



LA CISA

report di sostenibilità
2024



CONTENUTI

→ **03** LETTERA AGLI STAKEHOLDER

→ **04** NOTA METODOLOGICA

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

→ **38** 2. PERFORMANCE ECONOMICA
2.1 Distribuzione del valore economico generato
2.2 Approccio fiscale
2.3 Gestione responsabile della catena di fornitura

→ **46** 3. RESPONSABILITÀ AMBIENTALE
3.1 Partnership con clienti e fornitori sui temi della sostenibilità
3.2 Gestione delle risorse

→ **56** 4. RESPONSABILITÀ SOCIALE
4.1 La squadra La Cisa
4.2 Relazioni con la comunità
4.3 Qualità del servizio e soddisfazione dei clienti

→ **92** 5. ALLEGATI AL BILANCIO
5.1 GRI Content Index

→ **98** CREDITS

Lettera agli Stakeholder

Cari Stakeholder,

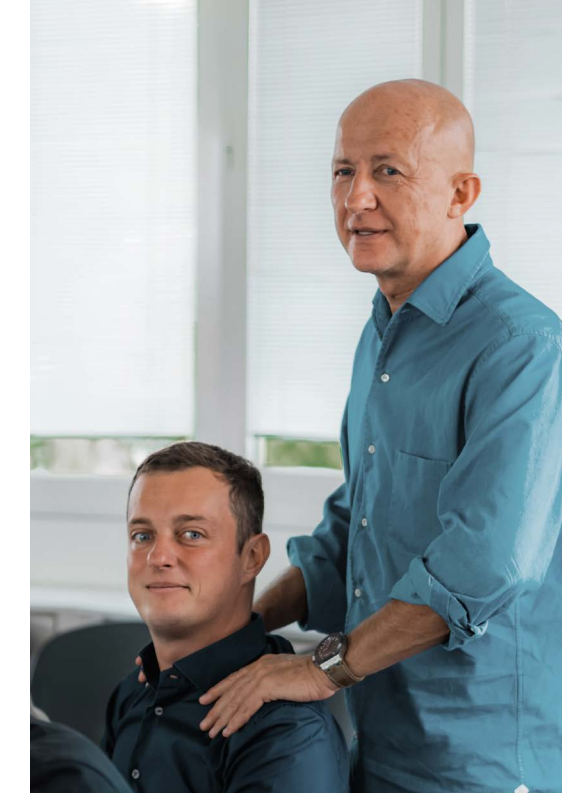
con rinnovato impegno e determinazione, siamo lieti di presentarvi il nostro terzo Report di Sostenibilità, relativo all'anno 2024. Questo documento rappresenta non solo un resoconto trasparente delle nostre azioni, ma anche una testimonianza concreta del percorso di crescita e responsabilità che La Cisa sta portando avanti con coerenza e visione.

Nel corso dell'ultimo anno, abbiamo dato continuità agli obiettivi tracciati nel 2023, rafforzando la nostra volontà di evolvere verso un modello organizzativo sempre più efficiente, sostenibile e replicabile. Lavorare con coerenza e lungimiranza è ciò che ci permette di affrontare un contesto esterno in continuo cambiamento, caratterizzato da nuove sfide normative, economiche e sociali.

Tra le azioni più significative del 2024, segnaliamo:

- **Il potenziamento e la razionalizzazione dei nostri strumenti gestionali**, con importanti sviluppi sull'uso di software come Zucchetti, NAV, Power BI e Softcare HSE, orientati alla digitalizzazione, all'automazione e al controllo dei processi;
- **Il consolidamento della standardizzazione documentale e procedurale** tramite l'adozione di pratiche comuni e checklist operative più mirate;
- **L'ottimizzazione della gestione HSE e Qualità**, anche attraverso la presenza più capillare del team sui cantieri strategici e il supporto di nuove figure professionali.

L'anno è stato anche segnato da importanti cambiamenti organizzativi: nuove nomine interne, l'inserimento di figure chiave a supporto dei gestori nei siti operativi e una ristrutturazione dei reparti per affrontare al meglio le sfide presenti e future.



Parallelamente, abbiamo rafforzato le nostre politiche di welfare, riconoscendo nel benessere dei nostri collaboratori un elemento centrale della sostenibilità aziendale.

Il contesto esterno ha richiesto attenzione e prontezza: la crescente complessità del mercato del lavoro, l'inflazione su costi e risorse, e l'evoluzione delle normative ci hanno spinto ad agire con anticipo, adottando soluzioni innovative e strutturate.

Le alleanze con partner strategici, l'accento crescente su sostenibilità e digitalizzazione, e l'uso intelligente dei dati ci hanno permesso di mantenere elevati standard di servizio e continuità operativa.

Questo report non è solo un esercizio di rendicontazione, ma rappresenta la nostra bussola, il punto di incontro tra valori, strategia e azioni. È la prova tangibile di un impegno collettivo che coinvolge ogni funzione, ogni sito, ogni persona del nostro gruppo.

Ci proiettiamo verso il futuro con responsabilità e fiducia, consapevoli che ogni passo avanti, per quanto complesso, è una conquista per il bene dell'ambiente, delle persone e della collettività in cui operiamo.

Grazie per essere parte di questo percorso.

*La Direzione
La Cisa Trasporti Industriali*

A handwritten signature in black ink, which appears to read "Paolo Poverini". The signature is stylized with long, flowing lines.

Nota metodologica

Il presente documento rappresenta il terzo Report di Sostenibilità di La Cisa Trasporti Industriali S.r.l. (di seguito anche "La Cisa" o "l'Azienda" o "la Società") predisposto su **base volontaria** da parte della stessa con cadenza annuale.

Il 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 2024 al 31 dicembre 2024**, in linea con il periodo considerato per la rendicontazione finanziaria. I dati relativi ai due esercizi precedenti (dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022 e dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023) 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, diversamente dal perimetro del Bilancio d'Esercizio in cui sono incluse le altre società del Gruppo.

Il presente Report di Sostenibilità è stato redatto in conformità ai "GRI Sustainability Reporting Standards" aggiornati al 2021 e pubblicati dal Global Reporting Initiative (GRI), come indicato nel GRI Content Index in calce al presente documento, secondo l'opzione di rendicontazione "**with reference to**".

Il processo di redazione dell'informativa di sostenibilità ha visto il coinvolgimento di tutti i responsabili delle diverse funzioni di La Cisa.

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.

I principi generali applicati per la redazione della Report di Sostenibilità sono quelli stabiliti dai GRI Standard: rilevanza, inclusività, contesto di sostenibilità, completezza, equilibrio tra aspetti positivi e negativi, comparabilità, accuratezza, tempestività, affidabilità, chiarezza. Gli indicatori di performance selezionati sono quelli previsti dagli standard di rendicontazione adottati, rappresentativi degli specifici ambiti di sostenibilità analizzati e coerenti con l'attività svolta da La Cisa e con gli impatti da essa prodotti. La selezione di tali indicatori è stata effettuata sulla base dell'aggiornamento dell'analisi di rilevanza degli stessi condotta nell'esercizio precedente, come descritto nel paragrafo "*Analisi di Materialità e dialogo con gli stakeholder*".

Il Report di Sostenibilità è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di La Cisa Trasporti Industriali S.r.l. in data **25/09/2025** e non è stato assoggettato a revisione da parte di un revisore indipendente.

Il Report di Sostenibilità 2024 è stato pubblicato all'interno del sito istituzionale di La Cisa Trasporti Industriali S.r.l. alla pagina IMPEGNO/SOSTENIBILITA' ed è reperibile attraverso il seguente link: <https://www.lacisa.com/impegno/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.

ACQUA PULITA E SERVIZI IGIENICO-SANITARI

Piantumazione di boschi che contribuiscono ad rigenerare un ecosistema sano garantendo di conseguenza un corretto ciclo delle acque a livello locale.

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.

CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI

Integrazione e rigenerazione di ecosistemi anche in ambienti urbani.

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.

VITA SULLA TERRA

Piantumazione bosco nettarifero che da rifugio a numerose specie.

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 2024	○ Oltre 50 anni di esperienza
	○ 328 dipendenti
	○ 482 unità nel parco macchine
	○ 43.9M di ricavi medi anno nell'ultimo triennio
Principali obiettivi per il futuro	○ Nel corso del 2024 sono stati erogati n. 58 diversi corsi, convegni, incontri ed eventi formativi suddivisi in 878 sessioni formative, per 5.595 ore erogate
	○ 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
	○ Ridurre i principali impatti ambientali della logistica industriale mitigando le proprie emissioni ed evitando sprechi di risorse

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

09

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.

Anni '70
I primi successi in Italia

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'acciaiera 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.

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 esteri

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 acciaiera 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 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.

2015
La Cisa Academy

Nel corso dell'anno, ha visto la luce la Driver Academy, un reparto interno dedicato alla formazione pratica e teorica. Quest'idea è diventata realtà grazie al contributo dello staff tecnico, il cui obiettivo era migliorare la qualità del lavoro e l'efficienza produttiva, mentre integrava lo sviluppo personale nel contesto professionale. Il risultato è stato la creazione del primo simulatore di guida per carrelli elevatori nel 2015, diventando il fulcro della divisione La Cisa Academy di Dalmine per l'addestramento del personale in un ambiente virtuale sicuro e protetto."

2024
La Cisa oggi

Dopo oltre 50 anni dalla sua fondazione, La Cisa si vanta di un portafoglio clienti eccellente e di una forte presenza nei siti produttivi dei principali produttori e trasformatori di acciaio a livello nazionale. Inoltre, sono in corso numerose collaborazioni con nuovi clienti all'estero, inclusi Croazia, Romania, Nord America e Francia. La Drive Academy dispone attualmente di 4 simulatori, tra cui il primo in versione 3D con la cabina reale di carrello elevatore, 2 simulatori di guida portatili e uno per la simulazione di carroponte e uomo a terra, tutti e 3 in Realtà Virtuale.

Il miglioramento della qualità dei servizi offerti è stato reso possibile grazie ai significativi investimenti in capitale umano, nuove tecnologie e sicurezza sul lavoro, con un costante impegno per la sostenibilità a 360 gradi che permea ogni nostra iniziativa.

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.

2019
La Cisa a Made in Steel

In occasione del 50° anniversario La Cisa ha fatto il suo debutto a Made in Steel, una rinomata conferenza ed esposizione internazionale dedicata alla filiera dell'acciaio. Durante l'evento, ha presentato in anteprima mondiale il trattore completamente elettrico da 120 tonnellate, sviluppato in collaborazione con un partner del settore, insieme al simulatore di guida V-foRk, la versione in realtà virtuale del primo simulatore per carrelli elevatori.

A settembre, i festeggiamenti per il cinquantesimo anniversario sono proseguiti con un evento speciale sulla spiaggia di Ravenna, al quale sono stati invitati tutti i collaboratori delle aziende del Gruppo LA CISA. È stata un'occasione unica per celebrare l'anniversario aziendale insieme a coloro che hanno vissuto e contribuito alla crescita dell'azienda

1.2 Mission, Vision e valori

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 fa parte della 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 e della Politica Qualità e Sicurezza redatta ai sensi del Sistema di Gestione Integrato, consultabile all'interno del sito internet aziendale, all'indirizzo: www.lacisa.com

La linea d'azione che guida l'Organizzazione verso obiettivi concordati e condivisi si concretizza nella politica Qualità e Sicurezza, che garantisce coerenza tra la "Visione" e le sue attività quotidiane.

La Politica Qualità e Sicurezza rappresenta la bussola strategica che orienta l'intera organizzazione verso obiettivi chiari, condivisi e coerenti con la visione di lungo periodo di La Cisa. È lo strumento che traduce valori e principi in azioni concrete, garantendo coerenza tra l'identità aziendale e le attività quotidiane.

Assicura che ogni collaboratore sia allineato agli obiettivi generali e che ogni decisione venga presa in modo consapevole, responsabile e coerente. Per questo motivo, è fondamentale che la Politica venga comunicata, compresa e aggiornata periodicamente, affinché continui a riflettere l'evoluzione dell'azienda e del suo contesto operativo.

Nel 2023, la Politica è stata profondamente rinnovata con il contributo attivo delle persone di La Cisa, includendo per la prima volta un obiettivo esplicito legato alla sostenibilità.

Nel corso del 2024, invece, la Politica è stata confermata e mantenuta attuale, proseguendo nel suo ruolo guida e rafforzando ulteriormente l'impegno dell'Organizzazione verso gli obiettivi, i valori e i principi già definiti. Questo conferma la volontà dell'azienda di dare continuità e concretezza al proprio percorso di crescita responsabile, coinvolgendo tutte le funzioni in un processo evolutivo che guarda al futuro con visione, coerenza e determinazione.

Inoltre, a seguito di una nuova Vision aziendale, nel 2024 si sono messe le basi per una modifica della Politica Aziendale. La politica Qualità e Sicurezza è la linea d'azione che guida l'Organizzazione verso obiettivi concordati e condivisi, è il collegamento diretto che garantisce coerenza tra la "Visione" e le sue attività quotidiane. Per questo motivo deve essere sempre aggiornata alle novità aziendali. Ad inizio 2025 è quindi stata prevista una modifica

ponendo un focus ancora maggiore sulla sicurezza come obiettivo primario. La sicurezza non è solo un valore aziendale, ma il fondamento su cui costruire un ambiente di lavoro sano e protetto per tutti. Questa revisione introduce inoltre altri aspetti fondamentali: essere sempre all'avanguardia tecnologica, adottando strumenti e metodologie innovative per migliorare i propri processi; una maggiore attenzione alla partecipazione attiva di tutti i collaboratori e alla cybersecurity, per garantire la protezione non solo fisica ma anche digitale delle attività.

1.3 Modello di business

La Cisa garantisce una copertura totale sulle attività di spedizione, stoccaggio, movimentazione dei materiali, 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, Spagna, Francia e 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 North 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.	Italia (Palermo)	40.000	975
La Cisa Technology S.r.l.	Italia (Ravenna)	100.000	100
La Cisa France sas (start up 11.2022)	Francia	20.000	100

Oltre a La Cisa Trasporti S.r.l., le società controllate dal gruppo esercitano differenti attività ricoprendo diversi paesi:

La Cisa Technology (Italia) S.r.l.: nata a Ravenna nel 2007 dall'esigenza di offrire ai clienti la più ampia gamma di prodotti di alta qualità sul mercato, 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 Inc (USA): società fondata nel 2015 con sede a Houston, Texas, 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 East Europe (fino a ottobre 2022 denominata La Cisa Zero Cento) (Croazia): attiva in Croazia dal 2016 con 51 collaboratori stabili a Rijeka (Fiume), è specializzata nella gestione logistica dell'intero ciclo di lavorazione degli impianti siderurgici (Total Logistic Solution).

LC Service s.r.l. (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, 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.

DI SEGUITO LA DISTRIBUZIONE DELLE SEDI DI LA CISA:



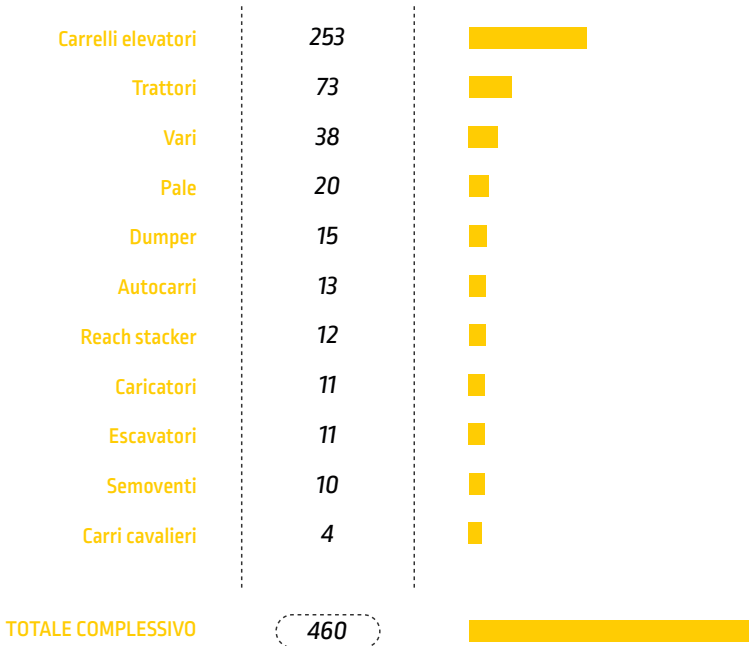
1.3.2 I servizi La Cisa

Con una flotta composta da più di 450 mezzi a motore ed oltre 300 rimorchi industriali, La Cisa offre servizi di:

- *movimentazione industriale di materiali e prodotti siderurgici per conto dei propri clienti, sia all'interno dello stabilimento che verso l'esterno;*
- *noleggio di veicoli con o senza l'operatore (noleggio a caldo, noleggio a freddo);*
- *assistenza tecnica*

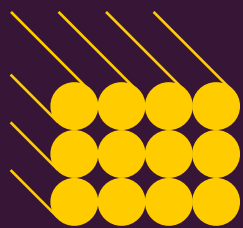
Per le operazioni di movimentazione interna (gestione magazzino, gestione richieste dei reparti, alimentazioni forni) ed esterna (carico dei camion, container e treni per la spedizione dei materiali), l'Azienda utilizza i mezzi più adeguati a effettuare le movimentazioni a seconda degli specifici materiali oggetto di movimentazione.

Tipologie di mezzi che compongono la flotta di La Cisa:

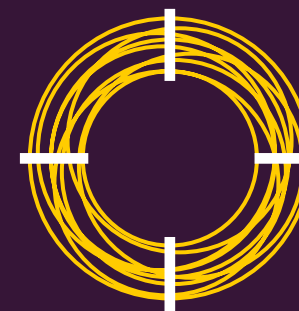


- **Carrelli Elevatori:** con portata da 2 fino a 52 ton, tutti equipaggiati con attrezzature specifiche per soddisfare le differenti richieste.
- **Trattori Industriali:** con capacità di traino fino a 300 ton e da 2 a 4 ruote motrici.
- **Vari:** vetture per il trasporto del personale all'interno degli stabilimenti.
- **Pale gommate:** per la movimentazione del rottame, di ferroleghe e scorie.
- **Dumper e mezzi d'opera:** per qualsiasi tipo di trasporto (scoria, loppa, rottame, ...)
- **Autocarri:** camion utilizzati per trasportare materiale.
- **Reach Stacker:** con portata fino a 60 ton, sono equipaggiati con qualsiasi tipo di attrezzatura: giracoils, impianto magnetico, pinze idrauliche per bramme, pinze meccaniche ed altro ancora.
- **Caricatori:** di diverse staffe e dimensioni equipaggiati con varie attrezzature tra le quali magneti, benne e polipi.
- **Escavatori:** macchine utilizzate per tutte le operazioni che richiedono un movimento di terra tale da consentirne una relativamente facile frantumazione.
- **Semoventi:** per trasporto pallets con portata fino a 250 ton adatti ad operare in stabilimenti e magazzini dove gli spazi di manovra sono ridotti.
- **Carri cavalieri:** semovente industriale dotato di ganasce di carico con sistema di sollevamento/abbassamento controllato elettronicamente.

TRA I MATERIALI MOVIMENTATI SI ANNOVERANO:



BARRE

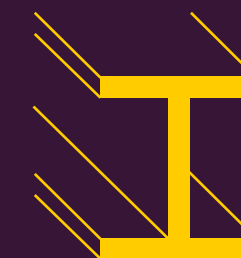


VERGELLE

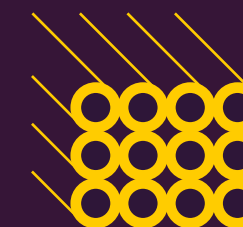


BRAMME

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 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 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 esperto. 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 di assicurare sia l'efficienza della gestione e l'efficacia dei controlli che una corretta e giusta gestione dell'azienda.

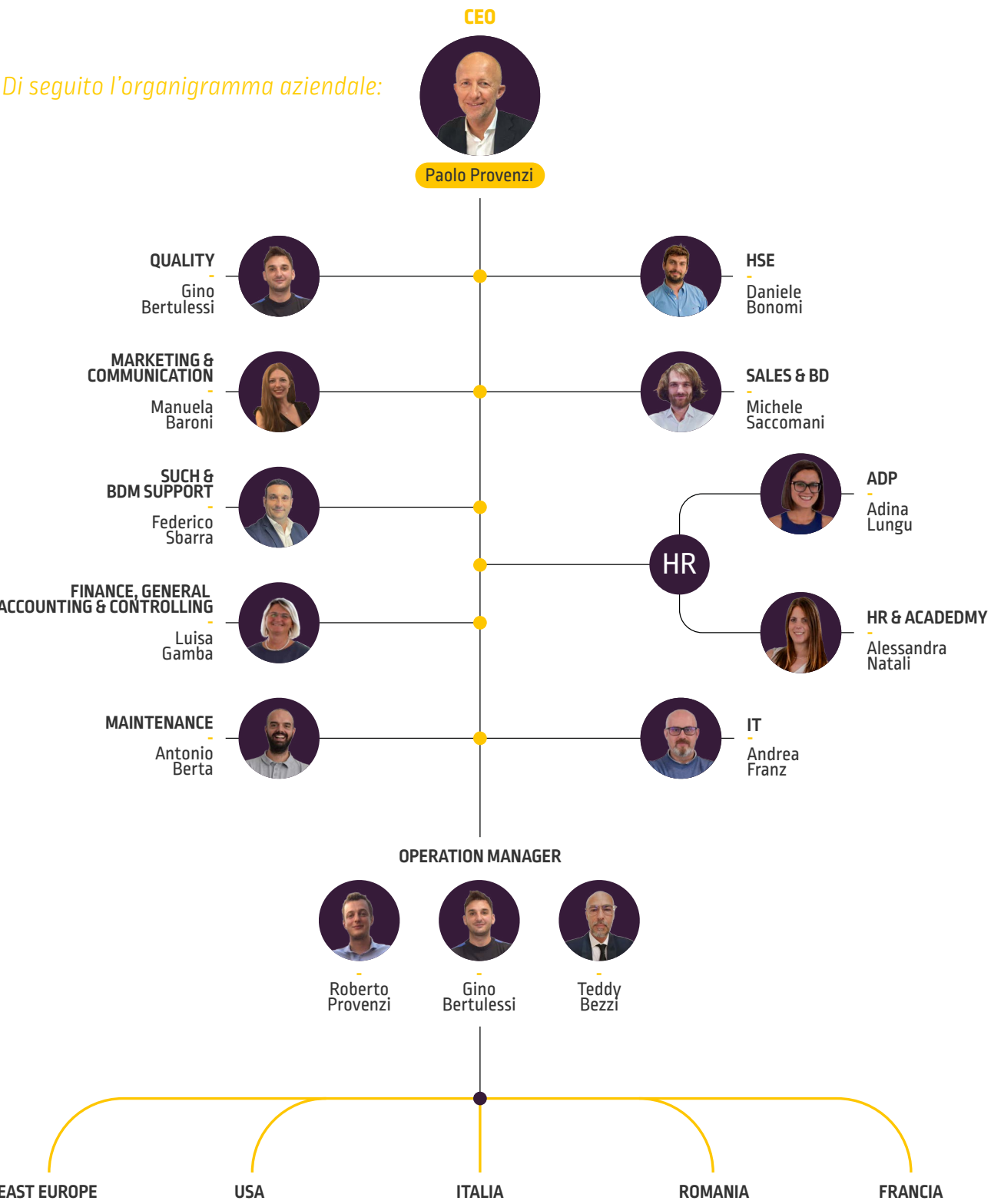
Nel corso del 2024, La Cisa ha confermato e consolidato l'assetto organizzativo e di governance, mantenendo inalterata la struttura delle direzioni, la distribuzione delle responsabilità e l'impianto dei ruoli, a garanzia di continuità ed efficienza operativa. Questa stabilità organizzativa ha permesso all'azienda di proseguire con efficacia nel proprio percorso di sviluppo, rafforzando i presidi interni, la coerenza gestionale e la capacità di adattamento.

La sede operativa è situata a Dalmine, in provincia di Bergamo. L'assetto organizzativo dell'azienda riflette un sistema ben definito di funzioni, poteri, deleghe, processi decisionali e procedure, consentendo una chiara attribuzione di compiti e responsabilità in relazione alle attività aziendali.

La struttura si articola in direzioni funzionali, ognuna delle quali presidia ambiti tematici strategici, con particolare attenzione alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Le principali aree organizzative sono:

- 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. **HEALTH, SAFETY & ENVIRONMENT**, 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** per la selezione e formazione risorse umane e **ADP** per gestirle con regole di amministrazione del personale;
- 8. **IT** 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.

Queste direzioni svolgono un ruolo trasversale, offrendo supporto e coordinamento a tutte le unità operative. La supervisione delle sedi aziendali è affidata agli **Operation Managers**, incaricati di ottimizzare l'efficienza economica e produttiva delle aree assegnate, promuovendo il miglioramento continuo e la valorizzazione delle risorse.



1.4.1 Organi di Governo

Il sistema si fonda su un sistema di organi sociali rappresentati da:

- **Assemblea dei soci;**
- **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.

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.

All’organo di governo è attribuito il compito di definire, dirigere e sviluppare la missione e la strategia di creazione di valore condiviso. È sempre più evidente l’importanza che il Consiglio di Amministrazione di La Cisa attribuisce alla Sostenibilità, sia in termini di obiettivi condivisi sia di azioni concrete di gestione dell’Organizzazione volte alla sensibilizzazione degli Stakeholder e alla definizione di un sistema di gestione sempre più strutturato sotto i profili ESG. Ne sono dimostrazione la volontà dell’organo di procedere alla redazione del Report di Sostenibilità in forma volontaria e il costante aggiornamento richiesto al management, in sede di adunanza, circa i temi ambientali, di sicurezza sul lavoro e di welfare aziendale.

Il Consiglio d’Amministrazione di La Cisa è composto da:

NOME ²	RUOLO	MEMBRO ESECUTIVO	DURATA MANDATO	CONSIGLIERE INDIPENDETE	STAKEHOLDER RAPPRESENTATI	GENERE
Paolo Provenzi	Presidente	SI	3 ANNI	NO	-	M
Roberto Provenzi	Consigliere	SI	3 ANNI	NO	Hydra Società Immobiliare	M

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

La retribuzione del CdA viene stabilita in sede di assemblea del CdA. Il Presidente e il Consigliere ricevono un compenso fisso concordato dai soci in base all’andamento aziendale. 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.

A compendio della politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, si riportano di seguito i rapporti tra i compensi annuali totali e tra l’aumento della retribuzione totale annua tra la persona più pagata dell’Organizzazione e il restante dei dipendenti.

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

Tabella 1. Rapporti tra i compensi annui totali e tra l'aumento della retribuzione totale annua nel triennio di riferimento

RAPPORTO TRA I COMPENSI ANNUI TOTALI			
	2022	2023	2024
Rapporto totale annuo tra la persona più pagata dell'Organizzazione e la mediana del compenso totale annuo di tutti i dipendenti (escluso l'individuo più pagato)	3	2,29	2,36
RAPPORTO TRA AUMENTO RETRIBUZIONE TOTALE ANNUA			
	2022	2023	2024
Aumento percentuale della retribuzione totale annua del più pagato dell'organizzazione	1%	12%	3%
Aumento percentuale mediana della retribuzione totale annua di tutti i dipendenti (escluso l'individuo più pagato)	3%	6%	7%
Rapporto totale annuo tra le percentuali	0,20	2,05	0,47

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 e 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.**

Tabella 2. Composizione degli organi di organo per genere

ORGANI DI ORGANI PER GENERE												
	2022				2023				2024			
	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
TOTALE %	0%	75%	25%	100%	0%	75%	25%	100%	0%	75%	25%	100%

Tabella 3. Composizione degli organi di organo per genere

ORGANI DI ORGANI PER FASCIA DI ETÀ												
	2022				2023				2024			
	< 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	1	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
TOTALE%	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. Tale Organismo ha adottato il proprio Regolamento disciplinante il funzionamento, i compiti, i poteri e le responsabilità.

Nel corso dell'anno 2024 l'Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV") si è riunito sei volte. Tutti gli incontri si sono svolti in presenza, presso la sede della Società, e sono stati opportunamente verbalizzati. **In data 17 giugno 2024, il Consiglio di Amministrazione della Società ha nominato un nuovo Organismo di Vigilanza per un periodo di un anno a partire da tale data.** A tale Organismo di Vigilanza il CdA ha altresì attribuito un budget di spesa pari ad Euro 10.000.

L'OdV si è formalmente insediato in data 26 Settembre 2024. In tale occasione l'OdV ha provveduto all'adozione, tramite approvazione unanime, di un "Piano Attività" contenente l'elenco degli audit da svolgere nel corso del mandato, riservandosi tuttavia la possibilità di apportarvi delle modifiche sulla base delle eventuali segnalazioni e/o flussi informativi eventualmente pervenuti. L'OdV anche quest'anno ha adottato un template riportante i flussi informativi che devono giungere all'OdV secondo predeterminate periodicità e per il tramite della casella di posta elettronica ad esso dedicata, nonché un proprio Regolamento interno, che ha sostituito quello adottato dal precedente OdV. I flussi informativi chiesti durante i vari incontri sono sempre stati trasmessi dalla Società con puntualità. I flussi informativi di cui al template adottato dall'OdV sono stati trasmessi in data 25 luglio 2024. L'OdV ha esaminato e gestito tutti i flussi informativi ricevuti nel periodo oggetto della presente relazione.

Come è noto, **la Società con delibera del CdA del 27 ottobre 2023 si è adeguata a quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023 (c.d. Decreto whistleblowing).** L'OdV comunica che nel corso del 2024 di non aver ricevuto alcuna segnalazione per il tramite del Gestore delle Segnalazioni di La Cisa.

L'OdV ha pianificato l'attività formativa in merito al D.Lgs. 231/2001 a soggetti apicali e neoassunti in data 24 febbraio 2025. Tale sessione formativa sarà finalizzata a un "refresh" delle conoscenze in tema 231 e a fornire indicazioni alle nuove risorse aziendali, tenuto conto dell'evoluzione dell'organigramma aziendale.

L'attività formativa a tutti gli altri dipendenti verrà invece svolta nei mesi successivi e mediante la diffusione del video formativo predisposto dall'OdV.

Coerentemente al proprio Piano Attività, l'OdV ha effettuato un audit in tema di reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, Delitti di criminalità organizzata, Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, Reati derivanti da pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili e reati di contrabbando ex artt. 24, 25, 24-ter, 25-quater, 25-quater.1 e 25-sexiesdecies del D.Lgs. 231/2001; un audit in tema di delitti informatici e trattamento illecito dei dati e delitti in materia di violazione del diritto d'autore ex artt. 24-bis e 25-novies del D.Lgs. 231/2001.

Queste verifiche sono state svolte mediante l'invio di uno specifico questionario alla Società, per il tramite della Segretaria, restituito all'OdV compilato in vista della riunione ad hoc programmata. In tali occasioni l'OdV ha poi approfondito al bisogno alcune delle tematiche riportate all'interno dei questionari, anche alla presenza dei diretti interessati. All'esito di tali verifiche, l'OdV, pur riscontrando particolari criticità rilevanti ai fini della normativa prevista dal D.Lgs. 231/2001, ha evidenziato di volta in volta alcune opportunità di ulteriore miglioramento del sistema di prevenzione ex D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società.

² Non è stato possibile recuperare tutte le tipologie di altri incarichi e le competenze rilevanti dei membri del Consiglio di Amministrazione. Paolo Provenzi svolge il ruolo di CEO e CFO nell'azienda, rappresenta il 17,95% del capitale sociale di La Cisa Trasporti Industriali S.r.l. mentre la rimanente porzione è detenuta da Hydra Società Immobiliare S.r.l.). 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 S.p.A. 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.

L'OdV ha inoltre completato l'audit in tema di salute-sicurezza sui luoghi di lavoro e ambiente ex art. 25-septies e 25-undecies del D.Lgs. 231/2001 iniziato nel semestre precedente rispetto a quello oggetto della presente relazione. Nel corso del 2024 stati effettuati sopralluoghi presso i siti della Società ad Aosta Cogne, San Giorgio Palini e Plates e Udine ABS.

L'OdV ha mantenuto un costante e stretto rapporto con il RSPP ed in generale vi è stata un'ottima ed efficiente collaborazione di tutte le funzioni aziendali interpellate.

L'OdV apprezza l'impegno della Società nel proseguire un percorso di crescita a livello organizzativo al fine di minimizzare al massimo il rischio di commissione di reati al proprio interno. 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.

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 globale³ 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.

La gestione del rischio in La Cisa si fonda su pratiche consolidate e strumenti organizzativi strutturati, che consentono di prevenire, monitorare e mitigare i principali fattori critici in ambito operativo, normativo e strategico. Le pratiche più comuni adottate sono:

- **Controllo di gestione, per il monitoraggio costante delle performance economiche e il supporto alle decisioni aziendali;**
- **Gestione della qualità, attraverso l'adozione di un Sistema di Gestione Integrato Qualità e Salute e Sicurezza, conforme alle normative ISO di riferimento;**
- **Gestione dei rischi in ambito salute e sicurezza sul lavoro, affidata a un RSPP interno e implementata nell'ambito del Sistema di Gestione ISO 45001;**
- **Attività di vigilanza e controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza (OdV), in applicazione del D.Lgs. 231/2001, per la prevenzione dei reati e la promozione della responsabilità etico-giuridica dell'impresa.**

Il Sistema di Gestione Integrato include la gestione degli impatti potenziali legati a diverse aree sensibili, quali:

- **la salute e sicurezza dei lavoratori (monitoraggio di anomalie, incidenti, infortuni, reclami e gestione delle azioni di miglioramento);**
- **la soddisfazione del cliente e la qualità del servizio erogato;**
- **la gestione ambientale delle emergenze e dei rifiuti.**

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

I lavoratori sono stati coinvolti, direttamente o tramite gli RLS, nei processi che riguardano la sicurezza e la valutazione dei rischi delle attività, nonché l'adozione di nuove strumentazioni tecnologiche o attrezzature da lavoro e dei dispositivi di protezione individuali anche per avere un loro riscontro soggettivo, sia pratico che di qualità.

³ 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.



Anche nel 2024, La Cisa ha proseguito nel rafforzamento delle attività di monitoraggio e controllo interno, confermando l'approccio sistemico alla gestione integrata. Sono state condotte attività ispettive nei diversi ambiti – ambientale, sicurezza e qualità – formalizzate nel sistema QHSE. In presenza di criticità o non conformità, sono stati attivati e gestiti specifici piani d'azione per affrontare le problematiche emerse e mitigare i rischi rilevati.

Nel consueto Riesame di Direzione annuale, i reparti Qualità e Sicurezza hanno effettuato un'analisi aggiornata del contesto aziendale e una valutazione strutturata dei rischi e delle opportunità, a supporto del miglioramento continuo.

Come avvenuto negli anni precedenti, anche nel 2024 sono state organizzate riunioni periodiche con il personale operativo, volte alla condivisione di procedure aziendali, istruzioni operative legate ai rischi delle attività, gestione di anomalie ed eventi significativi, promuovendo il coinvolgimento attivo di tutti i lavoratori.

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 attua 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:**
 - 1_ la definizione dei flussi informativi (periodicità, strumenti di reporting, minimi contenuti, etc.) che l'OdV deve ricevere dai responsabili dei controlli;
 - 2_ a stessa descrizione delle attività di controllo e delle loro modalità di svolgimento, consentendone la puntuale verifica in accordo al proprio piano delle attività.

Le modalità di segnalazione sono descritte e regolamentate all'interno del Modello stesso e nella procedura interna di amministrazione e finanza chiamata **"Procedura di Whistleblowing"**. La Società, con delibera del CdA del 27 ottobre 2023, si è adeguata a quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023 (c.d. Decreto whistleblowing). In particolare, il CdA:

- **ha approvato e adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo aggiornato ai sensi di tale normativa e la procedura aziendale in tema whistleblowing;**
- **ha nominato un Gestore delle segnalazioni (di seguito anche "Gestore");**
- **ha conferito al Gestore un budget per l'adempimento della sua attività.**

Ogni pratica ritenuta contraria al Modello Organizzativo 231 (MOG 231, così come il Codice Etico, viene infatti segnalata attraverso i canali di segnalazione predisposti ai sensi di tale procedura e diretto verso le figure responsabili quali appartenenti all'Organismo di Vigilanza (OdV).

La segnalazione può avvenire tramite mail odv@lacisa.com mediante l'accesso a una piattaforma informatica, accessibile sia dall'apposita pagina, sia dalla sezione dedicata pubblicata sul sito web della società. La Procedura Whistleblowing tutela la riservatezza della identità del segnalante. In aggiunta, la procedura è estesa a tutti gli stakeholder della Società, condanna ogni sorta di ritorsione e stabilisce misure di sostegno e protezione per il segnalante.

L'OdV, coerentemente con la procedura aziendale in tema di whistleblowing, ha instaurato con il Gestore delle Segnalazioni un flusso informativo costante, per il tramite del quale ad oggi non è venuto a conoscenza di alcuna segnalazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Il Modello 231, così come l'informativa Whistleblowing, sono stati portati 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 e Codice Etico

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 completa il Modello 231 di La Cisa, costituendone parte integrante e sostanziale.

Nel corso del 2024 non è stata erogata una formazione specifica sul tema dell'anticorruzione. Tuttavia, la procedura aziendale in materia è stata precedentemente diffusa alla Direzione, all'Organismo di Vigilanza (OdV), ai manager e al Consiglio di Amministrazione, i quali si impegnano a promuoverne i contenuti e a garantirne l'applicazione, svolgendo le proprie attività con lealtà, correttezza, trasparenza, onestà e nel pieno rispetto della legalità.

Nel 2024 è stato inoltre condotto un audit da parte dell'OdV, da cui è emersa un'opportunità di miglioramento: effettuare un refresh formativo rivolto al personale, con particolare riferimento ai temi dei rapporti con la Pubblica Amministrazione e alla prevenzione della corruzione. Per questo motivo, l'Azienda ha avviato le necessarie attività organizzative per pianificare tale formazione nel corso del 2025.

La Cisa, infatti, 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 2024, 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 ridurre 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 Sistemi di gestione integrato

Nel percorso di miglioramento continuo dei propri processi, La Cisa si è dotata di un Sistema Integrato di Gestione della Qualità e della Salute e Sicurezza, riconosciuto e certificato da enti terzi accreditati. I Sistemi di Gestione adottati risultano conformi agli standard internazionali di riferimento:

- **UNI EN ISO 9001:2015 per la Qualità⁵;**
- **UNI EN ISO 45001:2018 per la Salute e Sicurezza sul Lavoro⁶.**

Gli strumenti e le risorse messi in campo nell'ambito del Sistema di Gestione non solo supportano il raggiungimento degli obiettivi specifici in materia di qualità e sicurezza, ma contribuiscono attivamente anche alla prevenzione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, in quanto favoriscono comportamenti consapevoli e responsabili, riducendo il rischio di condotte colpose o dolose.

Ogni anno, l'Azienda è sottoposta a verifiche di sorveglianza e/o ricertificazione da parte degli enti certificatori, a conferma della conformità del sistema e del suo continuo miglioramento. Tali audit rappresentano un'importante opportunità per identificare aree di sviluppo e rafforzare la cultura della qualità e della sicurezza.

Il primo passo per la definizione e l'evoluzione dei Sistemi di Gestione è rappresentato da un'approfondita analisi del contesto aziendale e delle esigenze delle parti interessate, condotta su base periodica e formalizzata nel Riesame di Direzione a cadenza annuale.

La Cisa ha mappato e definito i propri processi di business, identificando per ciascuno rischi, obiettivi, indicatori, attività operative e responsabilità, in un'ottica di trasparenza e tracciabilità. Tutti i dipendenti sono informati sull'esistenza del Sistema di Gestione, ne condividono i principi e operano secondo standard e procedure comuni, promuovendo la standardizzazione e l'efficacia operativa.

Per consolidare la consapevolezza interna rispetto ai requisiti di qualità e sicurezza, l'Azienda ha definito e pubblicato la propria Politica per la Qualità e la Sicurezza, che viene verificata almeno una volta l'anno e se necessario aggiornata. La Politica si traduce in obiettivi concreti, misurabili e temporalmente definiti, condivisi dalla Direzione e dai responsabili di funzione.

A supporto del mantenimento e miglioramento del sistema, vengono svolte regolarmente attività di audit interno, che consentono di verificare l'aderenza delle attività operative agli standard previsti e di promuovere azioni correttive e di miglioramento dove necessario.

1.4.6 Approccio alla sostenibilità

La Cisa intende lo sviluppo sostenibile come un modello di gestione consapevole e rispettoso del contesto ambientale, sociale ed economico in cui l'azienda e la sua catena del valore operano.

Riguardo alla Sostenibilità, è con grande soddisfazione e senso di responsabilità che La Cisa annuncia la pubblicazione del Report di Sostenibilità 2023⁷, presentato anche quest'anno durante la tradizionale riunione di Pianificazione Strategica. Questo momento, che vede la partecipazione attiva di tutti i referenti delle sedi operative e dei dipartimenti, rappresenta un'importante occasione di condivisione e riflessione sul percorso intrapreso verso una logistica sempre più sostenibile.

Il Report di Sostenibilità è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di La Cisa Trasporti Industrial S.r.l. in data 27/09/2024 e non è stato assoggettato a revisione da parte di un revisore indipendente.

⁴ Il documento è diffuso a tutti i collaboratori e dipendenti dell'Organizzazione e viene reso disponibile sul sito internet: [Codice Etico LA CISA trasporti industriali s.r.l.](#)

⁵ La certificazione ISO 9001:2015 è disponibile sul sito internet della Società.

⁶ La certificazione ISO 45001:2018 è disponibile sul sito internet della Società.

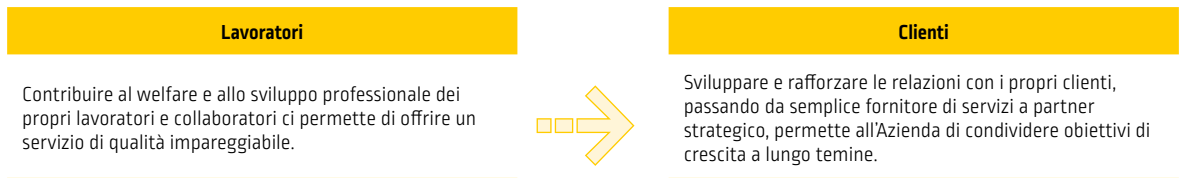
⁷ Il Report di Sostenibilità 2023 è stato pubblicato all'interno del sito istituzionale di La Cisa Trasporti Industriali S.r.l. alla pagina IMPEGNO/SOSTENIBILITA' ed è reperibile attraverso il seguente link: <https://www.lacisa.com/impegno/sostenibilita/>

Il Report di Sostenibilità 2023 rappresenta il frutto di un lavoro collettivo e integrato, che ha coinvolto numerosi colleghi di diverse funzioni aziendali, tutti uniti dall'obiettivo comune di rendere sempre più solido e trasparente l'impegno in campo economico, sociale, ambientale e di governance. Questo report non è solo uno strumento di misurazione delle performance, ma una vera e propria roadmap che guida il raggiungimento di traguardi ambiziosi in linea con i principi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

L'esperienza maturata nel 2023 con la pubblicazione del primo Report di Sostenibilità ha consolidato la consapevolezza dell'importanza di questo strumento, sia per misurare i progressi raggiunti, che per identificare le aree di miglioramento. Nel 2024, questo impegno si è intensificato per raccogliere dati e testimonianze che dimostrano come il percorso verso la sostenibilità non sia solo una dichiarazione di intenti, ma una realtà quotidiana che si riflette in ogni aspetto dell'attività della Società.

Grazie alla collaborazione di tutti, il Report di Sostenibilità 2023 mette in luce i risultati ottenuti in settori chiave come la riduzione delle emissioni di CO2, l'ottimizzazione dei processi logistici per ridurre gli sprechi e migliorare l'efficienza energetica, nonché le iniziative sociali intraprese a favore delle comunità in cui La Cisa opera. La pubblicazione del Report di Sostenibilità non segna la fine di un percorso, ma rappresenta una tappa fondamentale lungo una strada che continuerà ad essere percorsa, con impegno e determinazione. Ogni risultato raggiunto ricorda che è possibile fare di più e meglio per contribuire alla costruzione di un futuro più equo e sostenibile.

La Cisa continuerà a lavorare fianco a fianco con tutti i propri stakeholder, mantenendo aperto il dialogo e condividendo le sfide e le opportunità che emergeranno lungo il cammino. Solo con un impegno collettivo e condiviso sarà possibile sviluppare una logistica sempre più green, capace di rispondere alle esigenze del presente senza compromettere le risorse delle generazioni future. Guardando avanti, l'Azienda è pronta a intraprendere nuove iniziative e progetti che rafforzeranno il modello di business sostenibile, in particolare investendo in innovazione e tecnologie green, promuovendo la responsabilità sociale d'impresa e riducendo l'impatto ambientale delle proprie operazioni.



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 Etico. 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.

È stato introdotto anche un nuovo obiettivo nella Politica aziendale legato alla sostenibilità, nel dettaglio "Ridurre i principali impatti ambientali della logistica industriale mitigando le proprie emissioni ed evitando sprechi di risorse."

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.

A questo proposito, La Cisa fonda l'erogazione dei propri servizi su alcuni principi essenziali, che rappresentano le basi per un'operatività efficace, responsabile e orientata al miglioramento continuo:

- **tutelare la salute e sicurezza dei propri dipendenti;**
- **ottimizzare l'utilizzo delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche per l'impiego di modalità di lavoro lean⁸ 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;**
- **ridurre i principali impatti ambientali della logistica industriale mitigando le proprie emissioni ed evitando sprechi di risorse.**

1.4.6.1 Pianificazione strategica

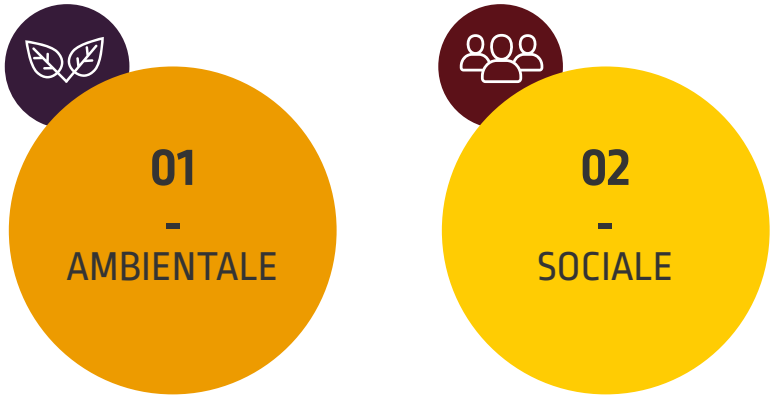
La storia di La Cisa testimonia una **costante volontà dell'azienda di evolversi**, rinnovare i propri asset e perseguire con continuità gli obiettivi strategici prefissati, confermando un approccio strutturato e collaborativo nella definizione e nel monitoraggio della propria pianificazione strategica. Il processo annuale di pianificazione e controllo, formalizzato attraverso specifiche procedure, consente di declinare gli obiettivi trasversali in obiettivi tattici operativi misurabili, assicurando un presidio puntuale sul loro raggiungimento tramite incontri periodici di monitoraggio dei KPI, svolti con frequenza almeno trimestrale.

Nel corso del 2024, questo modello organizzativo ha previsto la convocazione di quattro riunioni plenarie, coinvolgendo le principali figure strategiche aziendali – dal datore di lavoro ai responsabili di funzione e alle figure operative di primo livello – al fine di condividere analisi sull'andamento aziendale e discutere progetti e tematiche di interesse comune. Tale coinvolgimento trasversale permette una mappatura strategica che non solo accresce la consapevolezza organizzativa, ma rafforza il senso di appartenenza e la cultura aziendale condivisa.

Gli obiettivi trasversali, allineati alla politica aziendale, al Codice Etico e al Sistema di Gestione Integrato, riflettono i valori fondanti di La Cisa, quali la soddisfazione del cliente, la sicurezza sul lavoro, il rispetto della persona e l'innovazione continua. Nel 2024, gli obiettivi trasversali principali sono stati: Zero Infortuni, Aumento dell'Utile, Replicabilità e Sostenibilità, ciascuno declinato in obiettivi tattici con indicatori chiari, reparti responsabili e risorse dedicate.

Per l'anno 2024 La Cisa ha voluto porre una particolare enfasi su due pilastri fondamentali per il proprio sviluppo sostenibile: la Sostenibilità, intesa in senso ampio e integrato, e la Replicabilità dei processi interni.

La Sostenibilità è stata declinata in due dimensioni principali:



AMBIENTALE: con iniziative volte alla riduzione dell'impatto e al miglioramento dell'efficienza delle risorse, attraverso l'ottimizzazione dei processi e la gestione responsabile delle risorse;

SOCIALE: puntando al benessere, alla sicurezza e allo sviluppo dei collaboratori.

⁸ 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.

Sul fronte della Replicabilità, l'obiettivo strategico è stato quello di standardizzare il processo di inserimento e formazione dei nuovi dipendenti, creando procedure chiare e replicabili per ciascun ruolo aziendale. A tal fine, si è lavorato per automatizzare gran parte della formazione attraverso la realizzazione di video procedure e presentazioni standardizzate, in modo da rendere più efficace e omogeneo il percorso di onboarding

Importante è stato mantenere al centro i primi due obiettivi prioritari: la sicurezza sul lavoro con l'obiettivo "Zero Infortuni" e il miglioramento dell'utile aziendale, elementi chiave della sostenibilità economica e della responsabilità sociale d'impresa. Questi obiettivi, confermati e integrati con le nuove priorità, rappresentano il perno intorno al quale si sviluppano le attività e le iniziative di La Cisa, garantendo un equilibrio tra crescita, innovazione e benessere organizzativo.

Il ruolo chiave nel governo di questa pianificazione spetta al massimo organo di governo, il Consiglio di Amministrazione (CdA), che ha la responsabilità di approvare e aggiornare le strategie, la missione, i valori e le politiche aziendali, con particolare attenzione agli aspetti di sviluppo sostenibile. Il CdA supervisiona l'allineamento degli obiettivi con la vision aziendale e valuta regolarmente i progressi ottenuti, garantendo che la strategia risponda efficacemente alle esigenze del mercato e alle normative vigenti, nonché ai principi etici e di responsabilità sociale.

Inoltre, La Cisa coinvolge attivamente altri stakeholder – quali collaboratori interni di vari livelli, figure operative, e in alcuni casi rappresentanti esterni o consulenti specializzati – nelle attività di pianificazione e nelle riunioni di direzione, favorendo un approccio partecipativo e inclusivo alla gestione dei temi strategici e di sostenibilità. Questo coinvolgimento garantisce che le decisioni e le azioni siano condivise e supportate da una pluralità di punti di vista, migliorando così la capacità di risposta dell'organizzazione alle sfide interne ed esterne.

In sintesi, il sistema di pianificazione e controllo di La Cisa si fonda su un processo strutturato e trasparente, guidato dal CdA e integrato da un'ampia partecipazione organizzativa, che permette di perseguire con efficacia e responsabilità gli obiettivi di sviluppo sostenibile, di crescita economica e di miglioramento continuo.

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.

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.

Per ognuno degli obiettivi trasversali individuati, La Cisa ha individuato i rispettivi obiettivi tattici e i relativi indicatori specifici per monitorarne lo stato di progresso (approfondimento nel relativo Box), stabilendo i reparti e le figure responsabili. Tale attività è svolta dal più alto organo di governo in collaborazione con il settore Qualità, il quale offre supporto anche nella determinazione dei risultati. 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.

Nella figura accanto sono riportati gli obiettivi trasversali 2024 i quali sono stati tradotti in obiettivi tattici.

ZERO INFORTUNI

- Vigilanza:** aumentare il numero di ispezioni;
- Condivisioni:** Effettuare una riunione al mese condividendo i near miss, le procedure/regole per sensibilizzare tutto il personale di La Cisa;
- Infortuni:** diminuire la frequenza e gravità degli infortuni;

UTILE

- Logistica:** ottimizzare i processi e riduzione i costi legati a sinistri, danni, e pneumatici;
- Officina:** ottenere risparmi in termini di costi di manutenzione;
- Tutti:** godere le ferie il 20 % in più rispetto al maturato

REPLICABILITÀ

- Processi:** mappare processi aziendali;
- Strumenti:** creare video procedure;
- InFormazione:** formare le persone e condividere le informazioni

SOSTENIBILITÀ

- Ambientale:** bilancio di sostenibilità ed attività quotidiane;
- Persone:** continuare con il progetto persone e diminuire il turnover.





SIAMO SEMPRE
ALLA RICERCA
DI GIOVANI TALENTI

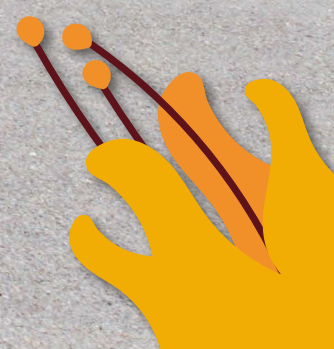
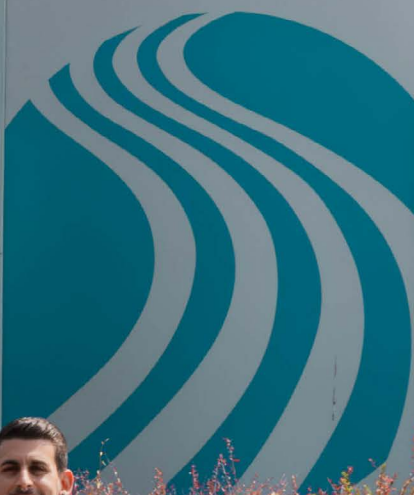


SELEZIONATI AL LAVORO
PER VOI

LACISA

POINT

POLO PER L'INNOVAZIONE
TECNOLOGICA DELLA
PROVINCIA DI BERGAMO



1.4.6.2 Sfide affrontate

Nel 2024, un'ulteriore sfida emersa con forza è stata quella dell'engagement, inteso come la capacità di stimolare e mantenere l'attiva partecipazione e motivazione di tutti i collaboratori e stakeholder verso i temi della sostenibilità. Il coinvolgimento autentico e costante delle persone, a tutti i livelli aziendali, si è rivelato fondamentale non solo per raccogliere informazioni e dati ma anche per promuovere una cultura condivisa e un impegno reale. Per superare questa sfida, La Cisa ha implementato nuove modalità di comunicazione interna e iniziative di sensibilizzazione, puntando a trasformare la sostenibilità in un valore sentito e vissuto quotidianamente da ciascuno

Di seguito anche le sfide e criticità già rilevate negli anni passati:

Gestione del tempo e rispetto delle scadenze → Essendo un progetto lungo, complesso e dove sono coinvolte diverse figure trasversali aziendali è stato importante pianificare il tutto definendo

- **la stima delle tempistiche**
- **le risorse necessarie e loro effort**
- **individuazione dei legami fra le diverse attività**
- **schedulazione delle attività**
- **milestone e Gantt.**

Questo ha consentito di ottenere una visione complessiva della cronologia del progetto e di monitorare l'andamento dei tempi previsti. Altro punto cruciale per evitare dispersioni di energie è stato assegnare un responsabile a ciascuna attività, definendo chi fa cosa e quando, al fine di gestire meglio i singoli carichi di lavoro.

Difficoltà nel reperire i dati ed individuare i KPI → Una volta individuati i temi materiali, si procede alla raccolta dati tra le varie funzioni dell'organizzazione, alla loro verifica e validazione interna. In questa fase è stato molto importante capire quali aspetti dell'organizzazione trattare per la stesura di una rendicontazione di sostenibilità e di conseguenza quali dati raccogliere.

Siamo partiti intervistando tutte le figure manageriali per individuare le iniziative avviate che avevano un impatto sulla sostenibilità, poi ci siamo basati sui temi emersi come materiali e dagli obiettivi che si era posta l'azienda nella strategia aziendale. Una volta individuati gli argomenti è stato importante scegliere un metodo di misurazione adeguato a determinare l'efficacia delle azioni intraprese.

Coinvolgimento degli stakeholders → Coinvolgere gli stakeholder sia interni che esterni, tramite mezzi e strumenti diversi è un aspetto imprescindibile per una buona riuscita del bilancio. Le loro decisioni e gli atteggiamenti possono in modo oggettivo favorire oppure ostacolare il raggiungimento di un obiettivo dell'impresa come può essere quello della sostenibilità. È fondamentale lavorare con gli stakeholder per identificare le priorità, sviluppare strategie e attuare iniziative in grado di ottenere un impatto reale. Per fare ciò è stato essenziale pensare ad una comunicazione chiara e personalizzata in base alla tipologia di stakeholder e tenerli sempre aggiornati sui progressi o pensare ad iniziative ad hoc per attirare la loro attenzione, il che può richiedere un notevole dispendio di risorse.

Affrontare queste sfide e investire per superarle ha contribuito a far percepire il bilancio di sostenibilità come uno strumento dinamico e utile per l'organizzazione, utile a perseguire la propria strategia di sostenibilità e a generare un impatto di lungo periodo monitorando le proprie performance.

1.4.7 Analisi di materialità e dialogo con gli stakeholder

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 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. 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 eterogenee 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 adottato dalla Società consente di mantenere un'interazione costante tra le parti e di monitorare efficacemente i temi legati agli aspetti ESG, sia direttamente che indirettamente.

Tabella 4. Stakeholder e canali di interazione

Categoria di stakeholder	Principali canali di interazione e dialogo
Clienti e mercato	○ 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	○ 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	○ 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	○ Incontri ad hoc ○ Partecipazione ad eventi e convegni ○ Visite presso le sedi di La Cisa Trasporti Industriali S.r.l
Collettività	○ 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
PA e altre istituzioni	○ Progetti di innovazione e ricerca ○ Partecipazione ad eventi e convegni

Dagli scambi con gli Stakeholder non sono emerse particolari criticità nel periodo di competenza.

Gli elementi e gli ambiti che compongono il Report di Sostenibilità sono relativi ai temi che rappresentano gli impatti maggiormente significativi della Società sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, inclusi quelli sui diritti umani. Con il termine "impatto" si intende l'effetto che un'organizzazione ha sull'economia, sull'ambiente e/o sulla società, sia esso positivo o negativo.

Ai fini dell'identificazione dei temi rilevanti per La Cisa, la stessa, in adempimento alle prescrizioni degli standard di riferimento, ha aggiornato l'analisi di materialità coinvolgendo nuovamente i propri principali stakeholder sulla base dei 16 temi potenzialmente materiali individuati nell'esercizio precedente durante l'attività di benchmark di settore.

Infatti, sulla base di tali temi, è stato predisposto e distribuito agli stakeholder individuati l'apposito "questionario di materialità" online e gli è stato chiesto di valutare, con punteggio da 1 a 5, l'importanza e la probabilità di accadimento degli impatti positivi e negativi connessi ai 16 temi proposti. In particolare, viene definita:

- **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).**

Al termine dell'intero processo, definendo come soglia di materialità il valore 2,67 per gli impatti negativi e 3,60 per gli impatti positivi (media delle medie dei punteggi ottenuti per ogni tema), i risultati conseguiti hanno permesso di individuare e prioritizzare le 11 tematiche materiali di La Cisa come di seguito riportate e approfondite nei rispettivi capitoli di riferimento:

Ambito	PRIORITÀ	TEMA MATERIALE
Governance e Responsabilità Economica	1	Vision e Mission dell'Organizzazione
Responsabilità Sociale	2	Formazione del personale e sviluppo delle Competenze
Responsabilità Sociale	3	Qualità e sicurezza
Innovazione Sostenibile	4	L'attenzione del cliente
Responsabilità Sociale	5	Salute e Sicurezza sul Lavoro
Governance e Responsabilità Economica	6	Etica ed integrità nella condotta del business
Supply Chain	7	Gestione responsabile della catena di fornitura
Responsabilità Sociale	8	Welfare aziendale
Innovazione Sostenibile	9	Comunicazione interna ed esterna
Supply Chain	10	Ricerca, sviluppo e innovazione
Responsabilità Sociale	11	Logistica sostenibile per la lotta al cambiamento climatico

Rispetto ai temi risultati materiali nel precedente ciclo di reporting, gli impatti identificati tramite il processo appena descritto hanno ricompreso i seguenti temi:

- **Welfare aziendale;**
- **Diversità e pari opportunità.**

A differenza delle tematiche risultate materiali nell'ES22, i risultati del questionario di materialità proposto agli Stakeholder quest'anno hanno escluso:

- **Valore economico generato e distribuito;**
- **Comunicazione interna ed esterna.**

L'Azienda ha deciso di rendicontare comunque tali tematiche nel presente Bilancio al fine di fornire agli Stakeholder un report quanto più completo e trasparente.

Si riportano di seguito le descrizioni di ogni tema materiale:

- **i relativi impatti individuati generati dalla Società e dalla sua catena del valore sull'ambiente e sulle persone;**
- **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	GRI 201
Vision e Mission dell'Organizzazione	Delineazione di una guida strategica chiara e concreta alla quale fare affidamento per stabilire obiettivi e priorità, facilitando la pianificazione e l'allineamento delle attività;	Pianificazione strategica Dialogo continuo con lavoratori, clienti e fornitori	GRI 2
	Creazione di una reputazione forte e distintiva nel mercato grazie a un efficace capacità di comunicazione con i propri portatori di interesse basata su dei principi chiari e comunemente riconosciuti.		
	Insorgenza di interruzioni operative e disorganizzazione decisionale dovuto alla perdita di una direzione strategica unica e chiara a lungo termine; Gestione disorganica e discontinua delle attività aziendali; Perdita di attrattività e difficoltà di coinvolgimento e comunicazione nei confronti dei propri stakeholders (dipendenti, clienti, investitori...).		
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. Sviluppo di hard e soft skills La Cisa Academy Percorsi di Job rotation Valutazione delle performance dei lavoratori	GRI 404
	Sviluppo delle competenze grazie ai piani di formazione aziendali, grazie a piani di formazione tecnica volta a creare un indotto occupazionale sul territorio.		
	Mancata soddisfazione delle aspettative e delle esigenze di crescita individuale e professionale delle risorse umane dell'organizzazione.		
Qualità e sicurezza	Mancata implementazione di programmi di formazione con conseguente arresto della crescita delle competenze - hard e soft - dei propri dipendenti.	Organizzazione di webinar, incontri, conferenze di formazione.	GRI 2-27 GRI 403 GRI 416
	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	
	Soddisfazione dei clienti dal punto di vista dei prodotti e del servizio offerto.	Academy	
	Peggioramento degli indici infortunistici e della valutazione di soddisfazione del cliente		

<i>L'attenzione al cliente</i>	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	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.	Analisi e monitoraggio della soddisfazione del cliente	
<i>Salute e Sicurezza sul Lavoro</i>	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. Riduzione del costo sociale, connesso agli infortuni e alle malattie professionali contratte sul posto di lavoro, sostenuto dall'organizzazione e dalla collettività.	Applicazione della legislazione vigente. Sistema di gestione integrato e relative procedure Formazione, informazione ed addestramento. Coinvolgimento del personale. Valutazione dei rischi.	GRI 401 GRI 403
	Aumento del numero di infortuni e di malattie professionali a seguito di una incompleta formazione sul tema e dell'incompleta applicazione delle adeguate misure di prevenzione e protezione previste a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori; Sanzioni derivanti dal mancato rispetto delle normative legale al Testo Unico della Sicurezza.	Monitoraggio continuo. Portale QHSE Newsletter tematiche Pianificazione strategica Campagna teniamo Alta l'Attenzione	
<i>Etica ed integrità nella condotta del business</i>	Disponibilità di investimenti/capitali a beneficio della singola azienda e dell'ecosistema economico in cui opera (es. settore di riferimento o distretto geografico), con effetto importante, per esempio sui tassi di occupazione a livello locale; Benessere e prosperità dei principali stakeholder con cui l'organizzazione interagisce (es. dipendenti, comunità locali e business partner).	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. 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.	GRI 205 GRI 207
	Condotta irresponsabile e comportamento negligente da parte di dipendenti, fornitori e altri stakeholder di La Cisa dovuta al mancato rispetto dei principi, dei valori e del codice di comportamento dell'organizzazione; Implicazioni legali per l'organizzazione dovute a violazioni normative del settore; Instabilità per dipendenti, fornitori e altri stakeholder dovuta alla condotta di governance non responsabile.		
<i>Gestione responsabile della catena di fornitura</i>	Tutela dei diritti umani e protezione dell'ambiente grazie all'attenzione e considerazione rivolta ai fattori di sostenibilità nei processi di valutazione, selezione e qualifica dei fornitori; Contributo volto alla tutela dei diritti umani e la protezione dell'ambiente attraverso il continuo monitoraggio delle pratiche di approvvigionamento e l'inserimento di politiche e procedure di dovuta diligenza della catena del valore; Osservanza, da parte dei fornitori di La Cisa, di standard elevati di condizioni lavorative sicure, trattamento equo e rispettoso dei dipendenti e pratiche etiche.	Procedura gestionale di valutazione e selezione dei fornitori Classificazione dei fornitori in base alle loro prestazioni e performance Valutazioni ambientali e sociali dei fornitori	GRI 204 GRI 308 GRI 414
	Mancato rispetto dei diritti umani, lavoro in nero, lavoro forzato e/o minorile all'interno della catena di fornitura nei Paesi potenzialmente esposti a tale rischio, a seguito della mancata implementazione delle adeguate misure di controllo e di verifica delle attività svolte dai fornitori e dai subfornitori dell'organizzazione; Perdita di valore per il territorio di riferimento, a causa di una mancata collaborazione tra La Cisa e la propria rete di fornitura come perdita di opportunità di crescita e mancata realizzazione di economie di scale e di apprendimento; Conseguenze ambientali e sociali legate alle attività svolte dai fornitori e dei subfornitori dell'organizzazione..		

<i>Welfare aziendale</i>	Attenzione al benessere dei dipendenti attraverso l'attivazione di specifici strumenti per un miglior equilibrio tra vita personale e vita lavorativa; Miglioramento della produttività grazie a programmi di welfare che supportano la salute fisica e mentale contribuendo a un ambiente di lavoro più sano e produttivo.	Canali di ascolto e dialogo attivo Portale QHSE Comunicazione interna inclusiva	GRI 401
	Perdita di talenti e competenze strategiche a causa della mancata valorizzazione delle diversità e del mancato ascolto dei bisogni specifici delle persone; Maggiori difficoltà nella definizione di percorsi di crescita e formazione, derivanti da una scarsa comprensione delle caratteristiche e potenzialità dei singoli dipendenti.		
<i>Diversità e pari opportunità</i>	Sviluppo delle potenzialità del dipendente grazie all'integrazione nella comunicazione interna di programmi che valorizzino le diverse culture presenti; Rafforzamento del senso di appartenenza e della collaborazione tra i team, con un impatto positivo sulla performance organizzativa e sulla capacità di innovazione.	Canali di ascolto e dialogo attivo Portale QHSE Comunicazione interna inclusiva	GRI 405
	Perdita di talenti e competenze strategiche a causa della mancata valorizzazione delle diversità e del mancato ascolto dei bisogni specifici delle persone; Maggiori difficoltà nella definizione di percorsi di crescita e formazione, derivanti da una scarsa comprensione delle caratteristiche e potenzialità dei singoli dipendenti.		
<i>Ricerca, sviluppo e innovazione</i>	Miglioramento della competitività aziendale e delle soluzioni fornite ai clienti grazie all'individuazione di soluzioni innovative e maggiormente tecnologiche rispetto a quelle attualmente adottate dall'organizzazione; Incremento della ricerca scientifica, anche legata ai temi della sostenibilità e alla progettazione sostenibile dei propri servizi, contribuendo allo sviluppo sia delle comunità locali che del settore di business in cui La Cisa opera.	Investimenti in Ricerca e Sviluppo, Industria 4.0 La Cisa Academy	N.A.
	Riduzione della competitività aziendale dovuta alla mancata disponibilità in tempo utile di soluzioni tecniche e progettuali necessarie a soddisfare nuove normative in tema ambientale e/o di salute e sicurezza; Mancato contributo allo sviluppo tecnologico del settore.	Partnership con clienti e fornitori	
<i>Logistica sostenibile per la lotta al cambiamento climatico</i>	Contributo alla riduzione dell'impatto ambientale grazie all'implementazione di iniziative di efficientamento energetico come l'utilizzo di energia proveniente da fonti rinnovabile per l'illuminazione degli uffici; Riduzione delle emissioni in atmosfera grazie al continuo impegno volto a individuare soluzioni a basso impatto energetico; Contributo positivo alla lotta al cambiamento climatico	Gestione interventi di manutenzione in ottica preventiva Costante attenzione alla riduzione degli sprechi di carburante	GRI 302 GRI 303 GRI 305 GRI 306
	Contributo a elevati consumi dovuti a mancati interventi di efficientamento energetico; Contributo a elevate emissioni dovute alla mancata attenzione verso un utilizzo di energia proveniente da fonti non rinnovabili; Sanzioni relative alla mancata aderenza alle normative relative alla gestione delle emissioni in atmosfera; Disattenzione verso la protezione dell'ambiente dovuta alla mancata definizione di una strategia climatica nel medio-lungo periodo..	Mantenimento di una flotta performante dal punto di vista di consumi ed emissioni inquinanti Realizzazione del primo trattore elettrico.	

2. PERFORMANCE ECONOMICA



Temi materiali rendicontati

- Valore economico generato e distribuito
- Gestione responsabile della catena di fornitura



8 – LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA

Risultati chiave 2024

- 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]**.
- Il 97% dei fornitori di La Cisa provengono dall'Italia.

Principali obiettivi per il futuro

- Mantenere o migliorare l'obiettivo di crescita dei ricavi annuali.
- Raggiungere una percentuale di utile pre-imposte almeno pari al 4%.

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 una sostanziale stabilità nei ricavi delle vendite e delle prestazioni in **Italia** e nei **paesi europei**, con un leggero incremento del 0,74% sul mercato italiano e una lieve flessione del -1,64% nei paesi dell'area CEE. Il mercato italiano si conferma comunque il principale riferimento per La Cisa.

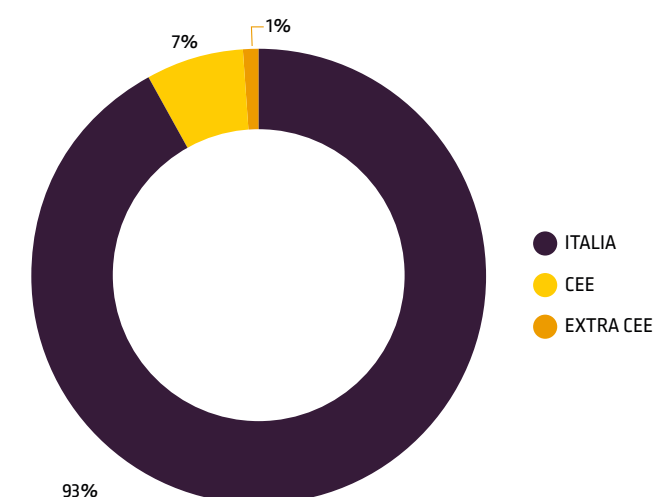
Significativo invece l'incremento dei ricavi nei **paesi extraeuropei**, che crescono del 54,78% rispetto all'anno precedente. Questo aumento, seppur su valori assoluti contenuti, si inserisce in un contesto in cui il top management ha scelto di concentrarsi prevalentemente sul territorio locale, lasciando alle altre società del Gruppo Hydra il presidio più ampio dei mercati esteri.

Nella seguente tabella è possibile visualizzare i ricavi realizzati per area geografica

Tabella 5. Ricavi delle vendite e delle prestazioni realizzati per area geografica

RICAVI REALIZZATI PER AREA GEOGRAFICA ⁹	2022	2023	2024
Italia	39.921.566	41.981.005	42.291.606
CEE	450.297	3.053.32	3.003.160
Extra CEE	474.919	221.475	342.729
TOTALE	40.846.781	45.255.802	45.637.495

Ricavi realizzati per area geografica - 2024



⁹ 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.

Tabella 6. Distribuzione del fatturato per servizi

FATTURATO PER SERVIZI	FY 2022	FY 2023	FY 2024
Servizi di logistica	21.133.760 €	24.136.621 €	22.876.57 €
Ricavi noleggio a freddo ¹⁰	15.580.624 €	18.531.023 €	17.932.259 €
Ricavi service	2.768.780 €	2.430.545 €	2.471.517 €
Totale	12.603.580	45.098.189 €	43.280.354 €

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 con le richieste dei GRI Standard.

Rispetto all'anno precedente, l'esercizio chiuso al 31/12/2024 ha registrato un aumento del valore economico generato del 4,3%, un aumento del valore economico distribuito del 11,52% e una diminuzione del valore economico trattenuto del 17,15%.

La variazione del valore distribuito nel 2024 è da attribuirsi all'incremento dei costi operativi (+8,2%),all'incremento del costo del personale (+7,9%, principalmente dovuti agli aumenti contrattuali) e al notevole incremento dei costi di retribuzione dei finanziatori passato da 727130 Euro a 2.264.344 (+211%) a causa dalla cessione pro soluto a SACE Factor S.p.A. dei crediti pregressi di Acciaierie d'Italia S.p.A. in Amministrazione Straordinaria a chiusura della procedura di insinuazione nel passivo e cessione a stralcio dei credito ammesso.

Grazie alla chiusura della procedura di insinuazione nel passivo sopra menzionata, l'accantonamento al fondo rischi su crediti è notevolmente diminuito e ha determinato una diminuzione del valore economico trattenuto dalla società. L'accantonamento per l'anno 2024 si è reso necessario sia per coprire i rischi legati ad alcuni contenziosi in corso sia per coprire le potenziali perdite su crediti intercompany legati a La Cisa East Europe, società del gruppo messa in liquidazione ad aprile 2025.

Tabella 7. Valore generato, distribuito e trattenuto

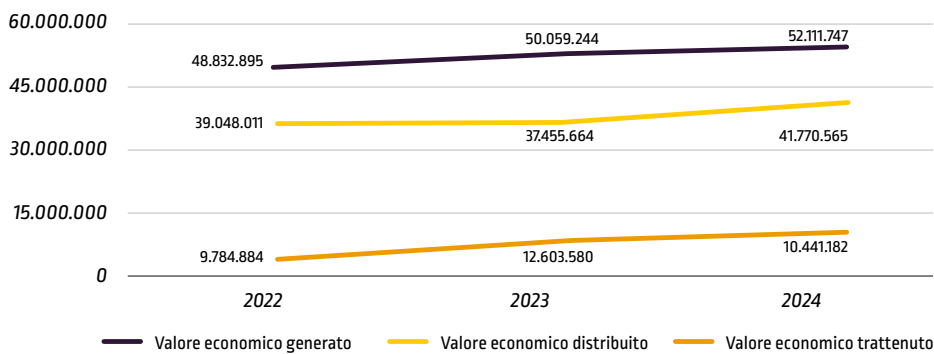
VALORE AGGIUNTO € ¹¹	2022	2023	2024
Ricavi	48.832.783	50.007.074	52.111.724
Proventi finanziari	112	52.170	100.023
Totale valore economico generato	48.832.895	50.059.244	52.211.747
Costi operativi ¹²	24.036.545	21.150.848	22.885.432
Remunerazione del personale	14.621.449	15.177.117	16.369.213
Remunerazione dei finanziatori	187.758	727.130	2.264.344
Remunerazione degli investitori			
Remunerazione della Pubblica Amministrazione	200.000	386.919	248.296
Liberalità esterne (investimenti nella comunità)	2.260	13.650	3.280
Totale valore economico distribuito	39.048.011	37.455.664	41.770.565
Ammortamenti, svalutazioni e rettifiche	4.710.958	6.292.953	6.822.148
Accantonamenti per rischi ed altri accantonamenti	1.108.971	5.000.000	778.634
Risultato d'esercizio destinato a riserve (Utile - Dividendi distribuiti)	3.964.954	1.310.627	2.840.400
Valore economico trattenuto	9.784.884	12.603.580	10.441.182

¹⁰ _Per servizi di noleggio a freddo si intende il servizio di noleggio dei mezzi di La Cisa, senza operatore.

¹¹ _I dati sono rilevati dai bilanci ufficiali.

¹² _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 - 2024



A fine 2024 il **Patrimonio Netto** di La Cisa Trasporti Industriali ammonta a Euro **22.8 M** (era 20.5M al 31.12.2023). Il valore della attività è pari a Euro 475M.

2.2 Approccio fiscale

La gestione degli aspetti tributari fa capo alla funzione Amministrazione e Finanza. Responsabile della strategia a livello fiscale è il CFO-CEO che si confronta periodicamente sia con la Responsabile del settore Amministrazione e finanza, sia con lo Studio Commercialista responsabile della consulenza fiscale, dei controlli fiscali e della determinazione delle imposte.

La Società adotta un approccio trasparente nella gestione della materia fiscale, formulando risposte concrete e propositive nei confronti dei nuovi adempimenti normativi. La Cisa, infatti, grazie a studi interni e alla collaborazione con lo Studio Commercialista esterno, cerca, pur nel pieno rispetto della normativa, di minimizzare il carico fiscale e di cogliere opportunità per la riduzione dei costi. Gli esempi più importanti in questo ambito sono l'attenzione alla procedura per la richiesta del rimborso delle accise e le richieste per accedere al credito d'imposta per gli investimenti in industria 4.0.

L'Azienda è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali; infatti, tutte le attività svolte dalla Società sono conformi alla normativa fiscale di riferimento e la pianificazione fiscale risulta sempre allineata con le attività commerciali. Periodicamente (almeno una volta all'anno in sede di approvazione della legge di bilancio da parte dello Stato) e "su segnalazione" da parte dello Studio Commercialista vengono verificate eventuali possibilità di ottimizzazione del carico fiscale. La Cisa Trasporti Industriali definisce la gestione del rischio fiscale tenendo conto del MOG 231.

Al fine di permettere una corretta gestione delle registrazioni contabili anche da un punto di vista fiscale, minimizzare la possibilità di errore ed ottimizzare la gestione del rischio, il settore finance svolge delle riconciliazioni contabili periodiche (mensili per alcuni conti contabili, trimestrali per altri) sulle transazioni contabili. Sono verificati tutti i saldi dei conti di stato patrimoniale ed alcuni conti di conto economico (ad esempio sopravvenienze passive e attive, plusvalenze e minusvalenze, spese di rappresentanza, spese indeducibili, spese per autovetture in fringe benefit, ecc.). Ogni sei mesi gli stessi dati sono verificati dallo studio commercialista ed infine dalla società di revisione.

L'approccio alla fiscalità della Società risulta essere improntato, pertanto, alla totale aderenza alle normative locali, anche attraverso il continuo confronto con i professionisti esterni che supportano la Società. Lo Studio Commercialista che segue La Cisa Trasporti Industriali verifica la totalità delle dichiarazioni IVA e varie di impatto civilistico - fiscale. Per questa attività, vengono svolte internamente riunioni mensili di revisione dei dati e riconciliazioni contabili. In aggiunta, trimestralmente il commercialista svolge controlli contabili anche sulla corretta imputazione dei ricavi e dei costi.



Anche per l'esercizio 2024, La Cisa è stata inclusa tra le best performing companies della provincia di Bergamo. Il premio, già ottenuto nel 2021 e 2023, ha visto valutati criteri dimensionali, societari e di performance. Tale riconoscimento rappresenta la testimonianza dell'impegno nel corso dell'ultimo decennio, durante il quale ha saputo adattare le proprie logiche e l'organizzazione aziendale a parametri sempre più competitivi, ampliando il proprio orizzonte di mercato verso sistemi e materiali innovativi e nuovi territori, e innovando le proprie strutture nei processi di lavoro.



Nel corso del 2024, La Cisa è risultata vincitrice del Premio Visionari d'Impresa, promosso dall'Istituto di Ricerca Economico-Scientifica I-AER e dall'istituto accademico Scienze Imprenditoriali, con la media partnership de Il Sole 24 Ore. Il riconoscimento è stato attribuito per la provincia di Bergamo, nel settore Logistica, categoria Grande Impresa.

L'assegnazione si basa su un'analisi condotta su oltre 700.000 bilanci 2022 di imprese italiane e premia quelle realtà che si sono distinte per **competitività, produttività e sostenibilità imprenditoriale**, dimostrando capacità di adattamento e innovazione nel contesto post-pandemico.

Il premio attesta la **visione strategica** e la **solidità gestionale** di La Cisa, testimoniando l'impegno e la coerenza con cui l'azienda ha affrontato le trasformazioni del mercato, rafforzando la propria presenza e reputazione nel panorama economico nazionale.



2.3 Gestione responsabile della catena di fornitura

2.3.1 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** 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.

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

Ufficio Acquisti	Cliente Interno	Ufficio Salute e Sicurezza	Ufficio Qualità
● Competitività del prezzo ● Tempestività ● Termini di pagamento ● Flessibilità e/o accettazione delle regole dell'Azienda ● Approvvigionamento sostenibile su prodotto/servizi	● Supporto tecnico, commerciale ● Trasparenza di informazioni ● Qualità del servizio e/o prodotto	● Capacità di reperire documenti come schede di sicurezza, CE, etc...	● Aspetti qualitativi (opinione cliente interno, anomalie riscontrate, disponibilità fornitore, reclami, non conformità, ...)

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 in 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.

Tabella 8. Numero di fornitori e di nuovi fornitori valutati secondo criteri sociali e ambientali nel triennio

NUMERO FORNITORI	2022	2023	2024
TOTALE FORNITORI (N.)	730	730	688
di cui TOTALE NUOVI FORNITORI (N.)	36	62	29
Numero di fornitori valutati secondo CRITERI AMBIENTALI	330	350	304
di cui Numero di <u>nuovi</u> fornitori valutati secondo CRITERI AMBIENTALI	36	62	29
Numero di fornitori valutati secondo CRITERI SOCIALI	0	350	304
di cui Numero di <u>nuovi</u> fornitori valutati secondo CRITERI SOCIALI	0	62	29
Percentuale di fornitori valutati secondo criteri ambientali	45%	48%	44%
Percentuale di <u>nuovi</u> fornitori valutati secondo criteri ambientali	100%	100%	100%
Percentuale di fornitori valutati secondo criteri sociale	0%	48%	44%
Percentuale di <u>nuovi</u> fornitori valutati secondo criteri sociali	0%	100%	100%

2.3.2 I fornitori di La Cisa

Il 97% dei fornitori di La Cisa operano in Italia, di cui circa il 35% nel territorio locale, garantendo continuità nei rapporti di fornitura con indubbi riscontri positivi sull'economia locale.

Tabella 9. Distribuzione geografica dei fornitori nel triennio

NUMERO FORNITORI	2022		2023		2024	
	n.	% sul totale	n.	% sul totale	n.	% sul totale
Numero di fornitori LOCALI ¹³	288	39%	269	37%	238	35%
Numero di fornitori situati in ITALIA	420	58%	436	60%	427	62%
Numero di fornitori situati in EUROPA	22	3%	22	3%	23	3%
Numero di fornitori situati in AMERICA	0	0%	0	0%	0	0%
Numero di fornitori situati in ASIA	0	0%	0	0%	0	0%
Numero di fornitori situati nel RESTO DEL MONDO	0	0%	0	0%	0	0%
TOTALE FORNITORI	730	100%	727	100%	688	100%

Percentuale distribuzione fornitori 2024

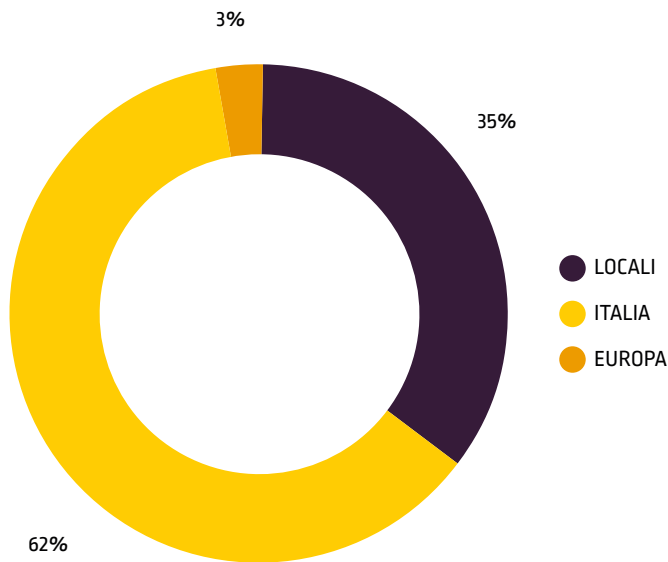


Tabella 10. Distribuzione geografica del budget speso in fornitori

BUDGET SPESO PER FORNITORI	2022		2023		2024	
	€	% sul totale	€	% sul totale	€	% sul totale
Budget speso in fornitori LOCALI*	4.500.000	14%	5.500.000	16%	2.815.596	15%
Budget speso in fornitori situati in ITALIA	23.400.000	74%	24.800.000	74%	14.641.098	78%
Budget speso in fornitori situati in EUROPA	3.600.000	11%	3.600.000	10%	1.313.945	7%
Budget speso in fornitori situati in AMERICA	100	0%	100	0%	0	0%
Budget speso in fornitori situati in ASIA	0	0%	0	0%	0	0%
Budget speso in fornitori situati nel RESTO DEL MONDO	0	0%	0	0%	0	0%
TOTALE FORNITORI	31.500.000	100%	33.700.000	100%	18.770.638	100%

¹³ Per Fornitore Locale si intendono Codici Fornitori movimentati nei periodi con CAP della Ragione Sociale nella stessa Provincia dei propri Cantieri Operativi: BG-AO-UD-VR-PD-RA-LI-TA.

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 2024, la spesa per i prodotti finiti rappresenta il 18% sul totale del budget di approvvigionamento utilizzato. Un altro 23,64% è utilizzato per l'acquisto di carburanti, oli e lubrificanti e pneumatici per il funzionamento e la manutenzione dei mezzi di movimentazione. Il restante 58,35% 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 11. Tipologia di acquisti nel triennio 2024

TIPOLOGIA DI BENI /MATERIALI /MP /SEMILAVORATI /COMPONENTI ACQUISTI in €	2022	2023	2024
Prodotti finiti	3.500.000 €	3.900.000 €	3.382.210 €
Materie prime	5.050.000 €	5.021.000 €	4.436.657 €
Semilavorati	-	-	-
Servizi	5.000.000 €	4.600.000 €	4.640.178 €
Altro	17950.000 €	20.1798.000 €	6.311.593 €
TOTALE ACQUISTI	31.500.000,00	33.700.000 €	18.770.638 €



3. RESPONSABILITÀ AMBIENTALE



Temi materiali rendicontati



Logistica sostenibile per la lotta al cambiamento climatico

- 2 - SCONFIGGERE LA FAME
- 6 - ACQUA PULITA E SERVIZI IGIENICO-SANITARI
- 8 - LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA
- 11 - CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI
- 13 - LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO
- 15 - VITA SULLA TERRA
- 17 - PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI

Risultati chiave 2024

- Riduzione dell'11% dei consumi di carburante per la flotta e delle emissioni dirette di gas serra (Scope 1)%
- Proseguimento del progetto Oasi della Biodiversità
- Ricerca continua su flotta a basso impatto emissivo: motorizzazioni Step 5 adottate

Principali obiettivi per il futuro

- Adozione di alveari come attività migliorativa del progetto Oasi di Biodiversità
- Riduzione di circa 2,7 ton di emissioni di agenti inquinanti NOX e PM
- Mantenimento di partnership strategiche finalizzate allo sviluppo di soluzioni tecnologicamente avanzate per ottimizzare i processi produttivi e ridurre costantemente gli sprechi, garantendo sicurezza, rispetto ambientale e qualità.
- Ricerca e sperimentazione continua per l'adozione di una flotta di veicoli a basso impatto emissivo
- Crescente attenzione alla nostra catena di fornitura per minimizzare il suo impatto ambientale

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 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, l'utilizzo 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 revamping¹⁴ 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 sulla realizzazione di una grande sinergia tra le società che si è tradotta in 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** il quale possiede le medesime prestazioni di un carrello elevatore a Diesel ma con impatto ambientale decisamente ridotto. Infatti, le sue capacità di portata si misurano attorno alle 16 tonnellate ma **zero** emissioni di CO2 nell'atmosfera.

Nel 2023, per avere un maggior controllo dei dati riferiti al carburante della nostra flotta, in collaborazione con il fornitore **TGI Tank Gauging Italia SRL** è stato sviluppato un portale HecPoll, strumento per controllare e gestire i dati riguardo i rifornimenti e generare dei report.

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 corso del 2023 l'azienda ha continuato la partnership con [Reti S.P.A.](#), iniziata nel precedente esercizio, potenziare i report aziendali in modo da avere **dati sempre fruibili in maniera semplice e chiara**. L'obiettivo è eliminare il tempo per ricercare dati, calcolare, sintetizzare, rappresentare, spiegare e analizzare risultati e cause nonché pensare a reazioni e soluzioni e infine condividere informazioni. Nello specifico sono stati creati dashboard e cruscotti dal controlling di La Cisa mirati alle attività manutentive, al calcolo dei relativi KPI tecnici inerenti all'utilizzo dei ricambi, analisi schede lavoro, dashboard sulla pressione degli pneumatici e delle temperature, sulla gestione del gasolio, ed altri dati pertinenti all'attività.

¹⁴ Revamping significa applicare interventi strutturali per rinnovare impianti e macchine industriali per potenziarne l'efficienza.



Il monitoraggio costante di tali dati permette all'azienda di **migliorare le proprie performances e l'efficienza energetica**. Infatti, grazie alle partnership strategica 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.

Nel corso del 2024 è stata avviata la fase di go-live del **nuovo sistema CMMS**, implementato con il supporto di MAINSIM S.R.L.

Questa fase operativa è stata suddivisa per centri di responsabilità, con l'obiettivo di garantire un passaggio **graduale e controllato dal vecchio sistema al nuovo**, permettendo al tempo stesso di formare il personale coinvolto e mantenere la continuità operativa dei processi manutentivi. Questo approccio favorisce l'adozione progressiva delle nuove funzionalità che hanno l'obiettivo di aumentare l'efficacia nella gestione della manutenzione ordinaria, straordinaria e preventiva.

Sono in fase di sperimentazione **due progetti innovativi in ambito sicurezza**: l'introduzione di **sistemi anticollisione** basati su tecnologia UWB (Ultra-Wideband) e su **soluzioni di Computer Vision** supportate da **Intelligenza Artificiale**. I test sono attualmente in corso sui mezzi operativi dello stabilimento di Dalmine per le attività di carico container e movimentazione cataste di tubi.

È stato avviato il **progetto di migrazione in cloud del database di telemetria** del TMS (Telemetry Management System), con l'obiettivo di aumentare la frequenza di lettura dei dati, migliorare la precisione nell'analisi dei dati di efficienza, performance operative e degli allarmi, aprendo nuove possibilità per sviluppi predittivi in ottica di manutenzione evoluta. Il sistema in cloud avrà anche il vantaggio di poter operare aggiornamenti software direttamente da remoto riducendo i tempi di fermo macchina per manutenzione straordinaria.

Infine, rimangono costanti i progetti di sviluppo di ulteriori software aziendali per rendere più efficienti i processi trasversali, tra cui la **gestione completa del personale a tutto tondo** (rilevazione presenze, gestione ferie, comunicazioni aziendali ecc.), con uno strumento gestionale suddiviso in sezioni personalizzate ad hoc assieme al fornitore EOS INFORMATICA S.r.l. e strutturata in sezioni personalizzate in base alle esigenze aziendali. Si è proseguito nell'utilizzo della piattaforma **Softcare HSE**, una soluzione web integrata per la gestione di tutti gli aspetti legati a **salute, sicurezza, ambiente, qualità, formazione e competenze**. Il software, modulare e flessibile, consente la digitalizzazione dei processi HSE aziendali tramite **workflow dedicati, gestione documentale e monitoraggio continuo delle pratiche**, garantendo la conformità agli standard ISO (45001, 14001, 9001). Grazie alla **partnership attiva con il fornitore**, nel 2024 sono stati sviluppati e aggiornati diversi moduli della piattaforma, con l'obiettivo di rendere le attività sempre più efficienti e di ampliare le opportunità operative per gli utenti aziendali. In ambito amministrativo, continua anche lo sviluppo di un sistema ERP

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.

Dal 2019, ultima revisione 2021, La Cisa adotta 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, e 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 2024 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 dal Responsabile del sistema di gestione per la sicurezza sul lavoro e archiviate attraverso i sistemi informatici ufficiali. Allo stesso modo, anche le 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:

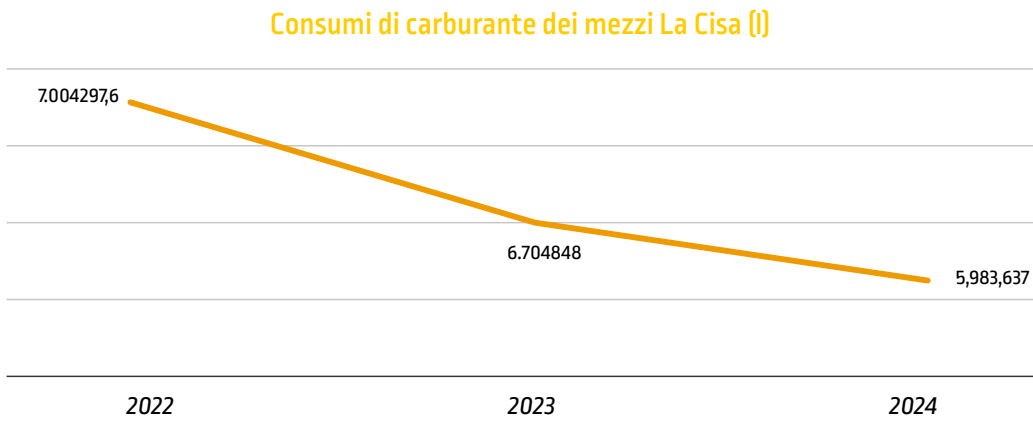
- **utilizzare solo le potenze necessarie durante le movimentazioni;**
- **evitare accelerate e frenate mantenendo il più possibile un ritmo omogeneo;**
- **evitare spostamenti a vuoto;**
- **evitare manovre con raggi di sterzata troppi stretti, e partenze analoghe da fermo;**
- **limitare se non necessario l'uso di aria condizionata (calda e fredda);**
- **spegnere il motore se non necessario.**

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 (Polo tecnologico POINT), e all'utilizzo di carburante diesel 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 stimati¹⁵ dei mezzi noleggiati "a freddo".

Tabella 12. Consumi energetici di La Cisa

CONSUMI ENERGETICI (GJ) ¹⁶			
	2022	2023	2024
CONSUMI ENERGETICI DA FONTI NON RINNOVABILI (%)			
	100%	100%	100%
Gas naturale	279 ¹⁷	224	346
Diesel	251.646	238.606	213.059
Energia elettrica acquistata	139	115	122
Energia elettrica acquistata indirettamente ¹⁸	125	103	136
CONSUMI ENERGETICI DA FONTI RINNOVABILI (%)			
	0%	0%	0%
Energia elettrica acquistata	0	0	0
TOTALE CONSUMI ¹⁹	252.189	239.048	213.663



¹⁵ 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).

¹⁶ I fattori di conversione impiegati per trasformare le differenti quantità energetiche in GJ sono tratti dal database DEFRA 2021 – 2022 - 2023 (UK Department for Environment, Food and Rural Affairs).

¹⁷ Il valore di gas naturale 2022 riportato è stato modificato a seguito di un aggiornamento dei fattori di conversione DEFRA 2022.

¹⁸ A seguito di un efficientamento della modalità di raccolta dei dati, i consumi di energia elettrica acquistata sono stati suddivisi in diretti e indiretti. Questi ultimi sono stati aggiunti in quanto consumi parametrati su base millesimale riferiti alla parte comune della sede di Dalmine (Parco scientifico POINT).

¹⁹ Il totale dei consumi energetici del triennio è stato aggiornato a seguito dell'aggiunta dei consumi di energia elettrica acquistata indirettamente.

Complessivamente, nel 2024 si è registrata una riduzione dei consumi di carburante per il rifornimento dei mezzi pari al 11%.

Questo risultato, oltre ad un calo delle h mezzi, è stato possibile grazie, da un lato, al contributo delle tecnologie e dei processi implementati e, dall'altro, alla crescita di una cultura aziendale sempre più orientata alla sostenibilità, fondata su piccoli gesti quotidiani che possono fare una grande differenza. In particolare, le iniziative hanno riguardato:

- **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**
- **Dashboard per monitorare KPI tecnici o riguardanti le risorse utilizzate**

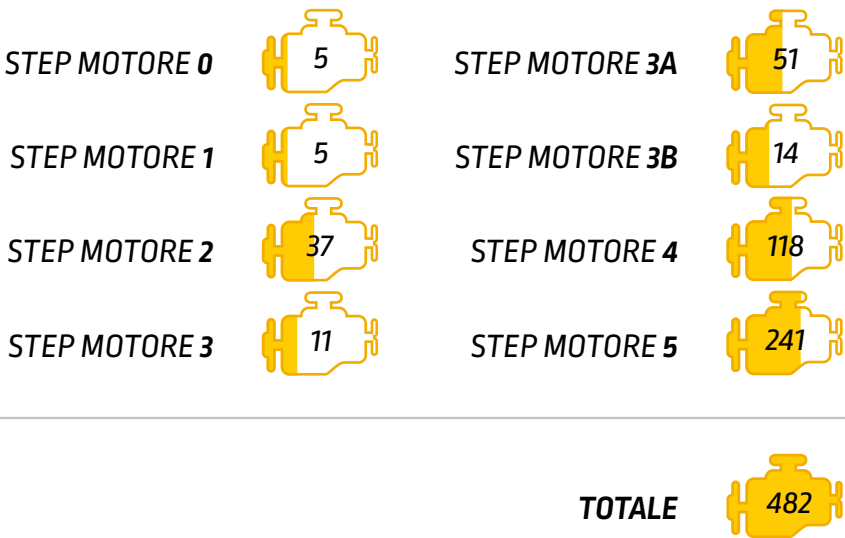
Grazie a tali iniziative, l'azienda ogni anno cerca di efficientare l'uso di gasolio al fine di ridurre l'utilizzo a parità o aumento della produttività e del fatturato. I mezzi movimentati a carburante diesel vengono trattati con ADblue, additivo che contribuisce a migliorare il carburante e le sue 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 2024, 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, la quale riduce automaticamente la potenza del mezzo quando non necessario ai fini dell'attività.**



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 antinquinamento 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 Adblu)	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.

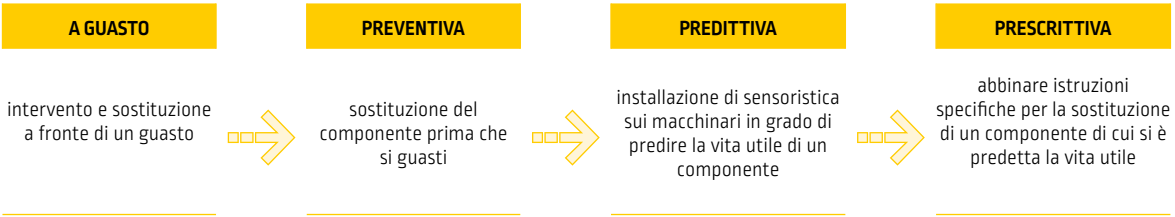
L'applicazione di sensori di pressione sulle gomme consente di intervenire tempestivamente in quanto l'usura della gomma maggiore del 20% comporta un maggiore consumo di carburante. La società effettua il monitoraggio e flussaggio dell'olio idraulico ad ogni tagliando, questo serve ad eliminare le impurità allungando la vita dell'olio e 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 accorgimenti che vengono adottati quotidianamente prevedono la messa in moto e la partenza dei mezzi con le ruote sempre allineate. Mantenere le ruote dritte riduce l'attrito e, di conseguenza, il consumo di carburante. A tal proposito, la scelta dei fornitori di pneumatici riveste un'importanza cruciale. È fondamentale affidarsi a esperti che investono in progetti mirati a ridurre l'impatto ambientale lungo tutto il ciclo di vita degli pneumatici, dalla ricerca di materiali sostenibili all'estrazione "pulita" delle materie prime, fino all'utilizzo di energia rinnovabile nei processi industriali. La Cisa si rifornisce di pneumatici a basso indice di rotolamento, i quali contribuiscono alla riduzione del consumo di carburante nei veicoli tradizionali e dell'energia elettrica in quelli a zero emissioni.

Gli pneumatici, infatti, influiscono per il 20% sul consumo di una vettura e l'uso di gomme efficienti può comportare un notevole risparmio.

Come precedentemente descritto, il dipartimento di manutenzione si serve di un **Sistema di Telemetria** per l'efficientamento 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.

Gli approcci alla manutenzione dei mezzi prevedono:



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 Cisa²⁰ 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.

Tabella 13. Emissioni di Gas a effetto serra (Scope 1, Scope 2)

EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA (tCO2e)	2022	2023	2024
EMISSIONI DIRETTE - SCOPE 1 ²¹			
Emissioni da gas naturale	15,6	12,6	19,5
Emissioni da consumi di diesel	17.915,9	16.843,0	15.035,6
F-GAS	-	-	-
Totale Emissioni dirette - Scope 1	17.931,5	16.855,6	15.055,1
EMISSIONI INDIRETTE - SCOPE 2			
Emissioni da consumi energia elettrica (Location Based Method) ²²	22,6	18,7	18,4
Emissioni da consumi energia elettrica (Market Based Method) ²³	33,5	27,3	27,7
EMISSIONI DIRETTE E INDIRETTE			
Totale emissioni dirette Scope 1 + indirette Scope 2 - Location Based	17.954	16.874	15.073,5
Totale emissioni dirette Scope 1 + indirette Scope 2 - Market Based	17.965	16.883	15.087,8

Nel corso dell'esercizio 2024, La Cisa ha confermato il proprio impegno nella riduzione delle emissioni climalteranti, ottenendo risultati significativi grazie a una gestione più efficiente delle attività operative.

Se da un lato le **emissioni indirette (Scope 2)** da energia elettrica si sono mantenute pressoché stabili, le **emissioni dirette (Scope 1)** sono diminuite del **10,7%** rispetto al 2023, un calo principalmente riconducibile alla significativa **riduzione delle ore di utilizzo dei mezzi a noleggio**:

- **-28.000 ore per i mezzi a freddo, con un conseguente risparmio stimato di circa 340.000 litri di gasolio;**
- **-23.000 ore per i mezzi a caldo, corrispondenti a una riduzione di circa 450.000 litri di gasolio.**

Come precedentemente riportato, i mezzi alimentati a diesel e con motori di ultima generazione prevedono il trattamento con AdBlue, soluzione a base di Urea e Acqua che ha lo scopo di ridurre le emissioni di ossidi di azoto dai gas di scarico: nel 2023, ne sono stati utilizzati 101.310 litri, mentre nel 2024 il consumo è sceso a 61.062 litri. Di conseguenza, le emissioni di gas serra di Scope 1 associate all'impiego di AdBlue risultano pari a 26,32 tonnellate di CO₂ nel 2023 e 15,86 tonnellate di CO₂ nel 2024.

²⁰ 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.

²¹ 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 2022 – 2023 - 2024.

²² I fattori di conversione utilizzati per il calcolo dello Scope 2 secondo il metodo "location-based" sono tratti dal Rapporto Ispra n. 386/2023 per quanto riguarda il biennio 2022-2023. Per il 2024, invece, è stato utilizzato il relativo fattore di conversione presente nel più recente Rapporto Ispra n. 404/2024.

²³ I fattori di emissione utilizzati per il calcolo dello Scope 2 secondo il metodo "market-based" sono gli European Residual Mixes "AIB".

3.2.3 Acqua

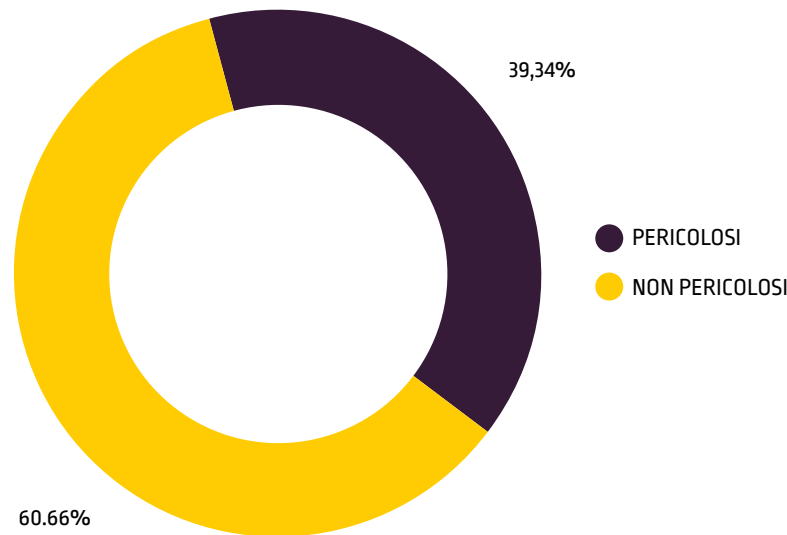
In La Cisa, il prelievo idrico avviene attraverso l'impianto di distribuzione dell'azienda cliente, motivo per il quale fin dall'inizio del rapporto viene spesso stipulato un contratto di comodato d'uso.

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 297 mc nell'anno 2024.

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 2024 i rifiuti pericolosi rappresentano il 39,34% di tutti gli scarti prodotti dall'Azienda.

Rifiuti pericolosi e non pericolosi prodotti da La Cisa per l'esercizio 2024



Rispetto al 2023, si è registrato una diminuzione del 4,2% nella produzione di rifiuti non pericolosi. Al contrario, i rifiuti pericolosi sono invece aumentati del 3,8%. L'oscillazione delle percentuali di rifiuti prodotti, classificati come pericolosi o non pericolosi, è molto variabile, anche in base alla tipologia di beni alienati. Il peso totale di smaltimento di un mezzo, ad esempio, influisce consistentemente sulla prevalenza, in termini percentuali, di una tipologia di rifiuto piuttosto che di un'altra.

Nel complesso, i rifiuti prodotti dalla Società sono rimasti in linea con l'anno precedente. Tale valore rispecchia la contrazione delle ore di manutenzione registrata nel 2023.

OASI DELLA BIODIVERSITÀ

Anche nel 2024, La Cisa ha partecipato al progetto, lanciato nel 2023, di rigenerazione della biodiversità locale in partnership con 3Bee, una naturetech company leader nella protezione della biodiversità attraverso l'uso della tecnologia. La Società si è quindi impegnata nella cura e sviluppo di un piccolo spazio destinato alla protezione della biodiversità locale e degli insetti impollinatori, denominato Oasi 3Bee, situato in Lombardia. Lo scopo del progetto mira a rafforzare il legame con il territorio e a contribuire alla tutela e rigenerazione della biodiversità locale.

Attualmente, l'Oasi è composta da 50 piante nettariifere e si prevede che questa area possa nutrire e ospitare ogni anno circa 3.800 insetti impollinatori, grazie alla potenziale produzione di circa 19 kg di nettare una volta che le piante avranno raggiunto il loro pieno sviluppo. Tutti gli alberi nettariiferi sono curati dai grower di 3Bee, agricoltori professionisti che dedicano una parte dei loro terreni a progetti di biodiversità e che sono esperti nella protezione e cura delle specie.

L'area è costantemente monitorata attraverso la tecnologia 3Bee, che consente di valutare in modo oggettivo l'efficacia delle azioni intraprese. Di seguito, i principali risultati registrati per l'anno 2024 nella Oasi:



50 PIANTE NETTARIFERE MESSE A DIMORA



2.569,43 KG DI CO₂ ASSORBITI IN MEDIA
SU UN ORIZZONTE DI 20 ANNI



+98,5% DEL PARAMETRO MSALU
(MEAN SPECIES ABUNDANCE FOR LAND USE)



8 SPECIE DIVERSE TRA ARBOREE E ARBUSTIVE



+12,5% DEL PARAMETRO PA (POLLINATOR ABUNDANCE)

Il progetto rappresenta un passo fondamentale nel percorso di sostenibilità di La Cisa. Con il supporto di 3Bee, la Società si impegna concretamente non solo alla protezione della biodiversità, ma anche alla sensibilizzazione di collaboratori, clienti e stakeholder su questo tema cruciale, riconoscendo la perdita di biodiversità come una delle emergenze più urgenti da affrontare.

Il Report dell'Oasi per l'anno 2024, contenente maggiori informazioni sul tema e i risultati ottenuti è disponibile sul [sito della Società](#).





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 - Comunicazione interna ed esterna	
	2 SCONFIGGERE LA FAME 3 SALUTE E BENESSERE 4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ 8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA 9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE 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 2024	- Il 94% dei dipendenti risulta assunto tramite contratti a tempo indeterminato - Le ore totali di formazione in materia di salute e sicurezza nel 2024 sono 3.011 - La Cisa ha offerto ai dipendenti 5.595 ore di formazione nel 2024 - Aggiornamento del DVR aziendale, attraverso l'efficientamento delle valutazioni dei rischi - Aumentare il presidio del SPP nei siti produttivi, con 670 ispezioni effettuate nel 2024	
	- La Cisa si impegna a far crescere il capitale umano ed a pianificare la formazione ai fini della valorizzazione del know-how e del miglioramento delle prestazioni. - Migliorare la gestione documentale, attraverso un processo di codifica della modulistica utilizzata e delle modalità di archiviazione - Aggiornamento delle Istruzioni Operative - Ampliamento dei servizi di Welfare volti al benessere dei dipendenti es. integrazione metasalute, attivazione piattaforme tipo "Fitprime", momenti di team building, inserimento di bonus nascite e bonus matrimonio, attivazione di nuove convenzioni.	
Principali obiettivi per il futuro		

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)²⁴, e i provvedimenti interni dell'Impresa, come il Codice etico e il contratto integrativo aziendale²⁵, 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.

²⁴ 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.

²⁵ 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 del personale sono: la parte generale del Modello 231 (Rif. Capitolo 1. Corporate Governance e gestione responsabile della catena di fornitura).

²⁶ I dati sono riportati con la metodologia di calcolo del personale 'per teste' e come 'teste' come media del periodo di riferimento.

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 31/12/2024 l'organico della Società risulta composto da 328 addetti26, in leggero calo rispetto ai 330 del 2023.

L'organico di La Cisa risulta abbastanza equilibrato in termini di età dei singoli dipendenti: il 55% dei dipendenti ha tra i 30 e i 50 anni, il 30% ha più di 50 anni, mentre il 15% ha meno di 30 anni. Dal punto di vista del genere, il personale femminile rappresenta il **6% del totale**, un dato che si conferma stabile rispetto all'anno precedente ed è in linea con i parametri del settore di riferimento. La presenza femminile è concentrata prevalentemente tra gli **impiegati**, mentre una sola donna figura tra gli **operai**.

Tabella 14. Dipendenti per tipo di qualifica e fascia di età.

DIPENDENTI PER FIGURA PROFESSIONALE E PER FASCIA D'ETÀ												
	2022				2023				2024			
	< 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	5	0	5	0	4	1	5	0	4	1	5
	0%	1%	0%	2%	0%	2%	0%	2%	0%	1%	0%	2%
IMPIEGATI	15	20	7	42	14	27	7	48	7	32	8	47
	5%	6%	2%	13%	4%	8%	2%	15%	2%	10%	2%	14%
OPERAI	55	156	56	267	51	143	56	277	43	145	88	276
	18%	50%	18%	85%	15%	43%	18%	84%	13%	44%	27%	84%
TOTALE	70	181	63	314	65	174	91	330	50	181	97	328
	22%	58%	20%	100%	20%	53%	28%	100%	15%	55%	30%	100%

Tabella 15. Dipendenti per tipo di qualifica e genere.

DIPENDENTI PER FIGURA PROFESSIONALE E PER GENERE ²⁷									
	2022			2023			2024		
	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	17	25	42	19	29	48	18	29	47
Operai	2	625	267	1	276	277	1	275	276
TOTALE	19	295	314	20	310	330	19	309	328

A testimonianza dell'impegno di La Cisa nel garantire stabilità occupazionale e investire nel capitale umano con una prospettiva di lungo termine, **nel 2024 il 94% del personale** è stato assunto con **contratto a tempo indeterminato**, in ulteriore crescita rispetto agli anni precedenti (89% nel 2023 e 87% nel 2022). La politica aziendale continua a promuovere la fidelizzazione dei dipendenti e la progressiva stabilizzazione dei rapporti di lavoro.

Il ricorso al **part-time** si mantiene residuale, con **solo 4 contratti attivati**, poiché non vi sono specifiche esigenze organizzative che lo richiedano. Tuttavia, l'Azienda accoglie positivamente le richieste di part-time avanzate dai dipendenti, laddove compatibili con le esigenze operative.

Infine, non si registrano fluttuazioni rilevanti nel numero di dipendenti: la crescita dell'organico negli ultimi anni è stata regolare e coerente con l'espansione delle attività produttive.

Tabella 16.- Dipendenti per tipologia di contratto e di genere

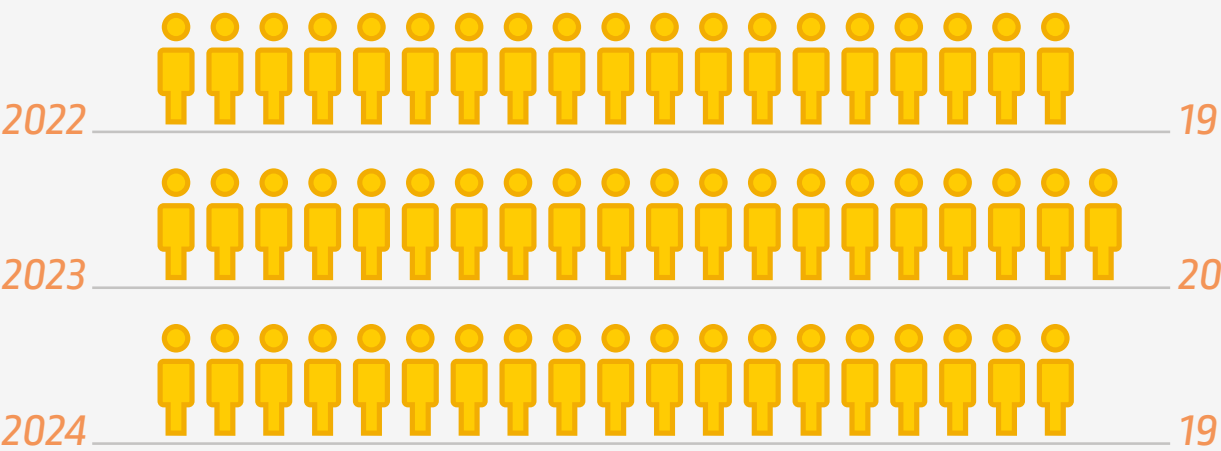
DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO E PER GENERE									
	2022			2023			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
A tempo indeterminato	16	257	273	18	275	293	18	291	309
A tempo determinato	3	38	41	2	35	37	1	18	19
Full-time	18	294	312	18	308	326	16	308	324
Part-time	1	1	2	2	2	4	3	1	4
TOTALE	19	295	314	20	310	330	19	309	328

²⁷ _Genere attribuito in base alla carta d'identità.





FOCUS: crescita DONNE in azienda



% DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO

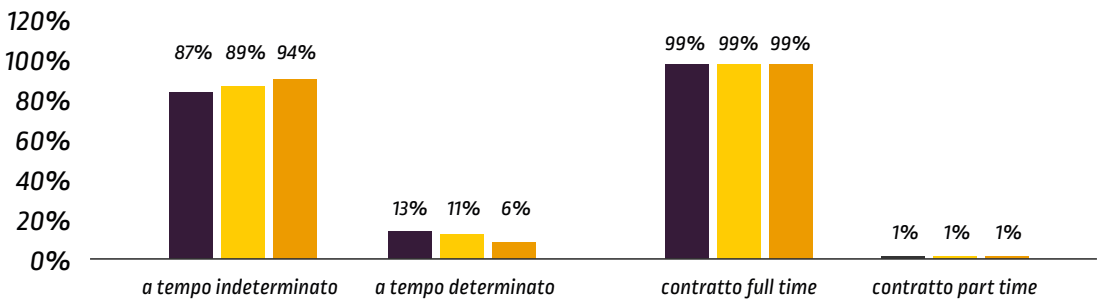


Grafico 1 - % dipendenti per tipologia di contratto nel triennio 2021-2022-2023

I 3 lavoratori non dipendenti (in netta diminuzione rispetto all'esercizio 2023) registrati nel 2024, 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.

Nel corso del triennio si è fatto sempre meno ricorso all'utilizzo dei lavoratori interinali, dettato sicuramente dalla ristrutturazione del reparto HR e dalla stabilizzazione dei contratti.

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 17. Lavoratori non dipendenti per tipologia di contratto e genere

LAVORATORI NON DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO SUDDIVISI PER GENERE									
	2022			2023			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Stagisti e tirocinanti	3	2	5	2	1	3	0	1	0
Lavoratori interinali	0	26	26	0	2	2	0	1	1
Lavoratori autonomi	2	0	2	0	21	2	1	1	2
TOTALE	5	28	33	3	7	10	1	2	3

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 18. Turnover in entrata ed in uscita

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%

2023	DONNE				UOMINI				TOTALE
	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	
N. dipendenti	8	9	3	20	57	165	88	310	330
N. nuovi assunti	3	1	0	4	23	30	8	61	65
N. cessati	0	1	0	1	6	26	16	48	49
Tasso di Turnover in entrata	38%	11%	0%	20%	40%	18%	9%	20%	20%
Tasso di Turnover in uscita	0%	11%	0%	5%	11%	16%	18%	15%	15%

2024	DONNE				UOMINI				TOTALE
	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	
N. dipendenti	4	11	4	19	46	171	92	309	328
N. nuovi assunti	0	0	1	1	16	21	2	39	40
N. cessati	1	1	0	2	13	36	4	53	55
Tasso di Turnover in entrata	0%	0%	25%	5%	35%	12%	2%	13%	12%
Tasso di Turnover in uscita	25%	9%	0%	11%	28%	21%	4%	17%	17%

Nel corso del 2024, come mostrato nella tabella soprastante, la Società ha assunto 40 dipendenti, in calo rispetto al 2023 e al 2022. Tale riduzione è dovuta all’assestamento dell’organico dopo la crescita straordinaria registrata nel 2022, legata all’apertura del nuovo reparto logistico presso le Acciaierie d’Italia di Taranto.

Il **tasso di turnover in entrata** nel 2024 si attesta dunque al **12%**, in ulteriore diminuzione rispetto al 15% del 2023 e al 23% del 2022. Anche il **tasso di turnover in uscita** è passato dal 15% nel 2023 al **17%** nel 2024, un dato che riflette un

normale ricambio generazionale, soprattutto nelle fasce più giovani dell’organico.

TURNOVER IN ENTRATA E IN USCITA NEL TRIENNIO 2022-2023-2024

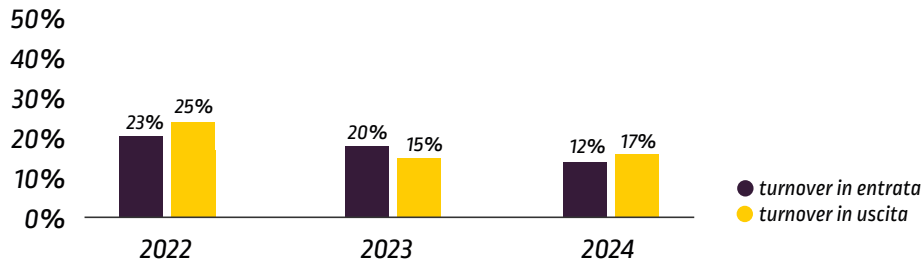


Grafico 1 Turnover in entrata ed in uscita nel triennio 2022-2023-2024

I dati relativi alla fluttuazione dei tassi di turnover negli anni sono visibili nel grafico sopra riportato.

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

Tabella 19. Congedo Parentale

CONGEDO PARENTALE									
	2022			2023			2024		
	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale
Dipendenti che hanno avuto diritto al congedo parentale ²⁸	19	295	314	20	310	330	19	309	328
Dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	1	15	16	2	10	10	2	14	16
Dipendenti che sono tornati al lavoro durante il periodo di rendicontazione dopo aver usufruito del congedo parentale	0	13	13	0	10	10	1	14	15
Dipendenti che sarebbero dovuti tornare al lavoro durante il periodo di rendicontazione dopo aver usufruito del congedo parentale	1	15	16	0	10	10	1	14	15
TASSO DI RIENTRO	0%	87%	81%	0%	100%	100%	100%	100%	100%
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	0	6	6	2	10	12	1	14	15
TASSO DI RETENTION (fidelizzazione)	0%	100%	100%	0%	77%	92%	100%	100%	100%

Nel corso del 2024, il tasso di rientro al lavoro²⁹ di coloro che hanno usufruito del congedo parentale è stato del 100%, così come quello di retention³⁰, che si attesta al 100% rispetto al 92% dell’anno precedente. 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.

Per questo motivo, l’Azienda implementa un **sistema di gestione integrato** Qualità e Sicurezza sulla base dello standard ISO 9001 e ISO 45001³¹. 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.

²⁸ Per dipendenti che hanno avuto diritto al congedo parentale si intendono i dipendenti ricompresi dal Dgls 151/2021.

²⁹ Il tasso di rientro al lavoro fornisce la percentuale di dipendenti che, dopo aver usufruito del congedo parentale, sono rientrati in servizio.

³⁰ 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.

³¹ 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 la 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, seminari e convegni.

All'elaborazione del "Documento di Valutazione dei Rischi" collaborano, per ciascuna sede operativa e per la sede amministrativa (uffici), i rispettivi Capo Area, Gestori e 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. L'Organizzazione ritiene fondamentale il costante contributo di ogni lavoratore finalizzato alla partecipazione nell'individuazione misure preventive e protettive. Le modalità di stesura e la diffusione della vision aziendale sono oggetto di costante condivisione diretta del team HSE a tutti i lavoratori.

I Documenti di Valutazione dei Rischi ed i documenti ad esso correlati vengono messi a disposizione sulle piattaforme aziendali e, attraverso l'utilizzo di un QR code dedicato, sono sempre consultabili da tutti i lavoratori.

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 modulo di 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 (D)**

Calcolo del livello di rischio attraverso la formula $R = P \times D$.

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 costanti presso i siti operativi, meccanismi per la raccolta delle segnalazioni e l'analisi e l'implementazione degli spunti di miglioramento proposti da tutti gli stakeholder.



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. La società è alla costante ricerca di soluzioni tecnologiche finalizzate a prevenire gli effetti di eventuali incidenti causati da errori umani durante la conduzione dei mezzi. La puntuale e precisa programmazione delle attività attraverso istruzioni operative dedicate, permette di minimizzare l'esposizione al rischio.
 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 Dispositivi di Protezione Personale (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. Ogni attività, caratterizzata da diversi scenari espositivi e attrezzature/materiali coinvolti, viene declinata in apposite analisi che scandiscono la consequenzialità delle azioni da dover compiere con le relative prescrizioni di sicurezza da dover adottare.
 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. La Cisa è alla costante ricerca di soluzioni tecnologiche che limitino, nella maggiore misura possibile, l'errore umano. Vengono introdotti pertanto sistemi di realtà aumentata e di tracciamento degli ostacoli all'interno dei parchi di stoccaggio dei materiali.
 MOVIMENTAZIONE MATERIALE, PERDITA DEL CARICO, RIBALTAMENTO	Per la movimentazione di materiale l'operatore utilizza fork lift attrezzati ³² con forche e impianto a magnetico, oltre che ad altre attrezzature specifiche per l'attività svolta. 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. Particolare attenzione viene posta alla redazione e alla condivisione delle Istruzioni Operative agli operatori quale strumento di informazione, formazione, addestramento e costante richiamo all'attenzione durante l'utilizzo del mezzo. La costante condivisione delle informazioni e degli eventi, trasversalmente ai vari siti, contribuisce a migliorare la consapevolezza di tutti gli addetti e ad elaborare soluzioni tecniche sempre in costante evoluzione.
 SUPERFICI SCIVOLOSE, INCIAMPO, SCIVOLAMENTO, CADUTA A LIVELLO, URTO	Tema centrale nella mitigazione questa tipologia di rischio è il mantenimento delle aree di lavoro in impeccabile stato di ordine e pulizia, minimizzando quindi gli elementi che potrebbero fisicamente essere fonte di rischio. Gli spazi di lavoro, ben mantenuti ordinati e puliti, sono alla base di un lavoro più efficace e, di conseguenza, più sicuro

32_ 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. La Cisa Trasporti Industriali S.r.l. ritiene fondamentale effettuare sopralluoghi, ispezioni e Audit presso i siti, come strumento di diffusione e implementazione della cultura della sicurezza. 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 altresì finalizzati ad individuare eventuali criticità ed 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 episodi che potrebbero produrre infortuni o mancati infortuni (near miss).

È proseguita nel 2024 la campagna di sopralluoghi sul campo nelle sedi aziendali da parte del reparto HSE, tramite la compilazione di check-list specifiche strutturate con l'obiettivo di efficientare il processo di Audit e di sopralluogo. Nell'organizzazione dell'attività del reparto HSE e delle sedi operative, la parte di verifica sul campo delle attività viene considerata strategica da parte dell'azienda, con l'obiettivo di intercettare e risolvere il maggior numero di rischi che si dovessero presentare.

Nel 2024 l'ufficio HSE, oltre al mantenimento dello standard raggiunto in termini di numero di sopralluoghi effettuati in tutte le sedi operative, ha posto particolare attenzione sulle corrette modalità di gestione delle segnalazioni, anomalie, non conformità in modo tale da rendere il processo completo ed efficace.

Sul fronte sicurezza, nell'ottica di un'efficace prevenzione e vigilanza costante soprattutto dei comportamenti degli operatori, sono in corso di redazione ulteriori check-list dedicate ad attività specifiche.

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. Il sistema incentiva inoltre le "proposte di miglioramento", che possono essere elaborate, proposte e registrate sul portale QHSE da tutti i dipendenti dell'Organizzazione. Sarà cura del RSPP valutare l'idoneità delle proposte e, nel caso, aggiornare le procedure di lavoro.

Le segnalazioni vengono raccolte da preposti, gestori dei cantieri, staff o tecnici qualità e sicurezza, che in base all'ambito, procedono con l'apertura dell'evento sul Portale QHSE. Le anomalie/eventi che vengono caricati sul Portale QHSE vengono poi gestite dall'organizzazione ed in particolare prese in analisi dal responsabile HSE.

La rielaborazione del Documento di Valutazione dei Rischi è stata strutturata prevedendo una forte interazione con gli operatori finalizzata alla condivisione delle buone prassi operative e al coinvolgimento di tutto l'organigramma aziendale nell'individuazione delle migliori misure preventive e protettive.

Sono presenti 7 RLS, suddivisi sulle varie aree, che raggruppano geograficamente le sedi dell'organizzazione dislocate sul territorio italiano. I nominativi e i recapiti degli RLS sono regolarmente indicati in organigramma ed esposti in tutti i reparti e sedi di La Cisa. Gli RLS hanno un contatto diretto con RSPP e ASPP e hanno la possibilità di comunicare in maniera anonima le segnalazioni ricevute dai lavoratori.

Nel corso dell'anno sono organizzati più momenti dedicati alla consultazione e condivisione con gli RLS.

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 della serietà con cui La Cisa gestisce il tema di Salute & Sicurezza, tra gli obiettivi tattici 2024 vi è anche l'obiettivo ZERO INFORTUNI. Tale obiettivo è costituito da tre pilastri fondamentali:

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

Per ognuno dei tre pilastri vi sono specifiche finalità da perseguire al fine di monitorare al meglio il raggiungimento dell'obiettivo:

CONDIVISIONE

1. Aumentare il **numero di segnalazioni dei rischi ed azioni correttive/preventive**;
2. Effettuare una **riunione trimestrale** condividendo i *near miss* e gli infortuni per sensibilizzare tutto il personale di La Cisa;
3. **Condividere quotidianamente e sensibilizzare tutti i dipendenti** in merito a procedure/regole/istruzioni.

VIGILANZA

1. Aumentare il **numero di ispezioni** in relazione alle ore lavorate istituendo, a parità di ore lavorate, almeno un'ispezione mensile per ogni cantiere;
2. Diminuire la **frequenza degli infortuni**;
3. Diminuire la **gravità** degli infortuni.

FORMAZIONE

1. Effettuare l'**analisi della formazione** tramite ispezioni e monitoraggio della formazione in essere;
2. Effettuare **sopralluoghi congiunti con i clienti**, condividendo le criticità o gli spunti di miglioramento.

L'azienda informa e forma i propri lavoratori su rischi e pericoli, fornisce DPI, eroga formazione e tutti gli strumenti e attrezzature necessari per svolgere il proprio lavoro in sicurezza.

Durante le riunioni di condivisione l'importanza della formazione in materia di salute e sicurezza viene rimarcata 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.

Nel corso del 2024 i reparti HSE, Qualità e Comunicazione hanno creato video e comunicazioni strategiche rivolte a tutto il personale operativo, con l'obiettivo di aumentare la sensibilità relativamente alla sicurezza sul lavoro. In seguito ad eventi particolari, come incidenti o infortuni, o in merito a tematiche particolarmente sensibili, vengono elaborati testo e immagini che siano quanto più efficaci per trasmettere messaggi trasversali (e.g., l'importanza di coordinarsi con i colleghi durante attività collettive, il rispetto delle istruzioni operative o l'uso di attrezzature adeguate). La comunicazione viene inoltrata tramite mail ai gestori, incaricati di condividerlo con i propri lavoratori. La condivisione viene monitorata da HSE.

Nel 2024 sono state create e diffuse 2 comunicazioni:

1. **LA CARTELLONISTICA CHE COMUNICA:** focus sul linguaggio visivo essenziale per la sicurezza lavorativa;
2. **STRESS TERMICO E LAVORO:** sensibilizzazione rispetto all'importanza della prevenzione dello stress termico per proteggere salute, sicurezza e produttività dei lavoratori.

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.

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 efficaci azioni di prevenzione.

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 d'azione volto ad eliminare/mitigare tutte le cause dell'evento. Il responsabile del Piano d'azione deve verificare che le stesse siano tutte applicabili e coerenti;**
3. **verifica dell'efficacia del Piano d'azione: 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. 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, che prende in gestione la pratica e procede all'analisi puntuale dell'evento, in collaborazione con il personale operativo, i gestori e con i reparti di competenza (e.g., il reparto Manutenzione per gli incidenti legati alle attività di manutenzione dei mezzi).

Successivamente, gli eventi vengono condivisi dai diretti responsabili o da RSPP/ASPP tramite riunioni sicurezza con il personale operativo 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 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 pre-assuntiva, solo l'esito del giudizio viene comunicato all'ufficio personale, mentre le note vengono comunicate con mail separata ai diretti interessati.

Per migliorare ulteriormente il servizio di medicina del lavoro, uniformando la gestione sia dal punto di vista dei protocolli sanitari sia per la gestione organizzativa, nel corso dell'anno 2023 è stato intrapreso un percorso di selezione di un unico erogatore del servizio. Nella prima metà del 2024 verrà intrapreso il percorso di migrazione a questa nuova modalità organizzativa.

La sicurezza dei mezzi La Cisa

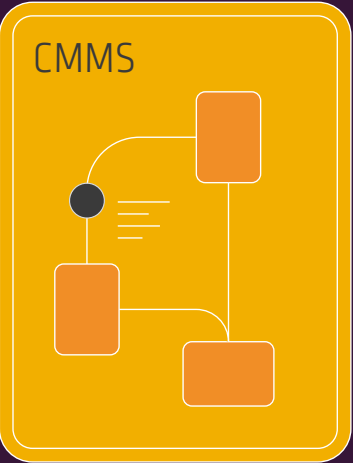
Attraverso l'ottimizzazione trasversale della manutenzione, La Cisa monitora lo stato dei propri mezzi e limita i guasti, ne analizza le cause, ed effettua azioni sia correttive che migliorative e preventive. Il dipartimento manutenzione si serve in particolare di indicatori economici e tecnici per valutare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

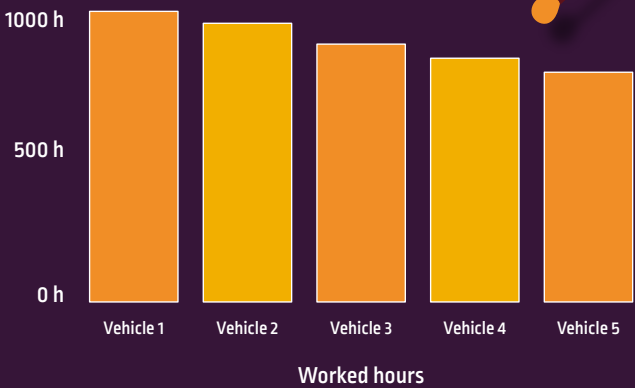
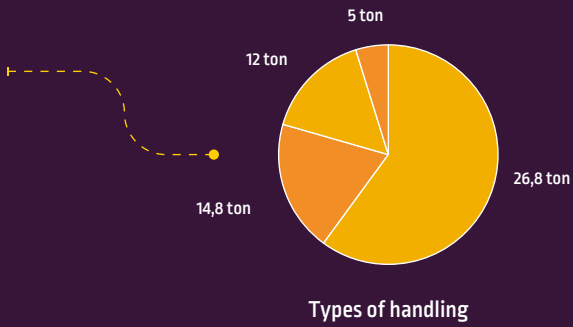
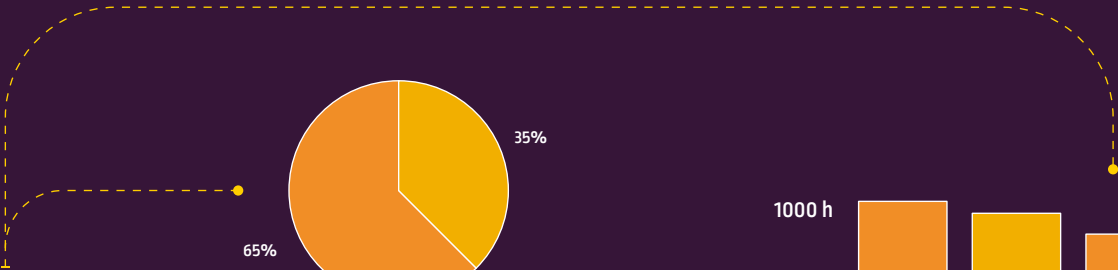


IL NOSTRO VALORE AGGIUNTO SUI MEZZI INDUSTRIALI

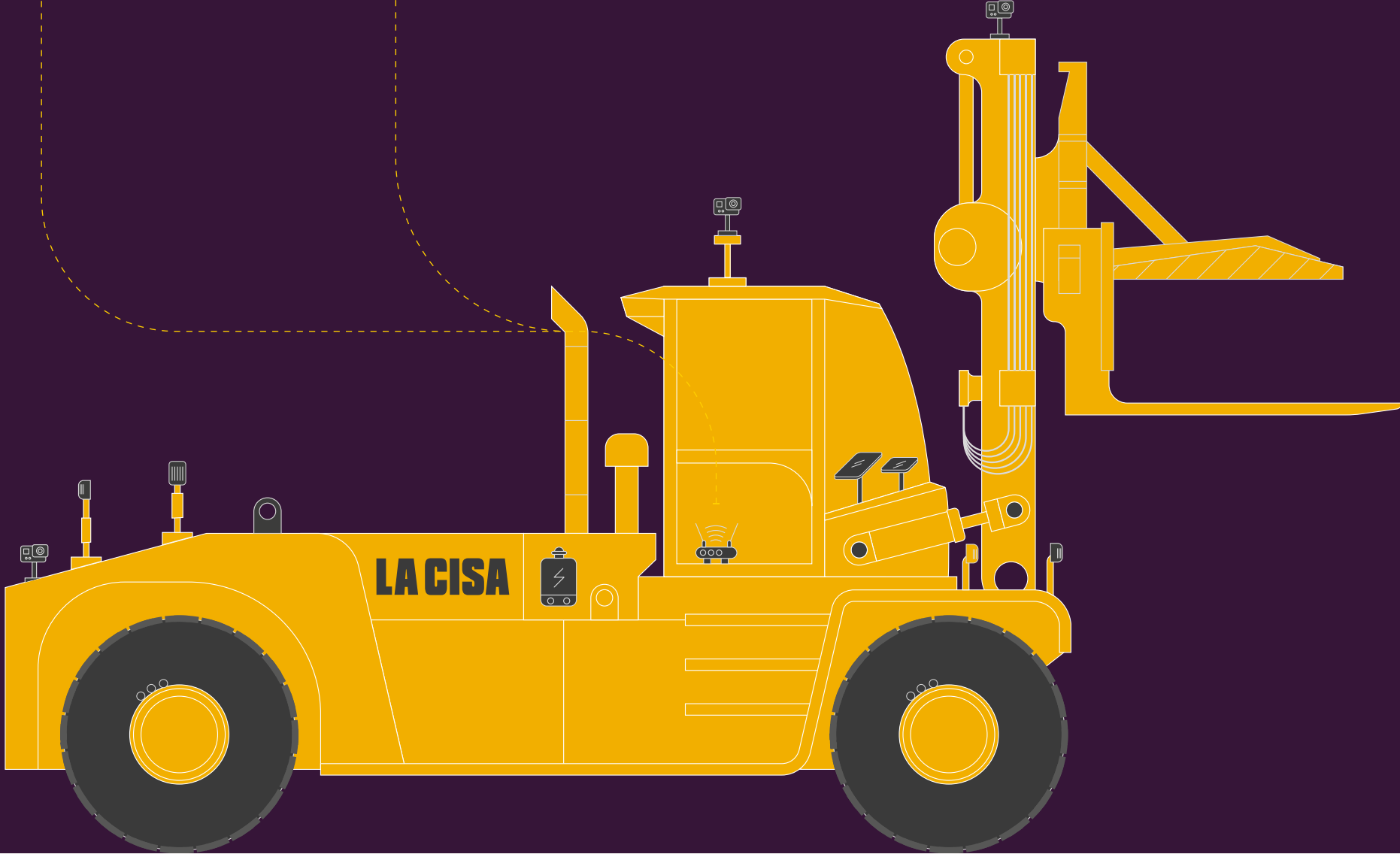
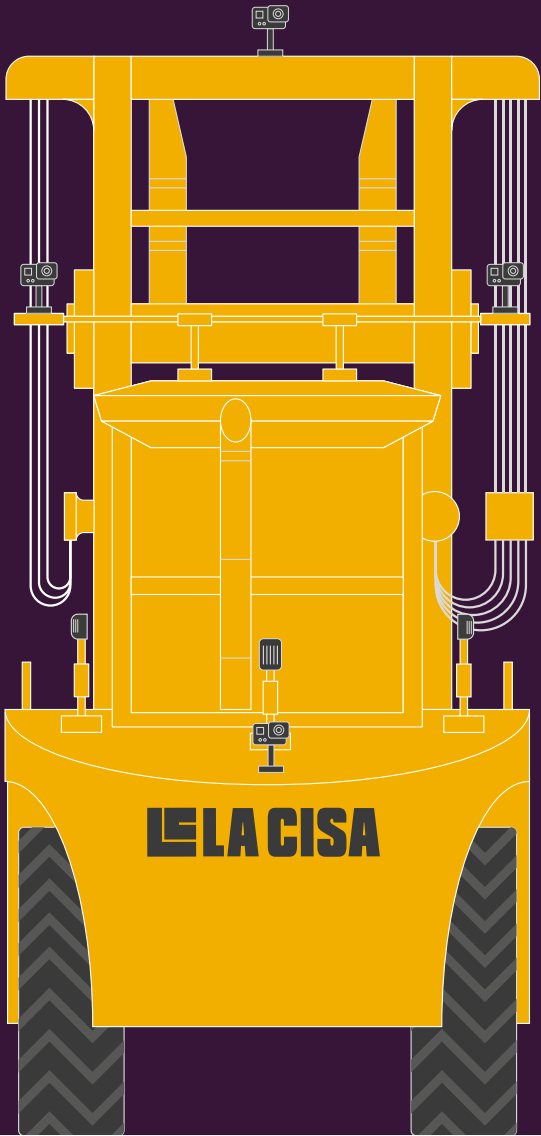


TMS

- ID = 80
- Name = Mezzo 385
- Type = Sollevatore
- Coordinates = 45,637 9,603
- Time = 10:56:04
- Status = load
- Total load = 9.302
- Total Km = 7.970



71



Tag anticollisione



Centralina motore



Telecamera a 360°



Sensori Pressione Pneumatici



Tablet



Tablet anticollisione



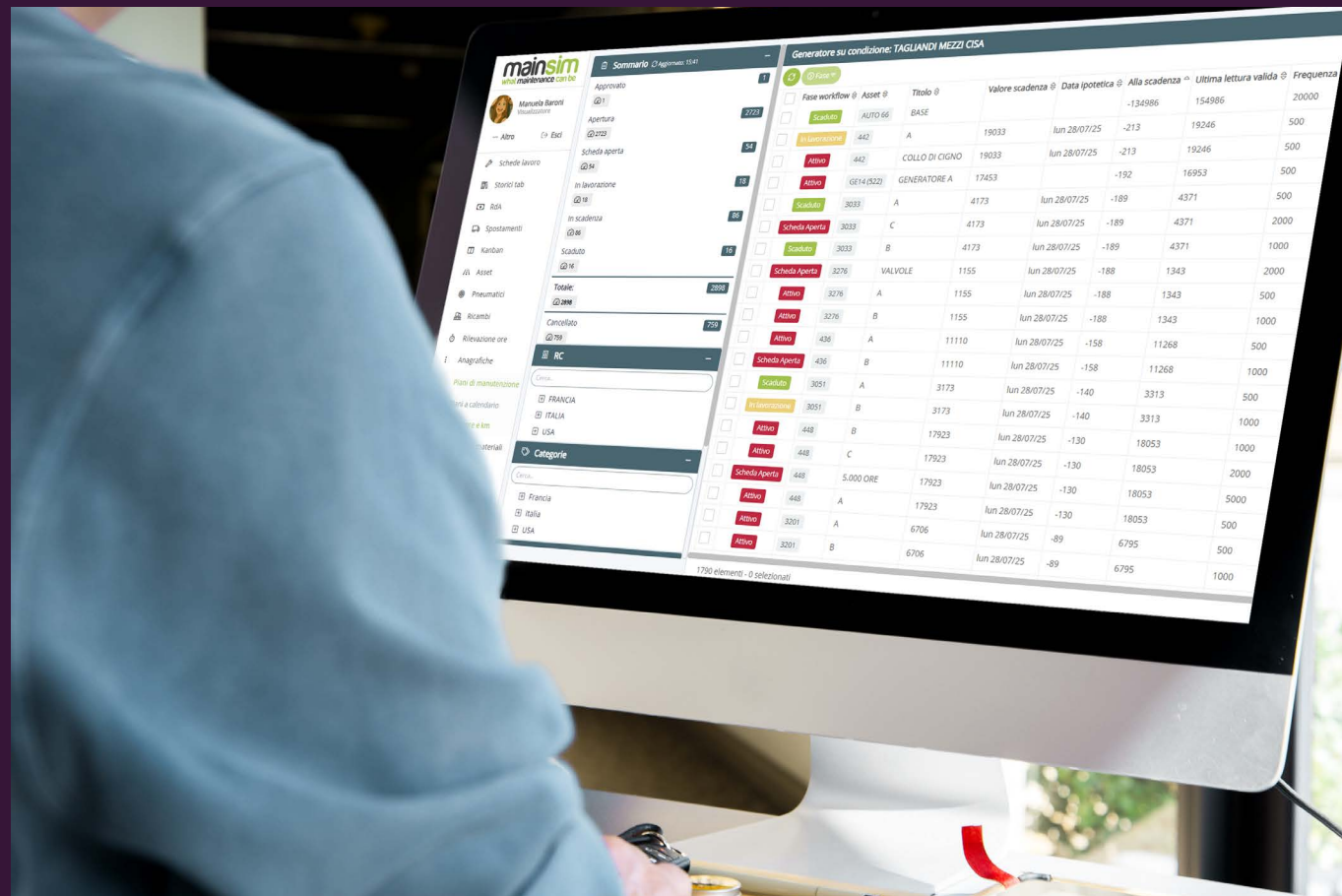
Centralina comunicazione
dati macchina

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 (Telemetry Monitoring 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 predeterminato.

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 MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA

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 2024, la Società ha erogato complessivamente **3.011 ore totali di formazione in materia di salute e sicurezza**, tra formazione generale e formazione specifica. In particolare, l'attività formativa ha contribuito fortemente all'attività di prevenzione in merito ai rischi specifici legati all'attività. I corsi inerenti alle attrezzature di lavoro hanno istruito gli operatori in merito a tutti i pericoli legati alle stesse e al corretto utilizzo. Sono state inoltre erogate ore di formazione aggiuntiva, tra cui corsi tecnici professionalizzanti con relativo addestramento.

La formazione dei propri dipendenti costituisce uno dei pilastri dell'obiettivo "ZERO INFORTUNI", che prevede l'analisi di tale attività con lo scopo di monitorare ed ispezionare le competenze relative alla sicurezza delle formazioni erogate. A tal fine, è stata inoltre implementata una Pagella annuale per il rilevamento di tali dati ed effettuato almeno un test in ciascuna sede.

Nel triennio 2022–2024, la partecipazione ai corsi di formazione ha registrato un andamento in lieve calo, passando da 539 partecipanti nel 2022 a 463 nel 2023, fino a 396 nel 2024, a fronte di una progressiva stabilizzazione delle esigenze formative, come ad esempio scadenze e rinnovi di patentini, corsi antincendio e altri corsi in materia di salute e sicurezza. Nonostante la diminuzione dei partecipanti, le **ore di formazione pro-capite** si mantengono costanti, con 12,25 ore nel 2023 e un dato analogo nel 2024.

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

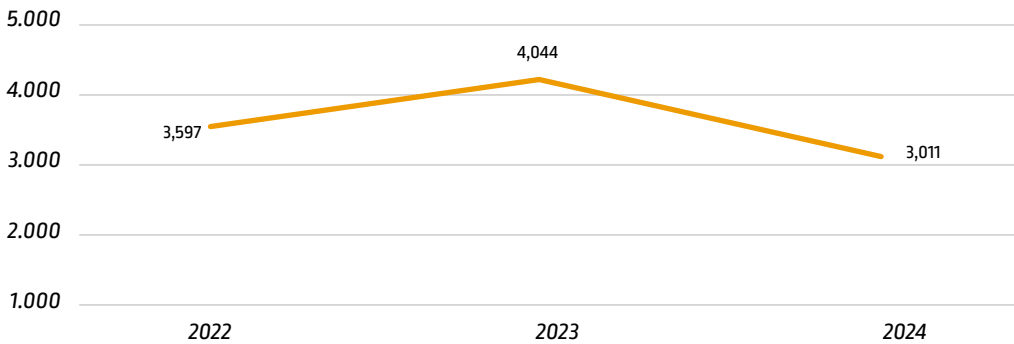
Tabella 20. Tipologia dei corsi di formazione in materia di salute e sicurezza

TIPOLOGIA DI FORMAZIONE	FY 2022		FY 2023		FY 2024	
	Ore	Partecipanti	Ore	Partecipanti	Ore	Partecipanti
Formazione generale	144	36	176	44	116	29
Formazione specifica	810	82	756	77	828	100
Altro (specificare)	2643	421	3112	342	2.067	267
TOTALE	3597	539	4044	463	3.011	396

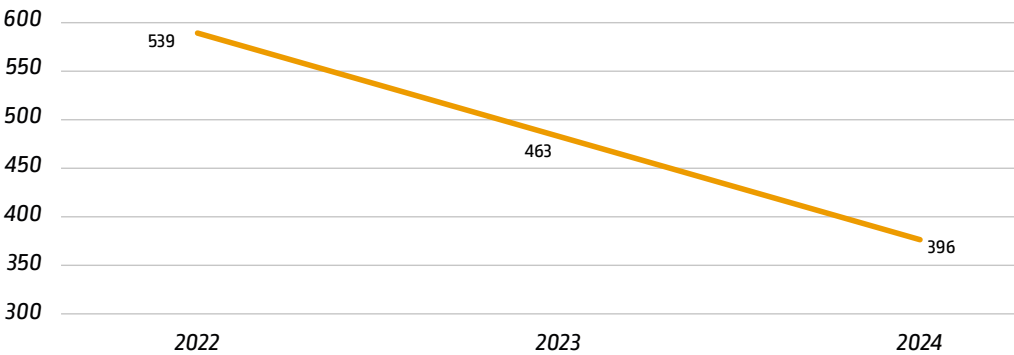
3.011
ORE DI FORMAZIONE
SALUTE E SICUREZZA



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 familiari di I grado;*
- *Convenzione con Politerapica S.r.l. 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;*
- *Convenzione con Ottica Foppa per condizioni agevolate per l'acquisto di occhiali da vista e da sole, servizi di misurazione della vista gratuiti e ulteriori prestazioni.*

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

I dati statistici relativi agli infortuni occorsi ai dipendenti dell’Organizzazione nel corso nel 2024, se rapportati all’anno 2023, **hanno fatto registrare un miglioramento degli indici infortunistici**, sia per quanto riguarda l’indice di frequenza, sia per quanto riguarda l’indice di gravità. Il dato è sicuramente positivo, e conferma un trend di miglioramento generale degli ultimi anni.

Tabella 21. Tipologia di infortuni sul lavoro e tasso di infortuni

TIPOLOGIA DI INFORTUNIO SUL LAVORO ³³	2022	2023	2024
Numero infortuni per utilizzo macchinari	0	0	0
Numero infortuni per sollevamento carichi	0	0	0
Altro - Numero infortuni per utilizzo attrezzature/lavori manuali	3	1	5
Altro - Numero infortuni per inciampo, caduta da altezze ridotte (gradini), caduta in piano, scivolamento	2	3	1
Altro (specificare) - infortuni durante attività uomo a terra in collaborazione con mezzi operativi	0	4	0
TOTALE	8	8	6
Ore lavorate	566.155	493.839	523.946
Tasso di infortuni ³⁴	8,83	16,20	11,45
Numero di quasi infortuni o near miss	12	8	10

Si sottolinea come, per l’esercizio 2024, **la Società sia riuscita a raggiungere l’obiettivo ZERO INFORTUNI** per le sedi di: Aosta Logistica, Novi Ligure Logistica, Arcore Logistica, Dalmine Logistica, Ospitaletto Logistica, Verona Officina, Padova Officina, Udine Officina, San Giorgio Plates Logistica, San Giorgio Palini Logistica, Ravenna Officina, Piombino Officina, Taranto Logistica.



Nel 2024 si sono registrati 6 infortuni sul lavoro, con un lieve calo rispetto al 2023. Quasi la metà degli eventi deriva dall’uso improprio di attrezzi manuali; le restanti criticità coinvolgono scale non fissate, superfici scivolose, spigoli vivi e materiali in movimento. Le dinamiche più frequenti sono i “colpito da” oggetti e le scivolate, richiamando il focus sul consolidamento di controlli e procedure in officina e in logistica. Resta sempre un punto critico, nell’eziologia degli infortuni, il Sali/scendi dai mezzi d’opera. Si sono registrati inoltre 2 infortuni in itinere.

33_ 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.
34_ Calcolato sulla base di 1.000.000 di ore lavorate.

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
- Investimento - Caduta dall’alto - Schiacciamento - Scivolamento - Collisione - Urti - Caduta di oggetti dall’alto (carichi sospesi) - Incendi - Esplosione	- 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 dissesta - 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 - Sensibilizzazione degli operatori circa le distanze obbligatorie da mantenere dai mezzi in movimento e coordinamento uomo a terra/carrellista. - Sostituzione integrazione dei DPI quando applicabile - Sopralluoghi da parte dei preposti e del personale HSE - Apertura di segnalazioni su Portale QHSE - Aggiornamento delle valutazioni specifiche in caso di variazioni delle condizioni lavorative o introduzione di nuove attività - Introduzione di nuove attrezzature - Installazione della cartellonistica - Programmazione di riunioni di condivisione e sensibilizzazione.

MALATTIE PROFESSIONALI

Nell’arco dell’anno 2024 non sono stati registrati casi di malattia professionale riconosciuti da INAIL tra i lavoratori di La Cisa. Il Documento di Valutazione dei Rischi affronta anche quei rischi che possono gravare sulla salute dei lavoratori, essendo fattori scatenanti di possibili malattie professionali scaturite da esposizioni prolungate agli stessi. Tali fattori di vengono determinati tramite:

- rilevi 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, nel caso di livelli di esposizione sopra la soglia, vengono adottate misure preventive (Fattori organizzativi, DPC, DPI). Il Medico Competente partecipa attivamente al processo di valutazione dei rischi.



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.

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 Cisa Trasporti Industriali S.r.l., che nell'esercizio 2024 ha offerto ai dipendenti **5.595 ore 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 del 2024 hanno incluso un ampio ventaglio di corsi, differenziati per area tematica e livello di specializzazione. In particolare, sono stati erogati corsi obbligatori e tecnici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, tra cui:

- *Sicurezza Generale e Rischio Alto*
- *Onboarding Neoassunti*
- *Carrello Elevatore, Carroponte, Escavatori Idraulici, Trattore Portuale*
- *Lavori in Quota, PES – PAV, Primo Soccorso, Antincendio, RLS, RSPP*
- *Corretto svolgimento dei controlli ad inizio turno e compilazione della check list*
- *Utilizzo del simulatore*
- *Elettrico Avanzato*

A questi si sono aggiunti corsi normativi e di compliance, come:

- *Cyber Security, GDPR, D. Lgs. 231/2001, Presentazione dell'OdV, Regolamento aziendale e Social Media Policy*

Parallelamente, l'Azienda ha promosso **corsi specialistici e professionalizzanti** per lo sviluppo di competenze tecniche, gestionali e trasversali:

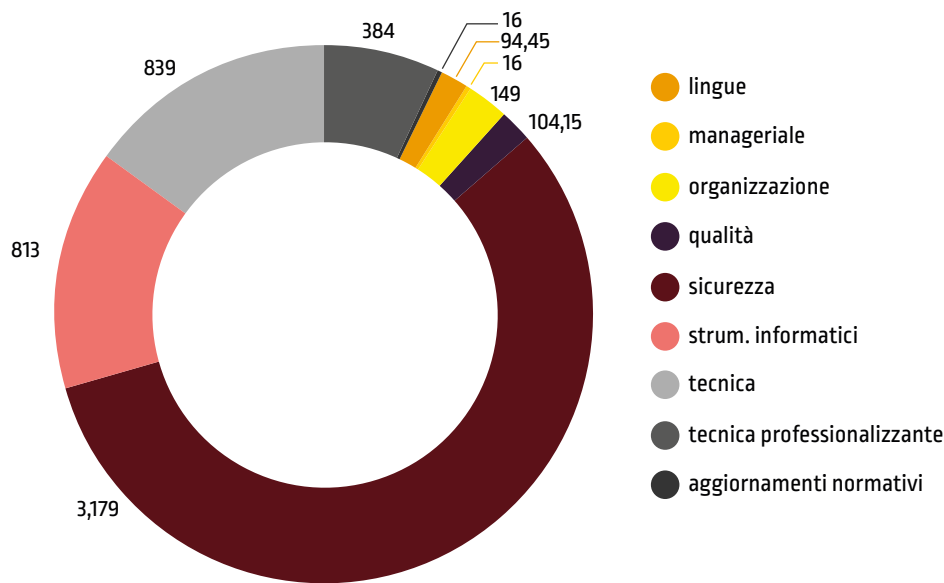
- *Excel base e intermedio, Lingua inglese*
- *Formazione specifica per i dipartimenti Finance, Controllo di Gestione e SU.CH.*
- *Paghe e contributi, Regole di gestione del personale, Negoziazione, Potenziamento soft skills*
- *Sistemi di gestione (ISO 45001:2018)*
- *Utilizzo di strumenti digitali aziendali (QHSE, NAV, Skillato, TMS)*

Le attività formative sono state dedicate maggiormente al tema della salute e sicurezza sul luogo di lavoro (circa il 57% delle ore totali), seguite dallo sviluppo di competenze tecniche e professionalizzanti principalmente rivolti al personale operativo. Un significativo impegno formativo ha riguardato anche l'**utilizzo di strumenti informatici, le competenze legate all'organizzazione aziendale e l'ambito qualità**.

Sono stati inoltre proposti percorsi formativi **manageriali, linguistici** e relativi ad **aggiornamenti normativi**, destinati prevalentemente a profili impiegatizi, quadri e dirigenti. Di seguito si riporta uno spaccato dei principali corsi di formazione:

5.595 
ORE DI FORMAZIONE
SVILUPPO COMPETENZE

TIPOLOGIA DEI CORSI DI FORMAZIONE 2024



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.

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

Tabella 22. Ore medie di formazione per dipendente nel triennio 2022-2023-2024

ORE MEDIE DI FORMAZIONE	2022	2023	2024
Numero totale di ore di formazione fornite ai dipendenti	4.862	6.371	5.595
Numero totale di dipendenti	314	330	328
Media ore di formazione per dipendente	15	19	17
Numero totale di ore di formazione fornite ai dipendenti donne	536	613	574
Numero totale di dipendenti donne	19	19	19
Media ore di formazione per dipendente donna	28	30	31
Numero totale di ore di formazione fornite ai dipendenti uomini	4.326	5.758	5.020
Numero totale di dipendenti uomini	295	310	309
Media ore di formazione per dipendente uomo	14	18	16
Numero totale di ore di formazione fornite ai Quadri	331	142	91
Numero totale di Quadri	5	5	5
Media ore di formazione per Quadro	66	28	18
Numero totale di ore di formazione fornite agli Impiegati	1.164	1.345	1.340

ORE MEDIE DI FORMAZIONE	2022	2023	2024
Numero totale di Impiegati	42,0	48	47
Media ore di formazione per Impiegato	27,7	28	28
Numero totale di ore di formazione fornite agli Operai	3366	4.883	4,157
Numero totale di Operai	267	277	276
Media ore di formazione per Operai	12	17	15

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 :

La Cisa ha avviato una mappatura strutturata delle competenze a partire dal 2020, con una prima valutazione top-down del personale delle Aree Operative, seguita da incontri individuali di restituzione. Nel 2021 è stata realizzata una valutazione a 180° per tutti i collaboratori (esclusi i primi riporti del CEO), finalizzata alla revisione degli inquadramenti, mentre per i primi riporti del CEO è stata condotta una valutazione a 360°, sempre seguita da incontri di restituzione. La valutazione a 180° è stata ripetuta anche nel 2022 e nel 2023, con l'obiettivo di aggiornare l'inquadramento e individuare eventuali aree di miglioramento. Ad ottobre 2024, è stata effettuata una valutazione estesa delle performance dell'intero personale, finalizzata all'individuazione di eventuali gap formativi o possibili incrementi retributivi. In questa occasione, è stata introdotta anche una nuova tipologia di scheda di valutazione in formato Excel, distinta per categoria:

- **Staff: valutazione delle competenze tecniche, rispetto delle procedure, soft skills;**
- **Operatori logistici: utilizzo dei mezzi, rispetto delle procedure e sicurezza, soft skills;**
- **Meccanici: competenze tecniche, rispetto delle procedure e sicurezza, soft skills.**

Incontri individuali e restituzioni

Per tutti i Gestori, sono stati organizzati incontri individuali con i Capi Area di riferimento; per il personale operativo e di staff che ha ricevuto un aumento retributivo, sono stati previsti momenti di restituzione strutturata.

Personale neoassunto

Per i nuovi ingressi dello staff e del personale gestionale delle Aree Operative, viene effettuato un monitoraggio costante della performance durante il periodo di prova. In base alla durata del periodo, sono previste una o più valutazioni, comprensive di autovalutazione, con incontro finale di restituzione.

Personale con contratto in scadenza

A partire dal 2021, per tutto il personale con contratto in scadenza, il proprio responsabile effettua una valutazione formale, accompagnata da un incontro di restituzione.

Dal 2023, è stata introdotta anche una scheda di autovalutazione da compilare preventivamente.

Tutte le valutazioni sono gestite dal dipartimento Risorse umane, lo stesso che si occupa di mediare anche gli incontri di restituzione. In particolare, nel corso del 2023 sono state fatte riunioni con i Gestori ed il Reparto HR al fine di verificare eventuali criticità relative al personale operativo e per organizzare eventuali incontri one to one in caso di criticità.

La Cisa 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 privo di rischio. 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 de 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 carroponte e dell'uomo a terra per l'integrazione con il simulatore carrello.



Il Job Simulator - Carroponte 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 carroponte. 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.

Anche nel 2024 è stato reso possibile l'utilizzo della modalità gaming per tutti gli scenari presenti, con l'obiettivo di migliorare lo stile di guida degli operatori. Tale modalità permette di seguire un percorso indicato da frecce colorate, prendere tubi o barre e posizionarli su un camion o sul vagone di un treno. I parametri sono personalizzabili e permettono di valutare in maniera oggettiva lo stile di guida degli operatori. In particolare, l'operatore inizia il percorso con 1000 punti assegnati e ottiene punteggi positivi o negativi in base a: accelerazione, frenata, sterzata, brandeggio, traslazione, incidenti, urti ed il tempo impiegato per completare l'attività.

Offrendo tale servizio, con le numerose modalità di applicazione sopra descritte, 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 o ai propri clienti, ma apre le porte anche agli istituti tecnici del territorio con l'obiettivo di presentare l'azienda ed il settore nel quale operiamo ai giovani studenti che presto si dovranno inserire nel mondo del lavoro 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.

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 che viene riconosciuto anche nei giorni in cui l'attività è svolta in smart working. La Società, infatti, riconoscendo del fatto di essere cresciuta grazie alle persone che hanno contribuito al suo sviluppo e consapevole delle sfide determinate da fattori sanitari, economici, politici ed energetici degli ultimi tempi, ha deciso di intervenire a supporto dei suoi collaboratori.

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.

A partire dal 2024, La Cisa ha inoltre ampliato la propria offerta di welfare aziendale attivando nuove convenzioni e iniziative a sostegno del benessere dei dipendenti e delle loro famiglie:

- **Convenzione con Ottica Foppa Group: riattivata con validità fino al 31/12/2025, prevede sconti significativi su occhiali da vista e da sole, test visivi gratuiti e altri servizi utili. Le agevolazioni sono estese anche ai familiari e disponibili in numerosi punti vendita nel Nord Italia.**
- **Convenzione con Promoclub: consente l'accesso a 38 outlet privati con sconti fino all'80% su numerosi prodotti e servizi. I dipendenti possono iscriversi utilizzando l'e-mail aziendale o un codice dedicato e ricevere una carta personale e una per un familiare**
- **Convenzione con UniCredit: include condizioni agevolate su prestiti, mutui, conti correnti, assicurazioni e altri prodotti bancari. I dipendenti possono usufruire di sconti su tassi, accesso a conti a canone zero e servizi personalizzati tramite appuntamenti dedicati.**

Attraverso queste nuove misure, La Cisa conferma il proprio impegno verso la valorizzazione delle persone, promuovendo un ambiente di lavoro attento al benessere e capace di rispondere alle esigenze personali e familiari in modo sempre più completo e personalizzato.

4.1.5 Comunicazione interna e coinvolgimento dei dipendenti

Il coinvolgimento dei dipendenti riveste un ruolo fondamentale per La Cisa, che crede profondamente nel valore della collaborazione per il raggiungimento dei propri obiettivi strategici e di sostenibilità.

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 software per la gestione del personale;**
- **Condivisione tramite riunioni mensili/periodiche;**
- **Software QHSE per informazioni in merito alla Qualità e Sicurezza;**
- **Sito internet e LinkedIn.**

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

4.2 Relazioni con la comunità

Una delle caratteristiche che contraddistinguono La Cisa è l'interesse nei confronti del proprio territorio di riferimento. Infatti, l'azienda promuove progetti al fine di creare valore condiviso nelle comunità, mettendo a frutto la fiducia che i clienti ripongono nell'Organizzazione e costruendo partnership solide con enti riconosciuti sul territorio locale per l'impegno in ambito sociale, culturale e ambientale. Di seguito vengono descritti alcuni progetti supportati da La Cisa nel triennio 2022-2024:

2022

Progetto CESVI - "Guardiani della Foresta"

Attraverso ONG Tejiendo Sonrisas e CESVI, La Cisa ha scelto di rinnovare il proprio impegno sociale durante il Natale 2022. Buona parte del budget di spesa destinato ai tradizionali regali natalizi è stato devoluto a sostegno del progetto di CESVI denominato "Guardiani della Foresta" per la protezione dell'ambiente e lo sviluppo sostenibile in Amazzonia. Inoltre, La Cisa ha fornito supporto alle mamme della mensa comune El Buen Samaritano in Perù, dimostrando così la propria solidarietà.

Collaborazione con l'Università di Bergamo

La Cisa ha partecipato al progetto formativo Largo ai Giovani in collaborazione con il Dipartimento di Economia dell'Università di Bergamo.

2023

Collaborazione con Università

Nel 2023 è continuato il progetto formativo Largo con due studentesse provenienti dal Dipartimento di Ingegneria. Le due giovani hanno avuto l'opportunità di coltivare il proprio percorso di crescita personale e professionale contribuendo con successo alle attività degli uffici Quality e Supply Chain.

Serata di Beneficenza – "Progetto Cucina"

A settembre è stata organizzata una cena di beneficenza a sostegno del "Progetto Cucina", volto ad offrire 1200 pasti alla settimana a chi scappa dalla guerra, ha perso tutto o vive in una condizione di solitudine.

Progetto Cesvi - "Menù con Causa"

Durante il Natale 2023, La Cisa ha nuovamente devoluto parte del budget natalizio al progetto Menù con Causa, promosso da CESVI e Tejiendo Sonrisas, per contrastare lo spreco alimentare e la fame in Perù.

Exponiamo Dalmine



Nel settembre 2023 la società ha partecipato con entusiasmo e sponsorizzato l'evento [EXPOniamo Dalmine](#), un'importante manifestazione organizzata da Opec e patrocinata dal Comune di Dalmine, dove risiede la sede principale dell'azienda. Questo evento, della durata di un intero weekend, ha offerto una straordinaria opportunità per gli esercenti locali di mostrare le proprie attività alla comunità e ai visitatori.

Exponiamo Dalmine non è solo una vetrina per le attività economiche locali, ma anche un'occasione di intrattenimento per tutta la famiglia oltre che condivisione del territorio non solo in termine geografico ma anche e soprattutto sociale.

Durante il weekend non sono infatti mancate attività sportive, momenti ludici e divertimenti per tutte le età. La Cisa ha colto l'occasione per aprire le porte della propria Academy, mostrando – anche tramite Realtà Virtuale – le attività formative e operative svolte quotidianamente. Partecipare a Exponiamo Dalmine ha rappresentato un'importante opportunità per l'azienda di interagire direttamente con cittadini e visitatori, rafforzando il legame con il territorio.

Made in Steel

Nel maggio 2023, La Cisa ha partecipato a [Made in Steel](#), la Conference & Exhibition internazionale dedicata alla filiera dell'acciaio. L'azienda ha presentato le proprie soluzioni logistiche, promuovendo valori quali decarbonizzazione, sostenibilità, parità di genere e valorizzazione delle nuove generazioni. Lo stand, sviluppato con Basso Design, ha offerto un'esperienza immersiva grazie a una scenografia LED, storytelling e strumenti tecnologici, tra cui un simulatore per carrelli elevatori in realtà virtuale. Questa impostazione innovativa ha portato **La Cisa a ricevere il premio Steel Awards – Best Communication Stand, riconoscendo l'efficacia della sua comunicazione autentica e coinvolgente.**

2024

AiStech

Il dialogo con la comunità si è esteso anche in ambito internazionale: nel 2024, La Cisa ha partecipato alla fiera [AiStech](#) negli Stati Uniti, per promuovere le proprie competenze, in particolare nel campo della formazione logistica applicata all'industria siderurgica. L'obiettivo è stato quello di continuare a crescere in modo sostenibile, consolidando il rapporto con clienti e stakeholder, sviluppando nuove relazioni commerciali e costruendo una green supply chain fondata su mezzi a basse emissioni, strumenti di telemetria per il monitoraggio dei consumi, partecipazione a comunità energetiche locali e iniziative per la biodiversità, come la futura piantumazione di alberi.

Nelle immagini scattate in fiera si riconoscono gli archi a led già utilizzati nella precedente esibizione a Made in Steel e il nostro Team presente all'evento, tra cui il CEO Paolo Provenzi e il fratello Roberto.



Welfare

Nel 2024, La Cisa ha rafforzato i legami con il territorio anche attraverso la promozione del welfare aziendale, attivando convenzioni con realtà locali e nazionali per favorire il benessere dei dipendenti e delle loro famiglie.

Giovani Talenti

Il team HR ha partecipato a numerosi eventi dedicati ai giovani talenti, come il career fair del Politecnico di Bari, testimoniando l'impegno nel creare un ponte tra mondo accademico e impresa, contribuendo attivamente allo sviluppo della comunità attraverso il sostegno ai giovani talenti.

Gadget sostenibili

Tra le azioni intraprese, rientra anche la scelta dei gadget aziendali distribuiti ai dipendenti, pensati non solo come strumenti di comunicazione interna e riconoscimento, ma anche come occasione per promuovere pratiche sostenibili. In particolare, per l'omaggio estivo sono stati selezionati occhiali da sole realizzati in parte con materiali a ridotto impatto ambientale, come il bambù. La scelta del fornitore ha tenuto conto, oltre che della qualità e del design del prodotto, anche delle informazioni ambientali rese disponibili sul sito dell'azienda produttrice, che dichiara il proprio impegno verso una produzione più responsabile e attenta alla sostenibilità.



Ministero dell'Economia e Delle Finanze

Nel 2024, La Cisa ha avuto l'onore di accogliere presso il proprio headquarter, situato all'interno del Polo Tecnologico di Dalmine, la visita del Ministro dell'Economia e delle Finanze, Giancarlo Giorgetti.

Durante l'incontro, il nostro CEO Paolo Provenzi ha avuto modo di affrontare il tema dell'indotto legato alle Acciaierie d'Italia, ricevendo rassicurazioni sul futuro del sito di Taranto.

La visita è poi proseguita all'interno della nostra Driver Academy, dove il Ministro ha potuto apprezzare da vicino l'approccio aziendale orientato all'innovazione tecnologica, alla formazione continua, alla centralità delle persone e alla sostenibilità, elementi che guidano ogni nostra scelta strategica.



Università degli Studi di Bergamo – Case study aziendale

La Cisa è stata invitata a presentare il proprio caso aziendale di stesura del Report di Sostenibilità presso l'Università degli Studi di Bergamo, nell'ambito del corso di laurea magistrale in Economia Aziendale.

Durante l'incontro, l'azienda ha illustrato il percorso di rendicontazione intrapreso, condividendo le tappe principali, le metodologie adottate e i benefici ottenuti, tra cui una maggiore trasparenza e il rafforzamento della fiducia da parte degli stakeholder. Sono stati inoltre approfonditi gli aspetti più sfidanti, come la raccolta dei dati e il coinvolgimento delle risorse interne, elementi fondamentali per garantire un processo di reporting solido e credibile.

L'interesse e le riflessioni emerse da parte degli studenti hanno confermato l'importanza crescente della sostenibilità nei modelli di gestione aziendale e la centralità del dialogo tra imprese e mondo accademico.

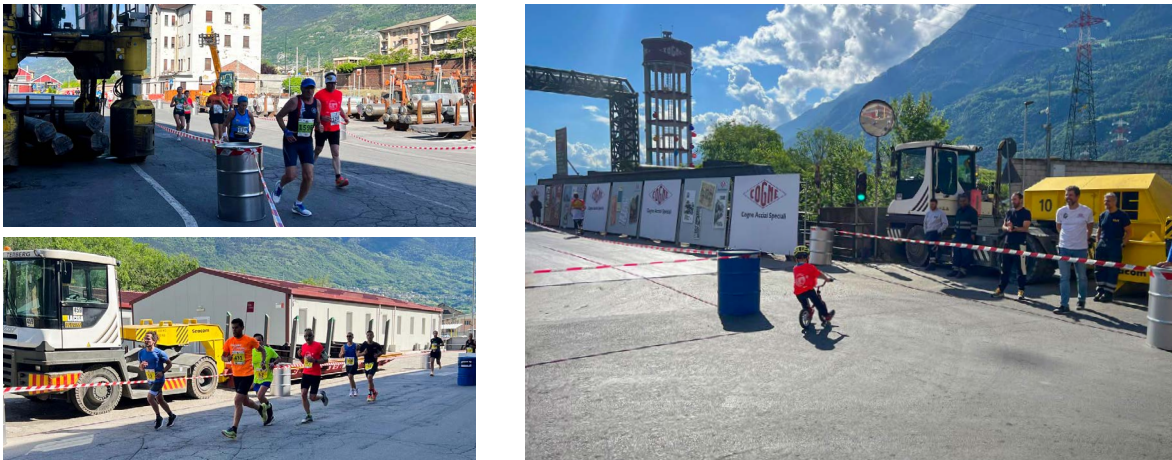
Aosta 21k

Nel mese di maggio, La Cisa ha sostenuto l'evento sportivo [AOSTA21K](#), articolato in tre competizioni che si sono svolte all'interno della città di Aosta.

L'iniziativa ha rappresentato un'occasione di valorizzazione del territorio e di promozione di uno stile di vita sano, ed è stata resa ancora più significativa dal passaggio degli atleti all'interno dello stabilimento

Cogne Acciai Speciali S.p.A., dove La Cisa è presente con le proprie attività di logistica integrata, officina e mezzi industriali.

Di seguito alcune foto scattate durante la gara, nel suo passaggio tra le vie di Cogne Acciai Speciali, dove si vedono alcuni dei nostri mezzi parcheggiati lungo le vie della competizione.



Sponsorizzazioni

Inoltre, La Cisa ha sostenuto diverse iniziative sportive, sociali e culturali attraverso attività di sponsorizzazione e erogazioni liberali, confermando il proprio ruolo attivo all'interno del tessuto sociale e produttivo dei territori in cui opera. Tra le sponsorizzazioni rientrano il supporto a manifestazioni locali come eventi sportivi giovanili, gare di atletica, competizioni sciistiche e iniziative aperte alla cittadinanza, come la partecipazione a fiere territoriali e manifestazioni pubbliche di promozione economica.

Parallelamente, sono state effettuate donazioni a favore di associazioni benefiche e culturali, con particolare attenzione alla promozione della sicurezza, al sostegno sociale e al coinvolgimento delle famiglie in progetti solidali.

Queste attività esprimono la volontà dell'azienda di restituire valore alla comunità e di contribuire concretamente allo sviluppo di un ambiente sociale più coeso, inclusivo e attento alle esigenze del territorio.

Progetto CESVI – “Cene con causa”

L'azienda ha rinnovato il proprio sostegno al progetto “Cene Con Causa”, promosso da CESVI, organizzazione umanitaria impegnata in tutto il mondo a favore delle persone più vulnerabili.

Attraverso questa donazione, La Cisa ha contribuito a garantire pasti caldi e opportunità formative a donne e bambini in situazioni di grave difficoltà, sostenendone l'autonomia e la possibilità di costruire un futuro dignitoso.

Come espresso da CESVI: *“Il vostro rinnovato sostegno è per noi una grande dimostrazione di fiducia e, allo stesso tempo, una dichiarazione di impegno a favore delle persone più vulnerabili, in particolare donne e bambini. [...] Grazie a voi, tanti bambini e tante donne possono sperare in un futuro migliore.”*

Il supporto a progetti solidali come questo rappresenta per La Cisa un'estensione naturale della propria missione aziendale, che riconosce nella responsabilità sociale un valore fondante e un dovere verso la collettività.

COMUNICAZIONE ESTERNA

Al fine di mantenere viva la comunicazione e la connessione con la comunità di riferimento, e a conferma dell'estrema trasparenza della Società, La Cisa utilizza numerosi canali di comunicazione aperti al pubblico, come: [Sito web](#), su cui è possibile consultare la struttura, i servizi, gli obiettivi e i progetti della Società; **Social**, La Cisa è presente su [LinkedIn](#), [Facebook](#), [Instagram](#) e [YouTube](#). Attraverso rubriche tematiche, promuove contenuti legati alla movimentazione industriale, logistica, sicurezza sul lavoro, sostenibilità ambientale, valorizzazione del capitale umano e iniziative formative legate al progetto Academy.

I social rappresentano uno strumento dinamico per raccontare il quotidiano dell'azienda, rafforzare il legame con il territorio e stimolare il confronto con la community.

LA CONTINUITÀ DEL NOSTRO IMPEGNO SOCIALE

2022

PROGETTO CESVI

COLLAB. UNIVERSITÀ BERGAMO

2023

COLLAB. UNIVERSITÀ

SERATA DI BENEFICIENZA

PROGETTO CESVI

EXPONIAMO DALMINE

MADE IN STEEL

2024

AISTECH

WELFARE

GIOVANI TALENTI

GADGET SOSTENIBILI

MINISTERO ECONOMIA E FINANZE

COLLAB. UNIVERSITÀ BERGAMO

AOSTA 21k

SPONSORIZZAZIONI

PROGETTO CESVI

4.3 Qualità del servizio e soddisfazione dei clienti

La Cisa pone da sempre grande attenzione alla soddisfazione dei propri clienti, adottando un approccio strutturato e continuativo per il suo monitoraggio. In linea con i principi espressi nel Codice Etico, l'azienda si impegna ad agire con correttezza, trasparenza, diligenza e professionalità, tutelando i diritti e gli interessi dei clienti, inclusa la riservatezza delle informazioni trattate.

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



Come ogni anno, il dipartimento Qualità ha trasmesso in formato digitale il modulo di rilevamento del grado di soddisfazione dei clienti. Il questionario si articola in tre sezioni:

- **Valutazione Aspetti Importanti:** per individuare e prioritizzare i fattori ritenuti più significativi dai clienti;
- **Valutazione La Cisa:** per raccogliere feedback sul livello di soddisfazione nei confronti dell'azienda;
- **Miglioramento Continuo:** per identificare aree di potenziale sviluppo su cui concentrare gli sforzi futuri.

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.

Durante il mese di novembre 2024, si sono svolti confronti con i responsabili delle aree logistiche e dell'officina per identificare i referenti strategici da coinvolgere. Rispetto al 2023, la lista dei destinatari è rimasta pressoché invariata e comprende 31 referenti appartenenti a 15 clienti considerati strategici: 15 referenti operano nel business del noleggio a freddo, mentre 16 sono attivi nel noleggio a caldo.

Le risposte prevedevano prevalentemente una valutazione **da 1 a 5** e gli ambiti di cui si è composta la valutazione dei clienti nei confronti di La Cisa erano quattro:

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

Rispetto all'anno precedente, è stata potenziata la sezione dedicata alle proposte di miglioramento, con l'obiettivo di ottenere indicazioni più chiare e mirate su cui costruire il piano d'azione per il 2025. I dati raccolti verranno analizzati e condivisi con Direzione e capi area, e successivamente discussi direttamente con i referenti coinvolti, al fine di comprendere in profondità le eventuali criticità emerse e proporre interventi concreti.

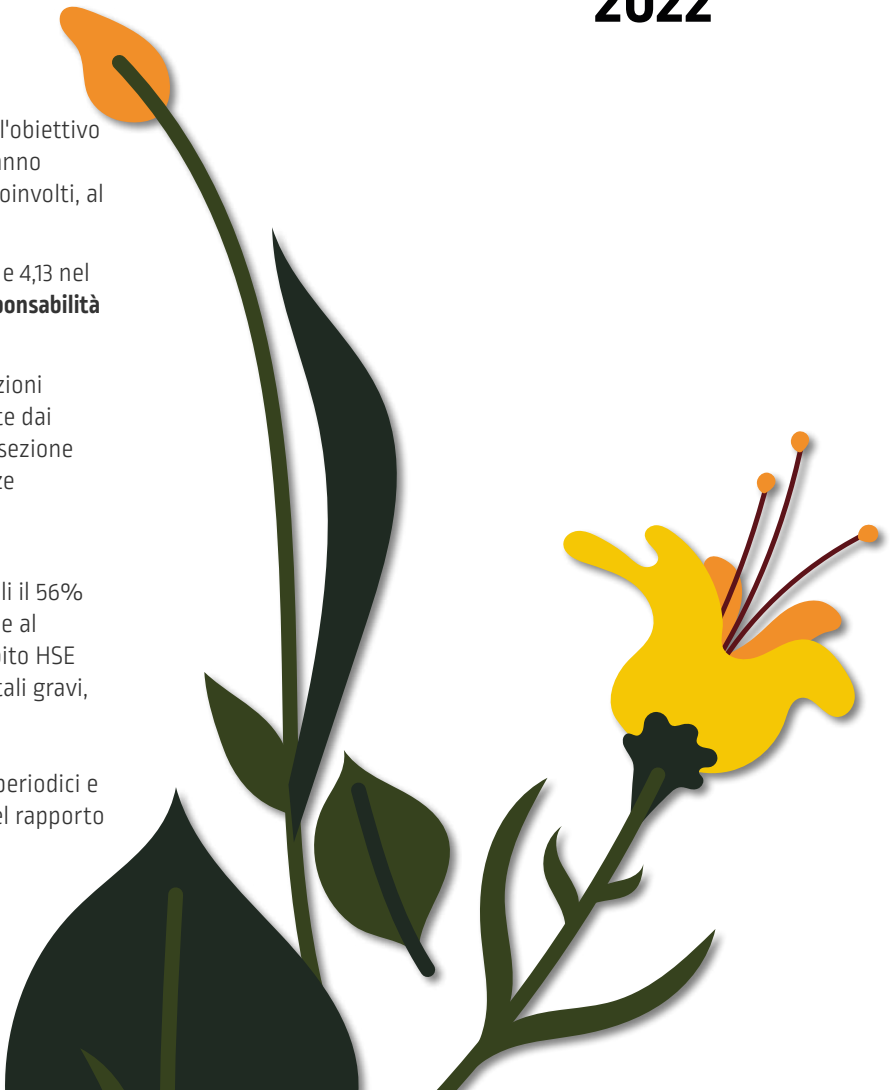
Nell'ambito del triennio, i clienti hanno espresso per La Cisa un voto medio di 4,37 nel 2022 e 4,15 nel 2023 e 4,13 nel 2024. **La disponibilità verso il cliente, la gestione delle emergenze operative e la chiarezza dei ruoli e delle responsabilità sono alcuni degli aspetti che vengono maggiormente apprezzati.**

Parallelamente al monitoraggio della soddisfazione, La Cisa continua a gestire con attenzione le segnalazioni e i reclami ricevuti. Tali segnalazioni, inoltrate tramite e-mail, telefono o contatto diretto, vengono gestite dai responsabili sul campo e dal reparto Qualità e Sicurezza, e archiviate nel sistema gestionale QHSE. Nella sezione Anomalie/Segnalazioni sono registrati comportamenti pericolosi, condizioni di insicurezza e inadempienze procedurali, con la possibilità di attuare azioni correttive immediate o, se necessario, aprire un'indagine approfondita con raccolta di evidenze.

Nel 2024 sono state registrate complessivamente 27 non conformità, di cui 19 in ambito qualità, delle quali il 56% ha riguardato errori nel carico. Queste criticità hanno portato all'introduzione di azioni correttive mirate e al rafforzamento dei controlli attraverso checklist dedicate, per garantire il rispetto delle procedure. In ambito HSE sono state registrate 8 non conformità, riconducibili a situazioni ad alto rischio, infrazioni comportamentali gravi, reclami ai fornitori e gestione di non conformità aperte dal cliente.

Infine, La Cisa si sottopone regolarmente ai sistemi di valutazione dei propri clienti, che includono audit periodici e analisi delle performance fornitore, contribuendo ulteriormente al presidio della qualità e alla crescita del rapporto di fiducia con il cliente.

ANALISI SODDISFAZIONE CLIENTI



5. ALLEGATI AL BILANCIO



5.1 GRI Content Index

Statement of use	La Cisa Trasporti Industriali S.r.l. ha redatto il presente Report di Sostenibilità con riferimento ai GRI Sustainability Reporting Standards per il periodo 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024.
GRI 1	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021.
GRI Sector Standard applicabile	Nessun GRI Sector Standard applicabile.

GRI SUSTAINABILITY REPORTING STANDARD			REFERIMENTO CAPITOLO / PARAGRAFO	Note
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	Sede legale e operativa: Via Monte Pasubio 5, 24044, Dalmine (BG)
	2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica	
	2-4	Revisione delle informazioni	Nota metodologica	
	2-5	Assurance esterna		Il presente bilancio non è stato sottoposto a revisione da parte di un revisore indipendente.
	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 / 4.1.1. Composizione del personale	
	2-8	Lavoratori non dipendenti	Capitolo 4. Responsabilità sociale / 4.1.1. Composizione del personale	
	2-9	Struttura e composizione della governance	Capitolo 1. Chi siamo: la nostra identità e corporate governance / 1.4.1 Organi di Governo	Non è stato possibile recuperare tutte le tipologie di altri incarichi dei membri del Consiglio di Amministrazione.
	2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	Capitolo 1. Chi siamo: la nostra identità e corporate governance / 1.4.1 Organi di Governo	Non vi è un processo formale di nomina o selezione del massimo organo di governo. Non sono state prese in considerazione come criteri la diversità e l'indipendenza.
	2-11	Presidente del massimo organo di governo	Capitolo 1. Chi siamo: la nostra identità e corporate governance / 1.4 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 / 1.4.6 Approccio alla sostenibilità	
	2-13	Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	Capitolo 1. Chi siamo: la nostra identità e corporate governance / 1.4.6 Approccio alla sostenibilità	
	2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Capitolo 1. Chi siamo: la nostra identità e corporate governance / 1.4.7 Analisi di materialità e dialogo con gli stakeholder	

GRI SUSTAINABILITY REPORTING STANDARD			RIFERIMENTO CAPITOLO / PARAGRAFO	Note
	2-15	Conflitti d'interesse		Nel periodo di riferimento, la società non ha registrato conflitti di interesse.
	2-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	Capitolo 1. Chi siamo: la nostra identità e corporate governance / 1.4.1 Organi di governo	
	2-19	Politiche di remunerazione	Capitolo 1. Chi siamo: la nostra identità e corporate governance / 1.4.1 Organi di governo	
	2-20	Procedura di determinazione della retribuzione	Capitolo 1. Chi siamo: la nostra identità e corporate governance / 1.4.1 Organi di governo	Non vi è una procedura formale di determinazione della remunerazione in cui vengano coinvolte le opinioni degli stakeholder.
	2-21	Rapporto di retribuzione totale annuale	Capitolo 1. Chi siamo: la nostra identità e corporate governance / 1.4.1 Organi di governo	
	2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder	
	2-23	Impegno in termini di policy	Capitolo 1. Chi siamo: la nostra identità e corporate governance / Capitolo 4. Responsabilità sociale	
	2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	Capitolo 1. Chi siamo: la nostra identità e corporate governance / Capitolo 4. Responsabilità sociale	
	2-25	Processi volti a rimediare impatti negativi	Capitolo 1. Chi siamo: la nostra identità e corporate governance / Capitolo 1.4.6 Approccio alla sostenibilità	
	2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	Capitolo 1. Chi siamo: la nostra identità e corporate governance / 1.4.3 Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n 231/2001	
	2-27	Conformità a leggi e regolamenti		La Società non ha rilevato casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti nel periodo di rendicontazione.
	2-28	Appartenenza ad associazioni		A.I.G.I. – Associazione Indotto AdI; General Industries
	2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	1. Chi siamo: la nostra identità e corporate governance / 1.4.7 Analisi di materialità e dialogo con gli stakeholder	Gli stakeholder coinvolti nel business della Società sono identificati secondo la loro rilevanza e la loro disposizione verso le attività dell'azienda
	2-30	Contrattazione collettiva	Capitolo 4. Responsabilità sociale	
Temi materiali				
GRI 3: Temi materiali 2021	3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	1. Chi siamo: la nostra identità e corporate governance / 1.4.7 Analisi di materialità e dialogo con gli stakeholder	
	3-2	Elenco di temi materiali	1. Chi siamo: la nostra identità e corporate governance / 1.4.7 Analisi di materialità e dialogo con gli stakeholder	
PERFORMANCE ECONOMICHE				
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	Capitolo 2. Performance economica	

GRI SUSTAINABILITY REPORTING STANDARD			RIFERIMENTO CAPITOLO / PARAGRAFO	Note
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	Capitolo 2. Performance economica	
GRI 204: Pratiche di approvvigionamento 2016	204-1	Proporzione di spesa verso fornitori locali	Capitolo 2. Performance economica / 2.3.2 I fornitori di La Cisa	
ANTICORRUZION				
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	-	
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	1. Chi siamo: la nostra identità e corporate governance / 1.4.4 Anticorruzione e codice etico	Nel periodo fiscale di riferimento non si sono registrati episodi di corruzione accertati.
COMPORTAMENTO ANTICONCORRENZIALE				
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	-	
GRI 206: Comportamento anticoncorrenziale 2016	206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	1. Chi siamo: la nostra identità e corporate governance / 1.4.4 Anticorruzione e codice etico	Non sono stati rilevate azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche.
TASSE				
GRI 207: Tasse 2019	GRI 207-1	Approccio alle imposte	1. Chi siamo: la nostra identità e corporate governance / 1.2 Approccio fiscale	
	GRI 207-2	Governance relativa alle imposte, controllo e gestione del rischio	1. Chi siamo: la nostra identità e corporate governance / 1.2 Approccio fiscale	
ENERGIA				
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	Capitolo 3. Responsabilità ambientale	
GRI 302: Energia 2016	302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Capitolo 3. Responsabilità ambientale / 3.2.1 Consumi energetici	
	302-4	Riduzione del consumo di energia	Capitolo 3. Responsabilità ambientale / 3.2.1 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 / 3.2.3 Acqua	
EMISSIONI				
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	Capitolo 3. Responsabilità ambientale	
GRI 305: Emissioni 2016	305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Capitolo 3. Responsabilità ambientale / 3.2.2 Emissioni	
	305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	Capitolo 3. Responsabilità ambientale / 3.2.2 Emissioni	
	305-4	Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	Capitolo 3. Responsabilità ambientale / 3.2.2 Emissioni	
RIFIUTI				
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	Capitolo 3. Responsabilità ambientale / 3.2.4 Rifiuti	

GRI SUSTAINABILITY REPORTING STANDARD			REFERIMENTO CAPITOLO / PARAGRAFO	Note
GRI 306: Rifiuti 2020	306-1	Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	Capitolo 3. Responsabilità ambientale / 3.2.4 Rifiuti	
	306-2	Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	Capitolo 3. Responsabilità ambientale / 3.2.4 Rifiuti	
	306-3	Rifiuti generati	Capitolo 3. Responsabilità ambientale / 3.2.4 Rifiuti	
	306-4	Rifiuti non conferiti in discarica	Capitolo 3. Responsabilità ambientale / 3.2.4 Rifiuti	
	306-5	Rifiuti conferiti in discarica	Capitolo 3. Responsabilità ambientale / 3.2.4 Rifiuti	
CATENA DI FORNITURA				
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	Capitolo 2. Performance economica	
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori	308-1	Valutazione dei nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	Capitolo 2. Performance economica / 2.3.1 Valutazione e processo di approvvigionamento	
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	3-3	Gestione dei temi materiali	Capitolo 4. Responsabilità sociale	
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	
NON DISCRIMINAZIONE				

GRI SUSTAINABILITY REPORTING STANDARD			REFERIMENTO CAPITOLO / PARAGRAFO	Note
GRI 406: Non discriminazione 2016	406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate		Durante l'esercizio 2023 La Cisa non ha registrato episodi di discriminazione.
CATENA DI FORNITURA				
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	Capitolo 2. Performance economica / 2.2 Gestione responsabile della catena di fornitura	
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori	414-1	Nuovi fornitori che sono stati valutati attraverso criteri sociali	Capitolo 2. Performance economica / 2.3.1 Valutazione e processo di approvvigionamento	
SALUTE E SICUREZZA DEI CLIENTI				
GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti 2016	416-2	Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi		Durante il periodo di rendicontazione si sono registrati alcuni episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi che sono stati prontamente gestiti con analisi cause e piani d'azioni.
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


BASSO DESIGN





LA CISA TRASPORTI INDUSTRIALI S.R.L.

Via Pasubio 5 - Dalmine (Bg)
24044 - Italia
+39 035 015 8202
contattaci@lacisa.com
lacisa.com

