

BILANCIO SOCIALE 2025



Data: 22 giugno 2026	Oggetto: Bilancio Sociale, di sostenibilità e Riesame Direzione
-----------------------------	--

Partecipanti:	
Datore di Lavoro – Federico RIZZO	Inviato via Mail
Rappresentante Direzione/HSE Corporate – MARCELLA DEMURTAS (anche membro comitato SPT)	Inviato via Mail
Rappresentante Lavoratori Sicurezza – BRUNO RESTAGNO (anche membro comitato SPT)	Inviato via Mail
GESTIONE PERSONALE- VALENTINA CHILLEMI (anche membro comitato SPT)	Inviato via Mail
RSG/RSPP – Dario GRISOT	Redattore documento

1	Introduzione	3
2	Presentazione C.G.G. SpA.....	3
3	Requisiti della norma SA8000 e obiettivi aziendali	5
3.1	Social Performance Team SA8000.....	7
3.2	Lavoro infantile e lavoro giovanile	8
3.3	Lavoro forzato, obbligato e altre forme di coercizione	10
4	Salute e sicurezza sul lavoro	13
5	Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva.....	17
6	Discriminazione, pari opportunità e parità di genere	18
6.1	Ruolo ricoperto in C.G.G. S.p.A. con distinzione tra uomo e donna e tra italiani e stranieri nell'anno 2025	20
6.2	Procedure Disciplinari.....	20
6.3	Orario di Lavoro	21
6.3.1	Andamento ore lavorate	22
6.4	Retribuzione e tipologie contrattuali	22
6.5	Forme contrattuali utilizzate	24
6.5.1	Retribuzione minima - media - massima (€/h)	24
6.5.2	Premi pagati ai lavoratori	25
7	Sistemi di gestione.....	25
7.1	Politiche, procedure e registrazioni.....	25
7.2	Attività di monitoraggio.....	27
7.3	Coinvolgimento interno e comunicazione.....	28
7.4	Gestione e risoluzione reclami	28
7.5	Gestione dei fornitori e sub fornitori	29
7.6	Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate	30
7.7	Stakeholders	31
7.7.1	Comunicazione alle parti interessate (Stakeholder)	32
7.8	Gestione delle non conformità, azioni correttive e miglioramento	33
7.9	Formazione, sensibilizzazione e sviluppo delle competenze	34
8	Sostenibilità ambientale e criteri di rendicontazione	35
8.1	Operatività per la sostenibilità ambientale	36
8.2	I dieci principi per la sostenibilità ambientale.....	37
9	Governance	38
9.1	Struttura aziendale e ruoli di governance	38
9.2	Qualità, trasparenza e integrità.....	39

9.3	Analisi S.W.O.T.....	39
10	Monitoraggi e analisi dei dati	41
10.1	Dati di Governance (economici, riferiti a anno 2025)	42
10.1.1	Fatturato fornitori suddiviso per categoria	42
10.1.2	Fatturato suddiviso per Regione	43
10.1.3	Dati economico/Finanziari	43
10.1.4	Costi sostenuti	43
10.1.4.1	Costo (2025) per vigilanza presso Cantieri e Uffici	43
10.1.4.2	Costo (2025) per Protezione dei dati informatici	43
10.1.4.3	Costo (2025) per organismo di vigilanza 231	44
10.1.5	Indicatori di Sicurezza	44
10.1.6	Indicatori ambientali.....	44
10.1.6.1	Risorse naturali.....	44
10.1.6.2	Produzione rifiuti.....	44
10.1.6.3	Utilizzo Caldaia (sede).....	45
10.1.6.4	Utilizzo impianti di condizionamento (Sede e Cantieri)	45
10.1.6.5	Mezzi aziendali	45
10.2	Dati Etici e di Governance	46
10.3	Dati per gestione risorse umane (dati dettagliati in allegato)	46

1 Introduzione

L'impresa C.G.G. S.p.A. intende distinguersi come società socialmente utile nel massimo rispetto dell'ambiente e della sua sostenibilità, perseguendo una politica orientata all'osservanza dei diritti fondamentali dei lavoratori e alla salute e sicurezza delle condizioni del luogo di lavoro, alla salvaguardia dell'ambiente e nel pieno rispetto dei requisiti normativi e legislativi.

Il presente Bilancio è lo strumento di cui la nostra società ha deciso di dotarsi per fornire a tutte le parti interessate e a chiunque fosse interessato, un elemento che possa dare evidenza del rispetto dei requisiti della norma SA8000 e delle indicazioni ESG adottate in C.G.G. S.p.A.

Nello specifico il Bilancio viene redatto annualmente e copia del presente documento è fornita al Rappresentante dei Lavoratori SA8000 (RLSA8000), al Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza (RLS), ai vertici aziendali e al Responsabile Sistema Etico SA8000, al Responsabile per la sostenibilità (Referente ESG), al referente per l'approvvigionamento sostenibile (Referente ISO 20400) e al referente per la Parità di Genere (Referente PDR 125).

Una copia è resa disponibile anche a chiunque ne faccia richiesta, comprese le parti interessate esterne alla società.

2 Presentazione C.G.G. SpA

Il presente documento costituisce il **Bilancio di Sostenibilità e Riesame della Direzione integrato** di Costruzioni Generali Gilardi S.p.A., anche denominata C.G.G. S.p.A.

Il documento ha lo scopo di comunicare in modo trasparente, chiaro e completo agli stakeholder interni ed esterni gli indirizzi, gli obiettivi, i risultati conseguiti, le criticità rilevate, le opportunità di miglioramento e le decisioni assunte dalla Direzione in materia di qualità, ambiente, salute e sicurezza sul lavoro, responsabilità sociale, parità di genere, prevenzione della corruzione, approvvigionamento sostenibile, etica d'impresa e sostenibilità ESG.

Il presente documento assolve pertanto sia alla funzione di Bilancio di Sostenibilità, sia alla funzione di Riesame della Direzione del Sistema di Gestione Integrato aziendale.

In qualità di Bilancio di Sostenibilità, il documento descrive l'impegno della Società verso le parti interessate, rendendo disponibili informazioni relative agli impatti ambientali, sociali, organizzativi ed economici connessi alle attività svolte.

In qualità di Riesame della Direzione, il documento riporta le valutazioni effettuate dalla Direzione in merito all'adeguatezza, all'efficacia, all'efficienza e al continuo miglioramento del Sistema di Gestione Integrato, nonché alle risorse necessarie, agli obiettivi, ai risultati degli audit, alle prestazioni dei processi, alla conformità legislativa, alle segnalazioni delle parti interessate, ai rischi, alle opportunità e alle azioni di miglioramento.

Il documento è stato predisposto con riferimento al Sistema di Gestione Integrato aziendale e ha considerato i requisiti applicabili delle seguenti norme e riferimenti:

- UNI EN ISO 9001 – Sistema di gestione per la qualità;
- UNI EN ISO 14001 – Sistema di gestione ambientale;
- UNI EN ISO 45001 – Sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro;
- UNI ISO 37001 – Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione;
- UNI/PdR 125 – Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere;

- UNI ISO 20400 – Linee guida per gli acquisti sostenibili;
- SA8000 – Sistema di gestione della responsabilità sociale;
- principi ESG – Environmental, Social and Governance;
- D.Lgs. 231/2001 e Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società;
- Codice Etico aziendale;
- normativa cogente applicabile alle attività svolte dalla Società.

C.G.G. S.p.A. ha perseguito una gestione sostenibile delle proprie attività, orientata alla tutela dei lavoratori, alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, alla salvaguardia dell'ambiente, alla prevenzione della corruzione, alla valorizzazione delle persone, alla promozione della parità di genere, al rispetto dei diritti umani e lavorativi e alla corretta gestione dei rapporti con clienti, fornitori, subappaltatori, istituzioni, comunità locali e altre parti interessate.

La Società ha riconosciuto che la sostenibilità costituisce un elemento integrante delle decisioni strategiche, operative ed economico-finanziarie. Gli aspetti ambientali, sociali e di governance sono stati pertanto valutati nell'ambito della pianificazione aziendale, della gestione delle commesse, della gestione del personale, della qualificazione e monitoraggio dei fornitori e delle attività di controllo interno.

Il Bilancio di Sostenibilità e Riesame della Direzione viene redatto con cadenza annuale e approvato dalla Direzione quale documento di valutazione complessiva delle prestazioni aziendali e del Sistema di Gestione Integrato.

Copia del documento è stata resa disponibile alla Direzione, al Datore di Lavoro, al Responsabile del Sistema di Gestione, al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, ai membri del Comitato SA8000 Performance Team, ai referenti aziendali per la sostenibilità ESG, per la parità di genere, per gli acquisti sostenibili e per la prevenzione della corruzione.

Il documento è stato inoltre reso disponibile alle parti interessate che ne abbiano fatto richiesta, secondo modalità coerenti con le esigenze di riservatezza, trasparenza e tutela delle informazioni aziendali.

I principali referenti del Sistema di Gestione Integrato sono risultati i seguenti:

Ruolo	Nominativo
Datore di Lavoro delegato	Ing. Federico Rizzo
Responsabile Sistema di Gestione / RSPP e consulente tecnico	Ing. Dario Grisot
HSE Corporate-Rappresentante della Direzione SA8000	Ing. Marcella Demurtas
Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza	Geom. Bruno Restagno
Membro del Comitato SA8000 Performance Team	Sig.ra Valentina Chillemi

La Direzione ha confermato il proprio impegno a garantire il rispetto dei requisiti cogenti, contrattuali, normativi e volontariamente adottati, promuovendo una cultura aziendale basata su legalità, correttezza, partecipazione, prevenzione, inclusione, tutela dell'ambiente e miglioramento continuo.

3 Requisiti della norma SA8000 e obiettivi aziendali

L'attuazione e il mantenimento del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale SA8000 sono stati perseguiti mediante la definizione, l'applicazione, il monitoraggio e il miglioramento delle modalità organizzative necessarie ad assicurare il rispetto dei requisiti dello standard, della normativa applicabile, dei contratti collettivi di lavoro e degli impegni assunti dalla Società nei confronti delle parti interessate. Nel periodo oggetto di riesame, C.G.G. S.p.A. ha verificato l'applicazione dei requisiti della norma SA8000:2014 e ha perseguito i seguenti obiettivi:

- **Conformità al sistema SA8000:** è stata mantenuta sotto controllo l'applicazione del Sistema di Responsabilità Sociale rispetto ai requisiti della SA8000:2014, alla normativa applicabile, ai contratti collettivi nazionali di lavoro e agli impegni definiti nella Politica Integrata e nel Codice Etico aziendale.
- **Lavoro infantile e lavoro giovanile:** la Società ha impiegato esclusivamente lavoratori che abbiano compiuto il diciottesimo anno di età. C.G.G. S.p.A. non ha utilizzato né ammesso il ricorso al lavoro infantile e ha mantenuto sotto controllo tale requisito anche nell'ambito della qualificazione dei fornitori, subappaltatori e subfornitori.
- **Lavoro forzato o obbligato:** tutte le persone impiegate dalla Società hanno prestato la propria attività lavorativa su base volontaria. Non sono state adottate pratiche riconducibili a lavoro forzato, obbligato, vincolato o svolto sotto minaccia, né sono stati trattenuti documenti personali o somme di denaro come condizione per l'assunzione o il mantenimento del rapporto di lavoro.
- **Salute e sicurezza sul lavoro:** la tutela della salute e sicurezza è stata mantenuta quale elemento centrale della gestione aziendale. La Società ha perseguito l'obiettivo di garantire luoghi di lavoro e cantieri sicuri e salubri per lavoratori, collaboratori, fornitori, subappaltatori e per ogni altro soggetto potenzialmente coinvolto nelle attività aziendali. Sono state rese disponibili risorse adeguate per la prevenzione degli infortuni, degli incidenti, delle malattie professionali e delle situazioni di pericolo, in coerenza con il Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro conforme alla UNI EN ISO 45001.
- **Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva:** la Società ha rispettato il diritto dei lavoratori di costituire, aderire o partecipare a organizzazioni sindacali di propria scelta e il diritto alla contrattazione collettiva, senza discriminazioni, ritorsioni o trattamenti sfavorevoli.
- **Discriminazione, pari opportunità e dignità della persona:** C.G.G. S.p.A. ha garantito pari opportunità e ha contrastato ogni forma di discriminazione, molestia, abuso, intimidazione o comportamento lesivo della dignità della persona. Sono stati considerati, tra gli altri, i fattori relativi a genere, età, origine, nazionalità, condizioni personali, disabilità, convinzioni, appartenenza sindacale e ogni altra condizione non correlata alle competenze e alle esigenze organizzative. Tali principi sono stati gestiti in coerenza anche con gli impegni adottati ai sensi della UNI/PdR 125.
- **Pratiche disciplinari:** la Società ha applicato le disposizioni previste dal sistema disciplinare e dal Codice Etico nel rispetto della dignità, dell'integrità fisica e morale e dei diritti dei lavoratori. Non sono state ammesse pratiche disciplinari degradanti, corporali, coercitive, abusive o lesive della persona. Le eventuali contestazioni disciplinari sono state gestite nel rispetto della normativa applicabile e del contratto collettivo di riferimento.
- **Orario di lavoro:** l'orario ordinario di lavoro è stato applicato in conformità alla normativa vigente e ai contratti collettivi applicabili. La durata ordinaria settimanale è stata stabilita in 40 ore, salvo diverse articolazioni previste dalla contrattazione applicabile. Il lavoro straordinario è stato gestito nel rispetto

dei limiti normativi e contrattuali, su base volontaria salvo i casi previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, e con riconoscimento delle maggiorazioni previste.

- **Retribuzione:** la Società ha garantito il riconoscimento di retribuzioni conformi alla normativa vigente e ai contratti collettivi applicabili al settore edile, comprensive degli istituti contrattuali previsti. Le retribuzioni sono state corrisposte con modalità tracciabili e rese comprensibili ai lavoratori mediante idonea documentazione. La Società ha verificato che il trattamento economico non fosse inferiore ai minimi contrattuali applicabili e, ove pertinente, ai limiti retributivi previsti dalla normativa vigente.

- **Gestione dei fornitori, subappaltatori e subfornitori:** sono state definite e applicate modalità di selezione, qualificazione, monitoraggio e rivalutazione dei fornitori e subappaltatori, tenendo conto della loro capacità di soddisfare i requisiti applicabili in materia di qualità, ambiente, salute e sicurezza, responsabilità sociale, etica, legalità e sostenibilità. È stato mantenuto aggiornato l'elenco dei fornitori qualificati e sono state previste azioni di sensibilizzazione e controllo in funzione del livello di rischio.

- **Riesame della Direzione:** il presente Bilancio di Sostenibilità e Riesame della Direzione ha costituito lo strumento attraverso il quale la Direzione ha valutato periodicamente l'adeguatezza, l'efficacia e l'appropriatezza del Sistema di Gestione Integrato, compreso il Sistema di Responsabilità Sociale SA8000, definendo eventuali azioni di miglioramento, risorse, obiettivi e indirizzi per il periodo successivo.

- **Comunicazione e coinvolgimento delle parti interessate:** la Società ha adottato modalità di comunicazione interna ed esterna volte a rendere disponibili alle parti interessate le informazioni rilevanti relative alla Politica Integrata, al Codice Etico, agli impegni SA8000, alle modalità di segnalazione e ai principali risultati di sostenibilità. Le comunicazioni sono state effettuate mediante strumenti aziendali, comunicazioni ai lavoratori, rapporti con fornitori e subappaltatori e pubblicazione delle informazioni ritenute pertinenti sul sito internet aziendale.

- **Segnalazioni e reclami:** i lavoratori e le altre parti interessate sono stati informati della possibilità di presentare segnalazioni e reclami alla Società, anche con modalità riservate, qualora siano state rilevate situazioni o comportamenti non conformi ai requisiti SA8000, al Codice Etico, alla Politica Integrata o alla normativa applicabile. È stata inoltre comunicata la possibilità di rivolgersi, ove necessario, all'organismo di certificazione e agli altri soggetti previsti dal sistema SA8000.

- **Tutela delle informazioni e sicurezza dei dati:** la Società ha mantenuto sotto controllo la protezione delle informazioni, dei dati personali, della documentazione aziendale e delle informazioni accessibili alle risorse coinvolte nelle attività aziendali, adottando misure organizzative e tecniche coerenti con i rischi individuati e con la normativa applicabile.

Il presente Bilancio di Sostenibilità e Riesame della Direzione è stato predisposto con il coinvolgimento delle funzioni aziendali e delle rappresentanze dei lavoratori interessate.

Il documento ha fornito informazioni qualitative e quantitative utili a valutare nel tempo il rispetto dei requisiti SA8000, i risultati conseguiti, gli scostamenti rispetto agli obiettivi definiti, le criticità rilevate e le azioni di miglioramento programmate.

Il documento ha inoltre consentito alla Direzione di effettuare il riesame del Sistema di Responsabilità Sociale e, più in generale, del Sistema di Gestione Integrato, favorendo al contempo la conoscenza, da parte delle parti interessate, degli impegni assunti da C.G.G. S.p.A. in materia di responsabilità sociale, sostenibilità e tutela dei lavoratori.

3.1 Social Performance Team SA8000

C.G.G. S.p.A. ha costituito il Social Performance Team SA8000 quale organismo aziendale di partecipazione, consultazione, monitoraggio e miglioramento delle prestazioni sociali.

Il Social Performance Team ha operato con il coinvolgimento della Direzione, dei lavoratori e delle funzioni aziendali competenti, assicurando il presidio dei requisiti SA8000 relativi alle condizioni di lavoro, alla salute e sicurezza, ai diritti dei lavoratori, alla gestione delle segnalazioni, alla qualificazione e monitoraggio dei fornitori e subappaltatori, nonché al miglioramento continuo delle prestazioni sociali. Il Social Performance Team ha previsto la partecipazione di rappresentanti interni della Direzione e dei lavoratori, secondo le modalità stabilite dal sistema SA8000 e dalla documentazione aziendale applicabile.

L'Ing. Dario Grisot, in qualità di consulente esterno e Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ha fornito supporto tecnico-specialistico al Social Performance Team per gli aspetti relativi al Sistema di Gestione Integrato, alla salute e sicurezza sul lavoro, alla valutazione dei rischi, alla gestione delle segnalazioni, al monitoraggio delle azioni di miglioramento e alla predisposizione della documentazione di sistema.

L'Ing. Dario Grisot ha partecipato alle riunioni del Social Performance Team con funzione di consulente tecnico e di supporto al coordinamento delle attività, senza assumere il ruolo di rappresentante dei lavoratori SA8000 né quello di componente interno designato dalla Direzione.

L'Ing. Federico Rizzo, in qualità di Datore di Lavoro delegato e Referente per l'Amministratore Delegato, ha assicurato il collegamento tra il Social Performance Team e la Direzione aziendale, portando all'attenzione dell'Amministratore Delegato le risultanze, le segnalazioni, le criticità e le proposte di miglioramento emerse nell'ambito delle attività del Comitato.

La composizione del Social Performance Team è risultata la seguente:

Funzione	Nominativo	Ruolo nel Social Performance Team
Datore di Lavoro	Ing. Federico Rizzo	Datore di lavoro Referente per l'Amministratore Delegato
Rappresentante della Direzione	Ing. Marcella Demurtas	Supporto operativo interno e tecnico alle attività del Social Performance Team
Rappresentante dei lavoratori SA8000 / RLS- Componente SPT	Geom. Bruno Restagno	Componente interno rappresentativo dei lavoratori
Gestione del personale- Componente SPT	Sig. ra Chillemi Valentina	Componente interno Gestione del Personale
Consulente esterno / RSPP	Ing. Dario Grisot	Supporto tecnico-specialistico esterno al Social Performance Team

Il Social Performance Team ha esaminato periodicamente le segnalazioni ricevute, le condizioni di lavoro, gli esiti delle verifiche interne, le eventuali non conformità, le azioni correttive, le prestazioni dei fornitori e subappaltatori, le attività di sensibilizzazione e le opportunità di miglioramento del Sistema di Responsabilità Sociale.

Le risultanze delle attività del Social Performance Team sono state portate all'attenzione della Direzione e sono state considerate nell'ambito del presente Bilancio di Sostenibilità e Riesame della Direzione.

3.2 Lavoro infantile e lavoro giovanile

C.G.G. S.p.A. ha confermato il proprio impegno a non utilizzare, favorire o tollerare il lavoro infantile e a non impiegare giovani lavoratori in condizioni che possano compromettere la salute, la sicurezza, l'istruzione, lo sviluppo o il benessere della persona.

La Società ha impiegato esclusivamente personale che abbia compiuto il diciottesimo anno di età. Tale requisito è stato verificato in fase di assunzione mediante acquisizione e controllo della documentazione identificativa e contrattuale del lavoratore.

Il requisito è stato considerato anche nell'ambito della qualificazione e del monitoraggio di fornitori, subappaltatori e subfornitori, attraverso l'informazione sui principi del Codice Etico, della Politica Integrata e degli impegni SA8000 adottati dalla Società.

Nel periodo oggetto di riesame non sono stati rilevati casi di lavoro infantile, lavoro giovanile non conforme o utilizzo di minori nelle attività lavorative svolte direttamente dalla Società.

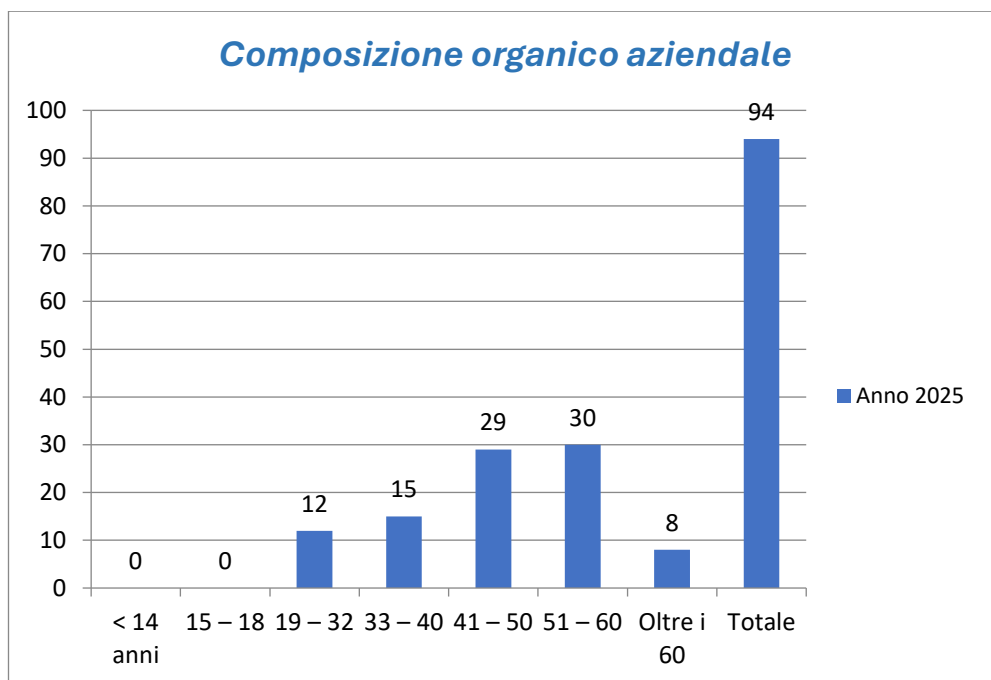
Obiettivo 2026	Indicatore	Risorse e responsabilità	Termine	Risultato 2025
Garantire l'assenza di lavoro infantile e di lavoro giovanile non conforme nelle attività aziendali	Numero di assunzioni di persone di età inferiore a 18 anni; esiti dei controlli documentali in fase di assunzione	Ufficio del Personale; Direzione; Referente per l'Amministratore Delegato	31/12/2026	Nessuna assunzione di persone di età inferiore a 18 anni; nessun caso rilevato
Mantenere sotto controllo il rischio di lavoro infantile nella catena di fornitura	Numero di fornitori/subappaltatori informati o valutati sui requisiti SA8000; eventuali segnalazioni ricevute	Ufficio Acquisti; Responsabili di Commessa; Direzione; Social Performance Team	31/12/2026	Nessuna segnalazione o non conformità rilevata
Sostenere iniziative sociali rivolte alla tutela dell'infanzia e delle persone in condizioni di fragilità	Importo delle erogazioni liberali e delle iniziative di sostegno effettuate	Direzione	31/12/2026	Erogazioni liberali a favore di enti benefici per complessivi euro 67.200

Le iniziative di sostegno a favore della Fondazione Cecilia Gilardi, della Fondazione Paideia e di altre associazioni hanno rappresentato un impegno volontario della Società nell'ambito della propria responsabilità sociale e del sostegno a soggetti operanti in favore dell'infanzia, delle famiglie e delle persone in condizioni di fragilità.

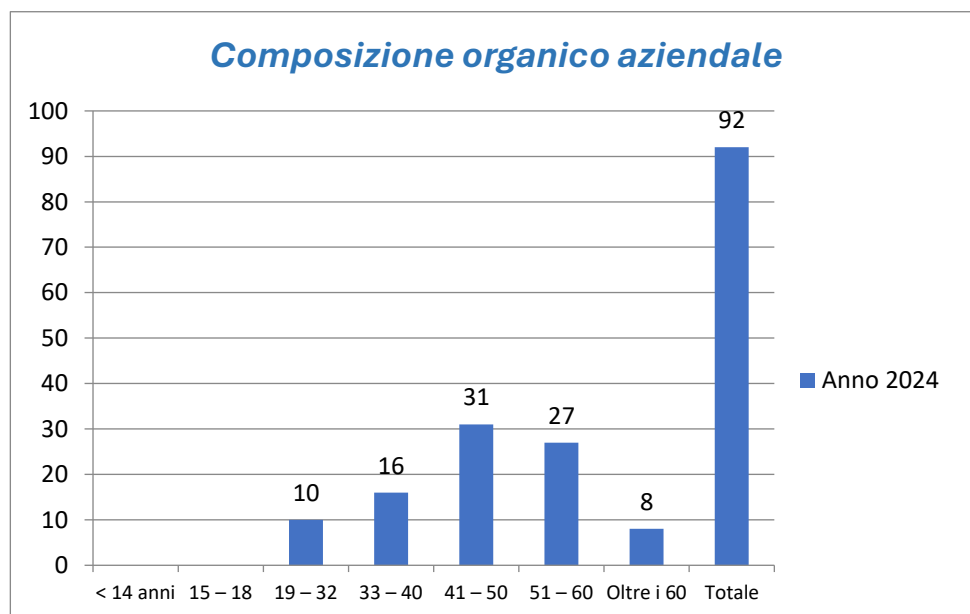
Età del lavoratore più giovane al dicembre 2025: rientra nella fascia 19/32 anni.

Fasce d'età considerate dei lavoratori 19-32, 33-40, 41-50, 51-60, oltre i 60 anni.

ANNO 2025



ANNO 2024



ETA'	N. PERSONALE DIPENDENTE	
	ANNO 2025	1° TRIM. 2026
< 14 anni	0	0
15 – 18	0	0
19 – 32	12	12
33 – 40	15	14
41 – 50	29	30
51 – 60	30	29
Oltre i 60	8	9
Totale	94	94
Data agg. 31/12/2025		

Come si evince dai grafici sopra riportati la fascia d'età più elevata nel 2025 risulta essere quella compresa tra i 51 e i 60.

Nel rispetto della normativa nazionale e internazionale applicabile, C.G.G. S.p.A. ha riconosciuto il valore del lavoro quale strumento di crescita personale, professionale e di acquisizione di competenze tecniche.

La Società ha favorito l'avvicinamento dei giovani al mondo del lavoro attraverso l'attivazione, ove applicabile, di percorsi di stage, tirocini curriculari ed extracurriculari, apprendistato e altre forme di inserimento previste dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva applicabile.

Tali percorsi sono stati attivati nel rispetto dei requisiti di età, delle disposizioni in materia di tutela dei minori e dei giovani lavoratori, della salute e sicurezza sul lavoro, della formazione, dell'affiancamento e della sorveglianza delle attività svolte.

L'obiettivo perseguito è stato quello di favorire l'acquisizione di professionalità specifiche e l'inserimento qualificato nel mondo del lavoro, garantendo al contempo condizioni formative e lavorative coerenti con i principi di tutela della persona adottati dalla Società.

3.3 Lavoro forzato, obbligato e altre forme di coercizione

C.G.G. S.p.A. ha adottato l'impegno di rispettare il diritto di ogni persona a scegliere liberamente il proprio lavoro e a interrompere il rapporto di lavoro secondo le modalità previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva applicabile.

La Società non utilizza, non favorisce e non tollera lavoro forzato, obbligato, vincolato, involontario, in condizioni di servitù o svolto sotto minaccia, intimidazione, coercizione, ricatto, violenza, abuso di vulnerabilità o altre forme di pressione indebita.

Il personale ha prestato la propria attività su base volontaria. Nel periodo oggetto di riesame non sono stati rilevati casi di limitazione della libertà di movimento, minacce, violenza, trattenimento di documenti personali, imposizione di depositi, debiti coercitivi, pratiche di reclutamento abusive o altre situazioni idonee a compromettere la libertà del lavoratore di iniziare, proseguire o cessare il rapporto di lavoro.

La Società non ha trattenuto gli originali dei documenti personali dei lavoratori. L'Amministrazione ha richiesto esclusivamente la documentazione necessaria per gli adempimenti amministrativi,

contrattuali, contributivi, fiscali e di sicurezza, quali documento di identità, codice fiscale, dati necessari per la gestione del rapporto di lavoro, eventuale permesso di soggiorno, coordinate bancarie, moduli per le detrazioni fiscali e per la destinazione del trattamento di fine rapporto. Sono state conservate esclusivamente copie della documentazione necessaria.

Al momento dell'assunzione, il personale è stato informato in modo comprensibile in merito alle condizioni essenziali del rapporto di lavoro, alla tipologia contrattuale applicata, alla retribuzione, all'orario di lavoro, alle regole aziendali, alle modalità di segnalazione e alle modalità di cessazione volontaria del rapporto di lavoro, comprese le dimissioni.

La Società non ha effettuato trattenute arbitrarie sulle retribuzioni. Eventuali trattenute sono state applicate esclusivamente nei casi previsti dalla legge, dalla contrattazione collettiva applicabile o su richiesta volontaria, espressa e documentata del lavoratore, quali trattenute sindacali, adesioni a fondi pensione, cessioni del quinto, delegazioni di pagamento o altre causali legittime. Le retribuzioni sono state corrisposte con modalità tracciabili e comprensibili per il lavoratore.

La Società ha mantenuto sotto controllo anche il rischio di lavoro forzato o obbligato connesso ai rapporti con fornitori, subappaltatori e subfornitori, attraverso le procedure di qualificazione, le clausole contrattuali applicabili, le attività di sensibilizzazione e i controlli definiti in funzione del livello di rischio.

Tali interventi sono stati concessi su richiesta volontaria del lavoratore e sono stati gestiti con modalità documentate, trasparenti e proporzionate. Le eventuali condizioni di restituzione sono state definite in modo chiaro e sostenibile, senza interessi o oneri non giustificati, senza trattenute non autorizzate e senza creare vincoli, penalizzazioni o limitazioni alla libertà del lavoratore di cessare il rapporto di lavoro.

ANNI	N. BENEFICIARI	AMMONTARE MEDIO PRESTITI
2025	1	2.000€
1° TRIM. 2026	0	2.000€

ANNI	N. BENEFICIARI	AMMONTARE MEDIO ANTICIPI T.F.R.
2025	1	22.500€
1° TRIM. 2026	0	0€

Nell'ambito del processo di due diligence sociale, la Società ha previsto che eventuali segnalazioni, reclami o indicatori relativi a lavoro forzato, obbligato o coercitivo siano analizzati tempestivamente, con il coinvolgimento delle funzioni competenti e del Social Performance Team. Qualora fossero rilevati impatti negativi effettivi o potenziali, la Società ha previsto l'adozione di misure di prevenzione, mitigazione, correzione e, ove necessario, rimedio.

Obiettivo 2026	Indicatore	Risorse e responsabilità	Termine	Risultato 2025
Prevenire e contrastare ogni forma di lavoro forzato, obbligato o coercitivo nelle attività aziendali	Numero di segnalazioni, reclami, non conformità o casi accertati; esiti delle verifiche interne	Direzione; Ufficio del Personale; Referente per l'Amministratore Delegato; Social Performance Team	31/12/2026	Nessuna segnalazione, reclamo, non conformità o caso accertato
Garantire trasparenza nelle condizioni di lavoro, nella gestione dei documenti e delle retribuzioni	Numero di contestazioni relative a documenti personali, trattenute o condizioni contrattuali; esiti delle verifiche amministrative	Amministrazione; Ufficio del Personale	31/12/2026	Nessuna contestazione rilevata; conservate esclusivamente copie della documentazione necessaria
Mantenere sotto controllo il rischio di lavoro forzato nella catena di fornitura	Numero di fornitori e subappaltatori informati, valutati o monitorati; eventuali segnalazioni e azioni intraprese	Ufficio Acquisti; Responsabili di Commessa; Direzione; Social Performance Team	31/12/2026	Nessuna segnalazione o non conformità rilevata
Gestire eventuali interventi di sostegno economico al personale senza creare vincoli o dipendenza	Numero di prestiti o anticipazioni concessi; presenza di richieste e accordi documentati; assenza di contestazioni	Direzione; Amministrazione; Ufficio del Personale	31/12/2026	Prestiti o anticipazioni concessi esclusivamente in via eccezionale, su richiesta volontaria e con modalità tracciabili
Miglioramento continuo delle condizioni di lavoro	Numero Reclami (se presenti)	RGS e RLSA8000	31-12-2026	Mantenimento attivo del punto di ristoro al Piano terzo
Aumentare la consapevolezza dei lavoratori riguardo all'utilizzo della norma SA8000	Utilizzo del modulo dedicato ai reclami come strumento propositivo per comunicare alla direzione eventuali esigenze	RGS	31-12-2026	E' stata effettuata 1 segnalazione da parte dei lavoratori Durante la riunione con il RLS per incontro annuale riunione art. 35 D.Lgs 81/08 e s.m.i., questi non segnala reclami o lamentele da parte dei lavoratori

Il requisito è stato riesaminato anche in relazione alle attività affidate a terzi e alle relazioni commerciali della Società, al fine di prevenire, mitigare e gestire eventuali rischi o impatti negativi sui diritti dei lavoratori.

4 Salute e sicurezza sul lavoro

C.G.G. S.p.A. ha confermato il proprio impegno a garantire condizioni di lavoro sicure e salubri per tutti i lavoratori, collaboratori, lavoratori somministrati, fornitori, subappaltatori, visitatori e per ogni altra persona che possa essere coinvolta o potenzialmente esposta ai rischi derivanti dalle attività aziendali e di cantiere.

La Società ha mantenuto sotto controllo gli obblighi applicabili in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento al D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., alla normativa tecnica applicabile, ai requisiti contrattuali e ai requisiti del proprio Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro conforme alla UNI EN ISO 45001.

L'organizzazione ha effettuato e mantenuto aggiornata la valutazione dei rischi, tenendo conto delle attività svolte presso le sedi aziendali, nei cantieri temporanei o mobili e presso eventuali siti di terzi. La valutazione ha considerato i rischi connessi alle lavorazioni, alle attrezzature, agli impianti, alle sostanze utilizzate, alle interferenze, alle attività affidate a fornitori e subappaltatori, nonché ai fattori organizzativi e comportamentali che possono influire sulla salute e sicurezza delle persone.

Sulla base delle valutazioni effettuate, la Società ha definito e attuato misure di prevenzione e protezione, piani di miglioramento, istruzioni operative, procedure di emergenza, controlli periodici, attività di manutenzione e iniziative di sensibilizzazione finalizzate alla riduzione dei rischi di infortunio, incidente, malattia professionale e quasi infortunio.

C.G.G. S.p.A. ha assicurato che i luoghi di lavoro, le sedi operative e i cantieri fossero mantenuti in condizioni igieniche, sanitarie e organizzative adeguate alle attività svolte. Sono stati mantenuti sotto controllo, in funzione delle condizioni applicabili, gli aspetti relativi a ordine e pulizia, viabilità, illuminazione, aerazione, servizi igienici, aree di ristoro, gestione delle emergenze, accessibilità, segnaletica di sicurezza, disponibilità e corretto utilizzo dei dispositivi di protezione individuale.

La Società ha garantito l'informazione, la formazione, l'addestramento e l'aggiornamento del personale in relazione ai rischi presenti, alle mansioni svolte, alle procedure aziendali, all'utilizzo delle attrezzature e dei dispositivi di protezione individuale, alle emergenze e ai comportamenti sicuri. Le esigenze formative sono state individuate dal Datore di Lavoro delegato, con il supporto del RSPP, dell'ASPP, dei responsabili di settore e delle altre funzioni competenti.

Nel corso del 2025 e nel 2026, fino alla data del presente riesame, sono proseguite le attività formative e di aggiornamento del personale attraverso corsi svolti presso strutture specializzate, incontri presso la sede aziendale, attività formative e di sensibilizzazione presso i cantieri, audit interni specifici e, ove necessario, incontri in videoconferenza.

Le attività di formazione e sensibilizzazione hanno riguardato, oltre agli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro, anche la qualità, l'ambiente, l'etica e responsabilità sociale, la sicurezza delle informazioni, la responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, la prevenzione della corruzione e i principi di sostenibilità ambientale e sociale.

La Società ha mantenuto attivo il monitoraggio degli infortuni, degli incidenti, dei quasi infortuni, delle malattie professionali, delle segnalazioni dei lavoratori e delle situazioni di pericolo, al fine di individuare tempestivamente eventuali cause, fattori ricorrenti, carenze organizzative o opportunità di miglioramento.

Ogni evento significativo è stato analizzato al fine di individuare le cause immediate e le cause profonde, definire le azioni correttive e preventive necessarie, verificarne l'attuazione e valutarne l'efficacia. Le

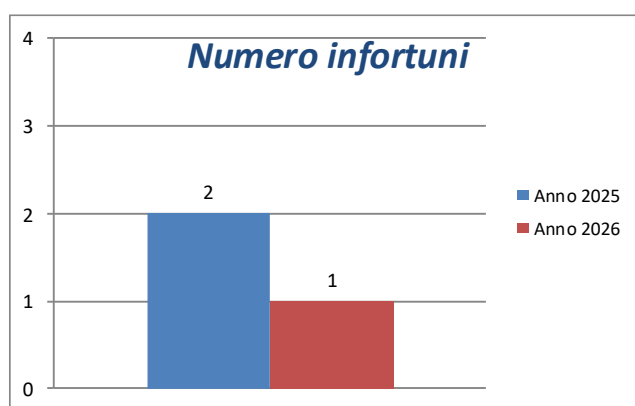
risultanze delle analisi sono state considerate nell'ambito del presente Bilancio di Sostenibilità e Riesame della Direzione.

La Società ha promosso la consultazione e la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti in materia di salute e sicurezza, anche attraverso il coinvolgimento del RLS, dell'RSPP, dell'ASPP, dei responsabili di cantiere e delle funzioni aziendali competenti. Le segnalazioni relative a condizioni di pericolo, comportamenti non sicuri, infortuni, quasi infortuni o altre criticità sono state gestite secondo le procedure aziendali, assicurando che il lavoratore potesse segnalare situazioni di rischio senza subire ritorsioni o conseguenze negative.

In coerenza con l'approccio di due diligence previsto dalla SA8000:2014, la Società ha considerato la salute e sicurezza quale tema prioritario di tutela dei diritti dei lavoratori. I rischi e gli impatti effettivi o potenziali sono stati identificati, valutati e gestiti attraverso misure di prevenzione, mitigazione, correzione e, ove necessario, rimedio.

C.G.G. S.p.A. ha mantenuto la certificazione del Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro sin dal 2013. Le verifiche ispettive periodiche hanno contribuito al monitoraggio dell'efficacia del sistema e all'individuazione di opportunità di miglioramento.

ANNO	N. INFORTUNI	TOT. GIORNI
2025	2	34gg
1° TRIM. 2026	1	11gg



Obiettivo 2026	Indicatore	Risorse e responsabilità	Termine	Risultato 2025
Ridurre il rischio di infortuni, incidenti e quasi infortuni	Numero di infortuni, incidenti, quasi infortuni e segnalazioni	Datore di Lavoro delegato; RSPP; ASPP; Preposti; RLS; Responsabili di Commessa	31/12/2026	2 infortuni; nessun incidente dichiarato, nessun near miss segnalato
Garantire l'aggiornamento della valutazione dei rischi e delle misure di prevenzione	Numero di aggiornamenti del DVR, piani di sicurezza, procedure e istruzioni operative; esiti di audit e sopralluoghi	Datore di Lavoro delegato; RSPP; ASPP; Responsabili di Commessa	31/12/2026	In fase di aggiornamento DVR, aggiornati DVR specifici. Fatti Audit presso cantieri
Assicurare formazione, informazione e addestramento adeguati	Ore di formazione erogate; percentuale di lavoratori formati/aggiornati; esiti delle verifiche di apprendimento e addestramento	Datore di Lavoro delegato; RSPP; ASPP; Ufficio del Personale; Responsabili di settore	31/12/2026	Come da scadenziario formazione, rispettate le scadenze
Rafforzare la partecipazione dei lavoratori e la gestione delle segnalazioni	Numero di consultazioni con RLS; numero di segnalazioni ricevute e gestite; azioni attuate	Datore di Lavoro delegato; RSPP; ASPP; RLS; Social Performance Team	31/12/2026	Nessuna consultazione informale, partecipazione a riunione con MC
Monitorare le prestazioni di salute e sicurezza di fornitori e subappaltatori	Numero di verifiche di cantiere, controlli documentali, rilievi e azioni correttive	Responsabili di Commessa; Preposti; RSPP; ASPP; Ufficio Acquisti	31/12/2026	Controlli effettuati audit presso cantieri, rispettata la programmazione prevista e condivisa con OdV 231

Gli indicatori di frequenza e gravità degli infortuni sono stati calcolati secondo le modalità comunemente adottate da INAIL.

Dati di partenza

- Ore lavorate: 167.571
- Infortuni: 2
- Giorni di assenza per infortunio: 34

Indice di Frequenza (IF)

$IF = (\text{Numero infortuni} \times 1.000.000) / \text{Ore lavorate}$

$IF = (2 \times 1.000.000) / 167.571 = 11,93 \approx 11,9$

Indice di Gravità (IG)

$IG = (\text{Giorni di assenza per infortunio} \times 1.000) / \text{Ore lavorate}$

$IG = (34 \times 1.000) / 167.571 = 0,203 \approx 0,20-0,21$

$IF = (\text{Numero infortuni con assenza} / \text{Ore lavorate}) \times 1.000.000.$

$IG = (\text{Giorni di assenza per infortunio} / \text{Ore lavorate}) \times 1.000.$

IF = 11,9

IG = 0,21

5 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

C.G.G. S.p.A. ha riconosciuto e rispettato il diritto di tutto il personale di costituire, aderire o partecipare a organizzazioni sindacali di propria scelta, nonché il diritto alla contrattazione collettiva, nel rispetto della normativa vigente e dei contratti collettivi applicabili.

Di seguito la tabella riferito all'anno 2025:

ANNO	ORE SCIOPERO	N. PERSONE ISCRITTE AI SINDACATI	N. SINDACATI PRESENTI
2025	0	4	3

La Società non ha attuato né tollerato comportamenti discriminatori, ritorsivi, intimidatori o penalizzanti nei confronti di lavoratori che abbiano esercitato, intendano esercitare o abbiano scelto di non esercitare i diritti di libertà sindacale e di rappresentanza collettiva.

I rapporti di lavoro sono stati instaurati e gestiti con riferimento ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili al settore edile e alle relative disposizioni territoriali e aziendali, ove applicabili. Le condizioni contrattuali, retributive, organizzative e di orario sono state definite e applicate in coerenza con tali riferimenti.

La Società ha garantito ai lavoratori e ai loro rappresentanti la possibilità di comunicare con la Direzione e con le funzioni aziendali competenti in merito a condizioni di lavoro, salute e sicurezza, diritti dei lavoratori, segnalazioni, reclami e proposte di miglioramento.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, Sig. Bruno Restagno, ha svolto le funzioni previste dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ha rappresentato un canale di consultazione e confronto con i lavoratori sugli aspetti di competenza.

In coerenza con l'approccio di due diligence previsto dalla SA8000:2014, la Società ha mantenuto sotto controllo il rischio di interferenze o limitazioni nell'esercizio della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva, sia nelle attività direttamente gestite sia, per quanto applicabile, nei rapporti con fornitori, subappaltatori e altre organizzazioni della catena di fornitura.

Nel periodo oggetto di riesame non sono state ricevute segnalazioni, reclami o contestazioni relative alla violazione della libertà di associazione o del diritto alla contrattazione collettiva.

Obiettivo 2026	Indicatore	Risorse e responsabilità	Termine	Risultato 2025
Garantire il rispetto della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva	Numero di segnalazioni, reclami, contestazioni o non conformità rilevate	Direzione; Ufficio del Personale; Referente per l'Amministratore Delegato; Social Performance Team	31/12/2026	Nessuna segnalazione, reclamo, contestazione o non conformità rilevata
Assicurare la corretta applicazione dei contratti collettivi di	Esiti delle verifiche amministrative e del personale; numero di contestazioni relative	Direzione; Amministrazione; Ufficio del Personale	31/12/2026	Rapporti di lavoro gestiti con riferimento ai CCNL applicabili

Obiettivo 2026	Indicatore	Risorse e responsabilità	Termine	Risultato 2025
lavoro	all'applicazione contrattuale			
Favorire il dialogo e la consultazione con i lavoratori e i loro rappresentanti	Numero di riunioni, consultazioni e segnalazioni gestite	Datore di Lavoro delegato; RSPP; ASPP; RLS; Social Performance Team	31/12/2026	Consultazioni e confronti svolti secondo le esigenze organizzative e di sistema

6 Discriminazione, pari opportunità e parità di genere

C.G.G. S.p.A. ha confermato il proprio impegno a garantire un ambiente di lavoro rispettoso della dignità della persona, delle pari opportunità, dell'inclusione e della parità di genere.

La Società non utilizza, non favorisce e non tollera alcuna forma di discriminazione, diretta o indiretta, molestia, abuso, intimidazione, comportamento offensivo o trattamento sfavorevole nei confronti del personale o dei candidati, in fase di selezione, assunzione, inquadramento, attribuzione delle mansioni, formazione, sviluppo professionale, retribuzione, accesso ai benefit, valutazione delle prestazioni, promozione, trasferimento, licenziamento, pensionamento o cessazione del rapporto di lavoro.

Le decisioni relative alla gestione del personale sono state assunte sulla base di criteri oggettivi, trasparenti e coerenti con le competenze, l'esperienza, le qualifiche, le capacità professionali, le esigenze organizzative e le prestazioni lavorative.

La Società ha contrastato ogni forma di discriminazione o trattamento differenziato basato, a titolo esemplificativo, su genere, identità o espressione di genere, età, origine, nazionalità, cittadinanza, etnia, lingua, condizione sociale o familiare, disabilità, stato di salute nei limiti previsti dalla legge, religione o convinzioni personali, orientamento sessuale, stato civile, gravidanza o maternità, appartenenza sindacale, opinioni politiche o qualsiasi altra condizione personale non correlata alle competenze e ai requisiti richiesti per lo svolgimento della mansione.

C.G.G. S.p.A. ha integrato tali principi nel proprio Sistema di Gestione per la Parità di Genere, adottato in coerenza con la UNI/PdR 125, e nelle politiche aziendali relative alla selezione, gestione, sviluppo e valorizzazione delle persone.

La Società ha monitorato la composizione del personale e la distribuzione dei ruoli mediante l'analisi di dati disaggregati, ove disponibili e pertinenti, con riferimento al genere, alla nazionalità e alla tipologia di inquadramento. Tale monitoraggio ha consentito di valutare la presenza di eventuali squilibri, criticità o barriere nell'accesso alle opportunità lavorative e professionali.

In particolare, sono stati predisposti grafici e analisi relativi a:

- distribuzione del personale per ruolo e genere;
- distribuzione del personale per ruolo e nazionalità;
- distribuzione del personale per tipologia contrattuale, genere e inquadramento;
- accesso alla formazione e agli aggiornamenti professionali, con analisi per genere;
- eventuali avanzamenti, variazioni di ruolo e percorsi di sviluppo professionale;

- composizione degli organi e delle funzioni di responsabilità, ove applicabile.

La Società ha riconosciuto che il settore delle costruzioni presenta storicamente una minore presenza femminile in alcune mansioni operative. Tale circostanza non è stata considerata una giustificazione per limitare l'accesso delle donne alle opportunità professionali, ma un elemento da monitorare e affrontare mediante azioni volte a favorire pari condizioni di accesso, selezione, formazione, crescita e valorizzazione delle competenze, compatibilmente con le esigenze tecnico-professionali delle mansioni e con la normativa applicabile.

In coerenza con l'approccio di due diligence previsto dalla SA8000:2014, la Società ha mantenuto sotto controllo i rischi di discriminazione, molestie, violenza e disparità di trattamento nelle attività direttamente gestite e, per quanto applicabile, nei rapporti con fornitori, subappaltatori e altre organizzazioni della catena di fornitura.

I lavoratori e le altre parti interessate sono stati informati della possibilità di presentare segnalazioni o reclami, anche con modalità riservate, in caso di comportamenti discriminatori, molestie, violenze o altre violazioni dei principi di pari opportunità. Le segnalazioni sono gestite con riservatezza, imparzialità e tutela da ritorsioni.

Nel periodo oggetto di riesame non sono state rilevate segnalazioni, reclami o non conformità relativi a discriminazione, molestie, violenza o disparità di trattamento.

Obiettivo 2026	Indicatore	Risorse e responsabilità	Termine	Risultato 2025
Prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, molestia o disparità di trattamento	Numero di segnalazioni, reclami, non conformità o casi accertati; tempi di gestione delle segnalazioni	Direzione; Ufficio del Personale; Referente per l'Amministratore Delegato; Social Performance Team; Referente PdR 125	31/12/2026	Nessuna segnalazione, reclamo, non conformità o caso accertato
Monitorare la composizione del personale e l'accesso alle opportunità professionali	Dati disaggregati per genere, ruolo, inquadramento, tipologia contrattuale, formazione e sviluppo	Direzione; Ufficio del Personale; Referente PdR 125	31/12/2026	Si rimanda ai dati riportati nel presente rapporto
Favorire pari opportunità di accesso, formazione e crescita professionale	Percentuale di partecipazione a formazione e aggiornamenti per genere; numero di candidature, assunzioni e progressioni analizzate	Direzione; Ufficio del Personale; Responsabili di funzione; Referente PdR 125	31/12/2026	Opportunità formative e professionali rese disponibili secondo criteri oggettivi e non discriminatori
Rafforzare la cultura	Numero di iniziative	Direzione; Ufficio del	31/12/2026	Attività di

Obiettivo 2026	Indicatore	Risorse e responsabilità	Termine	Risultato 2025
aziendale su inclusione e parità di genere	formative, informative o di sensibilizzazione svolte	Personale; Referente PdR 125; Social Performance Team		informazione e sensibilizzazione integrate nei percorsi aziendali

6.1 Ruolo ricoperto in C.G.G. S.p.A. con distinzione tra uomo e donna e tra italiani e stranieri nell'anno 2025

ANNO	N. TOT. DONNE	DI CUI						
		DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATE	OPERAIA IV° LIV	OPERAIA III° LIV	OPERAIA II° LIV	OPERAIA I° LIV
2025	28	0	2	26	0	0	0	0
2025 STRANIERI	1	0	0	1	0	0	0	0

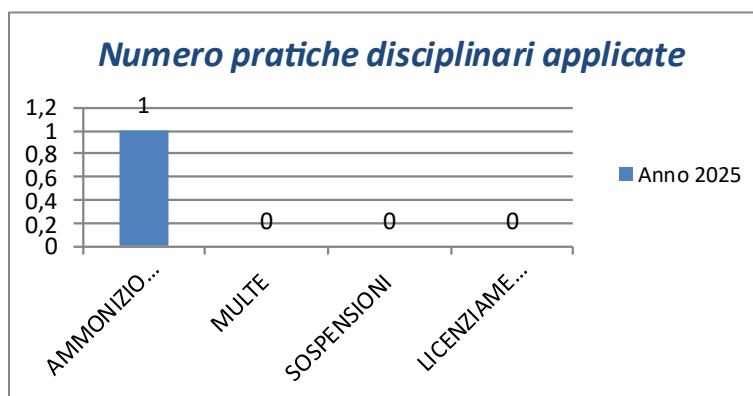
ANNO	N. TOT. UOMINI	DI CUI						
		DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAIO IV° LIV	OPERAIO III° LIV	OPERAIO II° LIV	OPERAIO I° LIV
2025	55	3	1	30	8	11	5	1
2025 STRANIERI	7	0	0	1	0	4	1	0

6.2 Procedure Disciplinari

C.G.G. S.p.A. ha applicato le procedure disciplinari previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile al settore edile, dalla normativa vigente, dal Codice Etico e dal sistema disciplinare aziendale.

Le eventuali contestazioni disciplinari sono state gestite nel rispetto dei principi di proporzionalità, gradualità, trasparenza, diritto di difesa, riservatezza e tutela della dignità della persona. Non sono ammesse né tollerate pratiche disciplinari corporali, coercitive, degradanti, umilianti, abusive o lesive dell'integrità fisica o morale dei lavoratori.

ANNO	AMMONIZIONI SCRITTE	MULTE	SOSPENSIONI	LICENZIAMENTI
2025	1	0	0	0



Obiettivo 2026	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Risultato 2025
Mantenere livello pari a 0 nell'applicazione dei provvedimenti disciplinari continuando a sensibilizzare il personale sul comportamento da tenere sul luogo di lavoro, sia ambito sicurezza che per la salvaguardia ambientale e comportamento etico	Sensibilizzazione e informazione sul CCNL in materia di procedure disciplinari	Ufficio del personale	31-12-2026	Nel 2025 i provvedimenti sono stati pari a un provvedimento disciplinare per assenza ingiustificata. È stato trattenuto in busta paga l'importo di tale assenza.

6.3 Orario di Lavoro

C.G.G. S.p.A. ha gestito l'orario di lavoro nel rispetto della normativa vigente, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile al settore edile e delle disposizioni contrattuali eventualmente applicabili a livello territoriale o aziendale.

I lavoratori sono stati informati in merito all'orario ordinario di lavoro, alla relativa articolazione, alle pause, ai riposi giornalieri e settimanali, alle ferie e alle modalità di rilevazione delle presenze.

L'orario ordinario è stato applicato secondo quanto previsto dal CCNL e dalla normativa vigente. Eventuali variazioni dell'orario, turnazioni o esigenze operative sono state comunicate ai lavoratori secondo le modalità organizzative e contrattuali applicabili.

In presenza di esigenze produttive, organizzative o di cantiere, la Società ha potuto ricorrere al lavoro straordinario nel rispetto dei limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicabile. Le ore di lavoro straordinario sono state autorizzate, registrate e retribuite con le maggiorazioni previste.

Il ricorso al lavoro straordinario è stato mantenuto sotto controllo al fine di prevenire un eccessivo prolungamento dell'orario di lavoro e di garantire il rispetto dei periodi di riposo, della salute e sicurezza dei lavoratori e dell'equilibrio tra esigenze organizzative e tutela della persona.

In coerenza con l'approccio di due diligence previsto dalla SA8000:2014, la Società ha monitorato il rischio di orari eccessivi, mancato rispetto dei riposi, lavoro straordinario non autorizzato o non correttamente retribuito, sia nelle attività direttamente gestite sia, per quanto applicabile, nei rapporti con fornitori e subappaltatori.

Nel periodo oggetto di riesame non sono state rilevate segnalazioni, reclami o non conformità relative all'orario di lavoro, al lavoro straordinario o al mancato riconoscimento delle relative maggiorazioni.

Obiettivo 2026	Indicatore	Risorse e responsabilità	Termine	Risultato 2025
Garantire il rispetto dell'orario ordinario, dei riposi e dei limiti di lavoro straordinario	Ore ordinarie e straordinarie rilevate; numero di anomalie o superamenti dei limiti; esiti dei controlli presenze	Direzione; Ufficio del Personale; Responsabili di Commessa; Preposti	31/12/2026	Orari e presenze gestiti nel rispetto delle disposizioni applicabili; nessuna segnalazione o non conformità rilevata
Assicurare la corretta autorizzazione, registrazione e retribuzione del lavoro straordinario	Numero di ore straordinarie autorizzate e registrate; esiti delle verifiche su cedolini e presenze	Ufficio del Personale; Amministrazione; Responsabili di Commessa	31/12/2026	Valore rilevato 10.073,50 ore su 157.497,50 ore lavorate pari al 6,4%
Prevenire rischi di orari eccessivi nella catena di fornitura	Esiti dei controlli su fornitori e subappaltatori; eventuali segnalazioni o rilievi	Ufficio Acquisti; Responsabili di Commessa; Social Performance Team	31/12/2026	Nessuna segnalazione o rilievo rilevato

6.3.1 Andamento ore lavorate

ANNO	ORE TOT. ORDINARIE	ORE TOT. STRAORDINARIE
2025	157.497,50	10.073,50

6.4 Retribuzione e tipologie contrattuali

C.G.G. S.p.A. ha determinato le retribuzioni del personale nel rispetto della normativa vigente, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile al settore edile, degli eventuali accordi territoriali applicabili e del livello di inquadramento attribuito a ciascun lavoratore.

La Società ha garantito che le retribuzioni fossero almeno pari ai minimi previsti dal CCNL applicabile e comprendessero gli istituti economici, le maggiorazioni, le indennità, i contributi e gli altri elementi retributivi previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva.

Le retribuzioni sono state corrisposte con modalità tracciabili, nei tempi previsti e accompagnate da documentazione idonea a consentire al lavoratore la comprensione delle principali voci retributive, delle

trattenute applicate e degli elementi contributivi e fiscali.

La Società ha mantenuto sotto controllo il rischio di retribuzioni non conformi, ritardi nei pagamenti, trattenute non autorizzate, classificazioni contrattuali non corrette o utilizzo improprio di forme contrattuali atipiche, anche attraverso verifiche amministrative e del personale.

Le forme contrattuali utilizzate da C.G.G. S.p.A. sono state le seguenti:

- contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, nei casi e con le modalità previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva applicabile;
- contratto di apprendistato, finalizzato alla formazione e all'acquisizione di competenze professionali;
- stage e tirocini curriculari o extracurriculari, attivati nel rispetto della normativa applicabile, dei progetti formativi e delle tutele previste per i tirocinanti.

Le diverse tipologie contrattuali sono state utilizzate in funzione delle esigenze organizzative e produttive, nel rispetto dei principi di trasparenza, correttezza, non discriminazione e tutela dei diritti dei lavoratori. In coerenza con l'approccio di due diligence previsto dalla SA8000:2014, la Società ha valutato e mantenuto sotto controllo i rischi relativi a retribuzioni insufficienti, mancata trasparenza delle condizioni economiche, utilizzo improprio di contratti temporanei o formativi e possibili impatti negativi connessi alle condizioni di lavoro.

Nel periodo oggetto di riesame non sono state rilevate segnalazioni, reclami o non conformità relativi al mancato pagamento delle retribuzioni, alla non corretta applicazione dei minimi contrattuali o all'utilizzo delle forme contrattuali adottate.

Obiettivo 2026	Indicatore	Risorse e responsabilità	Termine	Risultato 2025
Garantire retribuzioni conformi ai minimi contrattuali e alla normativa applicabile	Esiti delle verifiche su cedolini, inquadramenti e pagamenti; numero di contestazioni o anomalie rilevate	Direzione; Amministrazione; Ufficio del Personale	31/12/2026	Retribuzioni determinate e corrisposte secondo CCNL e inquadramento; nessuna contestazione o non conformità rilevata
Garantire trasparenza e puntualità nei pagamenti	Percentuale di retribuzioni corrisposte entro le scadenze previste; numero di segnalazioni relative a ritardi o trattenute	Amministrazione; Ufficio del Personale	31/12/2026	Pagamenti effettuati con modalità tracciabili e nei tempi previsti
Assicurare il corretto utilizzo delle tipologie contrattuali	Numero e tipologia dei contratti attivati; esiti delle verifiche documentali e amministrative	Direzione; Ufficio del Personale	31/12/2026	Tipologie contrattuali utilizzate nel rispetto della normativa e delle esigenze

Obiettivo 2026	Indicatore	Risorse e responsabilità	Termine	Risultato 2025
				organizzative
Monitorare il rischio retributivo nella catena di fornitura	Numero di fornitori/subappaltatori valutati o monitorati; eventuali segnalazioni e azioni intraprese	Ufficio Acquisti; Responsabili di Commessa; Social Performance Team	31/12/2026	Nessuna segnalazione o non conformità rilevata

6.5 Forme contrattuali utilizzate

C.G.G. S.p.A. ha inoltre definito, quale presidio interno di tutela retributiva, che il trattamento economico orario riconosciuto al personale non sia inferiore ai minimi previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile al settore edile e, in ogni caso, non sia inferiore a euro 10,35 lordi per ora.

Tale soglia è stata applicata nel rispetto della normativa vigente e della contrattazione collettiva applicabile e non ha sostituito gli ulteriori elementi retributivi, contributivi, assicurativi, indennitari e contrattuali previsti per ciascun lavoratore in relazione al relativo inquadramento.

ANNO	N. CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO	N. CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO	N. CONTRATTI DI FORMAZIONE	ALTRO
2025	86	8	0	

6.5.1 Retribuzione minima - media - massima (€/h)

ANNO	RETRIBUZIONE MINIMA	RETRIBUZIONE MASSIMA
OPERAIO	10,35€	17,17€
IMPIEGATI	11,03€	31,56 €
QUADRI	21,76€	27,03€
DIRIGENTI	42,94€	78,45€

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma contrattuale più utilizzata in C.G.G. S.p.A., mentre è limitato il ricorso al contratto a tempo determinato.

Obiettivo 2026	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Risultato 2025
Valutare il passaggio da una forma contrattuale all'altra	Nr di passaggi da forma contrattuale all'altra	Ufficio del personale	31-12-2025	6 passaggi da forma contrattuale da tempo determinato a tempo indeterminato

6.5.2 Premi pagati ai lavoratori

ANNO	“VOCE 6- PREMIO”	“VOCE 66- INTEGRAZIONE RETRIBUZIONE”	“VOCE 8181- PREMIO 1 (14^MENS.)”	VOCE 8095 – PR FEDELTA’”	VOCE 358-IND. RED CERTIFICAZIONI
OPERAI	98.796,00 € TOT	0	0	0	0
IMPIEGATI	81.773,00 € TOT	22.632,00 € TOT	185.604,93 € TOT	33.614,69 € TOT	24.000,00€ TOT
QUADRI	0	0	8.624,69 € TOT	4.097,12 € TOT	0
DIRIGENTI	0	0	0	0	0

7 Sistemi di gestione

7.1 Politiche, procedure e registrazioni

La Direzione di C.G.G. S.p.A. ha definito, approvato e diffuso una Politica Integrata quale riferimento per l’attuazione, il mantenimento e il miglioramento del Sistema di Gestione Integrato aziendale.

La Politica Integrata ha espresso l’impegno della Società a rispettare la normativa applicabile, gli obblighi contrattuali, i principi del Codice Etico, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nonché i requisiti e gli indirizzi derivanti dagli standard volontariamente adottati.

Il Sistema di Gestione Integrato ha considerato i requisiti applicabili delle seguenti norme e linee guida:

- UNI EN ISO 9001, per la gestione della qualità e la soddisfazione del cliente;
- UNI EN ISO 14001, per la gestione degli aspetti ambientali e la prevenzione degli impatti ambientali;
- UNI EN ISO 45001, per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro;
- UNI ISO 37001, per la prevenzione della corruzione;
- SA8000, per la responsabilità sociale e la tutela dei diritti dei lavoratori;
- UNI/PdR 125, per la parità di genere;
- UNI ISO 20400, quale linea guida per l’integrazione dei principi di sostenibilità nel processo di approvvigionamento;
- principi ESG, per il monitoraggio degli aspetti ambientali, sociali e di governance rilevanti per la Società.

La Società ha riconosciuto la tutela della persona, la salute e sicurezza sul lavoro, la salvaguardia dell’ambiente, la qualità delle opere e dei servizi, la prevenzione della corruzione, la parità di genere, l’etica d’impresa, la sostenibilità della catena di fornitura e la corretta governance quali elementi fondamentali della propria gestione.

C.G.G. S.p.A. ha adottato un approccio integrato alla gestione dei rischi e delle opportunità, valutando gli aspetti connessi alle attività aziendali, alle commesse, ai cantieri, alla catena di fornitura, ai rapporti con le parti interessate e al contesto nel quale opera.

La Politica Integrata è stata resa disponibile e comunicata al personale, ai collaboratori, ai fornitori, ai subappaltatori e alle altre parti interessate mediante le modalità ritenute più appropriate, tra cui:

- affissione o messa a disposizione presso le sedi e i cantieri;
- comunicazioni interne e incontri informativi;
- consegna o trasmissione del Codice Etico e della documentazione rilevante;
- comunicazioni a fornitori e subappaltatori nell’ambito dei processi di qualifica, affidamento e gestione delle commesse;

- pubblicazione sul sito internet aziendale delle informazioni ritenute pertinenti.

La Società ha promosso la condivisione dei propri principi di responsabilità sociale, salute e sicurezza, tutela ambientale, legalità, prevenzione della corruzione, parità di genere e sostenibilità anche lungo la catena di fornitura. Tale impegno è stato considerato elemento rilevante nella selezione, qualificazione, monitoraggio e rivalutazione di fornitori, subappaltatori e subfornitori.

In particolare, C.G.G. S.p.A. ha perseguito il rispetto dei seguenti principi:

- rispetto della libertà, della dignità, dei diritti umani e dei diritti dei lavoratori;
- divieto di lavoro infantile, lavoro forzato, obbligato o coercitivo;
- tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- rispetto della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva;
- prevenzione di discriminazioni, molestie, violenze e disparità di trattamento;
- applicazione di pratiche disciplinari rispettose della dignità della persona;
- rispetto di orari di lavoro conformi alla normativa e alla contrattazione collettiva;
- riconoscimento di retribuzioni conformi ai minimi contrattuali applicabili;
- tutela dell'ambiente e prevenzione dell'inquinamento;
- prevenzione della corruzione e promozione della legalità;
- promozione della parità di genere e delle pari opportunità;
- integrazione di criteri di sostenibilità nel processo di approvvigionamento;
- protezione delle informazioni, dei dati personali e delle informazioni aziendali riservate;
- monitoraggio delle prestazioni, gestione delle non conformità, delle segnalazioni e dei reclami, nonché attuazione di azioni correttive e di miglioramento.

Per assicurare che la Politica Integrata fosse documentata, attuata, mantenuta, compresa e accessibile, la Società ha adottato e mantenuto:

- un Sistema di Gestione Integrato riferito ai requisiti delle norme UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001, UNI EN ISO 45001, UNI ISO 37001 e SA8000;
- un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125;
- criteri e modalità operative ispirati alla UNI ISO 20400 per gli acquisti sostenibili;
- indicatori e monitoraggi relativi agli aspetti ESG ritenuti pertinenti;
- un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- un Codice Etico applicabile ai rapporti interni ed esterni;
- modalità di comunicazione, consultazione e coinvolgimento delle parti interessate;
- procedure per la gestione delle segnalazioni, dei reclami, delle non conformità, delle azioni correttive e delle opportunità di miglioramento;
- attività di audit, verifiche, monitoraggi e riesame della Direzione.

Il Sistema di Gestione Integrato comprende, in particolare:

- la Politica Integrata;
- l'organigramma aziendale, le deleghe, le nomine e i mansionari;
- l'analisi del contesto, delle parti interessate, dei rischi e delle opportunità;
- le procedure, istruzioni operative e documenti di pianificazione necessari a descrivere e governare le attività aziendali;
- la documentazione relativa alle commesse, ai cantieri, alla gestione del personale, alla salute e sicurezza, agli aspetti ambientali, ai fornitori e subappaltatori, alla prevenzione della corruzione e alla

parità di genere;

- le registrazioni che attestano l'attuazione e l'efficacia del sistema, quali audit, controlli, verifiche di conformità, segnalazioni, reclami, non conformità, azioni correttive, monitoraggi dei fornitori, indicatori di prestazione, verbali di riunione e risultanze del Riesame della Direzione.

Il presente Bilancio di Sostenibilità e Riesame della Direzione ha costituito il documento di sintesi attraverso il quale la Direzione ha valutato le prestazioni del Sistema di Gestione Integrato, la coerenza della Politica Integrata, il raggiungimento degli obiettivi, l'adeguatezza delle risorse, le esigenze delle parti interessate, i rischi e le opportunità e le azioni necessarie per il miglioramento continuo.

7.2 Attività di monitoraggio

Nell'ambito del Sistema di Gestione Integrato, C.G.G. S.p.A. ha effettuato attività di monitoraggio, raccolta dati, verifiche, sopralluoghi e audit interni finalizzati a valutare l'adeguatezza, l'attuazione e l'efficacia delle modalità organizzative adottate rispetto ai requisiti normativi, contrattuali e volontariamente assunti dalla Società.

Le attività di monitoraggio hanno riguardato, in particolare:

- la conformità ai requisiti applicabili delle norme UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001, UNI EN ISO 45001, UNI ISO 37001, SA8000, UNI/PdR 125 e ai criteri aziendali ispirati alla UNI ISO 20400;
- il rispetto della normativa cogente applicabile alle attività aziendali e di cantiere;
- l'attuazione della Politica Integrata, del Codice Etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e degli impegni ESG adottati dalla Società;
- l'efficacia delle procedure, delle istruzioni operative, dei controlli e delle misure adottate;
- il raggiungimento degli obiettivi e degli indicatori di prestazione definiti;
- la gestione delle segnalazioni, dei reclami, delle non conformità, delle azioni correttive e delle opportunità di miglioramento;
- la qualificazione, il monitoraggio e la rivalutazione di fornitori, subappaltatori e subfornitori;
- le prestazioni relative a qualità, ambiente, salute e sicurezza, responsabilità sociale, parità di genere, prevenzione della corruzione, approvvigionamento sostenibile e aspetti ESG.

L'Ing. Dario Grisot, consulente esterno della Società, ha svolto dal 2010 l'incarico di Referente per la Gestione dei Sistemi di Gestione Integrati e di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

Nell'ambito dell'incarico ricevuto, l'Ing. Dario Grisot ha fornito supporto tecnico-specialistico alla Direzione e alle funzioni aziendali competenti per la pianificazione, il coordinamento e l'esecuzione delle attività di monitoraggio, raccolta dati, audit interni, gestione delle non conformità, analisi delle azioni correttive e predisposizione della documentazione di sistema.

Il Referente per la Gestione dei Sistemi di Gestione Integrati ha potuto richiedere alle funzioni aziendali competenti le informazioni e le evidenze necessarie allo svolgimento delle verifiche, nonché proporre il coinvolgimento delle parti interessate e delle funzioni responsabili per l'analisi e la gestione di eventuali criticità. Le decisioni relative all'assegnazione delle risorse, all'approvazione delle azioni e agli indirizzi strategici sono rimaste di competenza della Direzione.

Qualora il Datore di Lavoro delegato, i preposti, i responsabili operativi o la Direzione abbiano rilevato esigenze di approfondimento o potenziali criticità, l'Ing. Dario Grisot ha supportato l'organizzazione nella pianificazione e nell'esecuzione di verifiche presso fornitori, subappaltatori e altri soggetti qualificati, al

fine di valutare il rispetto dei requisiti normativi, contrattuali, etici, sociali, ambientali e di salute e sicurezza applicabili.

L'Ing. Dario Grisot ha inoltre coordinato o svolto audit interni periodici, predisponendo rapporti e sintesi delle risultanze destinati alla Direzione. Le risultanze hanno incluso, ove applicabile, le evidenze raccolte, le osservazioni, le non conformità, le opportunità di miglioramento, le azioni correttive individuate e lo stato di attuazione delle azioni precedentemente definite.

Nel corso dell'anno 2026 è stato effettuato un audit interno integrato, concluso in data 30 maggio 2026, esteso agli aspetti relativi a SA8000, UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001, UNI EN ISO 45001, UNI ISO 37001, UNI/PdR 125, UNI ISO 20400 e criteri ESG adottati dalla Società.

Nel corso del 2025 e nel primo trimestre 2026 sono stati inoltre effettuati audit specifici presso i cantieri, a cura di professionisti esterni incaricati dalla Società, con particolare riferimento agli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro, qualità delle lavorazioni, gestione ambientale e rispetto delle prescrizioni applicabili.

Gli audit e le verifiche effettuate hanno avuto esito complessivamente positivo. Non sono state rilevate non conformità maggiori o criticità tali da compromettere l'efficacia del Sistema di Gestione Integrato. Le eventuali osservazioni e opportunità di miglioramento emerse sono state gestite nell'ambito delle attività di monitoraggio e considerate nel presente Bilancio di Sostenibilità e Riesame della Direzione.

7.3 Coinvolgimento interno e comunicazione

A tale scopo la società utilizza in modo integrato le forme e gli strumenti ritenuti più idonei in funzione dell'oggetto dei destinatari della comunicazione (es. pubblicazione sul sito internet aziendale, bacheca, e-mail, ecc.).

Almeno una volta all'anno viene verbalizzato l'esito di incontri (formalizzato nel presente verbale definito Bilancio di sostenibilità e verbale del Riesame del Sistema) che coinvolge gli RRLLSS, il medico competente e il Datore di Lavoro al fine di mostrare tutti gli indicatori aziendali, i risultati raggiunti e gli obiettivi futuri. La prossima riunione è prevista per giugno 2026 con analisi dei primi dati dell'anno di riferimento

7.4 Gestione e risoluzione reclami

C.G.G. S.p.A. ha mantenuto l'impegno a comunicare alle parti interessate interne ed esterne le informazioni rilevanti relative alle proprie prestazioni in materia di qualità, ambiente, salute e sicurezza sul lavoro, responsabilità sociale, parità di genere, prevenzione della corruzione, approvvigionamento sostenibile e sostenibilità ESG.

La Società ha reso disponibili, secondo modalità coerenti con le esigenze di trasparenza, riservatezza e tutela delle informazioni aziendali, la Politica Integrata, il Codice Etico, le principali informazioni relative al Sistema di Gestione Integrato e il presente Bilancio di Sostenibilità e Riesame della Direzione.

Le comunicazioni sono state effettuate utilizzando gli strumenti ritenuti più idonei in funzione dell'oggetto, dei destinatari e del livello di riservatezza delle informazioni. Tali strumenti hanno incluso, ove applicabile:

pubblicazione di informazioni sul sito internet aziendale;

affissione o messa a disposizione di comunicazioni presso le sedi e i cantieri;

comunicazioni mediante posta elettronica;
riunioni, incontri informativi e momenti formativi;
consegna o trasmissione della Politica Integrata, del Codice Etico e di altra documentazione pertinente;
comunicazioni rivolte a fornitori, subappaltatori, clienti, lavoratori, collaboratori, istituzioni e altre parti interessate.

La Società ha favorito il coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti, riconoscendo il valore della consultazione, della partecipazione e della raccolta di segnalazioni, proposte e osservazioni quali strumenti di prevenzione, miglioramento e verifica dell'efficacia del Sistema di Gestione Integrato.

Almeno una volta all'anno, la Direzione ha previsto lo svolgimento di un incontro di riesame e confronto con le funzioni aziendali e i rappresentanti dei lavoratori pertinenti. Gli esiti dell'incontro sono stati formalizzati nel presente Bilancio di Sostenibilità e Riesame della Direzione, che costituisce il documento di sintesi delle prestazioni, degli indicatori, dei risultati conseguiti, delle criticità rilevate, delle azioni intraprese e degli obiettivi definiti per il periodo successivo.

All'incontro annuale sono stati coinvolti, in funzione degli argomenti trattati e delle rispettive competenze, il Datore di Lavoro delegato, il RSPP, l'ASPP, il RLS, il Medico Competente, i responsabili aziendali competenti e, ove necessario, altri soggetti interni o consulenti specialistici.

La prossima riunione di monitoraggio e confronto è prevista nel mese di giugno 2026 e sarà finalizzata all'analisi dei primi dati disponibili relativi all'anno 2026, allo stato di avanzamento degli obiettivi, alle eventuali criticità emerse e alle azioni di miglioramento da adottare.

7.5 Gestione dei fornitori e sub fornitori

C.G.G. S.p.A. ha definito e applicato modalità di selezione, qualificazione, valutazione, monitoraggio e rivalutazione dei fornitori, subappaltatori e subfornitori, al fine di verificarne la capacità di soddisfare i requisiti applicabili in materia di qualità, ambiente, salute e sicurezza sul lavoro, responsabilità sociale, etica, legalità, prevenzione della corruzione, parità di genere e sostenibilità.

Le modalità operative sono descritte nel Manuale del Sistema di Gestione Integrato e nella documentazione aziendale applicabile. La valutazione dei soggetti della catena di fornitura ha considerato, in funzione della tipologia di fornitura, della rilevanza della commessa e del livello di rischio, anche gli aspetti relativi al rispetto dei requisiti SA8000, della normativa cogente, del Codice Etico, della Politica Integrata e dei criteri di sostenibilità adottati dalla Società.

In coerenza con la UNI ISO 20400, C.G.G. S.p.A. ha integrato nel processo di approvvigionamento criteri di sostenibilità ambientale, sociale ed economica, promuovendo una gestione responsabile della catena di fornitura e privilegiando, ove possibile e tecnicamente compatibile, fornitori in grado di dimostrare adeguati livelli di affidabilità, conformità e attenzione agli impatti delle proprie attività.

In coerenza con l'approccio di due diligence previsto dalla SA8000:2014, la Società ha considerato i rischi e gli impatti effettivi o potenziali sui diritti dei lavoratori e sulle condizioni di lavoro connessi alle relazioni con fornitori, subappaltatori e subfornitori. Le attività di valutazione e monitoraggio sono state pianificate in funzione del rischio, della tipologia di attività affidata, della localizzazione, della durata della commessa, della presenza in cantiere e delle eventuali segnalazioni o criticità rilevate.

C.G.G. S.p.A. ha informato i fornitori, subappaltatori e subfornitori del percorso intrapreso in materia di responsabilità sociale, sostenibilità ambientale, tutela della salute e sicurezza, legalità, prevenzione della corruzione e sostenibilità della catena di fornitura, trasmettendo o rendendo disponibili la Politica

Integrata, il Codice Etico e le informazioni pertinenti relative ai requisiti applicabili.

Nel corso delle verifiche presso i cantieri e delle attività di gestione delle commesse, la Società ha previsto ulteriori forme di coinvolgimento e sensibilizzazione dei fornitori e subappaltatori, con particolare riferimento al rispetto delle prescrizioni di salute e sicurezza, alla corretta gestione ambientale, alle condizioni di lavoro, alla regolarità contributiva e contrattuale e agli impegni etico-sociali assunti.

Qualora siano emerse criticità, non conformità o potenziali impatti negativi, la Società ha previsto l'adozione di azioni proporzionate alla gravità e alla rilevanza della situazione, quali richiesta di chiarimenti, definizione di azioni correttive, verifica dell'attuazione, rafforzamento dei controlli, attività di sensibilizzazione o rivalutazione del rapporto commerciale.

Le risultanze delle attività di qualificazione, monitoraggio e rivalutazione della catena di fornitura sono state registrate e considerate nell'ambito del presente Bilancio di Sostenibilità e Riesame della Direzione.

7.6 Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate

C.G.G. S.p.A. ha garantito piena collaborazione con gli organismi di certificazione, gli auditor esterni, le autorità competenti, i committenti e le altre parti interessate legittimate a effettuare verifiche, ispezioni, audit o richieste di informazioni relative alla conformità dell'organizzazione ai requisiti normativi, contrattuali e volontariamente adottati.

In occasione di audit di certificazione, sorveglianza, rinnovo, trasferimento, audit di seconda parte, verifiche di committenti, ispezioni delle autorità competenti o altre attività di controllo, anche svolte senza preavviso quando previste dalle regole applicabili, la Società ha assicurato la disponibilità delle funzioni competenti, della documentazione pertinente, delle registrazioni e delle evidenze necessarie.

La Società ha collaborato con gli auditor esterni per consentire l'esame obiettivo delle attività, dei processi, dei cantieri, delle sedi operative, delle condizioni di lavoro, delle prestazioni del Sistema di Gestione Integrato e delle modalità di gestione dei requisiti relativi a qualità, ambiente, salute e sicurezza, responsabilità sociale, parità di genere, prevenzione della corruzione, approvvigionamento sostenibile e aspetti ESG.

Qualora siano stati rilevati rilievi, osservazioni, non conformità, criticità o opportunità di miglioramento, C.G.G. S.p.A. ha collaborato alla corretta comprensione delle cause, della gravità, della frequenza, dell'estensione e dei potenziali impatti della situazione rilevata.

Le eventuali azioni correttive sono state definite, pianificate, attuate e monitorate in funzione della natura e della rilevanza del rilievo, con individuazione delle responsabilità, delle tempistiche e delle modalità di verifica dell'efficacia.

In coerenza con l'approccio di due diligence previsto dalla SA8000:2014, la Società ha considerato le verifiche esterne anche quale occasione di confronto con le parti interessate e di individuazione di eventuali rischi, impatti effettivi o potenziali e opportunità di miglioramento relativi ai diritti dei lavoratori, alle condizioni di lavoro e alle prestazioni sociali.

Le risultanze delle verifiche esterne, le eventuali segnalazioni ricevute dalle parti interessate e lo stato di attuazione delle azioni conseguenti sono stati considerati nell'ambito del presente Bilancio di Sostenibilità e Riesame della Direzione.

7.7 Stakeholders

C.G.G. S.p.A. ha individuato e analizzato le proprie parti interessate, interne ed esterne, al fine di comprenderne le esigenze, le aspettative, i requisiti applicabili e i potenziali impatti reciproci connessi alle attività aziendali.

Con il termine “stakeholder” si intendono i soggetti, le organizzazioni o le comunità che possono influenzare, essere influenzati o percepire di essere influenzati dalle attività, dalle decisioni e dalle prestazioni della Società. Le aspettative delle parti interessate possono riguardare, tra l’altro, aspetti economici, contrattuali, tecnici, ambientali, sociali, etici, di salute e sicurezza, di legalità, di trasparenza e di sostenibilità.

La Società ha condiviso con le parti interessate le informazioni ritenute pertinenti relative alla Politica Integrata, al Codice Etico, agli impegni di responsabilità sociale, ai principi di sostenibilità e alle modalità di comunicazione e segnalazione.

Le principali parti interessate individuate sono state le seguenti:

Categoria	Parti interessate	Principali esigenze e aspettative
Interne	Soci, Amministratori, Direzione, dipendenti, lavoratori, collaboratori, RLS e rappresentanze dei lavoratori	Continuità aziendale, tutela dei diritti, salute e sicurezza, correttezza retributiva e contrattuale, pari opportunità, formazione, sviluppo delle competenze, partecipazione, comunicazione e condizioni di lavoro dignitose
Clienti e committenti	Clienti pubblici e privati, stazioni appaltanti, direzioni lavori, progettisti	Qualità delle opere, rispetto dei tempi e dei requisiti contrattuali, affidabilità, trasparenza, conformità normativa, gestione dei rischi, tutela ambientale, salute e sicurezza e correttezza nei rapporti commerciali
Catena di fornitura	Fornitori, subappaltatori, subfornitori, lavoratori autonomi, professionisti	Rapporti commerciali chiari e corretti, requisiti tecnici definiti, pagamenti regolari, condizioni di lavoro sicure, rispetto dei diritti dei lavoratori, requisiti ambientali, sociali, etici e di legalità
Istituzioni e autorità	ASL/ATS, INPS, INAIL, Ispettorato Nazionale del Lavoro, enti locali, autorità ambientali, enti previdenziali e assicurativi, autorità giudiziarie ove applicabile	Rispetto della normativa, collaborazione durante le verifiche, regolarità contributiva e assicurativa, tutela della salute e sicurezza, rispetto degli obblighi ambientali, trasparenza e prevenzione di comportamenti illeciti
Organismi di valutazione e controllo	Organismi di certificazione, auditor, enti di verifica, committenti che effettuano audit di seconda parte	Disponibilità di evidenze oggettive, applicazione efficace del Sistema di Gestione Integrato, gestione delle non conformità e miglioramento continuo
Comunità e contesto	Comunità locali, associazioni, organizzazioni sociali, enti del terzo	Riduzione degli impatti ambientali e sociali, rispetto del territorio, prevenzione di disagi e

sociale	settore, cittadini potenzialmente interessati dalle attività e dai cantieri	rischi, correttezza, trasparenza e contributo allo sviluppo sostenibile
---------	---	---

L'adozione e il mantenimento del Sistema di Gestione Integrato hanno perseguito, tra gli altri, i seguenti obiettivi nei confronti delle parti interessate:

- garantire l'affidabilità della Società e tutelarne la reputazione attraverso il rispetto dei diritti umani, dei diritti dei lavoratori, della normativa applicabile e degli impegni etico-sociali assunti;
- rafforzare la fiducia di clienti, committenti, lavoratori, fornitori, istituzioni e comunità locali mediante comportamenti trasparenti, corretti e coerenti con la Politica Integrata e il Codice Etico;
- favorire rapporti collaborativi con le istituzioni e gli enti preposti al controllo degli adempimenti in materia di lavoro, salute e sicurezza, ambiente, previdenza, assicurazione, legalità e conformità normativa;
- monitorare e promuovere comportamenti responsabili nella catena di fornitura, con particolare attenzione alle condizioni di lavoro, alla salute e sicurezza, alla tutela ambientale, alla legalità, alla prevenzione della corruzione e al rispetto dei diritti umani;
- integrare nei processi di acquisto criteri ambientali, sociali ed economici, riconoscendo che l'approvvigionamento sostenibile non si limita alla valutazione del costo, ma considera anche qualità, affidabilità, impatti ambientali, condizioni di lavoro, etica e continuità della fornitura;
- contribuire alla riduzione degli impatti negativi sull'ambiente e sulla società, promuovendo pratiche responsabili lungo la catena di fornitura e nelle attività di cantiere;
- raccogliere, analizzare e gestire le segnalazioni, i reclami, le osservazioni e le proposte di miglioramento provenienti dalle parti interessate.

Le esigenze e le aspettative delle parti interessate sono state considerate nell'ambito dell'analisi del contesto, della valutazione dei rischi e delle opportunità, della pianificazione degli obiettivi, della gestione delle commesse, della qualificazione dei fornitori e del presente Bilancio di Sostenibilità e Riesame della Direzione.

7.7.1 Comunicazione alle parti interessate (Stakeholder)

“C.G.G. S.p.A. pubblica il presente Bilancio di Sostenibilità e Riesame della Direzione con l'obiettivo di condividere con dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori, subappaltatori, azionisti, finanziatori, istituzioni e altri stakeholder le principali informazioni relative alle proprie prestazioni, agli impegni assunti, ai risultati conseguiti e agli obiettivi di miglioramento in materia di qualità, ambiente, salute e sicurezza sul lavoro, responsabilità sociale, parità di genere, etica, legalità, prevenzione della corruzione, approvvigionamento sostenibile e sostenibilità ESG.

Per C.G.G. S.p.A., perseguire il successo sostenibile significa realizzare opere e fornire servizi in modo affidabile, responsabile e trasparente, creando valore nel tempo per l'impresa e per le parti interessate. La Società ha continuato a orientare le proprie attività su principi ritenuti essenziali: rispetto delle persone e dei diritti dei lavoratori, tutela della salute e sicurezza, qualità delle opere e dei servizi, attenzione ai clienti e ai committenti, prevenzione degli impatti ambientali, correttezza nelle relazioni commerciali, legalità, prevenzione della corruzione, parità di genere e sostenibilità della catena di fornitura.

Tali principi hanno guidato le scelte organizzative, la gestione delle commesse, il rapporto con il personale, la selezione e il monitoraggio dei fornitori e subappaltatori, la gestione dei cantieri e le attività di controllo e miglioramento del Sistema di Gestione Integrato.

Il presente documento ha rappresentato uno strumento di trasparenza e dialogo con le parti interessate e, al tempo stesso, il Riesame della Direzione del Sistema di Gestione Integrato. Esso ha consentito di rendicontare le principali prestazioni aziendali, analizzare gli indicatori disponibili, valutare le criticità e le opportunità emerse e definire gli indirizzi e gli obiettivi per il periodo successivo.

C.G.G. S.p.A. ritiene che responsabilità sociale, innovazione, qualità e sostenibilità siano elementi strettamente connessi. Innovare significa migliorare processi, competenze, sicurezza, qualità delle opere e capacità di rispondere alle esigenze dei clienti e della collettività, mantenendo attenzione agli impatti ambientali e sociali delle proprie attività.

La Società intende proseguire nel proprio percorso di miglioramento continuo, rafforzando il coinvolgimento dei lavoratori e dei collaboratori, il dialogo con clienti e committenti, la collaborazione con fornitori e subappaltatori e l'attenzione verso il territorio e le comunità interessate dalle proprie attività.

C.G.G. S.p.A. Vi invita a prendere visione del presente documento e a trasmettere eventuali osservazioni, proposte o segnalazioni utili al miglioramento delle proprie prestazioni e del proprio Sistema di Gestione Integrato.”

7.8 Gestione delle non conformità, azioni correttive e miglioramento

Nel Manuale del Sistema di Gestione Integrato e nella documentazione aziendale applicabile sono definite le modalità per la rilevazione, registrazione, analisi e gestione delle non conformità, delle segnalazioni, dei reclami, degli incidenti, delle osservazioni e delle opportunità di miglioramento riferibili ai sistemi di gestione adottati dalla Società.

Qualora siano rilevate non conformità o situazioni potenzialmente non conformi, C.G.G. S.p.A. ha previsto l'attivazione tempestiva di azioni di contenimento, correzione e, ove necessario, di azioni correttive finalizzate a eliminare o ridurre le cause che hanno determinato la situazione rilevata e a prevenirne il ripetersi.

Le azioni sono definite in funzione della natura, della gravità, della frequenza, dell'estensione e dei potenziali impatti della non conformità o della criticità rilevata. Per ciascuna azione sono individuati, ove applicabile, le responsabilità, le risorse necessarie, i tempi di attuazione, le modalità di verifica e i criteri per la valutazione dell'efficacia.

L'Ing. Dario Grisot, in qualità di consulente esterno, Referente per la Gestione dei Sistemi di Gestione Integrati e RSPP, ha fornito supporto tecnico-specialistico alle funzioni aziendali competenti per la raccolta delle evidenze, l'analisi delle cause, la definizione delle proposte di intervento, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle azioni e la predisposizione delle relative registrazioni.

L'approvazione delle azioni, l'assegnazione delle risorse e la verifica delle decisioni di competenza sono rimaste in capo alla Direzione e alle funzioni aziendali interne individuate in relazione all'oggetto della non conformità o della criticità rilevata.

Le registrazioni del Sistema di Gestione Integrato hanno riportato, ove applicabile, la data di rilevazione, la descrizione della non conformità o della segnalazione, il processo o l'area interessata, le cause individuate, le azioni di contenimento, correzione o miglioramento definite, le responsabilità, le scadenze, lo stato di attuazione e gli esiti della verifica di efficacia.

Nel periodo oggetto di riesame non sono stati ricevuti reclami formalizzati relativi ai requisiti SA8000 o agli altri sistemi di gestione adottati dalla Società e non sono state rilevate non conformità maggiori tali da richiedere l'apertura di azioni correttive formali.

Le eventuali osservazioni, opportunità di miglioramento e azioni preventive o migliorative emerse dalle attività di audit, dai sopralluoghi, dal monitoraggio dei processi, dalle verifiche di cantiere, dalle riunioni con le parti interessate e dalle analisi dei dati sono state registrate e gestite attraverso il modulo di monitoraggio dei processi del Sistema di Gestione Integrato e considerate nel presente Bilancio di Sostenibilità e Riesame della Direzione.

In coerenza con l'approccio di due diligence previsto dalla SA8000:2014, qualora siano identificati rischi o impatti negativi effettivi o potenziali sui diritti dei lavoratori o sulle condizioni di lavoro, la Società ha previsto l'adozione di misure di prevenzione, mitigazione, correzione e, ove necessario, rimedio, con monitoraggio della relativa efficacia.

7.9 Formazione, sensibilizzazione e sviluppo delle competenze

C.G.G. S.p.A. ha riconosciuto la formazione, l'informazione, la sensibilizzazione e lo sviluppo delle competenze quali elementi essenziali per l'efficace attuazione del Sistema di Gestione Integrato, per la prevenzione dei rischi e per il miglioramento delle prestazioni aziendali.

I fabbisogni formativi sono stati individuati e aggiornati in funzione delle mansioni svolte, delle responsabilità assegnate, dei rischi connessi alle attività, delle esigenze delle commesse e dei cantieri, delle modifiche normative e organizzative, delle risultanze di audit e monitoraggi, delle segnalazioni ricevute e degli obiettivi di miglioramento definiti dalla Direzione.

Le esigenze formative sono state individuate dal Datore di Lavoro delegato, dalla Direzione, dai responsabili di settore e dalle funzioni aziendali competenti, con il supporto dell'RSPP, dell'ASPP, del Referente per la Gestione dei Sistemi di Gestione Integrati e degli eventuali consulenti specialistici.

Le attività formative, informative e di sensibilizzazione hanno riguardato, in funzione dei destinatari e delle esigenze rilevate, le seguenti tematiche:

- principi e requisiti SA8000, diritti dei lavoratori, modalità di segnalazione e tutela da ritorsioni;
- salute e sicurezza sul lavoro, rischi specifici, procedure operative, emergenze, utilizzo dei dispositivi di protezione individuale e comportamenti sicuri;
- tutela ambientale, gestione degli aspetti ambientali di cantiere, prevenzione dell'inquinamento e sostenibilità ambientale;
- Politica Integrata, Codice Etico, obiettivi aziendali e principi del Sistema di Gestione Integrato;
- requisiti applicabili delle norme UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001, UNI EN ISO 45001 e UNI ISO 37001;
- parità di genere, pari opportunità, prevenzione delle discriminazioni, molestie e comportamenti lesivi della dignità della persona;
- principi di sostenibilità ESG e criteri di approvvigionamento sostenibile ispirati alla UNI ISO 20400;
- prevenzione della corruzione, legalità, responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e gestione dei conflitti di interesse;
- sicurezza delle informazioni, protezione dei dati personali e corretto utilizzo degli strumenti informatici;

- responsabilità, deleghe, ruoli, controlli e principi di governance aziendale.

Le attività formative sono state svolte mediante corsi in presenza, formazione presso sedi o cantieri, incontri informativi, riunioni operative, affiancamento sul campo, comunicazioni interne, materiali informativi, formazione a distanza e altre modalità ritenute idonee in relazione agli argomenti trattati e ai destinatari.

Nel corso del 2025 la Società ha previsto la predisposizione di un opuscolo informativo illustrativo relativo ai principi delle norme, delle politiche, delle procedure e delle direttive aziendali applicabili. L'opuscolo sarà reso disponibile a tutti i lavoratori e costituirà uno strumento di supporto alla sensibilizzazione sui temi della responsabilità sociale, della sostenibilità, della salute e sicurezza, della parità di genere, dell'etica e della legalità.

La Società ha inoltre previsto l'erogazione, a favore dei lavoratori, di specifiche attività formative sui principi delle norme e degli standard adottati, affidate a docenti qualificati o a soggetti dotati delle competenze necessarie in relazione alle materie trattate.

Le attività formative sono registrate e monitorate mediante idonee evidenze, quali piani formativi, registri delle presenze, attestati, materiali didattici, verifiche di apprendimento, verbali di incontro e altre registrazioni pertinenti.

L'efficacia delle attività formative e di sensibilizzazione è valutata, ove applicabile, attraverso verifiche di apprendimento, osservazioni sul campo, audit, sopralluoghi, analisi delle segnalazioni, monitoraggio dei comportamenti e verifica del raggiungimento degli obiettivi formativi.

In coerenza con l'approccio di due diligence previsto dalla SA8000:2014, la formazione e la sensibilizzazione sono state considerate anche strumenti di prevenzione e mitigazione dei rischi e degli impatti negativi effettivi o potenziali relativi ai diritti dei lavoratori, alle condizioni di lavoro, alla salute e sicurezza, alla non discriminazione e alla responsabilità sociale.

8 Sostenibilità ambientale e criteri di rendicontazione

C.G.G. S.p.A. ha integrato la sostenibilità ambientale tra i principi del proprio Sistema di Gestione Integrato e tra gli elementi considerati nella pianificazione strategica, nella gestione delle commesse, nelle attività di cantiere, nella selezione dei fornitori e nel presente Bilancio di Sostenibilità e Riesame della Direzione.

La Società ha adottato un approccio orientato alla prevenzione dell'inquinamento, alla tutela delle risorse naturali, alla riduzione degli impatti ambientali connessi alle proprie attività e al rispetto della normativa ambientale applicabile.

Nella predisposizione del documento sono stati presi in considerazione gli aggiornamenti e i principi di rendicontazione pubblicati dalla Global Reporting Initiative, con particolare riferimento ai criteri di rilevanza, completezza, equilibrio, comparabilità, accuratezza, tempestività, chiarezza e affidabilità delle informazioni rendicontate.

Il documento non si qualifica come redatto "in accordance with the GRI Standards", salvo che la Società abbia predisposto e allegato l'indice dei contenuti GRI e abbia verificato il rispetto di tutti i requisiti previsti dagli standard applicabili. C.G.G. S.p.A. ha pertanto utilizzato i GRI Standards quale riferimento metodologico volontario per migliorare progressivamente la qualità, la trasparenza e la comparabilità

della rendicontazione di sostenibilità.

Le informazioni relative agli aspetti ambientali, sociali e di governance sono riportate nei capitoli del presente documento e nei relativi allegati. In particolare, sono considerate, ove pertinenti e disponibili, informazioni relative a:

- gestione degli aspetti ambientali e rispetto della normativa applicabile;
- consumi energetici, utilizzo delle risorse e opportunità di efficientamento;
- gestione dei rifiuti, dei materiali e delle terre e rocce da scavo, ove applicabile;
- emissioni, prevenzione dell'inquinamento e gestione degli impatti di cantiere;
- gestione delle emergenze ambientali e delle eventuali segnalazioni;
- salute e sicurezza sul lavoro, formazione, condizioni di lavoro e tutela dei diritti dei lavoratori;
- parità di genere, pari opportunità e inclusione;
- qualificazione e monitoraggio dei fornitori, subappaltatori e subfornitori;
- legalità, etica, prevenzione della corruzione e applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- attuazione dei Sistemi di Gestione conformi alle norme UNI EN ISO 14001 e UNI EN ISO 45001;
- criteri di sostenibilità applicati agli approvvigionamenti, in coerenza con gli indirizzi della UNI ISO 20400.

I dati relativi alle risorse umane, alla composizione del personale, alla formazione, alla salute e sicurezza, alla responsabilità sociale, alla gestione dei fornitori e agli aspetti di governance sono riportati nelle sezioni precedenti e negli allegati del presente Bilancio di Sostenibilità e Riesame della Direzione. La Direzione ha previsto il progressivo rafforzamento del sistema di raccolta, verifica e rendicontazione dei dati ESG, al fine di migliorare nel tempo la disponibilità, l'affidabilità, la comparabilità e la completezza delle informazioni ambientali, sociali e di governance.

8.1 Operatività per la sostenibilità ambientale

C.G.G. S.p.A. ha definito e diffuso la propria Politica Integrata e i principi di sostenibilità ambientale quali riferimenti per orientare le decisioni, le attività operative, la gestione delle commesse e dei cantieri, i rapporti con la catena di fornitura e le relazioni con le parti interessate.

La Politica Integrata ha fornito indirizzi per l'applicazione pratica dei principi di tutela ambientale, prevenzione dell'inquinamento, uso efficiente delle risorse, corretta gestione dei rifiuti, riduzione degli impatti ambientali e miglioramento continuo delle prestazioni ambientali.

Tali principi sono stati applicati in coerenza con il Sistema di Gestione Ambientale conforme alla UNI EN ISO 14001, con la normativa ambientale applicabile e con gli indirizzi di sostenibilità adottati dalla Società.

La Società ha promosso il coinvolgimento del personale, dei fornitori, dei subappaltatori e degli altri soggetti che operano per conto o nell'interesse dell'organizzazione, affinché le attività siano svolte nel rispetto delle prescrizioni ambientali applicabili e delle misure definite per la prevenzione e il controllo degli impatti ambientali.

La Politica Integrata e le informazioni pertinenti sui principi di sostenibilità ambientale sono state rese disponibili alle parti interessate attraverso gli strumenti di comunicazione aziendale ritenuti più idonei, quali pubblicazione sul sito internet, comunicazioni ai fornitori, documentazione di qualifica, incontri informativi, affissione presso sedi e cantieri e trasmissione del Codice Etico.

L'applicazione dei principi di sostenibilità ambientale è stata monitorata attraverso le attività di controllo operativo, audit, sopralluoghi, verifiche di conformità normativa, monitoraggio degli aspetti ambientali, gestione delle segnalazioni e analisi delle opportunità di miglioramento.

Le risultanze delle attività svolte e gli obiettivi ambientali definiti per il periodo successivo sono stati considerati nel presente Bilancio di Sostenibilità e Riesame della Direzione.

8.2 I dieci principi per la sostenibilità ambientale

C.G.G. S.p.A. ha adottato i seguenti principi per orientare la propria gestione ambientale, le attività di sede e di cantiere, la pianificazione delle commesse, gli approvvigionamenti e i rapporti con fornitori, subappaltatori e altre parti interessate.

- 1. Definizione di obiettivi ambientali nel breve, medio e lungo periodo:** Integrare la tutela dell'ambiente nella strategia aziendale, nella pianificazione delle attività e nel processo di crescita della Società, definendo obiettivi misurabili e monitorandone periodicamente il raggiungimento.
- 2. Adozione di un approccio preventivo:** Identificare e valutare gli aspetti e gli impatti ambientali connessi alle attività, ai cantieri, ai servizi, ai materiali e agli approvvigionamenti, adottando misure preventive e di controllo idonee a evitare o ridurre gli impatti negativi. Ove tecnicamente ed economicamente sostenibile, privilegiare l'utilizzo di soluzioni e tecnologie a minore impatto ambientale.
- 3. Uso efficiente delle risorse naturali:** Promuovere l'uso efficiente delle risorse naturali, con particolare attenzione al consumo di energia, acqua, combustibili, materie prime e materiali da costruzione, favorendo azioni di riduzione degli sprechi e di miglioramento dell'efficienza.
- 4. Controllo e riduzione degli impatti ambientali:** Controllare e, ove possibile, ridurre le emissioni in atmosfera, gli scarichi, i potenziali impatti sul suolo e sul sottosuolo, il rumore, le polveri e gli altri impatti connessi alle attività di sede e di cantiere. Prevenire la produzione di rifiuti e assicurarne la corretta gestione, privilegiando, ove applicabile, il riutilizzo, il recupero e il riciclo rispetto allo smaltimento. Adottare misure idonee a tutelare la biodiversità, il territorio e gli ecosistemi potenzialmente interessati dalle attività.
- 5. Innovazione e miglioramento tecnologico:** Promuovere l'innovazione organizzativa, tecnica e tecnologica al fine di migliorare l'efficienza dei processi, ridurre gli impatti ambientali e favorire l'impiego di materiali, attrezzature, impianti e soluzioni costruttive a minore impatto, compatibilmente con le esigenze tecniche, economiche e contrattuali delle commesse.
- 6. Gestione responsabile di materiali, prodotti e materie prime:** Promuovere una gestione responsabile dei materiali, dei prodotti e delle materie prime lungo le fasi di approvvigionamento, utilizzo, movimentazione, deposito e fine vita, tenendo conto, ove pertinente, del ciclo di vita, della durabilità, della riciclabilità, della provenienza e delle prestazioni ambientali.
- 7. Gestione responsabile della catena di fornitura:** Integrare criteri ambientali nella selezione, qualificazione, monitoraggio e rivalutazione di fornitori, subappaltatori e subfornitori, promuovendo la condivisione dei principi di tutela ambientale, legalità, salute e sicurezza, responsabilità sociale e sostenibilità. Coinvolgere clienti, committenti e altre parti interessate nel perseguimento di obiettivi ambientali comuni, ove applicabile.

8. Informazione, sensibilizzazione e formazione: Promuovere attività di informazione, sensibilizzazione, formazione e addestramento rivolte al personale e, ove pertinente, ai fornitori e subappaltatori, al fine di rafforzare la consapevolezza degli aspetti ambientali, delle prescrizioni applicabili, delle procedure operative e dei comportamenti necessari per prevenire l'inquinamento e ridurre gli impatti.

9. Trasparenza e dialogo con le parti interessate: Promuovere relazioni trasparenti e collaborative con le parti interessate, rendendo disponibili le informazioni ambientali rilevanti, raccogliendo osservazioni e segnalazioni e favorendo il confronto su temi di interesse comune connessi alla tutela dell'ambiente e alla sostenibilità.

10. Coerenza delle attività e rispetto della normativa: Operare in coerenza con la Politica Integrata, con i principi di sostenibilità ambientale adottati, con la normativa applicabile e con gli impegni assunti dalla Società, in tutte le sedi, nei cantieri, nelle commesse e nei contesti territoriali nei quali vengono svolte le attività.

9 Governance

9.1 Struttura aziendale e ruoli di governance

La struttura di governance di C.G.G. S.p.A. è costituita dal Consiglio di Amministrazione e, ove previsto dalla normativa e dallo Statuto, dal Collegio Sindacale. La composizione, i ruoli, le deleghe e i collegamenti gerarchici e funzionali sono rappresentati nell'Organigramma aziendale allegato al presente Bilancio di Sostenibilità e Riesame della Direzione.

All'interno del Consiglio di Amministrazione è attribuita una funzione esecutiva all'Amministratore Delegato, al quale sono conferite le deleghe previste dall'assetto societario e dalle deliberazioni aziendali applicabili.

Il Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato assicurano l'indirizzo, la supervisione e il monitoraggio delle principali tematiche strategiche, economiche, organizzative, ambientali, sociali e di governance rilevanti per la Società, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e deleghe.

La gestione operativa degli aspetti ESG e dei requisiti del Sistema di Gestione Integrato è affidata alle funzioni aziendali competenti, secondo ruoli, responsabilità, deleghe, incarichi e flussi informativi formalizzati. Tali funzioni operano con il coordinamento della Direzione e riferiscono, per gli aspetti di competenza, agli organi e alle figure aziendali responsabili.

A supporto della Direzione e del Consiglio di Amministrazione, C.G.G. S.p.A. ha previsto, in funzione delle esigenze organizzative e normative, il coinvolgimento delle seguenti funzioni e organismi:

- Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- Referente per la Gestione dei Sistemi di Gestione Integrati;
- funzioni e responsabili coinvolti nella gestione delle certificazioni e delle verifiche di conformità;
- funzioni tecniche e responsabili di commessa;
- Datore di Lavoro delegato, RSPP, ASPP, preposti, Medico Competente e RLS per gli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro;
- Social Performance Team SA8000 e rappresentanze dei lavoratori, per gli aspetti di responsabilità sociale e partecipazione;

- Referente per la Parità di Genere, per il presidio degli impegni assunti ai sensi della UNI/PdR 125;
- funzioni amministrative e di controllo;
- Referente privacy e protezione dei dati personali, per gli aspetti relativi al Regolamento (UE) 2016/679 e alla normativa applicabile.

L'organigramma aziendale ha definito i collegamenti gerarchici e funzionali, le responsabilità principali e i flussi di comunicazione necessari a garantire il presidio delle attività, la separazione dei compiti ove applicabile, il controllo dei rischi e il corretto funzionamento del Sistema di Gestione Integrato.

9.2 Qualità, trasparenza e integrità

C.G.G. S.p.A. ha adottato un Sistema di Gestione Integrato finalizzato a formalizzare, pianificare, attuare, monitorare e migliorare le attività gestionali e operative connesse alla qualità, all'ambiente, alla salute e sicurezza sul lavoro, alla responsabilità sociale, alla prevenzione della corruzione, alla parità di genere, alla sostenibilità degli approvvigionamenti, alla protezione delle informazioni e agli aspetti ESG ritenuti rilevanti.

Il Sistema di Gestione Integrato, la Politica Integrata, il Codice Etico, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e le procedure aziendali costituiscono riferimenti per orientare i comportamenti delle persone che operano per conto o nell'interesse della Società, sia nei rapporti interni sia nelle relazioni con clienti, committenti, fornitori, subappaltatori, istituzioni e altre parti interessate.

La Società ha promosso rapporti improntati a legalità, correttezza, trasparenza, imparzialità, tracciabilità delle decisioni, rispetto della normativa applicabile, prevenzione dei conflitti di interesse e tutela della concorrenza leale.

In coerenza con i principi del Codice Etico, con il Modello 231, con la UNI ISO 37001 e con gli impegni SA8000, C.G.G. S.p.A. ha adottato misure finalizzate a prevenire comportamenti illeciti, corruttivi, discriminatori, non etici o comunque non conformi ai principi aziendali.

Le segnalazioni relative a possibili violazioni del Codice Etico, del Modello 231, della Politica Integrata, dei requisiti dei sistemi di gestione o della normativa applicabile possono essere trasmesse attraverso i canali aziendali definiti, con garanzie di riservatezza e tutela da ritorsioni nei limiti previsti dalla normativa e dalle procedure applicabili.

La Direzione ha monitorato l'efficacia dei presidi di governance, trasparenza e integrità attraverso audit, controlli, verifiche, monitoraggi, analisi delle segnalazioni, gestione delle non conformità e riesame periodico delle prestazioni del Sistema di Gestione Integrato.

Le risultanze delle attività di monitoraggio e le eventuali azioni di miglioramento sono state considerate nel presente Bilancio di Sostenibilità e Riesame della Direzione.

9.3 Analisi S.W.O.T.

L'analisi SWOT costituisce uno strumento di pianificazione strategica utilizzato da C.G.G. S.p.A. per analizzare il contesto interno ed esterno nel quale la Società opera, individuando punti di forza, elementi di debolezza, opportunità e minacce.

L'analisi ha supportato la Direzione nella valutazione del contesto competitivo, organizzativo, economico, tecnico, ambientale, sociale e normativo, nonché nell'individuazione dei principali rischi e delle opportunità rilevanti per il Sistema di Gestione Integrato, per la continuità aziendale e per il

perseguimento degli obiettivi di qualità, ambiente, salute e sicurezza, responsabilità sociale, parità di genere, prevenzione della corruzione e sostenibilità ESG.

Le risultanze dell'analisi sono state utilizzate per definire e aggiornare le modalità di monitoraggio, le priorità di intervento, gli obiettivi aziendali, le azioni di miglioramento e le responsabilità necessarie per la loro attuazione.

Punti di forza	Elementi di debolezza
Motivazione del personale, collaborazione interna e spirito di squadra	Know-how specialistico concentrato in un numero limitato di risorse
Esperienza storica, valori aziendali consolidati e reputazione nel settore	Necessità di rafforzare la diffusione e la condivisione delle competenze tecniche e gestionali
Sistema di Gestione Integrato, certificazioni e presidio documentale di qualità, ambiente, salute e sicurezza, responsabilità sociale, parità di genere e legalità	Necessità di ottimizzare alcuni processi organizzativi, operativi e di monitoraggio
Approccio orientato all'innovazione, al miglioramento continuo e alla sostenibilità	Esigenza di sviluppare ulteriormente la rete commerciale e la capacità di intercettare nuove opportunità di mercato
Solidità economico-finanziaria e consolidata affidabilità nei rapporti con clienti, fornitori e istituti di credito	Presenza di alcuni requisiti tecnico-economici o organizzativi da rafforzare per la partecipazione a gare private di maggiore dimensione
Dimensione aziendale che consente attenzione al cliente, flessibilità operativa e presidio diretto delle commesse	Necessità di rafforzare la standardizzazione e la digitalizzazione di alcuni flussi informativi e gestionali
Opportunità	Minacce e rischi
Crescente domanda di interventi di efficientamento energetico, riqualificazione edilizia, rigenerazione urbana e soluzioni a minore impatto ambientale	Tempi di pagamento elevati e rischio di tensioni finanziarie connesse ai ritardi di incasso
Sviluppo di competenze tecniche, digitali, ambientali, organizzative e di sostenibilità	Variabilità e incremento dei costi delle materie prime, dell'energia, dei trasporti e dei servizi
Innovazione tecnologica, digitalizzazione dei processi, utilizzo di materiali e tecniche costruttive innovative	Clienti e committenti sempre più esigenti in termini di tempi, qualità, sostenibilità, conformità e prestazioni contrattuali
Rafforzamento delle partnership con fornitori, progettisti, professionisti e imprese qualificate	Forte concorrenza nel settore delle costruzioni e pressione sui margini economici
Partecipazione a iniziative e gare che valorizzano requisiti ESG, certificazioni, legalità, sicurezza e sostenibilità	Evoluzione della normativa, degli obblighi autorizzativi, dei requisiti di gara e delle aspettative delle parti interessate

Riorganizzazione interna, valorizzazione delle persone e sviluppo di percorsi di formazione e crescita professionale

Rischi connessi alla disponibilità di manodopera qualificata, alla gestione dei subappaltatori e alla continuità della catena di fornitura

La Direzione ha considerato le risultanze dell'analisi SWOT nell'ambito del presente Bilancio di Sostenibilità e Riesame della Direzione, definendo azioni volte a valorizzare i punti di forza, ridurre gli elementi di debolezza, cogliere le opportunità e prevenire o mitigare le minacce individuate.

10 Monitoraggi e analisi dei dati

C.G.G. S.p.A. ha effettuato la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati necessari a valutare l'andamento delle proprie attività, l'efficacia del Sistema di Gestione Integrato e il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

I monitoraggi hanno consentito alla Direzione e alle funzioni aziendali competenti di valutare lo stato di salute economico-finanziario e organizzativo della Società, l'andamento delle commesse, la qualità delle opere e dei servizi, la soddisfazione dei clienti, le prestazioni ambientali, la salute e sicurezza sul lavoro, la responsabilità sociale, la parità di genere, la prevenzione della corruzione, la gestione dei fornitori e gli aspetti ESG ritenuti rilevanti.

La raccolta e l'analisi dei dati hanno riguardato, ove applicabile:

- andamento economico-finanziario, continuità aziendale e sostenibilità economica;
- risultati delle commesse, rispetto dei tempi, qualità delle lavorazioni e gestione delle eventuali non conformità;
- soddisfazione di clienti e committenti, reclami, segnalazioni e feedback ricevuti;
- consumi di energia, acqua, combustibili e materiali;
- produzione, deposito, trasporto, recupero e smaltimento dei rifiuti;
- emissioni, polveri, rumore, gestione delle emergenze ambientali e altri aspetti ambientali significativi;
- infortuni, incidenti, quasi infortuni, malattie professionali, ore lavorate, formazione, sopralluoghi e verifiche di salute e sicurezza;
- composizione del personale, tipologie contrattuali, formazione, pari opportunità, segnalazioni e condizioni di lavoro;
- qualificazione, monitoraggio e rivalutazione di fornitori, subappaltatori e subfornitori;
- segnalazioni, reclami, non conformità, azioni correttive, azioni di miglioramento e stato di attuazione delle attività programmate;
- controlli relativi a etica, legalità, prevenzione della corruzione, Modello 231, protezione delle informazioni e conformità normativa;
- indicatori ambientali, sociali e di governance utilizzati per il monitoraggio delle prestazioni ESG.

I dati raccolti sono stati analizzati con frequenza coerente con la natura dei processi, con le esigenze di controllo e con gli obblighi normativi e contrattuali applicabili. Le risultanze sono

state utilizzate per individuare tendenze, scostamenti, criticità, rischi, opportunità e priorità di intervento.

Gli esiti dei monitoraggi sono stati messi a disposizione della Direzione e delle funzioni interessate e sono stati considerati nell'ambito delle attività di audit, delle riunioni di coordinamento, della pianificazione degli obiettivi e del presente Bilancio di Sostenibilità e Riesame della Direzione.

Qualora dai monitoraggi siano emerse anomalie, criticità o opportunità di miglioramento, la Società ha previsto l'attivazione delle azioni necessarie, con individuazione delle responsabilità, delle tempistiche e delle modalità di verifica dell'efficacia.

10.1 Dati di Governance (economici, riferiti a anno 2025)

10.1.1 Fatturato fornitori suddiviso per categoria

Servizi	18.492.370,00 €
Fornitura	10.544.956,00 €
Consulenze tecniche	2.041.336,00 €
Subappalti	34.122.928,00 €
Noleggi	3.545.066,00 €
Oneri smaltimento rifiuti	570.422,00 €
Prestazioni forniture in opera	17.679.569,00 €
Utenze gas sede	5.401,00 €
Utenze gas cantieri	0,00 €
Utenze acqua sede	2.614,00 €
Utenze acqua cantieri	11.941,00 €
Utenze elettriche sede	17.813,00 €
Utenze elettriche cantieri	150.852,00 €
Utenze elettriche immobili locati	4.210,00 €
Vigilanza cantieri	414.544,00 €
Totale complessivo	87.604.022,00 €

10.1.2 Fatturato suddiviso per Regione

CATEGORIA	FATTURATO CANTIERE/FORNITORE STESSA REGIONE			
	Lazio	Liguria	Lombardia	Piemonte
Servizi			8.509.697,73 €	9.982.672,27 €
Fornitura	34.866,00 €	10.997,00 €	8.347.218,00 €	2.151.875,00 €
Consulenze tecniche	54.819,00 €	28.731,00 €	1.264.607,00 €	693.179,00 €
Subappalti	749.541,00 €	4.486,00 €	18.487.843,00 €	14.881.058,00 €
Noleggi		950 €	2.739.059,00 €	805.057,00 €
Oneri smaltimento rifiuti			404.169,00 €	166.253,00 €
Prestazioni forniture in opera	3.100,00 €	179,00 €	11.646.514,00 €	6.029.776,00 €
Utenze gas sede				5.401,00 €
Utenze gas cantieri				
Utenze acqua sede				2.614,00 €
Utenze acqua cantieri			7.815,00 €	4.126,00 €
Utenze elettriche sede				17.813,00 €
Utenze elettriche cantieri		19,00 €	68.160,00 €	82.673,00 €
Utenze elettriche immobili locati			4.210,00 €	
Vigilanza cantieri			313.895,00 €	100.649,00 €
Totale complessivo	842.326,00 €	45.362,00 €	51.793.187,73 €	34.923.146,27 €

10.1.3 Dati economico/Finanziari

n.	Indice/grandezza	Esercizio 2025	Media 3Y
1	CCN/ (Capitale Circolante Netto)	20.589 mln €	17.346 mln €
2	Quick Ratio (acid Test)	1,29	1,30
3	EPS	14	18
4	Indice di indebitamento	0,72	0,74
5	ROE (Return On Equity)	10,26%	18,09%
6	Current Ratio	1,56	1,53
Ed inoltre:			
	PFN (Posizione Finanziaria Netta) positiva	2.899 mln €	8.507 mln €

10.1.4 Costi sostenuti

10.1.4.1 Costo (2025) per vigilanza presso Cantieri e Uffici

TOTALE 452.526 euro

10.1.4.2 Costo (2025) per Protezione dei dati informatici

Protezione garantita attraverso sistema And point, back-up in cloud, virtual server e dati, back-up locale, microsoft 365 per un totale di 27.012 euro

10.1.4.3Costo (2025) per organismo di vigilanza 231

7.280,00 euro

10.1.5 Indicatori di Sicurezza

ANNO / INDICATORE	N. LAVORATORI (MEDIA)	ORE LAVORATE	N. INFORTUNI	N. GIORNI TOTALI INFORTUNIO	N. GIORNI DI DURATA MEDIA INFORTUNIO	N. GIORNI ASSENZE PER MALATTIA	N. ORE ASSENZE DAL LAVORO INGIUSTIFICATE	FERIE GODUTE (% di giorni goduti su giorni lavorati)	N. DIMISSIONI VOLONTARIE	N. ASSUNZIONI	N. LICENZIAMENTI	N. PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI INTERNI	N. SANZIONI ORGANI VIGILANZA OH&S	VISITE MEDICHE STRAORDINARIE	VISITE MEDICHE: IDONEITA' MANSIONE (% di lavoratori idonei su totale lavoratori)	N. CAMBIO MANSIONE PER INABILITA' LAVORO	N. DENUNCE MALATTIE PROFESSIONALI
2025	94	167.571,00	2	34	18	615	8	7,50%	8	12	0	1	2	0	100%	0%	0%

10.1.6 Indicatori ambientali

10.1.6.1 Risorse naturali

Mc acqua consumata nel 2025 (da bollette, per sede e per cantieri)

SEDE 842 MC

CANTIERI CIRCA 6.000 MC

10.1.6.2Produzione rifiuti

Candiolo

N. FORMULARIO	DATA	CODICE RIFIUTO		DESTINO RIFIUTO (esempio: R13-D15-R3 ...)	STATO RIFIUTO	DESTINATARIO (ragione sociale, indirizzo e p.iva)	TRASPORTATORE (ragione sociale, indirizzo e p.iva)	KG ACCETTATI (quelli che si trovano nell'ultimo riquadro della 4 copia)
DCXK 036940 D	03/01/2025	CER	170301*	R13	2	I.COS. ECOLOGIA SRL VIA PINEROLO 86 NONE 07953760013	I.COS. ECOLOGIA SRL Str. Castello di Mirafiori 272 - TORINO 07953760013	2520
TXQXC 000384 VK	21/02/2025	CER	170301*	R13	2	I.COS. ECOLOGIA SRL VIA PINEROLO 86 NONE 07953760013	I.COS. ECOLOGIA SRL Str. Castello di Mirafiori 272 - TORINO 07953760013	1580
TXQXC 009161 DK	31/10/2025	CER	170603*	D15	2	I.COS. ECOLOGIA SRL VIA PINEROLO 86 NONE 07953760013	I.COS. ECOLOGIA SRL Str. Castello di Mirafiori 272 - TORINO 07953760013	800

De Sonnaz

N. FORMULARIO	DATA	CODICE RIFIUTO		DESTINO RIFIUTO (esempio: R13-D15-R3 ...)	STATO RIFIUTO	DESTINATARIO (ragione sociale, indirizzo e p.iva)	TRASPORTATORE (ragione sociale, indirizzo e p.iva)	KG ACCETTATI (quelli che si trovano nell'ultimo riquadro della 4 copia)
TXQXC 009997 SJ	24/11/2025	CER	080111*	D15	SOLIDO	CSR SERVIZI SRL via Bardonecchia, 4 10042 Nichelino (TO) 08699230010	I.COS. ECOLOGIA SRL Str. Castello di Mirafiori 272 - TORINO 07953760013	270

Proton

N. FORMULARIO	DATA	CODICE RIFIUTO		DESTINO RIFIUTO (esempio: R13-D15-R3 ...)	STATO RIFIUTO	DESTINATARIO (ragione sociale, indirizzo e p.iva)	TRASPORTATORE (ragione sociale, indirizzo e p.iva)	KG ACCETTATI (quelli che si trovano nell'ultimo riquadro della 4 copia)
FWCFV 002038 SQ	11/03/2025	CER	080111*	R13	LIQUIDO	TAO AMBIENTE SRL VIA A. SABIN, 28 SETTIMO MILANESE 20019 09721080961	TAO AMBIENTE SRL VIA A. SABIN, 28 SETTIMO MILANESE 20019 09721080961	520

Spese sostenute per raccolta e smaltimento rifiuti (totale tra tutti i cantieri)	570.422,00 €
Fatturato anno 2025	98.395.982,62 €
Rapporto Spese sostenute per rifiuti e fatturato	0,58%

10.1.6.3 Utilizzo Caldaia (sede)

Marca	Viessmann Vertomat VSB10
Data di Installazione	31/12/1999
Potenza calorifica KW	105
Ultimo controllo effettuato in data	29/09/2025
Rendimento	106,5%
NOx	21/43 mg/kwh
Potenza elettrica assorbita	bruciatore 300W
MC consumati nell'ultimo anno (2024)	7.067 smc (attenzione scalda anche i piani in locazione)

10.1.6.4 Utilizzo impianti di condizionamento (Sede e Cantieri)

Marca	CLIVET WRA322
Potenza frigorifera (Kw)	45.40
Tipologia di gas contenuto	R407
Quantità di gas (Kg)	9.50+9.50
Ultimo controllo	2025
Quantità di gas reintegrato per perdite (Kg)	0 nel 2025
Numero di condizionatori in carico (in pratica quanti condizionatori abbiamo tra tutti i cantieri)	54 condizionatori nei cantieri
Potenza frigorifera media dei condizionatori presenti nei cantieri (Kw)	2,5 KW

10.1.6.5 Mezzi aziendali

Numero di auto aziendali (vetture e furgoni)	32
Numero di auto a benzina (vetture e furgoni)	8
Numero di auto a gasolio (vetture e furgoni)	22
Numero di auto ibride (vetture e furgoni)	2
Numero di auto elettriche (vetture e furgoni)	0
Numero di mezzi aziendali (comprese Gru)	10
Numero di mezzi a benzina (comprese Gru)	0
Numero di mezzi a gasolio (comprese Gru)	3
Numero di mezzi ibride (comprese Gru)	0
Numero di mezzi elettriche (comprese Gru)	7
Spesa per Carburanti	123.352,00 €

Rapporto spesa per carburanti e fatturato	0,12%
Rapporto spesa per carburanti e numero di dipendenti (totali)	1.312 €

10.2 Dati Etici e di Governance

Numero di dipendenti (dati 2025)	94
Età media dipendenti	46
Età dipendente più anziano	66
Età dipendente più giovane	21
Numero di dipendenti uomini	65
Numero di dipendenti donne	29
Rapporto uomini/donne	2,14
Numero di segnalazioni ricevute dai dipendenti	1
Numero di lettere di richiamo emesse	1
Importo per donazioni a enti benefici	67.200,00€
Rapporto Importo per donazioni rispetto a Fatturato aziendale	0.07%
Importo premi emessi a favore di dipendenti	280.132,41€
Rapporto premi di produzione/fatturato	0.28%
Numero di donne alle quali è stato riconosciuto un premio di produzione	30
Numero di uomini ai quali è stato riconosciuto un premio di produzione	64
Rapporto donne/uomini premiati	47%

10.3 Dati per gestione risorse umane (dati dettagliati in allegato)

Di seguito si riportano dati forniti per ciascun lavoratore che per una questione di privacy si riportano in allegato:

- Matricola
- Cognome Nome
- Ore
- Ore lavoro
- Ore straordinario
- Festività godute
- Ratei goduti (totale)
- Malattia
- Maternità
- Infortunio
- CIG
- Altri eventi tutelati
- Altre assenze
- Gruppo 1

STAMPA ORE LAVORATE E ASSENZE														
Azienda 102 COSTRUZIONI GENERALI GILARDI S.P.A.			Del 01/2022 Al 12/2022			Data stampa: 17/05/2023 pagina: 1								
Filiale	Matricola	Cognome Nome	Ore lavorabili	Ore lavoro ordinario	Ore straordinario	Festività godute	Ratei goduti (totale)	Malattia	Maternità	Infortunio	CIG	Altri eventi tutelati	Altre assenze	Gruppo 1