

Bilancio di Sostenibilità 2023













Cooperativa Muratori
e Braccianti di Carpi

Bilancio di Sostenibilità 2023



Indice

Lettera agli stakeholder 	6
Nota Metodologica 	8
LA NOSTRA STORIA È IDENTITÀ 	10
La nostra storia	13
Settori di attività e commesse	16
Andamento economico-finanziario	19
Governance	20
Sistemi di Gestione e Certificazioni	23
LA SOSTENIBILITÀ IN CMB 	26
I nostri Stakeholder e modalità di coinvolgimento	28
Analisi di materialità	30
Il nostro impegno verso il raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile	33
ETICA, COMPLIANCE E ANTICORRUZIONE 	38
La nostra Integrità	40
I valori portanti di CMB	42
Codice Etico	43
Compliance, Anticorruzione e Risk management	45
QUALITÀ DELLE OPERE E DEI SERVIZI 	50
SICURI PER MESTIERE®	52
“Be CMB” per riscoprirsi comunità digitale	54
Sviluppo digitale di CMB	55
LA CENTRALITÀ DELLE PERSONE 	58
Pari opportunità, inclusione e valorizzazione delle persone	60
Welfare	66
Formazione delle nostre persone	72
Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro	76
L'IMPEGNO PER IL SOCIALE 	82
I nostri fornitori	84
I nostri clienti	91
L'impegno per il territorio	91
Valore economico direttamente generato e distribuito	93
PERFORMANCE AMBIENTALI 	94
Sistema e Piano di gestione ambientale	96
Uso sostenibile e responsabile delle risorse idriche	98
Gestione dei rifiuti	99
Consumi energetici	101
Emissioni	106
TABELLE DEGLI INDICATORI RENDICONTATI 	108
Tabella indicatori GRI	110
Tabella indicatori non GRI	113
ANNEX: Analisi di Materialità	114

Lettera agli stakeholder

Care lettrici e cari lettori,

di fronte alla complessità dello scenario nel quale si misura, CMB è riuscita a mantenere gli impegni che si era data inserendo gli obiettivi di sostenibilità all'interno del Piano industriale e di sostenibilità 2024 - 2026, approvato lo scorso mese di febbraio, integrando gli indicatori economico-finanziari con quelli ambientali e sociali.

Oltre all'integrazione della sostenibilità nel modello di Governance aziendale, sono stati inclusi nel Piano Industriale i principali temi considerati rilevanti per la Cooperativa: la salute, il benessere e le pari opportunità per le persone di CMB, la valorizzazione del rapporto con il territorio; la tutela dell'ambiente verso la transizione energetica e l'implementazione di sistemi di economia circolare, oltre allo sviluppo di una catena di fornitura sostenibile.

Il 2023 ha rappresentato per CMB un'occasione per manifestare il forte impegno sul fronte della misurazione e della riduzione della sua impronta ambientale complessiva, nell'ottica di contrastare il cambiamento climatico. Ha scelto di prestare maggiore attenzione all'impiego delle risorse energetiche nelle sue attività e di adottare comportamenti e tecnologie che permettano il tracciamento delle emissioni di gas serra e la loro riduzione. I nuovi obiettivi che CMB si è data mirano a ridurre in modo sempre più consistente i consumi finali di energia e le emissioni: fra i primi passi effettuati, CMB ha ottenuto le certificazioni ESCo e ISO 50001.

Nel 2023, inoltre, CMB ha intensificato le attività di ascolto e coinvolgimento del suo personale femminile: all'interno di questo contesto, ha accolto con favore gli stimoli ad aumentare l'attenzione sul tema della parità di genere, sia sotto il profilo culturale che sistemico e diffusivo, in un'ottica di impegno verso il miglioramento del benessere del suo personale. Queste attività hanno portato nei primi mesi del 2024 all'acquisizione della Certificazione per la Parità di Genere UNI/PdR 125:2022, raggiungendo uno degli obiettivi previsti all'interno del Piano di Sostenibilità aziendale.

CMB, attraverso la redazione del Bilancio di Sostenibilità 2023, vuole rendere conto della sua responsabilità, dei comportamenti e dei risultati sociali, ambientali ed economici delle attività svolte, prendendo impegni futuri volti a un percorso di continuo miglioramento e di soddisfazione per tutti gli stakeholder.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione Carlo Zini



📷 Assemblea dei Soci, Maggio 2024



Nota metodologica

OBIETTIVO DEL DOCUMENTO

CMB Società Cooperativa Muratori e Braccianti di Carpi (di seguito CMB o Società o Impresa o Gruppo) pubblica per il terzo anno consecutivo il proprio Bilancio di Sostenibilità su base volontaria in un'ottica di trasparenza.

CMB si impegna così con cadenza annuale a informare i propri stakeholder dei principali risultati conseguiti in termini di performance di sostenibilità.

PROCESSO, PRINCIPI E STANDARD DI RENDICONTAZIONE

La redazione del presente documento, compresa la raccolta ed elaborazione dei dati, ha coinvolto un Gruppo di Lavoro dedicato che ha interagito con le funzioni aziendali di riferimento. Di seguito le principali attività che hanno portato alla stesura del Bilancio di Sostenibilità:

- identificazione del perimetro oggetto di rendicontazione e degli stakeholder di riferimento;
- analisi di materialità d'impatto;
- definizione degli indicatori non finanziari da rendicontare e delle tempistiche del processo di rendicontazione delle informazioni;
- identificazione dei referenti da coinvolgere per il contributo qualitativo e quantitativo delle informazioni da riportare nel documento;
- raccolta, elaborazione e consolidamento dei dati quali-quantitativi da rendicontare;
- redazione del Bilancio di Sostenibilità da sottoporre alla validazione del Consiglio di Amministrazione.

Il presente documento è stato redatto in conformità ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" (di seguito GRI Standard) emessi dal "Global Reporting Initiative" nel 2021. Il Bilancio di Sostenibilità è stato redatto secondo l'opzione "With reference to", utilizzando un set selezionato di GRI Standards 2021 per rendicontare le informazioni riportate all'interno del presente documento.

Per la redazione del documento sono stati considerati i principi di rendicontazione previsti dai GRI Standards 2021 (GRI 1: Foundation 2021); in dettaglio:

- accuratezza;
- equilibrio;
- chiarezza;
- comparabilità;
- completezza;
- contesto di sostenibilità;
- tempestività;
- verificabilità.

Il Bilancio di Sostenibilità rendiconta i temi relativi alla gestione sostenibile della catena di fornitura, alla gestione del capitale umano, alla tutela dei diritti umani, alla salute e sicurezza sul lavoro, all'ambiente, all'etica-integrità compliance e anticorruzione, al sostegno della comunità e del territorio, alla qualità delle opere e dei servizi e alla privacy e sicurezza dei dati, ovvero tutte le tematiche ritenute materiali a fronte di un percorso di analisi dedicato.

PERIMETRO E PERIODO DI RENDICONTAZIONE

I dati e le informazioni riportate all'interno del presente Bilancio di Sostenibilità fanno riferimento agli esercizi 2023, 2022 e 2021 e riguardano la Sede Sociale, situata a Carpi (MO) in via Marx 101, le Sedi operative di Milano e Roma, i Centri Servizi localizzati a Carpi (MO), Basiano (MI) e Guidonia Montecelio (RM), oltre che le Unità Produttive dirette ubicate sul territorio nazionale attive nel periodo di rendicontazione.

In caso di modifiche ai dati rendicontati nelle precedenti edizioni del Bilancio di Sostenibilità, le stesse sono state segnalate tramite una nota all'interno dei diversi capitoli del documento.

In calce al documento è presente l'indice dei contenuti GRI, che riassume quali GRI Standards sono rendicontati nel report, con indicazione del numero di informativa e del numero di pagina. All'interno del documento, sono, inoltre, riportati ulteriori indicatori non-GRI individuati da CMB ai fini della rendicontazione delle proprie performance di sostenibilità.

Nella rendicontazione economica si fa riferimento al bilancio consolidato dell'intero Gruppo CMB, comprese le attività all'Estero e le Società da esso controllate.

Il Bilancio di Sostenibilità è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 11 giugno 2024.

Per chiarimenti o approfondimenti sul Bilancio, è possibile scrivere alla seguente casella di posta elettronica: sostenibilita@cmbcarpi.it

Si precisa che il presente Bilancio di Sostenibilità non è stato sottoposto ad attività di assurance da parte di soggetti terzi.

La nostra
storia
è identità

Un'esperienza
fatta di persone
e grandi opere



📷 Personale presso il cantiere della tangenziale di Vittorio Veneto, 2018



La nostra storia

CMB è una società cooperativa di produzione e lavoro con scopo mutualistico senza fini di speculazione privata: sono i lavoratori, nella loro duplice veste anche di soci cooperatori, che detengono la proprietà dell'impresa, che attraverso l'Assemblea Generale elegge direttamente i Consiglieri di Amministrazione. Alla figura del socio cooperatore si affianca quella del socio sovventore che può essere sia una persona fisica, che ha avuto e mantiene un legame con CMB pur non essendo più un lavoratore, sia una persona giuridica. Considerata la natura cooperativa e la prevalenza di soci cooperatori rispetto ai dipendenti, vi è l'assoluta predominanza di relazioni interne, disciplinate dal rapporto sociale e quindi dallo Statuto e dai Regolamenti societari. L'assunzione della qualifica di Socio e in particolare quella di Socio lavoratore permette di considerare, nella gestione del rapporto sociale, i requisiti delle persone sia fisiche che giuridiche anche sotto il profilo dell'affidabilità e dei valori condivisi.

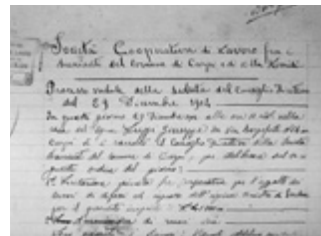
Per l'attività svolta, CMB fa diffuso ricorso a prestazioni di terzi, mediante specifici subcontratti, con particolare riferimento al subappalto di lavori e servizi specifici. Questa modalità contrattuale introduce, nello svolgimento delle attività di CMB, un autonomo e significativo profilo di rischio derivante dalle implicazioni che il decentramento produttivo comporta su svariati aspetti della gestione imprenditoriale. Il frazionamento della prestazione affidata a CMB in subcontratti di svariata natura prevede le seguenti verifiche in merito: requisiti di idoneità dei fornitori, regolarità contabili, fiscali, previdenziali e assicurative, ricettazione e riciclaggio, reati contro la persona, reati di criminalità organizzata, tutela del lavoro e dell'ambiente.

CMB presidia le innovazioni normative in materia con adeguati interventi organizzativi, procedurali e formativi, finalizzati alla regolare formazione e gestione dei diversi subcontratti, dando evidenza, nell'ambito del Sistema di Gestione Integrato (SGI), al sistema di organizzazione, gestione e controllo del processo di approvvigionamento e di esecuzione dei relativi contratti.

1904

FONDAZIONE COOPERATIVA BRACCIANTI

Il 27 novembre nasce la coop Braccianti. Lo scopo è che ogni socio lavoratore consegua i profitti del proprio lavoro.



1977

FONDAZIONE DI CMB

Il giovane ingegnere e futuro direttore tecnico Giuseppe Grimaldi si rivolge ai soci di CMB. È il giorno dell'approvazione del primo bilancio dall'unificazione della coop Muratori con la Braccianti.



2012

SICURI PER MESTIERE

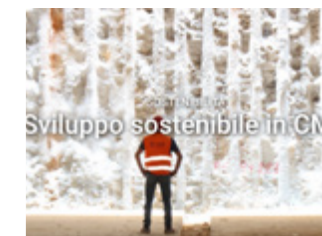
Il progetto sulla sicurezza sul lavoro "Sicuri per mestiere" diventa un libro e viene pubblicato dalla casa editrice di Bologna Il Mulino.



2020

SA8000 E PRIMO APPROCCIO ALLA SOSTENIBILITÀ

CMB nel 2020 consegue la certificazione del sistema di gestione della Responsabilità Sociale d'impresa SA8000 e intraprende una politica di sviluppo sostenibile con l'obiettivo di migliorare le proprie performance ESG.



1908

FONDAZIONE COOPERATIVA MURATORI

Il 15 agosto, tredici muratori davanti al notaio Giuseppe Rossi dichiarano di costituire una Società Anonima Cooperativa Lavoranti Muratori in Carpi. Tutti i soci risiedono a Carpi in provincia di Modena.



1954

50 ANNI DELLA COOPERATIVA BRACCIANTI

Per festeggiare il cinquantenario, viene organizzato un intero giorno di festeggiamenti con pranzo e spettacoli. Ai figli dei soci vengono donati regali e premi.



2008

CENTENARIO COOPERATIVA MURATORI

Con un anno di celebrazioni ed eventi dedicati ai suoi soci, CMB celebra i 100 anni dalla sua fondazione.



2018

CMB RAGGIUNGE I 110 ANNI DI STORIA

La conclusione dei lavori di adeguamento di un maxilotto dell'Autostrada Salerno - Reggio Calabria e un evento al Teatro Comunale di Carpi segnano il raggiungimento dei 110 anni di CMB.



2023

NUOVE CERTIFICAZIONI E SOSTENIBILITÀ INTEGRATA AL PIANO INDUSTRIALE

Certificazione del sistema di gestione Anticorruzione ISO 37001, certificazione del sistema di gestione dell'energia ISO 50001 e certificazione ESCo UNI CEI 11352. Definizione di un Piano di Sostenibilità 2024-2029 integrato al Piano Industriale.



Settori di attività e commesse

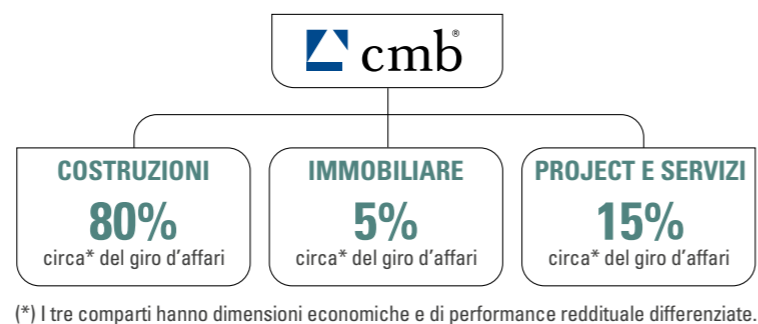
Realizzare un'opera significa delineare il profilo di una città, costruire il futuro. CMB opera nell'ambito di appalti pubblici e privati ed è specializzata in edilizia civile e ospedaliera. Aggiungendo alla grande capacità realizzativa la flessibilità necessaria per misurarsi coi grandi cambiamenti di un mercato delle costruzioni sempre più competitivo e dinamico, CMB oggi si posiziona tra le maggiori imprese di costruzioni in Italia.

L'attività si concentra per l'80% sul mercato italiano, con sede centrale a Carpi (MO) e due sedi operative a Milano e Roma, mentre il restante 20% viene realizzato all'estero in Paesi Europei, come gli ospedali di Odense e Koge in Danimarca e la ristrutturazione del Palazzo delle Nazioni Unite a Ginevra, in Svizzera. CMB è impegnata, oltre che nell'edilizia civile e ospedaliera, anche su opere infrastrutturali, quali le linee del Tram a Firenze e Bologna, opere di viabilità stradale e ferroviaria, urbanizzazioni e servizi in facility management. A CMB fanno capo numerose partecipazioni in società, consorzi e associazioni temporanee, operanti nel campo dell'ingegneria civile e nella gestione di servizi, anche tramite contratti di project financing e global service. Nel 2023 i ricavi complessivi si attestano a circa 672 milioni (contro i 705 milioni del 2022), con un decremento di 33 milioni rispetto ai volumi dello scorso esercizio.

Modello di business

STRATEGIA

L'impostazione strategica e imprenditoriale di CMB prevede la diversificazione della propria attività in tre comparti: Costruzioni, Immobiliare, Project e servizi.



Principali cantieri avviati e consegnati nel 2023

AVVIATI		CONSEGNA TI	
<p>2 Citylife CITYWAVE Milano</p>	<p>1 Exyte DATA CENTER Liscate (MI)</p>	<p>1 Stonehill Frejus STUDENTATO TAURASIA LIVING Torino</p>	<p>2 Gruppo UnipolSai TORRE UNIPOL Milano</p>
<p>3 Nazioni Unite RISTRUTTURAZIONE EDIFICIO E Ginevra (Svizzera)</p>			<p>3 Citylife TORRE LIBESKIND Milano</p>
<p>4 Istituto Gaslini AMMODERNAMENTO OSPEDALE IRCSS Genova</p>			<p>4 Azienda ULSS n.8 Berica OSPEDALE DI MONTECCHIO MAGGIORE Montecchio Maggiore (VI)</p>
<p>5 Comune di Bologna TRANVIA LINEA ROSSA Bologna</p>	<p>6 ST Microelectronics STABILIMENTO DI PRODUZIONE Catania</p>	<p>6 Ferrovie del Sud-Est LINEA FERROVIARIA BARI-NOICATTARO Bari</p>	<p>5 Comune di Modena RIQUALIFICAZIONE AREA EX-AMCM Modena</p>

#keydata / performance

Ricavi netti 2023
in milioni di euro

672

Andamento economico-finanziario

Il Valore netto della produzione è in crescita rispetto allo scorso anno per effetto della migliorata redditività dei cantieri conto terzi, del riconoscimento di varianti e revisioni dei prezzi sulle commesse pubbliche in Italia e per l'accresciuta marginalità del comparto project e servizi. L'indebitamento lordo, inteso come somma fra la provvista complessiva a breve e medio lungo termine detratta la liquidità giacente sui conti correnti, si attesta a -24,94 milioni (-24,76 milioni nel 2022), determinato dai -186,98 milioni di finanziamenti passivi netti a medio-lungo termine dedotto il saldo positivo delle passività a breve termine (in quanto le giacenze di liquidità superano l'indebitamento a breve), di euro 162,03 milioni. La situazione finanziaria consolidata è frutto di un'attenta politica di provvista finanziaria che la Capogruppo e le società del Gruppo attuano bilanciando le fonti a breve e a medio termine per il finanziamento del circolante, essendo le immobilizzazioni interamente coperte dai mezzi propri. Per l'ottenimento del positivo risultato finanziario, è risultato fondamentale l'autofinanziamento del comparto costruzioni e dei servizi della Capogruppo e l'ottima performance finanziaria delle Società all'Estero. Pertanto, a livello di Gruppo, l'indebitamento finanziario lordo ha subito una importante riduzione dimostrando, anche in questo esercizio, la grande capacità del Gruppo di produrre cassa (cash generation). Il patrimonio netto consolidato incrementa a 238,19 milioni (di cui 10,19 milioni di competenza di terzi). L'apporto del capitale sociale, attraverso il conferimento di capitale di rischio, si attesta a 25,9 milioni (26,7 milioni nel 2022), in particolare grazie all'attenta politica attuata dalla Capogruppo in sede di bilancio, di destinazione del ristorno cooperativo e dei dividendi ad aumento del capitale sociale e delle nuove sottoscrizioni che tendono a mantenere una stabilità dei mezzi propri nel lungo periodo.

Dimensioni dell'organizzazione	2023	2022	2021
Numero totale di dipendenti	598	580	587
Numero totale di sedi operative	3	3	3
Ricavi netti (in Euro) ⁽¹⁾	672.209.000	705.020.000	772.497.000
Capitalizzazione totale (in Euro)	263.139.000	258.955.000	275.154.000
di cui debiti ⁽²⁾	24.949.000	24.760.000	44.308.000
di cui capitale azionario ⁽³⁾	238.190.000	234.195.000	230.846.000

(1) Dati da Bilancio Consolidato: valore della produzione.

(2) Dati da Bilancio Consolidato: PFL (posizione finanziaria lorda).

(3) Dati da Bilancio Consolidato: PN (capitale sociale e riserve).

Governance

La struttura della Governance di CMB si fonda sulle relazioni tra diversi organi e figure: Assemblea dei Soci, Consiglio di Amministrazione, Presidente, Consiglieri Delegati e Direzione di Gruppo. La struttura societaria è vigilata da enti indipendenti di controllo nominati dall'Assemblea: Collegio Sindacale, Società di Revisione Contabile e Certificazione del Bilancio, oltre all'Organismo di Vigilanza 231.

Il Consiglio di Amministrazione (CdA) deve garantire efficienza ed efficacia nella gestione della società, ne determina l'organizzazione, adotta idonei strumenti di gestione e controllo, procedure operative, fissa criteri di gestione, finalizzati al suo corretto ed efficace funzionamento tecnico ed amministrativo e articola, tra i diversi soggetti, le attribuzioni e le competenze.

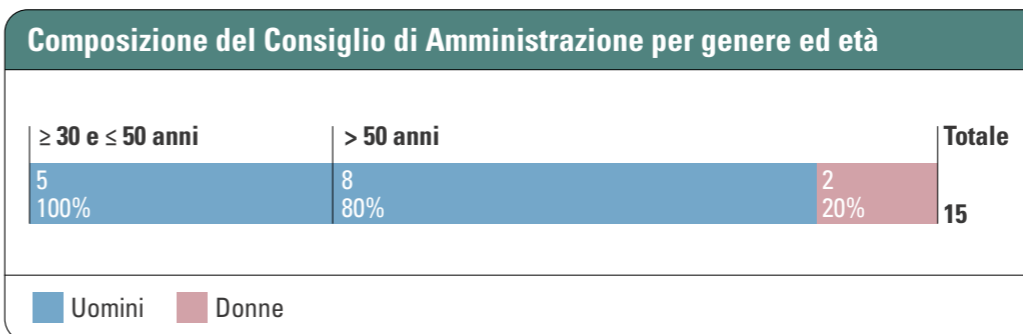
Per garantire la tempestiva ed efficace attuazione delle proprie deliberazioni e il miglior coordinamento tra le varie unità organizzative della società, il Consiglio di Amministrazione nomina la Direzione di Gruppo, determinandone la composizione, la funzione e i poteri. La Direzione di Gruppo è il massimo organo di direzione esecutiva: garantisce collegialità al management di CMB, gestisce l'impresa, mette in atto politiche e strategie, definisce e persegue gli obiettivi aziendali.

CMB è articolata in quattro Direzioni Centrali, che garantiscono la definizione e la gestione delle politiche e delle strategie aziendali, comprensive delle politiche in materia di sostenibilità, e in sei Business Unit, che agiscono sulle rispettive specializzazioni e prodotti. Sotto il profilo commerciale, la Direzione Marketing e Sviluppo Commerciale, collegialmente con la Direzione di Gruppo e il Consiglio di Amministrazione, definisce le politiche commerciali in termini di posizionamento sul mercato, alleanze strategiche, volumi, prezzi e assegnazione di incarichi. Il sistema di deleghe apicali risulta poi formalizzato nell'investitura dei destinatari direttamente dal Consiglio di Amministrazione. CMB adotta strumenti di gestione e controllo idonei ad affermare e a favorire l'osservanza dei principi etici.

COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione, composto da 15 Consiglieri, decide in merito alla gestione ordinaria e straordinaria della Cooperativa; ha la facoltà di compiere tutti gli atti previsti dallo Statuto e quelli che ritiene opportuni per la realizzazione degli scopi sociali. Vengono considerati membri esecutivi del Consiglio il Presidente, il Vicepresidente e i Consiglieri Delegati. La maggioranza degli amministratori è scelta tra i Soci Cooperatori ed è espressione di competenze diversificate a seconda del ruolo ricoperto in azienda.

Consiglio di Amministrazione ⁽⁴⁾	
Presidente	Carlo Zini
Vicepresidente ⁽⁵⁾	Roberto Davoli
Consiglieri delegati	Emiliano Cacioppo e Marcello Modenese
Consiglieri	Simone Bonauguro, Siriana Bertacchini, Tommaso Cacciaguerra, Simon Cesari, Andrea Chiappini, Giulia Digiovinazzo, Gabriele Malavasi, Andrea Passoni, Giorgio Raggi, Luca Raimondi, Ruben Saetti.



COMPOSIZIONE DELLA DIREZIONE DI GRUPPO

Direzione di Gruppo ⁽⁶⁾	
Direttore di Gruppo	Ing. Roberto Davoli
Direttore Marketing e Sviluppo Commerciale	Dott. Emiliano Cacioppo
Direttore Amministrazione di Gruppo	Dott. Alessandro Bulgarelli
Direttore Risorse Umane e Organizzazione	Dott. Daniele Benzi
Direttore Risorse Finanziarie e Pianificazione	Dott. Marcello Modenese
Direttore Business Unit Immobiliare	Arch. Fabio Cambiaghi
Direttore Business Unit Edilizia	Ing. Marco Cruciani
Direttore Business Unit Estero	Ing. Simone Bonauguro
Direttore Business Unit Edilizia Sanitaria e Impianti	Ing. Mauro Talamona
Direttore Business Unit Infrastrutture	Ing. Roberto Davoli (a.i.)
Direttrice Business Unit Project e Servizi	Ing. Siriana Bertacchini

(4) Il Consiglio di Amministrazione in carica è stato rinnovato in base alle regole statutarie nel corso dell'Assemblea dei Soci tenutasi il 24/05/2024.

(5) Il Vicepresidente riveste anche il ruolo di Consigliere Delegato.

(6) L'avvicendamento nei ruoli apicali e le deleghe relative alle funzioni sono stati attribuiti nel corso del Consiglio di Amministrazione del 28/05/2024.

COMPOSIZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE

Il Collegio Sindacale ha l'incarico di vigilare sull'osservanza della legge e dello Statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione della Cooperativa.

Collegio Sindacale ⁽⁷⁾	
Presidente	Giorgio Rusticali
Sindaci Effettivi	Alberto Lodi, Ettore Rocchi
Sindaci Supplenti	Severino Costa, Roberto Loliva

Organismo di Vigilanza	
Coordinatore	Giorgio Rusticali
Membri	Alberto Campedelli, Gianluca Verasani

L'amministrazione della Società cooperativa è affidata a un Consiglio di amministrazione composto da un numero di Consiglieri stabilito dall'Assemblea ordinaria, variabile da un minimo di 9 a un massimo di 21, eletti tra gli aventi diritto al voto. I Consiglieri restano in carica tre esercizi e sono rieleggibili per tre mandati consecutivi. Sono esclusi i Consiglieri Delegati che possono venire rieletti senza limite al numero di mandati, con lo scopo di garantire stabilità nel governo della società.

Le operazioni di voto per l'elezione dei membri del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'articolo 49 dello Statuto sociale, sono di norma convocate in occasione dell'Assemblea generale ordinaria dei Soci indetta per l'approvazione del Bilancio consuntivo. La nomina dei Consiglieri avviene sulla base di una o più liste predisposte da una Commissione nominata dall'Assemblea ordinaria ogni anno per il successivo.

La Commissione Elettorale è tenuta ad aggiornare il Consiglio di Amministrazione sulla propria attività e a trasmettergli, prima della pubblicazione delle liste, una relazione sintetica dell'attività svolta con riferimento alle modalità e ai criteri di formazione delle liste, che devono essere composte da un numero di candidati non inferiore a quello da eleggere e che devono essere rappresentativi della varietà di genere. Sono eleggibili tutti i Soci iscritti da almeno tre mesi, che siano anche Soci lavoratori e che risultino in regola con i versamenti delle quote.

Il Consiglio di Amministrazione è rinnovato annualmente per un terzo dei suoi membri. La nomina dei Consiglieri può essere riservata ai Soci finanziatori.

L'Assemblea Generale dei Soci di CMB approva politiche di sostenibilità e di responsabilità sociale finalizzate a restituire alla Comunità un valore di prodotto superiore a quello delle risorse economiche, sociali ed ambientali prelevate per la realizzazione delle proprie attività economiche, eleggendo come mezzo principe lo sviluppo, il miglioramento e l'innovazione dei saperi di funzionamento e dell'organizzazione di processo dell'impresa stessa.

(7) Il Collegio Sindacale in carica è stato nominato nel corso dell'Assemblea dei Soci tenutasi il 27/05/2023.

Il Consiglio di Amministrazione di CMB, in tale ambito, promuove lo sviluppo e il miglioramento continuo del Sistema di Gestione Integrato Qualità, Sicurezza, Ambiente, Responsabilità Sociale, Energia ed ESCo, prevenzione di reati di corruzione e Parità di Genere. Il Sistema di Gestione Integrato rappresenta uno strumento gestionale organico e completo, idoneo a garantire l'esercizio integrato delle proprie attività in quanto a qualità, rispetto della sicurezza, della salute e della dignità dei lavoratori, della tutela dell'ambiente e nel rispetto di principi di comportamento etici ed è orientato all'innovazione tecnologica e alla digitalizzazione dei processi, oltre che attento alle esigenze e aspettative delle parti interessate.

Il Consiglio di Amministrazione definisce anche gli obiettivi di sostenibilità, il loro monitoraggio e nomina il Comitato di Sostenibilità a cui è affidato l'incarico di seguire ed orientare il percorso di integrazione dei criteri ESG nella mission e nel modello di business aziendale e supportare il Consiglio di Amministrazione e la Direzione di Gruppo nelle attività di indirizzo strategico sui temi ESG. Il Consiglio di Amministrazione è l'organo responsabile dell'esame e dell'approvazione delle informazioni riportate all'interno del Bilancio di Sostenibilità, inclusi i risultati dell'analisi di materialità.

Sistemi di Gestione e Certificazioni

La qualità è fondamentale quando si parla di edilizia basata sulla sicurezza, efficienza, salute e sostenibilità dell'opera e del suo processo costruttivo. A garanzia dei clienti, CMB è impegnata nell'innovazione e si è dotata delle certificazioni del settore.

Dal 1999 la Società ha ottenuto la certificazione del sistema di gestione della qualità ISO 9001 e dal 2009 sono stati certificati il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro OHSAS 18001 (ora ISO 45001) e il sistema di gestione ambientale ISO 14001. CMB è iscritta alla seconda categoria dell'Albo dei General Contractor e possiede l'attestazione di qualificazione all'esecuzione di lavori pubblici per 35 categorie.

Nel 2019 CMB ha ottenuto la certificazione BIM ed è stata la prima impresa di costruzioni italiana ad ottenerla. Nel dicembre 2020 è stata conseguita la certificazione del sistema di gestione della Responsabilità Sociale d'impresa SA8000.

Nel 2023, CMB ha ottenuto la certificazione del sistema di gestione Anticorruzione ISO 37001, la certificazione del sistema di gestione energia ISO 50001 e la certificazione ESCo secondo la norma UNI CEI 11352.

Infine, CMB, negli ultimi mesi del 2023, ha intrapreso un percorso per l'ottenimento della certificazione sulla parità di genere secondo la prassi UNI/PdR 125:2022, acquisita a marzo 2024.

Di seguito si riporta l'elenco delle Certificazioni di CMB che costituiscono il Sistema di Gestione Integrato (SGI) aziendale:



- SG Qualità – ISO 9001:2015;
- SG Salute e Sicurezza – ISO 45001:2018;
- SG Ambiente – ISO 14001:2015;
- SG Energia – ISO 50001:2018;
- ESCo - UNI CEI 11352:2014;
- SG BIM - UNI/PdR 74:2019;
- Responsabilità Sociale d'impresa – SA 8000:2014;
- SG Anticorruzione – ISO 37001:2016;
- SG UNI/PdR 125:2022.

A cui si aggiungono le seguenti attestazioni/autorizzazioni:

- Contraente Generale – Classifica II;
- Esecuzione di lavori pubblici;
- Iscrizione Cat.2-Bis – Albo Gestori Ambientali.

CMB in coerenza con la propria identità sociale e imprenditoriale (mission) e nell'ambito della propria impostazione strategica (vision), ha sviluppato il Sistema di Gestione Integrato (SGI) per garantire un efficace ed efficiente esercizio delle attività aziendali, presidiare le norme legislative, implementare, sviluppare ed attuare i piani industriali, stabilire e conseguire gli obiettivi dell'impresa, promuovere il miglioramento continuo.

L'adozione e attuazione del SGI fornisce a CMB gli strumenti metodologici per un approccio sistematico alla gestione dei processi, per affrontare i rischi e le opportunità associati al suo contesto e ai suoi obiettivi e per garantire l'integrazione degli impegni assunti. Il sistema è inserito nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da CMB per la tutela dei rischi derivanti dalla responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Il Sistema di Gestione Integrato CMB persegue la realizzazione dei principi e valori affermati con il Codice Etico, nel rispetto dello Statuto e dei relativi Regolamenti, che definiscono compiutamente l'oggetto, lo scopo e l'impianto societario e imprenditoriale. Ruoli, responsabilità e autorità sono definite all'interno delle procedure del Sistema di Gestione, dettagliati nell'ambito dei percorsi formativi e specificati nelle deleghe e negli incarichi. Le risorse, individuate dalla Direzione e identificate nel Manuale Organizzativo Aziendale, hanno la responsabilità di rendere operativi i processi che consentono la realizzazione delle opere in conformità a quanto stabilito dalla **Politica Integrata Aziendale**  e dal **Codice Etico** . CMB si impegna affinché l'applicazione efficace dei Sistemi di Gestione sia recepita come una responsabilità dell'intera organizzazione aziendale, richiamando tutto il personale di ogni livello e grado all'ottemperanza della Politica aziendale, nell'ambito delle rispettive competenze e responsabilità, in considerazione, tra l'altro, che la tutela della persona è ottenuta da chi esegue e non da chi controlla. La Politica Integrata Aziendale e il Codice Etico sono anche lo strumento per estendere l'impegno verso condotte responsabili agli stakeholder esterni, con particolare riferimento a fornitori/subappaltatori e agli altri Partner commerciali.

Le criticità sono comunicate al massimo organo di governo tramite il Riesame della Direzione. Il riesame periodico del Sistema di Gestione Integrato è elemento essenziale per garantire che il sistema stesso risulti adeguato al raggiungimento degli obiettivi fissati e per il suo continuo miglioramento. Al fine di verificare lo stato del Sistema e i punti su cui occorre intervenire per il miglioramento, il Responsabile del Sistema di Gestione Integrato, a cadenza almeno annuale ed ogni qualvolta la Direzione di Gruppo lo ritenga opportuno, redige una relazione per il riesame della Direzione con la collaborazione del Resp. UO Sostenibilità e SGI, Corporate Quality Manager, Corporate HSE Manager, Corporate Energy Manager, del Coordinatore SPT, del Comitato Guida per la parità di genere e della Funzione di conformità Anticorruzione, basandosi sull'analisi dei dati e utilizzando anche tecniche statistiche.

Gli elementi di ingresso per l'individuazione dei fattori significativi da sottoporre a riesame sono:

- modifiche del contesto esterno;
- modifiche del contesto interno;
- dati relativi alle prestazioni di bilancio e al consuntivo;
- obiettivi industriali;
- analisi degli andamenti degli infortuni, incidenti e near miss;
- analisi delle segnalazioni / reclami delle parti interessate;
- analisi della prestazione energetica esaminata attraverso l'Analisi Energetica;
- dati di monitoraggio dei processi con acquisizione di elementi utili alla valutazione del presidio di rischi ed opportunità;
- stato e adeguatezza della documentazione del Sistema di Gestione Integrato;
- avanzamento delle azioni correttive, comprensivo di azioni derivanti da precedenti riesami;
- suggerimenti delle parti interessate e proposte di miglioramento;
- consuntivo della formazione;
- prestazioni del Sistema di Gestione Integrato;
- feedback del Social Performance Team (SPT) in relazione alla specifica attività effettuata per la conformità allo Standard SA8000;
- indicazioni del Comitato Guida della parità di genere in relazione all'attuazione del "Piano strategico della parità di genere" e al monitoraggio dei KPI specifici;
- relazione di riesame del Sistema di Gestione Anticorruzione (SGaC) effettuata dalla Funzione di conformità Anticorruzione.

Il riesame si articola in due fasi: nella prima vengono coinvolte le Direzioni; nella seconda viene coinvolta la Direzione di Gruppo e il Consiglio di Amministrazione. In sintesi, gli elementi di uscita del riesame, richiamati nella relazione ed ufficializzati nel verbale del Consiglio di Amministrazione, sono:

- l'eventuale revisione della Politica Integrata Aziendale;
- il Piano annuale obiettivi aziendali;
- il Piano annuale formazione;
- il Piano Audit;
- il Piano azioni correttive e di miglioramento.

La sostenibilità in CMB

I temi impattanti
emergono dal dialogo
con tutti gli attori
coinvolti



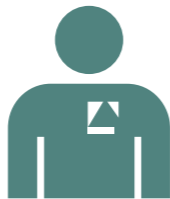

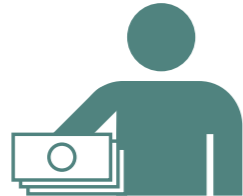




I nostri Stakeholder e le modalità di coinvolgimento

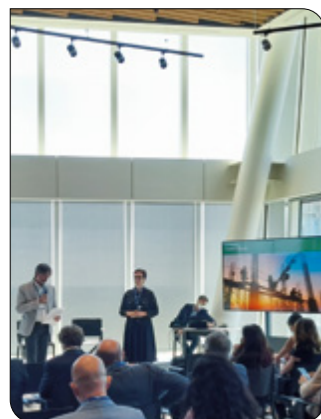
Nel percorso di crescita sostenibile di CMB, gli stakeholder ricoprono un ruolo fondamentale. Tramite il loro coinvolgimento e la presa in carico delle loro esigenze, l'Impresa mantiene una visione costante verso i contesti in cui opera, impegnandosi a considerare le aspettative, percezioni e priorità degli stakeholder all'interno dei processi decisionali e nella definizione di obiettivi economici, ambientali e sociali.

CMB ha identificato con attenzione le seguenti categorie che hanno un rapporto con l'Impresa e con le sue attività, tramite un'analisi che ha preso in considerazione diversi parametri: interesse, influenza, responsabilità e dipendenza.

Di seguito, sono riportati, in relazione ad ogni categoria di stakeholder individuata, i principali canali di dialogo/ascolto utilizzati.

Stakeholder coinvolti			
 <p>DIPENDENTI I dipendenti CMB, sia Soci che non, dell'area Carpi, Milano e Roma.</p>	 <p>FORNITORI I fornitori di materie e di prestazioni.</p>	 <p>SOCI SOVVENTORI I soci sovventori sono tutti coloro che hanno terminato il rapporto di lavoro con CMB, ma sono ancora legati agli interessi dell'Impresa, in quanto investono una parte dei loro risparmi in quota sociale. Sono compresi i loro familiari.</p>	 <p>CLIENTI I committenti di opere e servizi sia pubblici che privati.</p>
 <p>ISTITUTI DI CREDITO Le banche e gli istituti finanziari.</p>	 <p>ENTI CERTIFICATORI La terza parte che valida le certificazioni aziendali e ne verifica il mantenimento progressivo.</p>	 <p>ASSOCIAZIONI SINDACALI Gli organi per la tutela dei diritti dei lavoratori.</p>	

STAKEHOLDER	PRINCIPALI CANALI DI DIALOGO E ASCOLTO
 <p>DIPENDENTI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicazioni aziendali tramite mail CMBinforma • Bacheche e totem di comunicazione presso le Sedi e le Unità di Produzione • Attività di formazione e aggiornamento periodico dedicato ai dipendenti • Sito CMB: comunicazione dei risultati, principali progetti in corso e iniziative tramite la sezione News e Houseorgan (rivista InCorso) • Coinvolgimento operativo periodico tra Uffici specialistici e Unità di produzione • Assemblee dei Soci • Eventi aziendali: Workshop sostenibilità • Questionario online
 <p>FORNITORI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sito CMB: comunicazione dei risultati, principali progetti in corso e iniziative tramite la sezione News e Houseorgan (rivista InCorso) • Ufficio acquisti: contatti routinari per l'operatività di CMB, selezione e relazioni commerciali • Portale gestione fornitori: valutazione dei fornitori • Questionario online
 <p>SOCI SOVVENTORI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicazioni aziendali tramite mail CMBinforma • Sito CMB: comunicazione dei risultati, principali progetti in corso e iniziative tramite la sezione News e Houseorgan (rivista InCorso) • Assemblee dei Soci • Eventi aziendali: Workshop sostenibilità • Questionario online
 <p>CLIENTI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sito CMB: comunicazione dei risultati, principali progetti in corso e iniziative tramite la sezione News e Houseorgan (rivista InCorso) • Eventi aziendali: Workshop sostenibilità
 <p>ISTITUTI DI CREDITO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sito CMB: comunicazione dei risultati, principali progetti in corso e iniziative tramite la sezione News e Houseorgan (rivista InCorso) • Direzione Risorse Finanziarie e Pianificazione • Eventi aziendali: Workshop sostenibilità
 <p>ENTI CERTIFICATORI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sito CMB: comunicazione dei risultati, principali progetti in corso e iniziative tramite la sezione News e Houseorgan (rivista InCorso) • Audit di terza parte di Ente Accreditato • Questionario online • Eventi aziendali: Workshop sostenibilità
 <p>ASSOCIAZIONI SINDACALI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicazioni aziendali tramite mail CMBinforma • Assemblee sindacali • Questionario online • Sito CMB: comunicazione dei risultati, principali progetti in corso e iniziative tramite la sezione News e Houseorgan (rivista InCorso) • Consultazione e coinvolgimento di RLS



Un momento del workshop svoltosi nel Luglio 2022 con alcune categorie di stakeholder

Analisi di materialità

Nel corso del 2023 CMB ha svolto la cosiddetta analisi di materialità d’impatto secondo quanto previsto dai GRI Standards 2021, i quali prevedono la definizione delle tematiche materiali per un’organizzazione a partire dall’identificazione e dalla valutazione degli impatti attuali e potenziali, positivi e negativi, generati dall’organizzazione e dalle sue relazioni di business su economia, ambiente e persone, inclusi gli impatti sui diritti umani. Questa attività ha permesso di aggiornare le tematiche materiali oggetto di rendicontazione nella precedente edizione del documento. Il processo di identificazione degli impatti e dei relativi temi materiali ha previsto lo svolgimento delle seguenti attività:

1. comprensione del contesto di sostenibilità esterno e interno mediante un’attività di benchmark rispetto ai principali peer e competitor e un’analisi della documentazione interna disponibile e delle iniziative di sostenibilità realizzate al fine di individuare le tematiche potenzialmente rilevanti per CMB;
2. identificazione delle tematiche/sotto-tematiche maggiormente rilevanti per CMB sulla base di una specifica valutazione effettuata dal Gruppo di Lavoro interno interfunzionale dedicato al processo di rendicontazione di sostenibilità, non essendo disponibile un Sector Standard GRI di riferimento;
3. identificazione e valutazione degli impatti (potenziali/attuali e positivi/negativi), associati a ciascuna tematica/sotto-tematica di sostenibilità individuata, e relativa prioritizzazione (gli impatti individuati sono stati valutati in base alla gravità/portata e alla relativa probabilità di accadimento);
4. identificazione per gli impatti negativi delle azioni di mitigazione in essere/previste;
5. identificazione dei temi materiali in funzione della significatività degli impatti.

A pagina 31 si riporta l’elenco delle tematiche materiali individuate, mentre a pagina 32 la tabella di raccordo con i relativi impatti:

Governance

- Etica, Integrità, Compliance e Anticorruzione
- Privacy e sicurezza dei dati

Risorse Umane

- Diversità, pari opportunità, inclusione e non discriminazione
- Gestione del capitale umano
- Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Sostenibilità Ambientale

- Gestione dei rifiuti
- Consumi energetici ed emissioni
- Uso sostenibile e responsabile delle risorse idriche

Responsabilità Sociale

- Gestione sostenibile della catena di fornitura
- Sostegno alla comunità e al territorio
- Qualità delle opere e dei servizi

Nella sezione Annex a fine pubblicazione sono riportati tutti i temi analizzati e non solo quelli materiali, con indicazione dei relativi impatti, della descrizione degli stessi e delle azioni di mitigazione degli impatti negativi individuati realizzate o previste da CMB.

TEMA ESG: GOVERNANCE		
	ETICA, INTEGRITÀ, COMPLIANCE E ANTICORRUZIONE	Impegnarsi nel garantire una corretta ed efficiente gestione dell’Impresa ispirata ai più alti standard in materia di etica (es. Codice Etico), integrità e conformità a leggi e regolamenti.
	PRIVACY E SICUREZZA DEI DATI	Aderire a codici e regolamenti volti a garantire una gestione accurata delle informazioni e dei dati e il rispetto delle misure di sicurezza, al fine di evitare la distruzione, la perdita, l’accesso improprio e l’uso illecito delle informazioni raccolte.

TEMA ESG: SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE		
	CONSUMI ENERGETICI ED EMISSIONI	Attraverso azioni, programmi e sistemi di gestione, garantire una riduzione dei consumi da fonti fossili e promuovere l’utilizzo di energia da fonti rinnovabili volti a ridurre le emissioni di inquinanti in atmosfera.
	USO SOSTENIBILE DELLA RISORSA IDRICA	Gestire in maniera consapevole ed efficiente la risorsa idrica e definire strategie di efficientamento nell’utilizzo di acqua.
	GESTIONE DEI RIFIUTI	Gestire in modo consapevole i rifiuti pericolosi e non pericolosi connessi all’attività di business, promuovendo metodi e pratiche consapevoli quali: riutilizzo, differenziazione e riciclo.

TEMA ESG: RISORSE UMANE		
	DIVERSITÀ, PARI OPPORTUNITÀ, INCLUSIONE E NON DISCRIMINAZIONE	Impegnarsi a sviluppare e mantenere pratiche e condizioni di lavoro adeguate ad assicurare pari opportunità, attraverso la rimozione di ogni forma di discriminazione e di violenza morale o psicologica di genere, età, sesso, religione e orientamento sessuale.
	SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	Sviluppare, attuare e mantenere continuamente attiva una politica di sicurezza, prevenzione, igiene e salute, minimizzando i rischi e assicurando la salubrità dei luoghi di lavoro.
	GESTIONE DEL CAPITALE UMANO	Valorizzare i propri dipendenti e la loro integrazione nella cultura organizzativa aziendale. Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Incrementare l’offerta di programmi di crescita e di formazione volta a potenziare le competenze dei lavoratori e consolidare la professionalità richiesta da ogni ruolo ricoperto. Sviluppare un dialogo costruttivo con il mondo sindacale, consentendo libertà di associazione e contrattazione collettiva.

TEMA ESG: RESPONSABILITÀ SOCIALE		
	QUALITÀ DELLE OPERE E DEI SERVIZI	Miglioramento della qualità delle opere e dei servizi mediante efficientamento dei processi aziendali.
	GESTIONE SOSTENIBILE DELLA CATENA DI FORNITURA	Impegnarsi nel selezionare e monitorare fornitori, collaboratori e partner commerciali al fine di realizzare accordi con realtà che siano in grado di fornire garanzie sulle proprie performance economiche, ambientali e sociali.
	SOSTEGNO ALLA COMUNITÀ E AL TERRITORIO	Implementare azioni volte a supportare politiche/iniziative del territorio.

TEMI MATERIALI	SOTTO-TEMI	IMPATTO INDIVIDUATO	TIPO*
Etica, Integrità, Compliance e Anticorruzione	Compliance	Conformità normativa	+ ●
	Etica e integrità	Diffusione dei principi di etica e integrità verso i propri stakeholder e diffusione dei principi di etica e integrità e correttezza nella condotta aziendale	+ ●
	Anticorruzione	Aumento degli episodi di corruzione e non conformità normativa	- ●
Promozione della cultura dell'anticorruzione		+ ●	
Diversità, pari opportunità, inclusione e non discriminazione		Miglioramento nell'ambito della gestione e della valorizzazione delle diversità mediante lo sviluppo di politiche di inclusione	+ ●
		Gender Pay Gap	+ ●
		Condizioni lavorative rispettose dei diritti umani per la forza lavoro propria e i lavoratori della catena di fornitura	+ ●
Consumi Energetici ed Emissioni		Aumento delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2) e derivanti dalla mancata realizzazione di iniziative di efficientamento energetico	- ●
		Aumento delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	- ●
		Aumento delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) provenienti dalla propria catena del valore (Scope 3)	- ●
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	Promozione della cultura della sicurezza tra i lavoratori dipendenti e non dipendenti e gestione e monitoraggio degli aspetti legati alla salute e sicurezza sul lavoro	Aumento degli infortuni	- ●
		Aumento delle malattie professionali	- ●
		Tutela della salute dei lavoratori dipendenti e non dipendenti	+ ●
Gestione del capitale umano	Benessere dipendenti	Miglioramento del benessere psico-fisico dei dipendenti	+ ●
	Sviluppo del personale	Aumento dei profili di competenza all'interno di CMB	+ ●
Gestione dei rifiuti		Aumento dei rifiuti prodotti destinati a recupero	+ ●
		Aumento dei rifiuti prodotti destinati a smaltimento	- ●
Qualità delle opere e dei servizi	Impiego di soluzioni innovative	Miglioramento della qualità delle opere e dei servizi mediante efficientamento dei processi aziendali	+ ●
Gestione sostenibile della catena di fornitura		Miglioramento dei processi di qualifica e valutazione dei fornitori includendo i criteri ESG	+ ●
Privacy e sicurezza dei dati		Diritto alla privacy	+ ●
Sostegno alla comunità e al territorio		Creazione di opportunità lavorative e creazione di valore condiviso generato e distribuito all'interno delle comunità locali	+ ●
Uso sostenibile e responsabile delle risorse idriche		Efficiente utilizzo della risorsa idrica	+ ●

(*) TIPOLOGIA IMPATTO + Positivo - Negativo ● Attuale ● Potenziale

Il nostro impegno verso il raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile

Gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs – Sustainable Development Goals) si declinano in 17 punti, definiti dall'Organizzazione delle Nazioni Unite all'interno dell'Agenda 2030 e sottoscritti da 193 Paesi al fine di condividere un impegno comune a garantire un presente e un futuro migliore al Pianeta. I 17 obiettivi sono articolati, a loro volta, in 169 target che rappresentano la strada per raggiungere un futuro sostenibile. CMB, dopo aver analizzato i 17 SDGs, ha individuato gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile a cui contribuisce maggiormente in funzione delle proprie attività ed ha effettuato il raccordo con i temi materiali individuati. Alle pagine 34-35 viene presentata la tabella di raccordo.

CMB nel 2023, al fine di rafforzare il proprio impegno verso la sostenibilità attraverso un percorso robusto e strutturato, ha sviluppato uno specifico Piano di Sostenibilità 2024-2029, che integra gli obiettivi ESG sia con quelli economico-finanziari del Piano Industriale 2024-2026 che con ulteriori prospettive di sviluppo, in linea con gli Obiettivi di Sostenibilità dell'Agenda 2030.

Il nuovo Piano di Sostenibilità 2024-2029 riporta nuovi pillar, macro-obiettivi, obiettivi operativi e iniziative correlate. Il Piano individua azioni concrete di breve, medio e lungo periodo riguardanti i principali temi di sostenibilità rilevanti per la Società. Il processo di definizione del Piano ha previsto il coinvolgimento di un gruppo di lavoro interno interfunzionale e del top management della Società, nonché lo svolgimento delle seguenti principali attività:

- Analisi del contesto interno e mappatura delle attività già in essere, tramite interviste con le funzioni interne e analisi delle richieste informative provenienti dai principali stakeholder;
- Analisi del contesto esterno e analisi di benchmark sui principali peer e competitor;
- Definizione dei pillar di sostenibilità e dei macro-obiettivi sottostanti, ai quali sono stati agganciati gli obiettivi più operativi, i target da raggiungere e i KPI per il relativo monitoraggio.

Le principali motivazioni che hanno spinto CMB a volersi dotare di un Piano di Sostenibilità di breve, medio e lungo periodo, sono le seguenti:



Integrazione della sostenibilità nella strategia di business



Identificazione rischi e opportunità delle tematiche ESG



Pianificazione e sviluppo di iniziative in ambito ESG



Miglioramento dei rating ESG

TEMI MATERIALI	SDGs	TARGET SDG
Etica, Integrità, Compliance e Anticorruzione		<ul style="list-style-type: none"> 16.5: Sostanzialmente ridurre la corruzione e le tangenti in tutte le loro forme. 16.6: Sviluppare istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti a tutti i livelli. 16.b: Promuovere e far rispettare le leggi e le politiche non discriminatorie per uno sviluppo sostenibile.
Privacy e sicurezza dei dati		<ul style="list-style-type: none"> 16.10: Garantire l'accesso del pubblico alle informazioni e proteggere le libertà fondamentali, in conformità della legislazione nazionale e degli accordi internazionali.
Diversità, pari opportunità, inclusione e non discriminazione	 	<ul style="list-style-type: none"> 4.5: Entro il 2030, eliminare le disparità di genere nell'istruzione e garantire la parità di accesso a tutti i livelli di istruzione e formazione professionale per i più vulnerabili, comprese le persone con disabilità, le popolazioni indigene e i bambini in situazioni vulnerabili. 4.7: Entro il 2030, assicurarsi che tutti gli studenti acquisiscano le conoscenze e le competenze necessarie per promuovere lo sviluppo sostenibile, attraverso l'educazione per lo sviluppo sostenibile e stili di vita sostenibili, i diritti umani, l'uguaglianza di genere, la promozione di una cultura di pace e non-violenza, cittadinanza globale e l'apprezzamento della diversità culturale e del contributo della cultura allo sviluppo sostenibile. 5.1: Terminare tutte le forme di discriminazione nei confronti di tutte le donne e le ragazze in tutto il mondo. 5.5: Garantire al genere femminile piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità per la leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica. 5.c: Adottare e rafforzare le politiche e la normativa applicabile per la promozione della parità di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze a tutti i livelli. 8.5: Entro il 2030, raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, anche per i giovani e le persone con disabilità, e la parità di retribuzione per lavori di pari valore. 10.2: Potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere dall'età, dal sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione o status economico o di altro. 10.3: Assicurare pari opportunità e ridurre le disuguaglianze, eliminando leggi, le politiche e le pratiche discriminatorie e promuovere una legislazione appropriata, politiche e azioni in questo senso.
Gestione del capitale umano	 	<ul style="list-style-type: none"> 3.8: Raggiungere una copertura sanitaria universale, compresa la protezione dei rischi finanziari, l'accesso a servizi di qualità essenziali di assistenza sanitaria e un accesso ai farmaci essenziali sicuri, efficaci, di qualità e a prezzi accessibili e ai vaccini per tutti. 4.4: Entro il 2030, aumentare sostanzialmente il numero di giovani e adulti che abbiano le competenze necessarie, incluse le competenze tecniche e professionali, per l'occupazione, un lavoro dignitoso e per l'imprenditorialità.
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	 	<ul style="list-style-type: none"> 3.9: Entro il 2030, ridurre sostanzialmente il numero di decessi e malattie da sostanze chimiche pericolose e di aria, acqua e l'inquinamento del suolo e la contaminazione. 3.d: Rafforzare la capacità di tutti i paesi, in particolare i paesi in via di sviluppo, per il preallarme, la riduzione dei rischi e la gestione dei rischi per la salute nazionali e globali. 8.8: Proteggere i diritti del lavoro e promuovere un ambiente sicuro e protetto di lavoro per tutti i lavoratori, compresi i lavoratori migranti, in particolare donne migranti, e quelli in lavoro precario.
Gestione dei rifiuti		<ul style="list-style-type: none"> 12.4: Entro il 2020, raggiungere la gestione ecocompatibile di sostanze chimiche e di tutti i rifiuti in tutto il loro ciclo di vita, in accordo con i quadri internazionali concordati, e ridurre significativamente il loro rilascio in aria, acqua e suolo, al fine di minimizzare i loro impatti negativi sulla salute umana e sull'ambiente. 12.5: Ridurre in modo sostanziale la produzione di rifiuti attraverso la prevenzione, la riduzione, il riciclaggio e il riutilizzo.

TEMI MATERIALI	SDGs	TARGET SDG
Consumi Energetici ed Emissioni	 	<ul style="list-style-type: none"> 7.2: Aumentare notevolmente la quota di energie rinnovabili nel mix energetico globale. 7.3: Raddoppiare il tasso globale di miglioramento dell'efficienza energetica. 9.4: Entro il 2030, aggiornare le industrie delle infrastrutture per renderle sostenibili, con una maggiore efficienza delle risorse da utilizzare e una maggiore adozione di tecnologie pulite e rispettose dell'ambiente e dei processi industriali, conformemente alle rispettive capacità dei paesi. 13.2: Integrare le misure di cambiamento climatico nelle politiche, strategie e pianificazioni nazionali.
Uso sostenibile e responsabile delle risorse idriche	 	<ul style="list-style-type: none"> 6.3: Entro il 2030, migliorare la qualità dell'acqua per ridurre l'inquinamento, riducendo al minimo il rilascio di sostanze chimiche e materiali pericolosi, dimezzare la percentuale di acque reflue non trattate e sostanzialmente aumentare il riciclaggio e il riutilizzo di sicurezza a livello globale. 8.4: Migliorare progressivamente, entro il 2030, l'efficienza globale delle risorse, dei consumi e della produzione, slegando la crescita economica dal degrado ambientale. 12.2: Nel 2030, ottenere la gestione sostenibile e l'uso efficiente delle risorse naturali.
Gestione sostenibile della catena di fornitura		<ul style="list-style-type: none"> 12.6: Incoraggiare le imprese, in particolare le grandi aziende e multinazionali, ad adottare politiche sostenibili e ad integrare le informazioni di sostenibilità nel loro ciclo di relazioni. 12.8: Fare in modo che le persone ricevano in tutto il mondo informazioni rilevanti e di sensibilizzazione per lo sviluppo sostenibile e stili di vita in armonia con la natura.
Sostegno alla comunità e al territorio		<ul style="list-style-type: none"> 9.2: Promuovere l'industrializzazione inclusiva e sostenibile e, entro il 2030, aumentare in modo significativo la quota del settore di occupazione e il prodotto interno lordo, in linea con la situazione nazionale, nei paesi meno sviluppati.
Qualità delle opere e dei servizi	 	<ul style="list-style-type: none"> 8.2: Raggiungere livelli più elevati di produttività economica attraverso la diversificazione, l'aggiornamento tecnologico e l'innovazione, anche mirando ad un alto valore aggiunto nei settori ad alta intensità di manodopera. 9.1: Sviluppare la qualità delle infrastrutture rendendole affidabili, sostenibili e resilienti, comprese le infrastrutture regionali e transfrontaliere, per sostenere lo sviluppo economico e il benessere umano, con particolare attenzione alla possibilità di accesso equo per tutti.

Negli ultimi Piani Industriali di CMB è stato inoltre introdotto il concetto di crescita sostenibile, attenta alla propria identità, ai rischi legati alla legalità, al welfare aziendale e al rispetto delle persone e dell'ambiente.

In relazione alle azioni di sostenibilità individuate nell'ambito dell'aggiornamento del Piano Industriale 2021-2023, presentate nell'edizione precedente del Bilancio di Sostenibilità, in queste pagine si riporta il consuntivo delle iniziative realizzate al 31/12/2023.

IMPEGNO CMB	OBIETTIVI 2021-2023	CONSUNTIVO OBIETTIVI AL 31.12.2023
GOVERNANCE		
<ul style="list-style-type: none"> Garantire alla Governance un'adeguata rappresentatività negli anni, assicurando un corretto ed efficace funzionamento tecnico-amministrativo nel rispetto dei principi etici e della compliance ambientale/socioeconomica. Sviluppare programmi di sensibilizzazione sul tema della Sostenibilità. 	<ul style="list-style-type: none"> Istituire e assicurare continuità operativa al Comitato di Sostenibilità CMB con funzione di cerniera tra ambito operativo e Direzioni/CdA. Istituire e assicurare continuità operativa all'Ufficio Sostenibilità con ruolo di programmazione, sviluppo e presidio metodologico delle iniziative di Sostenibilità e del Bilancio di Sostenibilità. Definire un programma di lavoro per la sensibilizzazione sui temi ESG affrontati da CMB rivolto ai lavoratori a tutti i livelli. 	<ul style="list-style-type: none"> Istituito il Comitato di Sostenibilità Istituito l'Ufficio Sostenibilità Erogata formazione ai dipendenti in ambito Sostenibilità
<ul style="list-style-type: none"> Definire le responsabilità della Governance relativamente al Risk Management. Assicurare adeguate competenze a tutte le funzioni interessate. 	<ul style="list-style-type: none"> Sviluppare la cultura e l'approccio sistemico del Risk Management da parte di tutta la struttura organizzativa. 	<ul style="list-style-type: none"> Erogata formazione in ambito Risk Management Istituita la figura aziendale di Risk Manager
<ul style="list-style-type: none"> Ottenere la certificazione secondo lo standard ISO 37001, che definisce i requisiti del Sistema di Gestione Anticorruzione, al fine di supportare le organizzazioni pubbliche e private nel combattere e prevenire la corruzione e diffondere una cultura basata sull'etica e sulla buona condotta. 	<ul style="list-style-type: none"> Conseguire la Certificazione ISO 37001. Istituire la funzione aziendale per la prevenzione della corruzione e garantire adeguato supporto ai referenti del Sistema di Gestione Integrato. 	<ul style="list-style-type: none"> Certificazione ISO 37001 conseguita nel 2023 Istituita la funzione aziendale di conformità Anticorruzione

IMPEGNO CMB	OBIETTIVI 2021-2023	CONSUNTIVO OBIETTIVI AL 31.12.2023
AMBIENTE		
<ul style="list-style-type: none"> Assicurare un efficace monitoraggio dei consumi aziendali ai fini della riduzione delle emissioni GHG per lo scope 1 e 2. Definire buone prassi aziendali per le diverse unità di produzione al fine di ridurre il consumo energetico. Dotare il parco mezzi aziendale di vetture a basse emissioni al fine di ridurre il consumo di carburante. Assicurare supporto operativo alla funzione di Energy Manager per verificare ed incrementare l'utilizzo di energia proveniente da fonti rinnovabili in azienda. Richiedere le Garanzie d'Origine ai fornitori energetici e selezionare gli stessi in tal senso. Creare sinergie tra il Mobility Manager, l'Energy Manager e le altre funzioni descritte nel Manuale Organizzativo Aziendale (MOA). 	<ul style="list-style-type: none"> Ridurre le emissioni dirette dei GHG (scope 1). Ridurre le emissioni indirette dei GHG (scope 2). Incrementare l'approvvigionamento di energia da fonti rinnovabili. Inserire nel parco mezzi aziendale vetture a basse emissioni. Conseguire la Certificazione ISO 50001. 	<ul style="list-style-type: none"> Riduzione delle emissioni scope 1 del 40% rispetto al 2021 Riduzione delle emissioni scope 2 market-based del 39% rispetto al 2021 Inserite nel parco mezzi aziendale nuove vetture ibride Conseguita la certificazione ISO 50001 nel 2023
<ul style="list-style-type: none"> Incentivare una gestione consapevole dei rifiuti speciali attraverso iniziative e coinvolgimento delle funzioni operative interne e della catena di fornitura. 	<ul style="list-style-type: none"> Incrementare la percentuale di rifiuti speciali destinati a recupero. 	<ul style="list-style-type: none"> Al 31.12.2023 la quota di rifiuti speciali destinati a recupero risulta pari al 99%

IMPEGNO CMB	OBIETTIVI 2021-2023	CONSUNTIVO OBIETTIVI AL 31.12.2023
RISORSE UMANE		
<ul style="list-style-type: none"> Garantire e migliorare una condizione di lavoro sano e adeguato, assicurando pari opportunità, diversità e senza ricorrere ad alcuna forma discriminatoria. 	<ul style="list-style-type: none"> Ridurre il Gender Pay Gap per inquadramenti. Riequilibrio di genere nell'organico aziendale. Obiettivo zero episodi di discriminazione. 	<ul style="list-style-type: none"> Gender pay gap migliorato per Dirigenti, Quadri e Impiegati al 31.12.2023 Incrementato il numero di dipendenti donne nell'organico Aziendale Nel triennio non si registrano episodi di discriminazione
<ul style="list-style-type: none"> Individuare misure per il miglioramento del Welfare aziendale e del Work Life Balance. 	<ul style="list-style-type: none"> Raggiungere il maggior numero di lavoratori con iniziative proposte (es: conciliazione vita-lavoro, politiche ricreative, screening per la salute del personale CMB). 	<ul style="list-style-type: none"> Nel triennio sono stati raggiunti tutti i dipendenti con le iniziative di welfare proposte

Etica, Compliance e Anticorruzione

Dal Codice etico
al Risk management
passando per la
compliance aziendale



CMB ha adottato un sistema valoriale che include idee, modi di agire e attributi considerati importanti e condivisi: l'attenzione nei confronti delle persone e alle loro competenze e relativa crescita professionale, la solidità e la qualità dei progetti, l'innovazione, la sostenibilità e la storia della Società. Questo sistema valoriale permette all'Impresa di continuare a crescere. Il tema dell'etica, integrità e compliance è centrale per l'Impresa, infatti da sempre CMB è particolarmente sensibile all'esigenza di assicurare la correttezza e la trasparenza di tutte le attività aziendali per garantire la tutela della reputazione e dell'immagine verso gli stakeholder e il mercato.

La nostra integrità

CMB è una società cooperativa che ha una storia di quasi 120 anni. Per condurre l'impresa, garantendo ai suoi stakeholder una buona e solida organizzazione societaria, nel rispetto delle leggi nazionali e sovranazionali e dei principi etici diffusi, CMB si è dotata del Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/01. CMB ha come principio imprescindibile il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui si trova a operare. Tutte le attività devono pertanto essere improntate e svolte nel rispetto della legislazione e di tutte le norme vigenti, nonché dei principi e delle procedure a tale scopo preordinate. CMB condanna i comportamenti di qualsiasi natura che possano pregiudicare la sua integrità, la correttezza e la reputazione, rispondendo agli obblighi posti a suo carico dalle norme vigenti in qualità di contribuente e di datore di lavoro.

Il rispetto del Codice Etico costituisce un riferimento ineludibile nello svolgimento delle attività ed è funzionale al perseguimento dello scopo sociale e alla valorizzazione dell'immagine e della reputazione della società, in modo coordinato con gli obiettivi di successo e sviluppo dell'impresa e di produzione di valore per i soci e i dipendenti. CMB ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG) ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e di conseguenza nominato un Organismo di Vigilanza, incaricato di svolgere compiti di controllo sull'osservanza, sull'efficacia ed effettiva applicazione del Modello e delle procedure interne ad esso legate in un'ottica di prevenzione e sull'opportunità di aggiornamento dello stesso.

CMB ritiene opportuno evidenziare l'importanza e la funzione che il CdA ha inteso attribuire al MOG nell'ambito degli strumenti di organizzazione e gestione dell'Impresa, la cui centralità risulta diffusamente affermata nel SGI aziendale. Tra SGI e MOG esiste una forte sinergia e, attraverso la loro integrazione e la collaborazione tra Unità Organizzativa SGI e Organismo di Vigilanza, viene facilitato il raggiungimento degli scopi sia di ottimizzazione gestionale che di prevenzione dei reati. Il MOG viene elaborato tenendo conto delle caratteristiche di CMB, della mappatura e valutazione dei rischi rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni e procedure adottate per la mitigazione di tali rischi. CMB predispone una procedura per le segnalazioni ai sensi dell'art. 6, commi 2-bis, 2-ter e 2 quater del decreto legislativo n. 231 del 2001. Questa procedura definisce le modalità che i soggetti Apicali o Sottoposti di CMB possono utilizzare per segnalare reati o irregolarità commesse nell'ambito delle attività della società, come previsto dalla normativa vigente e dal Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dal Consiglio di Amministrazione e trasmesso a tutti gli interessati.

CMB favorisce la consultazione e la partecipazione dei lavoratori alle attività correlate ai capisaldi di impostazione del proprio SGI e loro successivo miglioramento, in particolare attraverso:

- condivisione della Politica aziendale mediante affissione nelle bacheche sia delle unità produttive (es.: cantiere, commessa di manutenzione) che presso le sedi aziendali;
- gli incontri in fase di primo ingresso in azienda, nonché le riunioni di accoglienza presso l'unità organizzativa di destinazione (es.: cantieri, sedi uffici, attività di manutenzioni, ...), durante le quali oltre ai documenti ed attività specifiche si illustra la Politica aziendale;
- le riunioni periodiche tenute nell'ambito del team di commessa;
- incontri operativi periodici di aggiornamento, sensibilizzazione e scambio di know how per le funzioni di staff di tutte le unità di produzione, promossi e gestiti dalla Direzione;
- le riunioni periodiche annuali ex art. 35 D.Lgs 81/2008;
- l'emissione di specifico "Piano di commessa QSA" quale strumento di veicolo informazioni per il personale di commessa;
- la formazione erogata, in particolare se svolta da personale interno e/o partner formativo consolidato;
- la metodologia "Sicuri per Mestiere";
- condivisione della propria documentazione aziendale e specifica di commessa sul Portale aziendale;
- interviste, riunioni e/o partecipazione e simulazioni per procedere e/o aggiornare la valutazione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro oltre che per aspetti di tutela ambientale;
- le riunioni periodiche del Social Performance Team (SPT).

CMB è una Società Cooperativa costituita per la maggior parte da dipendenti i quali ricoprono anche il ruolo di Soci, per cui i momenti istituzionali rivolti ai Soci cooperatori sono un'occasione di consultazione e partecipazione attiva alla condivisione delle strategie e modalità operative d'impresa. Le modalità di segnalazione definite da CMB, sia per le Parti Interessate che per dipendenti e lavoratori, prevedono la possibilità per il segnalante di dichiarare oppure no la sua identità. Infatti, si ha di default l'anonimato del segnalante, garantendo così l'estrema tutela dello stesso; il segnalante stesso valuterà se inserire o meno i propri riferimenti. Chi intende effettuare una segnalazione (un reclamo) o proporre un suggerimento o spunto di miglioramento, riferito alle attività svolte da CMB o ai luoghi di lavoro o allo standard SA8000, in particolare quale possibile non conformità relativa allo standard, può operare secondo due differenti modalità:

1. usufruendo dei "Box Segnalazioni e Suggerimenti" posizionati presso i luoghi di lavoro, nei quali imbucare il modulo "Segnalazioni e Suggerimenti", posto in prossimità degli stessi; nel box è presente un QR-Code che permette di accedere direttamente al form dedicato per segnalazioni del sito internet aziendale www.cmbcarpi.com;
2. usufruendo della piattaforma dedicata alle segnalazioni Whistleblowing presente nel Portale Sharepoint aziendale (Portale CMB), fruibile liberamente da tutti i dipendenti CMB. All'interno della piattaforma è presente, inoltre, la "Whistleblowing policy CMB" con relativa Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità.

Tramite il link a fianco è possibile consultare le politiche di CMB.

I valori portanti di CMB

UN'IMPRESA SOLIDA, MA FLESSIBILE

Con la sua storia centenaria e un bilancio sano, CMB è un'impresa che ha saputo rispondere al meglio alle esigenze dei Committenti e alle nuove richieste del mercato, sempre più attenta alle innovazioni e ai servizi. Merito di una gestione oculata che guarda lontano e che ha saputo aprirsi all'estero con la consapevolezza che le opportunità non conoscono frontiere.



PRIMA DI TUTTO LA SICUREZZA

La sicurezza è cultura in CMB. Per aumentare i propri standard oltre le normative esistenti, all'interno della Società è nato un progetto pilota che oggi rappresenta un fiore all'occhiello dell'Impresa. La condivisione delle informazioni, il confronto diretto tra operai, preposti e committenza genera un percorso virtuoso di consapevolezza sul valore della sicurezza dei singoli e delle squadre.



SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE E RESPONSABILITÀ SOCIALE

L'attenzione all'ambiente e al risparmio energetico sono temi sempre più importanti per guardare al futuro e CMB, grazie alla sua esperienza, è in grado di suggerire le soluzioni più innovative. Un impegno che è parte della Responsabilità sociale d'impresa e un'occasione per contribuire ad aumentare il valore delle costruzioni anche sul fronte ambientale.



L'INNOVAZIONE E RICERCA: MOTORE DELL'IMPRESA

I grandi progetti di CMB sono possibili anche grazie alle innovazioni tecnologiche che aumentano l'efficienza, la precisione e la sicurezza degli interventi. Nel corso degli anni la Società ha incrementato gli investimenti nelle tecnologie più innovative come il BIM (Building Information Modeling) e oggi il know-how è divenuto un sistema integrato.



COMPETENZE FRUTTO DI UNA LUNGA STORIA

Le competenze che si riuniscono in CMB sono parte della sua storia, un lungo percorso di esperienze che hanno creato un'impresa solida, capace di costruire il suo futuro. La specializzazione nella realizzazione di ospedali, edifici alti, infrastrutture, restauro, riqualificazione urbana e servizi sono il risultato delle competenze di professionisti che ogni giorno danno il loro contributo e costruiscono la storia di CMB.



Codice Etico

CMB ha formalizzato il proprio "Codice Etico" per favorire la concreta affermazione dei valori su cui si fonda il contratto sociale e i principi stabiliti dallo Statuto. Lo stesso documento determina le prescrizioni e i vincoli ai quali deve essere improntato lo svolgimento dell'attività, condanna qualsiasi violazione dei diritti della persona, ogni forma di relazione con le attività criminali o illecite contrarie ai principi della Società.

Il Codice Etico di CMB costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG), che viene approvato e revisionato in Consiglio di Amministrazione. Il profilo etico di un'impresa è il risultato del proprio modo di porsi nei mercati di riferimento e nei territori in cui si opera, ma soprattutto dipende da come l'Ente viene percepito dai mercati e dai territori oltre che la capacità di mostrarsi concretamente coerente con i principi e i valori enunciati. Il Codice Etico si applica a CMB e a tutte le attività del Gruppo e viene attuato a tutti i livelli dell'organizzazione in cui opera e rappresenta uno strumento imprescindibile della qualità del rapporto di lavoro. Tramite il link a fianco è possibile consultare il Codice Etico di CMB.

CMB si impegna alla diffusione, alla corretta interpretazione dei suoi contenuti e alla messa a disposizione di strumenti che ne favoriscano l'applicazione per tutti i suoi Stakeholder. Il [Codice Etico](#), così come la [Politica Integrata Aziendale](#) e il [Codice di Condotta Anticorruzione](#), sono consultabili nel sito aziendale e condiviso a tutti i dipendenti tramite informative e strumenti web. I principi enunciati nel Codice Etico risultano coordinati con il Sistema di Gestione Integrato. Infatti, il Codice Etico riporta espressamente: "Il Sistema di Gestione Integrato CMB persegue la realizzazione dei principi e valori affermati con il Codice Etico, nel rispetto dello Statuto e dei relativi Regolamenti, che definiscono compiutamente l'oggetto, lo scopo e l'impianto societario e imprenditoriale".

IL CODICE ETICO DI CMB SI FONDA SU QUINDICI ARTICOLI

1. Principi generali
2. Diritti umani
3. Rapporti con la Pubblica amministrazione
4. Rapporti con il mercato
5. Produzione di documenti e certificazioni
6. Rapporti con autorità, istituzioni, organizzazioni politiche, sindacali, culturali e sportive
7. Gestione sociale
8. Gestione amministrativa e contabile
9. Tutela del lavoro e dell'integrità psicofisica dei lavoratori
10. Tutela dell'ambiente
11. Contrasto della criminalità e del terrorismo
12. Condotte personali
13. Rapporti con Terzi
14. Prescrizioni attuative
15. Violazioni del Codice Etico

CMB, riconoscendo l'importanza dei valori etici e sociali nel settore in cui opera, si impegna tramite il suo Codice Etico, la Politica Integrata Aziendale e il Codice di Condotta Anticorruzione ad una gestione sana e responsabile delle proprie attività, ad un rapporto trasparente con gli interlocutori e con la collettività di cui fa parte.

In merito al rispetto dei Diritti Umani, il Codice Etico CMB nell'art. 2 enuncia:

- il riconoscimento dei diritti della persona e i divieti di qualsiasi forma di discriminazione fondata sulla nazionalità, la razza, le credenze religiose, il sesso, l'età, lo stato di salute, le caratteristiche personali, le opinioni politiche e le appartenenze sindacali, esigendo il reciproco rispetto e la reciproca tolleranza;
- la condanna e l'impegno a contrastare, nello svolgimento delle proprie attività, qualsiasi comportamento lesivo della personalità individuale, dell'integrità fisica, culturale e morale della persona;
- la condanna e l'impegno a contrastare, nello svolgimento delle proprie attività, il ricorso al lavoro infantile, a forme di lavoro irregolare o obbligato.

Il Codice Etico CMB si rivolge a tutti i dipendenti e Soci in qualsiasi Paese in cui opera CMB. Inoltre, il Codice si rivolge anche a tutte le categorie di Stakeholder coinvolte nel business dell'azienda. Rappresenta lo strumento voluto da CMB per favorire la concreta affermazione dei valori su cui si fonda il contratto sociale e i principi stabiliti dallo Statuto della Cooperativa. Determina le prescrizioni e i vincoli ai quali deve essere improntato lo svolgimento dell'attività. Condanna qualsiasi violazione dei diritti della persona, ogni forma di relazione con le attività criminali o illecite contrarie ai principi dell'azienda.

Allo Statuto e al Codice Etico di CMB si affiancano la Politica Integrata Aziendale, il Codice di Condotta Anticorruzione e le certificazioni SA8000 per la Responsabilità Sociale d'Impresa, la certificazione 37001 per la prevenzione di reati di corruzione e, dal mese di marzo 2024, anche la PdR 125 per quanto riguarda la parità fra i generi. La Politica Integrata Aziendale è sottoscritta dal Presidente a nome del CdA e da tutti i componenti della Direzione di Gruppo. Il Codice di Condotta Anticorruzione è accettato e condiviso da tutti i ruoli sensibili, compreso i livelli apicali dell'Organizzazione. Le procedure del Sistema di Gestione Integrato di CMB sono coerenti e in sinergia con le politiche di impegno aziendali per cui tutti gli stakeholder sia interni che esterni all'Organizzazione contribuiscono all'attuazione di tali politiche. Ad esempio, la sottoscrizione dei contratti da parte dei fornitori e subappaltatori comporta l'impegno a rispettare i principi delle politiche d'impegno.

Compliance, Anticorruzione e Risk management

ANTICORRUZIONE

La Società, come descritto in precedenza, ha deciso di adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG) allineato ai requisiti stabiliti dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i., con lo scopo di prevenire i rischi di reato che il personale apicale o il personale sottoposto all'altrui direzione, compresi tutti i soggetti esterni con cui l'Impresa intrattiene rapporti, possano commettere e che la stessa disciplina normativa richiama espressamente. In continuità con i principi e i valori aziendali, il CdA ha approvato l'aggiornamento della Politica SGI con l'adozione del Sistema di Gestione Anticorruzione (SGaC, certificato da ente terzo nel 2023) e ha definito lo specifico Codice di Condotta per dipendenti e partner, entrambi pubblicati sul sito internet CMB. Nel corso dell'anno 2023 non sono stati accertati casi di corruzione. Inoltre, durante il periodo di rendicontazione non vi sono state azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche.

Comunicazione anticorruzione	2023		2022		2021	
	Numero	%	Numero	%	Numero	%
Numero di membri degli organi di governo sul totale	15	100%	15	100%	15	100%
Numero di dipendenti sul totale	271/598	45%	390	67%	392	67%
di cui Dirigenti	13/271	4,8%	26	6,7%	29	7,4%
di cui Quadri	36/271	13,3%	66	16,9%	64	16,3%
di cui Impiegati	184/271	67,9%	298	76,4%	299	76,3%
di cui Operai	38/271	14%	0	0%	0	0%
Numero di business partner sul totale	808	71%	615	56%	616	60%
di cui clienti ⁽⁹⁾	18	31%	26	39%	26	36%
di cui fornitori ⁽¹⁰⁾	790	73%	589	57%	590	61%

Comunicazione di politiche e procedure anticorruzione⁽⁸⁾

Numero di soggetti a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione dell'organizzazione

(8) Mail del RSGI del 03/08/2023 di comunicazione aggiornamento Politica SGI e Manuale SGI per anticorruzione, energia e sostenibilità, indirizzata a tutti i dipendenti dotati di mail CMB (si stima coincidente con numero di IQD presenti al 31/12/2023).

(9) Per Clienti si intendono i "Committenti" di lavori/servizi, sia pubblici che privati (anche di interventi immobiliari), delle commesse attive nell'anno di riferimento. Non sono stati conteggiati gli acquirenti (clienti finali) di interventi immobiliari.

(10) Per i fornitori si intendono i fornitori con fatturato uguale e/o maggiore a 5000€ nell'anno di riferimento.

#keydata /anticorruzione

Percentuale di business partner a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione di CMB

71%

Formazione anticorruzione	2023		2022		2021	
Numero di membri degli organi di governo sul totale	11/15	73%	15/15	100%	15/15	100%
Numero di dipendenti sul totale	75/598	13%	15/580	2,5%	33/587	5,6%
di cui Dirigenti	22	29%	7	47%	10	30%
di cui Quadri	35	47%	7	47%	9	27%
di cui Impiegati	18	24%	1	7%	14	42%
di cui Operai	0	0%	0	0%	0	0%

Formazione in materia di anticorruzione

Numero di soggetti che hanno ricevuto formazione in materia di anticorruzione.

Compliance ambientale e socioeconomica

CMB gestisce e controlla i rischi e le non conformità alle norme ambientali e socio-economiche, assicurando le eventuali azioni correttive in maniera tempestiva rispettando leggi, regolamenti, procedure e Codice Etico interno.

Tramite il MOG, CMB ha implementato un costante monitoraggio e adeguamento normativo in un contesto ambientale e socio-economico in continua evoluzione. CMB ha registrato per il 2023 un importo totale di sanzioni in ambito socio-economico pari a 47.273€ rispetto ai 75.032 € del 2022 e ai 42.735 € nel 2021. In questi importi rientrano: ritardo pagamento imposte dirette e indirette e sanzioni di produzione.

RISK MANAGEMENT

Il processo di Risk Management ha lo scopo di impostare, attuare e monitorare nella maniera migliore le politiche e le strategie di gestione dei rischi, passando da un sistema che gestisce gli eventi sfavorevoli a un sistema che gestisce i rischi in termini anche di opportunità aziendale, da un sistema unicamente reattivo ad un sistema proattivo e preventivo, orientato al miglioramento attraverso il contributo delle diverse discipline professionali e il coinvolgimento dei diversi livelli organizzativi e gestionali. Questa impostazione ha la finalità di promuovere un approccio volto ad una reale integrazione del Risk Management con i sistemi gestionali implementati, che contemperino organicamente tutte le aree e le strutture aziendali, basandosi, prima che su principi di ordine tecnico-gestionale, su criteri di tipo etico coerenti con la “mission” dell’organizzazione.

L’approccio alla gestione del rischio è basato sui principi metodologici dell’Enterprise Risk Management (ERM); pertanto, i rischi non sono trattati isolatamente, in compartimenti stagni, bensì assicurando la coordinazione integrata tra le varie unità di business del processo di gestione e considerando le interazioni tra i vari eventi rischiosi.

CMB, in relazione alla propria specificità e alle caratteristiche del proprio mercato di riferimento formula nei piani industriali le proprie aspettative e i risultati attesi tenendo conto della conformità con il livello di rischio considerato accettabile per l’impresa. Il Risk Management è orientato a gestire e controllare in maniera efficace e strategica i vari rischi (minacce e opportunità) e le loro interdipendenze, attraverso decisioni e strumenti adottati dal CdA ed implementati da tutto il personale aziendale, allo scopo di raggiungere gli obiettivi aziendali e salvaguardare il valore dell’Impresa.

Il processo di gestione dei rischi, e quindi sia di prevenzione dei potenziali danni che di promozione delle opportunità, non è solo rivolto all’interno di CMB, ma coinvolge anche tutti i soggetti esterni portatori di interessi (stakeholders) nei confronti dell’Impresa.

Per l’implementazione della cultura della gestione del rischio (“Risk-Based thinking”) viene assicurata un’adeguata sensibilizzazione ed effettuata formazione continua al personale. Al fine di una trattazione sistematica e ordinata vengono identificati gli aspetti, inerenti al Risk Management, che rappresentano anche la sequenza logica e cronologica del processo gestionale.

PRIVACY E SICUREZZA DEI DATI

CMB ha strutturato la gestione della privacy, costituendo così il riferimento in materia di sicurezza e protezione dei dati personali in azienda. In tal senso, CMB si è dotata di una procedura che ha i seguenti scopi:

- adempiere alle prescrizioni degli articoli 30 (Registro delle attività di trattamento) e 32 (Misure di sicurezza) del GDPR;
- definire norme e procedure vincolanti per CMB e per i singoli dipendenti, i quali sono dunque tenuti a conoscerle, rispettarle e farle rispettare - per quanto di competenza - a quanti collaborino con la Società;
- attuare il sistema dei controlli diretti a verificare la mappatura dei trattamenti di dati personali in essere, le finalità dei trattamenti, l’individuazione delle misure di sicurezza ed il relativo stato di implementazione, l’effettiva osservanza delle procedure, l’adempimento ai provvedimenti del Garante per la protezione dei dati personali, l’effettiva gestione delle istanze di accesso avanzate dagli interessati, le cause di incidenti relativi al trattamento dei dati personali e relativi correttivi;
- è basata su un sistema di feed-back alimentato dai risultati delle attività periodiche di controllo dell’operatività delle procedure e dell’analisi di eventuali incidenti per individuare le eventuali necessità di aggiornamento tecnico, organizzativo e procedurale;
- viene rivista periodicamente e, comunque, ogni qualvolta si renda necessario, tramite un’analisi consuntiva che dia conto degli adeguamenti infrastrutturali, delle modifiche di processo e della definizione di direttrici evolutive che si traducono in un piano di implementazione degli aggiornamenti.

CMB nel triennio 2021-2023 non registra violazioni della privacy e perdite di dati dei clienti.

Nell’ambito della sicurezza informatica, per far fronte all’aumento dei rischi derivanti dall’utilizzo delle tecnologie informatiche, CMB ha sviluppato negli ultimi 3 anni un importante ed articolato piano volto ad aumentare la sicurezza ad essa legata, coprendo tutti gli ambiti coinvolti.

Il lavoro svolto è stato notevole ed impegnativo e ha coperto nella sostanza tutta la rete geografica di CMB, dal datacenter (punto nevralgico di erogazione dei servizi ICT), alle sedi aziendali e alle realtà di cantiere che si trovano presenti sul territorio.

Qualità delle opere e dei servizi

Sicuri per Mestiere[®],
Be CMB, BIM e
importanti investimenti
in ricerca e sviluppo



CMB è un'impresa cooperativa moderna, che porta con sé la storia, passata e recente e i valori nati da un'esperienza che ha saputo unire lo sviluppo economico alla crescita delle opportunità di occupazione, sicurezza, progresso sociale e innovazione.

Innovare per CMB rappresenta un fattore indispensabile per anticipare le sfide del settore e reagire in maniera rapida alle richieste di un mercato in evoluzione continua verso costruzioni a basso impatto ambientale.

La maggior parte degli investimenti in ricerca e sviluppo sono attribuibili alla metodologia BIM, alla salute e sicurezza sul lavoro e al miglioramento di procedure e processi, oltre che alla loro digitalizzazione. Per la rendicontazione degli investimenti in ricerca e sviluppo sono stati selezionati i progetti aziendali rispondenti alle caratteristiche di innovazione. Per il 2023 CMB ha investito circa 484 mila € in ricerca e sviluppo, mentre nel 2022 circa 380 mila €. Ulteriori investimenti sono pianificati per il 2024. Tra gli investimenti più importanti si annoverano:

- Sicuri per Mestiere®;
- Be CMB;
- BIM.

Sicuri per Mestiere®

CMB, nel rispetto dei propri valori e del Piano aziendale di Responsabilità Sociale d'Impresa, ha deciso di affrontare le sfide in materia di salute e sicurezza sul lavoro in modo innovativo, integrando e potenziando gli strumenti offerti dal Sistema di Gestione Integrato aziendale e le tradizionali modalità di formazione.

Nel 2009 nasce Sicuri per Mestiere®, che rappresenta sia uno strumento operativo per la corretta gestione delle attività di lavoro sia un elemento di miglioramento continuo, requisito essenziale sia per il rispetto della normativa vigente sia per il mantenimento del Sistema di Gestione Integrato. Oggi, Sicuri per Mestiere® è diventato parte integrante del Sistema di Gestione Integrato CMB, a seguito di esiti positivi ed incoraggianti ottenuti in numerose esperienze. Sicuri per Mestiere® nei suoi sviluppi più recenti ha integrato la gestione degli aspetti ambientali e generali degli ambienti di lavoro, la sostenibilità più ampia del sistema cantiere, fino alla soddisfazione dei clienti in ambito di manutenzione.

Sicuri per Mestiere® si rivolge anche ai fornitori che prestano servizio presso unità gestite da CMB al fine non solo di ridurre gli infortuni in cantiere e migliorare la salute dei lavoratori, ma anche di promuovere la crescita della cultura della sostenibilità.



Il marchio "Sicuri per Mestiere", il sistema creato da CMB per il miglioramento continuo in materia di sicurezza sul lavoro

SICURI PER MESTIERE®

MISSION
Migliorare i comportamenti individuali in materia ambientale e di salute e sicurezza dei lavoratori

MODALITÀ DI ATTUAZIONE

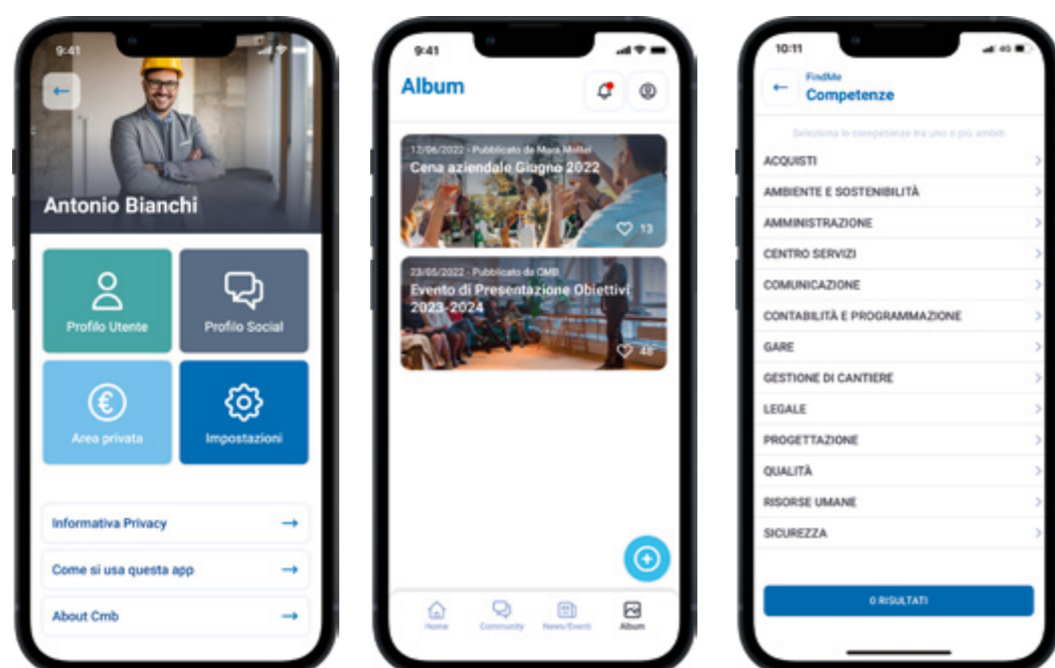
 <p>CULTURA Promozione della crescita della cultura della "sostenibilità globale in tema di ambiente e sicurezza"</p>	 <p>CONSAPEVOLEZZA CMB favorisce la consapevolezza dei lavoratori rispetto alla percezione del rischio di infortuni, malattie professionali e fenomeni di inquinamento</p>	 <p>COMUNICAZIONE Applicazione di una comunicazione efficace in tema di ambiente, salute e sicurezza</p>	 <p>SENSIBILIZZAZIONE Attuazione di un sistema di informazione, sensibilizzazione e coinvolgimento a tutti i livelli</p>
---	--	--	--

Be CMB: riscoprirsi comunità digitale

Nel 2022 CMB ha lanciato l'app “Be CMB” orientata a rafforzare il sistema di comunicazione interna e la sua digitalizzazione con l’obiettivo di favorire la tempestività d’informazione. Dall’app i soci, sia cooperatori che sovventori, e i dipendenti possono visualizzare dal proprio telefono le notizie aziendali, caricare post, commentarli e mettere “like”, scegliere le categorie preferite e ricevere le notifiche di proprio interesse. Ai dipendenti è consentito la visualizzazione delle buste paga e della rubrica dei telefoni aziendali. L’app nativa è stata sviluppata seguendo le richieste di CMB ed è disponibile gratuitamente per i sistemi iOS e Android. Dal punto di vista tecnologico, l’area dei sistemi informativi di CMB ha lavorato sul cloud AWS costruendo tutte le integrazioni necessarie e ponendo grande attenzione alla sicurezza dei dati e alla privacy.

Per mantenere vivo l’interesse e l’utilizzo di “Be CMB” nel corso del 2023 sono state implementate la sezione Sondaggi e la funzionalità FindMe: quest’ultima permette di effettuare una ricerca fra gli utenti dell’app sulla base delle competenze lavorative caricate nel proprio profilo individuale. Sono in corso, inoltre, nuovi sviluppi che consentiranno di digitalizzare processi aziendali.

BE CMB
Alcune schermate dell’App



Sviluppo digitale di CMB

CMB ha iniziato a sperimentare il Building Information Modeling (BIM) nel 2014 con la realizzazione della Torre Generali per CityLife a Milano: da allora la capacità di CMB di gestire i processi digitali è evoluta di anno in anno e oggi l’impresa si posiziona fra i principali player nelle commesse gestite tramite processi digitali.

A circa 10 anni dal primo cantiere realizzato in Building Information Modeling, lo staff interdisciplinare in grado di lavorare in BIM ha raggiunto oltre 34 tecnici, di cui 14 con differenti professionalità certificate BIM. La diffusione delle risorse umane in grado di operare in ambienti altamente digitalizzati è ormai un driver fondamentale per lo sviluppo aziendale. Le risorse umane sono la forza lavoro che spinge l’evoluzione digital di CMB e il passaggio da un approccio specialistico alla produzione di dati condivisi è un paradigma per CMB. La collaborazione attiva con le Università italiane e con enti di Ricerca e Sviluppo nell’ambito di specifici focus finalizzati all’applicazione pratica del digitale è un altro aspetto fondamentale dell’evoluzione aziendale. Inoltre CMB offre costantemente la possibilità di effettuare tirocini sui cantieri più avanzati ai migliori studenti dei corsi universitari.

Il BIM è stato il driver fondamentale per la spinta phygital (termine che descrive un’esperienza che fonde insieme fisico e digitale) di CMB. Il BIM ha preparato il terreno per la nuova sfida che attende l’azienda, ossia quella del data management. Il BIM di fatto costituisce uno strumento imprescindibile per poter generare dati strutturati, un vero patrimonio delle esperienze di CMB utili per basare le scelte future.

Dopo un decennio di utilizzo della metodologia BIM, è giunto il momento di voltare pagina. Nell’ultimo anno l’implementazione della metodologia BIM ha riguardato alcuni temi in particolare afferenti alla sfera del 4D/5D e del 6D (inteso secondo la normativa italiana UNI11337). Le prime due D riguardano l’utilizzo proattivo dei dati provenienti dal BIM per la gestione e monitoraggio economico delle commesse. La terza D è relativa all’ingresso del BIM nel settore delle manutenzioni.

In merito al 4D/5D, in concerto con la direzione dell’unità di Business Development e con l’ufficio Gare e Studio Lavori, sono stati attivati due tavoli di sviluppo di nuove procedure, con competenze trasversali tra i tecnici CMB, non solo esperti di BIM, iniziando così la contaminazione fondamentale tra il mondo BIM e le storiche competenze contabili, di governo di tempi e costi, di analisti e di acquisti di CMB. Questo lavoro congiunto ha portato alla definizione di una codifica aziendale degli elementi tecnici, una WBS aziendale, pronta per essere diffusa attraverso un portale web dedicato alla sua condivisione e gestione. La codifica costituisce un obiettivo fondamentale, identificato ormai da alcuni anni, per poter creare dati strutturati ed utilizzabili. Questa porterà in primis alla creazione di un database aziendale dei costi e delle best practice tecniche (infatti alla codifica verranno associate anche documentazioni tecniche, disegni, modelli, descrizioni) e prepara CMB alle sfide relative all’AI che si stanno affacciando sul



A luglio 2019, CMB è stata la prima impresa di costruzioni in Italia a certificare l’uso del BIM

#keydata /innovazione

Commesse progettate con metodologia
Building Information Modeling dal 2014

44

15 CHIUSE

mercato a 360 gradi. Per sfruttare al massimo le possibilità offerte dalla gestione dei dati CMB ha inoltre avviato una serie di training formativi dedicati alle nuove interazioni tra dati e strumenti informatici che li gestiscono: il data management costituisce senza dubbio una delle sfide che attende tutti nel prossimo periodo.

CMB sta dando il massimo per raggiungere gli obiettivi prefissati con le nuove procedure 4D/5D ed i primi risultati arriveranno dall'applicazione delle nuove metodologie direttamente su alcune nuove commesse selezionate.

Il nuovo codice dei contratti pubblici, conferma e sancisce l'obbligatorietà dal 1 gennaio 2025 dei processi relativi alla gestione informativa digitale delle costruzioni oltre a definire che la prevalenza contrattuale dei contenuti informativi è definita dai modelli informativi.

La centralità delle persone

Attenzione all'inclusione,
al benessere e allo
sviluppo professionale
dei dipendenti e dei soci



CMB fonda la propria reputazione sulle sue persone, i suoi dipendenti e i suoi soci: è grazie a loro e alle loro competenze che continua a crescere e dispone di un vero e proprio capitale umano di esperienza. CMB pone grande attenzione al benessere e allo sviluppo professionale dei propri dipendenti e collaboratori, fornendo adeguati strumenti contrattuali, implementando iniziative di welfare e attraendo nuovi talenti unitamente ad una pianificazione di percorsi formativi volti alla valorizzazione e alla crescita di tutti i dipendenti.

Pari opportunità, inclusione e valorizzazione delle persone

Ogni opera nasce da un lavoro di squadra e da un senso di responsabilità condiviso, ogni persona contribuisce allo sviluppo di CMB con le proprie competenze e con l'intenzione di lasciare un segno di qualità nell'ambiente costruito. L'attenzione di CMB verso le persone si concretizza nella volontà di tracciare con chiarezza le linee di sviluppo e mantenere gli impegni presi, come quello di inserire dei giovani e offrire loro opportunità di crescita e l'acquisizione di nuove competenze. La Società s'impegna a promuovere un ambiente lavorativo rispettoso, sostenendo le potenzialità delle sue persone e la coesione sociale. La partecipazione della forza lavoro alla gestione dell'impresa, la mutualità, i diritti dei lavoratori, l'impegno nell'attività economica per generare valore sociale rappresentano gli storici pilastri portati avanti dall'Impresa.

Il numero complessivo di dipendenti CMB al 31 dicembre 2023 è pari a 598, con un incremento di circa il 3% rispetto all'anno precedente. Il personale femminile è aumentato del 9% circa e sono presenti 110 donne in totale, inquadrati in ruoli impiegatizi, quadri e dirigenti. In generale, negli ultimi anni il personale femminile è sempre aumentato sia in valore assoluto che percentualmente.

Il personale con contratto a tempo indeterminato è costituito da 593 unità (99%), 486 maschi e 107 femmine. I 5 dipendenti con contratto a tempo determinato, assunti nel 2023, sono 2 maschi e 3 femmine, tutti inquadrati in ruoli impiegatizi e con contratto full time.

Il personale con contratto full time è costituito da 586 unità (98%), 487 maschi e 99 femmine. I restanti 12 dipendenti, titolari di contratto a tempo parziale, appartengono tutti alla categoria impiegatizia e si tratta di un uomo e 11 donne, con contratti a tempo indeterminato. La media delle ore lavorate dal personale a tempo parziale nel 2023 è di 27 ore settimanali (part-time minimo 50% e massimo 75%).

Per l'anno di rendicontazione, al 31/12, i lavoratori non dipendenti sono pari a 5 con un decremento del 50% rispetto al 2022, motivato dall'andamento del mercato del settore e dalle esigenze dell'azienda per le commesse di produzione nell'anno 2023.

Il turnover nel 2023 ha visto 97 ingressi (74 maschi e 23 femmine) e 79 uscite (66 maschi e 13 femmine) l'11% delle quali dovute a pensionamento, con un incremento netto di 18 unità rispetto al 2022. Una accresciuta dinamicità di ingressi e uscite impatta anche sull'anzianità media di servizio pari, oggi, a circa 11 anni, in diminuzione dal 2019. Gli ultimi anni sono stati caratterizzati da sostenuti livelli di nuovi inserimenti, tanto che a oggi il 47% dei dipendenti in forza è stato inserito negli ultimi 5 anni. In ottica intergenerazionale si è privilegiato l'inserimento di giovani e oggi il 48% dei dipendenti non supera i 40 anni di età.

CMB garantisce l'utilizzo di adeguati strumenti contrattuali del rapporto di lavoro, con il 100% dei dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva di primo e di secondo livello. Nel rapporto di lavoro CMB applica prevalentemente il vigente CCNL per i lavoratori delle Cooperative di produzione e lavoro dell'edilizia e attività affini e il CCNL per i Dirigenti delle Imprese cooperative, a cui si affianca l'Accordo Collettivo aziendale di Lavoro in vigore dal 01/12/2019 e in ultrattività dal 01/12/2023, e dal 2021 il CCNL per i lavoratori addetti alle aziende cooperative metalmeccaniche⁽¹¹⁾.

A partire dalla fase di selezione la persona è informata degli aspetti rilevanti della storia di CMB, delle strategie, dell'assetto organizzativo e in merito al portafoglio lavori, oltre che sulle politiche di gestione delle Risorse Umane e in merito a tempi e modalità di prosecuzione dell'iter selettivo. È inoltre descritto in modo completo ed esaustivo, oltre al ruolo richiesto, anche il luogo presso il quale verrà espletata l'attività lavorativa e le relative modalità, informando così pienamente il candidato sulle condizioni lavorative proposte. La valutazione dell'efficacia delle azioni implementate è gestita dalla Direzione Risorse Umane ed Organizzazione che si propone di verificarne gli effetti di impatto sulle esigenze interne e sulle aspettative dei candidati.

(11) Limitatamente a 10 dipendenti, a cui è esteso anche l'Accordo Collettivo aziendale di Lavoro edilizia per quanto possibile.

TABELLE RIASSUNTIVE PARI OPPORTUNITÀ

Dipendenti per genere	2023			2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero di dipendenti	488	110	598	479	101	580	492	95	587
Contratto a tempo indeterminato	486	107	593	474	96	570	478	91	569
Contratto a tempo determinato	2	3	5	5	5	10	14	4	18
“Orario non garantito”	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Dipendenti per tipologia contrattuale e genere	2023			2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full-time	487	99	586	478	90	568	489	81	570
Part time	1	11	12	1	11	12	3	14	17

Dipendenti per area geografica	2023					2022					2021				
	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Numero di dipendenti	214	300	72	12	598	207	292	75	6	580	199	307	73	8	587
Contratto a tempo indeterminato	213	296	72	12	593	199	290	75	6	570	190	299	1	8	498
Contratto a tempo determinato	1	4	0	0	5	8	2	0	0	10	9	8	72	0	89
“Orario non garantito”	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Dipendenti per tipologia contrattuale e area geografica	2023					2022					2021				
	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Full-time	211	291	72	12	586	204	283	75	6	568	194	295	73	8	570
Part time	3	9	0	0	12	3	9	0	0	12	5	12	0	0	17

Dipendenti per inquadramento e genere	2023			2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	24	1	25	24	2	26	28	1	29
Quadri	59	9	68	58	8	66	56	8	64
Impiegati	230	98	328	210	88	298	216	83	299
Operai	175	2	177	187	3	190	192	3	195
Totale	488	110	598	479	101	580	492	95	587
Numero di lavoratori interinali	5	0	5	10	0	10	23	1	24

Dipendenti per fascia d'età e genere	2023			2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
< 30 anni	36	22	58	34	19	53	26	14	40
≥ 30 e ≤ 50 anni	186	56	242	173	54	227	194	52	246
> 50 anni	266	32	298	272	28	300	272	29	301
Totale	488	110	598	479	101	580	492	95	587

TABELLE RIASSUNTIVE INGRESSI

Numero di nuove assunzioni	2023			2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
< 30 anni	9	7	16	9	6	15	17	9	26
≥ 30 e ≤ 50 anni	44	13	57	17	8	25	40	5	45
> 50 anni	21	3	24	20	1	21	23	0	23
Totale	74	23	97	46	15	61	80	14	94

Tasso di turnover in ingresso	2023			2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
< 30 anni	25,00%	31,82%	27,59%	26,47%	31,58%	28,30%	65,38%	64,29%	65,00%
≥ 30 e ≤ 50 anni	23,66%	23,21%	23,55%	9,83%	14,81%	11,01%	20,62%	9,62%	18,29%
> 50 anni	7,89%	9,38%	8,05%	7,35%	3,57%	7,00%	8,46%	0,00%	7,64%
Totale	15,16%	20,91%	16,22%	9,60%	14,85%	10,52%	16,26%	14,74%	16,01%

#keydata / personale

Percentuale dei dipendenti assunto con contratto a tempo indeterminato

99%

TABELLE RIASSUNTIVE USCITE

Numero di cessazioni	2023			2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
< 30 anni	3	1	4	1	1	2	10	0	10
≥ 30 e ≤ 50 anni	20	10	30	21	4	25	26	2	28
> 50 anni	43	2	45	37	4	41	31	4	35
Totale	66	13	79	59	9	68	67	6	73

Tasso di turnover in uscita	2023			2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
< 30 anni	8,33%	4,55%	6,90%	2,94%	5,26%	3,77%	38,46%	0,00%	25,00%
≥ 30 e ≤ 50 anni	10,75%	17,86%	12,40%	12,14%	7,41%	11,01%	13,40%	3,85%	11,38%
> 50 anni	16,17%	6,25%	15,10%	13,60%	14,29%	13,67%	11,40%	13,79%	11,63%
Totale	13,52%	11,82%	13,21%	12,32%	8,91%	11,72%	13,62%	6,32%	12,44%

Ragioni di uscita	2023			2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dimissioni	42	11	53	26	5	31	34	2	36
Pensionamenti	9	0	9	13	3	16	13	4	17
Scadenza naturale contratto	2	1	3	2	1	3	6	0	6
Risoluzione consensuale	7	0	7	12	0	12	7	0	7
Fine cantiere	0	0	0	1	0	1	3	0	3
Licenziamenti	4	1	5	3	0	3	1	0	1
Altro	2	0	2	2	0	2	3	0	3
Totale	66	13	79	59	9	68	67	6	73

Welfare

Con l'obiettivo di accrescere motivazione e benessere dei dipendenti e rafforzare il senso di appartenenza e di collaborazione degli stessi, CMB ha realizzato diverse iniziative di welfare, tra cui, a titolo esemplificativo:



PREVIDENZA COMPLEMENTARE

L'aliquota di contribuzione, a carico di CMB, relativa al Fondo di previdenza complementare di settore è portata, quale condizione di maggiore favore per il dipendente, al 1,5%. Nel 2023 i dipendenti che hanno versato contributi a Previdenza Cooperativa sono stati 275. La quota integrativa versata nell'anno da CMB ammonta a 235.035€.



COPERTURE PER MALATTIA E INFORTUNIO

La Società provvede ad assicurare con massimali congrui i lavoratori per il caso di morte o invalidità permanente a causa di infortuni professionali ed anche extraprofessionali. CMB sostiene nella misura del 95% il premio di una Polizza Sanitaria (IPRASS) integrativa per il nucleo familiare (che prevede prestazioni più qualificate di quelle erogate dalla polizza prevista dal CCNL) in favore di 127 dipendenti (106 uomini e 21 donne). Il costo complessivo sostenuto nell'anno da CMB per tale polizza è di 261.708 €.



CONTRIBUTO PER ASILI NIDO E SCUOLA DELL'INFANZIA

Sono stati erogati nel 2023 contributi pari a 8.288 € per la frequenza da parte di figli di dipendenti di:

- asilo nido: richiedenti 4 dipendenti (2 donne e 2 uomini; 1 impiegato e 3 quadri);
- scuola dell'infanzia: richiedenti 13 dipendenti (3 donne e 10 uomini; 1 operaio, 8 impiegati e 4 quadri) interessando un numero minore di dipendenti rispetto al 2022 con importo simile (21 dipendenti).



ANTICIPAZIONI SUL TFR

CMB valuta con particolare disponibilità le richieste di anticipazione del trattamento di fine rapporto (TFR) formulate dai dipendenti, anche al di fuori delle ipotesi legali. Nel 2023 CMB ha erogato a 11 dipendenti anticipazioni del TFR per complessivi 210.700 €, importo raddoppiato rispetto al 2022.



ANTICIPAZIONI SU COMPENSI FUTURI

Il lavoratore con una anzianità di servizio di almeno due anni può richiedere anticipazioni sui propri compensi futuri. Nel 2023 CMB ha erogato a 52 dipendenti anticipazioni di compensi futuri per complessivi 65.270 €, importo simile al 2022.



ASSISTENZA FISCALE

CMB ha fornito assistenza gratuita nella compilazione della dichiarazione dei redditi (Modello 730) a circa 57 dipendenti.



INIZIATIVE A SOSTEGNO DEL REDDITO

Sono stati erogati bonus economici, quali iniziative a sostegno del reddito:

- Bonus carburante di 200 € rivolto a 314 dipendenti non assegnatari di auto aziendali;
 - Bonus libri di 200 € per ogni figlio frequentante scuole secondarie di secondo grado, che ha interessato 51 dipendenti;
 - Bonus di 400 € per ogni figlio frequentante l'Università, che ha interessato 50 dipendenti.
- Nel complesso CMB ha erogato quali bonus a sostegno del reddito un importo di 141.728 €.



INIZIATIVE DI PREVENZIONE SALUTE

È proseguita l'attività iniziata nel 2022 di "Screening melanoma" in collaborazione con Fondazione ANT effettuando visite dermatologiche presso la sede di lavoro, che ha visto l'adesione di 133 dipendenti (92 maschi e 41 femmine). In occasione dell'"Ottobre Rosa", è stato promosso un incontro di approfondimento sulle principali patologie oncologiche femminili tenuto dalla Fondazione ANT e rivolto al personale femminile di CMB.



INIZIATIVE RICREATIVE

È stato organizzato un evento dedicato ai Soci a Milano con prevista visita alla nuova Torre Unipol, che ha visto l'adesione di 121 dipendenti.

CMB è proprietaria di una struttura di tipo alberghiero, situata sull'isola d'Elba in località Procchio, che è messa a disposizione di Soci (lavoratori e sovventori) e dipendenti a condizioni di costo nel periodo luglio-agosto, con agevolazioni molto significative per Soci under 40 anni. Nel 2023 vi hanno soggiornato 22 soci lavoratori o dipendenti e i relativi 30 famigliari per un totale di 379 giorni.

Nel 2023 è stata inaugurata la "Sala ristoro" presso la sede di Carpi, dove oltre ad effettuare una pausa caffè è possibile consumare il pranzo autogestito (es.: portato da casa), usufruendo dei locali e delle attrezzature messe a disposizione.

È di prossima inaugurazione presso la sede di Carpi il "CMB FitClub", spogliatoi e palestra attrezzata messa a disposizione dei dipendenti, previa adesione al regolamento in corso di definizione.

CMB opera per la creazione di un ambiente lavorativo inclusivo e privo di discriminazioni: in tal senso si è dotata di strumenti di segnalazione e processi che tutelano il personale da eventuali comportamenti non adeguati, condannati dall'impresa. La politica CMB, in fase di selezione, prevede che l'assunzione del personale avvenga esclusivamente in base alle competenze e di inserire nel proprio organico lavoratori maggiorenni: di questo informa gli eventuali soggetti terzi coinvolti nell'iter selettivo, come le Agenzie per il Lavoro. Durante l'iter di selezione e collocamento non sono attuate forme di discriminazione e i requisiti di riferimento previsti per il ruolo ricercato sono inquadrati nella "Matrice Ruoli-Competenze" aziendale, come definito nel "Manuale Organizzativo Aziendale". In questo senso, CMB ha implementato nell'ambito del suo Sistema di Gestione Integrato il sistema di gestione sulla Responsabilità Sociale secondo lo standard SA8000, in conformità ai principi e agli impegni definiti nella Politica SGI aziendale. Come definito all'interno del proprio Codice Etico, CMB non attua alcun tipo di discriminazione in termini di genere, etnia, religione, orientamento politico, età, orientamento sessuale e qualsiasi minoranza presenti all'interno e all'esterno della realtà aziendale.

Al fine di garantire l'equa gestione delle risorse umane in tutte le fasi del rapporto di lavoro, la Direzione Risorse Umane e Organizzazione si è dotata di diverse procedure che costituiscono un riferimento sia in fase di selezione, sia in fase di valutazione dei fabbisogni formativi, sia in fase di modifica di ruolo. CMB richiede ai propri fornitori, comprese le Agenzie per l'Impiego e partner commerciali, l'impegno ad attenersi ai principi dello Standard SA8000. CMB non pratica modalità comportamentali e prassi che si possano configurare come lavoro forzato o obbligato, né con forme o modalità collegate ad aspetti attinenti al posto di lavoro (es.: formazione, corresponsione economica del lavoratore) e né ne sostiene l'utilizzo da parte dei fornitori. In merito allo standard SA8000, viene emesso un "Programma di Audit annuale" che riporta la pianificazione degli Audit sia interni che verso i fornitori e l'individuazione dei criteri di monitoraggio in funzione degli elementi individuati nella mappatura dei rischi CMB (Risk Register). Il Programma è un documento di riferimento e la sua prima emissione, di norma, è in uscita dal riesame della Direzione e contiene:

- l'elenco delle Unità Organizzative (interne e fornitori) oggetto di Audit;
- i processi applicabili ad ogni Unità Organizzativa;
- la composizione del Gruppo di Audit ed il relativo responsabile;
- la programmazione temporale degli Audit.

Il Programma individua, inoltre, gli elementi di valutazione dei rischi correlati alla pianificazione ed esecuzione degli audit, in riferimento al raggiungimento degli obiettivi prefissati e al monitoraggio e aggiornamento del piano stesso. Negli Audit effettuati presso le Unità Organizzative si incontrano anche i singoli lavoratori. Nel 2023 non sono pervenute segnalazioni⁽¹²⁾ da parte dei lavoratori di possibili comportamenti discriminatori effettuati in ambito lavorativo/aziendale.

(12) Dati ottenuti da misurazione diretta dai canali di comunicazione predisposti da CMB: non sono pervenute segnalazioni, anche anonime, mediante Portale CMB, sito internet, cassette postali presso le unità di produzione.

TABELLE RIASSUNTIVE DIVERSITY – ORGANI DI GOVERNO E DIPENDENTI

Diversity	Componenti CDA 2023						Componenti CDA 2022						Componenti CDA 2021					
	Uomini		Donne		Totale		Uomini		Donne		Totale		Uomini		Donne		Totale	
Fascia età																		
< 30	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
≥ 30 e ≤ 50	6	86%	1	14%	7	100%	5	71%	2	29%	7	100%	5	63%	3	38%	8	100%
> 50	7	88%	1	13%	8	100%	7	88%	1	13%	8	100%	6	86%	1	14%	7	100%

Diversity – Dipendenti 2023																		
	< 30 anni						≥ 30 e ≤ 50 anni						> 50 anni					
	Uomini		Donne		Totale		Uomini		Donne		Totale		Uomini		Donne		Totale	
Dirigenti	0	0%	0	0%	0	0%	3	12%	0	0%	3	12%	21	84%	1	4%	22	88%
Quadri	0	0%	0	0%	0	0%	18	26%	5	7%	23	34%	41	60%	4	6%	45	66%
Impiegati	25	8%	20	6%	45	14%	110	34%	51	16%	161	49%	95	29%	27	8%	122	37%
Operai	11	6%	2	1%	13	7%	55	31%	0	0%	55	31%	109	62%	0	0%	109	62%
Totale	36	6%	22	3,7%	58	9,7%	186	31,1%	56	9,4%	242	40,5%	266	44,5%	32	5,4%	298	49,8%

Diversity – Dipendenti 2022																		
	< 30 anni						≥ 30 e ≤ 50 anni						> 50 anni					
	Uomini		Donne		Totale		Uomini		Donne		Totale		Uomini		Donne		Totale	
Dirigenti	0	0%	0	0%	0	0%	5	19%	1	4%	6	23%	19	73%	1	4%	20	77%
Quadri	0	0%	0	0%	0	0%	16	24%	5	8%	21	32%	42	64%	3	5%	45	68%
Impiegati	18	6%	16	5%	34	11%	100	34%	48	16%	148	50%	92	31%	24	8%	116	39%
Operai	16	8%	3	2%	19	10%	52	27%	0	0%	52	27%	119	63%	0	0%	119	63%
Totale	34	5,9%	19	3,3%	53	9,1%	173	29,8%	54	9,3%	227	39,1%	272	46,9%	28	4,8%	300	51,7%

Diversity – Dipendenti 2021																		
	< 30 anni						≥ 30 e ≤ 50 anni						> 50 anni					
	Uomini		Donne		Totale		Uomini		Donne		Totale		Uomini		Donne		Totale	
Dirigenti	0	0%	0	0%	0	0%	7	24%	0	0%	7	24%	21	72%	1	3%	22	76%
Quadri	0	0%	0	0%	0	0%	18	43%	4	10%	0	0%	38	90%	4	10%	42	100%
Impiegati	11	4%	11	4%	22	7%	108	36%	48	16%	156	52%	97	32%	24	8%	121	40%
Operai	15	8%	3	2%	18	9%	61	31%	0	0%	61	31%	116	59%	0	0%	116	59%
Totale	26	4,6%	14	2,5%	40	7,1%	194	34,3%	52	9,2%	224	39,6%	272	48,1%	29	5,1%	301	53,3%

Numero di dipendenti appartenenti a minoranze o categorie vulnerabili

I dipendenti con specificità di tutela sono 5 persone con disabilità (4 maschi e 1 femmina; 4 impiegati e un operaio), due persone appartenenti a categorie protette, un maschio e una femmina, entrambi impiegati: nel complesso corrispondenti al 3% dei dipendenti aziendali.

Categorie vulnerabili	2023			2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Disabili	4	1	5	5	1	6	5	1	6
Categorie protette	1	1	2	1	1	2	1	1	2
Ex detenuti	3	0	3	2	0	2	2	0	2
Totale	8	2	10	8	2	10	6	2	8

PROGRAMMA 2121

CMB è stata coinvolta da un Cliente nell’inserimento lavorativo di persone detenute all’interno del proprio organico di commessa e della propria catena di fornitura di commessa. L’inserimento è finalizzato all’inclusione sociale dei detenuti e si attua attraverso un tirocinio, che unisce formazione ed esperienza lavorativa in vista di un effettivo e sostenibile reinserimento nel mondo del lavoro. Al 31/12/2023 sono inseriti nell’organico aziendale con la categoria professionale di operai 3 detenuti maschi (2 in semi-libertà e 1 in libertà vigilata), 2 di età compresa tra 31 e 49 anni e 1 con età ≥ 50 anni. Il personale appartenente a questa categoria è stato assunto grazie al Programma 2121 al quale CMB ha aderito nel 2019.

PERCORSO DI CMB VERSO LA PARITÀ DI GENERE

In un’ottica di miglioramento e crescita aziendale sotto il profilo degli aspetti legati alla sostenibilità e della trasparenza nei confronti della popolazione aziendale e degli stakeholder, CMB nel corso del 2023 ha deciso di intraprendere il percorso utile al conseguimento della Certificazione per la Parità di Genere ai sensi della UNI/PdR 125:2022. Le attività si sono avviate con un workshop che ha coinvolto tutta la Direzione di CMB in un’ottica di ascolto ma anche di engagement e di approfondimento del posizionamento aziendale sui temi oggetto della norma.

Questo momento di confronto ha contribuito all’individuazione e alla nomina del Comitato Guida per la Parità di Genere che vede tra i suoi componenti anche il Vice Presidente e un membro del CdA. Il Comitato si è quindi adoperato agendo sotto diversi profili: è stata aggiornata la Politica Integrata Aziendale esplicitando i principi che guidano l’impegno di CMB relativamente ai temi della parità di genere, della valorizzazione delle diversità e dell’empowerment femminile; si sono approfonditi i KPI di riferimento analizzandone i contenuti e si è in parallelo lavorato allo studio e ad una prima stesura del relativo Piano strategico; infine, analizzando lo specifico fabbisogno, si è dato il via alla formazione sui temi peculiari inerenti i bias, gli stereotipi di genere e il linguaggio inclusivo che, in questa sua prima fase, ha visto coinvolta la popolazione apicale di CMB.

RAPPORTO TRA SALARIO DI BASE E RETRIBUZIONE DELLE DONNE RISPETTO AGLI UOMINI

Il trattamento retributivo attuato da CMB è commisurato all’esperienza e alla professionalità delle risorse ed è coerente con i principi dettati dalla legge o dalla contrattazione collettiva del settore di riferimento. Al fine di rendicontare il rapporto dello stipendio base delle donne rispetto agli uomini, sono state individuate come sedi operative significative le sedi aziendali.

Questa scelta è stata dettata dalla comparabilità delle figure professionali.

Il Gender Pay Gap è stato calcolato con la stessa metodologia utilizzata nell’ambito del sistema di gestione UNI/PdR 125 per le categorie Dirigenti, Quadri e Impiegati che svolgono le loro attività presso le Sedi fisse (Sedi e Centri Servizi), contesti lavorativi che consentono di effettuare un confronto a parità di inquadramento rispetto alle unità produttive (cantieri). Nel ruolo dirigenziale si riscontra un rapporto donne su uomini maggiore del 10%, mentre si evidenzia un gap del 5% per quadri ed impiegati. In generale, si registra un miglioramento del Gender Pay Gap nel 2023, rispetto al 2022.

Gender pay gap ⁽¹³⁾	2023	2022
Dirigenti	+13%	+5%
Quadri	-5%	-6%
Impiegati	-5%	-7%

Rapporto retribuzione media donne/uomini

Congedi

In relazione a congedi genitoriali e/o parentali nel 2023:

- 6 dipendenti hanno usufruito di giorni di congedo di paternità per nascita del figlio;
- 4 dipendenti (2 uomini e 2 donne) hanno usufruito di 147 giorni di congedi parentali facoltativi e una dipendente di prolungamento congedo parentale per figli con necessità;
- 2 dipendenti (1 uomo e 1 donna) hanno usufruito di 8 giorni di congedi per la malattia di figli;
- 35 dipendenti (27 uomini e 8 donne) hanno usufruito di 3990,5 ore di congedo Legge 104/1992 e 4 dipendenti (3 uomini e 1 donna) hanno usufruito di riposi giornalieri Legge 104 per se stessi.

(13) La metodologia di calcolo della retribuzione è variata rispetto all’anno precedente, in quanto è stata utilizzata la medesima metodologia per la rendicontazione dei KPI secondo la UNI/PdR 125 in relazione a busta paga dicembre 2023 (RAL in ingresso 2024, esclusa retribuzione variabile) escluso personale all’Estero. Conseguentemente sono stati ricalcolati i dati della retribuzione 2022.

Formazione delle persone

CMB è attenta allo sviluppo professionale dei propri dipendenti e collaboratori, costruendo un Piano della Formazione annuale in chiave di business support e in grado di cogliere le esigenze di sviluppo organizzativo e di crescita individuale. I percorsi formativi consentono anche di promuovere il confronto intergenerazionale interno all'azienda, tramite la creazione di aule volutamente eterogenee sotto il profilo anagrafico e dell'estrazione professionale. Il Piano Formativo persegue i seguenti obiettivi:

- concretizzare le linee d'azione definite nei Piani Industriali per lo sviluppo delle risorse umane che siano funzionali alla costruzione del cambiamento culturale necessario per rispondere all'attuale complessità e all'evoluzione di CMB;
- fronteggiare un mercato del lavoro che mostra una forte dinamicità;
- migliorare la competitività aziendale, proseguire nel ringiovanimento dell'organico;
- gestire possibili conflitti intergenerazionali, lo sviluppo ed il riconoscimento delle competenze e delle responsabilità, la valorizzazione del merito e la pianificazione delle carriere;
- conservare criteri di selettività e finalizzare in maniera precisa gli obiettivi individuali di sviluppo;
- prestare particolare attenzione alla formazione manageriale per le risorse apicali;
- proseguire e rafforzare il processo di trasmissione dell'identità cooperativa e dei valori aziendali alle nuove generazioni;
- consolidare il processo di internazionalizzazione;
- proseguire le collaborazioni con Università e società di consulenza in merito alla sperimentazione di soluzioni innovative e alla costruzione di percorsi individuali di alta formazione.

La nuova modalità di progettazione dei percorsi a distanza si è confermata efficace, ha consentito lo sviluppo di azioni di interesse per la Società, attraverso incontri più brevi e con contenuti più mirati che, in assenza degli oneri di trasferta, riducono l'impatto sulle mansioni svolte quotidianamente. Questa modalità ha pertanto favorito la realizzazione di una molteplicità di percorsi, interni ed esterni, nonché il completamento del percorso Zoom, 3° edizione, e l'ampliamento del percorso Pixel, coinvolgendo una popolazione eterogenea (sedi, cantieri, estero).

Per il 2023 sono state erogate 12.353 ore di formazione, rispetto alle 10.810 ore nel 2022, che hanno visto coinvolti un totale di 559 partecipanti rispetto a 508 nel 2022.



ORE DI FORMAZIONE PER GENERE E INQUADRAMENTO

Le ore di formazione indicate nella pagina a fianco fanno riferimento alla formazione erogata al personale in organico al 31/12. Nell'anno di rendicontazione vi è stato un incremento delle ore di formazione del 14% mentre l'incremento per le ore di formazione medie per dipendente è pari al 10%. Le principali aree tematiche che hanno riguardato i corsi di formazione sono così suddivise:

Principali aree tematiche dei corsi di formazione	2023	2022	2021
Informatica	7%	6%	1%
Ambiente	3%	1%	3%
Amministrazione e Finanza	2%	1%	1%
Salute e Sicurezza sul lavoro	34%	49%	51%
Formazione tecnico-professionale	11%	12%	6%
Commerciale	0%	5%	0,4%
Manageriale	11%	13%	25%
Privacy	2%	3%	6%
Qualità e Anticorruzione	1%	2%	2%
Internazionalizzazione	1%	2%	1%
Risorse Umane / Soft skills / Organizzazione	2%	1%	0%
SA8000	1%	1%	1%
Contratti / Normativa / Legale / Strategia / Parità di genere / Sostenibilità ed energia ⁽¹⁴⁾	25%	4%	1%

Per quanto concerne la formazione in ambito Salute e Sicurezza sul lavoro, il 34% è ripartito nel seguente modo: il 6% delle ore riguardano la formazione per "Sicuri per Mestiere", mentre il restante 28% riguarda la formazione obbligatoria.

(14) La voce sostenibilità è da considerarsi solo per l'anno 2022 e 2023 mentre, "Contratti- Normativa- Legale" per il triennio. La voce Qualità è da considerarsi unica voce Qualità e Anticorruzione per l'anno 2023, mentre Qualità per il triennio.

Ore di formazione per genere e inquadramento

Ore di formazione	2023			2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	889,5	50	940	562	33	595	466	48	513
Quadri	2.067	346	2.413	1.242	224	1.466	1.249	250	1.499
Impiegati	4.800	2.516	7.316	4.121	1.610	5.731	3.861	1.394	5.255
Operai	1.679,5	5	1.685	2.726	292	3.018	2.170	156	2.326
Totale	9.436	2.917	12.353	8.651	2.159	10.810	7.746	1.848	9.593

Ore medie di formazione per dipendente suddivise per genere e inquadramento

Ore medie di formazione per dipendente	2023			2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	37	50	38	23	17	23	17	48	18
Quadri	35	38	35	21	28	22	22	31	23
Impiegati	21	26	22	20	18	19	18	17	18
Operai	10	3	10	15	97	16	11	52	12
Totale	19	27	21	18	21	19	16	19	16

In continuità con gli anni precedenti, procede la politica di accoglienza di neolaureati e laureandi. Nel 2023 sono stati attivati 16 tirocini (tra curricolari ed extracurricolari), con la consueta attenzione alle opportunità selettive/preassuntive, coinvolgendo Enti di formazione della provincia di Milano, l'Università di Modena e Reggio e il Politecnico di Milano. Nel 2023 è proseguita l'accoglienza di alcuni allievi degli istituti superiori, coinvolti dai programmi di alternanza scuola-lavoro.

Il consuntivo della formazione 2023 presenta numeri in decisa ascesa rispetto agli anni precedenti: hanno contribuito al buon risultato, tra le altre, le azioni connesse alle esigenze di compliance e quelle volte allo sviluppo di nuove competenze, con il coinvolgimento di ampia parte della popolazione aziendale. In continuità con gli anni precedenti, il piano appena concluso è stato realizzato bilanciando azioni in presenza e da remoto che consentono un equo coinvolgimento di tutta la popolazione interessata. Queste modalità hanno favorito la realizzazione di diverse iniziative di rilievo come la terza edizione del percorso Zoom dedicato ai giovani laureati di CMB, nonché lo sviluppo di iniziative formative ad ampio raggio sui temi della digitalizzazione. Nel 2023 l'attività formativa pianificata è stata in ampia parte realizzata; sono stati affrontati temi di ambito strategico e manageriale, il nuovo codice dei contratti pubblici, Sicuri per Mestiere, BIM e ambiente ed energia per ricordarne alcuni.

PROGETTI “ZOOM” E “PIXEL”, LE SOFT SKILLS PER METTERE A FUOCO LE SFIDE DEL FUTURO

Nel corso del 2023 sono proseguiti i corsi di formazione, avviati nel 2019, sulle soft skills “Zoom” 3ª edizione, riservato ai neoassunti, e “Pixel”, rivolto alle risorse orientate alla crescita organizzativa e a sostegno dei percorsi di carriera.

Zoom è un percorso formativo rivolto ai giovani di CMB con l'obiettivo di acquisire e sviluppare competenze manageriali, ma anche progettato per fornire un'occasione di scambio con figure di maggiore seniority e per rafforzare la cultura aziendale.

Pixel è un percorso formativo rivolto allo sviluppo di competenze manageriali dedicato a risorse aziendali che già ricoprono ruoli chiave o in crescita.

Sono stati trattati argomenti come la comunicazione, l'ascolto attivo, la capacità di restituire feedback ai propri collaboratori, le principali tecniche di negoziazione e di gestione efficace di team e riunioni. Entrambi i percorsi hanno la durata di circa un anno e sono realizzati con metodologie innovative che integrano tecniche narrative, creative, organizzative e per il cambiamento.

FORMAZIONE GREENCOOP

CMB, nel 2023, ha partecipato al percorso formativo “Green Coop - Avanzato”, promosso da Legacoop Emilia-Romagna in collaborazione con Innovacoop e realizzato da Quadri. Organizzato su tre moduli per la durata complessiva di 24 ore, il percorso ha sviluppato temi quali il piano di sostenibilità integrato, il bilancio di sostenibilità e l'impatto ambientale e la sua riduzione. Si è posta grande attenzione alle tematiche ambientali e alla lotta al cambiamento climatico, che devono diventare pilastri fondamentali intorno ai quali delineare le strategie dell'impresa; e alla sostenibilità dei processi produttivi e di filiera quale opportunità di sviluppo e crescita imprenditoriale. Sono state esplicitate e approfondite tematiche fondamentali per conseguire gli Obiettivi dell'Agenda 2030, le politiche ESG e la nuova Tassonomia Verde della UE.



Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro

La salute e la sicurezza del personale CMB, come di tutte le persone che operano in cantiere, è una priorità per l'Impresa e si realizza tramite azioni quotidiane di formazione specifica, promozione di comportamenti responsabili, l'ideazione di attività e processi di coinvolgimento sul tema e l'implementazione di adeguate azioni preventive. Da anni la Società si impegna a garantire la corretta gestione della salute e sicurezza sul lavoro nel pieno rispetto della normativa e si impegna a ridurre gli infortuni, ridurre i near miss e migliorare la salute delle persone, promuovendo comportamenti virtuosi e il coinvolgimento di ciascun lavoratore lungo l'intera filiera della produzione.

Dal 2009 CMB adotta un sistema di gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro certificato, che definisce le modalità di esecuzione dei principali processi, nonché i ruoli e le responsabilità specifiche per il raggiungimento degli obiettivi definiti e l'implementazione della politica aziendale in tema di Salute e Sicurezza. Tutti i processi di CMB sono gestiti in conformità al D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81. Le attività di CMB sono disciplinate da procedure aziendali, le quali prevedono, tra l'altro, la documentazione di base di cui deve dotarsi ciascuna unità operativa. Appositi team, formati da personale specialistico, assicurano la gestione delle attività in ciascuna unità operativa. Il principio di valutazione dei rischi è coerente con la metodologia del Risk Management aziendale. Nell'ambito del percorso di responsabilità sociale d'impresa è istituito, altresì, un Comitato SGI che assicura un'attività di presidio del processo di Valutazione dei Rischi per la salute e la sicurezza, nel rispetto delle attribuzioni previste dalla normativa vigente e secondo quanto descritto dal SGI aziendale. Tale attività riguarda anche la gestione e l'indagine di incidenti ed infortuni; sono inoltre presi in considerazione ulteriori elementi quali, ad esempio, gli esiti delle attività di monitoraggio ed i verbali di riunione periodica previsti dall'art. 35 del D.Lgs. 81/2008.

In relazione alla programmazione e attuazione delle misure di miglioramento, il Sistema di Gestione Integrato (SGI) prevede strumenti idonei al perseguimento del miglioramento dei livelli di sicurezza, sia contestualmente ai processi produttivi che in fase di Riesame della Direzione. Gli obiettivi generali di miglioramento a livello aziendale sono individuati nel documento "Piano Obiettivi". In CMB la totalità dei lavoratori, dipendenti e non, è coperta dal sistema di gestione sulla salute e la sicurezza sul lavoro aziendale. Il numero di infortuni nel 2023 è pari a 14, quindi 5 infortuni in più rispetto al 2022. Inoltre, anche gli infortuni gravi (intesi con durata > 40gg) sono aumentati, da 1 nel 2022 a 3 nel 2023; così come risultano maggiori i tassi di infortuni. Per quanto riguarda le tipologie di infortuni dei lavoratori dipendenti nel 2023, risultano 9 infortuni Attivi (infortuni dovuti all'attività eseguita dal lavoratore) e 5 Passivi (infortuni dei lavoratori, subiti durante attività non eseguite dagli stessi come la caduta di materiali dall'alto), mentre nel 2022 risultano 4 Attivi e 5 Passivi. È importante sottolineare che gli indici generali per frequenza e gravità sono in aumento rispetto ai valori del 2022, ma al di sotto degli indici complessivi italiani per il settore delle Costruzioni definiti dall'INAIL.

INFORTUNI

Infortuni lavoratori dipendenti ⁽¹⁵⁾	2023		2022 ⁽¹⁶⁾		2021	
Numero di ore lavorate	1.095.698		1.077.437		1.056.000	
	N.	Tasso	N.	Tasso	N.	Tasso
Numero e tasso di infortuni sul lavoro ⁽¹⁷⁾	14	12,78	9	8,35	21	19,89
di cui con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) ⁽¹⁸⁾	3	2,74	1	0,93	2	1,89

Infortuni lavoratori non dipendenti ⁽¹⁵⁾	2023		2022		2021	
Numero di ore lavorate	9.598		27.062		71.582	
	N.	Tasso	N.	Tasso	N.	Tasso
Numero e tasso di infortuni sul lavoro ⁽¹⁷⁾	1	0,91	2	1,89	0	0,00
di cui con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) ⁽¹⁸⁾	0	0,00	0	0,00	0	0,00

Il Consiglio di Amministrazione provvede ad individuare con apposita delibera i Datori di lavoro, tenendo conto della complessità organizzativa posseduta dalle attività imprenditoriali. Il Datore di lavoro provvede, per ogni unità produttiva di pertinenza (fissa o temporanea e mobile) ad effettuare la valutazione dei rischi, in collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione. Le attività temporanee eseguite su specifiche commesse (cantieri, appalti di servizi, commesse di prefabbricazione) richiedono, in fase di pianificazione operativa, valutazioni mirate da effettuarsi preliminarmente all'inizio delle attività, che tengono conto sia delle prassi aziendali consolidate che delle particolarità della commessa. Il sottoprocesso si suddivide nelle seguenti fasi:

- esame delle attività e determinazione dei fattori di rischio;
- identificazione dei pericoli;
- valutazione dei rischi;
- valutazione della tollerabilità;
- programmazione del monitoraggio e degli eventuali interventi di miglioramento.

(15) I dati derivano da misurazioni dirette. Gli infortuni sono registrati tramite portale web aziendale e gestiti nell'ambito dei processi di monitoraggio interni. CMB aggiorna il proprio database infortuni con cadenza annuale attingendo i dati dal portale relativamente al sotto-processo dedicato. Il database complessivo gestisce diversi output per analisi dedicate (es.: numero, durata, tipologie infortuni; indice di frequenza e di gravità; forme INAIL; infortuni somministrati, etc). Allo stesso modo sono monitorate le ore lavorate tramite output diretto dall'applicativo paghe (software per la gestione del personale) con cadenza annuale. Gli indici sono calcolati in coerenza con la UNI 7249 "Statistiche degli infortuni sul lavoro".

(16) I dati 2022 sono soggetti a restatement, in quanto è stato affinata la metodologia di calcolo delle ore lavorate.

(17) Per il tasso di infortuni è stato utilizzato il moltiplicatore 1000000.

(18) Per infortuni gravi si intendono infortuni con durata maggiore di 40 giorni.

Nella fase iniziale viene inquadrata l'attività dell'Unità produttiva, vengono esaminati i processi e a questi vengono associati i fattori di rischio che possono creare condizioni di pericolo per la salute e la sicurezza dei lavoratori. La valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro è sviluppata con le modalità indicate nella specifica procedura. Per le attività temporanee e mobili, il processo di valutazione dei rischi viene sviluppato e aggiornato, da parte di ogni Datore di Lavoro, tenendo conto anche delle esperienze complessive aziendali, un DVR tipologico di riferimento e una corrispondente “Matrice di Valutazione dei Rischi - MVR”. Tale matrice dà evidenza schematica, in forma di database, delle valutazioni effettuate e consente l'estrazione di schede operative di sicurezza per ogni fattore di rischio. I rischi per interferenze relativi alle strutture fisse, nel caso di lavori o prestazioni interferenti affidati a terzi, sono individuati e gestiti attraverso il “Documento Unico di Valutazione dei Rischi per Interferenze - (DUVRI)”, che viene allegato al contratto di sub affidamento. Negli appalti di servizi la valutazione dei rischi tiene conto, oltre che del DVR tipologico, anche del DUVRI (Documento Unico di Valutazione dei Rischi per Interferenze) del Committente.

La valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza e il monitoraggio dell'attuazione delle misure preventive individuate è supportata sia dal Servizio Prevenzione e Protezione aziendale che dal Comitato per la Salute e Sicurezza istituito come previsto dallo Standard SA8000. Per la gestione degli incidenti e infortuni CMB adotta una procedura inserita nel proprio Sistema di Gestione in cui sono descritti gli adempimenti, le modalità e i criteri adottati per l'esecuzione di indagini locali e inchieste interne in merito ad infortuni, incidenti ed altri eventi con potenzialità di danno significativo per la salute e la sicurezza o per l'ambiente al fine di:

- determinare le carenze o altri fattori che hanno o potrebbero avere causato l'incidente, ovvero l'infortunio;
- identificare la necessità di azioni correttive;
- identificare l'opportunità di azioni preventive;
- identificare opportunità per il miglioramento continuo;
- comunicare i risultati dell'indagine.

FORMAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA

In ambito di salute e sicurezza, CMB promuove per il proprio personale le attività di formazione/addestramento, sia teorico che pratico, funzionali:

- al raggiungimento del livello di competenza richiesto dalla posizione organizzativa-ricoperta;
- all'aggiornamento e allo sviluppo delle competenze personali.

Questi momenti formativi mirano ad assicurare la consapevolezza, aumentare la condivisione di buone pratiche e focalizzare l'attenzione sulla rilevanza delle attività finalizzate al perseguimento degli obiettivi di qualità, sicurezza e ambiente. Il SGI descrive le attività attraverso le quali la Società individua i fabbisogni formativi, provvede a pianificare, progettare ed attuare la formazione/addestramento professionale delle risorse umane, verifica l'efficacia della formazione erogata, nel rispetto degli obiettivi aziendali, delle norme cogenti e di quelle volontarie.

Le attività di formazione/addestramento sono promosse dall'Alta Direzione in modo correlato ai fabbisogni formativi individuati, con particolare riferimento ai processi critici aziendali ed ai principali obiettivi ad essi connessi, e sono organizzate con programmazione annuale. Il processo di addestramento è orientato a garantire il potenziamento e la valorizzazione delle competenze possedute dai lavoratori, quale fattore concorrente e decisivo per il miglioramento organizzativo e di risultato dei processi aziendali. La formazione, in questo ambito, viene pianificata individuando specifici fabbisogni formativi necessari per assicurare l'adeguata copertura del ruolo individuato. Per tutto il personale neoassunto, come nel caso di cambiamento di mansione, sono previste apposite attività di formazione e di inserimento in azienda, con un focus sugli aspetti di tipo normativo e procedurale.

La formazione viene pianificata tenendo conto anche di una “Matrice di correlazione Ruoli-Competenze”, individuando pertanto gli specifici fabbisogni formativi necessari per assicurare l'adeguata copertura del ruolo individuato.

Le risorse umane assegnate all'esecuzione di processi speciali sono adeguatamente addestrate tramite specifici “Programmi di addestramento alle attività particolari”, durante i quali viene facilitato l'apprendimento dell'uso corretto delle procedure e delle istruzioni operative del Sistema di Gestione Integrato, ivi comprese, quindi, le norme e procedure applicabili in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

La qualificazione professionale utile per poter essere assegnati alle suddette attività è approvata dal personale specialistico che ha effettuato il corso.

Particolare attenzione è riposta alla verifica e sviluppo di competenze del personale esterno, il cui addestramento viene garantito attraverso:

- la previsione delle relative attività nel “Piano qualità della fornitura” e nel “Piano operativo della sicurezza” del fornitore allegati al contratto;
- le attività di verifica dello staff di produzione e relativo coinvolgimento in attività e incontri ove necessario.

#keydata /formazione

Ore di formazione
in materia di salute e sicurezza

4.237

34% delle ore totali di formazione

Di seguito, un dettaglio delle sole attività formative obbligatorie erogate e relativi partecipanti in ambito sicurezza.

Attività formativa obbligatoria in materia di salute e sicurezza		2023	2022	2021	2023	2022	2021
ATTIVITÀ FORMATIVA	DESCRIZIONE	NUMERO DI PARTECIPANTI			ORE DI FORMAZIONE		
Sicurezza e salute base art. 37 D.Lgs. 81/2008	Rischio basso, rischio alto	101	144	107	900	1070	1216
Datore di lavoro, dirigente e preposto: responsabilità, deleghe e vigilanza nel d.Lgs. 81/2008	Corso Dirigente e Preposto	71	55	57	494	392	412
Addetti primo soccorso	Primo soccorso, defibrillatore e aggiornamenti	42	190	136	283	1283	991
Addetti alla gestione antincendio	Corso Antincendio	24	39	110	153	303	696
Pontisti	Corso pontisti	11	15	12	96	304	164
Sicurezza e salute per rischi specifici	PLE, Gru, Carrelli elevatori, Sollevatori telescopici, Segnaletica, Ambienti confinati, manutentori, ecc.	201	155	149	1020	1418	1227
Servizio di prevenzione e protezione	RSPP modulo B-SP2 (costruzioni)	69	51	63	347	138	142
Corsi professionalizzanti	Corso formatori Sicurezza e Ambiente, Abilitazioni e aggiornamenti professionali	2	21	27	80	400	111
Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza	RLS e aggiornamenti	10	8	12	84	96	116

L'impegno per il sociale

Attenzione all'inclusione,
al benessere e allo
sviluppo professionale
dei dipendenti e dei soci



Il processo di approvvigionamento è un elemento chiave nella gestione logistica ed economica di CMB. Il tema è estremamente rilevante in relazione all'entità del valore economico distribuito ai fornitori rispetto al valore economico generato nel proprio business, al numero dei fornitori coinvolti, ai potenziali impatti in termini ambientali e sociali correlati alla catena di fornitura.

I nostri fornitori

CMB pone particolare attenzione alle attività di approfondimento preliminare, alla selezione dei propri fornitori e al successivo monitoraggio degli stessi con il fine di mitigare gli impatti negativi in ambiti quali diritti dei lavoratori, diritti umani, sicurezza, ambiente, legalità e interessi degli Stakeholder.

Da anni l'Impresa si impegna a garantire la gestione responsabile della catena di fornitura nel pieno rispetto delle normative e promuovendo comportamenti virtuosi sia da parte della Governance dei fornitori che da parte di ciascun lavoratore lungo l'intera filiera. Sono stati strutturati i processi in un'ottica di integrazione di metodi e criteri propri del Sistema di Gestione Integrato aziendale. Le procedure e i documenti operativi fissano le regole, i criteri, le responsabilità e le modalità operative che CMB adotta per pianificare e controllare la propria attività nella gestione della catena di fornitura necessari per la realizzazione delle opere e/o servizi da fornire ai Committenti conformi ai requisiti specificati. La selezione e la gestione dei fornitori richiedono l'adozione di procedure e regole al fine di evitare situazioni di conflitto di interesse, anche potenziali. In tale contesto, CMB adotta misure coerenti con sostenibilità e principi di trasparenza, imparzialità e correttezza, con l'obiettivo di instaurare un processo di approvvigionamento trasparente e sostenibile.

CMB mantiene un "Elenco fornitori qualificati CMB (Albo)" contenente i fornitori rispondenti ai requisiti e parametri definiti dalla Società stessa, raggruppabili in livelli crescenti da Classe 4 a Classe 1. Alla "Classe" si affianca il "Gruppo SA8000" (crescente da 5 a 1) attribuito conformemente a come definito nel "Piano di controllo Fornitori SA8000". Il processo di qualifica fornitori in ingresso, sintetizzato nel Rapporto di valutazione fornitore, prevede i seguenti passaggi:

1. Raccolta ed analisi elementi informativi (es.: Visura camerale, DURC, Attestazione SOA, Certificazione ISO 9001, ISO 45001, ISO 14001, Iscrizione alle White List, Idoneità tecnico professionale, Registrazione EMAS, Ecolabel, Rating di Legalità, Rating di affidabilità finanziaria, ecc.);
2. Verifica autorizzazioni ed iscrizioni/abilitazioni verificabili (Albo Gestori Ambientali, Decreti autorizzativi in materia di rifiuti, Attività di bonifica, Abilitazioni F-GAS, ecc.);
3. Visite formali (consistono nell'organizzazione ed esecuzione di indagini dirette presso gli uffici e i reparti di produzione dei fornitori stessi);
4. Invio di una campionatura del prodotto da verificare (ove applicabile).

I fornitori qualificati e in fase di utilizzo sono soggetti ogni anno a valutazioni in opera inerenti alla loro capacità di fornire prodotti e/o prestazioni nelle commesse CMB. A tal fine, ad ogni fornitore qualificato viene associato un "Giudizio qualità, sicurezza, ambiente", che ne valuta la capacità espressa su forniture e prestazioni effettuate a CMB. Il "Giudizio qualità, sicurezza, ambiente" di ciascun fornitore si concretizza nella media di punteggi, variabili da 1 a 4 (il giudizio migliora da 4 a 1), attribuiti a 7 fattori di valutazione. I fattori di valutazione sono:

Qualitativi

1. Organizzazione e gestione;
2. Qualità: prestazione / lavorazione / fornitura;
3. Rispetto dei tempi;

Commerciali

4. Prezzi;
5. Pagamenti;

Sicuristici

6. Sicurezza;

Ambientali

7. Ambiente.

Con cadenza annuale, viene riesaminato l'Albo dei fornitori di CMB e viene valutata la media dei giudizi, che consentono l'aggiornamento della valutazione del fornitore.

In un qualsiasi momento, chiunque all'interno della Società abbia informazioni in merito a gravi inadempienze da parte di un fornitore o sue criticità lo segnala all'Ufficio Approvvigionamenti per la registrazione nelle "Note di attenzione" dell'anagrafica dei fornitori disponibile a tutti gli interessati. Le segnalazioni, previa verifica di approfondimento, possono comportare il declassamento del fornitore e la fuoriuscita dall'Albo. Nel biennio 2020-2021 è iniziata la progettazione di un portale aziendale dedicato al tema, denominato "Portale Fornitori". L'implementazione di tale portale è prevista per il 2024. Di seguito è riportato un dettaglio della catena di fornitura di CMB. I Fornitori sono stati classificati in fornitori di materie prime (calcestruzzo, acciaio, etc.), subappaltatori in opera o assimilati come per posa in opera, nolo automezzo con operatore, consulenti e fornitori di servizi (studi di progettazione, laboratori prove, smaltitori rifiuti, etc.) e altri fornitori non ascrivibili alle suddette tipologie.

Fornitori coinvolti ⁽¹⁹⁾	2023	2022	2021
Numero totale di fornitori coinvolti nel periodo di rendicontazione	1075	1041	963
Materie prime (forniture)	263	248	247
Subappalti	389	415	411
Consulenze e servizi	384	337	280
Altri fornitori	39	41	25

(19) Sono considerati i Fornitori di CMB con fatturato maggiore e/o uguale a 5000€ nell'anno di riferimento.

CRITERI AMBIENTALI: SELEZIONE E MONITORAGGIO DEI FORNITORI

FASE DI PRIMA QUALIFICA
Il fornitore può fornire evidenze circa il possesso di certificazioni e/o abilitazioni in merito a:

		
<p>ISO 14001 Tutela ambientale ISO 14001</p>	<p>REGISTRAZIONE EMAS Possesso di una registrazione EMAS ⁽²⁰⁾, in corso di validità e della relativa Dichiarazione Ambientale conforme ai relativi requisiti</p>	<p>MARCHI DI QUALITÀ Marchi di qualità ambientale riconosciuti</p>

VALUTAZIONE IN PROGRESS
In corso di erogazione della fornitura/prestazione, i fornitori sono valutati annualmente per ogni contratto vigente dal team di commessa CMB (cosiddetta valutazione in progress/valutazione continua). I criteri ambientali di tale valutazione, tenuto conto delle prescrizioni di contratto, sono:

		
<p>RISPETTO Rispetto delle specifiche ambientali e del Piano di gestione ambientale ⁽²¹⁾</p>	<p>GESTIONE Capacità di gestione delle non conformità ambientali</p>	<p>INCIDENTI Non insorgenza di incidenti ambientali gravi</p>

(20) Regolamento n. 1221/2009 sull'adesione volontaria delle organizzazioni a un sistema comunitario di ecogestione e audit.

(21) In caso di "incarichi di progettazione", attenzione in fase di progettazione ad aspetti di sostenibilità ambientale nella costruzione e manutenzione dell'opera o parte della stessa.

📷 Attività di formazione sulla sicurezza



#keydata /fornitori

Percentuale di nuovi fornitori valutati secondo criteri ambientali nel 2023

61%

Di seguito è riportato un dettaglio dei nuovi fornitori valutati secondo criteri ambientali. Nell'anno 2023 il 61% di nuovi fornitori è stato valutato secondo criteri ambientali.

Nuovi fornitori valutati secondo criteri ambientali ⁽²²⁾	2023	2022	2021
Nuovi fornitori valutati secondo criteri ambientali	63	70	47
Nuovi fornitori incaricati durante l'anno	104	113	70
% di nuovi fornitori valutati secondo criteri ambientali	61%	62%	67%

Da fine 2021 CMB ha implementato la richiesta al fornitore, preliminarmente alla definizione di un nuovo rapporto contrattuale, di specifica "Dichiarazione requisiti morali" (contenente anche aspetti di "comportamento" sociale del fornitore quali ad esempio: sfruttamento del lavoro minorile, tratta degli esseri umani, regolarità DURC, rispetto CCNL). Tale dichiarazione deve essere sottoscritta dai fornitori, nei casi previsti da specifica istruzione aziendale di riferimento come ad esempio: fornitori di attività maggiormente esposte a infiltrazione mafiosa e attività considerate a queste affini per CMB e fornitori di attività produttive vere e proprie in cantiere/sito. Questo si aggiunge all'evidenza di DURC regolare in corso di validità, quando applicabile per lo specifico fornitore, verificato sia preliminarmente alla sottoscrizione del contratto che preliminarmente ad ogni rendicontazione dello stato avanzamento lavori.

È presente un "Piano di controllo fornitori SA8000", nel quale sono anche individuati i gruppi di qualificazione dei fornitori in relazione alle evidenze di impegno e/o di conformità a requisiti sociali (es: possesso della Certificazione SA8000, sottoscrizione Questionario SA8000, Dichiarazione requisiti morali). A regime, l'attribuzione per ogni fornitore del gruppo di qualificazione SA8000 sarà garantita dal "Portale Fornitori", che gestisce dati/documenti del fornitore anche a supporto dell'attività di qualifica fornitori, in corso di sviluppo.

Tra i diversi controlli da effettuare sui fornitori, al fine prevenire fenomeni di infiltrazione mafiosa e di illegalità, in azienda è stata introdotta una specifica procedura che prevede la sottoscrizione della "Dichiarazione dei requisiti morali", preliminarmente alla definizione di un nuovo contratto. Nel 2023, i nuovi fornitori valutati secondo criteri sociali risultano essere il 48% rispetto al totale di nuovi fornitori.

Nuovi fornitori valutati secondo criteri sociali ⁽²²⁾	2023	2022	2021
Nuovi fornitori valutati secondo criteri sociali	50	7	0
Nuovi fornitori incaricati durante l'anno	104	113	70
% di nuovi fornitori valutati secondo criteri sociali	48%	6%	0%

(22) Si sono considerati i nuovi Fornitori di CMB con fatturato maggiore e/o uguale a 5.000 € nell'anno di riferimento.

Rispetto alla catena di approvvigionamento CMB predilige fornitori locali, ossia con sede legale in Italia. Come riportato nel dettaglio sottostante, nel 2023, il 99,27% della spesa di approvvigionamento è effettuata a favore di fornitori locali al fine di sostenere un'economia locale stabile e mantenere saldi i rapporti con la comunità. CMB si rifornisce principalmente da fornitori italiani.

Spesa totale per area geografica ⁽²³⁾	2023	2022	2021
Fatture pagate per i fornitori italiani	325.045.823,83	299.121.312,67	207.996.707,91
Totale fatture pagate per i fornitori	327.445.633,05	299.134.789,67	208.217.877,22
% spesa per i fornitori locali	99,27%	99,99%	99,89%



Valutazione di sostenibilità EcoVadis

Ecovadis 2023 - ORO

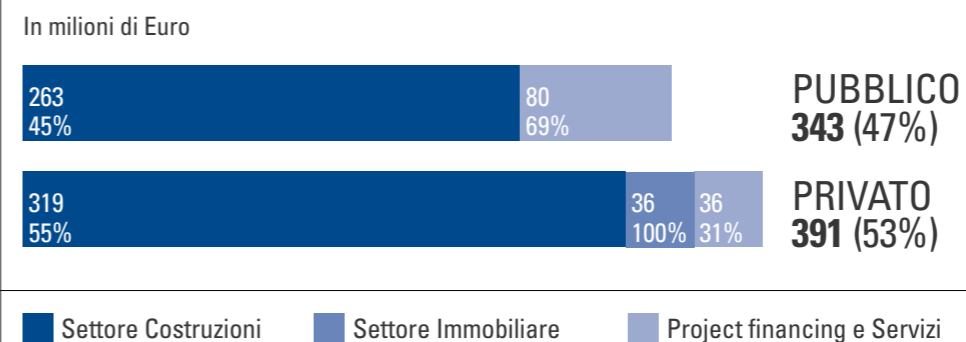
Per il 2023 è cresciuto il punteggio di sostenibilità di CMB secondo i parametri di Ecovadis, la piattaforma di valutazione utilizzata da 200 settori industriali, in 160 Paesi e da oltre 90.000 aziende. La valutazione si articola su 21 indicatori CSR raggruppati in 4 temi chiave (ambiente, pratiche lavorative e diritti umani, etica e acquisti sostenibili), con una metodologia che incorpora vari standard CSR internazionali. CMB è passata dalla medaglia d'argento del 2022 all'oro nel 2023, la classifica percentile mostra il posizionamento del punteggio rispetto a quello delle altre aziende. Oggi CMB si colloca al 97° percentile: significa che il punteggio ottenuto è maggiore del 97% di tutte le aziende valutate da EcoVadis collocando l'impresa nella Top 5%. Le aree che hanno impattato maggiormente sul nuovo punteggio sono la gestione ambientale, l'etica e l'attenzione agli acquisti sostenibili. Il rating EcoVadis è utilizzato per il monitoraggio delle prestazioni di sostenibilità nell'ambito di finanziamenti green, per ottenere punteggi più alti nelle gare, maggior visibilità rispetto ai competitor e per lo sviluppo di una catena di fornitura sostenibile.

I nostri clienti

I Clienti di CMB si suddividono fra il settore pubblico (47%) e quello privato (53%). L'attenzione verso il mercato privato è cresciuta con decisione negli ultimi dieci anni, anche a causa della contrazione delle opportunità nel settore pubblico per il Patto di Stabilità, la mancanza di risorse da investire e gli scarsi interventi su larga scala previsti. In quel contesto, il background di CMB ha permesso di riorientarsi verso il mercato dei grandi investitori privati, oltre che valutare commesse fuori dai confini nazionali, esportando le migliori competenze nella realizzazione di ospedali e nella riqualificazione di grandi opere.

Oggi CMB ha maturato una grande capacità nell'affiancare i clienti, sia pubblici che privati, nello sviluppo di opere complesse come edifici alti e strutture ospedaliere. L'impresa non è più solo chiamata a passare dall'idea all'opera, ma è in grado di contribuire, con la propria conoscenza del mercato e competenza tecnico-operativa, alla genesi di grandi progetti. Esempi di questo approccio sono stati lo sviluppo delle Torri Generali e PwC a CityLife e il Grattacielo Unipol a Milano, gli Studentati realizzati per Stonehill a Bologna e Torino e lo sviluppo di stabilimenti per STMicroelectronics ad Agrate Brianza e Catania.

Ricavi del Gruppo CMB per tipologia di cliente



L'impegno per il territorio

Per la sua natura cooperativa, CMB promuove iniziative culturali e di solidarietà verso la società civile, principalmente a sostegno delle sue fasce più deboli e ponendosi in ascolto attivo delle richieste provenienti dal territorio.

Nel 2023 CMB ha aderito a un progetto territoriale nell'hinterland milanese "Cascina Cotica" contribuendo alle attività promosse da Fondazione Cotica ETS a Lampugnano (MI). Cascina Cotica è un progetto realizzato all'interno a una storica cascina ristrutturata e resa oggi un centro polifunzionale. Lo spazio viene utilizzato per attività volte a creare aggregazione e relazioni attraverso iniziative culturali, educative e ricreative organizzate all'interno dei suoi spazi e rivolte a tutta la città.

(23) Si sono considerati i nuovi Fornitori di CMB con fatturato maggiore di 0 € nell'anno di riferimento.

CMB, tramite Fondazione Lab00 ETS e l'organizzazione SpesaSospesa.org, ha contribuito alla distribuzione di 10.000 pasti a sostegno di famiglie economicamente svantaggiate: i fondi raccolti sono destinati ad associazioni territoriali che li utilizzano per l'acquisto di beni di prima necessità.

Inoltre, CMB ha mantenuto il sostegno al Festival di Teatro all'Aperto "Concentrico", che si è tenuto nel mese di luglio 2023 a Carpi (MO). Nato nel 2015 da un'idea dell'associazione culturale Appenappena APS, Concentrico oggi è un festival diffuso, transdisciplinare e site specific: l'edizione 2023 ha proposto spettacoli di circo contemporaneo e artisti internazionali, attraverso attività di rigenerazione urbana temporanea e valorizzazione di nuovi luoghi.

Negli ultimi due anni, CMB ha sostenuto un progetto di cooperazione internazionale in Costa d'Avorio tramite l'associazione "Africa Libera" realizzando un Centro medico attivo dal dicembre del 2022. Il 2023 è stato contraddistinto, poi, anche per diverse attività dedicate alla Parità di Genere: le riflessioni avviate hanno spinto CMB a contribuire all'organizzazione dell'evento promosso da Legacoop Estense "Il femminicidio non cambia pelle", un evento-conversazione con Serena Dandini in occasione della Giornata contro la violenza sulle donne tenutosi ai Musei Civici di Modena, e a effettuare una donazione a dicembre in occasione del Natale all'associazione Dire Donne in rete contro la violenza.

A queste iniziative si affianca il contributo all'organizzazione dell'evento SporTIAMO dedicato a ragazzi e ragazze non udenti tramite l'Ente Nazionale per la protezione e l'assistenza del Sordi (ENS); il supporto alle attività della squadra giovanile e della Serie A della Pallamano di Carpi; il sostegno all'organizzazione di uno spettacolo in occasione del Giorno della Memoria promosso dall'Associazione Primo Piano di Correggio (RE) e la partecipazione con ANPI alla realizzazione di un memoriale digitale della Resistenza (www.memorialedigitale.it); oltre a diversi contributi erogati a favore di Associazioni per l'organizzazione di progetti specifici. L'importo complessivo, devoluto per iniziative sportive, culturali, di inclusione e solidarietà sociale, per l'esercizio 2023 è di circa 71.500 euro.



Associazioni

IMPRONTA ETICA

Da oltre quindici anni, CMB è socia di "Impronta Etica", un'associazione per la promozione della Responsabilità Sociale d'Impresa che mira a favorire processi strategici aziendali orientati alla sostenibilità delle imprese.

COOPERAZIONE

CMB, in quanto società cooperativa, aderisce a Legacoop Nazionale e alle sue articolazioni territoriali come Legacoop Estense e Legacoop Emilia-Romagna. CMB aderisce inoltre al Consorzio Integra, al Consorzio Nazionale Servizi (Cns) e a Conscoop, ricoprendo anche posizioni all'interno degli organi di governo e partecipando a comitati e progetti.

Valore economico direttamente generato e distribuito

Il valore generato da CMB è stato realizzato attraverso la riclassificazione delle voci del Conto Economico del Bilancio consolidato al 31 dicembre 2023, comprensivo delle attività all'Estero e delle società controllate. Per la rendicontazione del valore economico generato e distribuito si fa riferimento al principio di competenza.

Nel 2023 il valore generato globale è oltre 679 mln euro (706 mln euro nel 2022 e 776 mln euro nel 2021), del quale 658 mln euro viene redistribuito: di questo l'87% è destinato ai fornitori di servizi e materie prime, circa il 10% viene destinato alle retribuzioni del personale e a benefit, mentre il restante 3,0% alla remunerazione del sistema finanziario sotto forma di interessi passivi (in incremento rispetto all'esercizio precedente per effetto del rialzo generalizzato dei tassi di interesse) e alla comunità.

Valore economico generato e distribuito ⁽²⁴⁾	2023	2022	2021
Valore economico direttamente generato	679.166.000	706.027.000	776.791.000
Valore economico distribuito	658.361.000	688.680.000	758.169.000
Costi operativi ⁽²⁵⁾	573.165.000	611.998.000	688.127.000
Salari e benefit dei dipendenti ⁽²⁶⁾	65.190.000	62.580.000	59.648.000
Pagamenti a fornitori di capitale ⁽²⁷⁾	15.087.000	7.506.000	5.858.000
Pagamenti alla Pubblica Amministrazione ⁽²⁸⁾	4.847.000	6.542.000	4.479.000
Investimenti nella comunità	72.000	54.000	57.000
Valore economico trattenuto	20.805.000	17.347.000	18.622.000

(24) Valori espressi in euro.

(25) Principio contabile per cui, per calcolare il risultato economico di un dato periodo, è necessario considerare solo i costi e i ricavi che si riferiscono e hanno effetto in quel periodo di tempo, a prescindere dalle manifestazioni finanziarie già avvenute o che devono ancora avvenire.

(26) Salari e benefit dei dipendenti comprendono: salari e stipendi, oneri sociali, trattamento di fine rapporto, trattamento di quiescenza e simili, altri costi.

(27) Pagamenti a fornitori di capitale: verso imprese controllate, verso imprese collegate, altri.

(28) Pagamenti alla PA: imposte e IMU.

Performance ambientali

Rispetto per l'ambiente
e corretto utilizzo delle
risorse per salvaguardare
il territorio



CMB promuove il rispetto dell'ambiente lungo tutta la propria catena del valore e si impegna nell'adottare un approccio basato sul corretto utilizzo delle risorse naturali e sulla salvaguardia del territorio.

Sistema e Piano di gestione ambientale

Al fine di garantire una corretta e trasparente gestione degli aspetti ambientali, tutte le attività di CMB sono presidiate mediante il Sistema di Gestione Integrato certificato ISO 14001. Tale sistema è implementato in tutte le commesse e mira a garantire la corretta valutazione degli aspetti ambientali più significativi, al fine di prevenire i potenziali impatti diretti e indiretti che potrebbero gravare sul territorio locale e, in rari casi, anche su scala globale.

La pianificazione della gestione delle tematiche ambientali all'interno delle Commesse viene svolta tenendo in considerazione le prescrizioni della normativa locale, i requisiti contrattuali, gli obiettivi e i target sulla singola commessa fissati dal cliente e gli obiettivi di carattere ambientale di CMB. Durante la fase di costruzione di un'opera il tutto si traduce in un controllo operativo e in un monitoraggio continuo degli aspetti ambientali significativi da parte dei team di CMB. Questo è accompagnato dalla formazione specifica del personale, dalla conduzione di audit e ispezioni periodiche, dall'analisi e dalla risoluzione delle eventuali non conformità ambientali. I dati, le informazioni e le performance ambientali per l'anno 2023 sono descritti nei seguenti paragrafi.

La pianificazione ambientale rappresenta la fase di impostazione delle attività di presidio dell'ambiente, relative ad ogni unità di produzione. La Direzione di commessa è responsabile della conformità delle attività produttive alla normativa vigente e alle prassi aziendali in materia di tutela del suolo e delle acque dall'inquinamento, di gestione dei rifiuti, nonché in materia di inquinamento acustico ambientale e di inquinamento atmosferico. In ogni commessa di CMB viene redatto il "Piano di Gestione Ambientale" (PGA) che costituisce, relativamente allo specifico intervento, l'analisi degli aspetti ambientali, l'evidenza degli esiti di valutazione degli impatti e definisce le misure di controllo da adottare nel rispetto dei requisiti di natura contrattuale e, più generalmente, normativa/legislativa, il tutto integrato in una analisi complessiva dei fattori esterni ed interni a CMB.

Nel PGA sono individuati gli aspetti ambientali significativi relativamente alle attività del cantiere e sono indicate, attraverso l'impostazione delle Schede ambientali allegata al PGA, le misure organizzative necessarie e i mezzi appropriati per limitare i possibili impatti sull'ambiente. Il PGA viene messo a disposizione di tutti i dipendenti di commessa e dei fornitori e ci si assicura che sia adeguatamente aggiornato, recependo gli aspetti ambientali significativi e individuando le misure di controllo necessarie a tenerli sotto controllo.

La documentazione prodotta viene utilizzata per l'attuazione ed il mantenimento delle misure di controllo adottate oltre che per la programmazione delle fasi esecutive e delle attività di informazione, formazione, addestramento e controllo operativo. Ad ogni Fattore di Rischio sono correlati uno o più Aspetti Ambientali gestiti tramite la "Matrice di Valutazione dei Rischi"; la stessa rappresenta lo strumento operativo aziendale di sintesi ed elaborazione del processo di valutazione. Ha come documenti in uscita le "Schede Ambientali" che, per ogni aspetto ambientale individuato, descrivono le misure di prevenzione e protezione e le prescrizioni operative adottate per eliminare o ridurre al minimo i possibili impatti sull'ambiente.

L'organizzazione aziendale sovrintende, vigila e verifica in merito al rispetto delle indicazioni e prescrizioni contenute nei documenti di gestione ambientale. Nel caso di appalti pubblici, sono presidiate ed attuate le attività correlate al rispetto dei Criteri Ambientali Minimi ai sensi del "Piano d'Azione per la sostenibilità dei consumi nel settore della Pubblica Amministrazione" adottato in Italia tramite il DM 11/04/2008.

Periodicamente sono eseguiti Audit interni e di Terza parte dei Sistemi di Gestione su tutto il perimetro aziendale. In caso di non conformità, CMB si organizza nel minor tempo possibile per avviare l'iter procedurale per risolvere le criticità.

Biodiversità

TUTELA E RIPRISTINO DELLA BIODIVERSITÀ E DEGLI ECOSISTEMI

CMB, nell'ambito delle proprie attività lavorative, pur non agendo per conto proprio ma per conto di Clienti pubblici e privati, da anni attenziona il tema della Biodiversità e del ripristino degli ecosistemi.

CMB favorisce il recupero dell'ecosistema alla situazione precedente all'intervento/attività cantieristica e la conservazione degli ecosistemi caratterizzati da elevata biodiversità, attraverso la realizzazione di azioni/iniziative volte alla tutela e al ripristino degli habitat e del capitale naturale e l'adozione di criteri di progettazione a basso/zero impatto sulla biodiversità. CMB gestisce le attività produttive riducendo, ove applicabile, l'impatto su terreni coltivati e seminativi e che costituiscono l'habitat di specie (flora e fauna) in pericolo.

Uso sostenibile e responsabile delle risorse idriche

CMB promuove un efficiente utilizzo della risorsa idrica e il recupero di acque derivanti dal processo di lavorazione del cantiere, come ad esempio il recupero di acqua dai sistemi lava ruote con bacini di contenimento, da fondazioni speciali, ecc. CMB si è strutturata per il monitoraggio della risorsa idrica di tutte le unità organizzative mobili e temporanee per governare i potenziali sprechi.

L'approvvigionamento principale è rappresentato da risorse idriche di terze parti, ovvero acque fornite da acquedotti pubblici o da altre società di gestione dei servizi idrici. Per il 2023 non si registrano impatti correlati alle risorse idriche.

Il volume d'acqua totale prelevato e utilizzato da CMB nel 2023 è pari a 22 ML, di cui il 41% proveniente da aree a stress idrico ⁽²⁹⁾.

Di seguito, i volumi d'acqua prelevata nel triennio 21-23, in megalitri:

Acqua potabile utilizzata	UdM	2023	2022	2021
Risorsa idrica prelevata di terze parti	megalitri	22	35	53
di cui da aree a stress idrico ⁽³⁰⁾	megalitri	9	14	19

Al fine di evitare possibili alterazioni della qualità delle acque, CMB garantisce il rispetto delle condizioni di scarico previste dalle autorizzazioni rilasciate dagli enti locali. Nell'ambito dei sistemi di gestione ambientale di sito, resta la massima attenzione nel prevenire potenziali danni accidentali ai comparti acqua e suolo attraverso la scelta dei prodotti impiegati e l'applicazione di istruzioni operative e misure di contenimento e impermeabilizzazione che sono riconducibili a: dilavamento delle superfici di cantiere e dal lavaggio degli automezzi, inquinamento dovuto alla dispersione di componenti cementizi, inquinamento da idrocarburi e olii, causato da perdite provenienti da mezzi di cantiere e dalla manipolazione di carburanti e lubrificanti e scarichi accidentali di inquinanti in acque superficiali o sul suolo.

(29) Il World Resources Institute classifica i territori sulla base del rapporto tra i prelievi idrici, domestici, industriali, agricoli e zootecnici, e la disponibilità rinnovabile di acqua superficiale e sotterranea. Questo viene definito stress idrico.

(30) Le aree a stress idrico sono state individuate tramite la mappa del WWF.

Gestione dei rifiuti

Ai fini delle attività di CMB, il tema della gestione dei rifiuti non è trascurabile, in quanto è fondamentale garantire un corretto riciclo e smaltimento delle varie tipologie di rifiuti e gestire tutti i rischi connessi a questa tematica. CMB preliminarmente alla pianificazione e programmazione delle attività d'impresa individua e valuta i rischi e le opportunità lungo tutta la catena del valore. L'analisi iniziale del contesto permette di identificare gli aspetti significativi e di approfondirne le caratteristiche. Le criticità correlate agli impatti ambientali, vengono affrontate anche con specifiche procedure. Il rischio è considerato un elemento connaturato alla attività dell'impresa e, quando non maggiormente specificato, il termine comprende sia l'eventualità di impatti negativi (danni) sia l'eventualità di impatti positivi associati a opportunità, ovvero ad occasioni di accrescere il valore dell'organizzazione.

Tra gli aspetti ambientali, CMB individua gli impatti anche per la gestione dei rifiuti come ad esempio: inquinamento del suolo, inquinamento delle acque superficiali, inquinamento dell'atmosfera, conservazione delle risorse naturali e diminuzione della produzione di rifiuti. CMB negli anni ha emesso e revisionato, in funzione degli aggiornamenti delle normative ambientali e delle esigenze di processo produttivo, diverse procedure riguardo il tema rifiuti. I rifiuti prodotti da CMB sono riconducibili principalmente alle attività di cantiere. I temi trattati sono stati sviluppati anche in coerenza con le progressive esigenze, nonché aspettative e prestazioni richieste esternamente a CMB:

- gestione residui calcestruzzo;
- gestione batterie con acidi;
- gestione sostanze e preparati;
- gestione materiali da scavo;
- gestione rifiuti speciali;
- recupero rifiuti da costruzione-demolizione;
- gestione rifiuti manutenzione.

CMB qualora produttore/detentore di rifiuti, si impegna al pieno rispetto della normativa ambientale, alla corretta gestione e tracciabilità dei suoi scarti e si assume tutte le responsabilità in tal senso. Tali obblighi sono altresì trasmessi, anche contrattualmente, ai fornitori e si riferiscono in primo luogo alla tracciabilità del rifiuto di cui CMB chiede progressivamente evidenza.

In particolare, circa le responsabilità, CMB assicura un presidio operativo sia presso la singola unità di produzione che a seguito di Audit da parte delle Direzioni Centrali, in particolare per:

- analisi e caratterizzazione dello scarto per verifica delle caratteristiche di pericolosità e relativa attribuzione di Codice CER;
- corretta gestione dei depositi temporanei;
- emissione e archiviazione del Formulario di Identificazione rifiuto o FIR;
- apertura, tenuta e archiviazione del Registro di Carico e Scarico (RCS);
- corretta presentazione e archiviazione del Modello Unico di Dichiarazione Ambientale (MUD).

Per attuare una efficiente strategia di riciclo è importante attuare una corretta gestione dei rifiuti. Per tale motivo, CMB in ogni unità produttiva gestisce i rifiuti speciali in maniera differenziata e li conferisce a discarica o a recupero a seconda delle prescrizioni di legge. I depositi temporanei sono effettuati per categorie omogenee di rifiuti differenziati per Codici CER. I singoli rifiuti sono identificati mediante apposito cartello recante almeno il riferimento al Codice CER e relativa descrizione (es.: 17 04 05 - Ferro e acciaio) su ogni cassone dedicato alla raccolta. In casi particolari, è previsto il ricorso ad impianti mobili per il recupero in cantiere delle tipologie di rifiuto derivanti dalle lavorazioni eseguite (gli impianti sono Autorizzati in Regime Ordinario ai sensi dell'Articolo 208 comma 15 del D.Lgs 152/06).

I rifiuti prodotti, nelle unità locali dislocate sul territorio nazionale, sono tracciati tramite applicativi web aziendali per assicurare una efficace rendicontazione e implementazione di eventuali azioni di miglioramento nella gestione e conferimento. Nel 2023 CMB ha prodotto 69.318 ton di rifiuti, in aumento rispetto al 2022.

Nel 2023 si registra un picco nella produzione di rifiuti rispetto agli anni precedenti, dovuto principalmente alla dimensione di una commessa importante anche in termini di fatturato (Tramvia di Firenze). Nonostante tale aumento, la percentuale di rifiuti destinati a recupero si attesta al 99%, mantenendosi costante negli anni e garantendo il raggiungimento dell'obiettivo fissato nel Piano di Sostenibilità (percentuale rifiuti destinati a recupero > 90%). La quasi totalità dei rifiuti prodotti sono destinati a recupero e solo lo 0,10% dei rifiuti prodotti sono stati classificati come pericolosi.

Rifiuti prodotti per tipologia ⁽³¹⁾		2023	2022 ⁽³²⁾	2021
Rifiuti destinati a recupero/riciclo	ton	69.226	16.445	27.178
di cui pericolosi	ton	25	32	13
di cui non pericolosi	ton	69.201	16.413	27.165
Rifiuti destinati a smaltimento	ton	92	233	211
di cui pericolosi	ton	44	32	31
di cui non pericolosi	ton	47	202	181
TOTALE RIFIUTI PRODOTTI	ton	69.318	16.678	27.389

Il rifiuto è gestito, come per legge, con l'emissione del Formulario di Identificazione Rifiuto (FIR) oltre che mediante preventiva compilazione del Registro di Carico e Scarico, ove previsto. CMB successivamente all'individuazione e alla contrattualizzazione dei soggetti incaricati al trasporto e al ricevimento (per recupero o smaltimento) del rifiuto speciale, verifica e richiede il rilascio delle copie delle relative autorizzazioni di legge.

(31) Dati provenienti da portale aziendale al processo: 9.1_H Gestione Rifiuti - Terre e Rocce. All'interno di questo portale vengono registrate tutte le informazioni contenute nei formulari prodotti, unitamente alla scansione in pdf, raccolti per codice commessa anno.mese. Dunque, il quantitativo totale di rifiuti, pericolosi e non, a recupero e a smaltimento prodotti da CMB è ricavato da estrazione di Excel direttamente dal portale indicato.

(32) I dati relativi ai rifiuti per il 2022 sono stati aggiornati in funzione di un grado di dettaglio maggiormente elevato, senza procedere per arrotondamenti.

Per il Trasportatore, che svolge attività di raccolta e trasporto di rifiuti, vengono richieste l'autorizzazione e l'iscrizione all'Albo Gestori Ambientali, valida cinque anni, per le seguenti categorie:

- Categoria 4: raccolta e trasporto di rifiuti speciali non pericolosi.
- Categoria 5: raccolta e trasporto di rifiuti speciali pericolosi.

Per i Destinatari, che effettuano lo smaltimento e/o recupero del rifiuto presso siti autorizzati da parte dell'Autorità Competente (es.: Provincia/Città Metropolitana o Regione) vengono richieste le seguenti autorizzazioni:

- Procedura Ordinaria ai sensi dell'art. 208 del D. Lgs 152/06 e smi (l'autorizzazione ha validità di 10 anni dal rilascio ed è rinnovabile);
- Procedura Semplificata ai sensi dell'art. 214/216 D.Lgs 152/06 e smi (deve essere rinnovata ogni 5 anni o comunque in caso di modifica sostanziale).

Per gli Intermediari, viene richiesta l'iscrizione all'Albo Gestori Ambientali alla Categoria 8. Inoltre, in caso di produzione di rifiuti in capo ai subappaltatori/fornitori, CMB verifica e richiede il rispetto della gestione dei rifiuti nonché delle prescrizioni di legge. In particolare, essi devono fornire evidenza a CMB delle modalità di deposito temporaneo e di conferimento adottate per le attività di cantiere e a richiesta forniscono: scansione delle 4° copie dei formulari e copia di tutte le autorizzazioni in corso di validità dei soggetti da loro contrattualizzati per la gestione dei rifiuti (trasportatori, impianti di destinazione, eventuali intermediari). Tutti i formulari dei rifiuti, prodotti nelle unità locali dislocate sul territorio nazionale, sono registrati nel portale aziendale CMB e sui relativi portali di commessa. In linea generale, i formulari vengono caricati nel portale sia in un elenco tipo Excel dedicato, in cui bisogna inserire tutte le informazioni riportate dal FIR stesso, e sia in formato pdf archiviati 1° e 4° Copia per codice commessa_anno.mese. Le prime copie sono inviate dai Responsabili QSA, delle unità locali, presso le Sedi Centrali delle aree in cui opera CMB (Carpi, Milano, Roma), mentre le 4° Copie sono inviate mensilmente dai vari fornitori sempre presso le Sedi. In questo modo, le figure dedicate archiviano i formulari accoppiati (1° e 4° copia). CMB opera anche un monitoraggio delle non conformità presenti sui formulari e comunica ai fornitori le correzioni da effettuare in tal senso. In caso di perdita di qualche copia dei formulari, CMB richiede invio tramite PEC della copia conforme valida come l'originale.

Consumi energetici

La crescente sensibilità verso una gestione responsabile dell'energia e una riduzione dell'emissione GHG, ha condotto CMB a porsi, in qualità di consumatore, al centro di un processo di consapevolezza che avviene in tre fasi: monitoraggio, analisi e supervisione. L'attività di monitoraggio consente di raccogliere informazioni dettagliate sullo stato delle proprie utenze energetiche; segue poi la fase di analisi durante la quale avviene un confronto tra le informazioni ottenute durante il monitoraggio e valori target predefiniti e l'implementazione, laddove possibile, di azioni correttive. In ultima istanza, l'attività di supervisione condensa le funzionalità delle altre due fasi moni-

torando l'andamento dell'utenza energetica consentendo di valutare l'efficacia delle azioni correttive implementate. A novembre 2023, il quadro delle certificazioni di CMB è stato ulteriormente arricchito con la certificazione per il Sistema di Gestione dell'Energia sviluppato secondo lo standard UNI CEI EN ISO 50001. Con questo nuovo sistema, completamente integrato al sistema di gestione aziendale, CMB dispone di una politica attraverso la quale sottolinea il suo orientamento per una gestione efficiente dell'energia, di un energy management team che ha la responsabilità di assicurare che il sistema sia stabilito, attuato, mantenuto e continuamente migliorato e di un complesso di procedure a supporto delle attività connesse alla sostenibilità energetica aziendale e alla riduzione delle emissioni di GHG. In sinergia con la nuova Direttiva Europea 2023/1791 che mira a ridurre in modo più consistente i consumi finali di energia –e dunque le emissioni di gas serra –rispetto a quanto precedentemente previsto, ed a incrementare l'efficientamento energetico, in particolare nel settore dell'edilizia, prosegue senza sosta la volontà di CMB al miglioramento continuo. La gestione efficiente dei flussi energetici, la scelta di fonti energetiche sostenibili, l'adozione di comportamenti e tecnologie che permettano il tracciamento delle conseguenti emissioni di gas serra e dunque la loro riduzione, non solo rappresentano per CMB un'opportunità di risparmio energetico, ma rappresentano anche un imperativo morale ed ambientale.

L'energia necessaria all'operatività di CMB deriva da diverse fonti, tra cui l'energia elettrica, i carburanti (diesel, benzina e metano) e il gas naturale. La principale fonte di consumo è rappresentata dai carburanti (diesel, benzina e metano) da attribuirsi per circa il 39% al diesel, per circa il 15% alla benzina e per circa l'1% al gas metano. La seconda fonte di consumo è rappresentata dall'energia elettrica: circa il 41% del consumo di energia complessiva di CMB è attribuibile ai cantieri, alle sedi, ai centri servizi e agli alloggi destinati al personale di cantiere. Il gas naturale, terza fonte energetica per consumo poiché rappresenta solo il 4% dei consumi complessivi, è impiegato per la climatizzazione invernale degli edifici e per la produzione dell'acqua calda sanitaria. Complessivamente, rispetto al 2022, si registra un miglioramento dei consumi energetici (-27% rispetto all'anno precedente).

Le attività specifiche attuate relativamente al tema "Energia ed Emissioni" riguardano:

- Promozione di comportamenti energeticamente consapevoli per i dipendenti delle Sedi aziendali e dei cantieri;
- Data Base di rendicontazione e verifica dei consumi/emissioni;
- Adozione di un sistema di supervisione permanente dei carichi elettrici finalizzato alla verifica dei consumi di determinate utenze per la Sede centrale di Carpi;
- Adozione di un misuratore di potenza elettrica portatile (analizzatore trifase) finalizzato all'avvio di campagne di misura dei carichi elettrici su specifici centri di consumo per i Cantieri;
- Acquisizione di una soluzione digitale per una gestione efficace dei consumi della flotta aziendale;
- Ottenimento dell'attestazione SOA per la categoria OG9 "Impianti per la produzione di energia elettrica" con la classifica di qualificazione II;
- Conseguimento ad ottobre 2023 della Certificazione UNI CEI 11352 (ESCO) relativa alle Società che forniscono servizi energetici.

L'approccio implementato, oltre a consentire la definizione della stato energetico emissivo globale di CMB, attraverso il consolidamento di una contabilità energetica, ha condotto:

- ad un'elevata comprensione dei fabbisogni energetici e dove/come questi sono declinati nelle varie destinazioni d'uso (Sedi, Centro Servizi, Cantieri);
- all'individuazione delle criticità energetiche/emissive;
- alla definizione di KPI per il monitoraggio delle performance energetiche aziendali;
- alla promozione della cultura del risparmio energetico grazie alla diffusione di modelli di comportamento virtuosi orientati ad un uso più razionale dell'energia attraverso la sensibilizzazione, la formazione e la disponibilità delle informazioni ai dipendenti.

I risultati di tale approccio hanno consentito di avviare il processo di valutazione inerente a:

- acquisti più consapevoli per tutti vettori energetici,
- procedure in materia di green procurement,
- ulteriori sistemi di telegestione/telecontrollo dei consumi energetici e delle emissioni.

Dettaglio consumi energetici di CMB ⁽³³⁾	UdM	2023	2022 ⁽³⁴⁾	2021	UdM	2023	2022 ⁽³⁴⁾	2021
Consumi di benzina flotta auto e altri mezzi (es. gru)	Litri	134.076	105.597	89.817	GJ	4.538	3.498	2.975
Consumi di diesel flotta auto e altri mezzi (es. gru)	Litri	338.974	570.909	686.648	GJ	12.107	20.590	24.811
Consumi di metano flotta auto e altri mezzi (es. gru)	kg	5.060	5.500	16.675	GJ	230	249	751
TOTALE CONSUMI FLOTTA AUTO E ALTRI MEZZI					GJ	16.875	24.337	28.537
Consumo di gas naturale per riscaldamento e acs	m ³	36.052	57.436	59.376	GJ	1.305	2.061	2.128
TOTALE CONSUMI PER RISCALDAMENTO E ACS					GJ	1.305	2.061	2.128
Energia elettrica acquistata	kWh	3.544.503	4.477.439	5.827.864	GJ	12.760	16.119	20.980
di cui da fonti NON rinnovabili	kWh	3.544.503	4.477.439	5.827.864	GJ	12.760	16.119	20.980
Elettricità autoprodotta da impianto fotovoltaico	kWh	36.623	29.312	22.951	GJ	132	106	83
Elettricità ceduta alla rete	kWh	24.860	20.127	13.094	GJ	89	72	47
Elettricità prodotta da impianto fotovoltaico autoconsumata	kWh	11.762	9.185	9.858	GJ	42	33	35
TOTALE CONSUMI ENERGIA ELETTRICA					GJ	12.803	16.152	21.016
TOTALE ENERGIA CONSUMATA					GJ	30.982	42.550	51.681

(33) I consumi della "flotta auto e altri mezzi" sono stati rilevati mediante un sistema di telegestione delle carte carburante afferenti a ciascun automezzo. I consumi per il "riscaldamento e acs" sono stati rilevati dagli appositi contatori volumetrici afferenti a ciascun PDR. I consumi relativi all'"energia elettrica" sono stati rilevati dagli appositi contatori afferenti a ciascun POD.

(34) I consumi energetici per l'anno 2022 vengono rettificati alla luce dei conguagli regolatori emessi dai fornitori nel primo semestre 2023.

#keydata / consumi

Percentuale di energia consumata per ora di lavoro nel 2023 rispetto al 2022

-28%

Le principali iniziative messe in atto durante il periodo di rendicontazione hanno contribuito ai seguenti obiettivi:

- monitorare ed ottimizzare gli utilizzi di energia e ridurre i consumi energetici;
- migliorare sempre di più la consapevolezza dei fabbisogni energetici e delle anomalie di consumo;
- migliorare continuamente le performance energetiche dell'azienda, con l'implementazione di interventi mirati alla risoluzione delle criticità e all'efficienza energetica;
- promuovere il ricorso alle fonti rinnovabili;
- promuovere la cultura del risparmio energetico grazie alla diffusione di modelli di comportamento virtuosi orientati ad un uso più razionale dell'energia attraverso la sensibilizzazione, la formazione e la disponibilità delle informazioni ai dipendenti.

I prossimi target fissati da CMB, in ambito energia ed emissioni riguardano:

- Riduzione delle emissioni dei GHG per lo scope 1 e 2 rispetto gli anni precedenti;
- Contenere il consumo energetico di energia elettrica e gas;
- Ridurre il consumo di carburante annuo;
- Assicurare un efficace monitoraggio dei consumi aziendali;
- Incrementare l'utilizzo di energia proveniente da fonti rinnovabili.

Intensità energetica	UdM	2023	2022 ⁽³⁵⁾	2021
Totale energia consumata	GJ	30.982	42.550	51.681
Ore lavorate	h (x1000)	1.096	1.077	1.056
INTENSITÀ ENERGETICA	GJ/h	28,28	39,49	48,9

L'intensità energetica è un parametro che descrive il consumo di energia rispetto ad un parametro specifico identificativo dell'organizzazione. CMB ha deciso di rendicontare la propria intensità energetica in funzione delle ore lavorate, nello specifico totale energia consumata internamente su ore lavorate misurato in GJ/h(x1000). Rispetto all'anno 2022 l'intensità energetica di CMB è diminuita del 28%, in quanto si è registrata una riduzione dei consumi.

Il settore in cui opera CMB è per sua natura ad elevato consumo di materie prime. Al fine di limitare l'impatto ambientale/energetico, CMB si impegna a privilegiare, ove possibile, l'acquisto di materie prime rinnovabili, l'utilizzo di prodotti e materiali per i quali siano disponibili informazioni sul ciclo di vita e che abbiano anche impatti economicamente e socialmente preferibili. Le stesse fasi di realizzazione di un cantiere richiedono lavorazioni ad alta intensità energetica con le annesse emissioni di gas a effetto serra legate sia alle attività dirette che indirette; per questo motivo CMB, attraverso un monitoraggio di tutte le fonti energetiche impiegate, sta varando misure virtuose e sostenibili sia dal punto di vista ambientale che energetico per ridurre i propri consumi e la propria impronta emissiva.

(35) Il dato 2022 è soggetto a restatement per affinamento della metodologia di calcolo delle ore lavorate.

Nell'ambito dell'attuale contesto nazionale nel quale si fa sempre più strada la necessità di riqualificare il patrimonio edilizio/infrastrutturale esistente, in gran parte obsoleto e poco efficiente dal punto di vista energetico, l'orientamento di CMB è sempre più rivolto a creare sinergie tra azioni di rapido sviluppo e misure strutturali, che contribuiscono alla riduzione della dipendenza energetica, alla riduzione del peso delle fonti fossili e alla costruzione di sistemi energetici sostenibili. Per realizzare/riqualificare edifici e/o infrastrutture sostenibili dal punto di vista ambientale/ energetico, CMB si impegna ad integrare la sostenibilità anche nella fase di costruzione progettando e attuando un "cantiere sostenibile". Si tratta di un luogo dove realizzare opere riducendo l'impatto sull'ambiente, operando secondo una scala di priorità che privilegia un uso sempre più razionale delle risorse impiegate, il minore utilizzo delle fonti energetiche, la riduzione delle emissioni inquinanti e gas climalteranti, l'incentivo a logiche di economia circolare (reduce, reuse, recycle, renewable) e la prevenzione della produzione di rifiuti, garantendo impegni specifici anche in relazione a politiche di tutela del lavoro dignitoso ed inclusione sociale.

Emissioni

I combustibili fossili sono la principale causa del cambiamento climatico e ridurre il loro utilizzo risulta quindi indispensabile per limitare l'incremento del principale e più diffuso gas responsabile dell'effetto serra: l'anidride carbonica. L'impegno dell'Impresa parte proprio dalla trasparenza della rendicontazione dei propri impatti sul clima, ponendo poi obiettivi legati alla mitigazione degli stessi come ad esempio: riduzione dei consumi energetici, acquisto di energia da fonti rinnovabili, sensibilizzazione dei dipendenti e rinnovamento del parco macchine aziendale. L'analisi delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) in termini di CO2 e derivanti dalle attività dirette di CMB (Scope 1) e da acquisto di energia (Scope 2) ha consentito di aggiornare con cadenza periodica lo studio del Carbon Footprint e verificare l'andamento quantitativo delle emissioni nel tempo.

Totale emissioni dirette Scope 1 ⁽³⁶⁾		2023	2022 ⁽³⁷⁾	2021
Emissioni legate al consumo di benzina	tCO ₂ eq	314,41	247,63	210,15
Emissioni legate al consumo di diesel	tCO ₂ eq	901,46	1.518,26	1.857,75
Emissioni legate al consumo di gas metano	tCO ₂ eq	13,07	14,20	49,01
Emissioni legate al consumo di gas naturale per riscaldamento e acs	tCO ₂ eq	74,04	117,96	120,82
Emissioni Fuggitive - R-407C	tCO ₂ eq	0	10,64	6,21
Emissioni Fuggitive - R-410A	tCO ₂ eq	63	0	40,72
TOTALE EMISSIONI SCOPE 1	tCO₂eq	1.365,62	1.908,70	2.284,65

(36) Le emissioni di CO2 dirette associate alle emissioni di gas serra dovute a consumi diretti di combustibile da parte di CMB sono state determinate a partire dai consumi di combustibile effettivi e dunque misurati applicando a questi un fattore emissivo dedotto da DEFRA.

(37) Il dato 2022 è soggetto a restatement per affinamento della metodologia di calcolo delle ore lavorate.

Totale emissioni indirette Scope 2		2023	2022 ⁽³⁸⁾	2021
Totale Emissioni Scope 2 Location-based	tCO ₂ eq	1.094,90	1.383,08	1.468,04
Totale Emissioni Scope 2 Market-based	tCO ₂ eq	1.620,37	2.046,86	2.672,48

Intensità delle emissioni		2023	2022 ⁽³⁹⁾	2021
Totale emissioni (Scope 1 e Scope 2 Location Based)	tCO ₂ eq	2.461	3.292	3.753
Ore lavorate	h(x1000)	1.096	1.077	1.056
Intensità delle emissioni di GHG di CMB	tCO₂eq/h	2,25	3,06	3,55

L'analisi delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) in termini di CO2 equivalente generate dalle attività di CMB (emissioni climalteranti dirette di Scope 1) e da tutte quelle riconducibili ad essa (emissioni indirette di Scope 2) ha consentito di aggiornare con cadenza periodica lo studio del Carbon Footprint e verificare l'andamento quantitativo delle emissioni nel tempo; conseguentemente alla riduzione dei consumi energetici, si denota anche per le emissioni Scope 1 e Scope 2 una diminuzione di circa il 25% rispetto al 2022.

Le emissioni di Scope 2 sono state calcolate con doppia metodologia: Market-Based, che considera le emissioni di carbonio prodotte dai fornitori di energia da cui l'organizzazione acquista energia o sui fattori relativi al mercato di riferimento, per il quale è stato utilizzato il fattore di emissione "Residual Mix Italia" contenuto all'interno del documento Residual Mix Results, Association of issuing bodies (AIB) 2022; Location-Based, che considera le emissioni generate dalla produzione di energia nella regione/ nazione in cui si opera, e per il quale è stato utilizzato il fattore di emissione "Production fuel mix factor" dell'ISPRA 2023.

CMB, oltre al monitoraggio in valore assoluto delle proprie emissioni, ritiene importante calcolare la propria intensità emissiva per garantire una riduzione di emissioni basata sull'efficientamento delle operazioni e non una contrazione del volume di business. A tal proposito CMB utilizza come parametro specifico le ore lavorate dell'intensità emissiva. Rispetto al 2022 si rileva una diminuzione dell'intensità emissiva del 26%.

(38) Le emissioni 2022 vengono rettificate alla luce dei conguagli regolatori emessi dai fornitori nel primo semestre 2023.

(39) I dati 2022 sono soggetti a restatement perché derivanti dai consumi energetici 2022 e per affinamento della metodologia di calcolo delle ore lavorate.

Tablelle degli indicatori rendicontati

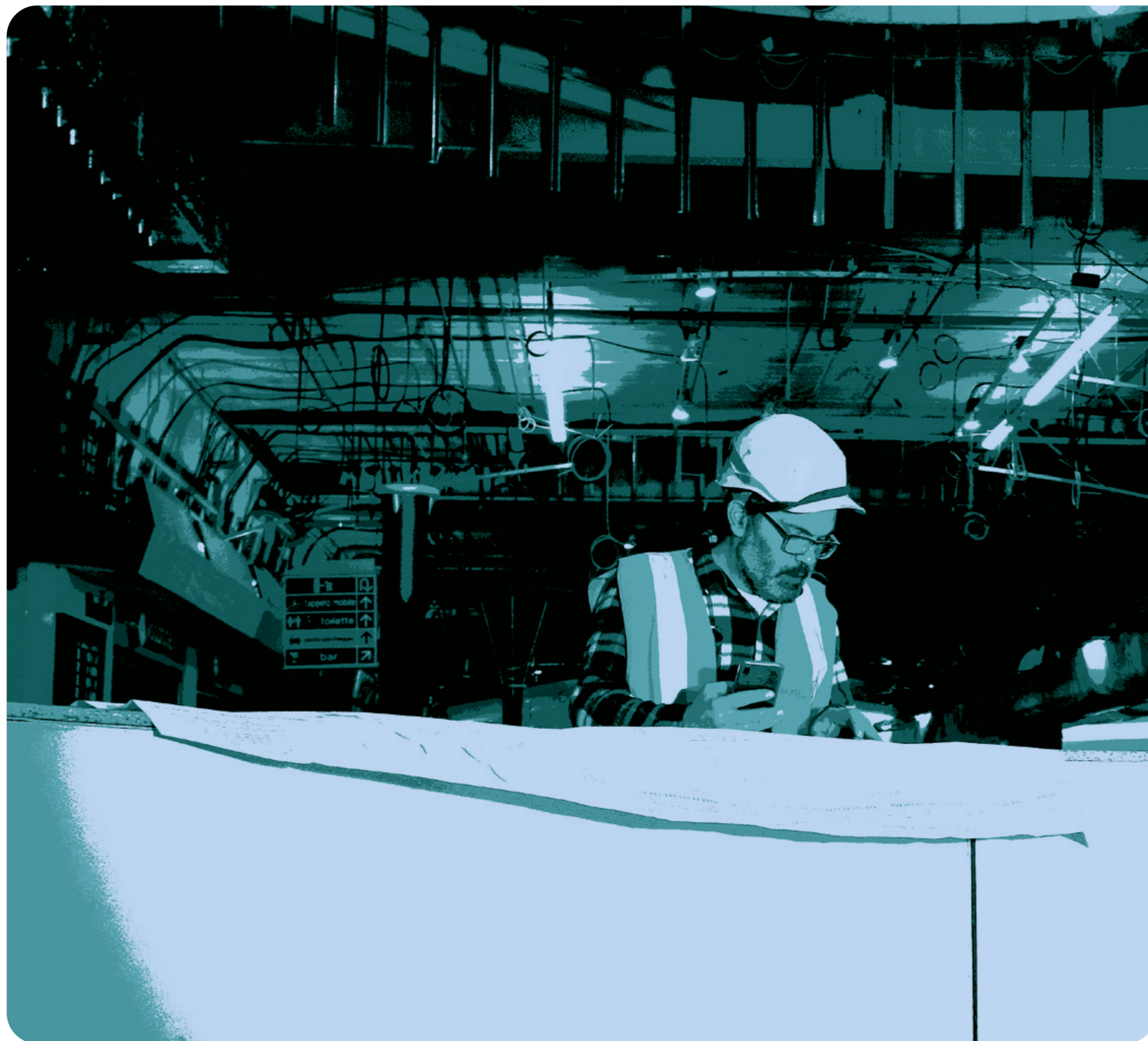


Tabella indicatori GRI

DICHIARAZIONE D'USO

CMB ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 01/01/2023 – 31/12/2023 con riferimento agli Standard GRI. Utilizzato GRI 1 – Principi Fondamentali - versione 2021

GRI Standard	Descrizione GRI	Pagina
INFORMATIVE GENERALI		
GRI 2 Informative Generali 2021	2-1 Dettagli organizzativi	8; 13
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	9
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e referente	8; 9
	2-4 Restatement delle informazioni	9
	2-5 Assurance esterna	9
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti commerciali	16; 18; 84
	2-7 Dipendenti	60-65
	2-8 Lavoratori non Dipendenti	60
	2-9 Struttura e composizione della governance	20
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	22
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	22-23
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	22-23
	2-16 Comunicazione delle criticità	23-25
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	6
	2-23 Impegno in termini di policy	40-41; 43-44
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	23
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	41
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	47
	2-28 Appartenenza ad associazioni	92
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli Stakeholder	28-29
2-30 Contratti collettivi	61	
TEMI MATERIALI		
L'analisi di materialità: il processo e i risultati		
GRI 3 – Temi Materiali 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	30-31
	3-2 Elenco di temi materiali	31

GRI Standard	Descrizione GRI	Pagina
Etica, Integrità e Compliance e Anticorruzione		
GRI 3 – Temi Materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	40-41; 43-45
GRI 205 – Anticorruzione 2016	205-2 Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	45-47
	205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	45
GRI 206 – Comportamento anti-competitivo 2016	206-1 Azioni legali relative a comportamento anti-competitivo, attività di trust e prassi monopolistiche	45
Qualità delle opere e dei servizi		
GRI 3 – Temi Materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	52-53
Gestione del capitale umano		
GRI 3 – Temi Materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	60-61; 68
GRI 401 – Occupazione 2016	401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e turnover dei dipendenti	62-63; 65
GRI 401 – Occupazione 2016	401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	66-67; 71
GRI 404 – Formazione e istruzione 2016	404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	74
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro		
GRI 3 – Temi Materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	76
GRI 403 – Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	76-77
	403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	78
	403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	79-81
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	76
	403-9 Infortuni sul lavoro	77
Diversità, pari opportunità, inclusione e non discriminazione		
GRI 3 – Temi Materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	62-63; 65; 68-71
GRI 405 – Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	69
	405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	71
	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	37; 68
Gestione sostenibile della catena di fornitura		
GRI 3 – Temi Materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	84-89
GRI 204 – Prassi di approvvigionamento 2016	204-1 Proporzioni della spesa effettuata a favore di fornitori locali	90
GRI 308 – Valutazione ambientale dei fornitori 2016	308-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali	89
GRI 414 – Valutazione sociale dei fornitori 2016	414-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri sociali	89

GRI Standard	Descrizione GRI	Pagina
Consumi energetici e emissioni		
GRI 3 – Temi Materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	102-107
GRI 302 – Energia 2016	302-1 Consumo di energia all'interno dell'organizzazione	102-104
	302-3 Intensità energetica	105
GRI 305 – Emissioni 2016	305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	106-107
	305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	106-107
	305-4 Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	106-107
Gestione dei rifiuti		
GRI 3 – Temi Materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	99-101
GRI 306 – Rifiuti 2020	306-1 Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	99-100
	306-2 Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	100-101
	306-3 Rifiuti generati	100
Uso sostenibile e responsabile delle risorse idriche		
GRI 3 – Temi Materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	98
GRI 303 – Acqua ed effluenti	303-3 Prelievo idrico	98
Privacy e sicurezza dei dati		
		109
GRI 3 – Temi Materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	49
GRI 418 – Privacy dei clienti 2016	418-1 Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	49
Sostegno alla comunità e al territorio		
GRI 201 Performance economica 2016	201-1 Valore economico diretto generato e distribuito	93

Tabella indicatori non GRI

Indicatore non GRI	Descrizione indicatore	Pagina
Qualità delle opere e dei servizi		
Non GRI	Investimenti in ricerca e sviluppo sul totale ricavi	52
Non GRI	Commesse progettate con metodologia BIM dal 2014	56
Gestione del capitale umano		
Non GRI	Numero e tipologie di Congedi utilizzati dai dipendenti	71
Diversità, pari opportunità, inclusione e non discriminazione		
Non GRI	Numero di persone detenute all'interno del proprio organico	70

ANNEX: analisi di Materialità

TABELLA DEI TEMI ANALIZZATI, IMPATTI E AZIONI DI MITIGAZIONE

Nella tabella sottostante vengono riportati tutti i temi analizzati da CMB durante lo svolgimento dell'Analisi di Materialità. Per tutti gli impatti risultati negativi, vengono riportate le azioni di mitigazione in programma o già attuate da CMB.

Sostenibilità ambientale

Impatto	Descrizione Impatto	Tipo*	Azione di mitigazione**
Macro-tema: Gestione dei rifiuti			
Tema di dettaglio: Gestione dei rifiuti			
Aumento dei rifiuti prodotti destinati a recupero	CMB riduce l'inquinamento del suolo, tramite una gestione sostenibile dei rifiuti, destinandone gran parte a recupero.	+	N/A
Aumento dei rifiuti prodotti destinati a smaltimento	CMB incide sull'inquinamento del suolo e dell'atmosfera, tramite le operazioni di smaltimento e trasporto dei rifiuti prodotti e non recuperabili.	-	CMB ha in programma per il futuro di assicurare una elevata percentuale (>90%) di rifiuti speciali destinati a recupero e di incentivare una gestione consapevole degli scarti attraverso iniziative e coinvolgimento delle funzioni operative interne e della catena di fornitura.
Aumento del riutilizzo di materiali grazie all'adozione di pratiche di economia circolare	CMB potrebbe ridurre lo spreco di materie prime vergini/materiali, dotandosi di un piano di economia circolare al fine di riutilizzare le materie prime/materiali nella realizzazione delle proprie opere.	+	N/A
Aumento dell'utilizzo di materie prime vergini	CMB impoverisce il quantitativo di materie prime disponibili, acquistando materie prime vergini come acciaio, ferro e alluminio oppure, in alternativa, CMB incide sulla disponibilità di materie prime a causa della mancata implementazione di pratiche di economia circolare.	-	CMB, tra i propri obiettivi, ha in programma di realizzare una mappatura del quantitativo di materiale riciclato presente nei prodotti e materiali acquistati e di migliorare e strutturare un dialogo con la propria catena del valore (Supply Chain).
Macro-tema: Mitigazione del cambiamento climatico			
Tema di dettaglio: Consumi energetici ed emissioni			
Aumento delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2) e derivanti dalla mancata realizzazione di iniziative di efficientamento energetico	CMB incide sull'inquinamento atmosferico tramite le sue emissioni di GHG Scope 2, utilizzando prevalentemente energia elettrica proveniente da fonti fossili non rinnovabili.	-	CMB, tra i propri obiettivi, ha in programma di aumentare al 31% la quota di approvvigionamento di energia da fonti rinnovabili (autoprodotta da impianti FER e/o certificata tramite Garanzie d'Origine). Inoltre, CMB ha conseguito l'attestazione SOA per la categoria OG9 "Impianti per la produzione di Energia Elettrica" con la classifica di qualifica II. CMB, per la Sede di Carpi, ha adottato un sistema di supervisione permanente dei carichi elettrici finalizzato al monitoraggio dei consumi.
Aumento delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	CMB incide sull'inquinamento atmosferico tramite le sue emissioni di GHG Scope 1, svolgendo le proprie attività produttive senza implementare soluzioni di efficientamento energetico e di miglioramento del proprio parco auto aziendale.	-	CMB, tra i propri obiettivi, ha in programma di incrementare la flotta aziendale con vetture a basse emissioni al fine di ridurre il consumo di carburante e le conseguenti emissioni di CO ₂ . CMB, per la gestione della flotta aziendale, ha acquisito un Software rivolto al monitoraggio dei consumi di carburante.
(*) TIPOLOGIA IMPATTO		Positivo Negativo Attuale Potenziale	(**) Si specifica che le azioni di mitigazione possono essere previste solo in caso di impatti negativi.

Impatto	Descrizione Impatto	Tipo*	Azione di mitigazione**
Riduzione delle emissioni in atmosfera (Scope 1 e Scope 2)	CMB potrebbe ridurre l'inquinamento atmosferico: i) acquistando quote sempre maggiori di energia elettrica generata da fonti rinnovabili e/o attraverso l'autoproduzione con impianti a fonti rinnovabili, fino alla completa sostituzione dell'energia elettrica acquistata proveniente da fonti non rinnovabili con energia rinnovabile; ii) attivando interventi di efficientamento energetico; iii) sostituendo la flotta aziendale con veicoli ibridi o elettrici.	+ ●	N/A
Aumento delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) provenienti dalla propria catena del valore (Scope 3)	CMB incide sull'inquinamento atmosferico tramite le emissioni indirette di GHG Scope 3 derivanti dalla propria catena del valore, non effettuando un monitoraggio specifico a riguardo e non implementando azioni di riduzione delle stesse.	- ●	CMB ha in programma di realizzare il calcolo delle emissioni Scope 3 e di impostare un Piano di Decarbonizzazione.
Macro-tema: Biodiversità			
Tema di dettaglio: Tutela e ripristino della biodiversità e degli ecosistemi			
Degradazione dell'ecosistema e del suolo	CMB può causare contaminazioni, parziale degradazione dell'ecosistema (flora, fauna, risorsa idrica, diversità biologica) e del patrimonio culturale/paesaggistico ed archeologico. CMB comporta l'eliminazione della vegetazione, la livellazione del terreno e lo scavo del suolo, con conseguente aumento dell'erosione del suolo, tramite le attività di costruzione.	- ●	CMB attenziona ed esamina bandi di gara le cui attività economiche possono essere considerate sostenibili poiché sottoposte ai criteri di vaglio tecnico legati ai Principi DNSH della Tassonomia Europea (Reg. delegato 2023/2486). CMB gestisce le attività produttive riducendo, ove applicabile, l'impatto su terreni coltivati e seminativi (oppure che corrispondono a definizione di foresta) e che costituiscono l'habitat di specie (flora e fauna) in pericolo.
Ripristino dell'ecosistema	CMB potrebbe favorire il recupero dell'ecosistema alla situazione precedente all'intervento/attività cantieristica e la conservazione degli ecosistemi caratterizzati da elevata biodiversità, attraverso la realizzazione di azioni/iniziative volte alla tutela e al ripristino degli habitat e del capitale naturale e l'adozione di criteri di progettazione a basso/zero impatto sulla biodiversità.	+ ●	N/A

Impatto	Descrizione Impatto	Tipo*	Azione di mitigazione**
Macro-tema: Uso sostenibile e responsabile delle risorse idriche			
Tema di dettaglio: Conservazione delle risorse (utilizzo, trattamento, riciclaggio e riutilizzo dell'acqua)			
Aumento dello spreco di acqua e utilizzo non efficiente della risorsa idrica	CMB potrebbe depauperare la risorsa idrica, non utilizzando efficientemente la risorsa e non gestendo adeguatamente il prelievo di risorse idriche all'interno dei termini normativi prescritti (es. AUA, AIA, ecc.).	- ●	CMB si è strutturata per il monitoraggio della risorsa idrica di tutte le unità organizzative mobili e temporanee per governare i potenziali sprechi.
Efficiente utilizzo della risorsa idrica	CMB promuove un efficiente utilizzo della risorsa idrica, impiegando apparecchi idraulici che favoriscono il risparmio idrico. CMB promuove il recupero di acque derivanti dal processo di lavorazione del cantiere (es: sistemi lavar ruote con bacini di contenimento, fondazioni speciali, ecc.)	+ ●	N/A
Macro-tema: Prevenzione e controllo dell'inquinamento			
Tema di dettaglio: Emissioni in atmosfera ed emissioni sonore e di vibrazioni			
Aumento dell'inquinamento acustico e emissioni di polveri	CMB genera impatti ambientali e sociali negativi associati all'inquinamento acustico e dagli alti livelli di polvere generati, causando, a titolo di esempio, un aumento della mortalità e migrazione delle specie animali localizzate nei pressi del cantiere e una diminuzione della qualità di vita dei residenti locali e dei lavoratori. Quest'ultimo impatto si può infatti manifestare in disturbi del sonno ed effetti negativi sul sistema cardiovascolare e metabolico (in relazione all'inquinamento acustico) e disturbi alla respirazione (in riferimento all'emissione di polveri).	- ●	CMB dispone di una Direzione di commessa, responsabile della conformità delle attività produttive alla normativa vigente e alle prassi aziendali in materia di inquinamento acustico ambientale e inquinamento atmosferico. In ogni commessa viene redatto il "Piano di Gestione Ambientale" (PGA) che costituisce, relativamente allo specifico intervento, una valutazione degli impatti e definisce le misure organizzative necessarie e i mezzi appropriati per limitare i possibili impatti sull'ambiente. Inoltre la conformità e le esigenze locali sono mappate e monitorate tramite un "Piano degli Adempimenti - PdA".
Diminuzione dell'inquinamento acustico e emissioni di polveri	CMB potrebbe ridurre i suoi impatti ambientali e sociali negativi associati all'inquinamento acustico e agli alti livelli di polvere generati, implementando azioni specifiche di riduzione degli stessi (es. posizionamento di barriere antiacustiche o antipolvere).	+ ●	N/A

(*) TIPOLOGIA IMPATTO + Positivo - Negativo ● Attuale ● Potenziale (***) Si specifica che le azioni di mitigazione possono essere previste solo in caso di impatti negativi.

Risorse umane

Impatto	Descrizione Impatto	Tipo*	Azione di mitigazione**
Macro-tema: Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro			
Tema di dettaglio: Promozione della cultura della sicurezza tra i lavoratori dipendenti e non dipendenti e gestione e monitoraggio degli aspetti legati alla salute e sicurezza sul lavoro			
Aumento degli infortuni	CMB potrebbe incidere sull'aumento nel numero di infortuni sul lavoro subiti da lavoratori dipendenti/non dipendenti, a causa di una mancata gestione o monitoraggio delle procedure di sicurezza.	⊖ ⊙	CMB si è dotata di un Comitato SGI che deve assicurare un'attività di analisi critica del processo di Valutazione dei Rischi per la salute e la sicurezza unitamente al processo di Riesame di Direzione; CMB si impegna a erogare formazione specifica sul tema. CMB ha in programma di estendere ulteriormente l'adozione della metodologia "Sicuri per Mestiere" nel Gruppo CMB.
Aumento delle malattie professionali	CMB potrebbe determinare un aumento delle malattie professionali tra i suoi dipendenti, dovuto a un'inadeguata azione di formazione e sensibilizzazione in materia H&S e dotazione di dispositivi di protezione non conformi alle normative e non adeguati alle operations.	⊖ ⊙	CMB si è dotata di un Comitato SGI che deve assicurare un'attività di analisi critica del processo di Valutazione dei Rischi per la salute e la sicurezza; inoltre si impegna a erogare formazione specifica sul tema. CMB ha in programma di estendere ulteriormente l'adozione della metodologia "Sicuri per Mestiere" nel Gruppo CMB.
Tutela della salute dei lavoratori dipendenti e non dipendenti	CMB aumenta la consapevolezza, la conoscenza e la sensibilità dei lavoratori in materia di salute e sicurezza, erogando corsi specifici di formazione ed eventi di sensibilizzazione.	⊕ ⊙	N/A
Macro-tema: Gestione del capitale umano			
Tema di dettaglio: Benessere dipendenti			
Miglioramento del benessere psico-fisico dei dipendenti	CMB favorisce il benessere psico-fisico dei propri dipendenti, migliorando le relative performance lavorative, attraverso varie iniziative di welfare tra cui quelle relative al miglioramento dell'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata.	⊕ ⊙	N/A
Peggioramento del benessere psico-fisico dei dipendenti	CMB potrebbe causare un peggioramento del benessere psico-fisico e delle performance lavorative dei propri dipendenti, gestendo in maniera inadeguata i bisogni dei propri lavoratori.	⊖ ⊙	CMB ha in programma la definizione ed erogazione di una survey di soddisfazione al personale per un'analisi di clima interno e di offrire servizi sanitari ai lavoratori (es.: servizi di sostegno psicologico per dipendenti e familiari).
Tema di dettaglio: Sviluppo del personale			
Aumento dei profili di competenza all'interno di CMB	CMB aumenta il profilo di competenze dei dipendenti, mappando le relative necessità ed investendo nella formazione e crescita professionale degli stessi.	⊕ ⊙	N/A

(*) TIPOLOGIA IMPATTO ⊕ Positivo ⊖ Negativo ⊙ Attuale ⊙ Potenziale (***) Si specifica che le azioni di mitigazione possono essere previste solo in caso di impatti negativi.

Impatto	Descrizione Impatto	Tipo*	Azione di mitigazione**
Diminuzione dei livelli di competenza all'interno di CMB	CMB potrebbe causare una riduzione dei livelli di competenza della propria forza lavoro rispetto alle esigenze operative/di mercato e un conseguente aumento del turnover in uscita, non garantendo un'adeguata gestione della formazione e dello sviluppo dei dipendenti.	⊖ ⊙	CMB ha in programma di continuare a erogare corsi di formazione al fine di aumentare i livelli di competenza dei propri dipendenti. Inoltre, CMB ha in programma di predisporre una procedura di Career Management al fine di definire un percorso di crescita professionale delle persone, favorendone il percorso di sviluppo e carriera al fine di ottimizzare le prestazioni e aumentare la retention e l'attrazione di nuovi talenti.
Macro-tema: Tutela dei diritti umani			
Tema di dettaglio: Diversità, pari opportunità, inclusione e non discriminazione			
Miglioramento nell'ambito della gestione e della valorizzazione delle diversità mediante lo sviluppo di politiche di inclusione	CMB potrebbe ridurre le disparità all'interno della forza lavoro, con conseguente aumento del benessere dei lavoratori e della produttività, implementando azioni per creare un ambiente di lavoro inclusivo, che riconosca le competenze, le esperienze, potenzialità e le prospettive distinte di ciascun dipendente e promuovendo iniziative di formazione e comunicazioni interne sulla tematica delle pari opportunità e non discriminazione.	⊕ ⊙	N/A
Verificarsi di episodi di discriminazione sul luogo di lavoro	CMB potrebbe ridurre la capacità di attrarre nuovi talenti ed aumentare il turnover dei lavoratori in caso di episodi di discriminazione sul luogo di lavoro dovuti ad una mancata gestione o monitoraggio delle politiche di diversità, inclusione e retribuzione.	⊖ ⊙	CMB ha un sistema di gestione sulla Responsabilità Sociale secondo lo standard SA8000, certificato nel 2020, a cui ha affiancato un sistema di gestione sulla parità di genere, certificato nel corso del 2024 (UNI/PdR 125:2022). CMB ha in programma di: i) adottare un piano di azione per ridurre ulteriormente i gap salariali individuati, garantendo pari remunerazione al personale sulla base di criteri oggettivi indipendentemente dal genere (es. anzianità, responsabilità, etc.); ii) presidiare il miglioramento progressivo dei KPI secondo la prassi UNI/PdR 125:2022. CMB ha in programma di approfondire il monitoraggio e la mappatura delle retribuzioni per ruolo/qualifica e genere e di aumentare progressivamente la percentuale di persone di genere femminile in azienda.
Gender Pay Gap	CMB garantisce un gap salariale inferiore al 10%, come previsto dalla UNI/PdR 125:2022 incidendo positivamente sul benessere e la motivazione dei propri dipendenti.	⊕ ⊙	N/A
Ricorso a lavoro forzato, lavoro minorile e violazioni di diritti umani	CMB potrebbe ricorrere all'approvvigionamento di beni / servizi derivanti da attività legate a potenziali violazioni dei diritti umani.	⊖ ⊙	CMB ha in programma di realizzare un portale fornitori per la gestione e qualifica degli stessi e di predisporre un codice di Condotta fornitori. CMB, inoltre, si propone di integrare i criteri ESG nella valutazione dei fornitori.
Condizioni lavorative rispettose dei diritti umani per la forza lavoro propria e i lavoratori della catena di fornitura	CMB favorisce il rispetto dei diritti umani dei propri lavoratori (dipendenti e non dipendenti), tramite l'aggiornamento periodico dei contratti e delle pratiche lavorative affinché le condizioni contrattuali risultino adeguate rispetto alla quantità e qualità del lavoro e a quanto previsto all'interno del contratto collettivo nazionale di riferimento.	⊕ ⊙	N/A

Responsabilità sociale

Impatto	Descrizione Impatto	Tipo*	Azione di mitigazione**
Macro-tema: Sostegno alla comunità e al territorio			
Tema di dettaglio: Sviluppo socio-economico delle comunità locali			
Creazione di opportunità lavorative e creazione di valore condiviso generato e distribuito all'interno delle comunità locali	CMB contribuisce allo sviluppo socio-economico del territorio in cui opera attraverso l'assunzione di personale proveniente dalle comunità locali e il ricorso a fornitori locali (sviluppo e mantenimento delle filiere/attività imprenditoriali locali, sviluppo occupazionale, sviluppo delle infrastrutture e trasferimento di competenze nella popolazione locale).	+ ●	N/A
Riduzione del valore generato e distribuito nel territorio	CMB potrebbe impattare negativamente sulla vita delle persone (dipendenti e fornitori) e delle relative famiglie, appartenenti alle comunità locali di riferimento, in caso di ricorso a fornitori e/o a personale non proveniente dal territorio.	- ●	CMB favorisce l'occupazione e l'economia territoriale (es: personale impiegato locale, attività commerciali, ristorazione, strutture alberghiere, ecc.)
Tema di dettaglio: Dialogo con le comunità locali			
Coinvolgimento delle comunità locali	CMB potrebbe determinare possibili conflitti o opposizioni da parte delle comunità locali a causa della mancata condivisione dei benefici socioeconomici/ambientali del progetto.	- ●	CMB ha in programma di implementare iniziative specifiche per promuovere attività con le comunità locali.
Macro-tema: Qualità delle opere e dei servizi			
Tema di dettaglio: Qualità dei processi			
Aumento dei casi di non conformità riguardanti la qualità delle opere e dei servizi	CMB potrebbe causare danni alla salute e sicurezza delle persone (lavoratori dipendenti/non dipendenti e utilizzatori finali), in caso di problematiche non gestite a livello di processo produttivo.	- ●	CMB opera un monitoraggio sui propri processi di gestione della qualità nell'ambito della certificazione ISO 9001 SG Qualità. CMB, inoltre, si è dotata del Building Information Modeling-BIM, il quale permette: i) di eseguire il clash detection per i controlli di conformità (verifiche in fase di progetto che permettono di individuare tempestivamente le criticità); ii) di elaborare as-built in grado di documentare puntualmente la conformità dei prodotti utilizzati.

Impatto	Descrizione Impatto	Tipo*	Azione di mitigazione**
Tema di dettaglio: Impiego di soluzioni innovative			
Miglioramento della qualità delle opere e dei servizi mediante efficientamento dei processi aziendali	CMB contribuisce all'efficientamento dei propri processi e, conseguentemente, del lavoro tramite la diffusione della cultura dell'innovazione e l'adozione di piattaforme digitali che favoriscono la crescita digitale dell'intera filiera dell'edilizia e in cui la gestione strutturata del dato sia pienamente integrata con l'intelligenza artificiale (es. applicazione del BIM, diagnostica predittiva e "Sicuri per Mestiere").	+ ●	N/A
Macro-tema: Gestione sostenibile della catena di fornitura			
Tema di dettaglio: Approvvigionamento responsabile e sostenibile di beni/servizi			
Aumento dell'approvvigionamento da fornitori con basso profilo di sostenibilità	CMB potrebbe intrattenere rapporti con fornitori che hanno un basso profilo di sostenibilità incidendo negativamente sulla salute e sicurezza delle persone, sulla qualità delle proprie opere e sull'ambiente.	- ●	CMB ha in programma di realizzare un portale fornitori per la gestione e qualifica degli stessi e di predisporre un codice di Condotta fornitori. CMB, inoltre, si propone, tra i propri obiettivi da perseguire di integrare i criteri ESG nella valutazione dei fornitori.
Miglioramento dei processi di qualifica e valutazione dei fornitori includendo i criteri ESG	CMB potrebbe contribuire a sviluppare una filiera di fornitura sostenibile e responsabile introducendo specifici criteri ESG nel processo di qualifica dei cosiddetti fornitori critici.	+ ●	N/A

(*) TIPOLOGIA IMPATTO + Positivo - Negativo ● Attuale ● Potenziale (***) Si specifica che le azioni di mitigazione possono essere previste solo in caso di impatti negativi.

Governance

Impatto	Descrizione Impatto	Tipo*	Azione di mitigazione**
Macro-tema: Etica, Integrità, Compliance e Anticorruzione			
Tema di dettaglio: Compliance			
Conformità normativa	CMB persegue standard elevati di compliance operando nel rispetto delle leggi, regolamenti vigenti e secondo quanto previsto dal proprio Codice Etico, implementando un sistema di gestione integrato oltre che un tool per le segnalazioni ai sensi del decreto legislativo n. 231 del 2001.	+ ●	N/A
Tema di dettaglio: Etica e integrità			
Diffusione dei principi di etica e integrità verso i propri stakeholder	CMB contribuisce alla diffusione agli stakeholder esterni (appaltatori, partner commerciali) dei principi di integrità ed etica nella condotta aziendale.	+ ●	N/A
Diffusione dei principi di etica e integrità e correttezza nella condotta aziendale	CMB contribuisce alla diffusione dei principi di etica e integrità nella condotta aziendale tramite l'erogazione di formazione specifica (es. formazione sul Codice Etico). Le segnalazioni, anche anonime, possono essere effettuate mediante Portale CMB, sito internet, cassette postali presso le unità di produzione. CMB predispone una procedura per le segnalazioni ai sensi dell'art. 6, commi 2-bis, 2-ter e 2 quater del decreto legislativo n. 231 del 2001. Nei contratti con i fornitori e subappaltatori e negli accordi con i partner commerciali vengono esplicitati i riferimenti alle politiche di impegno da rispettare.	+ ●	N/A
Tema di dettaglio: Anticorruzione			
Aumento degli episodi di corruzione e non conformità normativa	CMB potrebbe alterare il corretto funzionamento delle gare di appalto e della gestione delle commesse acquisite causando danni al tessuto economico e sociale del territorio derivanti dalla chiusura di aziende competitor e perdite di posti di lavoro, operando pratiche corruttive nei confronti di esponenti della Pubblica Amministrazione.	- ●	Il CdA di CMB, nel 2022, ha approvato l'aggiornamento della Politica SGI con l'adozione del Sistema di Gestione Anticorruzione (SGaC, certificato da ente terzo nel 2023) e istituito la funzione aziendale per la prevenzione della corruzione, a supporto dei referenti del Sistema di Gestione Integrato, oltre che definito lo specifico Codice di Condotta per dipendenti e partner. Inoltre, a Maggio 2023 CMB ha ottenuto la certificazione SG Anticorruzione - ISO 37001. CMB ha in programma di aumentare il target della formazione specifica in materia di anticorruzione.

Impatto	Descrizione Impatto	Tipo*	Azione di mitigazione**
Promozione della cultura dell'anticorruzione	CMB riduce l'incidenza di atti corruttivi e contribuisce alla diffusione della cultura della lotta contro la corruzione, grazie a procedure aziendali conformi alla norma ISO 37001 e alle attività formative poste in essere.	+ ●	N/A
Macro-tema: Privacy e sicurezza dei dati			
Tema di dettaglio: Sicurezza informatica			
Aumento degli attacchi informatici	CMB potrebbe favorire gli attacchi cyber in caso di mancata gestione e/o monitoraggio degli aspetti legati alla sicurezza informatica con conseguenti impatti sul funzionamento delle risorse informatiche e sulla protezione dei dati sensibili.	- ●	Il sistema di gestione integrato di CMB ha implementato strumenti, procedure e risorse per la gestione dei sistemi informativi e la predisposizione di azioni di miglioramento. Inoltre, CMB contribuisce ad aumentare la consapevolezza, la conoscenza e la sensibilità dei lavoratori in materia di cybersecurity attraverso l'erogazione di specifici corsi di formazione e azioni di sensibilizzazione. CMB ha installato sulle postazioni e dispositivi aziendali e di Società partecipate gestite dall'IT, software appartenenti a brand di riferimento in materia di cyber sicurezza. I Sistemi Informativi provvedono all'inoltro di comunicazioni di informazione e sensibilizzazione tramite mail (es: segnalazione di mail fraudolenti, comunicazioni di indisponibilità dei servizi IT, ecc.)
Tema di dettaglio: Privacy			
Diritto alla privacy	CMB favorisce la riservatezza e il diritto alla privacy dei propri stakeholder, tramite un utilizzo corretto dei dati e delle informazioni che vengono fornite dagli stessi.	+ ●	N/A

(*) TIPOLOGIA IMPATTO + Positivo - Negativo ● Attuale ● Potenziale (***) Si specifica che le azioni di mitigazione possono essere previste solo in caso di impatti negativi.



Cooperativa Muratori
e Braccianti di Carpi

www.cmbcarpi.com

SEDI

Via Carlo Marx 101 - 41012 Carpi (MO)
Tel. +39.059.6322111

Via A. Cechov 50 - 20151 Milano
Tel. +39.02.3347941

Viale F. Angeli 5 (angolo viale P. Togliatti) - 00155 Roma
Tel. +39.06.2521291

CERTIFICAZIONI

ISO 9001:2015

Certificazione del Sistema Gestione Qualità

ISO 45001:2018

Certificazione del Sistema Gestione Salute e Sicurezza sul lavoro

ISO 14001:2015

Certificazione del Sistema Gestione Ambientale

ISO 37001:2016

Certificazione del Sistema Gestione Prevenzione della Corruzione

ISO 50001:2018

Certificazione del Sistema Gestione Energia

UNI/PDR 74:2019

Certificazione del Sistema Gestione BIM

SA 8000

Certificazione del Sistema Gestione Responsabilità Sociale

UNI CEI 11352:2014

Erogazione di servizi energetici

UNI/PdR 125:2022

Certificazione del Sistema Gestione per la Parità di Genere

SOA Esecuzione di lavori pubblici

Attestazione di qualificazione

Contraente Generale Classifica II

Attestazione di qualificazione

www.cmbcarpi.com