



Anno 2023

Approvato il
30/06/2024

BILANCIO ETICO E SOCIALE

Pagina 1 di 28



C.I.M.S. s.c.r.l.

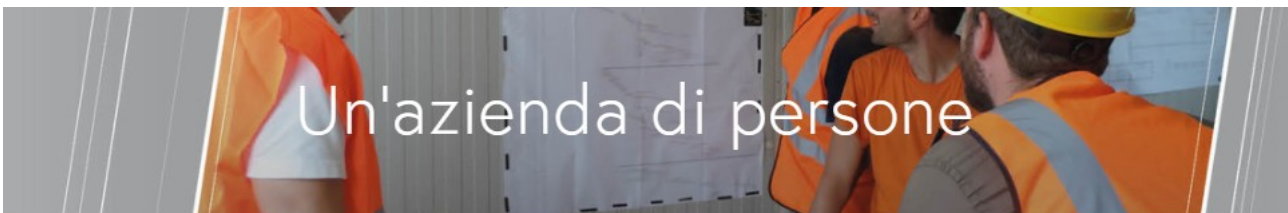
COOPERATIVA INTERSETTORIALE MONTANA SASSOLEONE

Via S. Allende n.39

40021 Borgo Tossignano (Bo)

tel. 0542 94110 - fax 0542 91501

www.cims.it - cims@cims.it



Un'azienda di persone

Da oltre quarant'anni la passione per la nostra terra, la difesa dell'ambiente e lo sviluppo sostenibile fanno crescere i nostri progetti e il nostro lavoro.

BILANCIO ETICO E SOCIALE

Anno 2023

Redatto da: **STEFANO CASELLI** (Responsabile del Sistema di Gestione)

Verificato da: **MASSIMILIANO BARONCINI** (Direzione Generale)

Approvato da: **ANTONIO DONGELLINI** (Presidente C.D.A.)

	Anno 2023	Approvato il 30/06/2024
	BILANCIO ETICO E SOCIALE	Pagina 2 di 28

Indice generale

1 STANDARD DI RIFERIMENTO 3

2 PREMESSA 3

3 SCOPO DEL BILANCIO E DISTRIBUZIONE 4

4 REQUISITI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE 4

4.1 LAVORO INFANTILE 4

4.2 LAVORO FORZATO O OBBLIGATO 6

4.3 SALUTE E SICUREZZA 7

4.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 11

4.5 DISCRIMINAZIONE 14

4.6 PRATICHE DISCIPLINARI 18

4.7 ORARIO DI LAVORO 19

4.8 RETRIBUZIONE 21

4.9 SISTEMA DI GESTIONE 23

	Anno 2023	Approvato il 30/06/2024
	BILANCIO ETICO E SOCIALE	Pagina 3 di 28

1 STANDARD DI RIFERIMENTO

- SA8000:2014 – Standard Internazionale in corso di validità (elaborato da Social Accountability International)
 - Annex SA 8000:2014 – Performance Indicator Annex
 - UNI/PDR 125:2022 – Parità di genere
 - C.C.N.L. Cooperative Edili
 - C.C.N.L. Imprese di pulizia e servizi integrati-multiservizi
 - C.C.N.L. Cooperative e Consorzi Agricoli
 - C.C.N.L. Dirigenti Imprese Cooperative
 - Statuto C.I.M.S.
 - Policy SA8000 C.I.M.S.
 - Policy per la Parità di Genere C.I.M.S.
 - Codice Etico aziendale C.I.M.S.
 - Regolamento interno C.I.M.S.
- Documento UNIPDR125/PSTR “Piano strategico per la parità di genere”

2 PREMESSA

La Cooperativa Intersettoriale Montana di Sassoleone, in acronimo C.I.M.S., è un'impresa generale di costruzioni nata nel 1975 in risposta a gravi problemi occupazionali del territorio. Da allora la cooperativa ha perfezionato la sua struttura tecnica ed ha ampliato alcuni rami d'azienda, anche incorporando altre cooperative locali.

Attualmente C.I.M.S. possiede una consolidata esperienza che spazia dal settore delle costruzioni a quello delle manutenzioni e del management ed ha dimostrato grande dinamicità inserendosi in diversi mercati e operando in numerosi contesti. C.I.M.S. è una realtà versatile e multitasking in grado di soddisfare le esigenze dei committenti in molteplici ambiti, lavorando con elevata professionalità e competenza.

Questi i principali settori di intervento:

- COSTRUZIONI
- RESTAURI
- INFRASTRUTTURE
- AREE VERDI
- INGEGNERIA NATURALISTICA
- GLOBAL SERVICE
- IMPIANTI
- SERVIZI

Negli anni C.I.M.S. ha sviluppato un Sistema di Gestione integrato che ha coinvolto tutti gli aspetti dell'attività aziendale e nel dettaglio si è certificata con Enti accreditati secondo i seguenti standard:

- UNI EN ISO 9001:2015
- UNI EN ISO 14001:2015;
- UNI ISO 45001:2018
- SAI SA8000:2014;
- UNI/PDR 125:2022;
- UNI ISO 37001:2016.

	Anno 2023	Approvato il 30/06/2024
	BILANCIO ETICO E SOCIALE	Pagina 4 di 28

C.I.M.S. ha inoltre adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo in riferimento al D.Lgs. 231/01 e s.m.i. riferito alla responsabilità amministrativa delle imprese e approvato dal Consiglio di Amministrazione, che ne descrive il modello di governance e l'assetto organizzativo, definisce l'organismo di vigilanza e il suo Statuto delinea il sistema disciplinare individuando applicabilità e sanzioni. La sua applicazione e condivisione è volta ad assicurare sempre la protezione del superiore interesse ad uno svolgimento corretto dell'attività sociale.

3 SCOPO DEL BILANCIO E DISTRIBUZIONE

Il presente documento è stato redatto da C.I.M.S. s.c.r.l. nell'ambito del processo previsto del proprio Sistema di Gestione (processo di gestione della Responsabilità Sociale).

Esso si prefigge di assolvere il compito di informazione e trasparenza nei confronti degli stakeholders interni ed esterni allo scopo di:

- rendere nota la politica in materia di SA8000;
- fornire maggiore conoscenza sugli impegni assunti da C.I.M.S. con l'adeguamento e la certificazione allo standard SA8000:2014;
- consentire al management aziendale di utilizzare il bilancio a fini di Riesame del Sistema per verificare lo stato di conseguimento degli obiettivi prefissati e dichiarati;
- evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale mediante il trend individuato dai KPI aziendali.

Il Bilancio SA 8000 viene redatto dal Social Performance Team con la collaborazione del Comitato per la Parità di Genere, di RSG, RSPP e dell'Ufficio Gestione del Personale e viene reso disponibile agli stakeholders attraverso la pubblicazione sul sito internet aziendale o invio postale/telematico ove espressamente richiesto.

Questo è il quarto bilancio sociale redatto da C.I.M.S. s.c.r.l. dopo quello dell'anno precedente e riguarda i dati a consuntivo dell'esercizio 2023.

4 REQUISITI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

4.1 Lavoro infantile



C.I.M.S. si impegna a non utilizzare lavoro infantile (lavoratrici e lavoratori con età < 16 anni) nè lavoro minorile (giovani lavoratrici e lavoratori con età < 18 anni) e a non dare sostegno a chiunque utilizzi lavoro infantile, come previsto dalla norma SA 8000.

C.I.M.S. promuove la formazione e la diffusione tra i propri clienti/fornitori/associati dell'importanza di combattere l'utilizzo del lavoro di bambini e/o di giovani lavoratrici e lavoratori.

A fronte di situazioni di lavoro infantile rilevate nella propria catena di fornitura, C.I.M.S. si impegna ad intervenire con adeguati interventi di rimedio e a fornire un adeguato sostegno per garantire ai bambini coinvolti, la frequenza e la permanenza a scuola fino all'età prevista dalla definizione di bambino.

C.I.M.S. promuove l'educazione delle bambine e bambini rientranti nella Convenzione ILO 146 e delle giovani lavoratrici e giovani lavoratori soggetti a normative locali di istruzione obbligatoria o che stanno frequentando la scuola, impegnandosi a porre in atto adeguati interventi, anche sulla propria catena di fornitori, perché nessun bambino o giovane lavoratore sia impiegato nel lavoro durante le ore scolastiche e che le ore di viaggio giornaliere (da/per luogo di lavoro a scuola), sommate alle ore di scuola e alle ore di lavoro, non eccedano le 10 ore complessive al giorno.



Anno 2023

BILANCIO ETICO E SOCIALE

Approvato il
30/06/2024

Pagina 5 di 28

L'azienda si assicura che, nell'ambito della propria catena di fornitura, nessun bambino o giovane lavoratore venga esposto a situazioni rischiose, pericolose o nocive per la propria sicurezza e salute.

L'azienda si dichiara disponibile ad eventuali iniziative dirette ai bambini nelle scuole che vogliano promuovere il rispetto per l'ambiente, i diritti delle bambine, dei bambini, delle lavoratrici e dei lavoratori.

KPI: presenza lavoro infantile (n. lavoratrici-lavoratori bambine/i)

	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023		
Target	0	0	0	0		
Dato finale	0	0	0	0		

KPI: presenza lavoro minorile (n. lavoratrici-lavoratori minori)

	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023		
Target	0	0	0	0		0
Dato finale	0	0	0	0		0

Considerazioni sullo stato di raggiungimento del target previsto per il 2023

Nel 2023 C.I.M.S. non ha effettuato nessun ricorso a lavoro infantile o minorile e non ha rilevato alcun caso nella propria catena di fornitura nè è a conoscenza di segnalazioni in tal senso.

Target per il 2024	Modalità definite per il conseguimento del Target 2024
"0" lavoratrici-lavoratori bambine/i "0" lavoratrici-lavoratori minori di età	Nessun impiego di manodopera minorile diretta o indiretta. Per conseguire questo obiettivo si confermano le seguenti azioni: - esecuzione controlli sui documenti di identità al momento dell'assunzione; - adozione di criteri specifici nell'ambito della valutazione dei fornitori, con assunzione scritta da parte degli stessi dell'impegno nel rispetto di tale requisito e con definizione di strumenti di monitoraggio periodici; - sensibilizzazione delle persone interessate da tali monitoraggi (ufficio del personale, ufficio acquisti) al rispetto di tali modalità definite.

KPI: presenza documentazione dimostrativa dell'età (% documentazione presente / totale lavoratori)

	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023		
Target	100 %	100 %	100 %	100 %		
Dato finale	100 %	100 %	100 %	100 %		

Considerazioni sullo stato di raggiungimento del target previsto per il 2023

L'Ufficio Gestione del Personale ha a disposizione presso i propri archivi la documentazione utile ad attestare l'età di ogni lavoratore dipendente e non di C.I.M.S. S.c.r.l.

Target per il 2024	Modalità definite per il conseguimento del Target 2024
Mantenimento nell'archivio dell'Ufficio Gestione del Personale di copia del documento di riconoscimento per ogni lavoratore interno o esterno.	Mantenere in uso continuo la Procedura PE/GRU/DLCA "DOMANDE DI LAVORO, COLLOQUI E ASSUNZIONI", con elenco di raccolta dei documenti necessari per l'assunzione (tra cui copia del documento di identità). Verifica a campione mediante conduzione audit interni, che include anche pratiche di somministrazione di lavoro da parte delle agenzie interinali.

4.2 Lavoro Forzato o Obbligato

C.I.M.S. condanna l'utilizzo di traffico di esseri umani, pratica universalmente riconosciuta come deplorabile.



C.I.M.S. non ricorre nè sostiene in alcun modo l'utilizzo di lavoro obbligato e in particolare non richiede al personale di nuova assunzione o già operante di lasciare depositi cauzionali, documenti d'identità in originale, né qualsiasi cosa che possa rendere assoggettato il dipendente all'Azienda.

Le ore di straordinario, fisiologiche per la stessa natura delle commesse, sono comunque sempre concordate con le lavoratrici e i lavoratori e mai imposte.

KPI: % ore di lavoro straordinario effettuate volontariamente dalla/dal lavoratrice/lavoratore

(n. segnalazioni dirette o indirette di da parte delle lavoratrici e dei lavoratori per aver eseguito ore di lavoro straordinario senza la propria volontà o per aver ricevuto pressioni in tal senso dai propri Responsabili o dalla Direzione).

	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023		
Target	0	0	0	0		
Dato finale	0	0	0	0		

Considerazioni sullo stato di raggiungimento del target previsto per il 2023

Nel 2023 vi sono state "0" segnalazioni dirette o indirette da parte delle lavoratrici e dei lavoratori di aver eseguito ore di straordinario senza la propria volontà o di aver ricevuto pressioni da parte dei propri Responsabili in tal senso.

Target per il 2024	Modalità definite per il conseguimento del Target 2024
"0" segnalazioni dirette o indirette di da parte delle lavoratrici e dei lavoratori per aver eseguito ore di lavoro straordinario senza la propria volontà o per aver ricevuto pressioni in tal senso dai propri Responsabili o dalla Direzione.	Attenzione nella definizione degli straordinari con coinvolgimento sistematico delle lavoratrici e dei lavoratori interessati da parte dei Responsabili, della Direzione Generale, dell'Ufficio Gestione del Personale. Campionamento con indagine diretta su un campione pari al 20% delle lavoratrici e dei lavoratori in numero proporzionale al genere e alle diverse aree e con maggiore frequenza.

KPI: condizioni di lavoro applicate differenti da quelle stabilite in fase di assunzione

	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023		
Target	0	0	0	0		
Dato finale	0	0	0	0		

Considerazioni sullo stato di raggiungimento del target previsto per il 2023

Nel 2023 vi sono state "0" segnalazioni da parte delle lavoratrici e dei lavoratori o richieste di variazione del livello di inquadramento.

Target per il 2024	Modalità definite per il conseguimento del Target 2024
"0" segnalazioni o richieste di valutazione	comunicazione verso le lavoratrici e i lavoratori circa le attività di competenza all'atto dell'assunzione differenti rispetto alla mansione realmente ricoperta e come segnalarlo ai Responsabili aziendali competenti (Responsabile Risorse, Ufficio Gestione del Personale, SPT).

4.3 Salute e sicurezza

C.I.M.S. s.c.r.l. , tenendo conto dello stato delle conoscenze prevalenti e di tutti i relativi rischi, nonché le normative vigenti in materia di sicurezza e salute sul lavoro, con lo sviluppo nell'ambito del Sistema di Gestione integrato di un Sistema di Gestione per la Sicurezza e la Salute sul lavoro certificato secondo lo standard UNI ISO 45001:2018:



- garantisce un luogo di lavoro salubre, riducendo al minimo, per quanto possa essere praticabile, le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro;
- adotta le misure più adeguate ed efficaci per prevenire incidenti, infortuni e danni alla salute che possano verificarsi durante lo svolgimento del lavoro o in conseguenza di esso;
- ha nominato un R.S.P.P. e un rappresentante della Direzione (il

RSG previsto per tutto il Sistema di Gestione integrato) che sono responsabili della salute e della sicurezza di tutto il personale e dell'implementazione di tutti i fattori di salute e sicurezza previsti dalla norma SA 8000 oltre che dalla norma ISO 45001 e dalle leggi cogenti;

- ha nominato e mantiene attivo un Comitato per la SSL (Salute e Sicurezza), coincidente con le figure che conducono la Riunione Annuale ex art. 35 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. con il compito di impegnarsi nel miglioramento continuo delle condizioni di SSL nei luoghi di lavoro ed è composto da membri del vertice aziendale e da rappresentanze delle lavoratrici e dei lavoratori; esso si riunisce annualmente in sede di Riunione Periodica Art. 35 D.Lgs. 81/08 e ogniqualvolta vi sia la necessità a fronte di mutamento delle condizioni di rischio o della legislazione in materia di SSL, di incidenti o infortuni rilevanti e nell'ambito di tali riunioni esso conduce delle formali valutazioni dei rischi per identificare e affrontare i rischi reali e quelli potenziali per la SSL, verbalizzando i risultati e promuovendo l'attuazione delle azioni di miglioramento previste;
 - assicura la regolare formazione per gli addetti in materia di sicurezza e salute sul lavoro, anche ai sensi di quanto previsto dalla legislazione vigente, anche per il personale neoassunto e per il cambio di mansione;
 - stabilisce sistemi per individuare, evitare o fronteggiare potenziali rischi alla salute e alla sicurezza di tutto il personale, incluse le lavoratrici puerpere, in gravidanza e in allattamento;
- nel caso di infortunio sul lavoro, garantisce che venga fornito il primo soccorso e sia assistito il lavoratore affinché riceva le conseguenti cure mediche.

DATI E KPI INFORTUNISTICI

Dato / KPI	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023		Anno 2024
	Valore	Valore	Valore	Target	Valore	Target
NLAV = N. lavoratrici e lavoratori	287	309	306	-	317	-
TORELAV = Totale ore lavorate	363587	518139	518047	-	518271	-
NINF = N. infortuni	21	23	15	< 15	15	< 15
NINF60 = N. infortuni > 60 gg	1	1	0	0	4	0
TOREINF = Totale ore di infortunio	4176	4188	1779	< 2000	5167	< 3000
I.I. = NINF/NLAVx 100	7,32 %	7,44 %	4,90 %	< 7 %	4,73 %	< 5 %

	Anno 2023					Approvato il 30/06/2024
	BILANCIO ETICO E SOCIALE					Pagina 8 di 28

DATI E KPI INFORTUNISTICI						
Dato / KPI	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023		Anno 2024
	Valore	Valore	Valore	Target	Valore	Target
I.F. = $\frac{\text{NINF}}{\text{TORELAV}} \times 100.000$	5,78	4,54	2,90	< 5	2,89	< 3
I.O. (Indice orario) = $\frac{\text{TOREINF}}{\text{TORELAV}} \times 100$	1,15 %	0,96 %	0,35 %	< 1%	1,00 %	< 0,7%
I.G. (Indice di gravità) = $\frac{\text{NINF60}}{\text{NINF}} \times 100$	4,76%	4,35%	0,00 %	0%	0,27 %	0%
G.M.I. (giorni medi di infortunio) = $\frac{\text{TOREINF}}{\text{NINF}}$	198,85	182,09	118,6	< 188	344,5	< 200
Considerazioni sullo stato di raggiungimento dei target previsti per il 2023						
- A fronte di una sostanziale parità di ore lavorate rispetto al 2022 vi è stata un aumento significativo del n. di infortuni e delle ore di infortunio, con indici relativi quindi in rialzo, con dinamiche e cause distribuite ma sostanzialmente riconducibili a scivolamenti accidentali o a cadute di oggetti durante la manipolazione di carichi con traumi agli arti inferiori / superiori o a proiezioni di oggetti o sostanze nell'occhio; - Si rileva la presenza di n. 4 infortuni gravi (> 60 gg) anche se dovuti essenzialmente a cause accidentali, che contribuiscono all'innalzamento del danno medio e dei giorni medi di assenza causati dall'evento infortunio.						
Target per il 2024	Modalità definite per il conseguimento dei Target 2024					
Vedi tabella precedente "DATI E KPI INFORTUNISTICI"	Sensibilizzare le lavoratrici e i lavoratori verso le casistiche di infortunio occorse. Continuare la formazione regolare secondo il programma stabilito per l'Anno 2024. Mantenere la frequenza dei monitoraggi e delle sorveglianze in cantiere come già incrementato nel 2022/2023.					

KPI: Giorni di assenza per malattia / n. lavoratrici e lavoratori						
	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023		
Target	Non definito	Non definito	< 3,5%	< 5%		
Dato finale	Non valutato	3,46%	4,52%	3,1%		
Considerazioni sullo stato di raggiungimento del target previsto per il 2023						
Dopo la prima misura eseguita nel 2021, si è fissato un target di riferimento che si è attestato a un valore tra il 3 e il 3,5% mediamente (ovviamente il dato della malattia è frutto anche di diversi fattori indipendenti dall'azienda come la stagionalità). Si corregge quindi il target max al 3,5% per il 2024. Valori > 4,5% dovranno essere attenzionati per comprendere le eventuali cause.						
Target per il 2024	Modalità definite per il conseguimento del Target 2024					
< 3,5%	Si ritiene che la Cooperativa abbia margini ristretti di intervento a fronte di un KPI che è frutto anche della diversa stagionalità di anno in anno e del diverso mix di cantieri operativi ed età media, fattori di stress, predisposizione personale degli individui. Si intende comunque perseguire il target con:					

**Anno 2023****BILANCIO ETICO E SOCIALE**Approvato il
30/06/2024

Pagina 9 di 28

- Proseguire attenzione e sensibilizzazione verso le lavoratrici e i lavoratori per le forme di prevenzione di malattie o epidemie;
- Monitorare attentamente l'idoneità dei DPI di protezione dagli agenti atmosferici in riferimento anche ad eventuali segnalazioni specifiche delle lavoratrici e dei lavoratori o degli RLS;
- Incrementare la sensibilizzazione verso le lavoratrici e i lavoratori sulla prevenzione delle malattie stagionali in genere e verso l'utilizzo dei DPI più idonei per la protezione dagli agenti atmosferici in riferimento al tipo di lavoro svolto.

KPI: % lavoratrici e lavoratori cui è stata rilasciata l'idoneità con prescrizioni o limitazioni / n. totale lavoratori

	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023		
Target	Non definito	< 50%	< 32%	< 30%		
Dato finale	43,5%	31,7%	29,4%	36,7%		

Considerazioni sullo stato di raggiungimento del target previsto per il 2023

Le idoneità con prescrizione o limitazione hanno evidenziato, dopo la riduzione da circa il 43,5% nel 2020 al 29,4% del 2022, un consolidamento in un'area del 35% (+/- alcuni punti percentuali di variazione da un anno a un altro). Come già evidenziato nel documento redatto lo scorso anno, l'avvento di nuove lavoratrici e nuovi lavoratori nel periodo 2021/2022/2023 e il turnover verificatosi con alcuni ulteriori pensionamenti rispetto al 2020 e 2021 ha contribuito alla riduzione e al consolidamento in quest'area. L'aggiornamento ulteriore del DVR avvenuto in riferimento alle mansioni ha contribuito a una ridistribuzione del carico e della tipologia di lavoro in modo più idoneo in riferimento agli esiti della sorveglianza sanitaria, aspetto che dovrebbe ridurre ulteriormente il livello percentuale in prospettiva futura pluriennale.

Target per il 2024	Modalità definite per il conseguimento del Target 2024
< 35%	Proseguire con la corretta individuazione delle singole attività per cui viene richiesta la sorveglianza sanitaria. Valutare anche con il MC quanto possa incidere nel KPI una eventuale turnazione nell'ambito ovviamente delle competenze per singola mansione. Impatto derivante dal fisiologico turnover (pensionamenti con assunzione di lavoratrici e lavoratori più giovani e quindi mediamente meno oggetti a prescrizioni)

**Anno 2023****BILANCIO ETICO E SOCIALE**Approvato il
30/06/2024

Pagina 10 di 28

KPI: condizioni di mancata sicurezza per le lavoratrici e i lavoratori*(n. di segnalazioni da parte di lavoratrici e lavoratori o loro rappresentanti sulla pericolosità di specifiche attività e/o ambienti di lavoro e/o macchine o attrezzature utilizzate)*

	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023		
Target	Non definito	< 2	< 2	< 2		
Dato finale	Non valutato	0	0	0		

Considerazioni sullo stato di raggiungimento del target previsto per il 2023

Il risultato è stato efficacemente perseguito, grazie al mantenimento dei monitoraggi sui luoghi di lavoro operato da RSPP, ASPP e gli altri collaboratori esterni (nel 2021 già erano stati incrementati i monitoraggi del 20%), cui si sono aggiunte anche attività specifiche svolte dal consulente del OdV aziendale.

I rilievi presenti nei moduli di monitoraggio MMS/MMC sono stati efficacemente risolti e via via verificati con ulteriori attività. Si mantiene il campionamento attuale.

Target per il 2024	Modalità definite per il conseguimento del Target 2024					
Segnalazioni da parte di lavoratrici e lavoratori o loro rappresentanti <= 2 sulla pericolosità di specifiche attività e/o ambienti di lavoro e/o macchine o attrezzature utilizzate	Sensibilizzare tutto il personale, soprattutto i neoassunti, all'uso dei canali di comunicazione disponibili in azienda per le segnalazioni del caso, inclusi gli RLS. Mantenere la frequenza dei monitoraggi e delle sorveglianze in cantiere attuali.					

KPI: importo sanzioni comminate sulla sicurezza

	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023		
Target	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0		
Dato finale	€ 0	€ 1965	€ 0	€ 1965		

Considerazioni sullo stato di raggiungimento del target previsto per il 2023

Si conferma una sanzione limitata anche per il 2023, come per il 2021. Il dato è da considerare comunque positivo

Target per il 2024	Modalità definite per il conseguimento del Target 2024					
€ 0	Attività di monitoraggio e sorveglianza in cantiere con coinvolgimento attivo dei subappaltatori presenti (RSPP, Preposti) e risoluzione immediata problemi					

4.4 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

C.I.M.S. s.c.r.l. rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori alla contrattazione collettiva. C.I.M.S. s.c.r.l. garantisce che i rappresentanti sindacali eletti dalle lavoratrici e dai lavoratori non siano soggetti ad alcun tipo di discriminazione e che possano comunicare liberamente con le lavoratrici e i lavoratori nei luoghi di lavoro, senza alcuna interferenza da parte di C.I.M.S. stessa.



Tutto il personale è consapevole della libertà di associazione.

Spazi aziendali appositi sono adibiti alle comunicazioni sindacali ed utilizzati per lo svolgimento delle riunioni sindacali che i rappresentanti delle lavoratrici e dei lavoratori convocano almeno una volta l'anno. Nel rispetto delle distinte responsabilità, l'attenzione al dialogo con le organizzazioni sindacali ha favorito l'affermarsi di una mentalità orientata alla risoluzione dei problemi attraverso il coinvolgimento delle parti.

KPI: % lavoratrici e lavoratori iscritti a sindacati / totale lavoratrici e lavoratori

	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023		
Target	Non definito	Non definito	Non definito	Non definito		
Dato finale	(97/268) = 36,2%	(98/309) = 31,7%	(97/306) = 31,7%	(100/317) = 31,5%		

Considerazioni sullo stato di raggiungimento del target previsto per il 2023

Non vi sono variazioni significative rispetto al primo monitoraggio del periodo 2020/2022, con indicazione che non è cambiata la volontà di adesione delle lavoratrici e dei lavoratori al sindacato.

Target per il 2024	Modalità definite per il conseguimento del Target 2024
Per tale aspetto è previsto il solo monitoraggio, senza la definizione di target specifici	Non prevista la definizione di politiche specifiche da parte della Cooperativa, essendo per tale aspetto solo previsto il monitoraggio. Eventuali variazioni anche significative sulle lavoratrici e sui lavoratori iscritti a sigle sindacali non determineranno da parte della Cooperativa in ogni modo limitazioni o incentivazioni alla volontà di adesione da parte delle lavoratrici e dei lavoratori verso una rappresentanza sindacale.

	Anno 2023	Approvato il 30/06/2024
	BILANCIO ETICO E SOCIALE	Pagina 12 di 28

KPI: n. vertenze sindacali						
	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023		
Target	Non definito	Non definito	Non definito	Non definito		
Dato finale	0	0	0	0		
Considerazioni sullo stato di raggiungimento del target previsto per il 2023						
I rapporti tra sindacato/lavoratrici e lavoratori/azienda sono distesi e collaborativi, conseguenza ne è l'assenza di problematiche particolari che diano origine a contenzioso.						
Target per il 2024		Modalità definite per il conseguimento del Target 2024				
Per tale aspetto è previsto il solo monitoraggio, senza la definizione di target specifici		Non prevista la definizione di politiche specifiche da parte della Cooperativa, essendo per tale aspetto solo previsto il monitoraggio. La presenza di eventuali vertenze sarà oggetto di analisi da parte della Direzione aziendale per determinare spunti di miglioramento nel rapporto verso le lavoratrici e i lavoratori.				

KPI: n. di scioperi dovuti a vertenze sindacali						
	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023		
Target	Non definito	Non definito	Non definito	Non definito		
Dato finale	0	0	0	0		
Considerazioni sullo stato di raggiungimento del target previsto per il 2023						
I rapporti tra sindacato/lavoratrici e lavoratori/azienda sono distesi e collaborativi, conseguenza ne è l'assenza di problematiche particolari che diano origine a contenzioso.						
Non vi sono state situazioni inoltre a carattere extra-aziendale che abbiano determinato l'adesione a scioperi.						
Target per il 2024		Modalità definite per il conseguimento del Target 2024				
Per tale aspetto è previsto il solo monitoraggio, senza la definizione di target specifici		Non prevista la definizione di politiche specifiche da parte della Cooperativa, essendo per tale aspetto solo previsto il monitoraggio. La presenza di eventuali vertenze sarà oggetto di analisi da parte della Direzione aziendale per determinare spunti di miglioramento nel rapporto verso le lavoratrici e i lavoratori.				

	Anno 2023	Approvato il 30/06/2024
	BILANCIO ETICO E SOCIALE	Pagina 13 di 28

KPI: n. di incontri tra Direzione e rappresentanze sindacali						
	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023		
Target	Non definito	Non definito	Non definito	Non definito		
Dato finale	Non valutato	1	0	3		
Considerazioni sullo stato di raggiungimento del target previsto per il 2023						
Per tale aspetto è previsto il solo monitoraggio, senza la definizione di target specifici. Il dato segna un incremento degli incontri tra Sindacato e Direzione aziendale, non dovuti a situazioni di frizione o a elementi di criticità ma semplicemente a un maggiore dialogo per discutere o concordare prassi ordinarie.						
Target per il 2024		Modalità definite per il conseguimento del Target 2024				
Per tale aspetto è previsto il solo monitoraggio. La definizione di target infatti potrebbe essere vista come limitativa nel confronto tra Direzione e rappresentanze sindacali.		Non prevista la definizione di politiche specifiche da parte della Cooperativa, essendo per tale aspetto solo previsto il monitoraggio.				

KPI: n. di rappresentanze sindacali presenti in azienda						
	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023		
Target	Non definito	> 1	> 1	> 1		
Dato finale	Non valutato	12	12	12		
Considerazioni sullo stato di raggiungimento del target previsto per il 2023						
L'indicazione di avere un n. di rappresentanze sindacali > 1 è da intendere come possibilità di scelta tra più sigle escludendo quindi forme di pregiudizio verso una specifica rappresentanza.						
Target per il 2024		Modalità definite per il conseguimento del Target 2024				
> 1 rappresentanza sindacale		Non prevista la definizione di politiche specifiche da parte della Cooperativa, essendo per tale aspetto solo previsto il monitoraggio.				

4.5 Discriminazione

C.I.M.S. s.c.r.l. garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non pratica o ammette 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.



C.I.M.S. s.c.r.l. si è dotata di Procedure specifiche per garantire questa politica nell'assunzione e gestione successiva del contratto di lavoro con adozione di parametri oggettivi per l'assunzione ed esclusione di ogni forma di discriminazione (razza, sesso, orientamento sessuale, credo politico o ideologico o di altro genere) e la remunerazione secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza e negli accordi integrativi concordati a livello aziendale con le organizzazioni sindacali o individuali (che in tal senso risultano sempre migliorativi rispetto a quelli stabiliti dal CCNLL).

Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore all'esercizio dei propri diritti personali o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto sociale o origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale o opinioni politiche o ogni altra condizione che potrebbe creare discriminazione.



L'integrità delle lavoratrici e dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale, minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, sia nel luogo di lavoro sia, in altri locali forniti dell'azienda per l'utilizzo da parte del personale.

C.I.M.S. anzi incentiva tutto il personale a informare la Direzione di qualunque episodio che si possa verificare in tal senso, in modo da intraprendere le adeguate azioni.

La compagine di lavoratrici e lavoratori straniere/i attualmente è numerosa, sia comunitari che extracomunitari. C.I.M.S. non ha alcuna preclusione nell'assunzione di personale straniero: di fatto il personale è solamente valutato sulla base dei requisiti professionali richiesti per la specifica mansione, come espressamente definito nelle Procedure di riferimento.

L'avanzamento di carriera, così come la formazione e addestramento, è garantito a pari livello per tutte le lavoratrici e i lavoratori, senza forma di discriminazione alcuna.



	Anno 2023	Approvato il 30/06/2024
	BILANCIO ETICO E SOCIALE	Pagina 15 di 28

KPI: n. episodi di discriminazione						
	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023		
Target	Non definito	0	0	0		
Dato finale	0	0	0	0		
Considerazioni sullo stato di raggiungimento del target previsto per il 2023						
Nel corso del 2022 non sono pervenute segnalazioni di episodi di discriminazione.						
Target per il 2024		Modalità definite per il conseguimento del Target 2024				
Max 1 solo episodio		Mantenere un livello adeguato di informazione sui contenuti del Codice Etico aziendale e di comunicazione di eventuali episodi discriminatori, onde ridurre al minimo eventuali incomprensioni che possono dare luogo a problematiche (in tal senso è ammesso 1 solo episodio).				

DISTRIBUZIONE ORGANICO TRA LAVORATRICI DONNE E LAVORATORI UOMINI						
KPI: % lavoratrici donne / totale personale						
	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023		
Target	Non definito	Non definito	Non definito	Non definito		
Dato finale	11%	11,3%	11,4%	10,4% (33/317)		
KPI: % lavoratori uomini / totale personale						
	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023		
Target	Non definito	Non definito	Non definito	Non definito		0
Dato finale	89%	88,7%	88,6%	89,6%		0
Considerazioni sullo stato di raggiungimento del target previsto per il 2023						
Attività di solo monitoraggio.						
Target per il 2024		Modalità definite per il conseguimento del Target 2024				
Per tale aspetto è previsto il solo monitoraggio, senza la definizione di target specifici. Si attende un rapporto comunque vicino al 10% donne e 90% uomini, vista l'attività svolta dalla Cooperativa nei diversi ruoli intellettuali e operativi (questi ultimi di pertinenza prettamente maschile)		Non prevista la definizione di strategie specifiche da parte della Cooperativa, essendo per tale aspetto solo previsto il monitoraggio.				

**Anno 2023****BILANCIO ETICO E SOCIALE**Approvato il
30/06/2024

Pagina 16 di 28

KPI: % di lavoratrici lavoratori straniere/i

	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023		
Target	Non definito	Non definito	Non definito	Non definito		
Dato finale	18,3%	20,4%	21,6%	22,4% (71/317)		

Considerazioni sullo stato di raggiungimento del target previsto per il 2023

Attività di solo monitoraggio.

Target per il 2024	Modalità definite per il conseguimento del Target 2024
Per tale aspetto è previsto il solo monitoraggio, senza la definizione di target specifici. Si vede comunque che il rapporto di lavoratrici straniere/lavoratori stranieri si mantiene attorno a circa un 20%, in linea con la tipologia di settore.	Non prevista la definizione di strategie specifiche da parte della Cooperativa, essendo per tale aspetto solo previsto il monitoraggio. Si nota un progressivo, lieve, incremento di anno in anno della presenza % di lavoratori stranieri, in linea con l'andamento nazionale per il nostro settore.

KPI: età media lavoratrici / lavoratori

	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023		
Target	Non definito	Non definito	Non definito	Non definito		
Dato finale	Non valutato	45,3	45,2	44,8		

Considerazioni sullo stato di raggiungimento del target previsto per il 2023

Attività di solo monitoraggio: l'età media non è comunque variata in modo significativo dal dato 2022.

Target per il 2024	Modalità definite per il conseguimento del Target 2024
Per tale aspetto è previsto il solo monitoraggio, senza la definizione di target specifici.	Non prevista la definizione di strategie specifiche da parte della Cooperativa, essendo per tale aspetto solo previsto il monitoraggio. Tale monitoraggio viene ritenuto necessario in quanto un innalzamento dell'età media, fisiologico visto che il lavoro è duraturo e storicamente è basso il turnover, senza nuovi innesti potrebbe incidere, visto lo sforzo richiesto dalle attività operative, su altri KPI (es. quelli di sicurezza e malattia professionale).

	Anno 2023	Approvato il 30/06/2024
	BILANCIO ETICO E SOCIALE	Pagina 17 di 28

4.6 Pratiche disciplinari

C.I.M.S. s.c.r.l. non ricorre o sostiene in alcun modo l'utilizzo (incluso nell'ambito della propria catena di fornitura) di punizioni corporali, di coercizione mentale o fisica, violenza verbale, trattando tutto il personale con dignità e rispetto e pretendendo tale comportamento a tutti i livelli della propria Organizzazione.

I provvedimenti disciplinari adottati da C.I.M.S. s.c.r.l. sono descritti e regolamentati dalla specifica sezione del MOG 231 – parte Generale, in accordo con quanto previsto dai CCNL di riferimento messi a disposizione di tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori e dallo Statuto dei Lavoratori.

KPI: ricorso a procedure disciplinari						
	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023		
Target	Non definito	< 6	< 6	< 6		
Dato finale	Non valutato	4	4	9		
Considerazioni sullo stato di raggiungimento del target previsto per il 2023						
La Cooperativa ritiene che le procedure disciplinari siano state attivate in quanto necessarie e che comunque prima di avviare le pratiche necessarie la volontà della Direzione sia rivolta sempre al confronto, ove possibile. Nessuna riserva manifestata su tale aspetto. L'incremento di 3 provvedimenti, in crescita rispetto agli ultimi 3 anni, è stato valutato nel merito di ogni singolo e specifico provvedimento, non rivelando particolari situazioni critiche o di allarme.						
Target per il 2024		Modalità definite per il conseguimento del Target 2024				
<= 6		Incentivare il confronto tra lavoratrici/lavoratori e dirigenza, anche mediante i propri Rappresentanti, in modo da aumentare la responsabilizzazione di tutti e prevenire situazioni che possano dare seguito a provvedimenti disciplinari. Mantenere la diffusione del Regolamento aziendale e del Codice Etico con richiami nei momenti di formazione periodica come caposaldi in riferimento ai doveri delle lavoratrici e dei lavoratori, oltre che del reciproco rispetto.				

	Anno 2023	Approvato il 30/06/2024
	BILANCIO ETICO E SOCIALE	Pagina 18 di 28

4.7 Orario di lavoro



C.I.M.S. s.c.r.l. rispetta l'orario di lavoro previsto dalle leggi vigenti e dai CCNL applicabili.

Anche le deroghe previste in casi specifici connesse a necessità di lavoro straordinario, comunque, vengono operate nel rispetto delle condizioni previste dal CCNL per il lavoro straordinario, sempre comunque nel rispetto del tetto di ore settimanali e complessive stabilito. Tutto il lavoro straordinario risulta essere volontario e non imposto, e non viene richiesto regolarmente.

Il ricorso a straordinari viene monitorato e analizzato, oltre che nella sua totalità, per le categorie di lavoratrici/lavoratori: operai, tecnici e impiegati.

KPI: % ore straordinario / ore totali SETTORE VERDE E AGRICOLTURA						
	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023		
Target	Non definito	Non definito	< limiti CCNL	< limiti CCNL		
Dato finale	0	3,14%	3,81%	3,49%		
Considerazioni sullo stato di raggiungimento del target previsto per il 2023						
Dato fisiologico e < limiti imposti da CCNL applicabile.						
Target per il 2024		Modalità definite per il conseguimento del Target 2024				
< limiti CCNL applicabile		Attenzione all'attivazione di ore di straordinario rispetto a quelle ammesse dal CCNL applicabile raggiunto il tetto limite.				

KPI: % ore straordinario / ore totali SETTORE EDILE						
	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023		
Target	Non definito	Non definito	< limiti CCNL	< limiti CCNL		
Dato finale	Non calcolato	4,31%	4,98%	4,85%		
Considerazioni sullo stato di raggiungimento del target previsto per il 2023						
Dato fisiologico e < limiti imposti da CCNL applicabile.						
Target per il 2024		Modalità definite per il conseguimento del Target 2024				
< limiti CCNL applicabile		Attenzione all'attivazione di ore di straordinario rispetto a quelle ammesse dal CCNL applicabile raggiunto il tetto limite.				

	Anno 2023	Approvato il 30/06/2024
	BILANCIO ETICO E SOCIALE	Pagina 19 di 28

KPI: % ore straordinario / ore totali SETTORE MULTISERVIZI						
	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023		
Target	Non definito	Non definito	< limiti CCNL	< limiti CCNL		
Dato finale	Non calcolato	5,53%	5,31%	5,89%		
Considerazioni sullo stato di raggiungimento del target previsto per il 2023						
Dato fisiologico e < limiti imposti da CCNL applicabile.						
Target per il 2024		Modalità definite per il conseguimento del Target 2024				
< limiti CCNL applicabile		Attenzione all'attivazione di ore di straordinario rispetto a quelle ammesse dal CCNL applicabile raggiunto il tetto limite.				

KPI: % ore TOTALI straordinario / ore totali						
	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023		
Target	Non definito	Non definito	< 5%	< 5%		
Dato finale	Non calcolato	4,51%	4,92%	4,71%		
Considerazioni sullo stato di raggiungimento del target previsto per il 2023						
Dato fisiologico visto la tipologia delle commesse, sempre comunque sotto controllo sotto il livello di guardia definito.						
Target per il 2024		Modalità definite per il conseguimento del Target 2024				
< 5%		Attenzione all'attivazione di ore di straordinario rispetto al tetto massimo interno ammesso (5%) e attenzione in fase di pianificazione generale delle commesse.				

4.8 Retribuzione

C.I.M.S. s.c.r.l. garantisce un salario sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale. Le retribuzioni sono conformi ai CCNL di riferimento per i diversi settori.

Tutte le lavoratrici e i lavoratori di CIMS risultano retribuiti su base oraria facendo riferimento alle tabelle contrattuali



del CCNL di riferimento per le diverse mansioni e livelli. Sempre a tale CCNL si fa riferimento per eventuali indennità di trasferta o retribuzione delle ore straordinarie.

Le retribuzioni vengono erogate mensilmente attraverso bonifico bancario o assegni circolari non trasferibili entro il giorno specifico definito e comunicato alle lavoratrici e ai lavoratori.

C.I.M.S. non utilizza in alcun modo lavoro nero e si adopera per controllare che nei luoghi di lavoro tale pratica non venga attuata da parte di subappaltatori o prestatori d'opera facenti parte della propria catena di fornitura, nell'ambito dei controlli periodici attuati sui cantieri da parte del proprio personale a tale scopo adibito.



C.I.M.S. inoltre, non applica riduzioni di salario per motivi disciplinari, salvo le sanzioni espressamente previste dal CCNL e dallo Statuto dei Lavoratori, e non stipula accordi di fornitura con fornitori per i quali vi sia il sospetto dell'utilizzo di lavoro nero.

Le buste paga risultano rispondere a criteri di trasparenza nei confronti del lavoratore, con una chiara composizione dei salari e delle indennità.

Tutto il lavoro straordinario viene retribuito con una maggiorazione, come definito dalla legge nazionale o dal CCNL specifico.

C.I.M.S. non utilizza accordi contrattuali di "sola manodopera", contratti consecutivi a breve termine e/o programmi di falso apprendistato o altri schemi, volti ad evitare l'adempimento degli obblighi nei confronti del personale previsti dalla legislazione e dalle normative applicabili in materia di lavoro e sicurezza sociale.

Laddove necessario per la tipologia di commesse, C.I.M.S. utilizza secondo le modalità previste dalla legge lavoratrici/lavoratori interinali o in distacco, rigorosamente seguendo le procedure previste per legge.

KPI: segnalazioni di mancato pagamento salario dipendenti C.I.M.S.

	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023		
Target	Non definito	0	0	0		
Dato finale	0	0	0	0		
Considerazioni sullo stato di raggiungimento del target previsto per il 2023						
La Cooperativa conferma il mantenimento dei tempi e dei modi previsti per l'erogazione dei salari, senza problemati- che o ritardi riscontrati.						
Target per il 2024	Modalità definite per il conseguimento del Target 2024					
0 segnalazioni	Mantenere i tempi di erogazione dei salari previsti					

	Anno 2023	Approvato il 30/06/2024
	BILANCIO ETICO E SOCIALE	Pagina 21 di 28

KPI: segnalazioni di mancato pagamento salario dipendenti Agenzie di Lavoro interinale						
	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023		
Target	Non definito	0	0	0		
Dato finale	0	0	0	0		
Considerazioni sullo stato di raggiungimento del target previsto per il 2023						
Nel 2023 non vi sono state segnalazioni di mancati o carenti pagamenti da parte di lavoratrici/lavoratori di Agenzia interinali. La Cooperativa si mantiene partecipe, secondo i canali possibili, nella tutela della retribuzione di tutte le lavoratrici e i lavoratori aziendali, anche quelli in distacco e interinali. A tal scopo si dichiara disponibile a inviare comunicazione di delucidazioni nel caso in cui la lavoratrice o il lavoratore di un'Agenzia lamenti mancato o incompleto pagamento della propria retribuzione.						
Target per il 2024		Modalità definite per il conseguimento del Target 2024				
0 segnalazioni		Si mantiene il monitoraggio a campione delle retribuzioni erogate dalle Agenzie interinali. Si rinnova il preciso impegno a rendersi partecipe nella tutela di dette lavoratrici e detti lavoratori secondo i canali stabiliti considerandoli, dal punto di vista della tutela dei propri diritti, come il personale direttamente assunto dalla Cooperativa.				

	Anno 2023	Approvato il 30/06/2024
	BILANCIO ETICO E SOCIALE	Pagina 22 di 28

4.9 Sistema di Gestione

4.9.1 Politiche, Procedure e Registrazioni

C.I.M.S. s.c.r.l. ritiene che la Politica SA8000, recentemente integrata dalla Politica per la parità di Genere (rif. norma UNI/PDR 125:2022) diffusa alle parti interessate è da ritenersi confermata in quanto rispecchia i principi ad oggi profusi dalla Cooperativa, dai Soci, dal Consiglio di Amministrazione.

Le Procedure sono da ritenere adeguate, per quanto riguarda lo standard SA8000:2014 e lo standard UNI/PDR 125:2022, alla norma e agli obiettivi aziendali, anche alla luce della loro applicazione conforme.

Le registrazioni di Sistema consentono di dimostrare il rispetto e il soddisfacimento delle prescrizioni previste dalla Cooperativa.



4.9.2 Social Performance Team

Il SPT è stato costituito e viene dettagliato nel documento MSG/ORG-SA "Organigramma SA8000". Esso è coordinato e presieduto da Ing. Stefano Caselli, già RSG e RSPP della Cooperativa, che assume la responsabilità della conformità alla norma SA8000:2014 del Sistema, e include una rappresentanza equilibrata di rappresentante delle lavoratrici e dei lavoratori SA8000 e del management aziendale nonché dei diversi settori aziendali. Le nomine sono state aggiornate in data 01/09/2023 con inserimento di altra RLS e RSA Katia Pedini (per dare rappresentatività anche alle lavoratrici e lavoratori del CCNL agricoltura) e di Monia Minarini, Responsabile Ufficio Gestione del Personale.

KPI: n. riunioni del SPT						
	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023		
Target	Non definito	Non definito	Almeno 2	Almeno 2		
Dato finale	1	1	2	2		
Considerazioni sullo stato di raggiungimento del target previsto per il 2023						
Le 2 riunioni svolte hanno trattato tutti i punti previsti dalla norma. Le azioni derivanti sono state tutte adeguatamente prese in carico e trattate.						
Target per il 2024	Modalità definite per il conseguimento del Target 2024					
Almeno 2 riunioni	Mantenere i tempi previsti per la riunione e verbalizzare i relativi risultati. Attendere per la riunione SPT la presenza di tutti i dati e calcolo dei KPI necessari sull'anno precedente e la conduzione della riunione annuale sicurezza (ex Art. 35 D.Lgs. 81/08 e s.m.i.) coincidente con la riunione del Comitato SSL.					

	Anno 2023	Approvato il 30/06/2024
	BILANCIO ETICO E SOCIALE	Pagina 23 di 28

4.9.3 Identificazione e valutazione dei rischi

Il SPT conduce regolarmente l'analisi dei rischi. L'ultima analisi è stata condotta in data 01/04/2024 con definizione delle misure di controllo/mitigazione/riduzione/trasferimento/prevenzione (rif. modulo D-6-RIS – sezione SA8000 e UNI/PDR 125) integrando, come richiesto dall'Ente di Certificazione, la valutazione del rischio relativo all'eventuale eccessivo uso delle ore di straordinario.

KPI: indice di rischio						
	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023		
Target	Non definito	Non definito	Almeno 2	Almeno 2		
Dato finale	1 alto 2 medi	0 alto 2 medi	0 alto 2 medi	0 alto 2 medi		
Considerazioni sullo stato di raggiungimento del target previsto per il 2023						
La valutazione ha fornito 0 rischi "ALTO", 2 rischi "MEDIO" e tutti i rimanenti "BASSO". L'attuazione delle misure previste ha determinato il mantenimento del rischio precedentemente "ALTO" a "MEDIO" e quindi tali misure si possono ritenere del tutto efficaci.						
Target per il 2024		Modalità definite per il conseguimento del Target 2024				
Max 2 rischi "MEDIO" e 0 rischi "ALTO"		Mantenere le forme di controllo stabilite sul modulo D-6-RIS				

4.9.4 Monitoraggio

Il SPT partecipa alle attività di audit interno onde raccogliere le informazioni necessarie per tenere sotto controllo la conformità allo standard e l'attuazione delle politiche e delle azioni per conseguire gli obiettivi di Etica e Responsabilità Sociale e di Parità di Genere. Ultimo audit condotto sui requisiti SA8000 e UNI/PDR 125 è stato eseguito in data 06 e 07/06/2024 (rif. verbale MIG/VAI n. 02/2024).

KPI: n. audit annuali condotti						
	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023		
Target	Almeno 1	Almeno 1	Almeno 1	Almeno 1		
Dato finale	1	1	1	1		
Considerazioni sullo stato di raggiungimento del target previsto per il 2023						
L'audit è stato verificando tutti i requisiti della norma SA8000:2014 e della norma UNI/PDR 125 e ha fornito i seguenti risultati: Non Conformità						
1 raccomandazione per il miglioramento (regolarmente presa in carico sui piani di miglioramento aziendali) relativa alla ultimazione della pubblicazione sul sito web della procedura aggiornata per le segnalazioni in rif. a quanto fatto per il "decreto whistleblowing".						
Target per il 2024		Modalità definite per il conseguimento del Target 2024				
almeno 1 audit interno + vigilanza OdV sugli aspetti comuni anche a SSL e SA8000 e UNI/PDR 125		Si fissa un target sul numero minimo di audit da condurre perchè ritenuti un momento fondamentale per verificare l'applicazione dei requisiti e del Sistema di Gestione inerente la SA8000.				

	Anno 2023	Approvato il 30/06/2024
	BILANCIO ETICO E SOCIALE	Pagina 24 di 28

KPI: rapporto fatturato / n. lavoratrici e lavoratori						
	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023		
Target	Almeno 1	> 150.000 e < 160.000 €	> 150.000 e < 160.000 €	> 150.000 e < 200.000 €		
Dato finale	€ 154.982	€ 160.223	€ 218.954	€ 188.804		
Considerazioni sullo stato di raggiungimento del target previsto per il 2023						
Il KPI definito serve in qualche modo a misurare il carico lavorativo per singolo lavoratore in modo da identificare potenziali situazioni di sottodimensionamento di organico. Esso serve anche comunque, specialmente alla luce di quanto misurato nel 2023, a determinare l'efficienza produttiva da parte della Cooperativa. La reale valutazione infatti viene eseguita anche considerando in parallelo, come dati integranti: - il numero di lavoratrici e lavoratori in distacco utilizzati o interinali per specifiche commesse - l'utilizzo di subappaltatori esterni, cresciuto proprio grazie alla tipologia di lavori che ci ha permesso di conseguire questo salto di fatturato nel 2022 rispetto al 2021 (bonus 110% ed ecobonus in genere), leggermente rientrato nel 2023 - la % di ore straordinarie, rimasta assolutamente in termini fisiologici e ridotta in % assoluta rispetto al 2021 e 2022						
Target per il 2024		Modalità definite per il conseguimento del Target 2024				
< = € 200.000		Il target fissato, basato sia sulle medie di andamenti storici sia alla luce delle nuove tipologie di lavoro che vanno in qualche modo a variarle sensibilmente, si ritiene un buon compromesso tra le esigenze di produttività pro-capite e le esigenze di corrette prassi operative senza sovraccarico eccessivo di lavoro.				

4.9.5 Coinvolgimento interno e comunicazione

C.I.M.S., al fine di garantire l'efficacia del Sistema, diffonde costantemente e condivide con tutto il personale i documenti e i requisiti del Sistema di Gestione per la SA8000 attraverso comunicazioni scritte, la consegna della politica, affissioni di comunicazioni o documenti in bacheca, incontri periodici.

In particolare, le comunicazioni affisse in bacheca prevedono:

- Lo standard SA 8000 nella sua ultima revisione in lingua italiana o in più lingue in caso di lavoratrici e lavoratori straniere/i che non dimostrino di comprendere adeguatamente la lingua italiana
- La Politica aziendale;
- Il Codice Etico;
- L'Organigramma SA 8000 in cui si evidenziano i ruoli ed i compiti;
- Comunicazioni inerenti la composizione delle rappresentanze delle lavoratrici e dei lavoratori in materia di SA8000 e di UNI/PDR 125 e dei relativi Comitati aziendali (SPT, Comitato SSL, Comitato per la Parità di Genere);
- Comunicazioni inerenti le modalità di gestione dei reclami, commenti, raccomandazioni in materia di SA 8000 e UNI/PDR 125 o dei suggerimenti di miglioramento.

Viene garantita anche, per quanto pertinente, un'adeguata comunicazione alle altre parti interessate mediante pubblicazione dei necessari documenti e/o comunicazioni, in forma aggiornata, sul sito web in pagina dedicata

	Anno 2023	Approvato il 30/06/2024
	BILANCIO ETICO E SOCIALE	Pagina 25 di 28

KPI: n. NC rilevate determinate da mancata comprensione o comunicazione dei requisiti del Sistema						
	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023		
Target	Non definito	Non definito	Max 1	max 1		
Dato finale	0	0	0	0		
Considerazioni sullo stato di raggiungimento del target previsto per il 2023						
Nessuna NC rilevata o segnalazione di reclamo inerente la mancata comunicazione o difficoltà di comprensione da parte di tutti gli stakeholders.						
Target per il 2024		Modalità definite per il conseguimento del Target 2024				
Max 1 NC rilevata		Procedere con le medesime modalità adottate di comunicazione, incentivando il personale a segnalare eventuali difficoltà di comprensione o aggiornamento.				

4.9.6 Gestione e risoluzione dei reclami

CIMS ha stabilito la Procedura PE/SA8000/GRSA "Gestione reclami e segnalazioni SA8000" e la Procedura P-WB "Whistleblowing" per i reclami elevati dal personale e da altri soggetti esterni che risultano essere confidenziali, imparziali, non ritorsive e accessibili e disponibili al personale e alle parti interessate, affinché essi possano fare commenti, raccomandazioni, segnalazioni o reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o non conformità allo Standard SA8000, UNI/PDR 125 e riguardo tutte le altre tematiche previste dalla normativa "whistleblowing".

Tali Procedure definiscono le modalità di:

- rilevazione del reclamo o della segnalazione e relativi canali praticabili, tra cui gli stessi Enti di Certificazione;
- accoglimento del reclamo o della segnalazione da parte degli Organismi preposti e autorizzati al suo trattamento (Social Performance Team -SPT, Comitato Guida per la Parità di Genere, Organismo di Vigilanza);
- modalità con cui l'Organismo preposto indaga, gestisce e comunica i risultati di detti reclami e le relative soluzioni adottate all'interessato, al personale e, su richiesta, alle altre parti interessate.

CIMS dichiara espressamente (in piena compliance ovviamente anche con la normativa whistleblowing) di non applicare azioni disciplinari, licenziare o in alcun modo discriminare chi abbia effettuato segnalazioni o reclami.

	Anno 2023	Approvato il 30/06/2024
	BILANCIO ETICO E SOCIALE	Pagina 26 di 28

KPI: % di risoluzione dei reclami SA8000 e UNI/PDR 125 pervenuti						
	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023		
Target	Non definito	100%	100%	100%		
Dato finale	0 pervenuti	0 pervenuti	0 pervenuti	0 pervenuti		
Considerazioni sullo stato di raggiungimento del target previsto per il 2023						
Nessuna segnalazione pervenuta						
Target per il 2024		Modalità definite per il conseguimento del Target 2024				
100% risolti		Incentivazione al personale alle segnalazioni, anche anonime, di eventuali problematiche o proposte. Attuazione della Procedura PE/SA8000/GRSA e della Procedura P-WB				

4.9.7 Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate

C.I.M.S. fornisce supporto per l'audit da parte di Clienti o altri stakeholders in riferimento ai requisiti SA8000 e UNI/PDR 125.

C.I.M.S. coinvolge le parti interessate diffondendo il proprio Sistema e la propria Policy in materia di SA8000 e Parità di Genere.

I fornitori sono stati in particolare coinvolti estendendo i parametri di qualifica a quelli SA8000 e UNI/PDR 125 e sottoponendo questionari e dichiarazioni tese a richiedere l'impegno dei fornitori stessi nelle tematiche etiche e sociali.

KPI: % fornitori che hanno risposto alle richieste di qualifica in materia etica, di responsabilità sociale e parità di genere						
	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023		
Target	Non definito	100%	100%	100%		
Dato finale	100%	100%	100%	100%		
Considerazioni sullo stato di raggiungimento del target previsto per il 2023						
Allo stato attuale tutti i fornitori coinvolti hanno risposto, con più o meno celerità, alla somministrazione sia del questionario che dell'impegno a rispettare i requisiti delle norme interessate.						
Target per il 2024		Modalità definite per il conseguimento del Target 2024				
100%		Estendere a tutti i fornitori quanto fatto per i subappaltatori in cantiere.				

 CIMS	Anno 2023		Approvato il 30/06/2024
	BILANCIO ETICO E SOCIALE		Pagina 27 di 28

KPI: audit svolti da Clienti o altri stakeholders						
	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023		
Target	Non definito	Non definito	Non definito	Non definito		
Dato finale	0	0	0	0		
KPI: NC rilevate durante audit svolti da Clienti o altri stakeholders						
	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023		
Target	Non definito	Non definito	Non definito	Non definito		
Dato finale	0	0	0	0		
Considerazioni sullo stato di raggiungimento del target previsto per il 2023						
Primo monitoraggio del dato come base di partenza per la valutazione futura.						
Target per il 2024			Modalità definite per il conseguimento del Target 2024			
n. audit: nessun target definito			Attività di audit interno, di monitoraggio e sorveglianza, attività da parte di OdV o consulenti esterni OdV, audit di terza parte (Ente di certificazione)			
n. NC : target di "0" NC						

4.9.8 Azioni correttive e preventive

CIMS gestisce le azioni correttive e preventive in materia di SA8000 e UNI/PDR 125 secondo quanto previsto dalla Procedura PE/MIG/ADM "Azioni di miglioramento" garantendone una tempestiva attuazione e attribuendo adeguate risorse.

Il SPT e il Comitato Guida per la Parità di Genere garantiscono che queste azioni siano realmente applicate mantenendone il coordinamento.

KPI: % azioni attuate entro 12 mesi						
	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023		
Target	Non definito	Non definito	100%	100%		
Dato finale	100%	100%	100%	100%		
Considerazioni sullo stato di raggiungimento del target previsto per il 2023						
Allo stato attuale le azioni sono correttamente prese in carico con una soluzione sicuramente entro l'anno.						
Target per il 2024			Modalità definite per il conseguimento del Target 2024			
(tutte) 100%			Procedere con pronta presa in carico di tutte le azioni inerenti alla SA8000 e utilizzare il mod. MIG/PIMI "Piano di miglioramento" aziendale per tenerne sotto controllo stato e scadenze.			

	Anno 2023	Approvato il 30/06/2024
	BILANCIO ETICO E SOCIALE	Pagina 28 di 28

4.9.9 Formazione e sviluppo delle capacità (capacity building)

C.I.M.S. definisce e attua un piano di formazione per tutto il personale, per un'efficace applicazione dello Standard SA8000 e dello standard UNI/PDR 125, in base ai risultati delle valutazioni dei rischi, seguendo quanto previsto dalla Procedura generale PE/GRU/GFA "Gestione formazione e addestramento", che prevede anche le modalità di periodica valutazione dell'efficacia delle attività formative svolte e la loro registrazione.

KPI: n. eventi formativi con argomenti SA8000 e UNI/PDR 125						
	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023		
Target	Non definito	Almeno 1	Almeno 1	Almeno 1		
Dato finale	1	1	1	2		
Considerazioni sullo stato di raggiungimento del target previsto per il 2023						
Tutti i neoassunti hanno sostenuto la formazione iniziale prevista, inclusa la parte SA8000 e la parte UNI/PDR 125						
Target per il 2024		Modalità definite per il conseguimento del Target 2024				
Tutti i neoassunti		Procedere secondo il piano di formazione in essere per il 2024.				

*******FINE DEL DOCUMENTO*******

APPROVATO DAL C.D.A. E DISTRIBUITO AGLI INTERESSATI