



Bilancio sociale SA8000

Anno 2024

Sistemi Integrati

24 gennaio 2025



Sommario

Sommario.....	3
Identità aziendale.....	5
Company profile.....	5
Forma societaria e modello organizzativo	5
Certificazioni e schemi volontari.....	6
Politica aziendale	7
Mission e valori aziendali.....	7
Lo standard SA 8000	8
La responsabilità sociale di impresa. Perché un bilancio sociale.....	8
Le parti interessate (Stakeholders)	8
Il Social Performance Team	9
Il rispetto dei principi SA 8000	10
Lavoro infantile e minorile	10
Lavoro forzato ed obbligatorio.....	10
Salute e sicurezza	10
Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva	11
Discriminazione.....	11
Procedure disciplinari	12
Orario di lavoro	12
Retribuzione.....	12
Raggiungimento degli Obiettivi 2024.....	12
Performance e Dati statistici	14
Politica delle Risorse Umane.....	14
Le Persone di CMSA	15
La Formazione	17
Salute e sicurezza	18
Attività sociale	21
Borse di studio	21
Attività sul territorio.....	21
Istruzione	21
Solidarietà	21
Il sistema di gestione.....	22
Comunicazione, partecipazione e coinvolgimento delle parti interessate	22

Il controllo dei fornitori e dei subappaltatori.....	22
Gli audit SA 8000.....	24
La misura della Soddisfazione Interna	24

Identità aziendale

Company profile

CMSA Società Cooperativa Muratori Sterratori e Affini è stata fondata nel 1944 e da ottant'anni opera nel settore delle costruzioni sviluppando con successo i progetti affidatigli da committenti pubblici e privati. Nella vita dell'impresa cooperativa i soci ed i dipendenti, Costruttori di mestiere, hanno saputo tramandare attraverso le generazioni le competenze maturate, accompagnandole sempre ad un processo di forte innovazione tecnologica e gestionale. L'impresa da sempre ha diversificato la sua produzione in modo da essere presente nella generalità delle attività di costruzione e ristrutturazione, a cui è seguita l'attività nel settore dell'ambiente e produzione di energia. Nel tempo, si è poi aperta al facility management ed alla manutenzione delle reti.

Il possesso dell'attestazione di qualificazione all'esecuzione di lavori pubblici per 24 categorie di lavori, come pure l'iscrizione al sistema di qualificazione di RFI e ad Albi speciali quali l'Albo nazionale dei gestori ambientali sono sicuri indicatori del dinamismo che caratterizza la strategia aziendale.

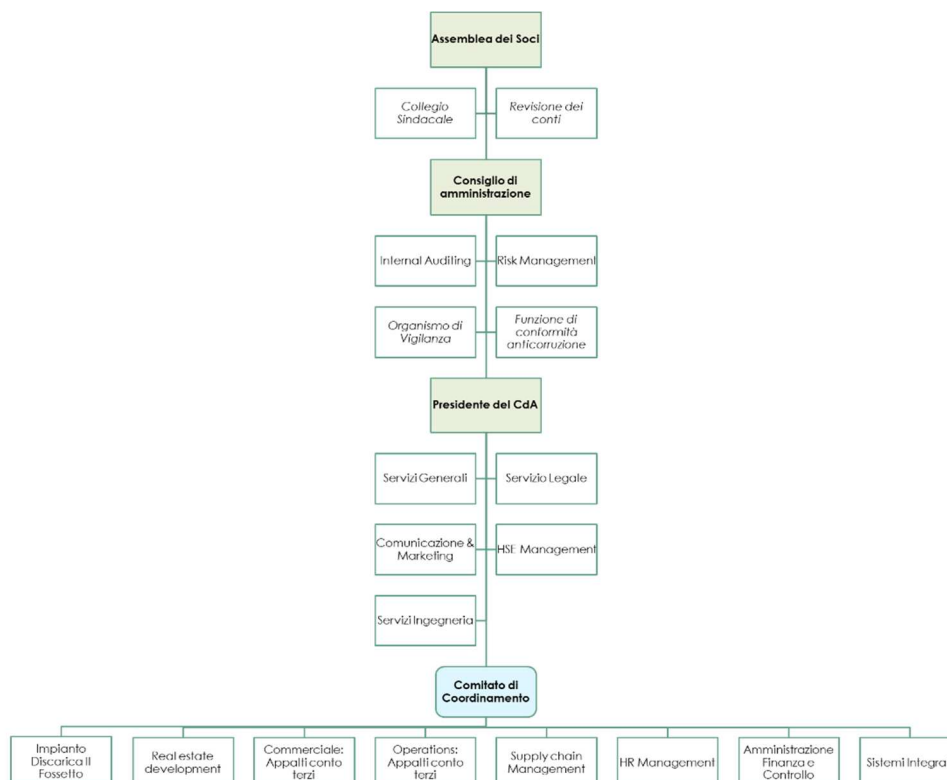
Di seguito le categorie e relative classifiche di qualificazione:

Categorie e classifiche di qualificazione								
Cat.	Class.	C.F. direttore tecnico cui è connessa la qualificazione	Cat.	Class.	C.F. direttore tecnico cui è connessa la qualificazione	Cat.	Class.	C.F. direttore tecnico cui è connessa la qualificazione
OG 1	VIII	-	OG 2	VIII	-	OG 3	VII	-
OG 6	VIII	-	OG 7	III-BIS	-	OG 8	IV	-
OG 11	V	-	OG 12	VI	-	OS 1	III-BIS	-
OS 3	II	-	OS 4	IV-BIS	-	OS 6	VII	-
OS 7	V	-	OS 8	IV	-	OS 14	II	-
OS 21	VI	-	OS 22	II	-	OS 23	I	-
OS 24	II	-	OS 26	II	-	OS 27	I	-
OS 28	III-BIS	-	OS 29	I	-	OS 30	III-BIS	-

Forma societaria e modello organizzativo

CMSA è una Società Cooperativa di produzione e lavoro e aderisce, accettandone lo Statuto, all'Associazione Nazionale di rappresentanza, assistenza e tutela del Movimento cooperativo denominata "Lega Nazionale delle Cooperative e delle Mutue". La società è retta e disciplinata dai principi della mutualità e oltre agli obiettivi di produzione si propone di concorrere ad elevare socialmente e professionalmente i lavoratori che in essa operano.

Per quanto riguarda la struttura societaria ed organizzativa dell'impresa l'Assemblea dei Soci rappresenta l'organo decisionale principale che provvede ad eleggere il Consiglio di Amministrazione e quindi la struttura che attua la *governance* dell'impresa, che si articola come nell'organigramma sotto riportato.



Le Direzioni di settore (Real Estate Development, Commerciale Appalti conto Terzi, Operations Appalti conto Terzi, Supply Chain Management, HR Management, Amministrazione Finanza e Controllo, Sistemi Integrati, Impianto del Fossello), svolgono una funzione esecutiva, supportata dal Comitato di Coordinamento. Il Presidente del Consiglio di amministrazione, si avvale di una serie di funzioni di staff necessarie alla gestione delle attività di controllo e servizio: Servizi generali, Servizio legale, Comunicazione e Marketing, HSE Management e Servizi ingegneria. Infine, al Consiglio di amministrazione riportano direttamente le funzioni di Internal Auditing, Organismo di Vigilanza, Funzione di conformità e Risk Management.

Certificazioni e schemi volontari

CMSA nel corso degli anni ha ottenuto alcune fra le più importanti certificazioni volontarie: nel 2000 i *Sistemi di gestione qualità* (UNI EN ISO9001), nel 2011 i *Sistemi di gestione ambientale* (UNI EN ISO14001) e *Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro* (OHSAS 18001, oggi UNI EN ISO45001), nel 2012 il *Sistema di gestione per la responsabilità sociale* (SA8000), infine nel 2023 i *Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione* (UNI ISO 37001).

Dal 2021 CMSA ha approvato il Sistema di gestione integrato che oltre alle norme sopra richiamate include anche i principi di controllo specifici presenti nel Modello di organizzazione, gestione e controllo (MOGC) del D.lgs.231/01, adottato dal 2013, e le disposizioni derivanti dal recepimento del Regolamento dell'Unione europea in materia di trattamento dei dati personali e di privacy (GDPR 679/2016).

L'obiettivo di CMSA per il futuro prossimo è di estendere il possesso delle certificazioni anche alla **UNI PdR125/2022** sistema di gestione per la parità di genere ed alla **UNI CEI EN ISO/IEC 27001:2024**, ovvero al sistema di gestione riguardante la Gestione per la Sicurezza delle Informazioni.

Politica aziendale

Parte integrante del sistema di gestione di CMSA è la Politica aziendale per la qualità, l'ambiente, la salute e la sicurezza, la responsabilità sociale e la prevenzione della corruzione, in modo conforme alle norme di riferimento UNI EN ISO 9001 – UNI EN ISO 14001 – UNI EN ISO 45001 – SAI SA 8000 e UNI ISO 37001. Per la presa visione dei contenuti del documento si rimanda al sito web di CMSA: www.cmsa.it.

Mission e valori aziendali

Fin dalla sua costituzione, CMSA si è posta l'obiettivo di soddisfare i bisogni del Committente, coniugando i valori sociali insiti nei principi della cooperazione con le esigenze di crescita imprenditoriale.

La Società ha formalizzato i propri valori nel Codice Etico, revisionato e approvato dal Consiglio di amministrazione nel luglio 2018. Il Codice etico è uno strumento aziendale di auto-regolamentazione e di guida in tutti i processi decisionali e in tutti i comportamenti, tutto in piena coerenza con i principi cooperativi universalmente dichiarati.

Secondo questo codice, la missione di CMSA è quella di generare lavoro autentico, regolamentato e sicuro, valorizzando la persona e le sue competenze. Un lavoro che non solo conferisca dignità a chi lo svolge, ma che contribuisca anche alla crescita professionale e al miglioramento delle condizioni sociali ed economiche. Inoltre, un lavoro svolto con serietà, coerenza e professionalità, che diventa un patrimonio per l'intero territorio.

CMSA esplicita la sua missione attraverso l'esecuzione di attività tipiche di un'impresa generale di costruzioni. Queste attività includono l'assunzione e l'esecuzione di lavori, forniture e servizi, nonché la gestione e manutenzione di immobili e impianti. La Cooperativa opera sia per proprio conto che per conto di soggetti pubblici e privati, seguendo le forme contrattuali previste dalla legislazione vigente.

I principi etici di riferimento di CMSA, elaborati a partire dai *Principi fondamentali dell'International Cooperative Alliance* (ICA) e dalla *Carta dei Valori di Legacoop*, includono concetti come mutualità, rapporto tra generazioni, partecipazione democratica, porta aperta, imparzialità, autonomia, onestà, sobrietà, trasparenza, riservatezza e prevenzione della corruzione.

In particolare, preme ricordare che il principio della *porta aperta* è un principio fondamentale e distintivo delle società cooperative. Significa che chiunque condivida i principi cooperativi può richiedere di farne parte, e la cooperativa può accettare l'adesione a condizione che la persona sia in grado di soddisfare il bisogno di lavoro o servizio. In altre parole, la cooperativa è aperta a nuovi soci senza restrizioni particolari, promuovendo l'inclusione e la partecipazione attiva.

Questi valori ispirano il lavoro quotidiano di CMSA e sono radicati sia nel personale interno che riconosciuti dall'esterno

Lo standard SA 8000

La responsabilità sociale di impresa. Perché un bilancio sociale.

Il Bilancio SA8000 è lo strumento attraverso il quale CMSA intende dare informazione a tutte le Parti interessate (interne ed esterne) della propria Politica, del Sistema di Gestione, dei risultati raggiunti e degli obiettivi futuri di miglioramento definiti in questa sede in materia di responsabilità sociale.

Tutto questo si attua nell'ottica di un rapporto di piena trasparenza e collaborazione con i dipendenti e le altre Parti interessate.

Il percorso intrapreso che ha portato CMSA all'implementazione di un sistema integrato di Gestione conforme alla norma SA8000 deriva dalla convinzione, da sempre presente in azienda, che debbono essere attuate politiche aziendali tese al miglioramento continuo e alla piena trasparenza delle proprie attività, nel pieno rispetto dei diritti dei lavoratori che partecipano, anche in maniera indiretta, ai processi della cooperativa.

Una copia del presente Bilancio è resa disponibile a tutti i dipendenti mediante la bacheca interna; inoltre, per consentire a tutti gli stakeholder di prenderne visione è pubblicato anche sul sito web aziendale (www.cmsa.it).

Le parti interessate (Stakeholders)

La Società ha sempre considerato fondamentale stabilire e mantenere relazioni consapevoli e continue con i *portatori di interesse*, come committenti, fornitori, amministratori o altri attori coinvolti nelle attività della Società: gli Stakeholders sono i referenti primari che consentono a CMSA di misurare e verificare la percezione di funzione d'impresa socialmente responsabile.

L'opinione degli stakeholders, negli anni è stata presupposto fondamentale per intraprendere un processo di rinnovamento strategico, al fine di ben inquadrare i punti di forza e gli ambiti di miglioramento dell'azienda. Nel corso del 2023, è stato promosso un ascolto attivo degli *Stakeholder* al fine di integrare i loro punti di vista nella valutazione della rilevanza e della priorità a riguardo delle tematiche di sostenibilità attuali, cercando di individuare *obiettivi ESG* significativi e di identificare sinergie che possano contribuire a rafforzare l'impegno della Società per lo sviluppo sostenibile.

Questo approccio trasversale e inclusivo ha permesso di definire l'*Analisi di Materialità*, identificando i temi materiali di sostenibilità, che nella dimensione *Social* sono i seguenti:

<u>Cura e sviluppo delle persone</u>	Garantire alle persone salute e sicurezza, crescita e benessere mediante politiche di sviluppo, di diversità e inclusione, e di welfare che siano in grado di rendere sempre più attrattiva l'organizzazione sia per coloro che ne fanno parte sia per i talenti delle nuove generazioni	  
<u>Alleanza con le comunità locali</u>	Promuovere lo sviluppo di alleanze con le comunità locali al fine di consolidare e sviluppare le iniziative sul territorio in cui l'organizzazione opera	
<u>Gestione di una catena del valore sostenibile</u>	Generare un impatto positivo lungo la catena del valore per garantire una prosperità sostenibile mediante il consolidamento di alleanze con tutti i suoi attori	 

Il Social Performance Team

Il Social Performance Team è un gruppo di lavoro misto costituito dai rappresentanti dei lavoratori per la SA8000 e dai rappresentanti della Direzione ed è nominato dal legale rappresentante dell'Azienda. Questo team deve:

- condurre periodicamente e in forma scritta delle valutazioni dei rischi per identificare ed attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo Standard;
- suggerire al CdA le azioni di miglioramento per affrontare i rischi individuati;
- monitorare efficacemente le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo la conformità allo Standard, l'attuazione delle azioni pianificate e l'efficacia delle modalità adottate;
- collaborare con le altre aree dell'organizzazione per esaminare, definire, analizzare e/o risolvere qualsiasi possibile non conformità allo Standard;
- facilitare la conduzione di audit interni periodici e predisporre rapporti per il Senior Management sulle performance e sui benefici delle azioni intraprese;
- organizzare incontri periodici per riesaminare il percorso fatto e identificare eventuali azioni per rendere più efficace l'applicazione dello Standard.

In data 22.11.2024 i lavoratori si sono riuniti in assemblea per l'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e per la norma SA8000, pertanto, in CMSA il Social Performance Team risulta composto da:

- geom. Mauro Mari (Rappresentante dei lavoratori);
- sig. Massimo Albucci (Rappresentante dei lavoratori);
- ing. Jacopo Farsetti (Rappresentante della Direzione).

In merito ai rischi SA8000, il SPT nella prima riunione dell'anno esamina quelli dell'anno precedente e:

- i. rivaluta quelli appartenenti al gruppo con entità (=probabilità x impatto) "accettabile";
- ii. verifica l'efficacia o meno delle azioni definite per mitigare i rischi con entità "notevole" definendone le possibili azioni da prevedere per l'anno in corso;
- iii. decide se introdurre nuovi rischi e le potenziali azioni necessarie per la gestione degli stessi, dopo aver analizzato il contesto aziendale e quello esterno. L'attuazione delle azioni definite si esplicita mediante alcuni obiettivi programmati per l'anno in corso.

Il rispetto dei principi SA 8000

Lavoro infantile e minorile

CMSA non ricorre all'uso di minori per lo svolgimento delle proprie attività e allo stesso tempo si adopera affinché tale principio sia rispettato anche dai propri fornitori/subappaltatori non si avvalgano di minori per le loro attività. Per verificare tempestivamente e scongiurare eventuali situazioni di impiego di lavoro infantile la cooperativa ha sviluppato un'apposita procedura (MP06.05 Rimedio lavoro infantile (RLIN.rev.00)).

Dai rapporti quotidiani sui cantieri e dalle attività di monitoraggio condotte, non sono state rilevate situazioni di impiego di lavoro infantile tra fornitori e subappaltatori.

Lavoro forzato ed obbligatorio

CMSA non ha mai praticato nella sua storia prassi che possano configurarsi come lavoro forzato o obbligato, forme di coercizione fisica o psicologica, forme ricattatorie basate su aspetti legati al posto di lavoro o alla situazione economica del lavoratore, violazioni che peraltro sarebbero in forte contrasto con i valori e i principi solidali del lavoro cooperativo. A tal fine, comportamento consolidato della Cooperativa, è quello di non concedere prestiti ai dipendenti se non come anticipo di stipendio e non superiore al 90% di una mensilità.

Nel corso dei monitoraggi effettuati su fornitori/subappaltatori, anche attraverso audit mirati di seconda parte, e durante i rapporti di lavoro con essi non si sono manifestate situazioni di lavoro forzato ed obbligato.

Salute e sicurezza

CMSA ha effettuato una analisi dei rischi per i lavoratori in relazione alle attività svolte e ai luoghi di lavoro e tale valutazione è riportata all'interno del DVR (Documento di Valutazione

dei Rischi). In particolare, nel corso dell'anno è stata conclusa l'attività di riorganizzazione di tale documento attraverso l'implementazione del software TESEO. In data 29.07.2024, nell'ambito di una specifica riunione periodica, sono stati emessi cinque nuovi DVR, predisposti per ciascuno degli ambiti di lavoro dell'azienda, ossia:

- Sede direzionale e amministrativa;
- Area logistica;
- Impianto "Il Fossetto";
- Real Estate Development;
- Operations Appalti Conto Terzi.

Gli adempimenti e le problematiche sulla sicurezza vengono gestite in conformità al D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. ed ai requisiti del sistema di gestione per la sicurezza, in conformità alla norma ISO 45001:2018. Come ogni anno è proseguita un'intensa attività di formazione, informazione ed addestramento, accompagnata da investimenti mirati all'incremento dell'efficacia della produzione oltre che all'aumento del livello di sicurezza dei lavoratori, andando oltre quelli che sono i requisiti di legge.

Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

CMSA garantisce a tutti i lavoratori in completa autonomia e indipendenza decisionale la possibilità di formare e aderire alle associazioni sindacali e applica i contratti collettivi vigenti in materia di edilizia e metalmeccanica settore cooperative. Nel periodo in esame non vi sono state problematiche di alcun genere con le associazioni sindacali con le quali peraltro si ritiene di avere un consolidato rapporto di reciproca fiducia e libero dialogo.

Nel corso del 2023, CMSA ha partecipato alle fasi di contrattazione delle Parti Sociali e il *Direttore delle Risorse Umane*, Luca D'Addio, ha firmato come componente della Parte Datoriale (Legacoop Toscana) il rinnovo del Contratto Regionale delle Cooperative Edili Toscane.

Nel corso del 2024 sono state avviate da parte del Direttore HR i primi scambi con le sigle sindacali finalizzati a siglare un accordo integrativo aziendale, per l'introduzione nel 2025 di una fase sperimentale volta a fornire le prime risposte alle persone finalizzate al miglioramento del contesto lavorativo, principalmente in ambito di equilibrio vita-lavoro (c.d. work life-balance).

Discriminazione

CMSA assicura parità di trattamento a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla loro natura, condizione o posizione all'interno all'azienda. Anche a seguito di colloqui effettuati direttamente con i lavoratori o indirettamente, attraverso audit di parti terze, non sono emerse prove o segnalazioni di comportamenti discriminatori da parte dell'azienda né tra i lavoratori stessi. Risultano presenti lavoratori extracomunitari, perfettamente integrati. Il personale di sesso femminile impiegato in azienda ricopre prevalentemente mansioni da ufficio e segreteria, ma vi è anche personale tecnico e produttivo. Nel complesso visto il

particolare settore produttivo, la media è entro valori idonei al contesto occupazionale nazionale. Nel corso dei monitoraggi interni non si sono mai manifestati casi di discriminazione di alcun genere nei loro confronti.

Procedure disciplinari

L'Azienda ripudia punizioni corporali o forme di coercizione fisica o decurtazione dalla busta paga, se non quelle previste dal CCNL applicato.

Il Sistema Disciplinare, diffuso all'interno degli ambienti aziendali, ha lo scopo di tradurre in termini operativi quanto previsto dal CCNL a tal proposito.

Ai dipendenti è concesso il diritto di sapere per tempo di eventuali procedimenti a loro carico e di giustificare e/o difendersi nelle sedi previste, così come previsto e normato dal CCNL applicato.

Nel periodo in esame sono state avviate 3 procedure disciplinari nel rispetto di quanto previsto dal CCNL. In tutti e tre i casi si è provveduto ad un richiamo scritto, senza nessuna sanzione monetaria; in particolare, in una circostanza due lavoratori sono stati richiamati per aver svolto operazioni in quota senza l'uso dei dovuti DPI contro le cadute dall'alto, mentre in un'altra occasione un lavoratore con ruolo di preposto è stato richiamato per una gestione inadeguata dei propri adempimenti in materia di salute e sicurezza.

Orario di lavoro

Gli orari di lavoro previsti dai contratti sono sistematicamente rispettati e coerenti con quanto previsto dal CCNL Edili – Cooperative, CCNL Metalmeccanici – Cooperative e CCNL Dirigenti - Cooperative. Le ore straordinarie effettuate sono state correttamente compensate con le maggiorazioni previste. Nessun lavoratore è stato costretto ad effettuare ore di straordinario contro la propria volontà.

Retribuzione

Le retribuzioni vengono di norma corrisposte entro il 15 del mese successivo alla scadenza. L'Ufficio del Personale è a disposizione del lavoratore per fornire adeguati chiarimenti in merito alla busta paga consegnata. La remunerazione avviene attraverso bonifico bancario. Analogamente i rimborsi a piè di lista, dopo l'approvazione, sono evasi con medesime modalità.

Raggiungimento degli Obiettivi 2024

La società, essendo dotata di un Sistema di Gestione Integrato, definisce nei primi mesi dell'anno il set degli obiettivi per l'anno in corso, riguardanti le aree: sicurezza, responsabilità sociale, ambiente, qualità e strategia. Alcuni obiettivi sono esclusivi per ciascuna area, altri sono trasversali su più aree. Nell'anno in esame sono stati fissati e monitorati n.18 obiettivi, di cui:

n.6 di sicurezza, n.1 ambiente, n. 6 responsabilità sociale, n.4 strategia e n.1 ambiente, sicurezza, responsabilità sociale, qualità.

Ogni obiettivo è individuato tramite un codice alfanumerico che tiene conto dell'anno di definizione e del numero progressivo (ex *OBT24.11.00*); gli obiettivi riproposti integralmente dall'anno precedente, perché non raggiunti, presentano una "R" (ex *OBT23.09.00R*), mentre gli obiettivi che hanno uno sviluppo temporale superiore all'anno sono riproposti nell'anno in corso con il codice attribuito nell'anno di creazione.

Gli obiettivi se articolati in varie attività sono frazionati in sotto-obiettivi, ciascuno dei quali ha il codice dell'obiettivo "madre" a cui è aggiunta una lettera dell'alfabeto, ex *OBT24.11.a*.

La verifica del soddisfacimento degli obiettivi avviene valutando i singoli sotto-obiettivi, un obiettivo "madre" può dirsi raggiunto quando lo sono tutti i suoi sotto-obiettivi.

Nell'anno dei n.18 obiettivi, n.11 sono articolati in sotto-obiettivi, per un totale di n.33 azioni di cui monitorare l'attuazione, di seguito l'esito:

Esito Azione	numero
Raggiunta	22
In Corso	5
Da raggiungere	6

Perimetrando l'esito delle azioni degli obiettivi SA8000 e di sicurezza:

Esito Azione SA8000	numero
Raggiunta	8
In Corso	0
Da raggiungere	3

Esito Azione Sicurezza	numero
Raggiunta	5
In Corso	4
Da raggiungere	2

Esito Azione SA8000 e Sicurezza	numero
Raggiunta	1
In Corso	0
Da raggiungere	0

Il programma obiettivi anno 2024 è esplicitato sul documento di sistema aziendale *MSGI.MD.Obiettivi e programmi* conservato presso l'ufficio del Responsabile Compliance Integrata.

Performance e Dati statistici

Politica delle Risorse Umane

La CMSA riconosce che le persone costituiscono l'elemento chiave per lo sviluppo di ogni attività e progetto aziendale. La motivazione e il coinvolgimento delle persone sono fattori cruciali per il raggiungimento degli obiettivi della Società e per il suo sviluppo industriale.

Per garantire il benessere e la crescita delle persone all'interno dell'organizzazione, la Società adotta un approccio olistico. Ecco alcuni punti salienti:

- *Ascolto e Coinvolgimento*: CMSA promuove il dialogo attraverso eventi e momenti di confronto con i dipendenti. Questi incontri consentono di ascoltare le esigenze e le opinioni delle persone e di trasmettere il valore del loro ruolo all'interno della Cooperativa.
- *Sviluppo delle Competenze*: CMSA investe nella formazione continua dei suoi collaboratori. Le competenze iniziali vengono valutate e integrate con programmi di sviluppo mirati, garantendo un costante miglioramento professionale.
- *Sicurezza sul Posto di Lavoro*: La sicurezza dei dipendenti è una priorità assoluta. CMSA adotta misure preventive e promuove una cultura della sicurezza per garantire un ambiente di lavoro protetto.
- *Benessere Aziendale*: CMSA si impegna a creare un ambiente di lavoro sano e stimolante. Iniziative di benessere, come educazione alla salute e politiche di equilibrio tra vita professionale e personale, contribuiscono al benessere complessivo dei dipendenti.
- *Senso di Appartenenza e Spirito di Squadra*: CMSA valorizza il senso di appartenenza e promuove lo spirito di squadra. Questi valori fondanti favoriscono la coesione interna e il successo collettivo.

In sintesi, CMSA si impegna a coltivare un ambiente lavorativo in cui le persone si sentano valorizzate, coinvolte e parte integrante dello sviluppo e crescita dell'azienda.

CMSA individua nelle proprie persone l'elemento determinante per ogni attività e ogni progetto dell'Azienda: la motivazione e il coinvolgimento delle persone sono fattori determinanti per il raggiungimento degli obiettivi della Società e del suo sviluppo industriale.

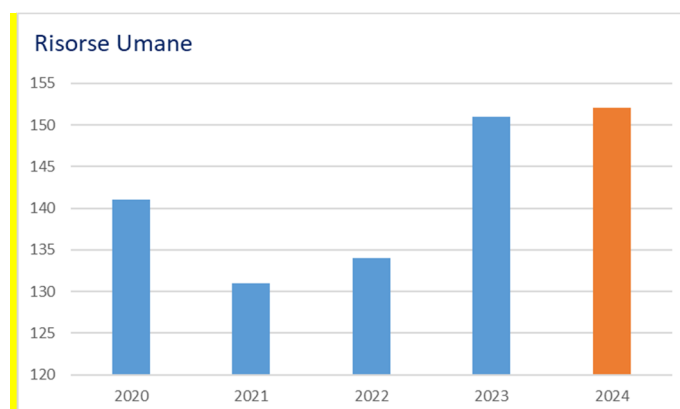
Le persone di CMSA sono supportate e stimolate per consentire di accrescere il loro senso di appartenenza e la consapevolezza delle proprie responsabilità. Un approccio che si concretizza nella costruzione di eventi e momenti di confronto con le persone, volti all'ascolto delle esigenze e alla trasmissione del valore che il ruolo di ognuno può produrre all'interno

della Cooperativa. In tal senso, CMSA lavora per le sue persone prestando attenzione alle loro competenze iniziali ed alla loro formazione continua, alla sicurezza sul posto di lavoro e alla costruzione del benessere nella vita aziendale, alla valorizzazione complessiva con l'obiettivo di rafforzare il senso di appartenenza e lo spirito di squadra, valori fondanti della Cooperativa.

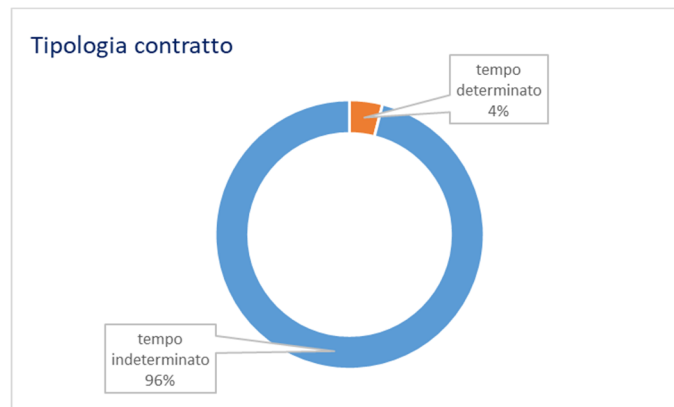
La politica che la Società persegue mira a trattenere le persone, attrarre i migliori talenti disponibili sul mercato, motivare le persone alla collaborazione per raggiungimento dei risultati di business. Per fare questo, CMSA punta alla costruzione di un percorso verso l'applicazione completa del concetto di «Total Reward», affiancando agli elementi «tangibili» di ricompensa elementi altrettanto importanti quali stabilità, opportunità di crescita personale e professionale, possibilità di carriera e attenzione al benessere e alle esigenze delle persone.

Le Persone di CMSA

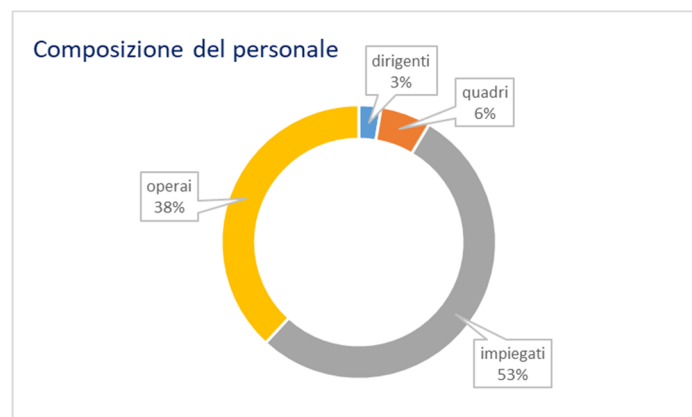
I grafici che seguono forniscono un quadro di dettaglio delle caratteristiche del corpo dipendenti di CMSA. Al momento dell'assunzione i lavoratori sono stati formati sui rischi specifici dell'attività lavorativa, sull'attuazione del Sistema di Gestione Integrato, sul Codice Etico, sulla Politica Aziendale, sul Regolamento Disciplinare e sui Principi della Responsabilità Sociale secondo la norma SA8000. Al 31 dicembre 2024 l'organico in forza alla società era formato da 152 dipendenti, dato che conferma la stabilizzazione di impiego del personale della Cooperativa, dopo un periodo di flessione avvenuto nel biennio 2021÷2022, rispetto ai 141 dipendenti del 2020.



Il personale con contratto a tempo indeterminato è costituito, al 31 dicembre 2024, da 146 unità di cui 64 soci. Completano l'organico sei lavoratori con contratto a tempo determinato o assimilabile. I lavoratori con contratti a tempo indeterminato rappresentano il 96% dell'organico.



Al 31 dicembre 2024 il personale era costituito per il 38% da operai, per il 53% da impiegati, mentre quadri e dirigenti rappresentano rispettivamente il 6% e 3%.

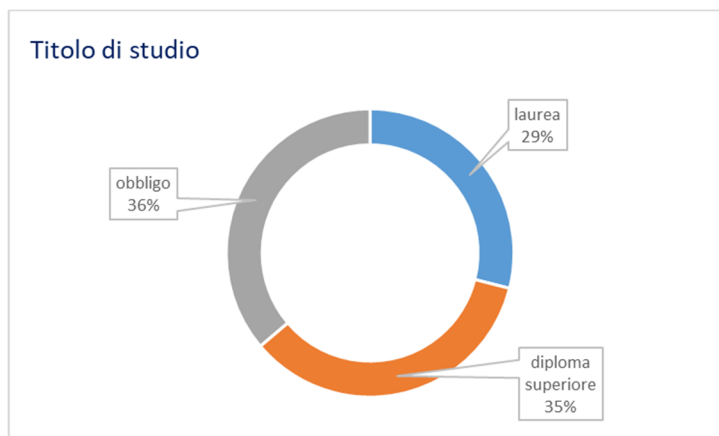


Nel 2024 hanno lasciato la società 13 lavoratori, di cui 3 per pensionamento. A fronte di 13 uscite sono state inserite in azienda 14 nuovi dipendenti, come già riportato nei grafici precedenti, in segno di mantenimento e stabilità del numero di risorse rispetto al precedente anno.

La media di età per i diversi inquadramenti è di 56,12 anni per i 4 dirigenti, 52,40 anni per i 9 quadri, 51,55 anni per gli operai e 44,60 anni per gli impiegati.

La presenza in Organico dei dipendenti Under 36 al 31 dicembre 2024 è risultata pari 28 unità per una percentuale del 18,42%.

Infine, dall'analisi del livello di istruzione del personale si segnala che il 64% dei dipendenti è provvisto di titoli di istruzione medio-alti. In particolare, su 152 dipendenti, 44 sono in possesso di diploma di laurea (circa il 29%) e 53 di diploma di scuola superiore (circa il 35%).



La Formazione

La CMSA si impegna a garantire lo sviluppo professionale dei propri lavoratori e a offrire opportunità di crescita attraverso specifici corsi di formazione. L'obiettivo è incrementare le competenze trasversali e specialistiche dei dipendenti.

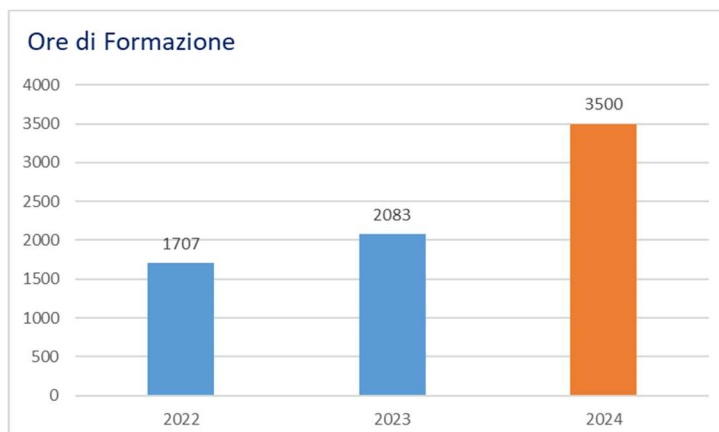
Nel corso del 2024, la Società ha continuato a sviluppare un progetto specifico dedicato all'aumento della formazione e allo sviluppo delle risorse umane, in continuità con il precedente biennio.

Questo progetto ha avuto diverse finalità significative, tra cui:

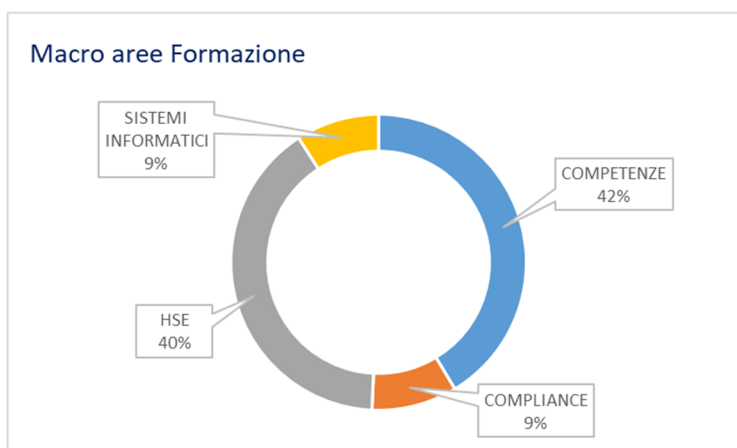
- migliorare il processo di analisi delle competenze;
- graduale passaggio alla digitalizzazione della gestione della formazione attraverso l'adozione e l'utilizzo del sistema LMS (Learning Management System), introdotto già nel secondo semestre del 2023;
- incrementare gradualmente la formazione su competenze specifiche per favorire la crescita professionale delle persone.

Anche il processo di on-boarding è orientato alla formazione dei neoassunti. Al momento dell'assunzione, tutto il personale riceve una formazione obbligatoria sui rischi specifici dell'attività lavorativa, sull'attuazione del Sistema di Gestione Integrato, sul Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001, sul Codice Etico, sulla Politica Aziendale, sul Regolamento Disciplinare e sui Principi della Responsabilità Sociale secondo la norma SA8000.

Nel triennio 2020-2022, la Società ha dovuto affrontare gli impatti dell'emergenza sanitaria da Covid-19, che hanno notevolmente influenzato l'erogazione dell'attività di formazione, ad eccezione di quella obbligatoria. Nel 2023, invece, come evidenziato dai dati, i dipendenti della Società hanno potuto usufruire di un totale di 2.083 ore di formazione (il 22% in più rispetto al 2022); l'aumento delle ore di formazione è ulteriormente aumentato nel 2024 portandosi ad un dato complessivo pari a c.a. 3.537 ore di formazione, evidenziando quindi la conferma di graduale aumento della attività volte allo sviluppo delle competenze professionali dei dipendenti di CMSA, con un ulteriore aumento del 70% rispetto alle ore formazione del 2022

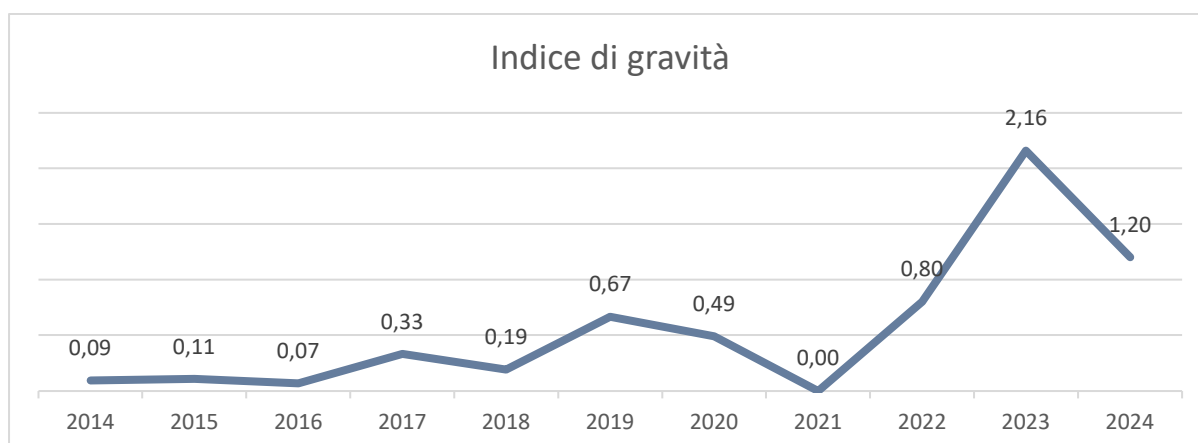
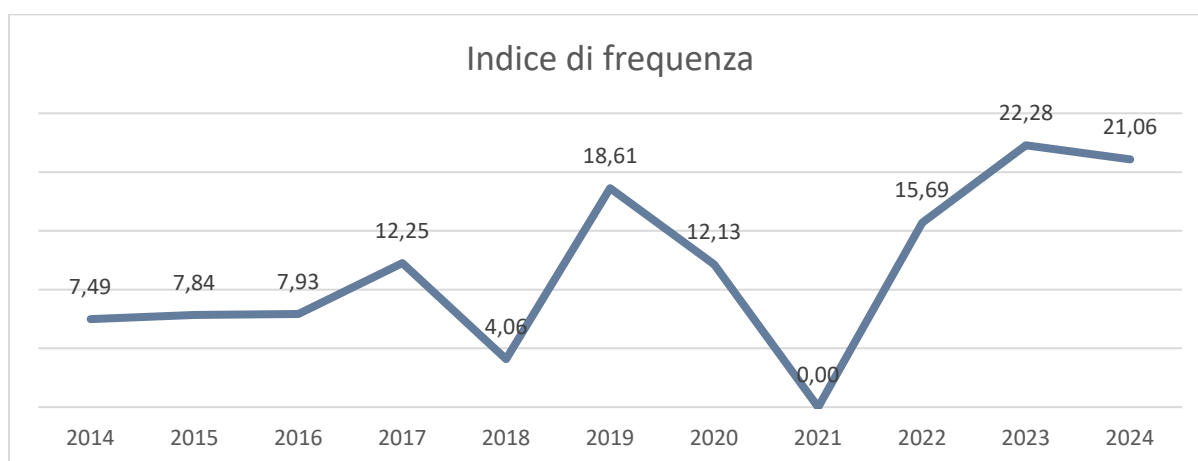
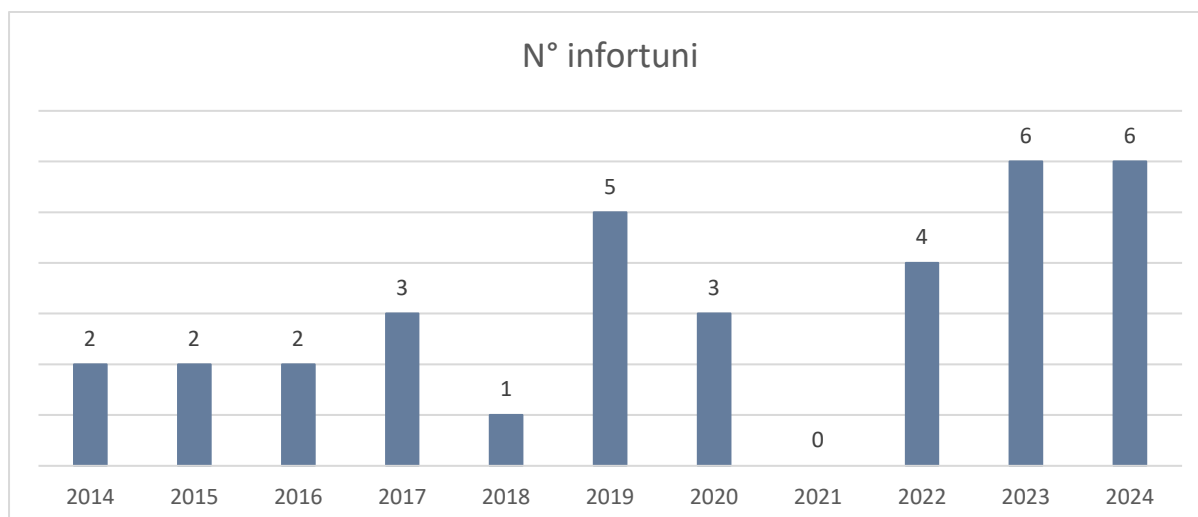


Prendendo in esame le tematiche trattate dalla formazione, oltre a quella relativa alla Salute e Sicurezza e gestione degli aspetti ambientali (HSE), che rappresentano ancora l'argomento con elevato numero di ore di formazione (40% circa del totale), nel 2024 si evidenzia un marcato aumento delle ore di formazione sulle competenze che hanno rappresentato il 41% circa del totale complessivo. Il restante 19% delle ore di formazione ha riguardato la conferma delle tematiche di Compliance e l'avvio di un percorso sulle competenze digitali dei dipendenti.

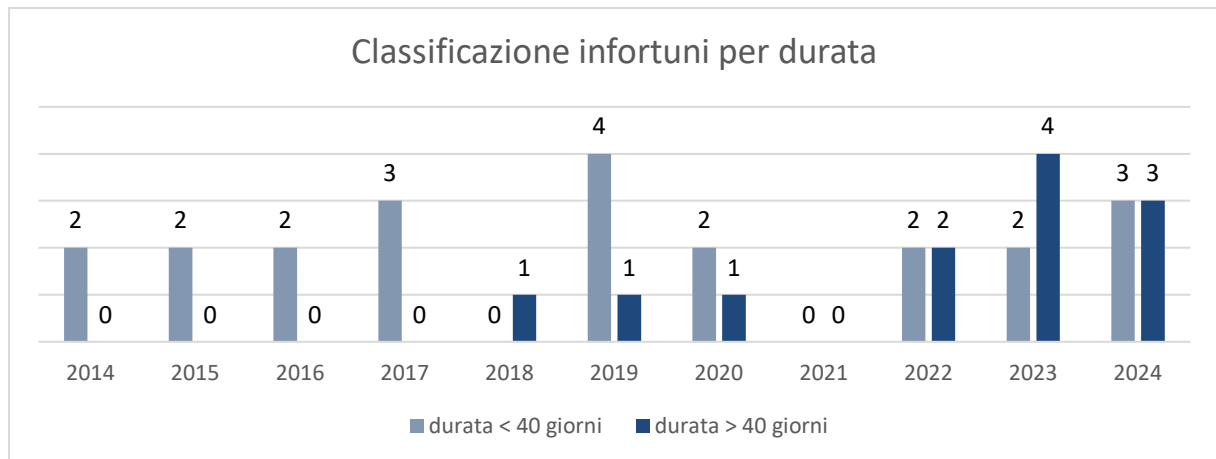


Salute e sicurezza

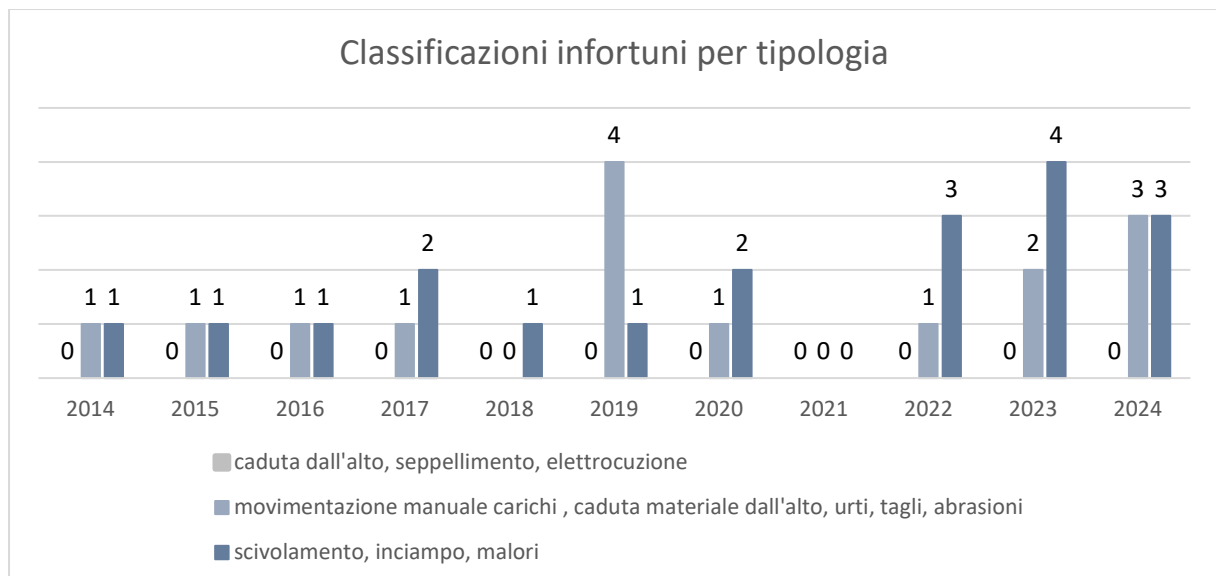
Nel corso del 2024 si sono verificati 6 infortuni, come l'anno precedente, nessuno dei quali in itinere. Le ore lavorate nel corso del 2024 risultano superiori rispetto a quelle del 2023, mentre si registra una riduzione delle giornate di inabilità per infortunio; pertanto, tenuto conto di tali valori, gli indici di frequenza e gravità del 2024, rispettivamente 21,06 e 1,20, risultano in calo rispetto al 2023.



Per nessun infortunio è stata indicata una prognosi iniziale superiore a 40 giorni; tuttavia, in tre casi i giorni di inabilità complessivi hanno superato questo valore. Tre eventi hanno riguardato lavoratori con età superiore a 50 anni, mentre in due casi i lavoratori coinvolti avevano un'età compresa tra i 40 e 50 anni e un solo infortunio ha riguardato un lavoratore under 40.



In occasione del riesame degli eventi sono state accertate le dinamiche e le cause degli accadimenti; in particolare, 3 casi sono riconducibili a scivolamenti e inciampi, mentre gli altri 3 si sono verificati per urti, compressioni e tagli con l'attrezzatura di lavoro. Nessun infortunio, invece, è avvenuto per cadute dall'alto, seppellimento o elettrocuzione.



Parallelamente è proseguito l'impegno del personale nella rilevazione e segnalazione dei near miss, che sono risultati essere 4. Tutti gli eventi sono stati analizzati e sono state individuate e conseguentemente attuate le misure di prevenzione volte ad escluderne la loro ripetizione.

Nel corso dell'anno le Autorità di controllo hanno effettuato 12 visite ispettive, rilevando violazioni in materia di salute e sicurezza in due circostanze. Tutte le anomalie sono state tempestivamente gestite e risolte dalle figure responsabili, come accertato dalle stesse Autorità di controllo in occasione delle successive visite di verifica ed ammettendo il contravventore al pagamento di una sanzione in sede amministrativa.

Attività sociale

Borse di studio

Anche per l'anno 2024, CMSA ha indetto il concorso per assegnare le Borse di studio intitolate a Guido Cirri e il Premio per la valorizzazione dei risultati universitari intitolato a Guglielmo Bindi, aperto alle figlie e ai figli delle Socie e dei Soci della Cooperativa.

Al fine di valorizzare l'impegno scolastico degli studenti figli dei soci della Cooperativa, in occasione del tradizionale evento di ritrovo aziendale pre-natalizio, sono state consegnate n°37 borse di studio per un valore complessivo di euro 17.600. Le premiazioni hanno interessato 2 studenti delle scuole primarie, 6 studenti per le scuole medie inferiori e 16 studenti delle scuole medie superiori.

Sono stati inoltre premiati 9 studenti universitari e consegnati 4 premi speciali per il completamento dei percorsi universitari.

Attività sul territorio

Istruzione

Gli interventi della Cooperativa rivolti all'esterno dell'attività produttiva sono uno strumento indispensabile per ottenere un avvicinamento meno didattico e più pratico al lavoro. Anche nell'anno 2024 sono stati attivati tirocini formativi e stage che consentono a studenti e neolaureati di poter collaborare presso i cantieri attivi o di svolgere attività aziendali presso la sede.

Propedeutici all'attività di stage, per avvicinare il mondo del lavoro alla scuola e viceversa, sono i momenti informativi sull'attività d'impresa che anche per il 2024 sono stati organizzati presso alcuni degli istituti tecnici del territorio.

Infine, nell'anno è stato riproposto, su più date, il seminario *L'invenzione di una tecnica. La costruzione della cupola di Santa Maria del Fiore di Filippo Brunelleschi* tenutosi presso il Polo di Ingegneria dell'Università di Perugia e presso il Liceo artistico Umberto Brunelleschi di Prato. L'iniziativa ha approfondito la costruzione della cupola di Santa Maria del Fiore di Filippo Brunelleschi e le tecniche costruttive antiche riscontrate nei cantieri di restauro della Società (come quello dei "Nuovi Uffizi").

Solidarietà

La Cooperativa CMSA, guidata dai propri valori e dal modello cooperativo, si impegna a promuovere il benessere e la prosperità non solo dei lavoratori, ma anche dei territori circostanti e delle persone coinvolte.

CMSA collabora con associazioni di volontariato ed ONLUS per fornire un aiuto concreto ai più deboli, oltre che a coloro i quali si impegnano ogni giorno in attività ed iniziative sociali; in particolare:

- Fondazione Dynamo Camp (Pistoia) – conferma per il terzo anno consecutivo l’impegno a sostegno della struttura in cui viene offerta gratuitamente la Terapia Ricreativa per minori affetti da patologie gravi o croniche, disturbi del neurosviluppo o condizioni di disabilità. Questo sostegno coinvolge anche i loro fratelli e le rispettive famiglie.
- Fondazione Stella Maris di Calambrone (Pisa) - sostegno dell'unico Istituto di ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS) in Italia dedicato esclusivamente alla ricerca ed all'assistenza nell'ambito della Neuropsichiatria dell'infanzia e dell'adolescenza.
- “Centro Social Alvorada” a Novo Sao Joaquim (Mato Grosso), Associazione Don Bosco – sostegno al progetto di adozione a distanza di due bambini;
- “Ente nazionali sordi” sede di (Prato) – sostegno all'ente preposto dallo Stato alla tutela e rappresentanza delle persone sorde in Italia;
- Associazione teatrale amatoriale “Verdi Montecatini Terme” – sostegno per l’organizzazione del Convegno “(IN)FORMIAMOCI SULLA GIFTEDNESS”.

Il sistema di gestione

Comunicazione, partecipazione e coinvolgimento delle parti interessate

Come per gli anni precedenti anche nell’anno 2024 si riscontra un’intensa attività di comunicazione, sia esterna che interna; la comunicazione è stata caratterizzata da alti livelli di coinvolgimento del personale, sia soci che dipendenti, e degli stakeholder.

Le attività di comunicazione interna ed esterna svolte si sono focalizzate su tematiche legate alla sostenibilità, responsabilità sociale, salute e sicurezza dei lavoratori.

I canali di comunicazione interni, oltre alle riunioni dei lavoratori e/o assemblee dei soci, organizzate presso la Sala Assemblee di sede, sono l’intranet aziendale MyCMSA, le mail dedicate alla comunicazione con destinatario il SPT (Social performance team), l’RSL (Responsabile dei lavoratori per la sicurezza) e RLSA (responsabile della sicurezza ai fini SA8000), la cassetta delle segnalazioni SA8000, la bacheca aziendale, il canale whatsapp CMSA *Informa*, il canale whatsapp *Bacheca Soci*.

Fanno parte del canale di comunicazione esterno, la rete professionale *Linkedin aziendale*, mantenuta aggiornata con informazioni sulle novità e sugli eventi salienti che hanno coinvolto la Cooperativa, il *sito aziendale* su cui è presente la *piattaforma Whistleblowing*, per le segnalazioni secondo quanto previsto dal D.Lgs24/2023, lo Stakeholder ENGAGEMENT, l’informativa SA8000 in cui sono ripercorsi i principi della norma, le modalità di segnalazione e le figure di riferimento.

Il controllo dei fornitori e dei subappaltatori

Per CMSA, gestire in maniera efficace la propria catena di fornitura rappresenta un’attività essenziale e strategica per lo svolgimento delle sue operazioni e per soddisfare le richieste dei committenti. Le tipologie di fornitori di CMSA possono essere principalmente suddivise in sette categorie:

Fornitori di Lavori: questi soggetti terzi operano principalmente per erogare beni e servizi finalizzati alla realizzazione delle opere (ad esempio, fornitori di impianti, materiali, ecc.).

Fornitori di Servizi: questi soggetti terzi operano principalmente per erogare beni e servizi ai processi aziendali di supporto (ad esempio, servizi di marketing, servizi ICT, ecc.).

Fornitori di Consulenza: questi soggetti terzi operano principalmente per erogare servizi professionali (ad esempio, consulenze tecniche, legali, amministrative, ecc.).

Clienti: questi sono i clienti con i quali la Società ha rapporti anche per la fornitura di beni o servizi.

Partner: si tratta di imprese (consorzi e/o partner industriali) con le quali la Società intrattiene rapporti commerciali per acquisire nuovi lavori, spesso per ampliare il mercato di riferimento.

Società partecipate: Queste sono società consortili costituite con altri partner per realizzare appalti e relative commesse. In questi casi, il fornitore organizza l'intera struttura per l'esecuzione dell'opera, utilizzando risorse finanziarie, tecniche e operative messe a disposizione dai soci. L'Associazione Temporanea di Imprese (ATI), costituita fra i soci, è responsabile nei confronti della Stazione appaltante, mentre la società costituita per lo svolgimento delle attività operative, assume la responsabilità per eventuali non conformità rispetto al sistema legislativo e ai controlli pubblici. Spesso, la forma societaria utilizzata è quella della società consortile a responsabilità limitata.

Altri Fornitori: si tratta di una categoria comprende fornitori di beni e/o servizi *residuali*.

Il Sistema di Gestione Integrato della Società regola l'importante attività di valutazione e qualifica dei fornitori, mediante una specifica procedura denominata *Gestione Qualifica e Controllo Fornitori*. La procedura ha l'obiettivo di definire le modalità adottate da CMSA e le responsabilità per una gestione controllata del processo di qualifica e controllo dei fornitori, in modo da assicurare che:

- il fornitore selezionato agisca in conformità ai principi etici di CMSA;
- il fornitore selezionato sia in possesso dei requisiti stabiliti dalla normativa di settore, nei documenti contrattuali e di pianificazione aziendale;
- sia attuato un sistema efficace di monitoraggio delle prestazioni e dei comportamenti del fornitore.

Inoltre, la Società utilizza criteri relativi alle dimensioni sociali, ambientali e di governance per valutare i fornitori. Questi criteri includono il rispetto dei principi della SA8000, del Codice Etico, delle certificazioni di qualità, salute e sicurezza, nonché l'attenzione all'anticorruzione e la presenza di rendicontazione non finanziaria (sostenibilità, ambiente, sociale). La prevenzione dei reati ai sensi del D.lgs. 231/01 è anch'essa parte integrante della valutazione.

Le informazioni e i documenti raccolti vengono attentamente esaminati da ciascuna funzione coinvolta nel processo di valutazione. In base a criteri definiti, viene assegnato un punteggio a ciascun fornitore, e i giudizi espressi consentono di formulare una valutazione complessiva

che determina la classe di qualifica, correlata all'affidabilità del fornitore, o l'interruzione del processo di qualifica.

Infine, si richiede formalmente ai fornitori della Società di sottoscrivere i principi anticorruzione, il Codice Etico della Società e i principi di Responsabilità Sociale, Ambientale e di Sicurezza.

Gli audit SA 8000

Con riferimento alle certificazioni, nel corso del 2024 la Società ha mantenuto la SA 8000, la ISO 9001, la ISO 14001, ISO 45001 e la ISO37001.

Proprio per l'applicazione del Sistema di Gestione Integrato, la Società effettua annualmente tre tipologie di Audit. In particolare:

- audit interni*, condotti sinergicamente dal Responsabile del sistema e da una società esterna per verificare lo stato di applicazione del Sistema di Gestione Integrato;
- audit di Seconda Parte*, condotti da una società esterna, per monitorare l'applicazione dei principi SA8000 da parte dei fornitori;
- audit di Terza Parte*, condotti dall'Ente certificatore per la verifica della corretta applicazione delle norme integrate nel Sistema di Gestione.

Nel corso dell'anno 2024 ai fini della SA8000 stati realizzati complessivamente 7 Audit, articolati come nella tabella di seguito.

Indicatore anno - 2024	UdM
N. audit di prima parte SA8000	3
N. audit di seconda parte SA8000	2
N. audit di terza parte SA8000	2

La misura della Soddisfazione Interna

Come riportato anche nella Politica delle Risorse Umane, CMSA pone particolare importanza all'ascolto ed al coinvolgimento dei propri dipendenti, promuovendo il dialogo attraverso eventi e momenti di confronto con le Persone.

In quest'ottica, pur essendo stato erogato nel 2023 un questionario ai dipendenti, nel 2024 la direzione HR ha valutato con i membri del SPT, la progettazione e l'erogazione di un'ulteriore indagine di Clima interno, c.d. «clima aziendale», caratterizzata da un maggior numero di domande funzionali a far emergere possibili criticità e/o punti di forza; informazioni ritenute utili come punto di partenza per azioni successive verso le persone e l'organizzazione.

Il questionario, condiviso a tutto il personale dipendente di CMSA nel settembre 2024 tramite la piattaforma google form, così come comunicato agli interessati mediante l'informativa inviata con il canale Whatsapp *CMSAInforma* e per e-mail, è rimasto accessibile per circa un mese, ovvero fino a metà del mese di ottobre.

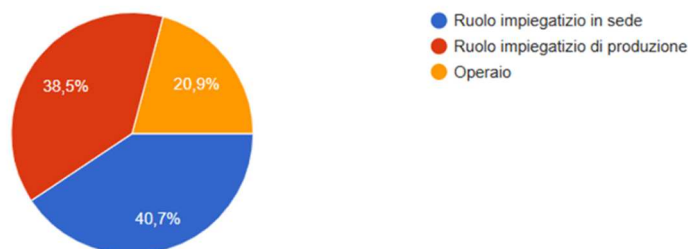
Il documento è stato organizzato in cinque macro-fattori su ognuno dei quali è stata espressa una valutazione rispetto a come si vive in CMSA:

- *Appartenenza*: il senso di appartenenza, di fiducia, di orgoglio.
- *Organizzazione*: informazione, gestione delle priorità aziendali.
- *Leadership*: motivazione, feedback, supporto, rapporto col capo.
- *Ambiente di lavoro*: come sto in azienda.
- *Il mio lavoro*: obiettivi, ruoli, crescita.

Per ognuno dei fattori sono state proposte frasi che definiscono comportamenti «positivi» rispetto a quel fattore e per ogni frase le persone hanno dichiarato la loro valutazione usando la scala sottostante:

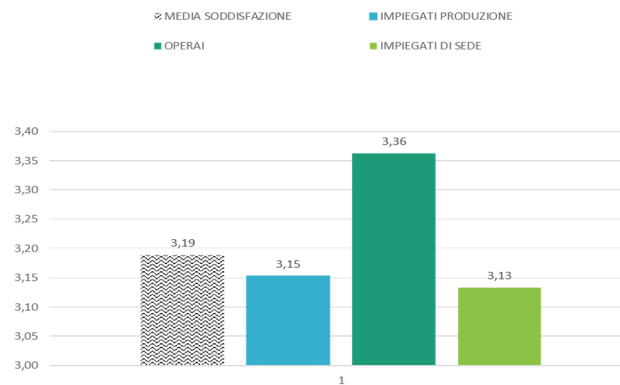
1. Completamente in disaccordo;
2. In disaccordo;
3. D'accordo;
4. Completamente d'accordo.

Su un totale di 156 questionari distribuiti, hanno risposto all'indagine in 91 persone, equivalenti complessivamente a c.a. il 58% di tutte le persone presenti in azienda, con il seguente dettaglio:



Su una scala da 1 (totalmente in disaccordo) a 4 (totalmente in accordo) rispetto a frasi "positive" dei diversi fattori indagati, l'indicazione media di accordo/soddisfazione da parte degli impiegati è risultata essere di c.a. 3,14.

Per gli operai che hanno risposto all'indagine, il livello di soddisfazione risulta essere leggermente maggiore rispetto agli impiegati pari a c.a. 3,36.



In generale, la soddisfazione media complessiva risulta essere “buona” con un valore di 3,19.

Dopo un’attenta analisi degli esiti dell’indagine, in data 16 dicembre 2024, la documentazione prodotta dalla Direzione HR è stata condivisa in una riunione del Consiglio di Amministrazione che, proprio nell’ottica di una ricercata crescita sugli aspetti di coinvolgimento delle Persone, ha deliberato di prevedere nel mese di gennaio 2025 un momento di restituzione degli esiti dell’indagine a tutti i dipendenti, promuovendo in tale occasione la condivisione delle iniziative di miglioramento del Capitale Umano messi in campo dalla Cooperativa nel breve e medio periodo.

In data 17 gennaio 2025 la Presidenza ha trasmesso la convocazione agli incontri con le Persone che si terranno in gruppi di 50 persone, proprio al fine di favorire un miglior dialogo, nelle date dal 29 al 31 gennaio 2025.

