

BILANCIO DI SOSTENIBILITA'

CITYSAN SRL - 2026

Elaborato secondo I PRINCIPI ONU AGENDA 2030, INDICI DI GRI

B.Sos.rev.00_2025



INDICE

1. CONSIDERAZIONI GENERALI
1.1 Destinatari
1.2 Obiettivi
1.3 Elementi Normativi

2. PROFILO DI CITYSAN SRL
2.1 Storia e profilo aziendale
2.2 Struttura organizzativa e responsabilità
2.3 Social performance team
2.4 Politica aziendale etica
2.5 Valori

3. LE PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDERS)

4. REQUISITI DI SOSTENIBILITA'
4.1 Lavoro infantile
4.2 Lavoro forzato o obbligato
4.3 Salute e sicurezza
4.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
4.5 Discriminazione
4.6 Pratiche disciplinari
4.7 Orario di lavoro
4.8 Retribuzione
4.9 Tutela dell'ambiente e performance ambientale
4.10 Analisi di due diligence
4.11 Sistema di gestione

1. CONSIDERAZIONI GENERALI

1.1 DESCRIZIONE

Il Bilancio e Riesame di sostenibilità è un documento informativo pubblico sugli effetti sociali e ambientali delle attività di CITYSAN SRL e fornisce un resoconto sulle azioni svolte e sulle iniziative future della società, ha una periodicità di redazione annuale e riporta i valori, la situazione e gli obiettivi di CITYSAN SRL nel campo delle relazioni sociali ed etiche.
Il documento è elaborato dalla Direzione aziendale, in collaborazione con gli altri membri del Team di sostenibilità, in conformità con i requisiti dell'agenda ONU 2030 e degli indicatori del Global Reporting Initiative (GRI) utilizzati come linee guida per affrontare tali aspetti in modo sistematico.

Il documento comprende sia la Politica Aziendale di sostenibilità che il Riesame della Direzione, finalizzati a definire, verificare, correggere e migliorare l'impegno dell'azienda verso la sostenibilità.
Il Bilancio e Riesame di sostenibilità, infatti, presenta una duplice valenza:

- è uno strumento di gestione per la Direzione in quanto misura la propria Politica di Responsabilità Sociale e di Sostenibilità e le altre politiche e procedure adottate per raggiungere la sostenibilità aziendale e per migliorarla nel tempo,
- è un mezzo di comunicazione perché informa e raccoglie informazioni dai soggetti interessati che, in questo modo, partecipano alla condotta aziendale. Il presente documento è reso disponibile a tutto il personale aziendale attraverso la rete internet e a tutte le parti interessate esterne attraverso il sito internet www.citysan.it

1.2 DESTINATARI

Il Bilancio e Riesame di sostenibilità è rivolto ai soggetti che hanno relazioni significative con CITYSAN SRL ed in particolare a:

- ✓ PERSONALE AZIENDALE;
- ✓ COLLABORATORI;
- ✓ CLIENTI;
- ✓ PARTNER AZIENDALI;
- ✓ COMUNITÀ LOCALE;
- ✓ FORNITORI;
- ✓ TERZISTI;
- ✓ SINDACATI.



L'azienda chiede a tali soggetti una partecipazione, diretta o indiretta a questo comune impegno di salvaguardia dell'ambiente e di tutela dei diritti fondamentali dell'uomo.

1.3 OBIETTIVI

L'obiettivo del Bilancio e Riesame di sostenibilità è quello di fornire un resoconto relativo alle iniziative sviluppate da CITYSAN SRL e comunicare, in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate, i risultati ottenuti nell'ambito della responsabilità sociale e della sostenibilità.

Più in dettaglio, il Bilancio e Riesame di Sostenibilità mira a:



01 **Valutare i valori etici**, gli impegni sociali, i principi e le regole di riferimento, nell'ottica di miglioramento continuo.

02 **Fornire informazioni** sugli effetti sociali che derivano dalle scelte della società.

03 **Favorire il dialogo**, il coinvolgimento e il consenso dei soggetti interessati.

04 **Realizzare** pienamente il Sistema di Sostenibilità (anche attraverso la certificazione

1.4 ELEMENTI NORMATIVI

L'organizzazione deve rispettare le leggi locali, nazionali e le altre leggi applicabili, le norme prevalenti di settore, gli altri requisiti ai quali l'organizzazione aderisce, nonché il presente Standard. Quando tali leggi, norme o altri requisiti ai quali l'organizzazione aderisce e lo Standard riguardano lo stesso tema, deve essere applicata la disposizione che risulta più favorevole ai lavoratori. L'organizzazione deve inoltre rispettare i principi dei seguenti strumenti internazionali:

- Codice ETI di SEDEX
- Requisiti ECOVADIS
- T.U. 81/2008 Salute e Sicurezza dei lavoratori
- Regolamento Europeo Privacy 679/2016
- CCNL di settore
- Statuto dei lavoratori legge 300/1970
- Legge 68/99 assunzione categorie protette
- Dlgs 66/2003 Organizzazione orario di lavoro
- Linee guida per la costruzione dei modelli organizzazioe e controllo Dlgs 231
- D.Lgs. 152/2006 Testo Unico Ambientale
- Convenzione ILO 1 (Durata del Lavoro - Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro)
- Convenzioni ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato)



- Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)
- Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva)
- Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione – impiego e professione)
- Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale – norme minime)
- Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo)
- Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori)
- Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)
- Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)
- Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale - persone disabili)
- Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali)
- Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)
- Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private)
- Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
- Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità)
- Codice condotta del ILO su HIV/AIDS e mondo del lavoro
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
- Patto internazionale sui diritti civili e politici
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino

- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale
- Principi guida Nazioni Unite su Business e Diritti Umani
- Linee Guida OCSE destinate alle imprese multinazionali
- Uni / Pdr 125:2022 su Parità di genere
- G.U. 176 del 29/07/2022 Decreto Trasparenza
- ISO 30415 – Diversity & Inclusion
- Decreto Trasparenza D.Lgs 104 del 27/06/2022



2. PROFILO DI CITYSAN SRL

STORIA E PROFILO AZIENDALE

Citysan è stata fondata nel 2009 in una sede di 1500 metri quadri e fin dall'inizio si è concentrata sulla progettazione, produzione e fornitura di prodotti di alta qualità con una completa tracciabilità delle sue materie prime; il suo vero vantaggio: flessibilità e capacità di cercare soluzioni innovative. In questo modo l'azienda è cresciuta con successo in Italia e nel mercato europeo per dare miglior servizio si è spostata in una sede di circa 3500 metri quadri.

Assicurare la piena soddisfazione del cliente è un incentivo costante a migliorare i nostri prodotti esistenti e a svilupparne di nuovi.

Da sempre una MISSION

Citysan è un'azienda produttrice di articoli per la pulizia domestica Laundry e Cleaning in tessuto non tessuto. Utilizza tessuti tecnici all'avanguardia ai quali vengono conferite diverse funzionalità ed esclusivamente sostanze secondo la normativa europea "REACH" Reg.1907/2006 CE non tossiche nel rispetto della salute dei nostri Consumatori, nel rispetto della salute dei nostri Operatori (provvedendo a garantire un posto di lavoro continuamente migliorato anche con l'utilizzo di filtri e macchinari di ultima generazione). Assicura una completa rintracciabilità di tutte le materie prime utilizzate.



La nostra missione: Processo di miglioramento continuo rispettando la Natura, senza uso di sostanze tossiche ma cercando di aumentare l'uso di materiali riciclati e sostenibili con un'attenzione costante alla qualità.

L'Azienda si prefigge a mantenere l'adozione di un Sistema qualità integrato in linea con i requisiti espressi dalle norme ISO9001:2015 - IFS-HPC – FSC® a fronte di una risposta concreta dei bisogni di una clientela sempre più evoluta ed attenta alle problematiche della qualità. Ambisce di crescere nel Mercato consolidando la Partnership con i clienti e le altre parti interessate, punta sull' affidabilità e la qualità del prodotto ,di avere la capacità di fornire con regolarità i prodotti e i servizi che soddisfino i requisiti del Cliente e quelli cogenti di pertinenza ,di individuare ed affrontare i rischi e le opportunità associati al contesto organizzativo ed ai suoi obiettivi ,di attuare il miglioramento continuo e costante delle proprie prestazioni ,di innovare continuamente i prodotti e i processi produttivi, di attuare una pronta risposta alle richieste del Cliente ed una adeguata flessibilità a fronte dei cambiamenti del mix produttivo. Per conservare la fiducia dei Clienti e acquisirne di nuovi, la Citysan ritiene indispensabile interpretare le loro esigenze e soddisfarle tempestivamente nella vendita, nella progettazione, nella produzione, nella consegna e con la messa a disposizione di personale qualificato. Si prefigge inoltre in questo documento di Politica, esteso a tutti gli stakeholders, di impegnarsi nell'applicazione e nel rispetto dei valori dei diritti fondamentali del lavoro, sotto un profilo di etica aziendale, verso tutti i suoi dipendenti e fornitori nonché ne divulga il concetto anche alla propria clientela. I concetti fondamentali riguardano l'assoluta volontà di non utilizzare il lavoro minorile sotto i 18 anni di età, di non utilizzare nessuna forma di lavoro forzato e obbligatorio ma di instaurare un rapporto di lavoro libero e volontario e basato sul consenso e sull'armonia delle persone senza alcuna forma di violenza, punizione o ritorsione, di evitare qualsiasi forma di discriminazione in fase di assunzione, rispetta la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva, rispetta la piena libertà dei lavoratori di redigere le loro costituzioni e regole, rispetta in generale i diritti dei lavoratori.

Certificazioni

Le nostre certificazioni: la sicurezza dei nostri clienti!


CERTIFICATO

CITYSAN S.r.l.

UNI EN ISO 9001:2015

L'azienda ha conseguito da TUV Italia srl la certificazione del proprio sistema di gestione per la qualità secondo lo standard UNI EN ISO 9001: 2015 con il seguente scopo: "progettazione e produzione, anche su specifica del cliente, di panni usa e getta secchi e umidi in supporto tessuto/non tessuto e microfibra addizionati con essenze e sanificanti destinati alle pulizie della casa, industriali e della persona, di articoli per la lavatrice (assorbicolore, sbiancante, ravviva nero, stira facile, sacchettini detersivo / detergente multifunzione) IAF 04.

Il certificato è stato emesso il 29/01/2024 con scadenza 28/01/2027.

L'azienda ha ottenuto la certificazione FSC relativa alla sostenibilità di prodotti in carta da Interface .
Il certificato è stato emesso il 11/07/2022 con scadenza 10/07/2027.


interface

CERTIFICATE OF REGISTRATION

Citysan Srl

FSC


Bureau Veritas Certification

CITYSAN SRL

IFS HPC

L'azienda ha ottenuto la certificazione IFS HPC da Bureau Veritas . La scadenza del certificato è annuale .





INNOVAZIONE

CITYSAN SRL punta costantemente alla ricerca di nuove soluzioni in linea con i principi di sostenibilità. Incentivare l'economia circolare, attraverso l'uso di materia prima sostenibile , puntare alla riduzione degli sprechi e al rispetto dell'ambiente e degli esseri umani sono gli elementi essenziali per progettare il nostro futuro.

TEAM

La squadra di lavoro nasce dall'impegno di tutti, nell'arricchimento delle competenze, per perseguire i traguardi collettivi e condividere la riuscita.

Il senso della comunità aziendale prende effettivamente radice dal rispetto del bene comune e dell'interesse collettivo.

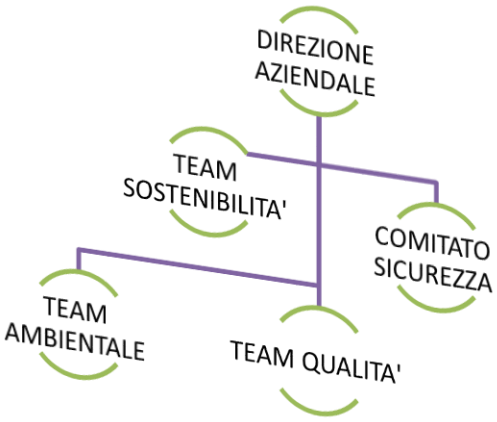
Così CITYSAN SRL si afferma come azienda e come comunità di lavoro nel rappresentare responsabilmente i valori del saper fare italiano, dandogli la luce che merita e promuovendolo attraverso la diffusione dei principi etici, di sostenibilità e qualitativi all'interno di tutta la rete professionale, fino alla catena di fornitura.

Tutti i prodotti realizzati sono conformi alle normative cogenti, in modo particolare al Regolamento REACH 1907/2006. L'attenzione alla sostenibilità porta alla ricerca costante di prodotti sostenibili che abbiano il minor impatto possibile sull'ambiente e sulle generazioni future.



2.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA E RESPONSABILITÀ

Nel sistema di gestione aziendale sono presenti team e comitati con il compito di monitorare i processi aziendali, promuovere il miglioramento della sostenibilità, agire tempestivamente in caso di necessità, supportare e stimolare l'organizzazione nell'applicazione dei principi etici.



2.2 TEAM DELLA SOSTENIBILITA'

Il sustainability team (team della sostenibilità) è composto da rappresentanti del management e da rappresentanti dei lavoratori.

Le responsabilità principali in merito al Sistema di sostenibilità sono di seguito sintetizzate:

Il sustainability team è composto da rappresentanti del management e da rappresentanti dei lavoratori.
Le responsabilità principali in merito al Sistema di sostenibilità sono di seguito sintetizzate:

RESPONSABILE DEL SISTEMA di sostenibilità



- Ha la responsabilità della conformità agli standard e principi di sostenibilità
- Definisce e approva la Politica Aziendale
- Presiede al riesame della direzione al fine di verificare l'adeguatezza e l'efficacia della Politica del Sistema per definire le azioni di miglioramento da attuare
- Approva il Bilancio e Riesame di Sostenibilità
- E' responsabile dell'attuazione e del monitoraggio del Sistema di sostenibilità con la collaborazione degli altri membri del team di sostenibilità
- Elabora il Bilancio e Riesame di sostenibilità con la collaborazione degli altri membri del team di sostenibilità e di eventuali soggetti interessati.

TEAM di sostenibilità



- Collabora con il Senior Management per la corretta applicazione del Sistema di sostenibilità
- Facilita la comunicazione tra i lavoratori e la Direzione in quanto ne include le rappresentanze che quindi svolgono un ruolo di diretto portavoce
- Identifica e valuta i rischi attribuendo ordini di priorità alle aree con maggiore potenzialità di non conformità allo Standard di sostenibilità
- Svolge attività di monitoraggio delle attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:
  a) la conformità agli standard e codici etici e di sostenibilità
  b) l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal team di sostenibilità
  c) l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti dello standard
- Partecipa all'elaborazione del Bilancio e Riesame di sostenibilità
- Garantisce l'applicazione delle azioni messe in atto per la risoluzione delle non conformità e l'attuazione delle azioni correttive e preventive
- Partecipa all'elaborazione del piano di formazione
- E' responsabile dei rapporti con l'Ente di certificazione
- E' responsabile dei rapporti con le parti interessate.

2.3 POLITICA AZIENDALE di SOSTENIBILITA'

CITYSAN SRL ha pertanto deciso di sviluppare ed applicare un Sistema di sostenibilità coerente con i principi della Agenda ONU 2030 e i codici Etici promossi da vari gruppi di interesse quali SEDEX , Ecovadis, BSCI, ICS.
L'azienda si impegna a tal fine ad aderire e a conformarsi :

- a tutti i requisiti degli standard etici e di sostenibilità ai quali aderisce
- alle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)
- alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
- alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- alla Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne e di tutte le forme di discriminazione razziale
- al Patto Internazionale sui diritti civili e Politici e sui diritti economici, sociali e culturali.
- a tutte le leggi nazionali ed internazionali in materia, ivi inclusi il D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni, relativo alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ed al Regolamento 679/2016 relativo alla riservatezza e trattamento dei dati personali.
- alle linee Guida OCSE

- al D.Lgs 152/2006 Testo Unico Ambientale

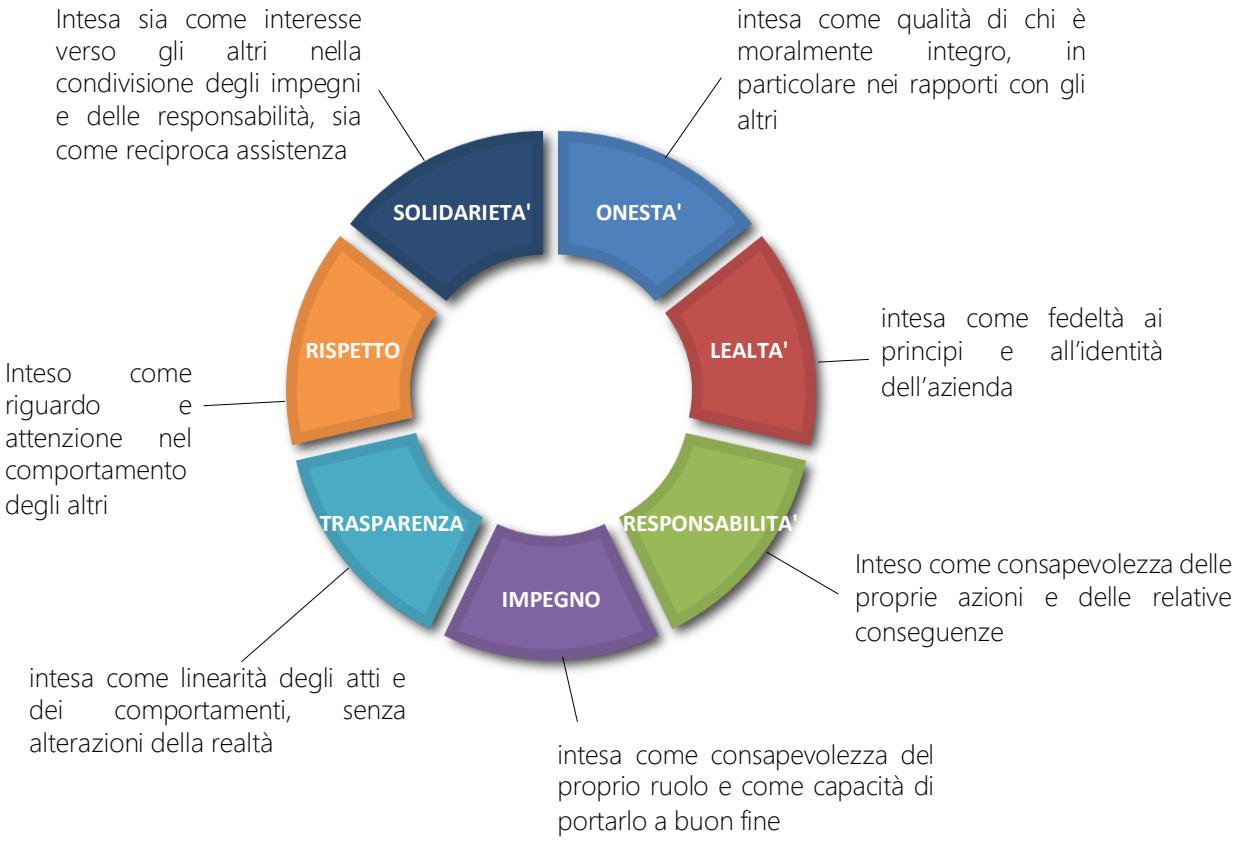
Gli obiettivi generali che l'azienda intende raggiungere e mantenere sono:

- La prevenzione di situazioni lesive dei diritti della persona
- L'aumento dell'efficienza della propria struttura organizzativa e della catena di fornitura
- La diffusione di una cultura di responsabilità sociale attraverso un processo permanente di formazione, di coinvolgimento e di responsabilizzazione del personale
- La razionalizzazione della struttura e delle procedure con la definizione chiara ed equilibrata di compiti e responsabilità
- L'instaurazione di un clima aziendale stimolante e gratificante per la crescita professionale del personale
- Partecipazione e contribuzione ad iniziative solidaristico / sociali
- L'impegno a diffondere i principi di sostenibilità a tutti gli stakeholders (parti interessate)
- La partecipazione allo sviluppo di un'economia circolare

- L'azienda si impegna al rispetto dei principi previsti dal Sistema di Sostenibilità e, nello svolgimento delle proprie attività, richiede ai propri dipendenti / collaboratori / fornitori di rispettare i requisiti normativi in materia di :
- Lavoro infantile e minorile
- Occupazione volontaria
- Salute e sicurezza
- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
- Discriminazione
- Pratiche disciplinari
- Orario di lavoro
- Retribuzione
- Rispetto e attenzione all'ambiente
- Anticorruzione
- Legalità / lotta alle frodi

2.4 VALORI

CITYSAN SRL, di conseguenza, riconosce come fondamentali i valori umani primariamente rappresentati da:



Cytisan aderisce al Codice di Base del Network Sedex sposando pienamente i principi ivi espressi .
Riportiamo di seguito il Codice nella sua interezza:

Codice di Base

Ethical Trading Initiative (ETI)

Ethical Trading Initiative
Respect for workers worldwide

1. IL LAVORO È SCELTO IN MODO LIBERO

1.1 Non c'è lavoro forzato, con vincoli o effettuato in modo non volontario da detenuti.

1.2 Non si richiede ai lavoratori di "depositare" somme di denaro o lasciare i documenti d'identità col loro datore di lavoro, e i lavoratori sono liberi di lasciare il loro datore di lavoro a seguito di un adeguato preavviso.

2. LA LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E IL DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA SONO RISPETTATI

2.1 I lavoratori hanno il diritto, senza distinzione, di iscriversi a un sindacato o di formare un sindacato di propria scelta e di contrattare collettivamente.
2.2 Il datore di lavoro adotta un atteggiamento aperto nei confronti delle attività dei sindacati e delle attività organizzative dei medesimi.
2.3 I rappresentanti dei lavoratori non soffrono alcuna discriminazione e hanno il diritto di svolgere le loro funzioni di rappresentanza sul posto di lavoro.
2.4 Laddove la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva siano limitati dalla legge, il datore di lavoro facilita, e non ostacola, lo sviluppo di mezzi paralleli per l'associazione e la contrattazione libera e indipendente.

3. LE CONDIZIONI DI LAVORO SONO SICURE E IGIENICHE

3.1 Si fornirà un ambiente di lavoro senza pericoli e igienico, tenendo in considerazione le prevalenti nozioni dell'industria e su qualsiasi specifico rischio. Si prenderanno misure adeguate a prevenire incidenti e danni alla salute che derivano da, sono connessi a, o avvengono nel corso del lavoro, riducendo, per quanto ragionevolmente possibile, le cause dei rischi inerenti all'ambiente di lavoro.
3.2 I lavoratori riceveranno addestramenti periodici e documentati sulla salute e sicurezza sul posto di lavoro e tale addestramento verrà ripetuto per i nuovi assunti e ogniqualvolta i lavoratori cambino reparto.
3.3 I lavoratori avranno accesso a servizi sanitari puliti e acqua potabile, e se applicabile, si forniranno attrezzature igienico-sanitarie dove poter conservare il cibo.
3.4 Laddove fornito, l'alloggio sarà senza pericolo e adeguato alle necessità basilari dei lavoratori.
3.5 L'azienda in osservanza del codice assegnerà la responsabilità per la salute e sicurezza sul lavoro a un rappresentante dell'alta dirigenza.

4. NON SI FARÀ RICORSO A LAVORO MINORILE

4.1 Non ci sarà alcuna ulteriore assunzione di lavoro.
4.2 Le ditte svilupperanno, adotteranno e contribuiranno a politiche e programmi per provvedere alla transizione dei bambini già impiegati al lavoro, onde metterli nella posizione di frequentare la scuola e mantenere un adeguato livello di educazione finché non saranno più bambini. Le definizioni di "bambino" e "lavoro minorile" sono qui in calce.
4.3 I bambini e i giovani di età inferiore ai 18 anni non saranno impiegati per lavoro notturno o in condizioni pericolose.
4.4 Queste politiche e procedure saranno conformi ai provvedimenti degli standard applicabili dettati dall'ILO ("International Labour Organisation", Organizzazione Internazionale del Lavoro).

5. SI PAGANO SALARI SUFFICIENTI PER VIVERE

5.1 Le paghe e benefici pagati per una settimana lavorativa standard corrispondono, come minimo, agli standard di legge nazionali o agli standard di riferimento per l'industria, qualunque dei due sia il maggiore.
5.2 A tutti i lavoratori saranno fornite chiare informazioni per iscritto sulle condizioni di lavoro per quanto riguarda la retribuzione prima dell'assunzione e sui particolari della propria retribuzione per il periodo in oggetto ogni volta che sono pagati.
5.3 Non saranno permesse deduzioni dalle paghe come misura disciplinare senza l'espresso consenso del lavoratore interessato. Tutte le misure a carattere disciplinare dovranno essere registrate.

6. LE ORE DI LAVORO NON SONO ECCESSIVE

6.1 Le ore di lavoro sono conformi alle disposizioni che offrono la massima protezione al lavoratore tra quelle dettate dalla legislazione nazionale, dagli accordi collettivi o dalle successive clausole 6.2-6.6,
6.2 L'orario di lavoro, con l'esclusione degli straordinari, dovrà essere definito da contratto e non dovrà eccedere le 48 ore settimanali.*
6.3 Tutti gli straordinari saranno volontari. Lo straordinario sarà usto inmodo responsabile, tenendo in considerazione quanto segue: l'entità, la frequenza e le ore lavorate dai singoli lavoratori e dalla forza lavoro nel suo complesso. Non sarà usato per sostituire un impiego regolare. Lo straordinario sarà sempre remunerato con una paga superiore alla norma che si raccomanda non sia mai meno del 125% della retribuzione normale.
6.4 Il numero totale delle ore lavorate in qualsiasi periodo di sette giorni non eccederà le 60 ore, con l'eccezione delle circostanze di cui alla successiva clausola 6.5.
6.5 Le ore lavorate potranno superare le 60 ore in qualsiasi periodo di sette giorni solo in circostanze eccezionali dove tutti i seguenti requisiti saranno rispettati:
・è consentito dalla legislazione nazionale;
・è consentito dall'accordo collettivo negoziato liberamente con un'organizzazione di lavoratori che rappresenti una porzione significativa della forza lavoro;
・sono state prese appropriate salvaguardie per la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori; e
・il datore di lavoro può dimostrare che si tratta di circostanze eccezionali, come un picco inaspettato della produzione, incidenti o emergenze.

6.6 I lavoratori devono ricevere almeno un giorno libero in ogni periodo di sette giorni o, dove consentito dalla legislazione nazionale, due giorni liberi per ogni periodo di 14 giorni.

* Gli standard internazionali raccomandano la riduzione progressiva dell'orario di lavoro normale quando appropriato a 40 ore settimanali, senza che alla riduzione dell'orario di lavoro corrisponda alcuna riduzione nella retribuzione dei lavoratori.

7. NON SI PRATICA ALCUNA DISCRIMINAZIONE

7.1 Non dovrà esserci alcuna discriminazione nell'assunzione, risarcimento, l'accesso all'addestramento, avanzamento, licenziamento o pensionamento, in base alla razza, casta, nazionalità d'origine, religione, età, disabilità, sesso, stato civile, orientamento sessuale, appartenenza ai sindacati o a partiti politici.

8. SI FORNISCE LAVORO REGOLARE

8.1 Per quanto sia possibile il lavoro effettuato deve essere secondo riconosciuti rapporti di lavoro stabiliti nell'ambito della legge e consuetudini nazionali.
8.2 Gli obblighi nei confronti dei dipendenti in base alle leggi sul lavoro o sull'assistenza sociale e regole emananti dal rapporto di lavoro a carattere regolare non saranno evitati tramite l'uso di appalti di lavoro, subappalti o accordi di lavoro a domicilio o tramite programmi di apprendistato senza una vera intenzione di impartire alcuna formazione o di fornire impiego regolare, né tali obblighi saranno evitati tramite l'uso eccessivo di contratti di lavoro a termine.

9. NON SONO CONSENTITE PRATICHE CRUDELI O INUMANE

9.1 L'abuso fisico o le misure disciplinari fisiche, la minaccia di abuso fisico, il tormento a carattere sessuale o d'altro tipo, l'abuso verbale e altre forme di intimidazione saranno proibite.
Le disposizioni di questo codice base costituiscono i minimi standard richiesti e non i massimi. Il codice base non dovrebbe essere usato per impedire alle aziende di eccedere tali standard. È inteso che le aziende che adotteranno questo codice base si uniformeranno ai provvedimenti di legge nazionale. Se si dovesse verificare che entrambe la legge nazionale e il codice base coprano le stesse tematiche, si applicherà la disposizione che offra maggiore protezione.

3. PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDERS)

Le parti interessate identificate nel sistema di responsabilità sociale di CITYSAN SRL possono essere suddivise in due differenti gruppi: stakeholders interni ed esterni.



Ciascun gruppo ha una serie di aspettative, esigenze, bisogni ed interessi diversi nei confronti dell'azienda.

In generale:
Relativamente agli stakeholder interni, la sostenibilità si manifesta e si afferma nel garantire il rispetto delle regole, nel coinvolgimento e nella fiducia reciproca, in un clima aziendale idoneo a favorire la maggior tutela possibile dei dipendenti e collaboratori, nella volontà di favorire la crescita di competenze di ciascuno generando soddisfazione ognuno per le proprie esigenze e aspirazioni.
Rispetto agli stakeholders esterni la sostenibilità si esplicita in maniera variegata e in relazione ai ruoli che ciascuno di essi assume e che puo essere sintetizzata nella consapevolezza di interagire con un'impresa la cui attenzione alla sostenibilità è manifesta, certificata da organismi indipendenti e resa esplicita anche attraverso il presente riesame della direzione.

In particolare:

DIREZIONE AZIENDALE
L'esigenza etica è produrre profitto e crescita aziendale senza compromettere la propria sostenibilità, attraverso il mancato rispetto dei diritti delle risorse impiegate (umane e ambientali), oltre a produrre e creare beneficio dalla diffusione dei principi etici che la sostengono.
Modalità di soddisfacimento
Cercare di aumentare i profitti attraverso l'identificazione di un business sempre più attento alla sostenibilità, generando i benefici della soddisfazione interna ed esterna necessari al raggiungimento degli obiettivi di natura economica e di gratificazione personale e di squadra.

RESPONSABILI FUNZIONALI

L'esigenza non è solo avere un riscontro economico positivo ma partecipare a progetti di tutela e salvaguardia delle persone e del nostro Pianeta .

Modalità di soddisfacimento

Aderire a progetti di miglioramento continuo della sostenibilità aziendale, rendicontare i risultati in modo oggettivo e individuare di anno in anno possibili evoluzioni e occasioni di crescita.

PARTNER AZIENDALI

L'esigenza dei partner aziendali (es. terzisti) è condividere i principi di sostenibilità per diffondere fiducia negli stakeholders e uno spirito di squadra nell'affrontare le sfide della nostra epoca.

Modalità di soddisfacimento

Aderire ad una politica di sostenibilità comune; definire obiettivi e strategie comuni nella salvaguardia dell'ambiente e nella corretta gestione delle risorse umane.

PERSONALE E COLLABORATORI

L'esigenza etica è soddisfare le proprie necessità, economiche e di realizzazione personale, in base alle proprie attitudini , al proprio credo , alle necessità e aspirazioni in un ambiente che garantisca il rispetto la salute e sicurezza dei lavoratori .

Modalità di soddisfacimento

Implementare un sistema di gestione che rispetti i principi etici ispiratori, verificando il soddisfacimento delle esigenze socio economiche, di salute e sicurezza del personale impiegato, in relazione alle proprie attitudini e aspirazioni, migliorando continuamente l'efficacia dei metodi definiti per raggiungere gli obiettivi etici posti.

FORNITORI

L'esigenza etica è instaurare una proficua collaborazione in termini economici e di crescita aziendale, senza compromettere la propria sostenibilità, attraverso il mancato rispetto dei diritti delle risorse impiegate(umane ed ambientali).

Modalita di soddisfacimento

Instaurare rapporti chiari di collaborazione e creare una partnership nell'attività volta al rispetto dei diritti dei propri lavoratori e collaborare alle azioni migliorative congiuntamente identificate. La sostenibilità si raggiunge con un lavoro di squadra: pertanto i principi etici ed ambientali sono condivisi con tutti gli attori della filiera.

CLIENTI

L'esigenza etica è vedere soddisfatti i propri bisogni in relazione al prodotto e servizio acquistato senza, con questo, compromettere il rispetto dei diritti delle risorse impiegate per realizzarlo e l'ambiente nel quale viviamo; non ledere la propria immagine associandosi a comportamenti poco responsabili dal punto di vista etico nei confronti della collettività.

Modalità di soddisfacimento

Soddisfare le esigenze dei clienti creando collaborazioni durature, definire un canale comunicativo con gli stessi che permetta di recepire segnalazioni suggerimenti e reclami. Monitorare la sostenibilità dei clienti promuovendo i principi di sostenibilità e stimolandone l'adesione .

COMUNITÀ

Esigenza etica è quella di vedere soddisfatte le proprie volontà di tutelare e se possibile migliorare il benessere e l'immagine della comunità, intesa come imprese e cittadini.

Modalità di soddisfacimento

Costruire nel tempo un modello di impresa sostenibile che possa contribuire alla soddisfazione di esigenze di immagine della comunità in cui cresciamo e ispirare nel concreto tutti i soggetti che ne fanno parte (imprese e cittadini); diffondere ricchezza nel territorio creando posti di lavoro.

SINDACATO

Esigenza etica è vedere applicati i principi di tutela e rispetto dei lavoratori e di vedere espressa concretamente una attenzione al lavoratore come elemento centrale e fondante di ogni azienda

Modalità di soddisfacimento

Avere attenzione alle risorse umane , comprendendo le esigenze e monitorando il livello di soddisfazione . Individuare azioni di miglioramento che possano sostenere il benessere aziendale.

4. REQUISITI DI SOSTENIBILITA'





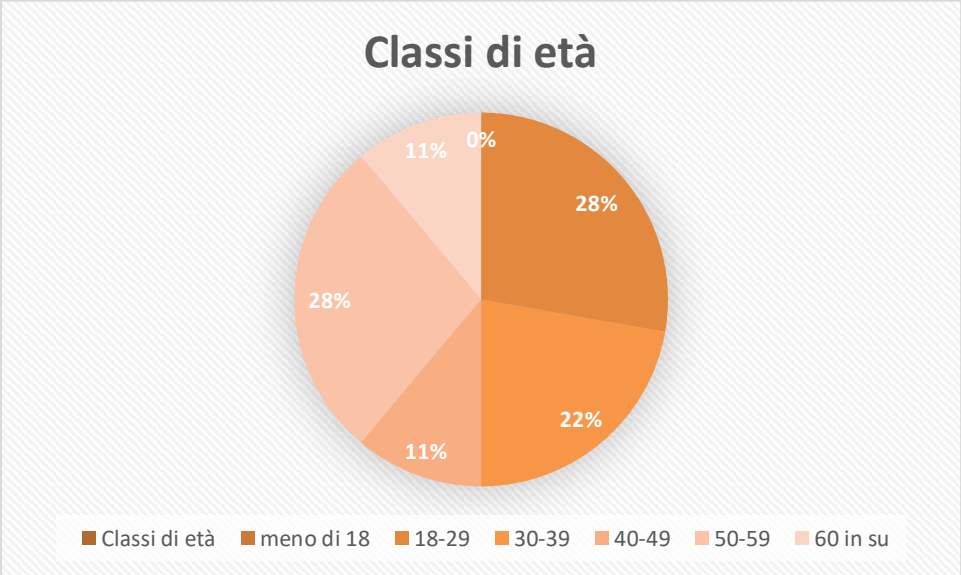
PRINCIPIO 1 : NO POVERTA'

I bambini hanno diritto di giocare e di vivere la loro infanzia senza essere costretti a lavorare.

4.1 LAVORO INFANTILE

CITYSAN SRL non ricorre, né dà in alcun modo sostegno all'utilizzo del lavoro infantile.
In ogni caso, , l'azienda ha definito una procedura specifica per azioni di rimedio di lavoro infantile e giovanile intitolata "*Programma di rimedio minori"*, dove si evidenzia l'attività di adeguato sostegno finanziario e di altro genere stabilito dall'azienda, necessario ai bambini e giovani lavoratori coinvolti per permettere loro di frequentare la scuola e rimanervi fino a quando non rientreranno più nella definizione di bambino o giovane lavoratore.

La procedura sul lavoro minorile è stata divulgata all'interno dell'azienda, affissa in bacheca aziendale e messa a disposizione delle parti interessate.
Nel caso in cui CITYSAN SRL usufruisse di lavoro giovanile, esso verrebbe gestito secondo quanto definito dalle leggi nazionali ed, in ogni caso, potrebbe essere svolto solo al di fuori dell'orario di istruzione obbligatoria.
In nessun caso il tempo trascorso tra scuola, lavoro e spostamenti potrebbe superare le 10 ore al giorno e in nessun caso l'orario di lavoro dovrebbe superare le 8 ore giornaliere. Ai giovani lavoratori viene fatto divieto di lavorare in orario notturno e, in nessun caso, l'azienda agirà al fine di ledere la sicurezza fisica e mentale del bambino o giovane lavoratore.



In azienda sono rappresentate tutte la classi di età. Non ci sono persone di età inferiore ai 18 anni.



In azienda ci sono diverse persone di recente assunzione affiancate a personale con più di 10 anni di esperienza (31,25%)

In ogni caso nessun lavoratore è giunto con età inferiore ai 18 anni.

L'assenza di lavoro miinorile è monitorata in tutta la catena di fornitura coerentemente con i principi etici ai quali Citysan srladerisce.



- OBIETTIVO 2025:
- Nessun utlizzo di lavoro minorile. Qualora se ne verificasse l'erroneo utilizzo, messa in pratica delle azioni di rimedio elencate nella procedura specifica
- incentivare l'apprendistato



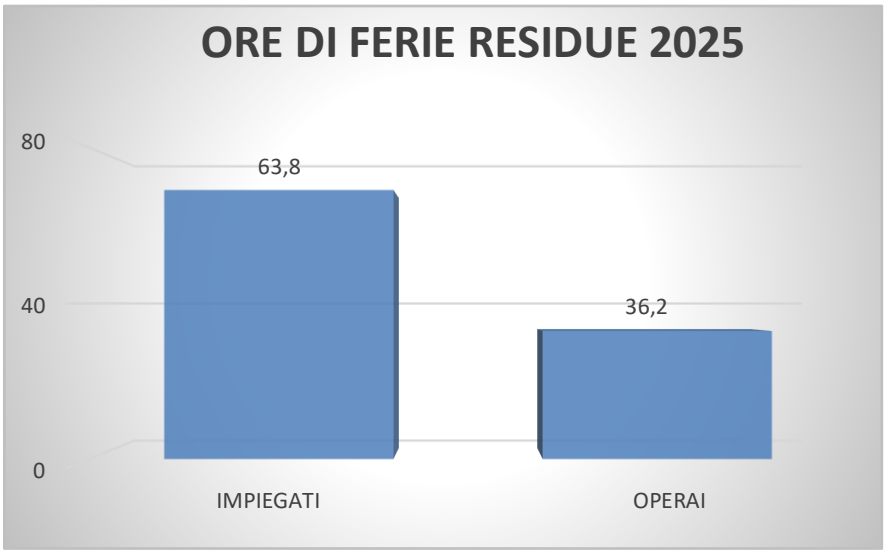
PRINCIPIO 8 : LAVORO DIGNITOSO
Gli uomini hanno diritto ad essere liberi e non essere soggetti ad alcuna forma di schiavitù o violenza fisica e mentale.

4.2 LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

Non ci sono forme di lavoro forzato. Il lavoro straordinario è scelto liberamente, non è obbligatorio e deve essere autorizzato. L'azienda non trattiene alcun documento o denaro quale deposito per obbligare il lavoratore. In azienda vi è ampia libertà di espressione e non si dà sostegno al traffico di essere umani.
Al fine di favorire l'applicazione di tale requisito CITYSAN SRL si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal contratto di lavoro mediante:

- Chiara comunicazione del CCNL applicato
- Rilascio di copia del contratto individuale al lavoratore
- Disponibilità da parte dell'ufficio risorse umane di fornire ai collaboratori tutte le informazioni relative a contratto, busta paga, ecc...

La media di ore di ferie e permessi residui risulta sotto controllo. Nessun lavoratore ha residui importanti su entrambe le voci, frutto di una politica di controllo attento dello smaltimento ferie al fine di rispettare quanto previsto per legge.. L'ufficio risorse umane, infatti, monitora lo smaltimento delle ferie entro i 18 mesi dall'anno di maturazione ed ha messo in atto una politica di utilizzo delle ferie nell'anno di maturazione . L'aumento di lavoro è compensato dall'assunzione di nuovo personale non andando a gravare sul personale precedentemente assunto.





- OBIETTIVO 2025
- non utilizzo di lavoro obbligato..
- controllo delle ore di straordinario pro-capite al fine di non superare mai le 250 ore annue all'anno.



PRINCIPIO 3 : SALUTE E BENESSERE
garantiamo la salute e sicurezza nel luogo di lavoro. facciamo formazione su divieto di uso di alcol e droghe. tuteliamo la donna in gravidanza e la lavoratrice madre

4.3 SALUTE E SICUREZZA

Il Comitato Sicurezza di CITYSAN SRL ritiene tra gli obiettivi primari della società tutelare la salute e sicurezza dei lavoratori, adottando procedure, prestazioni, sistemi di controllo e sistemi di informazione e formazione in modo da assicurare:

- nello svolgimento delle attività lavorative che gli aspetti della sicurezza siano considerati essenziali;
- che siano individuati e valutati in maniera oggettiva tutti i rischi connessi sia alle attività lavorative svolte dal personale dell'azienda sia legati all' ambiente e infrastrutture aziendali;
- che siano adottati tutti gli accorgimenti tecnici gestionali volti a prevenire ovvero limitare ogni possibile evento accidentale che possa provocare infortuni o danni alla salute;
- che tutte le figure aziendali, ai vari livelli (dirigenti, responsabili di funzione) partecipino, in base alle proprie attribuzioni e competenze, al raggiungimento degli obiettivi di salute e sicurezza dei lavoratori
- che la formazione degli stessi sia effettuata ed aggiornata con specifico riferimento alla mansione svolta;
- che siano definite delle procedure con sistemi di controllo e di rispetto delle stesse.

Tutti gli adempimenti relativi al Testo Unico 81 – 2008 sono tenuti sotto controllo tramite appositi scadenziari.

Per quanto concerne gli infortuni l'azienda ha confermato nel 2025 la volontà di garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre. Nessun infortunio avvenuto nel corso del 2025 e nessuna malattia professionale.

Prosegue l'attività di formazione e di sensibilizzazione del personale alla sicurezza al fine di creare in azienda una cultura sulla salute e sicurezza
Il monitoraggio del corretto uso dei DPI viene effettuato costantemente dai preposti così come la ricerca di buone e sicure prassi operative.



OBIETTIVO 2026:

- Garantire il corretto e continuo uso dei dispositivi di protezione individuale forniti per eliminare o limitare al massimo i rischi infortunio, delegare un ASPP interno;
- Cercare di non avere infortuni promuovendo la cultura sulla sicurezza
- Garantire esecuzione annuale di prove di evacuazione

4.4 LIBERTÀ D'ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Tutto il personale ha il diritto di formare, organizzare, e partecipare a sindacati di propria scelta e contrattare collettivamente con l'organizzazione. L'azienda non ostacola in alcun modo la possibilità per i lavoratori di iscriversi ad un sindacato. In azienda non ci sono iscrizioni al sindacato e di conseguenza non ci sono rappresentanti sindacali.
Periodicamente e liberamente possono essere indette riunioni sindacali all'interno dell'azienda e durante l'orario di lavoro, nei limiti stabiliti per legge, cioè 10 ore annue retribuite per lavoratore o fuori dall'orario di lavoro (numero di ore illimitate) – si veda quanto disciplinato dallo Statuto dei lavoratori Legge 300/1970. S.m.i
L'azienda non ha rappresentanti sindacali. Sebbene la direzione aziendale non ostacoli in alcun modo la presenza dei sindacati, non ci sono in azienda lavoratori iscritti al sindacato.



OBIETTIVO 2026:

- *Favorire la libertà di associazione , promuovendo lo svolgimento delle attività sindacali e la contrattazione collettiva.*

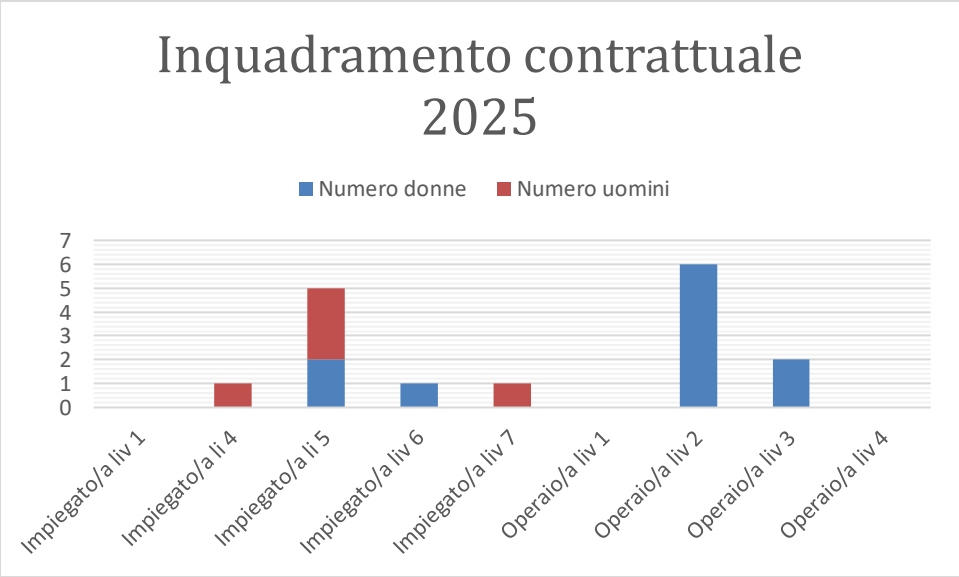


PRINCIPIO 5 E 10 : UGUAGLIANZA DI GENERE E RIDUZIONE DISUGUAGLIANZE

Garantiamo pari opportunità; uguaglianza di genere, uguaglianza nel retribuzioni, nella formazione

4.5 DISCRIMINAZIONE

In azienda non esiste alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

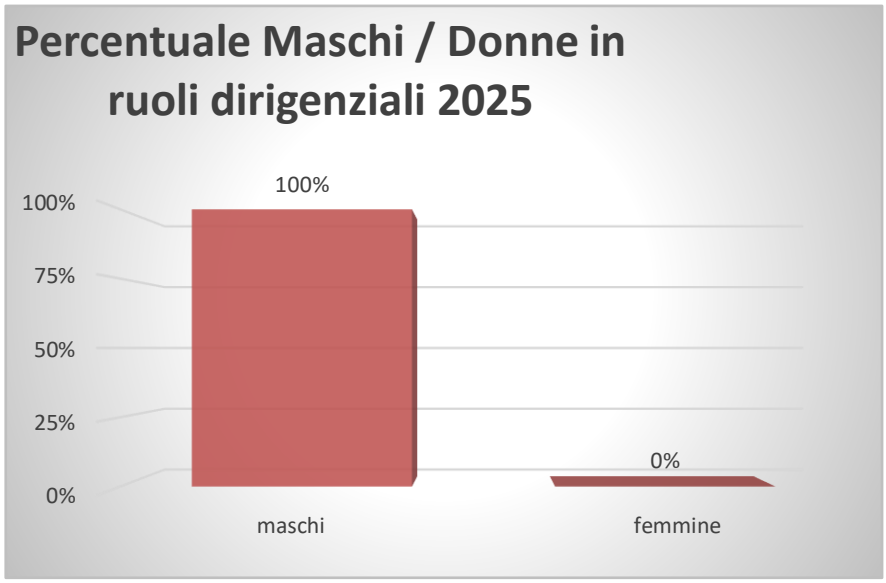


In nessun caso CITYSAN SRL interferisce con l'esercizio dei diritti del personale di seguire un proprio credo politico, religioso, impegni e responsabilità famigliari, orientamento sessuale, esigenze connesse alla propria origine nazionale o sociale, razza, disabilità, genere, appartenenza sindacale, ecc.

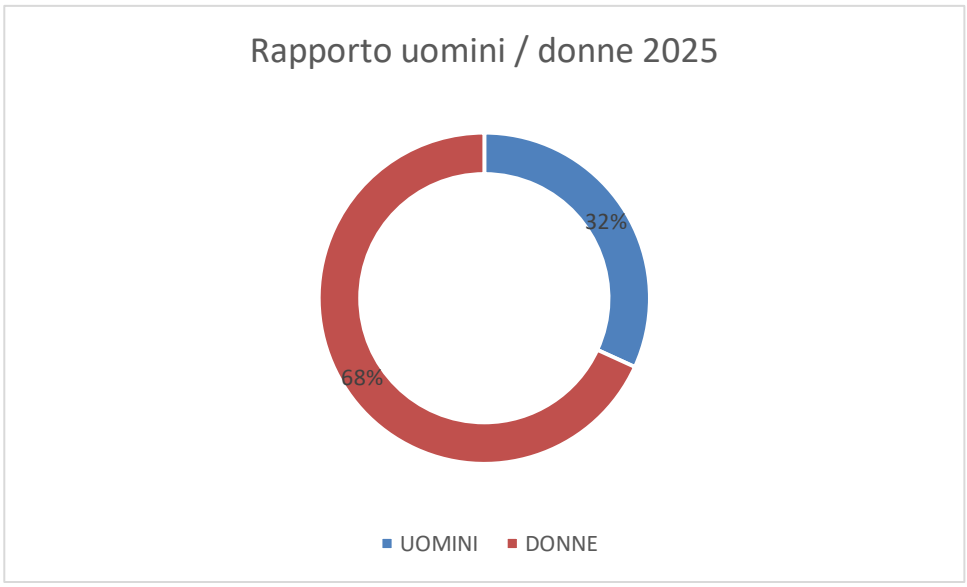
L'azienda tende a rispettare le forme di discriminazione positiva nell'assunzione di categorie protette nei limiti previsti dalla legge. La legge 68/99 stabilisce che le aziende con più di 15 dipendenti debbano assumere almeno un lavoratore appartenente alle categorie protette. La normativa prevede un crescendo di queste assunzioni, con l'aumentare dei dipendenti. Da 15 a 35 dipendenti prevede l'assunzione di una persona disabile, dai 36 ai 50 di due, da 51 a 150 in una percentuale del 7% più uno ecc.

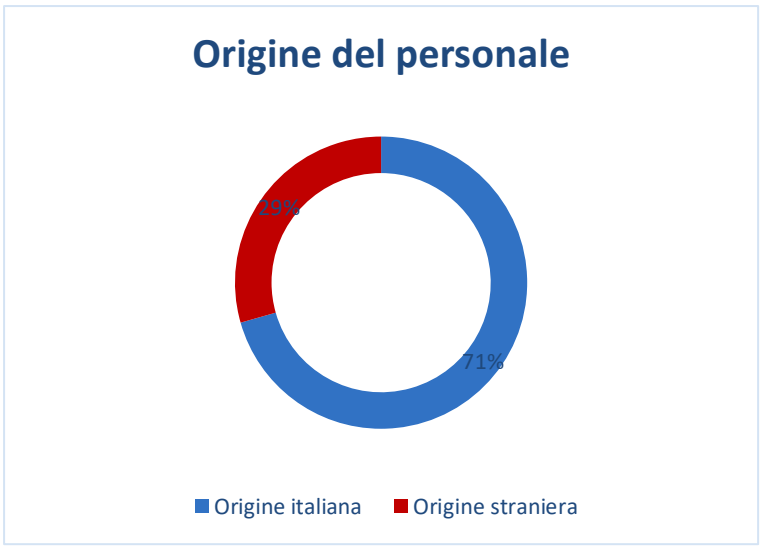
CITYSAN SRL monitora al proprio interno il clima aziendale al fine di evitare che vi siano casi di maltrattamenti fisici e verbali e comportamenti che siano minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi per tutti i lavoratori dell'azienda ovunque essi operino.

L'azienda in alcun modo sottopone i lavoratori a test di gravidanza o verginità.



L'azienda è composta per il 68% da donne impegnate sia in ruoli impiegatizi sia in produzione.





In azienda sono presenti persone di origine italiana e straniera

.



- OBIETTIVO 2026:
- garantire la parità di accesso alle opportunità occupazionali e di crescita professionale offerte da Citysan srl
- mantenere il sistema attuale di inquadramento basato sulle competenze del personale



PRINCIPIO 8 E 10 : LAVORO DIGNITOSO E RIDUZIONE DISUGUAGLIANZE

Garantiamo pari opportunità, uguaglianza di genere, uguaglianza nel retribuzioni, nella formazione

4.6 PRATICHE DISCIPLINARI

L'azienda tratta tutto il personale con dignità e rispetto. In azienda è stato implementato un sistema di comunicazione graduale delle violazioni da parte dei lavoratori, al fine di incentivare una coesione tra direzione e lavoratori assieme ad una presa di coscienza da parte dei lavoratori degli errori che non devono essere ripetuti perché nocivi per la salute del e dei lavoratori e per l'efficienza aziendale.

In particolare la regola principale da adottare è seguire un iter composto da :

- richiami verbali
- richiami scritti
- multe

- sospensioni
- licenziamento

L'applicazione di tali azioni avviene in ottemperanza a requisiti previsti:

- nel T.U.81/2008;
- nel Contratto Collettivo Nazionale settore orafo.

Non sono state gestite pratiche disciplinari nel corso del 2022. .



In azienda è presente un sistema di segnalazioni anche anonime utilizzabile dai lavoratori per manifestare lamentele o per dare dei suggerimenti. Nel corso del 2025 non ci sono state segnalazioni o reclami da parte dei lavoratori o da stakeholders esterni e non ci sono state pratiche disciplinari.

- OBIETTIVO 2026:
- mantenere un dialogo aperto con i lavoratori promuovendo e sollecitando suggerimenti e proposte da parte degli stessi
- mantenere il principio di gradualità ed equità nella gestione delle pratiche disciplinari
- rispettare il Codice Disciplinare definito nel Contratto Nazionale di Lavoro

PRINCIPIO 8 : LAVORO DIGNITOSO

4.7 ORARIO DI LAVORO

In CITYSAN SRL l'orario di lavoro è composto da 40 ore settimanali, 8 ore al giorno, 5 giorni su 7. L'azienda adotta un orario giornaliero nelle attività impiegatizie e un orario a doppio turno in area produttiva. (06.00-14.00 e 14.00-22). In azienda non c'è lavoro notturno.

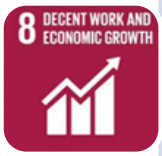
E' sempre comunque garantito almeno 1 giorno libero dopo 6 giorni di lavoro. Le ore di straordinario sono molto rare e devono essere autorizzate dalla Direzione Aziendale prima di essere eseguite.

Le ferie sono programmate in azienda con largo anticipo al fine di permettere a tutti di poter usufruire delle ferie maturate.
Il CCNL applicato in azienda è relativo al settore abbigliamento industria.

In particolare, l'azienda ottempera a quanto prescritto nel contratto collettivo nazionale settora moda e nel Decreto Lgs. 66/2003. In particolare: la durata media dell' orario normale di lavoro non deve superare le 40 ore settimanali. Il contratto nazionale richiede che non si eseguano più di due ore di straordinario al giorno e 8 ore la settimana. Inoltre:

- ogni lavoratore ha diritto nel corso delle 24 ore di un periodo minimo di riposo di 11 ore;
- la pausa di lavoro è prevista qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le sei ore;
- per ogni periodo di sette giorni il lavoratore deve beneficiare di un periodo minimo di riposo ininterrotto di 24 ore, di regola la domenica, a cui si sommano le 11 di riposo giornaliero
- ogni lavoratore deve beneficiare di ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane.

Attualmente la rilevazione delle presenze e il monitoraggio delle ore di straordinario viene gestita attraverso un foglio presenze sottoscritto dai lavoratori..
Nel corso del 2025 non si rilevano particolari criticità in termini di ore di straordinario, avendo tutti rispettato abbondantemente le 250 ore annue di straordinario.



- OBIETTIVO 2026
- monitorare le ore straordinario
- procedere con abituale smaltimento ferie maturate





PRINCIPIO 2 E 8 : ZERO FAME E LAVORO DIGNITOSO

4.8 RETRIBUZIONE

La retribuzione è coerente con il contratto di lavoro settore abbigliamento industria ed è superiore al livingwage. L'azienda tiene una copia del CCNL in azienda disponibile per i lavoratori .



E stato calcolato il livingwage basandosi sul salario di sussistenza calcolato dall'ISTAT per una famiglia del Nord Italia composta da tre persone (due adulti e un bambino da 4 a 10 anni) residente in una città di piu'di 50.000 abitanti. L'importo è stato maggiorato del 10% quale salario discrezionale; da questo calcolo è risultato un valore nettamente inferiore alla retribuzione minima erogata in azienda.

Il livello piu' basso del contratto è il livello I pari a 1379,36 euro/ mensili lordi mentre il living wage calcolato è pari a 1205.30 euro / mese . La retribuzione viene data 1 volta al mese senza alcun ritardo. Ma il livello piu' basso presente in azienda è il livello 2 pari a 1708,15 euro / mese lordi.

La retribuzione comprende tutte le detrazioni previste per legge ed è sempre coerente con le ore lavorate ed il ruolo ricoperto. Il 100% dei lavoratori è coperto da assistenza sanitaria.

I lavoratori percepiscono , come da CCNL, tredici mensilità. Le ore di straordinario sono così retribuite:

- +35% per le prime 5 ore diurne
- +45% per le ore successive

Le ore supplementari sono retribuite con una maggiorazione del +24%.



- OBIETTIVO 2026
- Garantire il rispetto di quanto previsto dal CCNL settore abbigliamento industria rispetto alla retribuzione dei lavoratori
- garantire il rispetto del pagamento della retribuzione senza ritardi



PRINCIPIO 6, 12, 13, 14 , 15 : ACQUA PULITA, PRODUZIONE E CONSUMI RESPONSABILI , VITA SULLA TERRA , CAMBIAMENTI CLIMATICI E VITA SOTTO IL MARE

4.9 TUTELA DELL'AMBIENTE E PERFORMANCE AMBIENTALE

CITYSAN SRL ha sede a Pove del Grappa (VI).
L'azienda ha un responsabile del sistema di gestione ambientale che monitora l'andamento del sistema ambientale e individua le azioni di miglioramento. L'Azienda ottempera tutti i requisiti ambientali .
La tipologia di processo produttivo non richiede autorizzazioni ambientali in quanto l'azienda non è produttrice di emissioni in atmosfera, acustiche o al suolo.

L'azienda gestisce i rifiuti in conformità alle normative vigenti.
La gestione dei rifiuti viene eseguita in conformità alle normative vigenti. CITYSAN SRL ha come obiettivo lo sviluppo di una economia circolare e la ricerca di recuperare la maggior parte dei rifiuti attraverso una corretta differenziazione ed il corretto conferimento.

Di seguito pubblichiamo alcuni dati ambientali scaturiti da indicatori che l'azienda monitora da alcuni anni con lo scopo di ridurre al massimo i consumi e l'utilizzo di risorse naturali.

Anno di riferimento	2024	2025
uso energia elettrica acquistata in rete **Kw/hrs**	126.351	108.435
uso di energia rinnovabile (fotovoltaico) **Kw/hrs**	46.117	45.603
uso di gas **Kw/hrs**	5500 l	4738 l
sorgenti di acqua	Acquedotto	Acquedotto
volume d'acqua usato **(m³)**	279	216
riceventi:	Scarichi pubblici	Scarichi pubblici
volume d'acqua scaricato **(m³)**	167	146
volume d'acqua riciclato **(m³)**	0	0
totale rifiuti prodotti in Kg **(please state units)**	--	--
totale rifiuti pericolosi **(please state units)**	0	0
totale rifiuti riciclati **(please state units)**	18680 Kg	16.680 Kg
rifiuto in discarica **(please state units)**	--	--
rifiuto con altre destinazioni **(please give details and state units)**	0	2.840 Kg plastic waste
totale prodotto realizzato **(please state units)**	10 MIL pz	9 MIL pz

- OBIETTIVO 2026:
- monitorare i consumi di energia elettrica e acqua cercando di ridurne il consumo



ANALISI DI DUE DILIGENCE

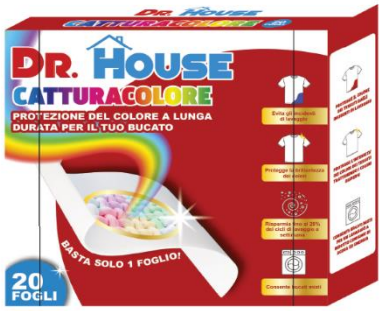
CITYSAN SRL ha realizzato un'analisi di due diligence relativa ai principi di sostenibilità in conformità alle linee Guida OCSE rivolta sia alla propria organizzazione sia alla catena di fornitura e alle controparti.
Questo ha portato alla realizzazione di un'analisi del rischio allo scopo di individuare eventuali criticità nel rispetto dei requisiti di sostenibilità e di agire prontamente per la loro risoluzione attraverso l'implementazione di azioni correttive.
La catena di fornitura è stata qualificata a fronte di una serie di rischi individuati su requisiti richiesti e la clientela è stata mappata al fine di garantire che tutta la filiera rispetti i requisiti di legalità, responsabilità sociale e sostenibilità richiesti dagli standard di sostenibilità. In occasione della redazione del Bilancio di Sostenibilità è stata approvata la lista fornitori qualificati e confermata la metodologia adottata .

4.10 SISTEMA DI GESTIONE

CITYSAN SRL si è dotato di un sistema di gestione della responsabilità sociale d'impresa conforme con i requisiti di alcuni codici etici promossi da gruppi di interesse quali SEDEX, Ecovadis, BSCI. ICS, ecc.
Di seguito una breve sintesi delle attività implementate per il mantenimento dei requisiti dei codici etici applicati.

POLITICA PER LA RESPONSABILITA ETICA: si veda quanto riportato all'inizio del Bilancio di Sostenibilità.

RIESAME DELLA DIREZIONE: con cadenza annuale la direzione esamina i risultati del sistema di sostenibilità. In tale occasione, la direzione verifica il raggiungimento di tutti gli obiettivi legati a tutti gli aspetti esaminati ed eventualmente imposta azioni correttive e approva il piano di miglioramento.



PIANIFICAZIONE ED IMPLEMENTAZIONE: in un'ottica di miglioramento continuo per una consapevolezza di tutto il personale in carico per gli argomenti legati agli aspetti di sostenibilità, CITYSAN SRL attua e predispone piani formativi che integrano nelle attività formative anche corsi a vari livelli del personale relativamente alle tematiche di sostenibilità.
I fornitori vengono costantemente monitorati attraverso un sistema di raccolta di informazioni e di sottoscrizione di adesione ai principi di sostenibilità.





PRINCIPIO 17 : PARTNERSHIP PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

CONTROLLO DEI FORNITORI: l'obiettivo di CITYSAN SRL è quello di contribuire a migliorare le condizioni dei lavoratori su tutta la filiera produttiva.
L'azienda ha stabilito e mantiene attive procedure per la valutazione e la selezione dei fornitori, sulla base delle loro capacità di soddisfare i requisiti degli standard etici applicati.
I requisiti stabiliti per il raggiungimento degli obiettivi aziendali in questo campo sono:

- selezione di fornitori affidabili e conformi ai requisiti etici
- monitoraggio nel tempo delle prestazioni del fornitore
- adozione, da parte del fornitore, di eventuali azioni correttive nel caso di non completa ottemperanza di requisiti etici
- coinvolgimento del fornitore nel processo di miglioramento continuo del sistema di sostenibilità.

Operativamente, la valutazione dei fornitori è stata effettuata chiedendo l'adesione ai requisiti etici a tutti i fornitori, tramite invio del modulo di adesione.
CITYSAN SRL conserva le registrazioni circa l'impegno di tutti i suoi fornitori, relativamente alla responsabilità sociale, compreso tra l'altro il loro impegno scritto a:

- soddisfare tutti i requisiti dei codici etici promossi da alcuni gruppi di interesse
- partecipare alle attività di sorveglianza messe in atto da CITYSAN SRL.
- porre rimedio prontamente a qualunque non conformità identificata rispetto ai requisiti dei codici etici ai quali aderisce
- Informare immediatamente ed in maniera completa CITYSAN SRL di tutti i rapporti aziendali con altri loro fornitori o sub-appaltatori rilevanti in merito alle forniture richieste.
- Fornire collaborazione durante le eventuali verifiche ispettive che terrà presso di loro CITYSAN SRL

PROBLEMATICHE E AZIONI CORRETTIVE: la gestione dei reclami del sistema di sostenibilità garantisce tramite applicazione della procedura di richiamo/segnalazione la possibilità alle parti interessate di trasmettere segnalazioni o reclami, o fornire informazioni in merito al sistema di gestione etico, nonché al rispetto dei requisiti del sistema e dello standard di riferimento. Le comunicazioni in forma scritta (anche in forma anonima per quanto riguarda i dipendenti) possono riguardare:

- Le parti terze (fornitori, clienti ecc..); tali comunicazioni vanno trasmesse mediante posta, fax o mail ai contatti indicati sul modulo predisposto disponibile sul sito web aziendale.
- Dipendenti e collaboratori interni. Tali comunicazioni posso essere dirette coinvolgendo i rappresentanti del team etico o in forma scritta come dettegliato nel Manuale di Responsabilità sociale e come sintetizzato nel modulo di reclamo / segnalazione.

Nel 2025 CITYSAN SRL non ha ricevuto segnalazioni dalle parti interessate .



- OBIETTIVO 2026:
- 0 reclami per violazioni etiche
- incentivare segnalazioni di spunti di miglioramento

ANTICORRUZIONE E FRODE : L'azienda ha messo in atto un sistema di monitoraggio costante delle prassi operative al fine di evitare che ci possano essere situazioni di corruzione o frode . Nel corso del 2025 non sono state rilevate non conformità su queste tematiche e non sono giunte segnalazioni ne' da parte di stakeholders interni ne' stakeholders esterni. È presente infatti in azienda un sistema, anche anonimo, di segnalazione di qualsiasi tipologia di violazione legata a questa tematica.
Opportuna formazione viene svolta annualmente sui temi dell'anticorruzione alle figure professionali particolarmente a rischio in questo ambito.

17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS

- OBIETTIVO 2026:
- 0 reclami per situazioni di corruzione

COMUNICAZIONE INTERNA: l'azienda si prefigge di divulgare e rendere disponibile l'informativa suli codici etici e di sostenibilità a tutti i dipendenti e collaboratori dell'azienda. Tale iniziativa, in sintonia con la linea aziendale e divulgazione delle informazioni e delle attività svolte, nasce dalla consapevolezza dell'importanza del coinvolgimento dei dipendenti sulle tematiche affrontate dagli standard etici. A queto proposito, l'azienda rende disponibile in bacheca aziendale la Politica etica , effettua formazione sui principi etici e di sostenibilità a tutto il personale e rende disponibile nella reception aziendale la copia del Bilancio di sostenibilità. .

COMUNICAZIONE ESTERNA: comunicare nel dettaglio e informare nel modo corretto è stato sempre un obiettivo prioritario per CITYSAN SRL , un'esigenza che è cresciuta di pari passo con il moltiplicarsi, negli ultimi anni, dei mezzi d'informazione.
Ascoltare le esigenze dei clienti e dialogare con loro sono attività che forniscono un canale di ascolto utile per verificare il livello di soddisfazione degli utenti, e per conoscere la percezione dell'azienda in maniera puntuale ed esaustiva.
I canali utilizzati per trasmettere tali dati all'esterno sono:

- sito web su internet
- comunicazione via mail a clienti e fornitori

REGISTRAZIONI: CITYSAN SRL mantiene appropriate registrazioni previste dal sistema di gestione per la responsabilità sociale e di sostenibilità al fine di dare evidenza della conformità ai requisiti degli standard etici e di sostenibilità ai quali aderisce.

