



# **RELAZIONE DELLA GESTIONE DI SOSTENIBILITÀ**

**CASTADIVAGROUP | 2022**

# INTRODUZIONE

# INTRODUZIONE

Siamo lieti di presentarVi la prima Relazione sulla Gestione di Sostenibilità, un documento che amplia il contenuto della relazione sulla gestione, come previsto dall'art. 2428 del Codice Civile, con l'informativa di sostenibilità in ambito sociale ed ambientale. Consapevoli di quanto la sostenibilità possa impattare sugli scenari quali disuguaglianza e cambiamenti climatici, in **CDG** ci stiamo impegnando proattivamente in favore di uno Sviluppo Sostenibile attraverso

il supporto ai 10 Principi del Global Compact delle Nazioni Unite e ai 17 Obiettivi dell'Agenda 2030, nelle aree dei Diritti Umani, del Lavoro, dell'Ambiente, e dedicandoci in particolare alla condivisione dei nostri valori etici fondanti con lavoratori e partner attraverso azioni e progetti concreti. Per questo motivo è stata inserita **nell'organico del Gruppo una figura professionale mirata, l'ESG Manager,** che si colloca a metà strada tra le esigenze emergenti nelle aree HR e quelle della CSR.

# RELAZIONE CON GLI STAKEHOLDER

Il gruppo **CDG**, ha iniziato un processo di dialogo con i propri stakeholders strategici, attraverso un'attività di coinvolgimento, che porterà il gruppo alla loro selezione solo nel pieno rispetto del principio di inclusività previsto dallo **standard AccountAbility 1000**.

Di seguito le principali modalità di coinvolgimento dei nostri maggiori stakeholder:

## AZIONISTI



- Assemblea e consiglio
- Presentazione del Bilancio
- Incontri con il Comitato per il Controllo della Gestione



## FORNITORI E BUSINESS PARTNER

- Focus group e workshop tematici
- Codice di condotta dei fornitori
- Questionari su tematiche di sostenibilità
- Incontri specifici
- Partnership

## DIPENDENTI



- Progetto "Sportello Psicologico"
- Progetto "PRIDE" all'interno del macro-progetto Inclusion&Diversity
- Newsletter periodica su iniziative aziendali
- Progetti formativi e Coaching
- Team building
- Sorveglianza sanitaria e azioni di monitoraggio della sicurezza sul lavoro
- Incontri con rappresentanze sindacali



## CLIENTI

- Questionari su tematiche di sostenibilità
- Incontri specifici
- Partnership

# SVILUPPO SOSTENIBILE E CENTRALITÀ DELLE PERSONE

SVIL

# IL VALORE DELLA DIVERSITÀ E DELL'INCLUSIONE

Le risorse umane rappresentano il vero motore della vita e delle attività aziendali, e per questo da sempre **CDG** riconosce una speciale importanza al valore e alla **centralità delle persone**. I diritti, la formazione e lo sviluppo del personale assumono un ruolo di rilevante importanza nell'organizzazione dell'azienda, la quale si fa promotrice di un'accurata progettazione per le attività di formazione.



L'impegno di  
**CDG** verso i suoi  
collaboratori è  
caratterizzato da:

- attenzione alla salute, alla sicurezza e al benessere sui luoghi di lavoro;
- rispetto delle diversità ed attenzione verso l'equità di genere;
- investimenti in formazione, al fine di accrescere le competenze tecniche e professionali;
- promozione dei percorsi di carriera e di sviluppo professionale;
- miglioramento dell'ambiente e del clima di lavoro, favorendo una cultura aziendale condivisa;
- politiche retributive e di welfare.

## ESGPACT

La definizione e la gestione delle politiche per il personale sono responsabilità della struttura Risorse Umane e dell'ESG Manager, in accordo con gli indirizzi emanati dal Consiglio di Amministrazione.

# DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ

CDG si impegna a **promuovere l'uguaglianza** sin dalla fase di assunzione del personale, con percorsi di crescita lavorativa e considerando l'apporto professionale dei dipendenti in base a criteri di competenza e di prestazioni. CDG si impegna, inoltre, ad **eliminare ogni forma di discriminazione** legata al genere, all'età o alle convinzioni personali ed ideologiche, per favorire la presenza di un contesto lavorativo armonico e stimolante.

CDG intende **salvaguardare la gender balance** e riconoscere pari opportunità di accesso a risorse e posizioni organizzative, indipendentemente dal genere. A tal proposito CDG ha iniziato l'iter che porterà il Gruppo ad avere la certificazione **UNI/PdR 125:2022** che supporta le organizzazioni nel promuovere la parità di genere e prevede l'adozione di specifici KPI.

## LA GENDER BALANCE



Garantire la diversità e l'inclusione sul posto di lavoro non deve essere solo un'area di competenza della funzione Risorse Umane, ma deve rientrare in una più ampia strategia aziendale, di cui i vertici aziendali si fanno promotori. Solo così si può avere il vero cambiamento necessario e si può fare innovazione, poiché non si tratta solo di promuovere nuovi obiettivi, policy e pratiche, ma di abbracciare una vera e propria cultura inclusiva.

Importanti cambiamenti stanno avvenendo in CDG, a partire dalla distribuzione di materiale informativo ai dipendenti sui temi legati alla diversità e inclusione degli orientamenti sessuali, dalle sedi aziendali che sono state dotate di servizi igienici genderless, dall'introduzione di distributori di assorbenti gratuiti.



# SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE SUL LAVORO.

CDG ha da tempo implementato un sistema di gestione in materia di salute e sicurezza sul lavoro. In particolare, l'impegno di CDG per la sicurezza va inquadrato nel contesto delle prescrizioni normative esistenti.

La legislazione italiana in materia di sicurezza (D. Lgs. 81/2008 **"Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"** e s.m.i.) è una delle più stringenti in ambito europeo e impone alle aziende una valutazione analitica dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori.



## D. LGS. 81/2008

**"Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"**

Il sistema di gestione della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro costituisce una componente del **Modello di organizzazione, gestione e controllo** ai sensi del D.Lgs. 231/2001, e riguarda tutti i lavoratori dipendenti ed i lavoratori non dipendenti, il cui lavoro e/o luogo di lavoro è controllato dall'organizzazione stessa.

# SERVIZI DI MEDICINA DEL LAVORO

I servizi di medicina del lavoro vengono forniti da un medico competente, titolare degli obblighi di cui **all'art. 25 del D.Lgs. 81/2008**, il quale, in piena autonomia di organizzazione e di orario, e compatibilmente con le esigenze aziendali, è tenuto a:



collaborare con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi;



programmare ed effettuare la sorveglianza sanitaria;



fornire informazioni ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari;



visitare gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o a cadenza diversa determinata sulla base della valutazione dei rischi.

L'accesso dei lavoratori ai **servizi di medicina** è garantito in azienda, i servizi sono forniti durante l'orario di lavoro.



# FORMAZIONE SULLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

La formazione del personale in materia di salute e di sicurezza sul lavoro è gestita dalla funzione Risorse Umane di **CDG**, ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Periodicamente la suddetta funzione propone un piano di formazione che prevede interventi diversamente dettagliati a seconda della collocazione aziendale dei destinatari della formazione, e delle specifiche aree a rischio, come per esempio: **formazione in aula**; **formazione per i neoassunti in materia di Corporate Social Responsibility**.

Come previsto dagli art. 36 e 37 del D.Lgs. 81/08, **CDG** assicura che ciascun lavoratore riceva una informazione ed una formazione sufficiente e adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni.



## I CONTENUTI DEI CORSI DI FORMAZIONE ED INFORMAZIONE RIGUARDANO:



diritti e doveri dei lavoratori in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro;



rischi riferiti al posto di lavoro ed alle mansioni, nonché i possibili danni e le conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione;



sicurezza ed igiene;



organizzazione della sicurezza all'interno dell'azienda, con particolare attenzione ai rischi per la salute ed alle procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori.

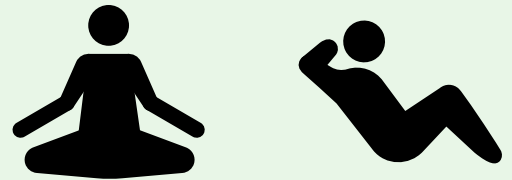
# WELFARE AZIENDALE

Per **CDG** il concetto di “benessere aziendale” è il motore delle attività di *People Care*, che ha lo scopo di perseguire la promozione della **felicità sul lavoro**, fondamentale per un’elevata motivazione intrinseca, senso di appartenenza, performance e produttività.

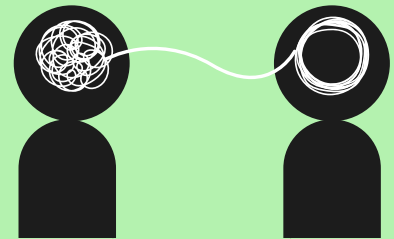
Sono state attivate una serie di iniziative finalizzate alla promozione della salute dei propri dipendenti, in modo da elevare sempre più il **well-being** interno.

## Tra i servizi messi a disposizione si evidenziano:

le attività svolte e seguite da un **preparatore fisico**, come risveglio muscolare, ginnastica respiratoria posturale e funzionale, yoga e pilates;



è stato attivato un **servizio di supporto psicologico** tramite uno sportello attivato con la Dott.ssa Paola Zucca (psicologa, psicoterapeuta, socio analista del Centro Italiano di Psicologia Analitica - CIPA, membro dell’International Association for Analytical Psychology - IAAP), che consente a tutti i dipendenti di ricevere un sostegno psicologico a distanza in modo gratuito, anonimo e confidenziale. Il servizio offre un supporto professionale su tematiche legate al **work-life balance**, alla gestione dello stress e al miglioramento del benessere al lavoro e nella vita privata;



di sviluppare un **Piano di Welfare Aziendale**, quale espressione di un obbligo negoziale nei confronti dei propri dipendenti. Tale Piano, in via di sviluppo, consiste nell’attribuzione a tutti i dipendenti di un credito Welfare finalizzato alla fruizione di beni e servizi, soprattutto nell’Area dei Servizi alla Persona, a cui ciascun interessato può aderire per comporre un pacchetto individuale rispondente alle sue esigenze personali e familiari, al fine di incrementare la soddisfazione del personale, inteso quale elemento strategico e fondamentale per il successo aziendale.



# CULTURA AZIENDALE E VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO

CDG crede profondamente nella valorizzazione delle competenze, potenzialità e capacità decisionali di ciascuno. Per tale motivo promuove una **leadership diffusa** e un'organizzazione fluida, che permetta a ciascuno di sentirsi coinvolto nei processi decisionali aziendali, attraverso la responsabilizzazione e la valorizzazione del contributo di ogni dipendente, con la creazione di team di lavoro trasversali costituiti da ruoli differenti provenienti da diverse aree aziendali.

L'azienda valorizza molto i momenti di incontro informali, come ad esempio il Team Building, insieme di attività formative, esperienziali e ludiche finalizzate a creare interazione all'interno di un gruppo di persone allo scopo di migliorarne la capacità di lavorare in team. Ciò che caratterizza un team è la collaborazione e condivisione di opinioni, attraverso l'accoglimento dei diversi punti di vista, passando da una logica win-lose (uno vince a scapito degli altri) ad una **win-win** (vantaggi per tutti).

# TEAM BUILDING

CDG crede fermamente **nell'unicità delle persone e nella valorizzazione delle diversità**, per cui mette alla base delle sue attività e dei suoi processi una filosofia aziendale di inclusione e promozione delle unicità. Per questo motivo l'azienda tiene a consolidare il contratto informale che crea con ciascun collaboratore e collaboratrice, attraverso l'incentivazione della motivazione intrinseca, che permette di creare engagement, attaccamento all'azienda, identità aziendale.



**AMBIENTE**

AMBIENTE

# ENERGIA ED EMISSIONI



**CDG** ha assunto, nel corso degli ultimi anni, un impegno strategico rispetto al tema dell'efficiamento energetico, il percorso prevede per i prossimi anni l'implementazione di diverse misure e soluzioni tecnologiche atte alla riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub>, includendo anche l'eventuale compensazione annuale delle emissioni residue.

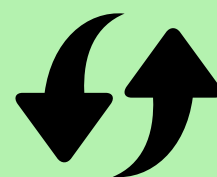
In **CDG** la corretta gestione dei rifiuti viene ritenuta essenziale per garantire il pieno rispetto delle norme nazionali e comunitarie nell'ambito della produzione, raccolta, trattamento, recupero e smaltimento dei rifiuti. L'Unione Europea ha stabilito nuovi ambiziosi obiettivi in merito al riciclo delle varie tipologie di rifiuti e il nostro Paese ha recepito le nuove direttive UE attraverso il **Decreto "Rifiuti"** (D.Lgs. 116/2020).

## RIFIUTI E RICICLABILITÀ



Per agevolare la gestione dei materiali di scarto e separare correttamente i diversi materiali, semplificando i successivi processi di stoccaggio nel deposito temporaneo e successivo smaltimento, in tutte le sedi del **Gruppo CDG** sono stati apposti **cestini per la raccolta differenziata** in ufficio e in tutti gli ambienti di lavoro, affinché sia possibile distinguere i vari tipi di rifiuti per aumentare la quota di rifiuto destinata al riciclo e recupero, minimizzando lo smaltimento in discarica.

La finalità di tali misure è la promozione di un modello di sviluppo **sostenibile** basato sui principi dell'economia circolare, per ridurre gli effetti dannosi sul pianeta e la salute causati da una gestione non adeguata dei rifiuti. Questo approccio consente di implementare un'adeguata procedura di gestione dei rifiuti uno degli aspetti più importanti per la **ISO 14001**, Certificazione già in carico a **CDG**, la principale norma internazionale che stabilisce i requisiti per la certificazione dei sistemi ambientali nelle aziende.



# RIDUZIONE DEGLI SPRECHI DELLE RISORSE IDRICHE

Ridurre lo spreco d'acqua in **CDG** è una questione estremamente importante, l'acqua infatti rappresenta una risorsa sempre più preziosa e sempre meno accessibile per buona parte dell'umanità, anche a causa dei cambiamenti climatici: non a caso l'Agenda 2030 dell'ONU ha inserito l'obiettivo 6 ("Garantire a tutti la disponibilità e la gestione sostenibile dell'acqua e delle strutture igienico-sanitarie"), e le Nazioni Unite hanno deciso di dedicare il decennio 2018/2028 al tema "L'acqua per lo sviluppo sostenibile".

Ridurre lo spreco d'acqua significa non soltanto prendere atto delle ripercussioni della carenza idrica a livello ambientale e sociale, ma anche essere altrettanto consapevoli che l'acqua è una risorsa indispensabile e preziosa per garantire la crescita economica di nazioni e imprese. Secondo una stima della Banca Mondiale, infatti, entro il 2050 la carenza di acqua potrebbe costare ad alcune aree del mondo fino al 6% del loro PIL.

## L'ACQUA PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE



E il più recente Rapporto mondiale delle Nazioni Unite sullo sviluppo delle risorse idriche segnala che, nel 2018, le imprese nel mondo hanno registrato quasi 33 miliardi di euro di perdite finanziarie correlate con l'acqua.

Con queste premesse **CDG** si sta impegnando concretamente per ridurre lo spreco delle risorse idriche attuando i seguenti comportamenti:



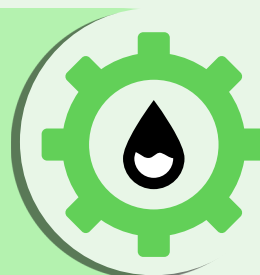
abbiamo dotato tutti gli uffici di boccioni dell'acqua e abbiamo fornito ad ogni dipendente una bottiglia in metallo riciclabile

informiamo i dipendenti sull'importanza del risparmio idrico e li educiamo a comportamenti maggiormente sostenibili



abbiamo sostituito i vecchi rubinetti con apparecchi che ne riducono il flusso, come rompigetto e/o aeratori per ridurre il consumo d'acqua dal 30 al 70%

abbiamo ridotto le perdite con un monitoraggio costante di tutti gli impianti





# Relazione della Gestione di Sostenibilità

Redatto da  
Francesca Panigutto  
**ESG MANAGER CDG**