva di ottenere un vantaggio competitivo. Di conseguenza, i compensi e le somme a qualsiasi titolo corrisposte ai Fornitori e ai Consulenti per forniture e incarichi professionali dovranno essere in linea con le condizioni di mercato ed adeguatamente documentati, non sono infatti ammissibili né accettabili pressioni indebite volte a favorire un fornitore a discapito di altri e tali da minare la credibilità che il mercato ripone nella Società in relazione alla trasparenza e al rigore nell'applicazione della Legge e dei regolamenti interni.

La Cisa si avvale di una **procedura gestionale**, la quale fa capo al Manuale Qualità e Sicurezza, e che è volta alla valutazione e selezione dei fornitori. Lo scopo di tale procedura è di **valutare e qualificare i fornitori** sulla base della loro:

- **capacità tecnica,**
- **capacità qualitativa,**
- **capacità produttiva e di servizio,**
- **capacità di fornire il prodotto o servizio richiesto conforme alle necessità e alle specifiche dell'azienda.**

Le figure interne all'azienda coinvolte in tale procedura sono l'amministratore, il datore di lavoro (DDL), i responsabili dell'ufficio acquisti, salute e sicurezza e gestione qualità e i gestori in quanto coloro che usufruiscono in prima linea dei prodotti e servizi acquistati. In particolare, essi si impegnano a:

- **Aggiornare la procedura secondo le norme vigenti e le necessità aziendali;**
- **Valutare e gestire i fornitori;**
- **Verificare i fornitori attraverso attività di audit;**
- **Effettuare una rivalutazione periodica dei fornitori;**
- **Bloccare o sbloccare i fornitori a seconda della loro valutazione.**
- **Denunciare eventuali reclami ed anomalie;**
- **Notificare le non conformità ai fornitori.**

I dati inerenti alle valutazioni vengono in seguito archiviati dall'Ufficio Acquisti.

Ufficio Acquisti	Cliente Interno	Ufficio Salute e Sicurezza	Ufficio Qualità
<ul style="list-style-type: none"> • Competitività del prezzo • Tempestività • Termini di pagamento • Flessibilità e/o accettazione delle regole dell'Azienda • Approvvigionamento sostenibile su prodotto/ servizi 	<ul style="list-style-type: none"> • Supporto tecnico, commerciale • Trasparenza di informazioni • Qualità del servizio e/o prodotto 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacità di reperire documenti come schede di sicurezza, CE, etc... 	<ul style="list-style-type: none"> • Aspetti qualitativi (opinione cliente interno, anomalie riscontrate, disponibilità fornitore, reclami, non conformità, ...)

La Cisa tiene conto della distinzione in tre classi di fornitori, a seconda delle quali, essi saranno sottoposti a un diverso processo di valutazione.

A) Strategic Supplier

I fornitori appartenenti alla classe A sono i fornitori che impattano il business operativo ad un alto valore economico e sono indispensabili per la strategia dell'Azienda, pertanto sono sottoposti ad una valutazione più approfondita. Essi vengono valutati da più soggetti: l'Ufficio acquisti, il cliente interno (gestori, ecc), l'Ufficio salute e sicurezza e l'Ufficio qualità.

Una volta raccolta la valutazione dal modulo preimpostato, quest'ultimo genera un punteggio finale dato dalla media ponderata degli attori che hanno svolto la valutazione e l'esito potrà portare il fornitore ad essere: qualificato, qualificato con riserva (che comporta un audit di riesami) o non qualificato.

B) Tactical Suppliers

I fornitori di classe B sono coloro che effettuano almeno 20 consegne l'anno. Per loro, la valutazione viene eseguita dall'Ufficio acquisti che valuterà il candidato in base alla flessibilità e/o accettazione delle regole dell'organizzazione ed il cliente interno che darà il suo giudizio in base al livello di servizio e il tempo di reazione a risposte urgenti.

La metodologia di calcolo è la medesima dei fornitori di classe A e le valutazioni riguardano: esito qualificato, qualificato con riserva o non qualificato.

C) Sporadic Suppliers

I fornitori "sporadici" fanno parte dei fornitori a basso numero di consegne o i nuovi fornitori. Anch'essi vengono valutati attraverso l'apposito modulo. Il modulo di valutazione per i fornitori di classe C richiede le informazioni generali del fornitore e secondariamente il suo sistema di gestione (ISO 9001, ISO 45001, ISO 14001). Infine, richiede la compilazione di un questionario di autovalutazione volto a decidere il punteggio finale di accettazione, riserva o non qualifica. Il fornitore non deve in alcun modo presentare indici di anomalia.

Con tale metodologia di valutazione dei propri fornitori, La Cisa dà prova di ricercare nei fornitori e nei collaboratori esterni la professionalità e l'impegno alla condivisione dei principi contenuti nel Codice Etico, promuovendo la costruzione di rapporti duraturi per il progressivo miglioramento delle performance. Nella tabella è possibile visionare il numero di fornitori valutati secondo i diversi criteri sostenibili.

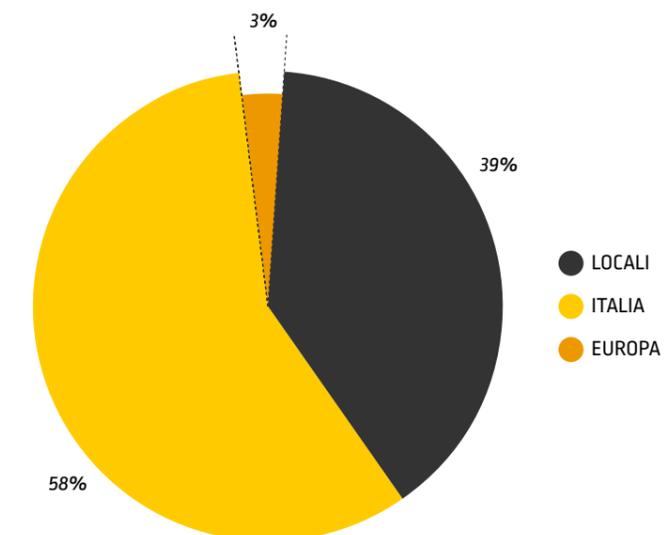
NUMERO FORNITORI	2020	2021	2022
TOTALE FORNITORI (N.)	694	743	730
di cui TOTALE NUOVI FORNITORI (N.)	40	30	36
Numero di fornitori valutati secondo CRITERI AMBIENTALI	277	305	330
di cui Numero di <u>nuovi</u> fornitori valutati secondo CRITERI AMBIENTALI	40	30	36
Numero di fornitori valutati secondo CRITERI SOCIALI	0	0	0
di cui Numero di <u>nuovi</u> fornitori valutati secondo CRITERI SOCIALI	0	0	0
Percentuale di fornitori valutati secondo criteri ambientali	40%	41%	45%
Percentuale di <u>nuovi</u> fornitori valutati secondo criteri ambientali	100%	100%	100%
Percentuale di fornitori valutati secondo criteri sociale	0%	0%	0%
Percentuale di <u>nuovi</u> fornitori valutati secondo criteri sociali	0%	0%	0%

2.2.2 I fornitori di La Cisa

Il 97% dei fornitori di La Cisa operano in Italia, di cui circa il 39% nel territorio locale, garantendo continuità nei rapporti di fornitura con indubbi riscontri positivi sull'economia locale.

NUMERO FORNITORI	2020		2021		2022	
	n.	% sul totale	n.	% sul totale	n.	% sul totale
Numero di fornitori LOCALI ¹¹	280	40%	313	42%	288	39%
Numero di fornitori situati in ITALIA	382	55%	409	55%	420	58%
Numero di fornitori situati in EUROPA	26	4%	20	3%	22	3%
Numero di fornitori situati in AMERICA	4	1%	1	0%	0	0%
Numero di fornitori situati in ASIA	2	0%	0	0%	0	0%
Numero di fornitori situati nel RESTO DEL MONDO	0	0%	0	0%	0	0%
TOTALE FORNITORI	694	100%	743	100%	730	100%

Percentuale distribuzione fornitori 2022



¹¹ Per Fornitore Locale si intendono Codici Fornitori movimentati nei periodi con CAP della Ragione Sociale nella stessa Provincia di nostri Cantieri Operativi: BG-AO-UD-VR-PD-RA-LI-TA

BUDGET SPESO PER FORNITORI	2020		2021		2022	
	€	% sul totale	€	% sul totale	€	% sul totale
Budget speso in fornitori LOCALI*	5.130.000	46%	6.230.000	19%	4.500.000	14%
Budget speso in fornitori situati in ITALIA	5.900.000	53%	24.980.000	78%	23.400.000	74%
Budget speso in fornitori situati in EUROPA	150.000	1%	1.000.000	3%	3.600.000	11%
Budget speso in fornitori situati in AMERICA	14.500	0%	100	0%	0	0%
Budget speso in fornitori situati in ASIA	150	0%	0	0%	0	0%
Budget speso in fornitori situati nel RESTO DEL MONDO	0	0%	0	0%	0	0%
TOTALE FORNITORI	11.194.650	100%	32.210.100	100%	31.500.000	100%

La Cisa Trasporti Industriali S.r.l distingue i propri acquisti in:

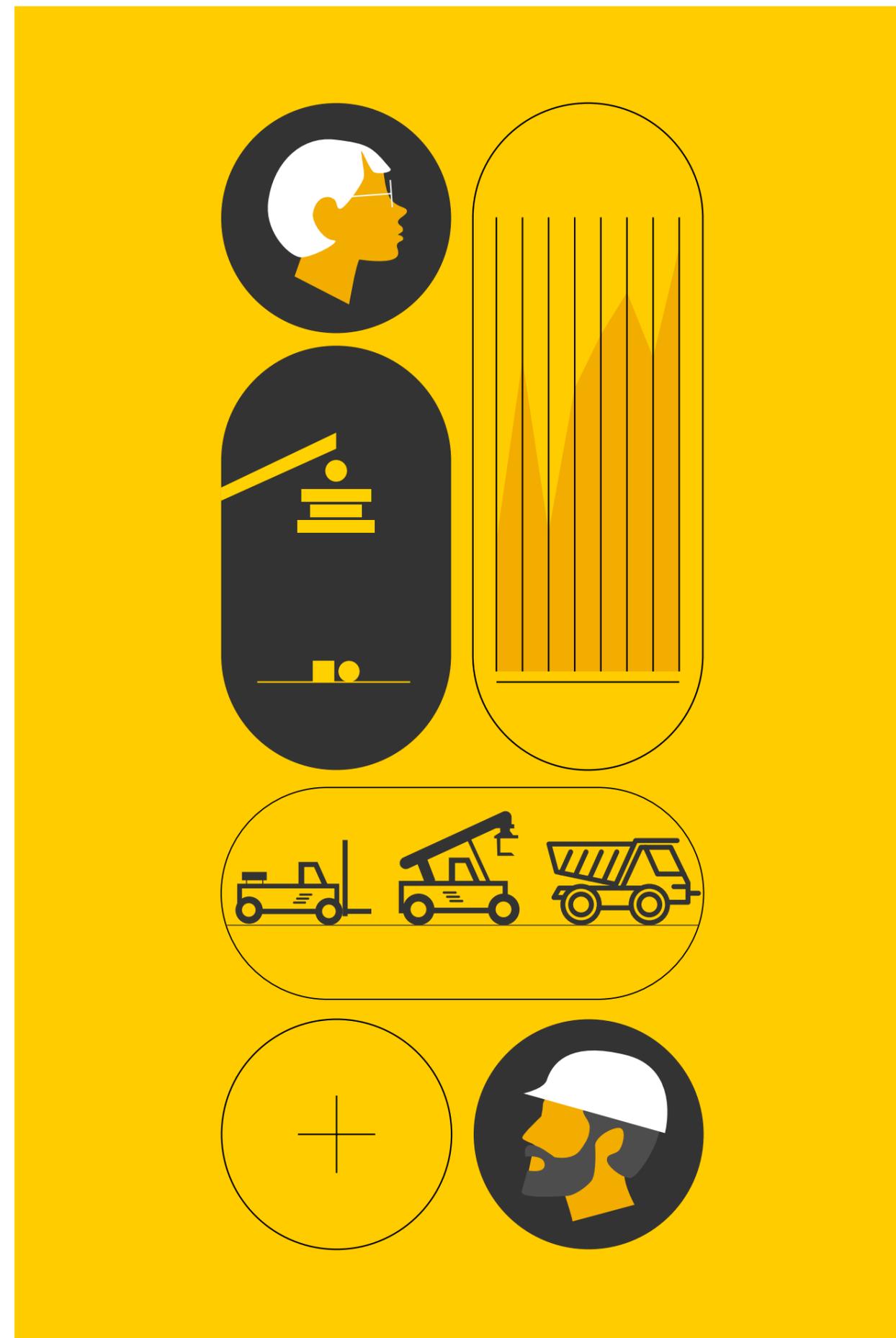
- **Prodotti finiti quali ricambi per i propri mezzi di movimentazione;**
- **Materie prime come carburante, oli e lubrificanti e pneumatici;**
- **Servizi vari.**

Nell'esercizio 2022, la spesa per i prodotti finiti rappresenta l'11% sul totale del budget di approvvigionamento utilizzato. Un altro 16% è utilizzato per l'acquisto di carburanti, oli e lubrificanti e pneumatici per il funzionamento e la manutenzione dei mezzi di movimentazione. Il restante 73% della spesa è impiegato per la fornitura di:

- **asset e tecnologie per supportare lo sviluppo del business;**
- **servizi di manutenzione esterna per garantire business continuity del parco mezzi La Cisa;**
- **servizi erogati da aziende esterne che non riguardano prettamente la nostra sfera di attività ma che concorrono a sostenere le esigenze dello staff**

Tabella 2 Tipologia di acquisti nel triennio 2022

TIPOLOGIA DI BENI /MATERIALI /MP /SEMILAVORATI /COMPONENTI ACQUISTI in €	2020	2021	2022
Prodotti finiti	2.050.000 €	2.900.000 €	3.500.000 €
Materie prime	1.830.000 €	4.250.000 €	5.050.000 €
Semilavorati	-	-	-
Servizi	4.000.000 €	5.200.000 €	5.000.000 €
Altro	3.314.650 €	19.860.100 €	17.950.000 €
TOTALE ACQUISTI	11.194.650,00	32.210.100,00	31.500.000,00



3. RESPONSABILITÀ AMBIENTALE



Temi materiali rendicontati	<ul style="list-style-type: none"> ○ Logistica sostenibile per la lotta al cambiamento climatico ○ Partnership con clienti e fornitori sui temi della sostenibilità
  	<ul style="list-style-type: none"> ○ 12 - CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI ○ 13 - LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO ○ 17 - PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI
Risultati chiave 2022	<ul style="list-style-type: none"> ○ Riduzione di consumi energetici e delle emissioni di gas serra del 10% ○ 40 mezzi a basse emissioni e 6 elettrici nella flotta La Cisa ○ Sviluppo di una Green Supply Chain ○ Integrare mezzi full electric o hybrid nella flotta, ottimizzazione delle spedizioni attraverso un portale che dia evidenza delle consegne effettuate con mezzi elettrici
Principali obiettivi per il futuro	<ul style="list-style-type: none"> ○ Piantumazione di alberi per sostenere la biodiversità ○ Partecipare ad una o più comunità energetiche locali ○ Mappatura dei sistemi di telemetria allo scopo di ridurre consumi e sprechi sui veicoli industriali

Stante la sempre maggiore sensibilità delle parti sociali verso i temi ambientali, **La Cisa considera la gestione ambientale una leva indispensabile per la propria crescita strategica**. Per tale motivo, la Società è impegnata nella riduzione dei principali impatti ambientali della logistica industriale attraverso il consolidamento di partnership con clienti e fornitori sui temi della sostenibilità, il perseguimento di una logistica sostenibile che mitighi le proprie emissioni climalteranti, e la gestione oculata delle risorse.

3.1 Partnership con clienti e fornitori sui temi della sostenibilità

La creazione di partnership con clienti e fornitori è un elemento chiave per promuovere lo sviluppo di una logistica sostenibile. Tra le strategie e le azioni che La Cisa implementa per migliorare la sostenibilità nella logistica si annovera il dialogo aperto con clienti e fornitori, accanto all'organizzazione di incontri regolari per scambiare idee e attivare sinergie.

Per ridurre l'impatto ambientale della catena del valore è infatti indispensabile condividere obiettivi di riduzione delle emissioni di carbonio e di aumento dell'efficienza energetica attraverso, ad esempio, la realizzazione di mezzi green a idrogeno ed elettrici.

Proprio dalla collaborazione, nata nel 2019, tra La Cisa, [MOVE S.R.L.](#), e [LA CISA TECH](#) è stato creato **il primo trattore elettrico 4x4 al mondo**. La partnership ha contribuito a realizzare il revamping²² da trazione endotermica in "Full Electric" di due trattori industriali versione 4x4. L'analisi progettuale necessaria per poter definire la migliore soluzione tecnica del powertrain si è basata su una grande sinergia delle società, scambio di informazioni, documentazione e rilievi effettuati sul campo. L'impianto elettrico è progettato nel rispetto delle normative UNI EN e CEI contemplate nel regolamento ECE 100.

Successivamente l'azienda ha scelto di investire nuovamente introducendo il **carrello elevatore elettrico** Kalmar ECG160: praticamente stesse prestazioni di un carrello elevatore Diesel ma con impatto ambientale decisamente diverso. Infatti, le sue capacità di portata sono attorno alle 16 tonnellate ma con **zero** emissioni di CO₂ nell'atmosfera.

In aggiunta, La Cisa Trasporti S.r.l., grazie ad un contratto con [TECNODAL](#), proprietario dei locali della sede [POINT](#), ha ottenuto l'autorizzazione per **l'utilizzo di una colonnina di ricarica elettrica**. Questa opportunità permette alla Società di ricaricare i veicoli elettrici presso la propria sede.

²² Revamping significa applicare interventi strutturali per rinnovare impianti e macchine industriali per potenziarne l'efficienza.



ELETTRICO

VIETATO

LACISA

406

MEZZI A BASSE EMISSIONI

MEZZI ELETTRICI

A prova dei forti investimenti nel miglioramento continuo non solo nella gestione della flotta mezzi e dei flussi logistici ma anche per quanto riguarda la **Business Intelligence**, nel 2022 La Cisa ha stretto una partnership con **Reti S.p.A** nell'ambito della trasformazione digitale data driven. Il progetto consiste nella completa riedizione del portale **Tracking Machines System**, con lo scopo di fornire una nuova piattaforma web strutturata, per garantire l'utilizzo sia da parte del personale interno che dei clienti, con accesso ai dati diversificati per ruolo, ubicazione e nucleo di mezzi di competenza. Grazie al portale, La Cisa ha ulteriormente efficientato le operazioni sul campo, pianificando e monitorando in tempo reale le risorse aziendali.

Grazie alle partnership strategiche instaurata, l'Azienda potrà beneficiare delle competenze e delle tecnologie innovative offerte dai propri partner per **migliorare l'efficienza energetica** delle proprie operazioni di trasporto e ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività.

3.2 Gestione delle risorse

I consumi di materie prime e materiali, risorse energetiche e idriche rappresentano alcuni degli aspetti di maggiore impatto nella gestione ambientale di un'azienda.

La Cisa impiega il **Manuale Qualità e Sicurezza**, il quale soddisfa e integra i requisiti delle norme ISO 9001:2015 e ISO 45001:2018. All'interno del **Manuale Qualità e Sicurezza** sono identificati gli obiettivi anche di gestione ambientale e vengono fissati gli impegni in ottica di miglioramento continuo.

Dal 2019, ultima revisione 2021, La Cisa ha adottato una **Procedura Gestionale relativa all'emergenza ambientale** che ha lo scopo di:

- **Individuare le potenziali situazioni di emergenza ambientale e i potenziali incidenti ambientali che possono avere conseguenze più o meno gravi sul personale, sull'ambiente e le modalità di risposta ad essi;**
- **Rispondere alle situazioni di emergenza e agli incidenti reali;**
- **Prevenire o mitigare gli impatti ambientali ad essi associati.**

In particolare, i rischi identificati sono relativi agli sversamenti o rilasci (anche aeriformi) accidentali di sostanze pericolose per l'ambiente durante le operazioni di movimentazione. La Cisa ha provveduto a prevedere misure orientate sia alla prevenzione che alla mitigazione dell'evento:

- **allestimento di idonee aree di stoccaggio dei prodotti chimici con sistema di contenimento delle eventuali perdite (vasche di raccolta);**
- **messa a disposizione di appositi "Spill Kit" per il contenimento, raccolta e pulizia di eventuali sostanze sversate sia in prossimità delle aree di stoccaggio e di utilizzo che su mezzi "Officina mobile";**
- **apposizione di estratti di Schede di Sicurezza in prossimità dei contenitori di prodotti chimici;**
- **informazione agli addetti delle modalità operative di intervento in caso di sversamento / rilascio accidentale.**

Nell'esercizio 2022 La Cisa ha registrato solo casi di sversamento di piccola entità come perdita esigua di olio dai mezzi. Tutte le procedure effettuate e i piani di emergenza sono gestiti da Responsabile del sistema di gestione per la sicurezza sul lavoro e archiviati in copia cartacea presso la sede di riferimento. Le stesse procedure e piani di emergenza sono archiviati in formato elettronico nelle apposite cartelle e sono consultabili online.

Infine, all'interno della **Procedura Operativa Logistica** di La Cisa, sono indicate le modalità operative da seguire per favorire il risparmio energetico durante l'utilizzo dei mezzi:

- **Utilizzare solo le potenze necessarie durante le movimentazioni;**
- **Evitare accelerate e frenate mantenendo il più possibile un ritmo omogeneo;**
- **Evitare spostamenti a vuoto;**
- **Evitare manovre con raggi di sterzata troppi stretti, e partenze analoghe da fermo;**
- **Limitare se non necessario l'uso di aria condizionata (calda e fredda);**
- **Spegnere il motore se non necessario;**
- **Non utilizzare l'acceleratore per manovre di discesa del carico.**

3.2.1 Consumi energetici

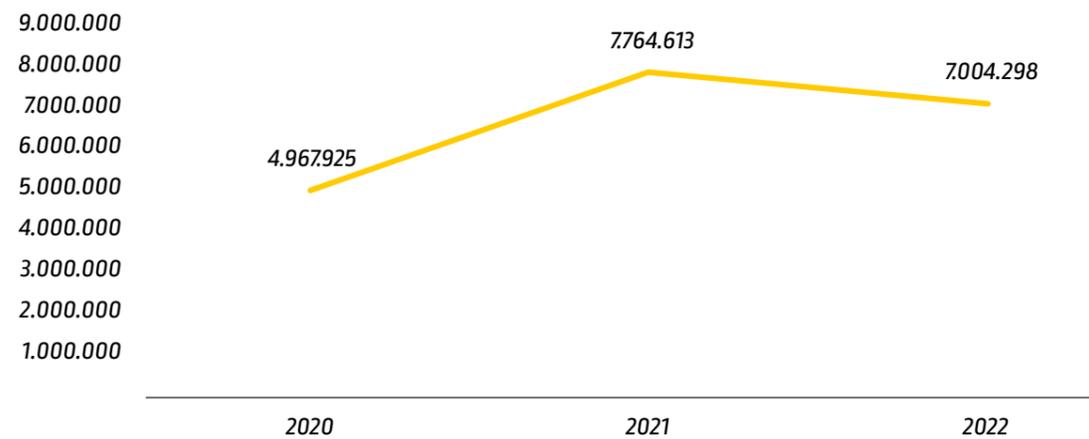
I consumi energetici che la Società ha la possibilità di monitorare puntualmente si riconducono principalmente al consumo di gas naturale ed energia elettrica registrati presso gli uffici della sede di Dalmine (Parco scientifico POINT), e all'utilizzo di carburante per il funzionamento dei mezzi della flotta presso i vari cantieri; i dati relativi al consumo di diesel fanno riferimento sia ai consumi effettivi dei mezzi noleggiati "a caldo", sia ai consumi stimati dei mezzi noleggiati "a freddo"¹³.

CONSUMI ENERGETICI (GJ) ¹⁴			
	2020	2021	2022
CONSUMI ENERGETICI DA FONTI NON RINNOVABILI (%)			
Gas naturale	270	331	309
Diesel	178.079	279.061	251.646
Energia elettrica acquistata	105	130	139
CONSUMI ENERGETICI DA FONTI RINNOVABILI (%)			
Energia elettrica acquistata	0	0	0
TOTALE CONSUMI	178.454	279.522	252.094

¹³ Per la stima dei consumi di carburante dei mezzi noleggiati a freddo è stato utilizzato il dato di consumo medio orario registrato per i mezzi noleggiati a caldo, pari a 12,2 l/h (litri di gasolio per ora di noleggio).

¹⁴ I fattori di conversione impiegati per trasformare le differenti quantità energetiche in GJ sono tratti dal database DEFRA 2020 - 2021 - 2022 (UK Department for Environment, Food and Rural Affairs).

Consumi di carburante dei mezzi La Cisa (litri diesel)



Complessivamente, nel 2022 si è registrata una riduzione dei consumi energetici per il rifornimento dei mezzi pari al 10%, grazie a iniziative che hanno supportato la riduzione del consumo di carburanti, tra le quali:

- **Formazione degli operatori ad uno stile di guida più ecologico:**
 - Riduzione delle sterzate dell'operatore;
 - Eliminazione delle tratte a vuoto;
 - Eliminazione di tempo al minimo;
 - Motore spento quando necessario;
 - Eliminazione di brusche accelerazioni.
- **Utilizzo di macchinari provvisti di sistema "Start and stop";**
- **Utilizzo di macchinari provvisti di sistema ECO.**

Analizzando inoltre il rapporto tra i litri consumati sui mezzi a caldo ed il fatturato si osserva un miglioramento del 32%. Questo significa che l'azienda è stata in grado di consumare meno gasolio ma allo stesso tempo aumentare la produttività ed il fatturato, grazie anche alle iniziative sopra elencate.

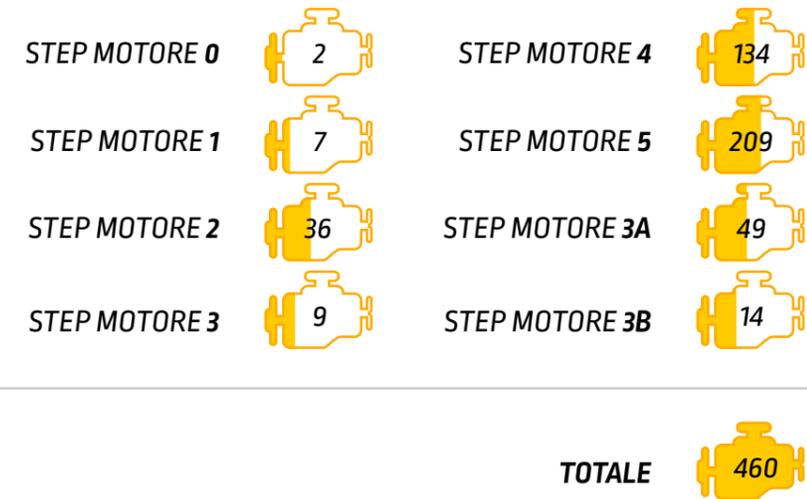
I mezzi movimentati a carburante diesel vengono trattati con ADBlue, additivo che contribuisce a migliorare il carburante e le sue emissioni, ottimizzandone il rendimento.

3.2.1.1 Logistica sostenibile per la lotta al cambiamento climatico

Il core business di La Cisa consiste nell'acquisto di macchinari di tutti i brand, nella configurazione di questi secondo le esigenze del cliente attraverso il montaggio di dispositivi extra (magneti, pinze, centraline per telemetria) e nella vendita del servizio di logistica e di manutenzione.

L'ottimizzazione logistica e delle officine di manutenzione rientrano tra le priorità strategiche di La Cisa per il 2022, con le quali l'Azienda di prefigge gli obiettivi di:

- **saturare la flotta per minimizzare i tragitti a vuoto, eliminare gli sprechi e sfruttare i viaggi di ritorno per movimentare altro materiale;**
- **ridurre il consumo del carburante tramite un miglior utilizzo del mezzo e diminuzione dei tragitti a parità di tonnellate;**
- **implementare azioni correttive e manutenzione per evitare i guasti;**
- **impostare modalità ECO su tutti i mezzi.**



Il tema di riposizionamento green è sentito particolarmente dalla Direzione, la quale comprende l'importanza di preparare i propri asset non solo per la protezione del pianeta ma anche con lo scopo di rispondere ad una platea sempre più ampia di stakeholder che richiede la riduzione delle emissioni legate alla logistica.

Nell'ottica di intraprendere un percorso di decarbonizzazione, La Cisa è da tempo attiva nella gestione di un parco mezzi a basso impatto emissivo, adottando **mezzi provvisti di sistemi anti-inquinamento già installati sui motori.**

Un parco mezzi a basso impatto emissivo				
Sostituzione dei mezzi ogni 5-6 anni dopo circa 18.000 ore di utilizzo	Revamping dei mezzi	Installazione di sistemi antinquinamento (filtri, spray AdBlue)	Acquisto di mezzi in categorie a basse emissioni (Step 5 e Step 4 final)	Guida sostenibile

In base al piano di sostituzione flotta mezzi approvato per il prossimo triennio passando a macchine motorizzate step V si stima una riduzione di circa 2,7 ton di emissioni di agenti inquinanti NOX e PM.

L'applicazione di sensori di pressione sulle gomme consente di intervenire tempestivamente in quanto l'usura della gomma maggiore del 20% comporta un maggiore consumo di carburante. La società effettua il monitoraggio e flussaggio dell'olio idraulico ad ogni tagliando, questo serve ad eliminare le impurità allungando la vita dell'olio ed a prevenire eventuali rotture dei componenti idraulici che potrebbero generare sversamenti o sostituzioni premature dell'olio, in modo da avere meno materiale inquinante da smaltire.

Altri piccoli accorgimenti che vengono adottati quotidianamente prevedono ad esempio la messa in moto e la partenza dei mezzi con le ruote sempre allineate.

Il dipartimento di manutenzione si serve di un Sistema di Telemetria per l'efficiamento dei consumi dei mezzi. Tale sistema permette di monitorare il consumo di carburante e di limitare gli sprechi e l'usura della macchina attivando sistemi di limitazione di potenza e velocità.



Ad oggi La Cisa effettua prevalentemente manutenzione preventiva. In futuro, la Società si pone come obiettivo quello di utilizzare i dati provenienti dalla manutenzione preventiva per sviluppare un approccio di tipo predittivo.

3.2.2 Emissioni

Le emissioni di gas serra collegate alle attività di La Cisa¹⁵ possono essere suddivise in emissioni dirette e indirette.



Le emissioni dirette derivano dalla combustione diretta di combustibili fossili, acquistati per il riscaldamento o per il rifornimento di veicoli di trasporto.



Le emissioni indirette fanno invece riferimento alla produzione di energia elettrica importata e consumata dall'Azienda per le apparecchiature elettriche, il riscaldamento e l'illuminazione all'interno degli edifici.

EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA (tCO ₂ e)	2020	2021	2022
EMISSIONI DIRETTE - SCOPE 1¹⁶			
Emissioni da gas naturale	13,8	18,7	15,6
Emissioni da consumi di diesel	12.648	21.007	18.903
F-GAS	-	-	-
Totale Emissioni dirette - Scope 1	12.662	21.026	21.026
EMISSIONI INDIRETTE - SCOPE 2			
Emissioni da consumi energia elettrica (Location Based Method)	7,4	9,2	11,3
Emissioni da consumi energia elettrica (Market Based Method)	13,3	16,5	17,7
EMISSIONI DIRETTE E INDIRETTE			
Totale emissioni dirette Scope 1 + indirette Scope 2 - Location Based¹⁷	12.669	21.035	18.930
Totale emissioni dirette Scope 1 + indirette Scope 2 - Market Based¹⁸	12.675	21.042	18.936

L'impegno continuo nel contenimento dei consumi di carburante ha prodotto un calo delle emissioni climalteranti pari al 10%. Rispetto alle ore di utilizzo dei mezzi noleggiati a caldo e a freddo, l'intensità emissiva è passata da circa 35 kgCO₂e/h nel 2021 a circa 32 kgCO₂e/h nel 2022.

3.2.3 Acqua

In La Cisa, il prelievo idrico avviene attraverso l'impianto di distribuzione dell'azienda cliente, motivo per il quale fin dall'inizio del rapporto viene spesso stipulato un contratto di comodato d'uso.

L'acqua entra in minima parte nei processi produttivi di La Cisa, nello specifico per l'attività di lavaggio dei mezzi, che viene effettuata in specifici luoghi adibiti all'attività posizionate su griglie e vasche di recupero, e per i servizi igienici talvolta situati negli spogliatoi dell'azienda cliente a cui La Cisa fornisce i propri servizi, talvolta invece situati all'interno delle aree in comodato a La Cisa. Per gli uffici della sede di Dalmine presso il Polo per l'innovazione tecnologica si registra un consumo idrico di circa 1359 mc nell'anno 2022.

¹⁵ Si considerano esclusivamente le emissioni generate dai consumi energetici che La Cisa può monitorare: consumi di gas naturale ed energia elettrica registrati presso gli uffici di Dalmine (POINT) e i consumi di carburante dei mezzi della flotta aziendale.

¹⁶ I fattori di emissione impiegati per il calcolo delle tCO₂e sono tratti dal database DEFRA (UK Department for Environment, Food and Rural Affairs) per gli anni 2020 - 2021 - 2022.

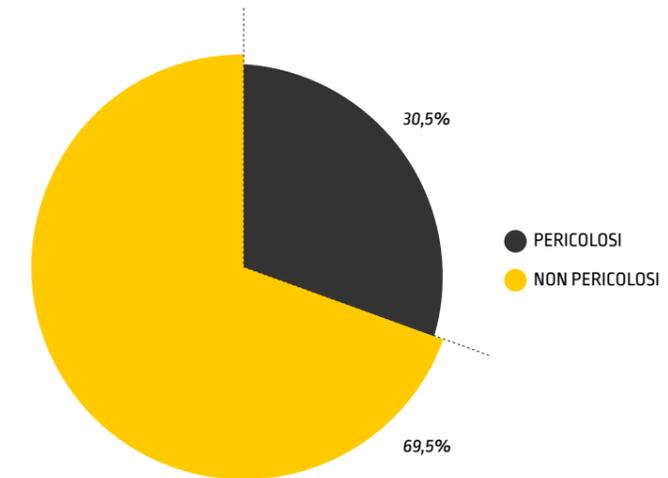
¹⁷ I fattori di emissione utilizzati per il calcolo dello Scope 2 secondo il metodo "market-based" sono gli European Residual Mixes "AIB".

¹⁸ I fattori di emissione utilizzati per il calcolo dello Scope 2 secondo il metodo "market-based" sono gli European Residual Mixes "AIB".

3.2.4 Rifiuti

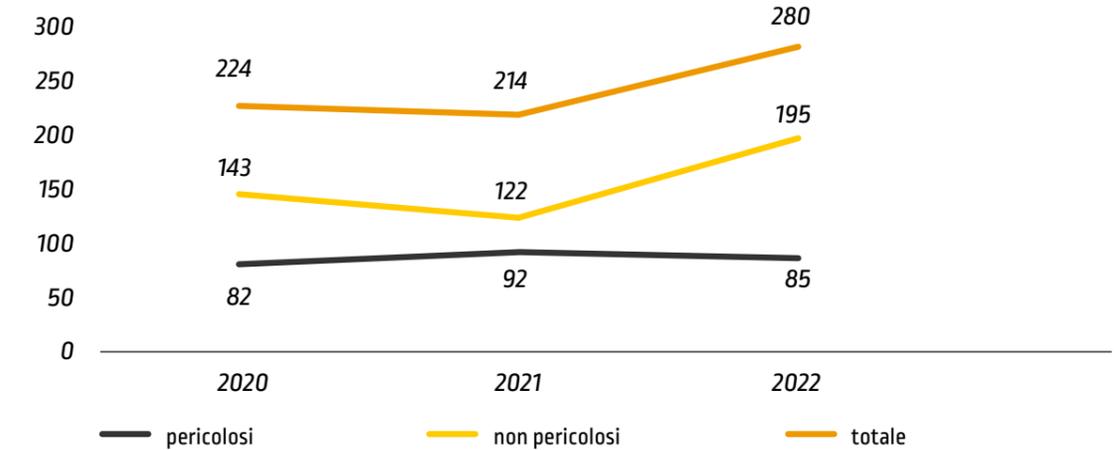
I principali rifiuti prodotti da La Cisa comprendono scarti di olio minerale o altri oli per motori, materiali assorbenti e filtranti, batterie, ferro e acciaio. Si tratta principalmente di rifiuti classificati come non pericolosi e destinati a smaltimento nella loro totalità. Nel 2022 i rifiuti pericolosi rappresentano il 30,5% di tutti gli scarti prodotti dall'Azienda.

Percentuale distribuzione fornitori 2022



Nell'arco del biennio si è registrato un aumento del 59% nella produzione di rifiuti non pericolosi. Tale crescita è dovuta all'aumento della mole di lavoro rispetto agli anni precedenti, confermata anche dall'aumento di personale e ore lavorate. Nei due anni, i rifiuti pericolosi sono invece calati del -7%. Nel complesso, i rifiuti prodotti dalla Società sono aumentati del 31%. Tale variabilità del risultato è data dagli interventi di manutenzione che periodicamente si rendono necessari.

Produzione rifiuti di La Cisa



4. RESPONSABILITÀ SOCIALE



Temi materiali rendicontati

- Salute e sicurezza sul lavoro
- Ricerca, sviluppo e innovazione
- Formazione del personale e sviluppo delle competenze
- Qualità e sicurezza
- L'attenzione al cliente
- Welfare aziendale
- Comunicazione interna ed esterna
- Promozione del ruolo femminile nelle società al fine di promuovere la parità di genere



- 2 - SCONFIGGERE LA FAME
- 3 - SALUTE E BENESSERE
- 4 - ISTRUZIONE DI QUALITÀ
- 8 - LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA
- 9 - IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE

Risultati chiave 2022

- Quasi il 90% dei dipendenti risulta assunto tramite contratti a tempo indeterminato
- Le ore totali di formazione in materia di salute e sicurezza nel 2022 sono 3597.
- La Cisa ha offerto ai dipendenti 4.862 ore di formazione nel 2022
- Su 19 donne dipendenti La Cisa: due promosse a ruolo di coordinatrici della funzione di riferimento, otto hanno ricevuto un aumento salariale al fine di colmare il gap esistente tra salario maschile e femminile, otto sono state coinvolte in un progetto di "premio aziendale" al raggiungimento di obiettivi tattici

Principali obiettivi per il futuro

- La Cisa si impegna a perseguire l'obiettivo di ZERO INFORTUNI
- La Cisa si impegna a formare eccellentemente e con le più innovative strumentazioni tutti i suoi dipendenti e collaboratori
- La Cisa continua a promuovere il ruolo femminile nelle società e la parità di genere

La Cisa Trasporti Industriali S.r.l. riconosce un ruolo centrale ai propri collaboratori nel successo sostenibile del business e fonda le relazioni con essi sulla fiducia e sul rispetto reciproco, nonché sul dialogo costante.

Coerentemente con tale approccio, l'Azienda mantiene stabili e continui rapporti con le Organizzazioni Sindacali, anche aziendali, al fine di garantire un dialogo partecipativo e decisioni condivise in merito alle problematiche sociali riguardanti l'Impresa.

Nella gestione delle persone, la Società promuove la meritocrazia e contrasta ogni forma di discriminazione in base all'età, al genere, all'orientamento sessuale, allo stato di salute, all'etnia, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei singoli.

La responsabilità delle risorse umane è affidata alla Direzione Risorse Umane, a cui spetta la definizione delle politiche, l'organizzazione e la gestione amministrativa e disciplinare degli aspetti relativi al personale.

Le disposizioni di legge poi, tra cui quelle del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL)¹⁹, e i provvedimenti interni dell'Impresa, come il Codice etico e il contratto integrativo aziendale²⁰, assumono carattere imprescindibile nella gestione del personale, specialmente su aspetti quali:

- **la selezione del personale, dall'individuazione della persona alla contrattualistica d'assunzione;**
- **la gestione dei dati personali, nel rispetto e a tutela della privacy;**
- **la valutazione delle performance individuali;**
- **l'elaborazione dei piani di sviluppo delle competenze individuali;**
- **la pianificazione della formazione offerta ai fini della valorizzazione del know-how e del miglioramento delle prestazioni.**

¹⁹ La Società fa ricorso al CCNL Industria metalmeccanica e della installazione di impianti – consegnato in copia ad ogni nuovo assunto e a tutto il personale in forza in occasione de rinnovi contrattuali – e al CCNL per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

²⁰ Il Codice Etico aziendale (Rif. Capitolo 1. Corporate Governance e gestione responsabile della catena di fornitura) è disponibile sul sito internet aziendale ed è consegnato in copia a tutti i dipendenti neoassunti. Altri provvedimenti interni all'Azienda che influenzano la gestione della persona sono: la parte generale del Modello 231 (Rif. Capitolo 1. Corporate Governance e gestione responsabile della catena di fornitura).

In particolare, La Cisa applica a tutti i suoi dipendenti il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) settore metalmeccanico per gli addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti.

La gestione non adeguata del personale può essere oggetto di segnalazioni specifiche da parte di dipendenti e collaboratori della Società, in base ai meccanismi del whistleblowing (Rif. Capitolo Performance Economica, sezione Gestione fiscale) o le procedure previste ex lege. Ai lavoratori è comunque consentito rivolgersi direttamente al proprio responsabile o alla Direzione Risorse Umane per la condivisione di segnalazioni o richieste.

4.1 La squadra La Cisa

La Cisa crede fortemente nel valore rappresentato dalla professionalità e competenza dei suoi dipendenti, in particolare il rapporto con il proprio personale si basa su quattro pilastri:

- **Progresso:** ottimizzare le sinergie tra i dipendenti e coniugare l'esperienza delle risorse aziendali senior con l'apertura di visione del personale neo garantisce uno sviluppo costante del capitale umano.
- **Condivisione:** sperimentare e verificare best practice e condividerle nelle diverse sedi favorendo la riduzione ed eliminazione di errori e incidenti per l'ottimizzazione delle risorse e dell'efficienza produttiva.
- **Partecipazione:** utilizzo degli strumenti messi a disposizione dall'Azienda (QHSE) favorisce la partecipazione di tutto il personale nell'osservazione, nella vigilanza attiva e proattiva nel rispetto dei pilastri, delle procedure e delle istruzioni fornite.
- **Formazione:** miglioramento continuo del potenziale intrinseco, anche tramite il progetto Academy, permette l'ottimizzazione della qualità dell'ambiente di lavoro aumentando la redditività aziendale.
- **Valorizzazione e empowerment:** valorizzare le competenze di ciascuno attraverso attività di formazione on the job erogate da personale senior a junior, favorire la creazione di figure di back up.

4.1.1 Composizione del personale

Al 31/12/2022 l'organico della Società risulta composto da 314 addetti²¹, dato in aumento del 13,76% rispetto alle 276 persone del 2021.

L'organico di La Cisa risulta abbastanza equilibrato in termini di età dei singoli dipendenti: il 58% ha un'età compresa tra i 30 e i 50 anni, mentre le fasce al di sotto dei 30 anni e al di sopra dei 50 anni rappresentano, rispettivamente, il 22% e il 20% del totale. Le dipendenti di genere femminile rappresentano solo il 6% dell'organico (19 donne), rispecchiando la natura delle mansioni che storicamente attraggono personale di genere maschile. Tuttavia, è possibile notare come invece tale percentuale cresca al 40% per la particolare categoria degli impiegati.

Tabella 1. Dipendenti per tipo di qualifica e fascia di età.

DIPENDENTI PER FIGURA PROFESSIONALE E PER FASCIA D'ETÀ												
	2020				2021				2022			
	< 30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	< 30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	< 30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
DIRIGENTI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
QUADRI	0	4	1	5	0	4	1	5	0	5	0	5
	0%	2%	0%	2%	0%	1%	0%	2%	0%	2%	0%	2%
IMPIEGATI	16	16	8	40	13	20	7	40	15	20	7	42
	7%	7%	3%	17%	5%	7%	3%	14%	5%	6%	2%	13%
OPERAI	65	85	43	193	58	139	34	231	55	156	56	267
	27%	36%	18%	81%	21%	50%	12%	84%	18%	50%	18%	85%
TOTALE	81	105	52	238	71	163	42	276	70	181	63	314
	34%	44%	22%	100%	26%	59%	15%	100%	22%	58%	20%	100%

²¹ I dati sono riportati con la metodologia di calcolo del personale 'per teste' e come 'teste' come media del periodo di riferimento

Tabella 2. Dipendenti per tipo di qualifica e genere.

DIPENDENTI PER FIGURA PROFESSIONALE E PER GENERE ²²									
	2020			2021			2022		
	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Quadri	0	5	5	0	5	5	0	5	5
Impiegati	14	26	40	15	25	40	17	25	42
Operai	1	192	193	1	230	231	2	265	267
TOTALE	15	223	238	16	260	276	19	295	314

A testimonianza dell'impegno ad assicurare e rafforzare la stabilità dei rapporti di lavoro e ad investire con una prospettiva di lungo termine nel capitale umano, anche nell'esercizio 2022, quasi il 90% dell'organico di La Cisa è contrattualizzato con contratti a tempo indeterminato (percentuale rispetto alla media dell'organico pari a 275 dipendenti nel triennio preso in considerazione). La Cisa si pone infatti come impegno quotidiano la stabilizzazione dei contratti e la fidelizzazione dei dipendenti.

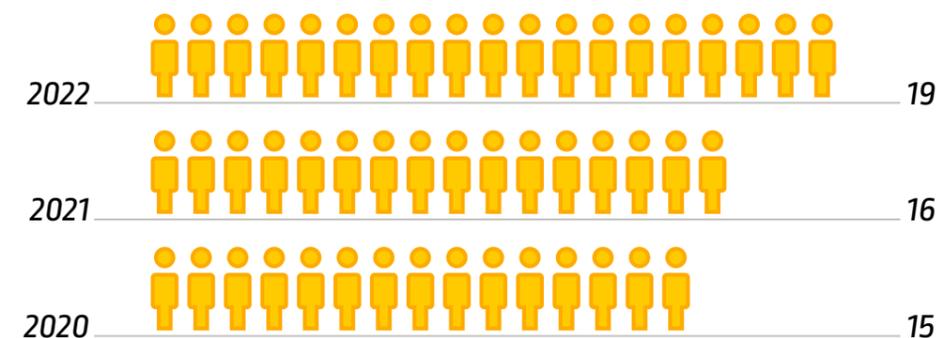
Il numero di contratti part-time è in proporzione più basso in quanto non vi sono esigenze organizzative che ne richiedano il ricorso; tuttavia, l'Azienda dà seguito alle eventuali richieste da parte dei dipendenti di attivazione di tale tipologia di contratto.

Non si registrano importanti fluttuazioni del numero di dipendenti in quanto La Cisa negli ultimi anni ha avuto, nonostante il periodo Covid-19, una crescita regolare e positiva sia a livello produttivo e conseguentemente anche di organico.

Tabella 3 - Dipendenti per tipologia di contratto e di genere

DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO E PER GENERE									
	2020			2021			2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
A tempo indeterminato	15	213	228	14	229	243	16	257	273
A tempo determinato	0	10	10	2	31	33	3	38	41
Full-time	12	222	234	13	257	270	18	294	312
Part-time	3	1	4	3	3	6	1	1	2
TOTALE	15	223	238	16	260	276	19	295	314

FOCUS: crescita DONNE in azienda



²² Genere come specificato dal dipendente stesso.

% DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO

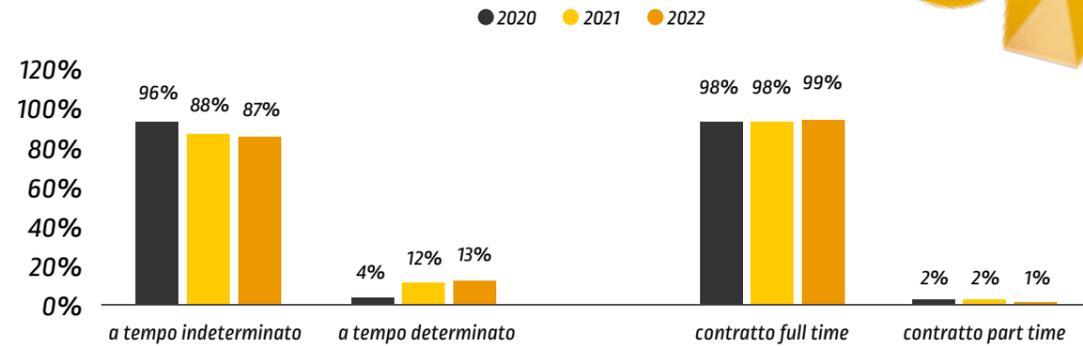


Grafico 1 - % dipendenti per tipologia di contratto nel triennio 2020-2021-2022

I 33 lavoratori non dipendenti (in diminuzione rispetto all'esercizio 2021) registrati nel 2022, lavorano per La Cisa in qualità di stagisti e tirocinanti, lavoratori interinali e lavoratori autonomi con mansioni principalmente di:

- operatori logistici i quali guidano mezzi aziendali e di movimentazione dei materiali all'interno delle aziende;
- operatori meccanici i quali si occupano della manutenzione dei mezzi di lavoro.

Quasi tutti gli inserimenti avvengono con una modalità diretta ed automatizzata attraverso il sistema ALLIBO, che condivide le posizioni aperte su diverse piattaforme di lavoro interinali. Non sono comunque registrabili fluttuazioni significative e il numero di lavoratori non dipendenti è adeguato in considerazione del numero di lavoratori dipendenti.

Tabella 4. Lavoratori non dipendenti per tipologia di contratto e genere

	LAVORATORI NON DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO SUDDIVISI PER GENERE								
	2020			2021			2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Stagisti e tirocinanti	4	2	6	2	4	6	3	2	5
Lavoratori interinali	0	14	14	1	27	28	0	26	26
Lavoratori autonomi	2	0	2	2	0	2	2	0	2
TOTALE	6	16	22	5	31	36	5	28	33

Le nuove assunzioni vengono effettuate nel rispetto delle norme di legge riguardanti i rapporti di lavoro e delle norme del CCNL di riferimento. Il responsabile delle risorse umane conduce un'attività di selezione dei candidati tesa a valutare l'effettivo possesso dei requisiti attitudinali e professionali previsti per la posizione da ricoprire ed opera nel costante rispetto delle pari opportunità, del principio di non discriminazione e della disciplina che norma l'utilizzo e il trattamento dei dati personali.

Tabella 5. Turnover in entrata ed in uscita

2020	DONNE				UOMINI				TOTALE
	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	
N. dipendenti	6	7	2	15	75	98	50	223	238
N. nuovi assunti	1	2	0	3	12	25	6	43	46
N. cessati	0	0	1	1	7	20	12	39	40
Tasso di Turnover in entrata	17%	29%	0%	20%	16%	26%	12%	19%	19%
Tasso di Turnover in uscita	0%	0%	50%	7%	9%	20%	24%	17%	17%

2021	DONNE				UOMINI				TOTALE
	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	
N. dipendenti	5	9	2	16	66	154	40	260	276
N. nuovi assunti	3	2	0	5	23	76	23	122	127
N. cessati	0	3	1	4	8	27	10	45	49
Tasso di Turnover in entrata	60%	22%	0%	31%	35%	49%	58%	47%	46%
Tasso di Turnover in uscita	0%	33%	50%	25%	12%	18%	25%	17%	18%

2022	DONNE				UOMINI				TOTALE
	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	
N. dipendenti	9	9	1	19	61	172	62	295	314
N. nuovi assunti	4	1	2	7	26	32	8	66	73
N. cessati	2	3	2	7	12	41	17	70	77
Tasso di Turnover in entrata	44%	11%	200%	37%	43%	19%	13%	22%	23%
Tasso di Turnover in uscita	22%	33%	200%	37%	20%	24%	27%	24%	25%

Nel corso del 2022, come mostrato nella tabella soprastante, la Società ha assunto 73 dipendenti, in calo rispetto al 2021, in quanto il numero di assunzioni dell'esercizio precedente è dovuto all'apertura del nuovo reparto Logistico c/o Acciaierie D'Italia di Taranto a seguito della stipula del nuovo contratto di appalto. Per questo motivo il tasso di turnover in entrata risulta in riduzione, pari al 23% contro il 46% del 2021. Il tasso di turnover in uscita invece, in aumento rispetto al 2021, è pari al 25%.

TURNOVER IN ENTRATA E IN USCITA NEL TRIENNIO 2020-2021-2022

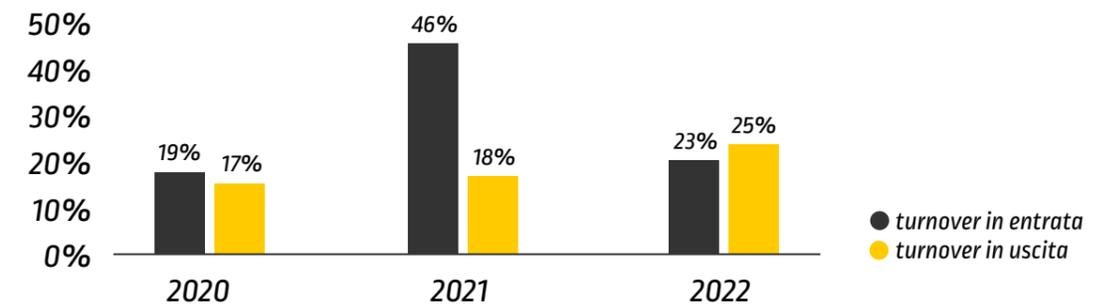


Grafico 1 Turnover in entrata ed in uscita nel triennio 2020-2021-2022

I dati relativi alla fluttuazione dei tassi di turnover negli anni sono visibili nel grafico sopra riportato. A seguito dalla cessione di un ramo d'azienda relativo ad un'attività svolta presso il cantiere di Ravenna nel 2022 sono stati "ceduti" otto contratti di lavoro.

NettJobLab

A prova dell'impegno de La Cisa nel favorire la crescita del territorio e l'employability di giovani disoccupati o persone in cerca di lavoro, la Società ha partecipato, lo scorso dicembre, a un progetto di orientamento e incontro con possibili candidati.

L'iniziativa si è svolta grazie a **Manpower Italy** collaborazione con Visionary, che, oltre a La Cisa, ha coinvolto altre realtà virtuose del territorio bergamasco. L'incontro ha permesso al La Cisa di intercettare candidati promettenti per far fronte alla difficoltà che le imprese incontrano nel reperire persone con competenze e allo stesso tempo di dare un'opportunità a possibili candidati di mettersi alla prova ed emergere.

Di seguito si riportano i dati in merito all'utilizzo del congedo parentale da parte dei dipendenti della Società, suddivisi per genere.

CONGEDO PARENTALE	2020			2021			2022		
	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale
Dipendenti che hanno avuto diritto al congedo parentale	1	14	15	1	8	9	1	15	16
Dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	1	14	15	1	8	9	1	15	16
Dipendenti che sono tornati al lavoro durante il periodo di rendicontazione dopo aver usufruito del congedo parentale	1	4	15	0	6	6	0	13	13
Dipendenti che sarebbero dovuti tornare al lavoro durante il periodo di rendicontazione dopo aver usufruito del congedo parentale	1	14	15	1	7	8	1	15	16
TASSO DI RIENTRO	100%	100%	100%	0%	86%	75%	0%	87%	81%
Dipendenti che sono tornati al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale e che sono ancora dipendenti dell'organizzazione nei 12 mesi successivi al rientro	1	2	3	0	9	9	0	6	6
TASSO DI RETENTION	N/A	N/A	N/A	0%	64%	60%	0%	100%	100%

Nel corso del 2022, il tasso di rientro al lavoro²³ di coloro che hanno usufruito del congedo parentale è stato del 60%, mentre quello di retention²⁴ è pari al 100%. Tali dati sono frutto delle scelte autonome dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale di La Cisa

4.1.2 Salute e sicurezza sul lavoro

La Cisa Trasporti Industriali S.r.l. considera tanto doveroso, quanto qualificante, perseguire con costanza i **più elevati livelli nella tutela della salute e sicurezza dei luoghi di lavoro**.

L'Azienda implementa un **sistema di gestione integrato Qualità e Sicurezza** sulla base dello standard ISO 9001 e ISO 45001²⁵. Tale Sistema, pur essendo uno strumento volontario, rappresenta nei fatti un requisito di accesso per la partecipazione a gare d'appalto o per potersi qualificare negli albi fornitori di molte importanti stazioni appaltanti. Le attività coperte dal sistema di gestione sono:

- **movimentazione industriale per il settore siderurgico e la grande industria in genere;**
- **noleggio veicoli industriali ed assistenza tecnica;**
- **autofficina riparazione veicoli;**
- **progettazione ed erogazione corsi formazione.**

Il 100% dei dipendenti di La Cisa, dalle persone dello staff ai meccanici e agli operatori logistici, è coperto dal sistema di gestione.

²³ Il tasso di rientro al lavoro fornisce la percentuale di dipendenti che, dopo aver usufruito del congedo parentale, sono rientrati in servizio.

²⁴ Il tasso di retention fornisce lo stesso dato del tasso di rientro al lavoro ma a distanza di 12 mesi dal termine del congedo parentale.

²⁵ La prima certificazione ISO 9001 è stata ottenuta nel 2005 mentre la certificazione ISO 45001 è ottenuta nel 2015.

VALUTAZIONE DEI RISCHI

L'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi viene svolta dal Datore di Lavoro (DL) con la collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP).

Il reparto HSE presente all'interno all'Organizzazione si occupa di individuare, valutare e abbattere i rischi evidenziati per la salute e sicurezza sul lavoro. La qualità dei processi è garantita dal personale HSE qualificato, in possesso di regolare formazione da RSPP/ASPP, e aggiornato periodicamente tramite la partecipazione a specifici corsi di formazione e la partecipazione a seminari e convegni.

All'elaborazione del "Documento di Valutazione dei Rischi" per ciascuna sede operativa e per la sede amministrativa (uffici), cui collaborano i rispettivi Capo Area, Gestori, Medico Competente, con la consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) secondo le modalità previste dalla normativa vigente e apposita procedura del sistema di gestione (PRO 90.01 Gestione, identificazione e valutazione dei Rischi).

I Documenti di Valutazione dei Rischi vengono condivisi con il personale di ciascun sito e archiviati sia sul Portale QHSE che sulla rete aziendale. In QHSE è archiviata anche la documentazione relativa alla condivisione con i vari siti.

L'organizzazione analizza e stabilisce i rischi o le opportunità che si possano verificare, analizzando:

- **il contesto organizzativo**
- **il contesto economico**
- **le parti interessate coinvolte**
- **gli approvvigionamenti**
- **il contesto innovativo**
- **l'aspetto normativo**
- **le risorse**

L'azienda utilizza il MOD 10 Valutazione contesto rischi e opportunità del sistema, sviluppando un processo di analisi attraverso le seguenti fasi elementari:

- 1. Identificazione dei rischi associati al contesto ed a ciascun processo;**
- 2. Valutazione delle probabilità di accadimento e delle conseguenze associate agli scenari di rischio definita come prodotto tra la probabilità (P) che si manifesti e le conseguenze prodotte (I)**
- 3. Calcolo del livello di rischio attraverso la formula $R = P \times I$.**

In generale, gli strumenti che La Cisa utilizza per identificare la presenza di pericoli per i lavoratori, valutare i rischi e condurre indagini su eventuali incidenti comprendono ispezioni annuali e meccanismi per la raccolta delle segnalazioni.



I principali pericoli individuati e valutati in relazione alle attività effettuate presso i siti del Gruppo e le relative misure di prevenzione e riduzione di tali rischi includono:

TIPOLOGIA DI RISCHIO	MISURE DI CONTENIMENTO
 MACCHINE E MEZZI IN MOVIMENTO NELLE AREE OPERATIVE	Per le mansioni di movimentazione delle macchine e dei mezzi nelle aree operative, La Cisa ha implementato passaggi su percorsi pedonali sicuri e fatto adottare agli operatori indumenti ad alta visibilità, scarpe antinfortunistiche, elmetto e occhiali.
 CARICHI SOSPESI, CADUTA DI OGGETTI DALL'ALTO	Nelle aree operative sono state implementate delimitazioni degli spazi, individuate delle aree di lavoro e dei percorsi sicuri ed è stata istituzionalizzata una comunicazione efficace ai capi reparti al fine di gestire le interferenze. Inoltre è stata fatta formazione specifica ed adottati gli specifici DPI da tutti gli operatori.
 SCHIACCIAMENTI, URTI, IMPATTI E COMPRESSIONI	Per mitigare il rischio di schiacciamento, urti, impatti e compressioni gli operatori sono stati formati sul rischio specifico. Vigè inoltre l'obbligo di mantenersi sempre fuori dal raggio d'azione del mezzo (non sostare e/o transitare sotto eventuali carichi sospesi) e di segnalare eventuali guasti o malfunzionamenti. L'operatore ha inoltre l'obbligo di sospendere immediatamente le lavorazioni qualora siano presenti mezzi o persone nel raggio d'azione del mezzo d'opera.
 COLLISIONI ED INVESTIMENTI, SPOSTAMENTO CON FURGONE O AUTO DI SERVIZIO	I mezzi sono periodicamente controllati e revisionati secondo la normativa vigente e secondo il libretto di uso e manutenzione del costruttore.
 MOVIMENTAZIONE MATERIALE, PERDITA DEL CARICO, RIBALTAMENTO	Per la movimentazione di materiale l'operatore utilizza fork lift attrezzati ²⁶ con forche e impianto a magnetico. Gli operatori sono stati correttamente formati ed addestrati sull'utilizzo dell'attrezzatura. Gli operatori, oltre a quanto previsto dalla normativa vigente, seguono un corso avanzato aggiuntivo di utilizzo del carrello elevatore.
 SUPERFICI SCIVOLOSE, INCIAMPO, SCIVOLAMENTO, CADUTA A LIVELLO, URTO	Il rischio di scivolamento, inciampo, caduta a livello e urto può essere dovuto alla presenza di polvere di sabbatura nei pressi della sabbatrice. È stato quindi posizionato un apposito tappetino antiscivolo davanti al "serbatoio" di alimentazione della sabbia, area in cui il pericolo scivolamento risulta più elevato. Inoltre, durante gli spostamenti sono utilizzati solo percorsi sicuri e durante la movimentazione del carroponete, prestando la massima attenzione ad eventuali ostacoli e superfici non piane. Gli operatori utilizzano calzature di sicurezza alte e con suola antiscivolo.

²⁶ Tipologia di mezzi utilizzata da La Cisa.

LE ISPEZIONI ANNUALI

Il reparto Qualità e Sicurezza pianifica annualmente le ispezioni in modo da coprire tutto l'arco dell'anno, tutte le sedi e tutti i reparti. RSPP e ASPP, ma anche preposti, impiegati tecnici e personale di staff sono chiamati a condurre tali ispezioni, con particolare attenzione ai seguenti aspetti:

- **ordine e pulizia dell'area di lavoro**
- **conoscenza e rispetto della procedura**
- **verifica dei mezzi e delle attrezzature**
- **utilizzo dei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI)**
- **verifica documentale**
- **controllo prodotti chimici**
- **controllo comportamentale (utilizzo dei DPI e rispetto delle regole di sicurezza)**
- **gestione dei rifiuti.**

I sopralluoghi e le ispezioni sono volti ad individuare eventuali criticità e ad effettuare la sorveglianza in merito al rispetto delle prescrizioni di sicurezza/salute/ambiente.

Tutte le ispezioni, le riunioni dedicate e i documenti di sistema vengono registrati sul Portale HSE e condivisi con il personale interessato. In caso si riscontrino criticità o comportamenti errati da parte del personale, viene avviata la procedura di registrazione delle anomalie e dei relativi piani di azione, sviluppati al fine di evitare il ripetersi di anomalie che potrebbero produrre mancati infortuni o infortuni.

LE SEGNALAZIONI

Tutti i dipendenti possono segnalare anomalie riguardanti comportamenti irregolari da parte del personale interno o di terzi, materiali ed attrezzature, prodotti, processi e servizi che possano generare un impatto negativo sulla salute e sicurezza sul lavoro, sulla qualità e sull'ambiente.

Le segnalazioni vengono raccolte da preposti, gestori dei cantieri, staff o da tecnici qualità e sicurezza, ed in base all'ambito si procede con l'apertura dell'evento sul Portale QHSE,

I lavoratori, nello specifico i gestori/preposti, hanno a disposizione il Portale per la segnalazione di anomalie/eventi che vengono poi gestite dall'organizzazione ed in particolare prese in analisi dal resp. HSE. Sono presenti 4 RLS, suddivisi sulle varie aree che raggruppano geograficamente le sedi dell'organizzazione, dislocate sul territorio Italiano. I nominativi ed i recapiti degli RLS sono regolarmente indicati in organigramma, i quali sono esposti in tutte le bacheche di tutti i reparti e sedi di La Cisa. Gli RLS hanno un contatto diretto con RSPP e ASPP, hanno la possibilità di comunicare in maniera anonima le segnalazioni ricevute dai lavoratori.

I lavoratori hanno inoltre la possibilità di contattare direttamente RSPP e ASPP, i quali sono ugualmente indicati in organigramma con i relativi recapiti.

ZERO INFORTUNI

A riprova dell'impegno e la serietà con cui La Cisa gestisce il tema di Salute & Sicurezza, tra gli obiettivi tattici 2022 vi è anche l'obiettivo ZERO INFORTUNI. Tale obiettivo è formato da tre pilastri fondamentali:

- **Condivisione**
- **Vigilanza**
- **Formazione**

Ognuno dei tre pilastri si pone specifiche finalità da perseguire al fine di poter monitorare al meglio il raggiungimento dell'obiettivo.

CONDIVISIONE

1. Aumentare il **numero di segnalazioni dei rischi ed azioni correttive/preventive**;
2. Effettuare una **riunione al mese** condividendo i near miss e gli infortuni per sensibilizzare tutto il personale di La Cisa;
3. Condividere a tutti i dipendenti le procedure/regole/istruzioni e sensibilizzarli al rispetto di quest'ultime.

VIGILANZA

1. Aumentare il **numero di ispezioni** in relazione alle ore lavorate;
2. Diminuire la **frequenza degli infortuni**;
3. Diminuire la **gravità** degli infortuni.

FORMAZIONE

1. Effettuare l'analisi della formazione tramite ispezioni e monitoraggio della "competenza-sicurezza" delle formazioni in essere.
2. L'azienda informa e forma i propri lavoratori su rischi e pericoli, fornisce DPI, eroga la formazione, e tutti gli strumenti e le attrezzature necessari per svolgere il proprio lavoro in sicurezza.

Le istruzioni operative condivise con i lavoratori contengono le misure preventive che i lavoratori devono attuare in caso di pericolo, come l'interruzione dell'attività lavorativa e l'allontanamento da situazioni sul luogo di lavoro che a loro giudizio potrebbero causare infortuni o malattie professionali.

Durante le riunioni di condivisione, come peraltro registrato nei verbali archiviati a sistema, tale aspetto viene rimarcato al contempo come obbligo e come diritto per tutti i lavoratori.

Campagna "Teniamo alta l'attenzione"

Teniamo alta l'attenzione è una campagna di sensibilizzazione attuata tramite la mail e incentrata sui temi di salute e sicurezza specifici per l'Organizzazione. I gestori dei cantieri hanno l'obbligo di condividere la stessa con tutto il personale subordinato e verbalizzare la condivisione sul Portale HSE come da prassi.



INDAGINI SUGLI INCIDENTI

In caso di incidenti, l'obiettivo aziendale è la risoluzione dell'evento mediante un'analisi approfondita delle cause e l'individuazione di azioni efficaci che prevenivano il ripetersi dell'evento.

Al verificarsi di un evento, incidente o infortunio, questo viene tempestivamente classificato e registrato sul Portale QHSE con la relativa documentazione a supporto; successivamente il sistema guida l'utente nelle seguenti fasi:

1. **Analisi delle cause dell'evento registrato:** in questa fase vengono attribuiti dei valori percentuali alle cause che hanno concorso al verificarsi dell'evento; L'indagine viene quindi effettuata da un addetto HSE competente e viene poi controllata e approvata dal "tecnico", ovvero da un collega competente nell'ambito interessato dall'evento
2. **definizione di un piano di azioni** volte ad eliminare/mitigare tutte le cause dell'evento. Il responsabile del Piano di azioni deve verificare che le stesse siano tutte applicabili e coerenti
3. **verifica dell'efficacia dello stesso:** un verificatore, designato a seconda del reparto e dell'ambito in esame, ha il compito di verificare l'effettiva efficacia delle azioni intraprese dai vari lavoratori incaricati dell'attuazione delle stesse; si tratta di solito di una figura proveniente dal reparto di qualità e sicurezza.
4. **chiusura e notifica dell'evento** - Tutte le pratiche HSE vengono condivise con tutti gli utenti interessati, il DDL e i responsabili di sede tramite lista di distribuzione.

Contestualmente all'apertura della pratica sul gestionale viene allertata la Direzione così come il Responsabile HSE, il quale prende in gestione la pratica e procede ad un'analisi puntuale dell'evento in collaborazione con il personale operativo, i gestori e con i reparti di competenza (ad esempio il reparto Manutenzione per gli incidenti legati alle attività di manutenzione dei mezzi).

Gli eventi vengono sempre poi condivisi o tramite riunioni sicurezza con il personale operativo da parte dei diretti responsabili o da parte di RSPP/ASPP, oppure tramite le riunioni trimestrali che vengono organizzate dal Reparto HSE con tutti i responsabili di sede, i capi area e la Direzione. Gli stessi hanno poi l'onere di estendere la condivisione con il proprio personale subordinato, verbalizzando.

SERVIZI DI MEDICINA DEL LAVORO

All'interno di La Cisa, il Reparto HSE si occupa della tematica inerente alla salute e sicurezza sul lavoro, avvalendosi, per la sorveglianza sanitaria, di studi professionali qualificati e dislocati sul territorio e di un medico competente con funzione di coordinamento con sede a Bergamo.

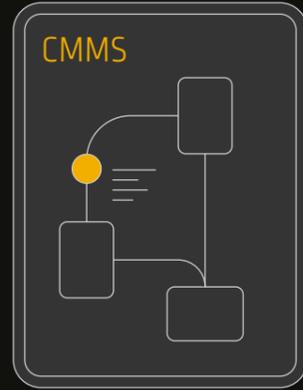
Tra le varie mansioni, il Reparto si occupa di:

- **collaborare con gli studi per la stesura del Piano di Sorveglianza Sanitaria (PSS)**
- **gestire le visite mediche e le valutazioni specifiche**
- **tenere i contatti con i vari Medici Competenti**
- **raccogliere i certificati di idoneità sanitaria**
- **comunicare le eventuali prescrizioni/limitazioni ai vari responsabili di reparto**
- **sorvegliare sull'applicazione delle prescrizioni/limitazioni**
- **raccogliere feedback e segnalazioni da parte dei lavoratori in merito al servizio erogato dagli studi e dai medici competenti**
- **effettuare cambio di medico/studio in caso di inefficienza o superficialità**
- **rispondere a quesiti da parte dei lavoratori che lo contattano direttamente o tramite il diretto responsabile**
- **fissare visite mediche aggiuntive**
- **organizzare visite di controllo in caso di assenze > 60gg**
- **effettuare cambi mansione/sede se necessario**

I medici competenti nominati effettuano i sopralluoghi nelle varie sedi, approvano i DVR e le valutazioni specifiche e integrano i PSS alla luce delle evidenze raccolte.

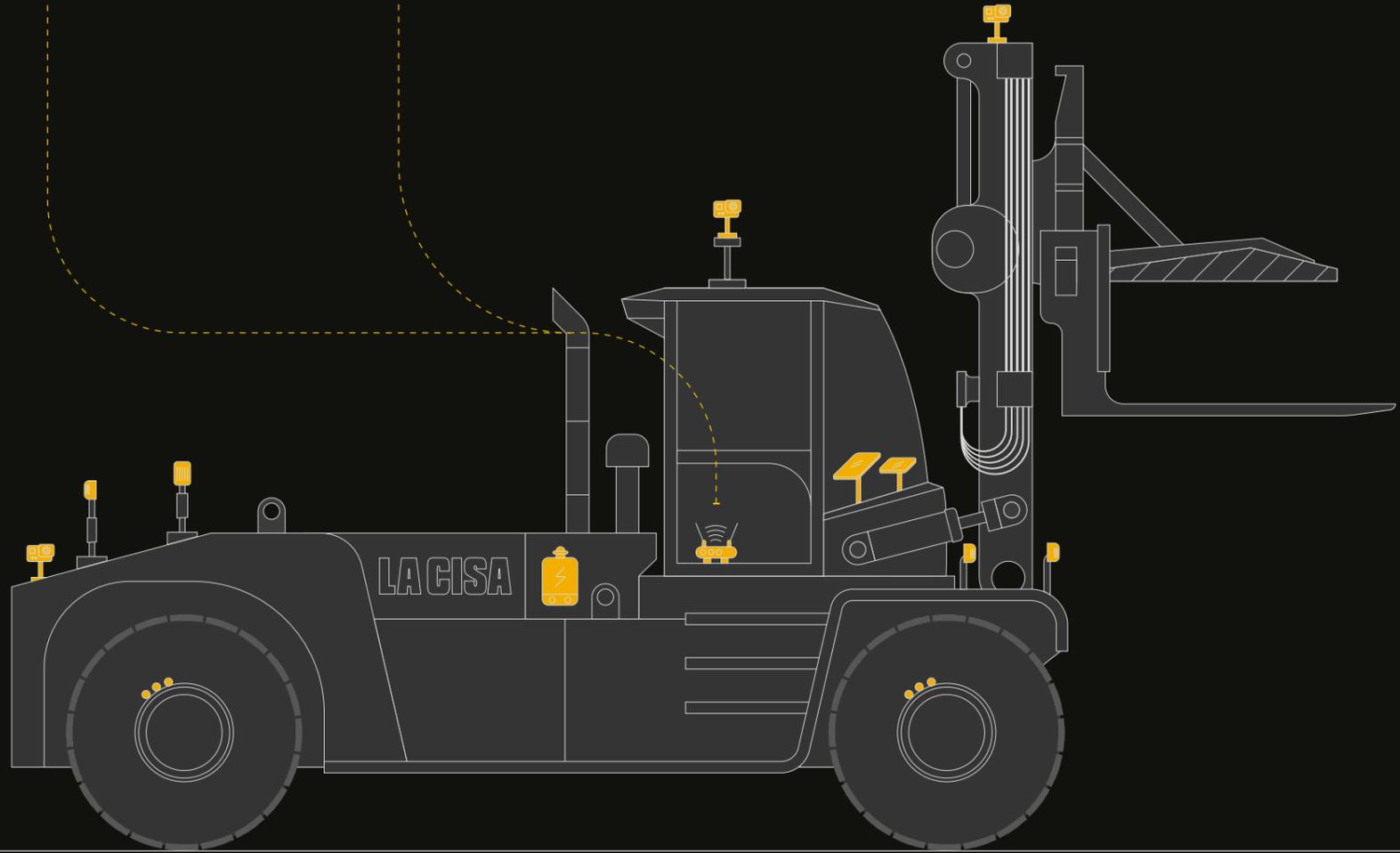
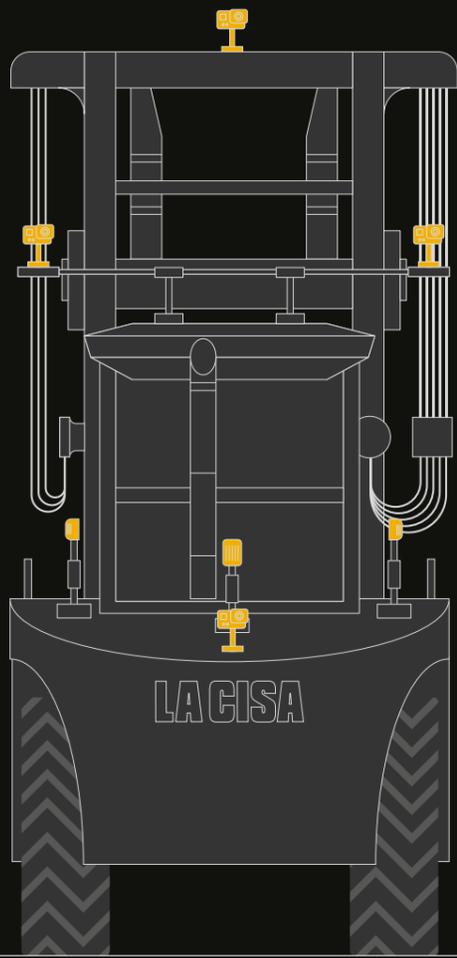
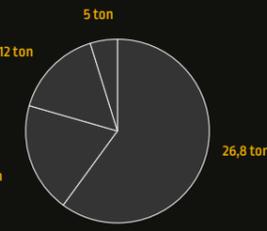
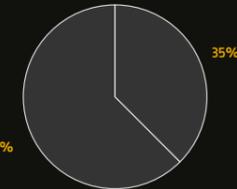
Qualsiasi informazione relativa allo stato di salute dei lavoratori viene gestita tutelandone scrupolosamente la riservatezza: i certificati di idoneità vengono visualizzati esclusivamente dal personale HSE autorizzato, e le informazioni strettamente necessarie (limitazioni e prescrizioni) vengono comunicate solo ed esclusivamente ai responsabili del dipendente interessato. In nessun caso l'organizzazione non viene messa a conoscenza dei dettagli inerenti i risultati di visite ed esami e delle patologie che portano all'attribuzione di prescrizioni o limitazioni. In caso di visita preassuntiva, solo l'esito del giudizio viene comunicato all'ufficio personale, mentre le note vengono comunicate con mail separata ai diretti interessati.

IL NOSTRO VALORE AGGIUNTO SUI MEZZI INDUSTRIALI



TMS

- ID = 80
- Name = Mezzo 385
- Type = Sollevatore
- Coordinates = 45,637 9,603
- Time = 10:56:04
- Status = load
- Total load = 9.302
- Total Km = 7970



Tag anticollisione

Centralina motore

Telecamera a 360°

Sensori Pressione Pneumatici

Tablet

Tablet anticollisione

Centralina comunicazione dati macchina

La sicurezza dei mezzi La Cisa

Attraverso l'ottimizzazione trasversale della manutenzione, La Cisa monitora lo stato dei propri mezzi e limita i guasti, ne analizza le cause, ed effettua azioni sia correttive che migliorative e preventive. Il dipartimento manutenzione si serve in particolare di indicatori economici e tecnici per valutare la performance del parco mezzi.

- **Indicatori economici:** spesa della manodopera e dei ricambi pesate sulle ore lavorate dalla flotta;
- **Indicatori tecnici di tipo manutentivo:** tempo medio tra due guasti, percentuale di manutenzione correttiva per guasto;
- **Indicatori di disponibilità:** percentuale di disponibilità della flotta calcolata sul rapporto di ore di lavoro della macchina e ore di fermo;
- **Indicatori di manutenibilità:** tempo di risoluzione dell'inefficienza di una macchina guasta (tempo medio di down time).

Il monitoraggio di questi indicatori consente di avere importanti ricadute positive anche sulla salute e sicurezza sia degli operatori La Cisa sia dei clienti che prendono a noleggio i mezzi secondo la modalità "a freddo" (noleggio della macchina senza l'operatore).



Ricerca, sviluppo e innovazione in La Cisa

La Cisa dedica ogni anno una quota significativa dei propri investimenti all'industria 4.0, adottando soluzioni tecnologicamente avanzate per una gestione logistica intelligente, flessibile e connessa.

Le soluzioni adottate da La Cisa:

CMMS (Computerized Maintenance Management System), un sistema informatico utilizzato per organizzare e tracciare tutte le attività di manutenzione preventive e correttive. Tra le funzionalità comprese: Un CMMS offre una serie di funzionalità che includono:

- **Gestione delle macchine**, per creare un inventario completo delle macchine, completo di informazioni dettagliate, dati tecnici, storicizzazione, manutenzione pianificata e documentazione associata.
- **Pianificazione della manutenzione**, per realizzare programmi di manutenzione preventiva per i mezzi, definendo le attività da eseguire, le tempistiche e le risorse necessarie. Aiuta a pianificare e assegnare i lavori di manutenzione al personale in base alle competenze e alla disponibilità.
- **Gestione delle richieste di lavoro**, per inviare richieste di intervento per la manutenzione correttiva o le attività di manutenzione non pianificate. Il CMMS registra le richieste, assegna i compiti ai tecnici appropriati e tiene traccia dello stato di avanzamento delle attività.
- **Gestione dell'inventario e degli acquisti**, per monitorare e gestire il magazzino di pezzi di ricambio e materiali necessari per la manutenzione. Può generare automaticamente ordini di acquisto quando gli stock raggiungono determinati livelli minimi.
- **Monitoraggio delle prestazioni e reportistica**, per raccogliere dati sulla manutenzione, come tempo di inattività, tempo di riparazione, costi di manutenzione, ecc. Questi dati possono essere utilizzati per generare report e analisi sulle prestazioni degli asset e del dipartimento di manutenzione nel suo complesso.

TMS (Traking Machine System) è un sistema di telemetria innovativa installata sui veicoli che raccoglie dati utili ed è in grado di operare sulle funzionalità dei veicoli grazie a sistemi automatizzati, inoltre, il monitoraggio tramite GPS della posizione dei mezzi e dei chilometri percorsi, consente di ridurre al minimo i viaggi a vuoto, con un conseguente risparmio di tempo e costi.

Alcune delle funzionalità del TMS:

- **limitatore di velocità su aree geografiche;**
- **blocco del veicolo in caso di carico non sicuro**
- **controllo remoto degli impatti con l'ausilio di accelerometri e telecamere montate sui mezzi.**
- **monitoraggio della posizione dei mezzi e dei chilometri percorsi**
- **comunicazione in tempo reale tra il reparto logistico e l'officina di manutenzione**
- **registrazione di tutti i dati relativi all'utilizzo dei nostri veicoli**
- **monitoraggio del corretto utilizzo dei mezzi**
- **integrazione con altre funzionalità come la limitazione della velocità per regione e il sistema Start & Stop**
- **costante monitoraggio e diagnostica del veicolo al fine di prevenire guasti e ottimizzare il processo di manutenzione**
- **analisi e reportistica per monitorare le prestazioni del trasporto, valutare l'efficienza operativa, lo stile di guida, identificare aree di miglioramento e prendere decisioni informate basate sui dati.**

Grazie ai dati ricevuti dal TMS si può misurare e visualizzare l'efficacia operativa e prendere decisioni per migliorare la qualità e l'efficienza delle movimentazioni, risparmiando tempo ed eliminando gli sprechi.



Le Telecamere intelligenti vengono posizionate sui mezzi La Cisa e consentono di registrare le aree di lavoro al fine di rilevare ostacoli, riconoscere segnaletiche, monitorare le distanze di sicurezza tra il mezzo e altri mezzi o oggetti circostanti, avvisando l'operatore se la distanza di sicurezza viene violata, allertare sul rischio di collisioni attraverso avvisi visivi o sonori.

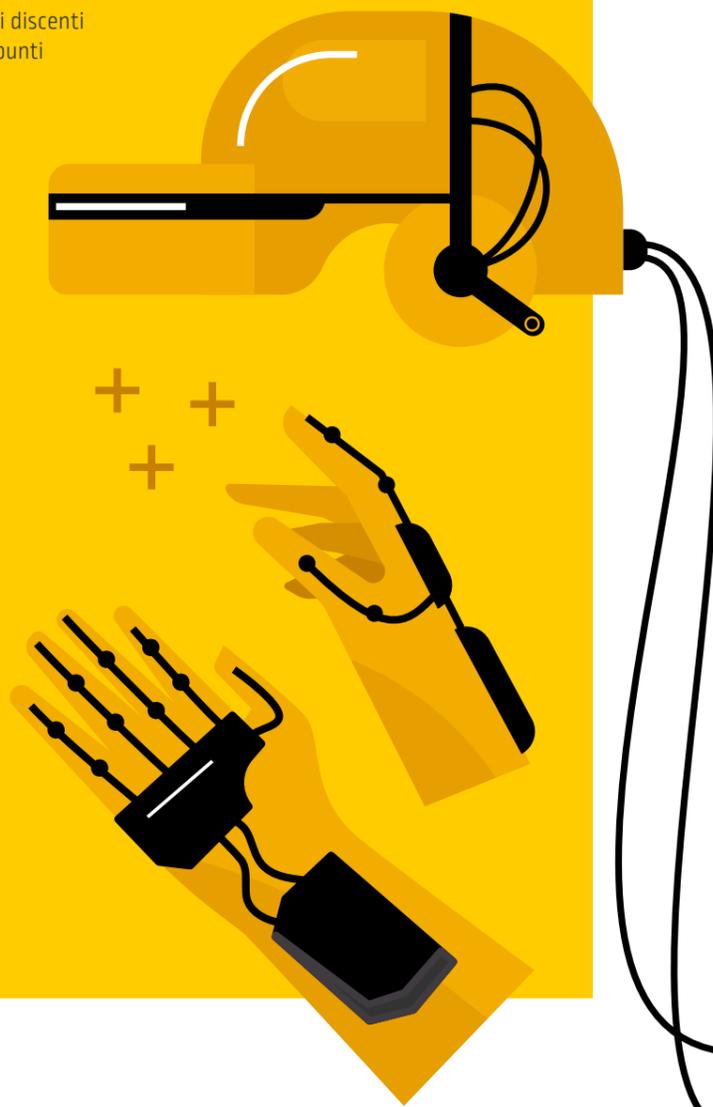
I tag anticollisione sono un altro importante dispositivo che contribuiscono a tutelare la sicurezza degli operatori e dei clienti riducendo il rischio di collisioni e fornendo avvisi tempestivi ai conducenti per adottare le azioni necessarie. Attraverso tag RFID (Radio Frequency Identification) o Bluetooth, questi dispositivi monitorano la distanza tra i veicoli e rilevano situazioni di potenziale collisione. Funzionano emettendo segnali radio che possono essere rilevati da altri veicoli o strutture circostanti. Alcune caratteristiche dei tag anticollisione includono: allarme di prossimità, frenata automatica e monitoraggio degli angoli ciechi.

Il simulatore sviluppato da **BTR SIMULATORS SRL** per La Cisa dispone di una serie di scenari – intesi come varie combinazioni di piazzali di lavoro con relativo mezzo logistico e diverse tipologie di carico da movimentare - che consentono l'addestramento di operatori con un sistema di valutazione che, al termine della sessione, fornisce un punteggio costruito durante l'esecuzione di manovre virtuali di movimentazione senza alcuna costrizione a seguire un percorso predefinito.

Il sistema di simulazione multipurpose trasportabile sviluppato per La Cisa permette l'addestramento degli operatori alla corretta movimentazione senza l'utilizzo del mezzo reale ed il risparmio di emissioni in atmosfera, oltre alla gestione di situazioni ad elevato rischio in totale sicurezza. **Quindi le principali finalità del simulatore riguardano l'accrescimento dei livelli di sicurezza grazie ad un coinvolgimento diretto dei lavoratori in una formazione attiva e innovativa e la riduzione delle emissioni dovuta al mancato o limitato utilizzo del mezzo reale per attività di formazione ed addestramento.**

Nell'ultimo anno ad un sistema già fortemente performante è stato aggiunto un innovativo sistema di premialità con diversi percorsi e indicatori di performance costruito su specifiche definite dagli istruttori e operatori La Cisa.

Il sistema di punteggi, fondamentale per la motivazione dei discenti e la partecipazione attiva al percorso formativo, aggiunge punti in caso di manovre corrette, altresì toglie punti in caso di manovre scorrette. La quantità di punti assegnati è configurabile dall'istruttore per ogni diversa tipologia di valutazione, così come soglie o parametri che consentono di personalizzare le condizioni e le formule utilizzate per l'assegnazione dei punti. Le attività di upgrading che sono state svolte hanno riguardato lo sviluppo di funzionalità software aggiuntive relative al sistema dei punteggi secondo specifiche richieste da La Cisa per rendere l'esperienza dell'esercitazione simile ad una prova videoludica e favorire la partecipazione attiva dei lavoratori ai percorsi formativi e di aggiornamento.



FORMAZIONE

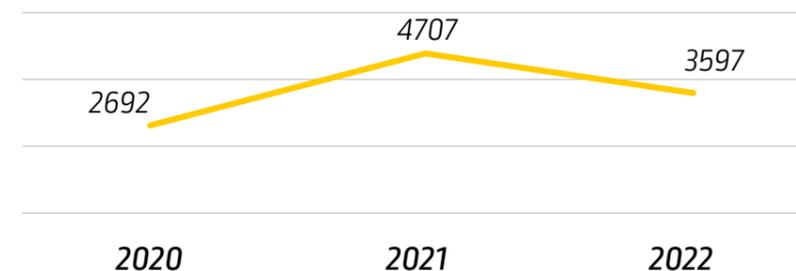
In ottica di prevenzione, La Cisa eroga mensilmente al proprio personale corsi di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro in adempimento alle disposizioni del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (formazione generale e specifica) e dell'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 (altra formazione).

Nel corso dell'esercizio 2022, la Società ha erogato 912 ore totali di formazione in materia di salute e sicurezza, tra formazione generale e formazione specifica. La partecipazione ai corsi di formazione è aumentata significativamente negli anni 2021-2022 (rispettivamente 174 e 140 partecipanti), partendo dal dato ben più contenuto del 2020 (52 partecipanti): con l'inizio della pandemia da COVID-19 non è infatti stato possibile organizzare i corsi regolarmente. In generale nel corso del triennio si è registrata l'erogazione in media di 8,7 ore pro-capite nel 2020, 7,5 nel 2021 e 6,5 nel 2022.

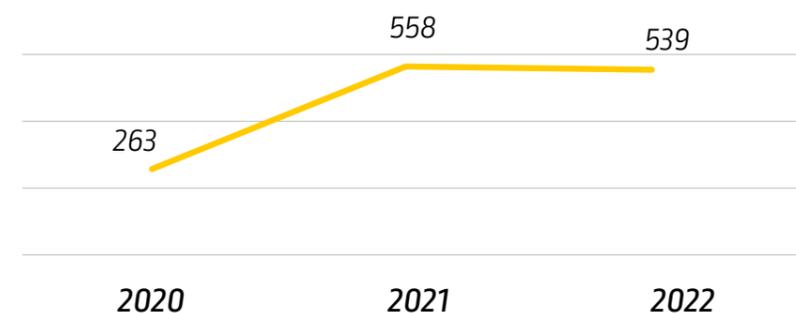
Di seguito si riporta il dettaglio relativo alle ore e al numero di partecipanti alle attività formative.

TIPOLOGIA DI FORMAZIONE	FY 2020		FY 2021		FY 2022	
	Ore	Partecipanti	Ore	Partecipanti	Ore	Partecipanti
Formazione generale	64	16	252	63	144	36
Formazione specifica	456	41	1104	104	810	82
Altro (specificare)	2172	206	3351	391	2643	421
TOTALE	2692	263	4707	558	3597	539

ORE DI FORMAZIONE IN MATERIA H&S



PARTECIPANTI AI CORSI DI FORMAZIONE H&S



PROMOZIONE DELLA SALUTE DEI LAVORATORI

Tutti i dipendenti, in ragione di quanto previsto dall'applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) dell'industria metalmeccanica, sono iscritti al **Fondo Metasalute** e beneficiano di prestazioni d'assistenza sanitaria integrative e migliorative rispetto a quelle fornite dal Servizio Sanitario nazionale, completamente a carico dell'Azienda. Come stabilito dal CCNL, tutti i lavoratori del settore metalmeccanico (dipendenti a tempo indeterminato, determinato ed apprendisti) hanno diritto ai piani sanitari resi disponibili in caso di malattia e/o infortunio e alle prestazioni sanitarie quali visite e prestazione che il dipendente richiede o di cui usufruisce per la propria salute o quella dei propri familiari. I lavoratori possono, infatti, estendere gratuitamente la copertura sanitaria ai propri familiari fiscalmente a carico e ai conviventi di fatto.

A favore dei dipendenti, oltre a quanto previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento, la Società ha stipulato diverse convenzioni per agevolare l'accesso da parte dei dipendenti a servizi sanitari e medici extralavorativi attraverso le seguenti iniziative:

- **Convenzione con il gruppo Habilita grazie ai rapporti contrattuali in essere con Mdl Biomedical, con sconti sulle prestazioni erogate in regime privato per i dipendenti e i famigliari di I grado;**
- **Convenzione con Politerapica Srl per sconti e accesso preferenziale nelle liste di attesa;**
- **Partecipazione all'iniziativa proposta da WelfareCare - Società Benefit, dedicata alla prevenzione del tumore al seno effettuata nel corso dell'anno 2022. Convenzioni con gli studi medici per la somministrazione del vaccino antinfluenzale.**

In particolare, si specifica che i lavoratori possono prenotare e aderire ai programmi di prevenzione in autonomia, senza in alcun modo passare da personale interno all'organizzazione. Le informazioni in merito alla salute dei lavoratori non vengono mai diffuse al di fuori dell'ufficio di competenza, le comunicazioni sono strettamente riservate e non vengono condivise se non per obblighi normativi. Allo stesso modo gli studi non comunicano i risultati di visite ed esami se non per motivazioni strettamente legate ad obblighi normativi ed in ambito di medicina del lavoro.

INFORTUNI SUL LAVORO

Nonostante la costante e crescente attenzione per interventi, precauzioni e istruzioni in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, il numero totale degli infortuni registrati si attesta a 5, segnando comunque un sostanziale calo rispetto al 2020. Nessuno degli infortuni registrati ha avuto gravi conseguenze o portato al decesso dei lavoratori.

TIPOLOGIA DI INFORTUNIO SUL LAVORO ²⁷	2020	2021	2022
Numero infortuni per utilizzo macchinari	0	0	0
Numero infortuni per sollevamento carichi	1	0	0
Altro - Numero infortuni per utilizzo attrezzature/lavori manuali	4	2	3
Altro - Numero infortuni per inciampo, caduta da altezze ridotte (gradini), caduta in piano, scivolamento	5	5	2
Altro (specificare) - infortuni durante attività uomo a terra in collaborazione con mezzi operativi	1	1	0
TOTALE	11	8	5
Ore lavorate	402.144	525.725	566.155
Tasso di infortuni ²⁸	27,35	15,21	8,83
Numero di quasi infortuni o near miss	3	11	12

²⁷ Gli indici infortunistici per il triennio sono stati calcolati sugli eventi registrati soltanto per i lavoratori dipendenti, in quanto La Cisa, per la peculiarità delle attività che conduce presso i cantieri dei clienti, non ha il controllo delle attività e del luogo di lavoro dei lavoratori non dipendenti

²⁸ Calcolato sulla base di 1.000.000 di ore lavorate.



Si sottolinea come, per l'esercizio 2022, la Società sia riuscita a raggiungere l'obiettivo 2022 ZERO INFORTUNI per alcune sedi: Dalmine, Arcore, San Giorgio Plates, San Giorgio P&B, Ravenna, Piombino, Udine Officina, Aosta Logistica, Novi Ligure, Verona, Taranto Logistica, Staff.

I rischi che hanno contribuito al verificarsi di infortuni nel periodo di rendicontazione sono principalmente il rischio scivolamento, caduta e schiacciamento/urti dovuti all'utilizzo di attrezzature manuali. I rischi sono stati determinati in seguito ad un'attenta valutazione da parte del Reparto HSE in collaborazione con i preposti di stabilimento e sulla base dei rischi presenti in stabilimento segnalati dalle committenti tramite la condivisione dei DUVRI.

Al fine di eliminare o ridurre al minimo i rischi sopracitati vengono individuate le azioni di prevenzione più opportune, in base agli eventi verificatisi in precedenza, ai suggerimenti ricevuti dal personale operativo o in seguito ai sopralluoghi del personale HSE.

Principali rischi per la salute e sicurezza	Azioni di mitigazione del rischio
<ul style="list-style-type: none"> ○ Investimento ○ Caduta dall'alto ○ Schiacciamento ○ Scivolamento ○ Collisione ○ Urti ○ Caduta di oggetti dall'alto (carichi sospesi) ○ Incendi ○ Esplosione 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Sensibilizzazione degli operatori in merito alla corretta modalità di salita/discesa dalle scale ○ Richiami disciplinari in caso di mancato rispetto delle procedure ○ Inoltro di solleciti alle committenti per la manutenzione del manto stradale dissestato ○ Segnalazione di buche tramite vernice spray, e ripristino della pavimentazione dissestata nelle aree in comodato ○ Integrazione delle procedure ove necessario ○ Condivisione degli eventi con tutto il personale



MALATTIE PROFESSIONALI

In tutto il triennio non sono stati registrati casi di malattia professionale tra i lavoratori di La Cisa. I fattori di rischio per la loro salute vengono determinati tramite:

- **rilievi in tutti gli stabilimenti (o in sedi campione, ove applicabile, per rischi assimilabili e condizioni identiche alle altre sedi, es. rischio chimico) da parte di tecnici esperti per la valutazione dei rischi specifici;**
- **un'attenta valutazione da parte del Reparto HSE in collaborazione con i preposti di stabilimento;**
- **sulla base dei rischi presenti in stabilimento forniti dalle committenti tramite la condivisione dei DUVRI;**
- **tra i fattori di rischio principali si annovera l'esposizione a: rumore, vibrazioni, campi elettromagnetici (CEM), radiazioni ottiche artificiali (ROA), agenti chimici e agenti biologici (tetano, legionella).**

Sulla base dei risultati ottenuti, poi, nel caso di livelli di esposizione sopra la soglia, viene prescritto l'uso di dispositivi di protezione collettiva (DPC) quando applicabile, dispositivi di protezione individuale (DPI), o il ricorso a turni di lavoro. Il Medico Competente redige un protocollo sanitario sulla base dei rischi specifici e al sopralluogo annuale. Nel caso di idoneità con prescrizioni/limitazioni, le stesse vengono applicate scrupolosamente e comunicate al diretto responsabile.

Gli strumenti principali per il monitoraggio dei rischi per la salute in La Cisa sono:

- **adozione di attrezzature più moderne;**
- **sopralluoghi da parte dei preposti e del personale hse;**
- **apertura di segnalazioni a portale qhse;**
- **aggiornamento delle valutazioni specifiche in caso di variazioni delle condizioni lavorative o introduzione di nuove attività.**

PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI E COMUNICAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA

L'azienda assicura che sia stabilito e implementato uno o più processi per la consultazione dei lavoratori attraverso riunioni di reparto, la condivisione delle informazioni e l'utilizzo del Portale QHSE. Per coinvolgere e consultare i lavoratori sugli aspetti inerenti alla salute e sicurezza durante il lavoro, La Cisa si avvale dei rappresentanti dei lavoratori (RLS) eletti secondo quanto previsto dalla normativa di riferimento e formati secondo ASR.

Lo strumento QHSE, fruibile dai lavoratori che sono provvisti di un'utenza (tutto lo staff, gestori e capi officina/piazzale o impiegati a supporto delle operatività), consente l'accesso immediato a informazioni chiare, comprensibili e pertinenti sul sistema di gestione integrato; documenti di sistema quali, ad esempio, procedure e moduli, sono disponibili anche in forma cartacea presso le sedi operative. Lo stesso strumento viene inoltre utilizzato per la raccolta da parte dei lavoratori delle segnalazioni e suggerimenti; questi vengono poi analizzati dai responsabili di funzione che valutano se dar seguito a quanto segnalato.

Attraverso lo strumento QHSE, la riunione periodica, le riunioni di reparto, le ispezioni, gli audit interni, la condivisione di procedure e documenti, e la procedura di inserimento dei nuovi lavoratori (prassi primo giorno di lavoro) La Cisa favorisce la consultazione, da parte di tutti i lavoratori, di:

- *politica qualità e sicurezza;*
- *codice etico aziendale;*
- *obiettivi strategici;*
- *specifica di ruoli, responsabilità e autorità nell'organizzazione, tramite organigramma e job description;*
- *procedure e moduli.*

La comunicazione interna e la sensibilizzazione relativa alle tematiche Ambiente, Qualità e Sicurezza possono avvenire attraverso diversi canali e modalità, la cui efficacia viene valutata e verificata anche nell'ambito degli audit interni e del Riesame della Direzione. La scelta del momento collegiale e dello strumento più adatto viene effettuata dal responsabile della specifica comunicazione e può includere:

- *Riunione di direzione*
- *Riunione di area*
- *Riunione di sito produttivo*
- *Riunione di coordinamento tra dipartimenti*
- *Riunioni plenarie con i ruoli aziendali apicali (solo prime linee)*
- *Comunicazioni tramite portale ZUCCHETTI*
- *Messaggi collettivi nelle bacheche*
- *Edizioni del Giornalino La Cisa*
- *Interfaccia con gli RLS per le questioni più prettamente di sicurezza*
- *Messaggi a mezzo mail*
- *Comunicazioni nei luoghi di lavoro*
- *Apposizione di opportuna cartellonistica*
- *Gestionale QHSE*
- *Social media (LinkedIn, Instagram, Facebook, Youtube)*

Nello specifico per l'ambito Salute e sicurezza, le comunicazioni HSE rientrano nelle attività tipiche dei compiti che la normativa affida a tale funzione e possono essere fatte durante:

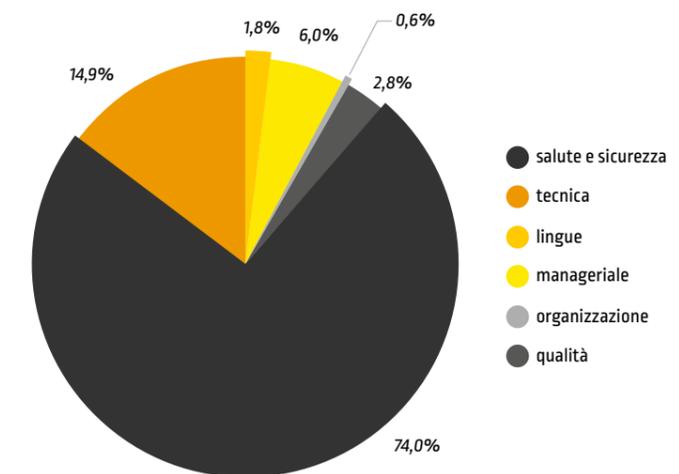
- *Riunione periodica ex art 35*
- *Sessioni di formazione/informazione ai gestori/al personale operativo*
- *Informazione durante gli onboarding*
- *Incontri su specifiche tematiche di Ambiente*
- *Salute e Sicurezza, - Ispezioni e Audit*
- *Condivisione Valutazione dei Rischi*
- *Riunioni periodiche con DIR/CA/GE*
- *Comunicazione diretta con gli RLS*
- *Flussi periodici all'Organismo di Vigilanza.*

4.1.3 Formazione e sviluppo delle competenze

La promozione delle competenze e dello sviluppo professionale e personale delle risorse umane è uno dei punti cardine della politica di gestione del personale per la La Cisa Trasporti Industriali S.r.l., che nell'esercizio fiscale 2022 ha offerto ai dipendenti **4.862 di formazione**. L'Azienda crede fortemente nel valore strategico del proprio capitale umano, e si impegna a mettere i propri dipendenti nelle migliori condizioni per "dare il meglio". È quindi fondamentale valorizzare le competenze del proprio personale in ambito manageriale, professionale, tecnico e soft, in linea con mission, vision e valori aziendali.

Le attività formative sono state dedicate maggiormente al tema della salute e sicurezza sul luogo di lavoro (circa l'74% delle ore totali), seguite dallo sviluppo di competenze tecniche (svolte in primis dal personale operativo), di lingua inglese e di competenze gestionali (rivolte a quadri, dirigenti e impiegati di alto profilo). I principali corsi di formazione hanno riguardato:

Tipologia dei corsi di formazione 2022



Mantenendo e sviluppando costantemente piani di formazione, l'Azienda mira a garantire un continuo accrescimento formativo del personale e a costruire dei percorsi di **sviluppo professionale a lungo termine** anche attraverso meccanismi di Job Rotation costruiti ad hoc.

La definizione di tali piani formativi e dello sviluppo viene gestita direttamente dal dipartimento HR & Academy il quale si occupa dell'organizzazione, erogazione e rendicontazione dei corsi di formazione. Al fine di identificare i fabbisogni formativi dell'intero personale, vengono organizzate annualmente riunioni con i Responsabili delle rispettive aree. I corsi vengono tenuti, a livello di docenza, sia da risorse interne che dal servizio esterno di Academy.

Alcuni corsi in ambito sicurezza e in ambito tecnico vengono finanziati tramite Fondoimpresa.

4.862

TOTALE ORE DI FORMAZIONE

Nelle tabelle di seguito si riportano le ore totali e le ore medie di formazione erogate ai dipendenti di La Cisa.

Tabella 6. Ore medie di formazione per dipendente nel triennio 2020-2021-2022.

ORE MEDIE DI FORMAZIONE	2020	2021	2022
Numero totale di ore di formazione fornite ai dipendenti	4.545	6.885	4.862
Numero totale di dipendenti	238	276	314
Media ore di formazione per dipendente	19,1	24,9	15,5
Numero totale di ore di formazione fornite ai dipendenti donne	986	894	536
Numero totale di dipendenti donne	15	16	19
Media ore di formazione per dipendente donna	65	55	28
Numero totale di ore di formazione fornite ai dipendenti uomini	3.559	5.990	4.326
Numero totale di dipendenti uomini	223	260	295
Media ore di formazione per dipendente uomo	16	23	14
Numero totale di ore di formazione fornite ai Quadri	116	122	331
Numero totale di Quadri	5	5	5
Media ore di formazione per Quadro	23	24	66
Numero totale di ore di formazione fornite agli Impiegati	2.073	1.961	1.164
Numero totale di Impiegati	40	40	42
Media ore di formazione per Impiegato	51	49	27
Numero totale di ore di formazione fornite agli Operai	2355	4801	3366
Numero totale di Operai	193	231	267
Media ore di formazione per Operai	12	20	12

Al fine di gestire al meglio lo sviluppo del capitale umano, La Cisa valuta le competenze dei propri dipendenti e restituisce un feedback in occasione di incontri one-to-one dedicati, come nei seguenti casi:

- *mappature periodiche delle competenze sul personale delle Aree Operative (2020 e 2021)*
- *Revisione dell'inquadramento di tutto il personale, ad eccezione dei primi riporti del CEO (2021)*
- *periodo di prova del personale neoassunto*
- *valutazione del personale con contratto in scadenza da parte del Responsabile*
- *Tutte le valutazioni sono gestite dal dipartimento Risorse umane, lo stesso che si occupa di mediare anche gli incontri di restituzione.*

Infine, la formazione dei propri dipendenti costituisce uno dei pilastri dell'obiettivo 2022 "ZERO INFORTUNI" dove viene posta l'attenzione all'analisi di tale attività con lo scopo di monitorare ed ispezionare delle competenze relative alla sicurezza delle formazioni erogate.



ACADEMY

Il progetto Academy nasce nel 2015 da un'idea dello staff tecnico per elevare il livello della qualità lavorativa e dell'efficienza produttiva, integrare la valorizzazione della persona nel contesto professionale e poter offrire un servizio esclusivo.

Trovare l'equilibrio fra uomo, tecnologia e macchina per accrescere e strutturare esperienze professionali specifiche e personalizzabili, in un ambiente di lavoro sicuro.

Il progetto si sviluppa offrendo e strutturando corsi di formazione per i propri dipendenti e per le aziende clienti. I corsi comprendono formazione tecnica teorica di base o specifica anche in materia di salute e sicurezza per operatori e preposti. Inoltre vengono strutturati anche corsi di legge e soft skills per l'area manager.

La Cisa Academy dispone di simulatori di guida i quali permettono il training professionale in un ambiente virtuale. Tali simulatori riproducono gli ambienti e le condizioni di guida sui mezzi, personalizzando l'esperienza formativa con situazioni interattive come guasti meccanici e variazione delle condizioni meteo.



SIMULATORE DI PIATTAFORMA STEWARD: il simulatore, sviluppato in collaborazione tra i ricercatori dell'Istituto Universitario Sant'Anna di Pisa e i tecnici di La Cisa, è stato completato nel 2015 è stato utilizzato presso la divisione La Cisa Academy di Dalmine per addestrare sia il personale interno che esterno. Basato sull'ispirazione proveniente dall'aeronautica e progettato per adattarsi alle dinamiche di ogni tipo di veicolo, il simulatore riproduce movimenti e scenari realistici nella guida di un carrello elevatore. Offre un ambiente innovativo e sicuro per imparare o migliorare le competenze durante la guida dei carrelli elevatori. Una caratteristica peculiare del simulatore è la possibilità di simulare diversi ambienti di lavoro, condizioni atmosferiche e imprevisti come guasti meccanici o la presenza di personale a terra. Ciò permette di creare una varietà di situazioni che sarebbero difficili da riprodurre con i normali corsi "on the job".



VFORK: l'evoluzione in realtà virtuale del simulatore per carrelli elevatori. Il nuovo simulatore V-Fork utilizza una tecnologia di realtà virtuale con un visore a 360 gradi integrato a un impianto elettromeccanico per simulare la movimentazione logistica in vari ambienti di lavoro, situazioni atmosferiche e imprevisti. A differenza della cabina di guida di un carrello elevatore reale, il simulatore V-Fork è costituito solo dai componenti essenziali: un sedile, una pedaliera, un volante e i comandi. Al fine di rendere l'esperienza di guida e di apprendimento più coinvolgente, V-Fork assegna un punteggio ad ogni azione di guida. Inoltre, vengono tracciati e memorizzati gli storici delle valutazioni per consentire di ripetere la guida in un secondo momento e monitorare i progressi nel tempo.

JOB SIMULATOR: la tecnologia di virtual reality con visore a 360 gradi del simulatore viene integrata ad una piattaforma meccanica composta da una base per "camminare" che consente la formazione all'utilizzo del carrozzone e dell'uomo a terra per l'integrazione con il simulatore carrello.



Il Job Simulator - Carrozzone consente di immergere il personale in un ambiente virtuale al coperto dove si possono scegliere diverse tipologie di materiali da movimentare e quindi dove ci si può esercitare, in totale sicurezza, con differenti attrezzature del carrozzone. Alla fine dell'esercitazione, l'utente viene valutato in base alla sua performance per precisione del carico, baricentro e tempi di esecuzione.

Uomo a terra: Integrazione con Vfork permette una formazione esperienziale di interazione tra operatore fork e operatore a terra all'interno di ambienti virtuali condivisi. I principali obiettivi di questa tipologia di addestramento comprendono l'aumento della sicurezza, l'ottimizzazione dei processi e il miglioramento della comunicazione tra gli operatori.

Offrendo tale servizio è possibile addestrare ai propri dipendenti (es. carrellisti o altre figure operative) all'utilizzo dell'attrezzatura di riferimento e alla guida di ogni mezzo secondo le norme vigenti risparmiando tempi e costi per l'Azienda così come evitando lo spreco e l'usura di carburanti e mezzi di movimentazione.

Oltre a creare una cultura della sicurezza, Academy aiuta nella correzione della guida a seguito di incidenti o near miss e ad aggiornare costantemente le conoscenze e le competenze specifiche dei lavoratori per aumentare la redditività dell'azienda. Infatti, uno dei numerosi vantaggi della formazione in realtà virtuale è la possibilità di registrare tutte le attività svolte durante l'intera sessione formativa. Questi dati possono essere successivamente analizzati per valutare e correggere eventuali comportamenti non conformi, oltre a tenere traccia dei punteggi ottenuti e confrontarli nel tempo.

Academy non è solo uno strumento di formazione interno rivolto al proprio personale, è anche aperto a:

- **La formazione di giovani studenti collaborando con diverse scuole di formazione e istituti tecnici tra cui l'Istituto professionale Cesare Pesenti, l'ITS Mobilità Sostenibile e l'ITIS Guglielmo Marconi;**
- **La formazione dei propri fornitori e partner come Tenaris.**

Infine, numerosi sono i premi, menzioni e riconoscimenti ricevuti per l'efficienza e l'ottima qualità del programma di formazione di Academy. Inoltre, la Fondazione [AiFOS – Ente filantropico ETS](#) che persegue finalità di sostegno sociale e di sensibilizzazione nel settore della sicurezza nei luoghi di vita e di lavoro - ha invitato La Cisa a partecipare ad uno dei suoi webinar per portare la propria testimonianza come esempio di formazione innovativa.

4.1.4 Welfare aziendale

La Società La Cisa, nel corso degli anni, ha dato avvio ad un piano volto al continuo miglioramento delle condizioni di lavoro e degli assetti organizzativi nell'interesse per il benessere del personale.

In aggiunta alle convenzioni descritte nella sezione dedicata al tema Salute & Sicurezza, nel corso del 2020 La Cisa ha introdotto la piattaforma **La Cisa – Edenred**, dove i dipendenti possono scegliere se trasformare – tutti o solo in parte - i flexible benefit ricevuti (del valore di € 200,00) in buoni spesa, buoni carburanti, buoni shopping, servizi di previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa o altro. La Cisa ha inoltre promosso tra i flexible benefit il ticket restaurant digitale. A partire dall'esercizio 2022, l'Azienda ha inoltre deciso di riconoscere a tutti i suoi collaboratori un buono carburante dal valore pari a € 200,00 e di aumentare a € 8,00 il valore dei buoni pasto.

Ulteriore misura di welfare implementata, a partire dalla crisi pandemica, è lo strumento dello **smart working** che, se all'inizio era stato implementato come misura di contenimento del contagio, si è presto rivelato un sistema di lavoro con un ottimo impatto sulla qualità delle performance lavorative sia in termini di resa aziendale che di conciliazione dei tempi vita-lavoro. Per queste ragioni, La Cisa, mossa da finalità di soddisfazione delle risorse, ha adottato lo smart working come opzione di cui si può usufruire per due giorni alla settimana.

Infine, per promuovere e sostenere i propri dipendenti, La Cisa fissa annualmente degli obiettivi, il cui raggiungimento consente di far maturare, a coloro aventi i requisiti, un **premio di risultato**. Tale premio, se raggiunto, viene poi diviso in maniera percentuale tra i dipendenti aventi diritto.

4.1.5 Comunicazione interna ed esterna

Al fine di comunicare a tutti i propri stakeholder le novità e le informazioni sulla propria attività, La Cisa utilizza numerosi canali sia per la comunicazione interna alla Società che a quella esterna verso la comunità di riferimento.

COMUNICAZIONE INTERNA

Tutte le novità aziendali, le informazioni relative all'attività condotta e le nuove pianificazioni strategiche che l'Azienda intende perseguire vengono dirette ai dipendenti attraverso la redazione di:

- una newsletter con cadenza mensile;
- un'apposita sezione all'interno del server aziendale.

Inoltre, attraverso questi canali, ogni dipartimento ha la possibilità di proporre le proprie novità.

COMUNICAZIONE ESTERNA

A conferma dell'estrema trasparenza della Società, i canali online e social attraverso cui La Cisa comunica ai propri stakeholder sono numerosi:

- Sul sito web è infatti possibile consultare la struttura, i servizi, gli obiettivi e i progetti della Società;
- Sui social, LinkedIn, Facebook, Instagram e YouTube, La Cisa segue numerose rubriche a tema di movimentazione, logistica, sostenibilità, capitale umano e sul loro servizio Academy.

L'IMPEGNO SOCIALE DI LA CISA

Mobilità gratuita di persone diversamente abili

La Cisa ha partecipato, in collaborazione con altre aziende del territorio, alla sponsorizzazione di un veicolo destinato alla **mobilità di persone diversamente abili** per l'ente beneficiario Coordinamento volontario protezione civile Bergamo. Tale iniziativa è inserita all'interno di "Progetti del Cuore", progetto che collabora con Istituzioni e Associazioni per dare un impatto positivo sul territorio.

Prevenzione Tumore al Seno

La Cisa Trasporti Srl. ha deciso di supportare l'iniziativa proposta da **WelfareCare** - Società Benefit dedicata alla prevenzione del tumore al seno, condividendo e partecipando all'evento svoltosi il 23 aprile 2022 a Dalmine (BG), città sede della Società. L'obiettivo della Cisa è quello di effettuare esami diagnostici gratuiti per la prevenzione del tumore al seno alle donne di una fascia d'età ad alto rischio, compresa tra i 35 e i 49 anni. Questa iniziativa partirà dal Comune della sede centrale dell'azienda e si estenderà successivamente anche agli altri comuni in cui sono presenti le sedi operative della Cisa.

Progetto CESVI "Guardiani della Foresta"

La Cisa ha scelto di rinnovare il proprio impegno sociale durante il Natale 2022 destinando buona parte del budget di spesa dei tradizionali regali natalizi a sostegno del progetto di **CESVI** denominato "Guardiani della Foresta" che ha come obiettivo la protezione dell'ambiente e lo sviluppo sostenibile in Amazonia. Inoltre, La Cisa ha fornito supporto alle mamme della mensa comune El Buen Samaritano grazie alla collaborazione CESVI e il partner **Tejiendo Sonrisas** attivi nella lotta contro la fame e lo spreco alimentare in Perù.

4.2 Qualità del servizio e soddisfazione dei clienti

La Cisa è focalizzata sul massimizzare la soddisfazione dei propri clienti e a tal fine ha adottato una specifica procedura gestionale per il monitoraggio della soddisfazione.

In particolare, in ottemperanza del codice etico, in cui viene sancita la condotta nei confronti dei propri clienti, La Cisa si impegna ad agire con correttezza, trasparenza, diligenza e professionalità e a tutelare i diritti e gli interessi dei clienti (compresa la riservatezza dei dati e delle informazioni richieste o ricevute).

La misurazione della soddisfazione del cliente può essere ricondotta a 4 fasi:



La Cisa monitora la soddisfazione dei clienti al momento dell'erogazione del servizio, attraverso l'analisi dei reclami/segnalazioni puntuali, la condivisione dei sistemi di monitoraggio con fornitori attivi presso i clienti e la distribuzione di un questionario di valutazione annuo tramite Microsoft Forms (Modulo Digitale di Soddisfazione cliente).

Inoltre, la Società si sottopone ai rigidi sistemi di monitoraggio dei fornitori dei propri clienti, i quali valutano la sua performance e hanno la facoltà di eseguire audit periodici per valutare l'operato dell'azienda.

La **gestione delle lamentele e dei reclami** viene amministrata da gestori incaricati sul campo e tramite il reparto Qualità e Sicurezza. Le segnalazioni vengono ricevute attraverso mail, telefono o contatto diretto e vengono archiviati e categorizzati nel **sistema gestionale QHSE**. Nella sezione **Anomalie/Segnalazioni** vengono raccolte e portate all'attenzione tutte le azioni comportamentali potenzialmente pericolose, le condizioni di insicurezza e il mancato rispetto dei flussi. In questo modo è possibile proporre semplici azioni correttive senza il bisogno di approvazione o indagini approfondite. Nel caso venisse ritenuto opportuno il sistema permette anche di eseguire un'indagine approfondita e caricare evidenze e foto a riprova dell'anomalia.

L'erogazione del questionario ha la funzione di monitorare il grado di soddisfazione dei clienti principali dell'azienda e contiene una serie di domande valutative sui servizi erogati dall'azienda pensate per cogliere le opportunità di rilevare punti di forza e di miglioramento specifici.

Gli ambiti di cui si compone la valutazione media (da 1 a 5) dei clienti nei confronti di La Cisa sono quattro:

1. **Tecnica**
2. **Soft**
3. **Sicurezza**
4. **Gestione**

Nell'ambito del triennio, i clienti hanno espresso per La Cisa un voto medio di 4,25 nel 2020, 4,11 nel 2021 e di 4,37 nel 2022. Inoltre, la Società si sottopone ai rigidi sistemi di monitoraggio dei fornitori dei propri clienti, i quali valutano la sua performance e hanno la facoltà di eseguire audit periodici per valutare l'operato dell'azienda.

ANALISI SODDISFAZIONE CLIENTI 2022

VOTO MEDIO **4,37**



RISPETTO ALL'ANNO PRECEDENTE **4,23**



CON QUALE PROBABILITÀ CI CONSIGLIERESTI **4,46**



5. ALLEGATI AL BILANCIO

GRI STANDARDS

EU DIRECTIVE
on Non-financial reporting

5.1 GRI Content Index

GRI SUSTAINABILITY REPORTING STANDARD	RIFERIMENTO CAPITOLO / PARAGRAFO	PAG.	
General disclosures			
GRI 2: General Disclosures 2021	2-1	Dettagli organizzativi	Capitolo 1. Chi siamo: la nostra identità e corporate governance
	2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica
	2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica
	2-4	Revisione delle informazioni	Non sono presenti revisioni
	2-5	Assurance esterna	Nota metodologica
	2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Capitolo 1. Chi siamo: la nostra identità e corporate governance / 1.3 Modello di business
	2-7	Dipendenti	Capitolo 4. Responsabilità sociale
	2-8	Lavoratori non dipendenti	Capitolo 4. Responsabilità sociale
	2-9	Struttura e composizione della governance	Capitolo 1. Chi siamo: la nostra identità e corporate governance
	2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	Non c'è un processo di nomina o selezione, i due amministratori del CdA che rappresentano l'azionista di maggioranza sono l'azionista stesso.
	2-11	Presidente del massimo organo di governo	Capitolo 1. Chi siamo: la nostra identità e corporate governance / 1.5 Corporate governance e gestione responsabile del business
	2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	Capitolo 1. Chi siamo: la nostra identità e corporate governance / 1.4.3 Pianificazione strategica
	2-13	Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	Capitolo 1. Chi siamo: la nostra identità e corporate governance / 1.4.3. Pianificazione strategica
	2-19	Politiche di remunerazione	Capitolo 1. Chi siamo: la nostra identità e corporate governance / 1.4.1 Organi di governo
	2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Capitolo 1. Chi siamo: la nostra identità e corporate governance / 1.4.2 Approccio alla sostenibilità
	2-23	Impegno in termini di policy	Capitolo 1. Chi siamo: la nostra identità e corporate governance / Capitolo 2. Performance economica / 2.2.1 Valutazione e processo di approvvigionamento
	2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	Capitolo 4. Responsabilità sociale / 4.2 Qualità del servizio e soddisfazione del cliente
	2-27	Conformità a leggi e regolamenti	
	2-28	Appartenenza ad associazioni	A.I.G.I. – Associazione Indotto AdI; General Industries
	2-30	Contrattazione collettiva	Capitolo 4. Responsabilità sociale / 4.1.2 Salute e sicurezza sul lavoro
Temi materiali			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	Capitolo 1. Chi siamo: la nostra identità e corporate governance / 1.5.5 Analisi di materialità e dialogo con gli stakeholder
	3-2	Elenco di temi materiali	Capitolo 1. Chi siamo: la nostra identità e corporate governance / 1.5.5 Analisi di materialità e dialogo con gli stakeholder
PERFORMANCE ECONOMICHE			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	
GRI 201: Performance economiche 2016	201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	Capitolo 2. Performance economica / 2.1 Distribuzione del valore economico generato
PRATICHE DI APPROVVIGIONAMENTO			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	
GRI 204: Pratiche di approvvigionamento 2016	204-1	Proporzione di spesa verso fornitori locali	Capitolo 2. Performance economica / 2.2 Gestione responsabile della catena di fornitura
ANTICORRUZIONE			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	
	205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	Capitolo 1. Chi siamo: la nostra identità e corporate governance / 1.5 Corporate governance
	205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	Non sono stati rilevati episodi di corruzione
COMPORTEMENTO ANTICONCORRENZIALE			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	
GRI 206: Comportamento anticoncorrenziale 2016	206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, anti-trust e pratiche monopolistiche	Non sono stati rilevate azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, anti-trust e pratiche monopolistiche
IMPOSTE			
GRI 3: Temi materiali 2021	03-3	Gestione dei temi materiali	
GRI 207: Imposte 2019	207-1	Approccio alla fiscalità	
	207-2	Governance fiscale, controllo e gestione del rischio	
	207-3	Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale	

GRI SUSTAINABILITY REPORTING STANDARD		RIFERIMENTO CAPITOLO / PARAGRAFO	PAG.
MATERIALI			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	
GRI 301: Materiali 2016	301-1	Materiali utilizzati per peso o volume	
	301-2	Materiali utilizzati che provengono da riciclo	
	301-3	Prodotti recuperati o rigenerati e relativi materiali di imballaggio	
ENERGIA			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	
GRI 302: Energia 2016	302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Capitolo 3. Responsabilità ambientale / 3.3.1 Consumi energetici
	302-4	Riduzione del consumo di energia	Capitolo 3. Responsabilità ambientale / 3.3.1 Consumi energetici
ACQUA E SCARICHI IDRICI			
GRI 303: Acqua e scarichi idrici 2018	303-1	Interazione con l'acqua come risorsa condivisa	Capitolo 3. Responsabilità ambientale / 3.3.3 Acqua
EMISSIONI			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	
GRI 305: Emissioni 2016	305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Capitolo 3. Responsabilità ambientale / 3.3.2 Emissioni
	305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	Capitolo 3. Responsabilità ambientale / 3.3.2 Emissioni
	305-4	Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	Capitolo 3. Responsabilità ambientale / 3.3.2 Emissioni
RIFIUTI			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	Capitolo 3. Responsabilità ambientale / 3.3.4 Rifiuti
GRI 306: Rifiuti 2020	306-1	Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	Capitolo 3. Responsabilità ambientale / 3.3.4 Rifiuti
	306-2	Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	Capitolo 3. Responsabilità ambientale / 3.3.4 Rifiuti
	306-3	Rifiuti generati	Capitolo 3. Responsabilità ambientale / 3.3.4 Rifiuti
	306-4	Rifiuti non conferiti in discarica	Capitolo 3. Responsabilità ambientale / 3.3.4 Rifiuti
	306-5	Rifiuti conferiti in discarica	Capitolo 3. Responsabilità ambientale / 3.3.4 Rifiuti
CATENA DI FORNITURA			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori	308-1	Valutazione dei nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	Capitolo 2. Performance economica / 2.2 Gestione responsabile della catena di fornitura
OCCUPAZIONE			
GRI 401: Occupazione 2016	401-1	Assunzioni e turnover	Capitolo 4. Responsabilità sociale / 4.1.1 Composizione del personale
	401-2	Benefit per i dipendenti full-time che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part time	Capitolo 4. Responsabilità sociale / 4.1.4 Welfare aziendale
	401-3	Congedo parentale	Capitolo 4. Responsabilità sociale / 4.1.1 Composizione del personale
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO			
GRI 3: Temi materiali 2021	03-3	Gestione dei temi materiali	
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Capitolo 4. Responsabilità sociale / 4.1.2 Salute e sicurezza sul lavoro
	403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Capitolo 4. Responsabilità sociale / 4.1.2 Salute e sicurezza sul lavoro
	403-3	Servizi di medicina del lavoro	Capitolo 4. Responsabilità sociale / 4.1.2 Salute e sicurezza sul lavoro
	403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Capitolo 4. Responsabilità sociale / 4.1.2 Salute e sicurezza sul lavoro
	403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Capitolo 4. Responsabilità sociale / 4.1.2 Salute e sicurezza sul lavoro
	403-6	Promozione della salute dei lavoratori	Capitolo 4. Responsabilità sociale / 4.1.2 Salute e sicurezza sul lavoro
	403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Capitolo 4. Responsabilità sociale / 4.1.2 Salute e sicurezza sul lavoro
	403-9	Infortuni sul lavoro	Capitolo 4. Responsabilità sociale / 4.1.2 Salute e sicurezza sul lavoro
	403-10	Malattie professionali	Capitolo 4. Responsabilità sociale / 4.1.2 Salute e sicurezza sul lavoro
FORMAZIONE E ISTRUZIONE			
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	Capitolo 4. Responsabilità sociale / 4.1.3 Formazione e sviluppo delle competenze
	404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	Capitolo 4. Responsabilità sociale / 4.1.3 Formazione e sviluppo delle competenze
	404-3	Valutazione periodica delle performance	Capitolo 4. Responsabilità sociale / 4.1.3 Formazione e sviluppo delle competenze
DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ			
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Capitolo 4. Responsabilità sociale / 4.1.1 Composizione del personale

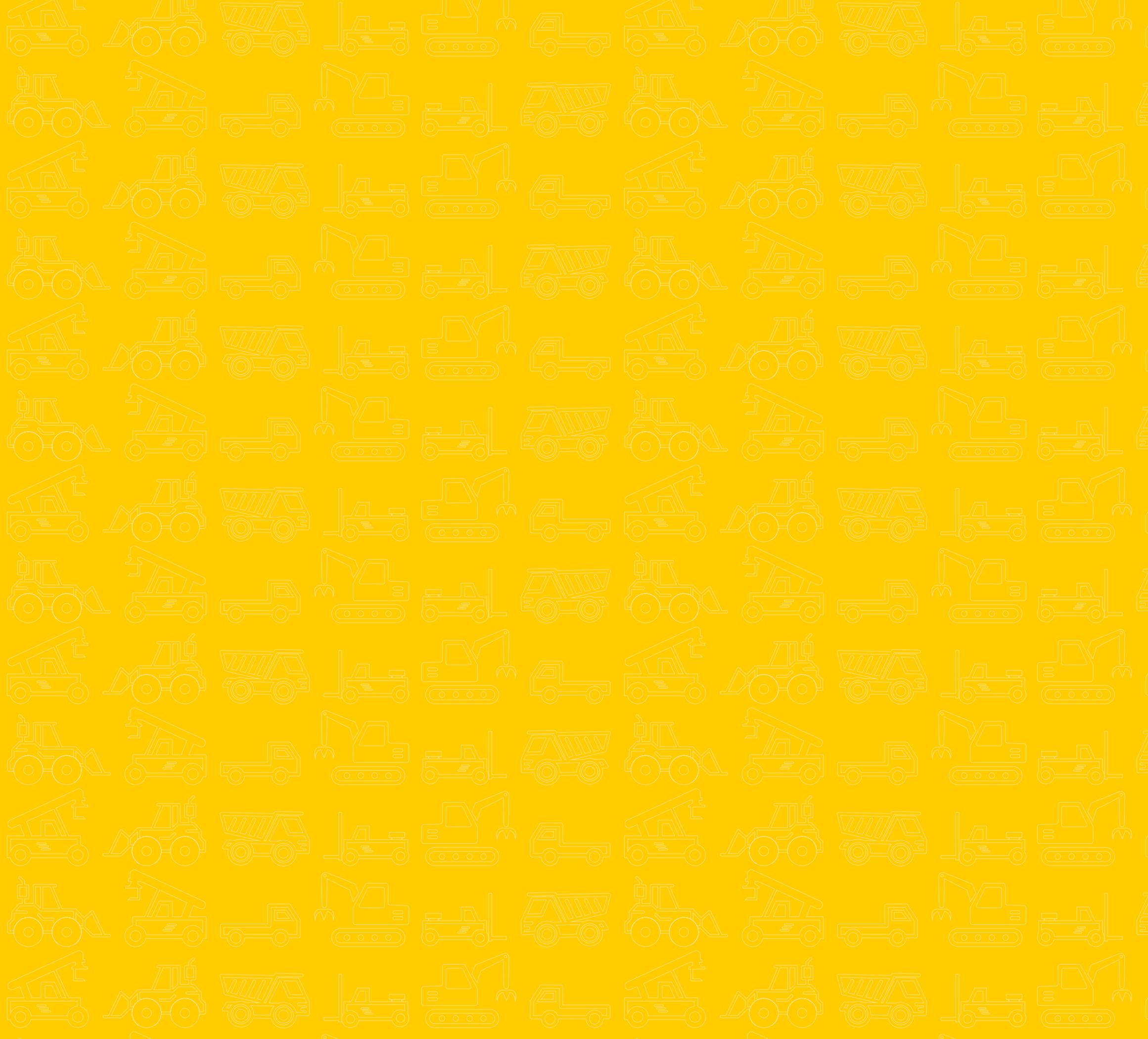
GRI SUSTAINABILITY REPORTING STANDARD		RIFERIMENTO CAPITOLO / PARAGRAFO	PAG.
NON DISCRIMINAZIONE			
GRI 406: Non discriminazione 2016	406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	
LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA			
GRI 407: Libertà di associazione e contrattazione collettiva 2016	407-1	Attività e fornitori in cui il diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva può essere a rischio	Non sono state registrate attività o fornitori presso i quali la libertà di associazione e di contrattazione collettiva viene considerata a rischio
LAVORO MINORILE			
GRI 408: Lavoro minorile 2016	408-1	Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro minorile	Non sono state registrate attività o fornitori presso i quali si sono registrati episodi di lavoro minorile
LAVORO FORZATO O OBBLIGATORIO			
GRI 409: Lavoro forzato o obbligatorio 2016	409-1	Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio	Non sono state registrate attività o fornitori presso i quali si sono registrati episodi di lavoro forzato o obbligatorio
CATENA DI FORNITURA			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori	414-1	Nuovi fornitori che sono stati valutati attraverso criteri sociali	Capitolo 2. Performance economica / 2.2 Gestione responsabile della catena di fornitura
COMUNITÀ LOCALI			
GRI 413: Comunità locali 2016	413-1	Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locale, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	
SALUTE E SICUREZZA DEI CLIENTI			
GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti 2016	416-1		Capitolo 4. Responsabilità sociale / 4.2 Qualità del servizio e soddisfazione dei clienti
ALTRI ASPETTI MATERIALI			
Ricerca, sviluppo e innovazione	3-3	Gestione dei temi materiali	Capitolo 3. Responsabilità ambientale / 3.1 Partnership con clienti e fornitori sui temi della sostenibilità
Partnership con clienti e fornitori sui temi della sostenibilità	3-3	Gestione dei temi materiali	Capitolo 4. Responsabilità sociale / 4.1.2 Salute e sicurezza sul lavoro

CREDITS

Progetto realizzato in collaborazione con:

IBDO

 **BASSODESIGN**





handling the future...

LA CISA TRASPORTI INDUSTRIALI S.R.L.

Via Pasubio 5 - Dalmine (Bg)

24044 - Italia

+39 035 015 8202

contattaci@lacisa.com

lacisa.com

