

# Rapporto di SOSTENIBILITÀ

## anno 2025

### Sommario

<b>LETTERA APERTA AI PORTATORI DI INTERESSE</b> .....	2
<b>1. IDENTITÀ SOCIETARIA</b> .....	3
<b>2. REPORT HIGHLIGHTS</b> .....	6
<b>3. PERSONE</b> .....	7
3.1 SOCIAL: OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO per il triennio 2026-2028 .....	8
3.2 DIGNITÀ ED UGUAGLIANZA .....	11
3.3 ETICA E DIRITTI UMANI .....	14
3.4 SALUTE E BENESSERE .....	16
3.5 COMPETENZE PER IL FUTURO .....	20
3.6 BENESSERE DEI DIPENDENTI .....	23
<b>4. RISPETTO DEL PIANETA</b> .....	24
4.1 ENVIRONMENTAL: OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO per il triennio 2026-2028 .....	26
4.2 CAMBIAMENTI CLIMATICI .....	29
4.2.1 CARBON FOOTPRINT .....	30
4.3 BIODIVERSITÀ .....	33
4.4 UTILIZZO DELLE RISORSE IDRICHE .....	34
4.6 ECONOMIA CIRCOLARE .....	38
4.7 UTILIZZO DELLA PLASTICA .....	40
4.8 GESTIONE DEI RIFIUTI .....	41
4.9 CONSUMO RISORSE (SOLVENTI e GAS TECNICI) .....	43
<b>5. PROSPERITÀ</b> .....	45
5.1 GOVERNANCE: OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO per il triennio 2026-2028 .....	45
5.2 OCCUPAZIONE .....	49
5.3 INNOVAZIONE DI PRODOTTI E SERVIZI MIGLIORI .....	50
5.4 GENERAZIONE DI RICCHEZZA .....	52

## LETTERA APERTA AI PORTATORI DI INTERESSE

L'anno appena passato è stato molto speciale, perché abbiamo festeggiato l'importante traguardo di **40 anni di attività**:

anni in cui non sono certo mancate delle difficoltà, ma abbiamo comunque trovato sempre la forza per andare avanti. La nostra storia si può pensare come un grande ricamo visto da dietro. Sembra tutto un po' confuso, ma guardandolo da vicino, si capisce che ogni nodo, ogni pezzo, è stato fondamentale per arrivare fino a qui. Ognuno di noi, con il proprio impegno e la propria passione, ha contribuito a costruire questo cammino.

Anche nel corso dell'ultimo anno il Gruppo C.S.A. S.p.A. ha mantenuto e migliorato la propria posizione nel mercato di riferimento, nonostante l'instabilità a livello mondiale – legata a dazi internazionali, tensioni geopolitiche, fluttuazioni dei prezzi delle materie prime e dell'energia – continui a influenzare anche l'economia italiana mentre l'evoluzione del mercato delle analisi – noto come T.I.C. (Testing, Inspection and Certification) – sia sempre più caratterizzata dalla presenza di grandi gruppi internazionali che continuano a espandersi tramite acquisizioni, accentuando la concentrazione e l'aggressività del mercato.

La realtà in cui operiamo ci chiede di mettere a frutto le capacità che molti clienti, fornitori ed anche concorrenti ci riconoscono.

Diventa sempre più importante essere attenti a quanto accade attorno a noi e fare nostre le varie sollecitazioni cercando di cogliere principalmente quelle situazioni che vedono la nostra concorrenza meno attenta o reattiva al cambiamento.

Questo è possibile grazie all'impegno e alla professionalità di tutto il personale aziendale, oltre che ad importanti investimenti nel parco strumentale e nella formazione continua.

Il nuovo anno ci impone di porre la nostra attenzione e impegno su tematiche tecniche legate alla erogazione di servizi in ambito ambientale per migliorare la capacità di soddisfare le richieste dei clienti, acquisendo tecnologia e competenze sempre maggiori.

La Società intende inoltre investire su tematiche di sostenibilità attraverso:

- la prosecuzione del progetto di adeguamento, riorganizzazione e allestimento degli stabili aziendali in modo da consentire una più efficace collocazione degli uffici e l'ampliamento degli spazi di laboratorio;
- l'attivazione del progetto di adeguamento strutturale ed efficientamento energetico di uno degli stabili aziendali;

Non ultimo, sempre all'attenzione della nostra governance, sono le relazioni che la Società instaura con i propri portatori di interesse, che ricoprono un'importanza decisiva, senza i quali non sarebbe possibile definire una strategia di sviluppo sostenibile che tenga conto dei bisogni, delle esigenze di ciascun di loro e degli impatti che le azioni realizzate, generano. I portatori di interesse esterni e interni sono una forza portante e siamo davvero onorati che il legame con loro si rafforzi anno dopo anno, sintomo di una fiducia reciproca che poggia su solide basi grazie alle iniziative di coinvolgimento:

- dei clienti attraverso la disponibilità al confronto professionale con il personale tecnico e non;
- dei dipendenti, attraverso l'incontro annuale di presentazione di risultati e progetti e confronto sulle tematiche critiche riscontrate;
- dei partner delle attività di ricerca, con cui la nostra società collabora per l'innovazione dei servizi e dei processi;
- degli ambienti universitari e scolastici attraverso la partecipazione a progetti di ricerca e l'accoglienza di numerosi tirocini e progetti di alternanza scuola lavoro.

## 1. IDENTITÀ SOCIETARIA

La Società nasce nel 1985, come Centro Studi Ambientali Soc. coop. a.r.l. dalla volontà di un gruppo di giovani e appassionati ricercatori di occuparsi, da una prospettiva multidisciplinare, di analisi ambientali ed agroalimentari.

Dopo quindici anni di crescita, al fine di poter rispondere in maniera più precisa alle esigenze della clientela, vengono create due nuove società: CSA Sistemi S.r.l. (2000) e CSA Ricerche S.r.l. (2001).

La positività di questa scelta di esperienza di gruppo, porta nel 2004, alla unificazione delle tre società nell'attuale Istituto di Ricerca – Gruppo C.S.A. S.p.A.

***Nel 2025 il Gruppo C.S.A. S.p.A. festeggia 40 ANNI DI ATTIVITÀ.***

***Nel corso di quest'anno l'azienda:***

- ❖ ***ha lavorato per 1120 clienti, gestito 1745 contratti;***
- ❖ ***ha potuto contare sull'impegno di 115 dipendenti;***
- ❖ ***ha erogato oltre 2146 ore in corsi e addestramenti;***
- ❖ ***ha acquisito nuova strumentazione per un valore prossimo a 500.000 euro;***
- ❖ ***ha destinato oltre 48.000 euro a spese per la sicurezza sul lavoro;***
- ❖ ***ha aperto 29.272 studi, analizzato 111.879 campioni per un totale di 1.032.291 parametri eseguiti, realizzando un valore della produzione prossimo a 11.000.000 euro e superando le performance raggiunte nel 2024.***

Tali risultati sono frutto, non solo di una strategia di lungo periodo ben definita, ma soprattutto dell'impegno di ciascun dipendente e attore coinvolto nella nostra catena del valore. I nostri principi di legalità, onestà, responsabilità, integrità morale, correttezza, trasparenza ed obiettività hanno da sempre guidato ogni nostra singola scelta.

I valori illustrati nel nostro Codice Etico alla base del nostro impegno quotidiano ci hanno permesso di mantenere solide e durature relazioni con i nostri stakeholder.

L'importanza riconosciuta ai concetti di legalità e di reputazione è confermata dal costante rinnovo delle iscrizioni:

1. **Iscrizione White List** certifica l'iscrizione nell'elenco fornitori, prestatori di servizi ed esecutori, operanti in settori "sensibili" non soggetti a rischio di infiltrazione mafiosa di cui al D.P.C.M. 18 aprile 2013, Rilasciata dalla **Prefettura** – Ufficio Territoriale del Governo di Rimini;
2. Attribuzione punteggio con 2 stelletto e un più (★★+), inserimento nell'elenco delle Imprese con **Rating di Legalità** rilasciato dall'**Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato**.

L'importanza riconosciuta ai valori di qualità, tutela ambientale, sicurezza sul lavoro, pari opportunità è confermata dal mantenimento e miglioramento dei sistemi di gestione certificati/accreditati ai sensi delle norme:

- UNI CEI EN ISO/IEC 17025** Requisiti generali per la competenza dei laboratori di prova;
- UNI EN ISO 9001** Sistemi di gestione per la qualità;
- UNI EN ISO 14001** Sistemi di gestione ambientali;
- UNI EN ISO 45001** Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro.
- UNI PdR 125** Sistemi di gestione per la parità di genere

La nostra vision ha da sempre uno sguardo verso il futuro, evolvendo nel tempo, e questo ci permette di recepire ogni cambiamento che l'ecosistema ci trasmette e di tramutarlo in opportunità di crescita.

***Il nostro obiettivo? La ricerca di soluzioni innovative a problemi complessi legati all'inquinamento di suolo, acqua, aria e settore agroalimentare.***

Non a caso, lo slogan che ci accompagna da tempo mette in evidenza la volontà della Società di offrire un servizio altamente performante e un'affidabilità che nella sostenibilità ambientale, nella legalità, trasparenza, integrità ed eticità trova il suo fondamento.

La nostra immagine si è evoluta con noi nel tempo, grazie ad una comunicazione mirata e basata su sani principi.

Il Gruppo C.S.A. S.p.A. aderisce ai 10 principi del **Global Compact delle Nazioni Unite**. Si tratta di principi fondamentali, relativi a diritti umani, standard lavorativi, tutela dell'ambiente e lotta alla corruzione, condivisi universalmente in quanto derivati dalla **Dichiarazione Universale dei Diritti Umani**, dalla **Dichiarazione ILO**, dalla **Dichiarazione di Rio e dalla Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione**:

Diritti Umani:

- Principio I: Alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza;
- Principio II: di assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani.

Lavoro:

- Principio III: Alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva;
- Principio IV: l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio;
- Principio V: l'effettiva eliminazione del lavoro minorile;
- Principio VI: l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione.

Ambiente:






- Principio VII: Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali;
- Principio VIII: di intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale;
- Principio IX: di incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente.

Lotta alla corruzione:

- Principio X: Le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti.

Nell'adozione della propria strategia di sviluppo sostenibile, il Gruppo C.S.A. S.p.A. tiene conto in maniera equilibrata delle tre dimensioni dello sviluppo sostenibile, ossia economica, sociale ed ecologica; per questo si è confrontata con i 17 obiettivi di sviluppo sostenibile OSS (Sustainable Development Goals SDGs) che costituiscono il nucleo vitale dell'Agenda 2030.

Fra questi ha identificato quelli più rilevanti in base ai propri rischi ed impatti ed in base alla capacità aziendale di contribuire al loro perseguimento.

SDGs prioritari	Rischi Impatti e Opportunità
 	<p>Le persone che lavorano per la nostra società, la loro competenza, la loro professionalità e la loro dedizione, sono il motore ed il principale valore aggiunto della capacità d'impresa. Per questo la loro valorizzazione, il loro coinvolgimento ed il loro benessere è al centro della nostra attenzione.</p>
 	<p>La nostra società ha come mission il sostegno del cliente nel perseguimento degli obiettivi di tutela ambientale, sicurezza alimentare e rispetto dei limiti normativi. Per questo la crescita della produzione e la partnership per la gestione di progetti di ricerca contribuiscono alla tutela delle acque, dei suoli, dell'aria e alla corretta gestione dei rifiuti, e hanno impatto sulla sostenibilità delle produzioni e delle città.</p>
	<p>La lotta al cambiamento climatico è un obiettivo necessario per contribuire alla riduzione dell'impatto globale, per questo la società tiene sotto controllo le proprie emissioni e si pone degli obiettivi di miglioramento. Le conseguenze del cambiamento climatico possono influire sulla produttività aziendale ed al contempo il know-how aziendale costituisce un'opportunità di servizio ai clienti per il contenimento degli impatti.</p>

## 2. REPORT HIGHLIGHTS

- **111.879 Rapporti di prova emessi nel 2025**



- **1.032.291 parametri analizzati dai nostri laboratori nel 2025**



- **588.843 chilometri percorsi dalle nostre squadre di campionamento nel 2025**



### 3. PERSONE

Le persone sono, senza dubbio, cruciali per la nostra organizzazione: rappresentano i dipendenti, i collaboratori, i partner, i clienti, i fornitori, e la loro crescita – in conoscenza, prosperità e benessere – è centrale per il successo di tutti.







Come azienda abbiamo quindi scelto di investire sul loro valore,

- sia lato capitale umano, investendo in iniziative:
  - di formazione interna ed esterna e di affiancamento;
  - di valorizzazione delle competenze e definizione di percorsi di crescita personale;
- sia lato capitale sociale, condividendo i valori e i codici di comportamento definiti:
  - nel Codice Etico (IST 172);
  - nella Politica per la diversità, l'inclusione e la parità di genere (IST 173)
  - nella Politica per la Responsabilità Sociale (IST 131);
  - nella Politica aziendale per i sistemi di gestione integrati (IST 005);
  - nel Codice di Condotta dei Fornitori (IST 169);
  - nel Regolamento Interno (TAB 39) ed nel Regolamento informatico (IST 138);
  - nella documentazione del sistema qualità, sicurezza, ambiente e parità di genere.

Concentrandoci sui dipendenti, pilastro fondamentale su cui l'azienda fonda le proprie attività, si offre loro un ambiente sicuro, con condizioni di lavoro meritocratiche, rispettose dei diritti e non discriminanti. Inoltre, l'azienda favorisce, stimola e incentiva la loro crescita professionale e ne promuove il benessere.



### 3.1 SOCIAL: OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO per il triennio 2026-2028

OBIETTIVO	SDGs Agenda 2030	ANNO	AZIONE	TARGET
2026-2028 Incrementare il benessere dei dipendenti		2026-2028	Valutazione di strumenti di welfare da adottare per favorire il benessere del personale dipendente	Adozione del Regolamento Smart-working  Attivazione del servizio a noleggio di lavaggio indumenti per il personale di campionamento
Potenziare i percorsi di formazione ai dipendenti	 	2026-2028	Incremento delle ore medie di formazione non obbligatoria per dipendente, garantendo la parità di genere nell'accesso alla formazione	≥ 5% rispetto alle ore di formazione totali
		2026-2028	Realizzare percorsi formativi sulla parità di genere	Frequenza biennale
Favorire la diversità	 	2026-2028	Raggiungimento della parità di genere nel personale assunto	50%
		2026-2028	Riduzione dell'età media dei dipendenti attraverso l'assunzione di giovani	≥ 70% nuovi assunti con età inferiore o uguale a 30 anni
Potenziare i presidi di salute e sicurezza		2026	Miglioramento layout aziendale mediante centralizzazione area spogliatoi	Conclusione dei lavori di allestimento area spogliatoi campionamento/laboratori al civico 26
		2026	Miglioramento viabilità	Asfaltatura dell'area esterna compresa tra la zona di stoccaggio campioni solidi e l'area pedonale del civico n°26
		2026	Aumentare il numero di preposti	+3 preposti

Nel corso del 2025 sono stati raggiunti i seguenti obiettivi:

➤ **Incrementare il benessere dei dipendenti:**

- Adozione di un Regolamento Part-time per consentire al personale l'accesso a questa forma contrattuale oltre agli obblighi di legge definiti per le aziende.
- Integrazione del fondo assegnato al personale attraverso la piattaforma Endered con una somma aggiuntiva a chiusura d'anno.
- Messa a disposizione del personale di un servizio di vendita di prodotti agricoli biologici a km zero a prezzi calmierati all'interno delle pertinenze aziendali.
- Somministrazione del sondaggio sul benessere aziendale e sulle pari opportunità in azienda e gestione degli esiti con l'attivazione di Focus Group guidati dalla Responsabile del Personale e dalla Psicologa del lavoro.
- Consolidamento del servizio di gestione rientro e supporto psicologico rivolto al personale al termine di un'assenza dal lavoro di lunga durata.
- Pubblicazione quadrimestrale del magazine aziendale con articoli redatti dal personale;
- Organizzazione di due cene aziendali ed una riunione plenaria.

➤ **Potenziare i percorsi di formazione ai dipendenti:**

- Esecuzione della formazione per la parità di genere rivolta a tutto il personale per il secondo anno consecutivo.
- Formazione e nomina di 2 nuovi addetti per le attività in quota, 3 nuovi preposti, 2 nuovi addetti antincendio, 1 nuovo addetto primo soccorso.
- Formazione per la sensibilizzazione sul ruolo dei preposti con introduzione di specifica modulistica di monitoraggio.
- Aggiornamento della formazione interna in materia di punture di insetti.
- Nel complesso sono state svolte per la sicurezza 710 ore di formazione; di queste 182 ore (26% circa) relative a formazione non obbligatoria (es. tracciamento del controllo a cura dei preposti, comportamento da tenere in presenza di animali/insetti potenzialmente pericolosi, gestione dello stress, ecc.); la formazione obbligatoria (528 ore totali) svolta da personale femminile è stata pari a 129 ore (24%); la formazione non obbligatoria (182 ore totali) svolta da personale femminile è stata pari a 34 ore (19%).

➤ **Favorire la diversità:**

- Al 31/12/2025 le donne assunte erano 56 e gli uomini 59: nel 2025 è stato raggiunto un aumento del personale femminile ed un aumento del personale giovane come conseguenza della politica di assunzioni del personale.
- Sono state assunte 20 nuove persone, di cui 12 donne (2 sopra i 30 anni, 10 di età inferiore o uguale a 30 anni) e 8 uomini (2 sopra i 30 anni, 6 di età inferiore o uguale a 30 anni).
- Il punteggio per la certificazione della parità di genere è rimasto stabile e negli audit non è stato rilevato alcun rilievo.

➤ **Potenziare i presidi di salute e sicurezza:**

- Acquisto di un distributore automatico dei DPI che oltre a consentire l'accesso diretto del personale ai DPI consente anche un monitoraggio dei consumi/utilizzo.
- Miglioramento della viabilità mediante asfaltatura dell'area esterna al civico 25 in prossimità dei parcheggi.
- Creazione di aree di stoccaggio di campioni solidi sia in corso di lavorazione sia conclusi per favorire l'accessibilità in sicurezza.
- Acquisto del transpallet elettrico per lo spostamento di materiali pesanti e formazione del personale all'utilizzo in sicurezza.
- Elaborazione ed emissione di nuove istruzioni per l'utilizzo in sicurezza di attrezzature o dotazioni varie: IST 180 "Istruzione operativa di sicurezza per l'utilizzo del bagno di sabbia riscaldante"; IST 181 "Istruzione operativa di sicurezza per campionamento e misure in campo su acque superficiali"; IST 184 "Istruzione operativa per il corretto

- utilizzo dell'abbigliamento ATEX"; IST 185 "Utilizzo del transpallet a forche manuale o elettrico".
- Introduzione e consegna in fase di accoglienza degli studenti in PCTO o tirocinio curriculare della IST 186 "Vademecum di comportamento per studenti".

### 3.2 DIGNITÀ ED UGUAGLIANZA

Anche nel 2026 l'azienda intende perseguire l'obiettivo di implementare le politiche e le regole di gestione delle tematiche della diversità, dell'inclusione e di pari opportunità per le varie categorie di dipendenti, definite nel Codice Etico.

Infatti, garantire pari opportunità a tutti i dipendenti a livello di assunzioni, formazione, crescita e promozioni, indipendentemente dal genere, razza, età è un punto fondamentale su cui vogliamo impegnarci per migliorare l'integrazione di tutti all'interno del mercato del lavoro.

A questo scopo l'azienda possiede un sistema di gestione certificato conforme alla UNI PdR 125 relativo alla parità di genere.

Inoltre nell'assunzione di nuovo personale, l'azienda ha adottato una politica volta a favorire, ove possibile, la valutazione di candidature presentate da giovani.

I seguenti dati mostrano come le policy aziendali promuovano un'equa remunerazione che permette di contribuire al benessere economico dei nostri dipendenti.

KPI (dati annuali)	2023	2024	2025
Rapporto tra lo stipendio medio delle donne rispetto a quello degli uomini	0,90	0,83	0,82
Media del divario retributivo di genere non rettificato, ovvero differenza tra i compensi orari lordi medi dei dipendenti di sesso maschile e di sesso femminile in percentuale di compensi orari lordi medi dei dipendenti di sesso maschile. (Per non rettificato si intende che non si tiene conto delle differenze salariali dovute a variazioni di livello, tipologie contrattuali, ruoli, ecc.)	0	0	0
Rapporto tra stipendio medio delle donne e quello degli uomini nelle sedi aziendali	Sede di Rimini, Via Al Torrente, 22: 0,80 Sede di Rimini, Via Al Torrente, 26: 0,99	Sede di Rimini, Via Al Torrente, 22: 0,67 Sede di Rimini, Via Al Torrente, 26: 1,03	Sede di Rimini, Via Al Torrente, 22: 0,61 Sede di Rimini, Via Al Torrente, 26: 1,09
Differenza percentuale di retribuzione lorda imponibile media per categoria professionale più rappresentata (IMPIEGATI, esclusi gli apicali) tra uomini e donne	10%	10%	10%
Rapporto tra stipendio d'ingresso e stipendio minimo locale (maschi)	1	1	1
Rapporto tra stipendio d'ingresso e stipendio minimo locale (femmine)	1	1	1
Rapporto tra stipendio d'ingresso e stipendio minimo locale, suddiviso per mansione	Tecnici di laboratorio: 1,18 Tecnici campionatori: 1,35 Impiegati: 1,42	Tecnici di laboratorio: 1,09 Tecnici campionatori: 1,23 Impiegati: 1,44	Tecnici di laboratorio: 1,05 Tecnici campionatori: 1,06 Impiegati: 1,29
Rapporto tra la remunerazione più alta in azienda e quella mediana	1,75	1,90	2,25
Rapporto fra il compenso medio annuo degli amministratori e il valore mediano della retribuzione totale annua di tutti i dipendenti (escluso amministratori)	0,09	0,10	0,13

Di seguito si presentano i dati relativi all'organico aziendale al 31.12 di ogni anno che mostrano la distribuzione del personale per genere. I dati del 2025 sono migliorativi rispetto a quelli degli anni precedenti, in quanto il numero di donne assunte è aumentato, avvicinandosi all'obiettivo del 50%

KPI	2023				2024				2025			
	uomini		donne		uomini		donne		uomini		donne	
	nr	%	nr	%	nr	%	nr	%	nr	%	nr	%
Personale dipendente	57	52%	53	48%	53	52%	49	48%	59	51%	56	49%
Personale dipendente a tempo determinato	3	3%	3	3%	3	3%	6	6%	4	3%	6	5%
Personale dipendente a tempo indeterminato	54	49%	50	45%	50	49%	43	42%	55	48%	50	44%
Personale dipendente a tempo pieno	nr	nr	nr	nr	53	52%	34	33%	59	51%	39	34%
Personale dipendente a tempo parziale	nr	nr	nr	nr	0	0%	15	15%	0	0	17	15%
Personale dipendente in posizioni apicali (comitato di gestione, esclusi i membri del CdA)	2	22%	7	78%	2	22%	7	78%	2	22%	7	78%
Composizione del CdA	6	100%	0	0	6	100%	0	0	6	100%	0	0

Di seguito si presentano i dati relativi all'organico aziendale che mostrano la distribuzione per altri fattori di diversità:

#### CATEGORIE PROTETTE

KPI	2023	2024	2025
Percentuale dipendenti appartenente a categorie protette	7%	7%	7%

#### DISABILI

KPI	% disabili			% donne disabili			% uomini disabili		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Percentuale dipendenti disabili	7%	7%	7%	5%	5%	5%	2%	2%	2%

#### CATEGORIA DI DIPENDENTI

KPI	% operai			% impiegati			% dirigenti		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Percentuale dipendenti per categoria	4%	4%	3%	96%	96%	96%	0%	0%	0%

## FASCE DI ETÀ

Di seguito si riporta il dettaglio dei dati relativi all'ultimo triennio. Per compilare la tabella sono stati presi in considerazione i dati del personale disponibili per ogni anno al 31/12. All'interno di questo elenco è stato contato il numero di persone appartenente a ciascuna fascia di età e genere e sono successivamente state calcolate le percentuali sul totale dei dipendenti.

KPI	2023						2024						2025					
	M	%	F	%	M+F	%	M	%	F	%	M+F	%	M	%	F	%	M+F	%
< 30 anni	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	15%	8	53%	7	47%	15	15%	9	45%	11	55%	20	17%
≥30 ≤50 anni	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	64%	34	59%	24	41%	58	57%	29	55%	24	45%	53	46%
> 50 anni	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	21%	11	38%	18	62%	29	28%	21	50%	21	50%	42	37%
totale	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	100%	53	//	49	//	102	100%	59	//	56	//	115	100%

Nel triennio, si rileva un aumento del personale sopra i 50 anni, in ragione dell'invecchiamento del personale in forza.

## CONGEDI

Di seguito si riportano i KPI relativi all'utilizzo dei congedi padre e facoltativi da parte dei dipendenti uomini: questi indicatori misurano l'effettiva partecipazione dei padri alle politiche di conciliazione vita-lavoro.

Si riportano anche i dati relativi ai congedi facoltativi usufruiti dalle dipendenti.

KPI	uomini			donne			totale		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Anno di rilevamento									
nr dipendenti che hanno diritto ai congedi parentali	16	17	15	17	17	12	33	34	27
nr dipendenti che hanno usufruito dei congedi parentali	3	7	4	n.r.	n.r.	7	n.r.	n.r.	11
% dipendenti che hanno usufruito dei congedi parentali su aventi diritto	19%	41%	27%	n.r.	n.r.	58%	n.r.	n.r.	41%
nr dipendenti che hanno diritto ai congedi padre obbligatori (10 gg)	5	6	1	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
% dipendenti che hanno usufruito completamente dei congedi padre obbligatori su aventi diritto	100%	100%	100%	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.

n.a.= non applicabile; n.r.= dato non rilevato

### 3.3 ETICA E DIRITTI UMANI

Il Gruppo C.S.A. S.p.A. ha formulato attraverso la propria Politica di Responsabilità Sociale (IST 131) le linee guida e le indicazioni interne per quanto riguarda le politiche e le regole di gestione dei diritti umani. È consapevole come Società che un meccanismo con il quale identificare e riportare le violazioni dei diritti umani è indispensabile per poter monitorare l'insorgere di tali problematiche.

In recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 e del decreto attuativo D.Lgs 24/2023 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione" (cd. disciplina whistleblowing), il Gruppo C.S.A. S.p.A., sentite le Rappresentanze sindacali, ha istituito un canale di segnalazione interno, in modo da garantire, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. L'utilizzo del canale è stato esteso alle violazioni dei principi del Codice Etico e dei principi etici in generale, espressi anche attraverso altri documenti di indirizzo della Società. La gestione del canale di segnalazione è affidata alla Responsabile Qualità di Sistema (ora anche Responsabile del Canale di Segnalazione Interna), specificamente formata per la gestione del canale di segnalazione. Le segnalazioni devono essere effettuate utilizzando l'apposita piattaforma di Segnalazione illeciti Legality Whistleblowing raggiungibile all'indirizzo: <https://csaricerche.segnalazioni.net/>. Come previsto dalla normativa e dalle Linee Guida ANAC, in alternativa, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione può essere effettuata in forma orale, tramite incontro diretto con la Responsabile del Canale di Segnalazione Interno, sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina.

Ad oggi non risultano ricevute segnalazioni o reclami relativamente ai diritti umani o altri illeciti.

Attraverso il Codice di Condotta dei Fornitori, la Società ha definito il comportamento che deve essere tenuto dai fornitori. Nel suo sistema di qualifica individua i fornitori rilevanti rispetto alle attività aziendali e ne tiene sotto controllo i requisiti cogenti e/o critici per la qualità, la sicurezza o la tutela ambientale. Inoltre, inserisce nelle proprie clausole di acquisto il rispetto del Codice di Condotta dei Fornitori e del Codice Etico aziendale.

Per evitare di essere complice, anche solo indirettamente, negli abusi dei diritti umani, il Gruppo C.S.A. S.p.A. ha condotto un'analisi della propria catena del valore.

La Società opera esclusivamente in Italia e con partner italiani, dove la legislazione tutela il lavoro ed i diritti umani in generale, e si approvvigiona prevalentemente da fornitori italiani; si rivolge a fornitori dell'Unione Europea per circa l'1% degli acquisti e in misura inferiore all'1% si rivolge a fornitori extra europei (principalmente Regno Unito, Repubblica di San Marino, USA). Il settore in cui opera non è fra quelli reputabili a rischio per i diritti umani (tessile, agricolo, estrattivo, edile, ecc.). La Società non è a conoscenza di casi di mancato rispetto dei diritti umani nella catena di fornitura.

In conclusione, ritiene che, sia tenendo conto dei settori produttivi, sia tenendo conto dei paesi coinvolti, la situazione riguardante i diritti umani non presenti particolari criticità.

I principali fornitori dell'azienda forniscono prodotti (es. solventi, reagenti, vetreria, attrezzatura) o servizi (es. campionamento, analisi, trasporto campioni) per il laboratorio; fanno parte delle principali forniture anche il noleggio del parco mezzi aziendale, la fornitura di carburante, l'affitto degli stabili, le utenze, le consulenze. L'analisi dei fornitori eseguita per il 2025 rivela un rischio basso rispetto ai criteri di ubicazione del fornitore, tipologia di attività e modello gestionale adottato; la valutazione dei fornitori il cui costo incide per almeno l'1% sull'ammontare totale delle forniture, evidenzia prestazioni soddisfacenti e per oltre la metà dei fornitori prestazioni eccellenti, tenendo conto di certificazioni e rating in ambito ESG posseduti, presenza di rendicontazioni ESG, adesione a principi ESG interni o di terza parte.

Di seguito si riportano i KPI con i valori degli ultimi 3 anni:

KPI	2023	2024	2025
Numero di ore di formazione sui diritti umani	50	434	289
% di dipendenti formati	100%	100%	100%
% di contratti di fornitura con clausole sui diritti umani	100%	100%	100%

KPI	2023	2024	2025
Numero di reclami ricevuti in relazione a tematiche di diritti umani o altri aspetti contenuti nel Codice Etico aziendale o illeciti previsti dal diritto dell'Unione Europea (whistleblowing)	0	0	0
Numero di cause contro l'azienda per violazione dell'etica d'impresa (es. corruzione, incidente informatico)	0	0	0
% di attività svolte fuori dall'Italia (o in Paesi la cui legislazione ed il sistema giuridico non tutelano adeguatamente i diritti umani)	0 %	0 %	0 %
% di acquisti eseguiti da fornitori non italiani (o in Paesi la cui legislazione ed il sistema giuridico non tutelano adeguatamente i diritti umani)	<1 %	<1 %	<1 %
% di attività e tipologie di acquisti presso fornitori considerati a rischio di incidenti per la Società relativi a lavoro minorile, forzato od obbligatorio	0 %	0 %	0 %

### 3.4 SALUTE E BENESSERE

Il Gruppo C.S.A. S.p.A. ha un impegno e una strategia chiara per quanto riguarda il sistema di politiche e le regole di gestione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sia per i dipendenti che per i lavoratori non dipendenti, ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è controllato dall'organizzazione. Questa strategia è comunicata ai vari portatori di interesse attraverso la pubblicazione della Politica integrata e del Codice Etico sulla intranet e sul sito internet aziendale.

Assicurare salute, sicurezza e benessere (sia fisico che mentale e sociale) a tutte le persone coinvolte nelle diverse attività dell'azienda è una delle nostre priorità. Per questo nel 2025 l'azienda ha attivato una serie di iniziative volte a migliorare le condizioni di vita e di lavoro del personale: fra queste citiamo l'adozione un Regolamento Part-time; l'integrazione del fondo welfare individuale con una somma aggiuntiva a chiusura d'anno; l'attivazione di un servizio di vendita di prodotti agricoli biologici a km zero a prezzi calmierati all'interno delle pertinenze aziendali; l'acquisto di un distributore automatico dei DPI che oltre a consentire l'accesso diretto del personale ai DPI consente anche un monitoraggio dei consumi/utilizzo.

Nel triennio 2026-2028 la prosecuzione dei lavori di adeguamento degli stabili e riorganizzazione dei layout e delle attività favorirà il miglioramento delle condizioni di benessere lavorativo e la sicurezza del personale.

Ad inizio 2026 l'azienda ha reso disponibile al personale di laboratorio e di campionamento una nuova area spogliatoi. Lo spazio precedentemente dedicato a spogliatoi decentrati potrà essere ridestinato ad attività di laboratorio, nell'ottica di un miglioramento del layout aziendale.

Nel 2026 l'azienda intende inoltre procedere all'adozione del Regolamento Smart-working per favorire la conciliazione vita-lavoro. Provvederà inoltre ad attivare un servizio a noleggio di lavaggio indumenti per il personale di campionamento, venendo incontro alle richieste di questo gruppo di lavoro per la specificità dell'attività svolta.

Tipologia di beneficio sociale offerto ai dipendenti	% personale
Assicurazione sanitaria "UNISALUTE"	100%
Assicurazione per infortunio "Tutti coperti"	100%
Piano Welfare	100%
Regolamento part-time	secondo criteri di priorità

Formazione su temi della sostenibilità	% personale		
	F+M	F	M
Formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro	54%	16%	38%
Formazione sulla discriminazione	80%	41%	39%
Sensibilizzazione sui temi del consumo energetico	0.9%	0.9%	0%
Sensibilizzazione per prevenire la corruzione e concussione	11%	8%	3%

KPI	2023			2024			2025		
	F+M	F	M	F+M	F	M	F+M	F	M
Numero di Infortuni sul lavoro registrabili	1	0	1	2	0	2	1	0	1
Numero di casi registrabili di malattia professionale	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Suddivisione degli infortuni, per lavoratori dipendenti e non, per le seguenti tipologie di infortunio:

- Temporanea: che comporta una inabilità temporanea assoluta superiore a tre giorni e non hanno determinato postumi
- Permanente: che determina postumi permanenti superiori al 5%
- Mortale: che determina il decesso dell'infortunato

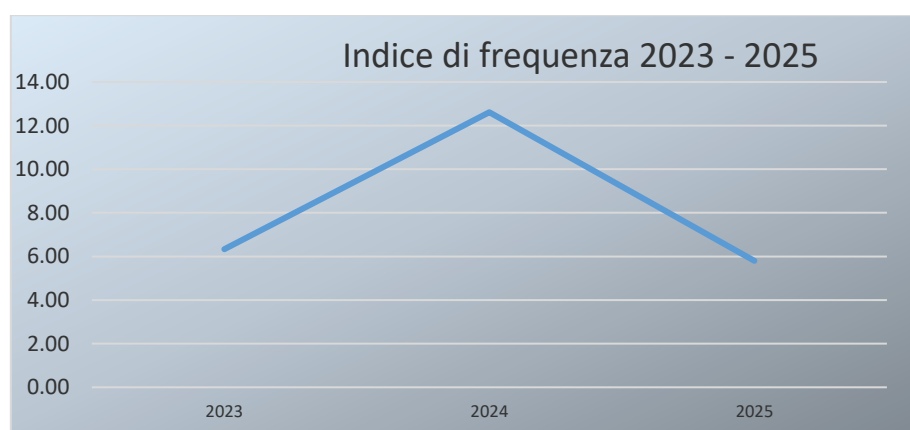
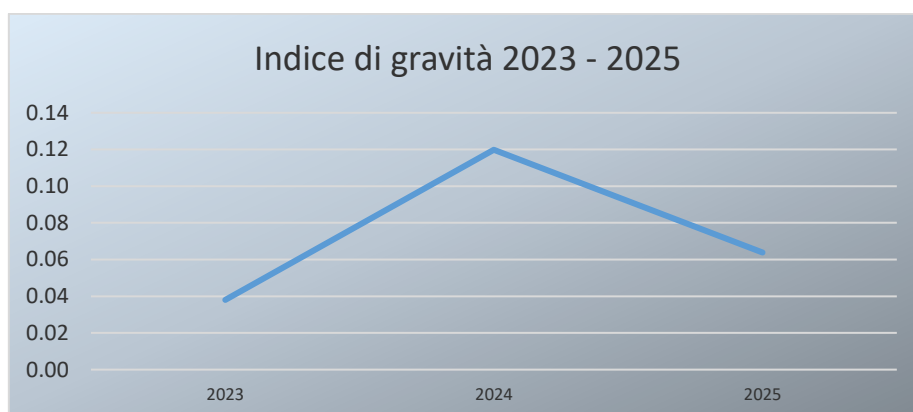
KPI: Tipologia di infortunio sul lavoro		2023			2024			2025		
		F+M	F	M	F+M	F	M	F+M	F	M
Temporanea	Nr infortuni sul lavoro che comportano una inabilità temporanea assoluta superiore a 3 gg e non hanno determinato postumi	1	0	1	2	0	2	1	0	1
Permanente	Nr infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi, con postumi permanenti)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mortale	Nr decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0	0	0	0	0	0	0	0

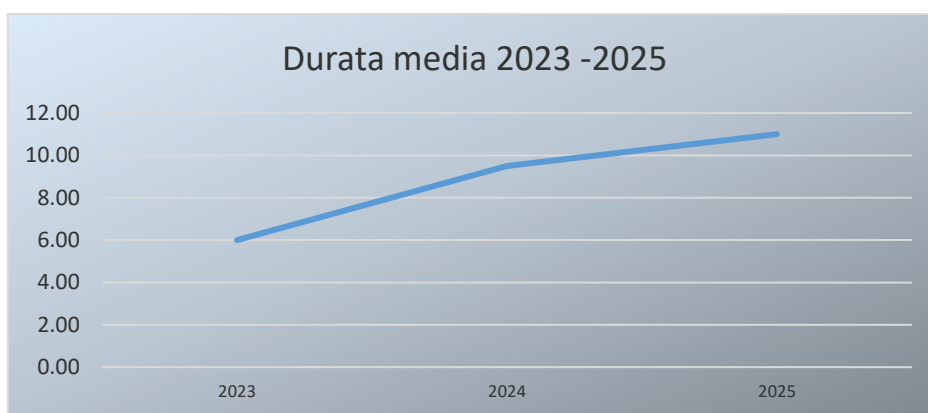
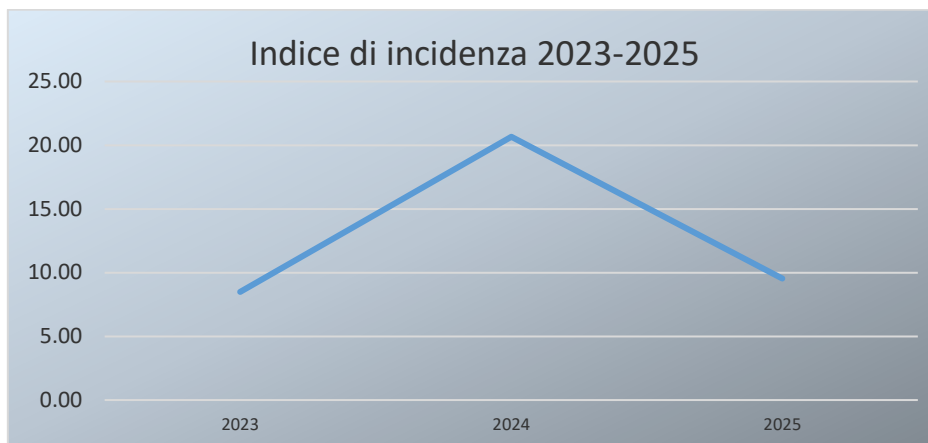
KPI	2023	2024	2025	Totale triennio
Ore lavorate	157834	158548	172392	488774

KPI infortuni sul lavoro	2021-2022-2023	2022-2023-2024	2023-2024-2025
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili (calcolato sugli ultimi 3 anni come <i>Numero totale di giorni persi/ Numero totale di incidenti con giornate di lavoro perse.</i> )	18	10	8
Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro (calcolato sugli ultimi 3 anni)	0	0	0
Tasso di infortuni gravi sul lavoro (calcolato sugli ultimi 3 anni)	0	0	0

KPI infortuni sul lavoro	2023	2024	2025
Indice di gravità <i>(n.giorni infortunio/ n.ore lavorate nell'anno)x1000</i>	0,04	0,12	0,06
Indice di frequenza <i>(n.infortuni/n.ore lavorate nell'anno)x1000000</i>	6,34	12,61	5,80
Indice di incidenza <i>(n.infortuni/n.medio lavoratori)x1000</i>	8,49	20,66	9,54
Durata <i>(n.giorni infortunio/n. infortuni)</i>	6	9,5	11

Di seguito si riportano i grafici relativi all'andamento dei KPI infortuni sul lavoro negli ultimi 3 anni:





### 3.5 COMPETENZE PER IL FUTURO

Il Gruppo C.S.A. S.p.A. ha formulato linee guida e indicazioni interne all'azienda per quanto riguarda le politiche di formazione dei dipendenti.

Per quanto riguarda le tematiche di sostenibilità, l'azienda offre ai propri dipendenti dei corsi di formazione specifici.

A dimostrazione dell'impegno dell'azienda nell'investire nella formazione e educazione dei dipendenti, si riportano i dati relativi al valore medio di ore di formazione effettuato per dipendente e al valore medio delle spese in formazione e sviluppo sostenute dall'azienda per i propri dipendenti.

KPI	2023	2024	2025
Numero medio di ore di formazione per dipendente	15 ore	17 ore	19 ore
Numero medio di ore di formazione per dipendente non legate alla formazioni obbligatoria	5 ore	10 ore	15 ore
Spesa media in formazione/sviluppo per dipendente	111 €	145 €	151 €

Di seguito si riportano i dati relativi agli aumenti di **livello/retribuzione**, suddivisi per genere e per livello.

KPI		2023			2024			2025		
genere	livello / aumenti	nr promozioni	nr dipendenti	%	nr promozioni	nr dipendenti	%	nr promozioni	nr dipendenti	%
uomini	2 livello	0	57	0%	2	53	4%	3	59	5%
	3 livello	1		2%	1		2%	3		5%
	4 livello	1		2%	2		4%	1		2%
	aumenti retributivi	0		0%	1		2%	2		3%
	<b>totale</b>	2		<b>4 %</b>	6		<b>12 %</b>	9		<b>15%</b>
donne	2 livello	0	44	0%	1	49	2%	2	56	3,5%
	3 livello	1		2%	1		2%	2		3,5%
	4 livello	4		9%	1		2%	4		7%
	aumenti retributivi	0		0%	2		4%	1		2%
	<b>totale</b>	5		<b>11 %</b>	5		<b>10 %</b>	9		<b>16%</b>

Di seguito si riportano i dati relativi alla formazione 2025 suddivisi per sesso e categoria di dipendenti.

KPI	impiegati		operai		totale		%	di cui disabili e categorie protette	
	M+F	F	M+F	F	M+F	F		F su totale	M+F
nr partecipanti	113	52	2	2	115	54	47%	7	5
nr ore di formazione	2038	692	22	22	2060	714	35%	52	43

Di seguito si riporta l'elenco della principale attività formativa svolta nel 2025:

AREA	Numero addetti	ARGOMENTO
ESG - AMBIENTE	3	Economia circolare nei processi e prodotti industriali
ESG - AMBIENTE	1	Impronta carbonica di prodotto
ESG - AMBIENTE	1	La rendicontazione di sostenibilità: CSRD, ESRS
ESG - SOCIAL	91	Formazione sulla parità di genere
ESG - SOCIAL	23	Formazione sulla tutela dei dati personali
ESG - SOCIAL	3	Gestione dello stress e dinamiche organizzative
ESG - SOCIAL	3	Benessere organizzativo in azione
ESG - SOCIAL	3	Public speaking e tecniche di comunicazione
ESG - SOCIAL SICUREZZA SUL LAVORO	25	Tracciamento controllo preposti/richiami per mancanze nella gestione della sicurezza
ESG - SOCIAL SICUREZZA SUL LAVORO	23	ADR
ESG - SOCIAL SICUREZZA SUL LAVORO	21	Comportamento da tenere in presenza di animali/insetti potenzialmente pericolosi
ESG - SOCIAL SICUREZZA SUL LAVORO	21	Formazione obbligatoria secondo Accordo stato-Regioni per nuovi addetti o aggiornamento
ESG - SOCIAL SICUREZZA SUL LAVORO	20	Protezione delle vie respiratorie
ESG - SOCIAL SICUREZZA SUL LAVORO	14	Formazione addetto primo soccorso di nuova nomina o aggiornamento
ESG - SOCIAL SICUREZZA SUL LAVORO	11	Formazione preposti di nuova nomina o aggiornamento
ESG - SOCIAL SICUREZZA SUL LAVORO	6	Addetti alla conduzione di PLE che operano con e senza stabilizzatori - Corso di formazione, informazione e addestramento per utilizzo di imbracature su PLE
ESG - SOCIAL SICUREZZA SUL LAVORO	3	Formazione addetto antincendio di nuova nomina o aggiornamento
ESG - SOCIAL SICUREZZA SUL LAVORO	3	Formazione lavori in quota
ESG - GOVERNANCE	13	Modello 231
ESG - GOVERNANCE	13	Anticorruzione

ESG – GOVERNANCE	4	Acquisti sostenibili
ESG – GOVERNANCE	4	Cyber Security
QUALITÀ	18	Nozioni sui principali argomenti inerenti metodi e loro validazione (incertezza, materiali di riferimento, controllo qualità, holding time) e principali requisiti Accredia
QUALITÀ - MISURAZIONI ANALITICHE	13	Misurazione di emissioni da sorgente fissa - Le attività di misurazione e campionamento nella implementazione di metodi di riferimento normalizzati (SRM) e di altri metodi analitici
QUALITÀ - MISURAZIONI ANALITICHE	4	Sistemi di monitoraggio in continuo delle emissioni gassose in atmosfera da sorgente fissa UNI EN ISO 16911-2:2013 - Parte 2: Sistemi di misurazione automatici
QUALITÀ - MISURAZIONI ANALITICHE	3	INAIL: Analisi dell'amianto
QUALITÀ - APPALTI	10	Codice appalti
QUALITÀ - APPALTI	7	Subappalto nei lavori pubblici
QUALITÀ - APPALTI	4	Affidamenti diretti
QUALITÀ - APPALTI	3	Requisiti di partecipazione agli appalti

### 3.6 BENESSERE DEI DIPENDENTI

Il Gruppo C.S.A. S.p.A. ha formulato linee guida e indicazioni interne all'azienda per quanto riguarda le politiche relative al benessere dei lavoratori.

Promuovere un ambiente di lavoro sicuro e salutare, nel quale i dipendenti possano crescere professionalmente e personalmente, adottando strategie che coniugano la crescita e la redditività d'impresa con la tutela e lo sviluppo dell'occupazione, è infatti tra gli obiettivi aziendali. A dimostrazione del fatto che l'azienda attribuisce massima rilevanza al benessere dei dipendenti, si riportano i seguenti parametri monitorati a riguardo.

KPI	2023	2024	2025
Numero di decessi derivanti da malattie professionali	0	0	0
Numero di casi di malattie professionali registrabili	0	0	0
Percentuale di dipendenti partecipanti a programmi relativi alla salute e al benessere	60%	19%	95%
Tasso di assenteismo dei dipendenti (considerate come assenze retribuite, il numero di ore di malattia, maternità, allattamento, infortuni, donazione sangue, ferie, ROL, ex-festività, sciopero ed altro (legge 104) /nr tot ore lavorate annue)	18,93%	18,92%	17,19%
Numero di ore di straordinario medie per settimana	0,91	0,97	0,94
% di rientri da congedi parentali (sul totale dei congedi arrivati a conclusione)	100%	100%	100%
Iniziative di welfare promosse	3	3	5

## 4. RISPETTO DEL PIANETA

Il Gruppo C.S.A. S.p.A. svolge attività di campionamento ed analisi chimiche fisiche e microbiologiche su matrici prevalentemente ambientali, affrontando ogni giorno i complessi problemi legati alla tutela del territorio, all'inquinamento di suolo, acqua, aria e al settore agroalimentare. La sua vocazione ambientale permea pertanto ciascun aspetto delle attività produttive realizzate, fornendo attraverso queste un imprescindibile supporto ai clienti che intendano monitorare e migliorare i propri impatti ambientali. L'impegno profuso nella qualità delle proprie performance produttive, nell'aggiornamento normativo, nel perfezionamento ed ampliamento della propria offerta produttiva, nella consulenza professionale nel settore ambientale, costituisce evidenza del fondamentale valore riconosciuto alla tutela ambientale e allo sviluppo sostenibile.

I clienti a cui ci rivolgiamo, affiancandoli con un'attività altamente professionale di supporto tecnico ed analitico, consentendo loro di perseguire gli obiettivi di efficientamento ambientale e riduzione dei loro impatti, operano nei seguenti mercati:

MERCATI
Bonifiche di siti contaminati
Gestione del territorio (Multiutility) e Consorzi di filiera
Service a Laboratori e Consulenti
Grandi, Medie, Piccole imprese e Altro
Ricerca
Impatto ambientale grandi opere
Privati

Di seguito riportiamo i dati relativi al nostro impegno costante nel settore ambientale:

KPI	2023	2024	2025
Numero di campioni totali analizzati	100.520	104.804	111.879
Numero di attività totali gestite	23.336	26.502	29.269
Numero di campioni analizzati dal laboratorio	86.840	90.876	96.850
Numero di parametri analizzati dal laboratorio di cui:	2.047.546	2.144.754	2.352.890
nel settore microinquinanti inorganici	586.647	625.488	635.916
nel settore microinquinanti organici	1.257.319	1.307.943	1.497.582
nel settore preparativa	169.340	178.512	186.721
nel settore microbiologia	34.240	32.811	32.671
Numero di prove accreditate	364	376	375
Numero di progetti di ricerca seguiti	10	10	10
Numero di pubblicazioni scientifiche	2	2	0

KPI	2023	2024	2025
Investimenti in risorse strumentali per l'ottimizzazione del servizio fornito	351.281 €	361.534 €	496.075 €








Il Gruppo C.S.A. S.p.A., come tutte le imprese, genera anche degli impatti sull'ambiente nel quale si trova ad operare, sia per la natura del business sia per le attività collegate alla catena di fornitura. Per quanto riguarda gli impatti ambientali generali dalla propria attività, la Società mantiene un sistema di gestione ambientale certificato conforme alla UNI EN ISO 14001: si impegna pertanto al rispetto delle normative vigenti ed al miglioramento continuo delle proprie performance ambientali. In particolare, monitora i propri consumi energetici ed i consumi delle risorse (acqua, gas tecnici, solventi, ecc.) impiegate nel proprio ciclo produttivo. Tiene inoltre sotto controllo la produzione di rifiuti che smaltisce in conformità alle normative vigenti.












La responsabilità aziendale si estende lungo tutta la catena del valore, attraversando le tre macroaree della sostenibilità, la responsabilità ambientale (E), la responsabilità sociale (S) e la governance (G), con il fine di mostrare l'impegno nel trovare risposta agli impatti ambientali e sociali.

La Società promuove i propri valori e le indicazioni di condotta, anche attraverso la Politica Integrata ed il Codice Etico, rivolti al personale aziendale e ai portatori di interesse esterni, ponendosi come obiettivo la sensibilizzazione verso le tematiche e le metriche di sostenibilità, per la stessa, maggiormente rilevanti.

Agire secondo un modello di business sostenibile che crei valore nel lungo periodo significa infatti, impegnarsi nella salvaguardia dell'ambiente, ponendo particolare attenzione alle risorse utilizzate e alla gestione delle proprie infrastrutture, cercando di ideare nuove soluzioni per ridurre al minimo gli impatti negativi generati e valorizzare al massimo gli impatti positivi che l'attività di campionamento ed analisi in ambito ambientale ed agroalimentare comporta.

**4.1 ENVIRONMENTAL: OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO per il triennio 2026-2028**

OBIETTIVO	SDGs Agenda 2030	ANNO	AZIONE	TARGET
Ampliare il servizio ambientale offerto su territorio nazionale	     	2026-2028	Acquisto di un estrattore per solidi per analisi organiche EXTRACTOR ONE che permette in automatico il trattamento di circa 70 campioni	Attuazione misura Miglioramento servizio
			Acquisto di un analizzatore FID e generatore di idrogeno per FID per quinto mezzo mobile qualità aria	Attuazione misura Miglioramento servizio
			Ampliamento della dotazione strumentale delle unità mobili per la qualità dell'aria attraverso l'acquisto di un Box componibile con un massimo di tre analizzatori trasportabile, con sistema di acquisizione	Attuazione misura Miglioramento servizio
			Acquisto di un pacchetto sviluppo software per rendere direttamente fruibili a clienti i dati delle unità mobili per qualità aria	Attuazione misura Miglioramento servizio
			Acquisto di un fotometro discreto Smartchem 450 in grado di eseguire anche analisi su acque di mare	Attuazione misura Miglioramento servizio
			Acquisto di un purificatore automatico Power Prep per le analisi delle diossine	Attuazione misura Miglioramento servizio
			acquisto di una Centralina automatica Odour Prep per il prelievo tempestivo in caso di molestia olfattiva	Attuazione misura Miglioramento servizio
			Monitoraggio della normativa ed implementazione di analisi per la ricerca delle microplastiche	Attuazione misura Miglioramento servizio
			Acquisto di un nuovo LIMS (Laboratory Information Management System) personalizzato per l'ottimizzazione dei processi di laboratorio	Attuazione misura Miglioramento servizio
Miglioramento della biodiversità		2026-2028	Esecuzione di attività di biomonitoraggio ambientale	Attuazione misura

Ridurre i consumi energetici		2026-2028	Centralizzazione ed efficientamento degli impianti di areazione al civico 22	Riduzione consumi energetici $\geq 5\%$
Ridurre il fabbisogno di energia elettrica acquistata	 	2026-2028	Installazione di un impianto fotovoltaico nell'edificio di via Al Torrente 22	Riduzione fabbisogno di energia elettrica acquistata $\geq 10\%$
Ridurre le emissioni di Scope 1	 	2026-2028	Centralizzazione ed efficientamento degli impianti di areazione al civico 22	Riduzione emissioni scope 1 $\geq 5\%$
Ridurre le emissioni di Scope 2	  	2026-2028	Introdurre la produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili	Riduzione emissioni scope 2 $\geq 10\%$
Ottimizzazione della gestione ambientale interna		2026-2028	Installazione di un impianto di depurazione delle acque di lavaggio della vetreria.	Attuazione misura
Ottimizzare lo stoccaggio temporaneo dei rifiuti		2026-2028	Sostituzione dei box di stoccaggio rifiuti in uso e dislocazione degli stessi in modo da ottimizzare la logistica di carico e scarico.	Attuazione misura
Aumentare la visibilità esterna delle proprie prestazioni ESG		2026-2028	Migliorare il proprio posizionamento nei rating ESG Ecovadis, Openes, CRIBIS, CDP	Aumentare il punteggio rispetto all'anno precedente



Nel corso del 2025 sono stati raggiunti i seguenti obiettivi:

- **Ampliare il servizio ambientale offerto su territorio nazionale:** in particolare si è provveduto a completare l'elenco dei parametri PFAS accreditati nelle acque rispetto al "pacchetto" previsto dal D.Lgs. 102/2025 concernente la qualità delle acque destinate al consumo umano; migliorare la dotazione strumentale dei laboratori mobili terreni attraverso la sostituzione dei gascromatografi in uso, con una riduzione dei tempi di analisi e delle dimensioni degli strumenti; ampliare la dotazione strumentale delle unità mobili per la qualità dell'aria attraverso l'acquisto di un box componibile per analizzatori trasportabili; ampliare la dotazione strumentale per le analisi olfattometriche attraverso l'acquisto di un nuovo olfattometro più compatto e rapido; migliorare l'efficienza dell'area preparativa solidi attraverso l'acquisto di specifico frantumatore rifiuti per una migliore omogenizzazione e rapidità di macinazione campioni; accrescimento delle competenze interne per i riconoscimenti biologici in acque naturali.
- **Miglioramento della gestione ambientale interna:** modifica ed ottimizzazione dell'organizzazione dell'area stoccaggio rifiuti
- **Riduzione dell'indice TEP per campione prodotto**
- **Riduzione dell'intensità di consumo elettrico** pari al 3% dei consumi nel 2023 rispetto al 2022 e del 2% dei consumi dal 2024 rispetto al 2023 e del 10% dei consumi dal 2025 al 2024. Complessivamente nel triennio si è registrata una riduzione percentuale del 15%
- **Riduzione dell'intensità delle emissioni di SCOPE 1 e SCOPE 2:** si rileva una riduzione progressiva di entrambe le categorie di emissioni carboniche nell'ultimo triennio; in particolare l'intensità delle emissioni di scope 1 nel 2025 è diminuita di 1,55% rispetto al 2023 (anno di riferimento); l'intensità delle emissioni di scope 2 nel 2025 è diminuita rispetto al 2023 (anno di riferimento) sia nella quantificazione Local Based che Market Based rispettivamente di 25,81% e 22,09%
- **Riduzione dei bicchieri usa e getta consumati** avendo dotato nel 2025 il personale aziendale di una borraccia in alluminio per attingere l'acqua dall'erogatore collegato alla rete idrica.
- **Partecipazione a rating ESG nazionali e internazionali:** Ecovadis, Openes, CRIBIS, CDP (Carbon Disclosure Project) con miglioramento delle performance rispetto allo score dell'anno precedente. In particolare:
  - Ecovadis: l'azienda è passata da uno score SILVER 61/100 ad uno score GOLD 80/100
  - Cribis: l'azienda è passata da uno score B (buono) ad uno score A (ottimo)
  - Il punteggio degli altri rating è rimasto invariato.

Inoltre si è provveduto a:

- **Partecipare al Gruppo Lavoro "osservatorio PFAS"** organizzato da ASSORECA
- **Partecipare al Gruppo Lavoro Microplastiche** organizzato da ASSORECA;
- **Partecipare al Gruppo Lavoro per l'aggiornamento delle linee guida sulla Formazione in merito al nuovo Accordo Stato-Regioni per la sicurezza sul lavoro,** organizzato da ASSORECA;
- **Partecipare al Gruppo Lavoro Odori** organizzato dal Clust-ER Greentech che mette a confronto imprese, enti di ricerca e operatori del settore;
- **Partecipare all'organo tecnico UNI/CT 004/GL4 - Qualità dell'aria - ODORI** di UNI (Ente Italiano di Normazione) ed in particolare ai Gruppi di Lavoro per Instrumental Odour Monitoring Systems (IOMS) relativi alla normativa per i nasi elettronici
- **Attivare progetti di ricerca** nei settori ambientali e agroalimentari
- **Adottare il RENTRI** in conformità alla normativa vigente

## 4.2 CAMBIAMENTI CLIMATICI

La Società è consapevole dell'importanza dei consumi energetici e dell'emissione di gas ad effetto serra sui cambiamenti climatici. Pertanto, monitora le proprie emissioni di "gas serra" e l'impatto delle proprie attività sull'inquinamento ambientale, con l'impegno al contenimento e riduzione dei valori raggiunti.

Di seguito si riportano i valori assoluti e percentuali relativi al consumo di energia della Società nell'anno 2025.

*\* I fattori di conversione utilizzati per il calcolo dei kg di CO2 prodotti per unità di risorsa consumata sono tratti dal "UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting" per l'anno 2025 per gas metano, benzina, gasolio; per l'energia elettrica si utilizza il fattore di emissione ISPRA per la quantificazione delle emissioni CO2 location-based ed il fattore di emissione del Residual Mix AIB per la quantificazione delle emissioni CO2 market-based. Il Gruppo C.S.A. accede al servizio di fornitura elettrica per il mercato libero senza Garanzie di Origine da fonte Rinnovabile, pertanto nella quantificazione delle emissioni CO2 market-based si moltiplica il fattore di emissione del Residual Mix AIB per l'intero valore dei energia elettrica acquistata.*

Fonte Impiegata	Energetica	Unità di misura	Quantità consumata	*KG di CO2 prodotta per unità di risorsa consumata	KG di CO2 prodotta consumata
Gas metano (riscaldamento sedi)		Smc/anno	40924	2,06	84303
Benzina (parco auto aziendale)		l/anno	4862	2,06	10016
Gasolio (parco auto aziendale)		l/anno	38410	2,57	98714
Perdite gas da impianti refrigeranti		kg	10,5	2088	21924
Energia elettrica acquistata e consumata		kWh/anno	752431	(local based) 0,215	161773
				(market based) 0,441	331822
<b>Totale (con energia local based)</b>					<b>376730</b>
<b>Totale (con energia market based)</b>					<b>546779</b>

#### 4.2.1 CARBON FOOTPRINT

L'impronta carbonica, o carbon footprint è una misura che esprime in CO2 equivalente il totale delle emissioni di gas ad effetto serra (per gas serra rilevanti si intende diossido di carbonio, metano, ossido di diazoto, gas fluorurati etc.) associate direttamente o indirettamente ad un prodotto, un'organizzazione o un servizio.

La carbon footprint raggruppa le fonti emissive in tre macro-classi: SCOPE 1 (emissioni dirette), SCOPE 2 (emissioni indirette da consumo energetico) e SCOPE 3 (altre emissioni indirette derivanti dalle attività a monte e a valle dell'organizzazione).

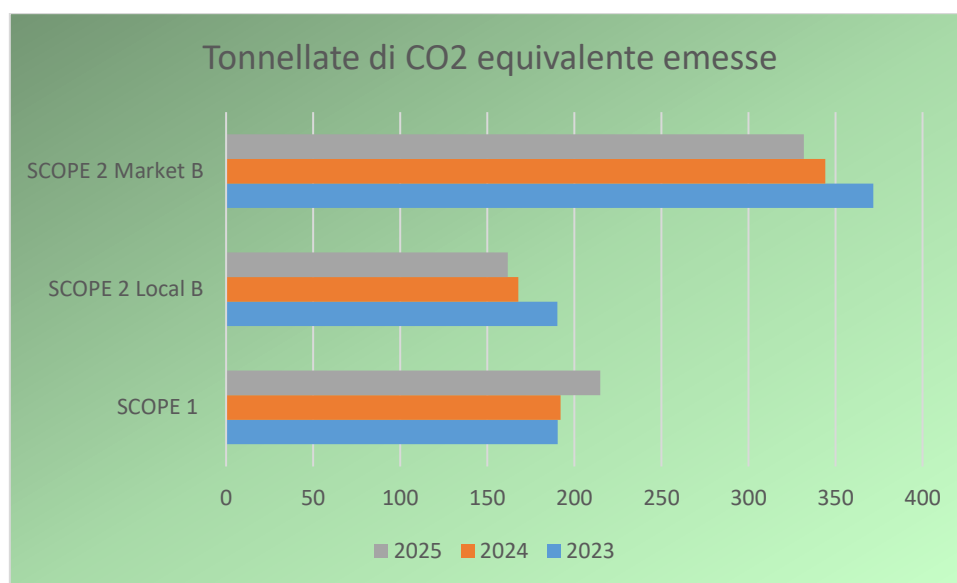
Il Gruppo C.S.A. S.p.A. ha valutato l'impronta carbonica della propria società e ha definito degli obiettivi sulla riduzione delle emissioni dei gas serra rispetto alle emissioni di tipologia Scope1 e Scope2.

KPI	Fonte Energetica Impiegata	Unità di misura	quantità consumata nel 2024	*KG di CO2 prodotta per unità di risorsa consumata	KG di CO2 prodotta annualmente
SCOPE 1	Gas metano (per riscaldamento delle sedi)	Smc/anno	40924	2,06	<b>84303</b>
	Benzina (parco auto aziendale)	l/anno	4862	2,06	<b>10016</b>
	Gasolio (parco auto aziendale)	l/anno	38410	2,57	<b>98714</b>
	Perdite gas da impianti di refrigerazione	Kg/anno	10,5	2088	<b>21924</b>

KPI	Fonte Energetica Impiegata	Unità di misura	di quantità consumata nel 2024	*KG di CO2 prodotta per unità di risorsa consumata	KG di CO2 prodotta annualmente
SCOPE 2 Local Based	Energia elettrica (in bassa tensione)	kWh/anno	752431	0,215	<b>161773</b>
SCOPE 2 Market Based				0,441	<b>331822</b>

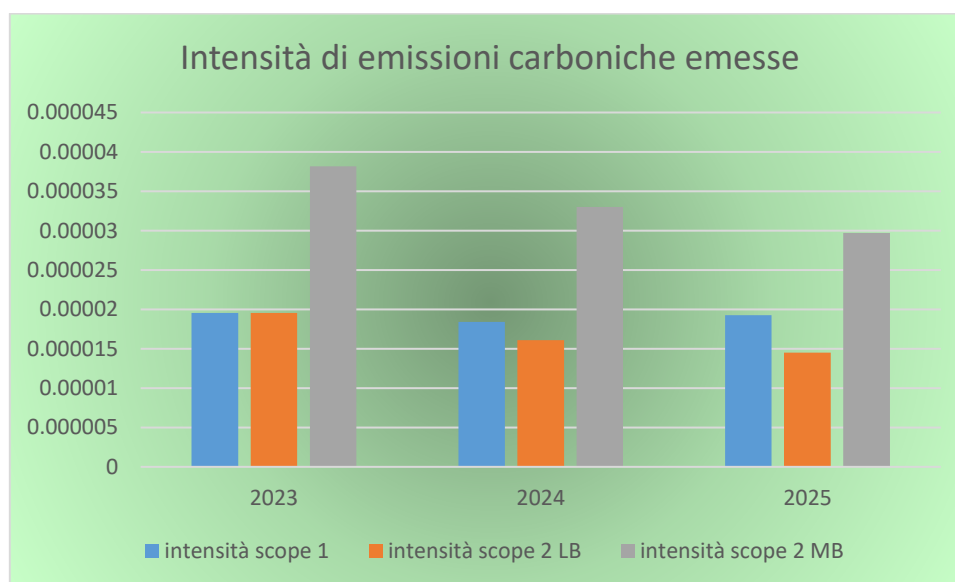
Di seguito si riportano le tonnellate di emissioni di anidride carbonica equivalenti (tCO<sub>2</sub>e) per scope 1, 2 degli ultimi 3 anni in valore assoluto e ponderate rispetto ai ricavi aziendali (INTENSITÀ).

KPI	2023	2024	2025
tonnellate di CO <sub>2</sub> equivalenti emesse <b>SCOPE 1</b>	191	192	215
tonnellate di CO <sub>2</sub> equivalenti emesse <b>SCOPE 2 – Local Based</b>	190	168	162
tonnellate di CO <sub>2</sub> equivalenti emesse <b>SCOPE 2 – Market Based</b>	372	344	332



KPI	2023	2024	2025
INTENSITÀ EMISSIONI <b>SCOPE 1</b>	1,95581E-05	1,84235E-05	1,92544E-05
INTENSITÀ EMISSIONI <b>SCOPE 2 – Local Based</b>	1,95328E-05	1,60905E-05	1,44905E-05
INTENSITÀ EMISSIONI <b>SCOPE 2 – Market Based</b>	3,815E-05	3,30042E-05	2,97224E-05

KPI	2023	2024	2025
Variazione % INTENSITÀ EMISSIONI <b>SCOPE 1</b>	Anno di riferimento	-5,80%	-1,55%
Variazione %INTENSITÀ EMISSIONI <b>SCOPE 2 Local Based</b>	Anno di riferimento	-17,62%	-25,81%
Variazione %INTENSITÀ EMISSIONI <b>SCOPE 2 Market Based</b>	Anno di riferimento	-13,49%	-22,09%



### 4.3 BIODIVERSITÀ

Il Gruppo C.S.A. S.p.A. non è situato in aree protette o aree di biodiversità significative, né risulta ad esse adiacente, secondo la classificazione effettuata dalla Regione Emilia-Romagna. Pertanto la sua attività non ha impatti rilevanti sulla biodiversità. A tutela del territorio ha tuttavia provveduto al mantenimento e incremento della piantumazione degli spazi di pertinenza.

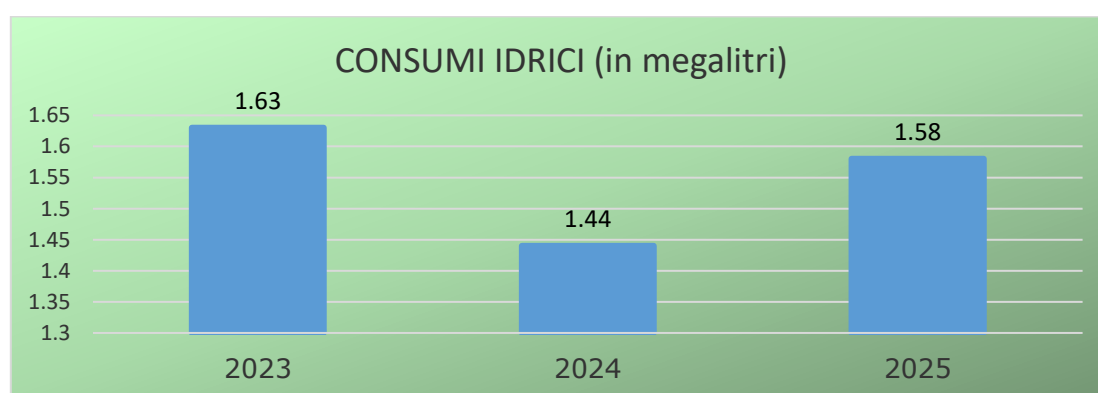
Attualmente la sede aziendale è composta da 3 stabili, ubicati a Rimini in via Al Torrente 22, 25 e 26: lo stabile al civico 22 è un fabbricato di 1079 mq su due piani, lo stabile al civico 25 è un fabbricato di 1230 mq su due piani (300 primo piano e 930 piano terra), lo stabile al civico 26 è un fabbricato di 1364 mq su due piani ed un interrato; l'azienda dispone inoltre di pertinenze esterne destinate a piazzale e parcheggio auto di circa 1400 mq per i civici 22 e 26 e di 400 mq per il civico 25, oltre a un'area scoperta circostante di ulteriori 2640 mq destinata a verde e piantumata. Complessivamente si computano 7713 mq di suolo occupato, dei quali 2640 mq sono coperti da vegetazione.

KPI	dati
Nr di piante per superficie totale occupata	267 piante in 0,7 ettari totali
% di superficie destinata a verde rispetto alla superficie totale occupata	35%

#### 4.4 UTILIZZO DELLE RISORSE IDRICHE

Il Gruppo C.S.A. S.p.A. è situato all'interno di un'area geografica classificata a livello alto di "water stress" secondo il WRI Aqueduct water risk atlas tool, pertanto nonostante l'utilizzo complessivamente modesto di risorse idriche, monitora periodicamente i quantitativi di acqua prelevata e consumata dalle proprie sedi, per accertarsi che questi siano in linea con i dati storici e non vi siano perdite o utilizzi impropri.

KPI	2023	2024	2025
Valore in megalitri di acqua prelevata e consumata nelle attività aziendali	1,63	1,44	1,58

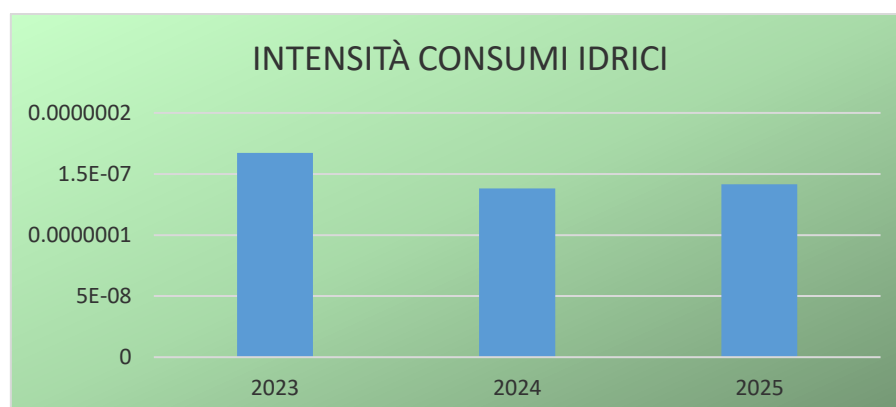


I consumi di acqua della Società non sono legati al suo processo produttivo; unica eccezione è l'attività di lavaggio della vetreria di laboratorio che comporta consumi di modesta entità e consente il riuso della vetreria stessa, in linea con i valori aziendali di economia circolare.

Per l'esiguità dei consumi idrici complessivi, non si ritiene necessario adottare sistemi di riciclo dell'acqua.

Ad oggi non è possibile adottare processi di monitoraggio sul consumo delle risorse idriche per l'intera catena del valore.

KPI	2023	2024	2025
Intensità dei consumi di acque (megalitri di acqua prelevata e consumata nelle attività aziendali rispetto ai ricavi dell'anno)	1,67 E-07	1,38 E-07	1,41 E-07



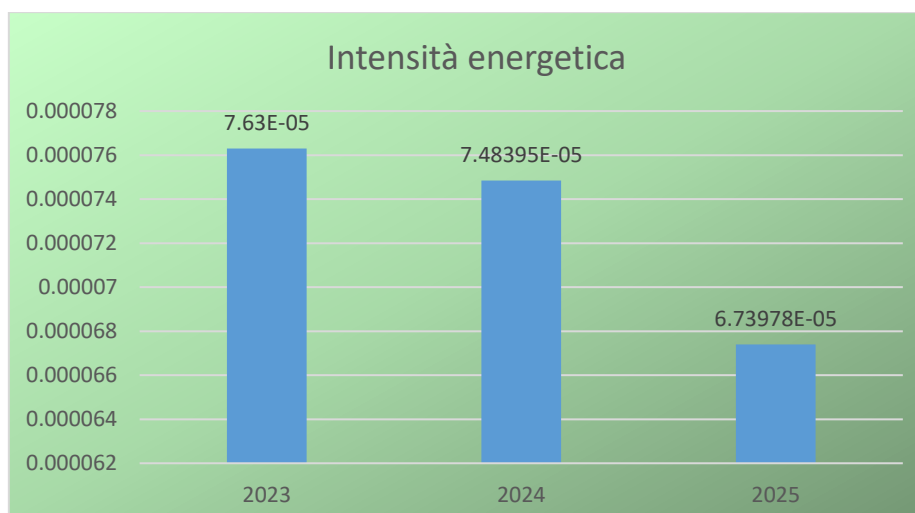
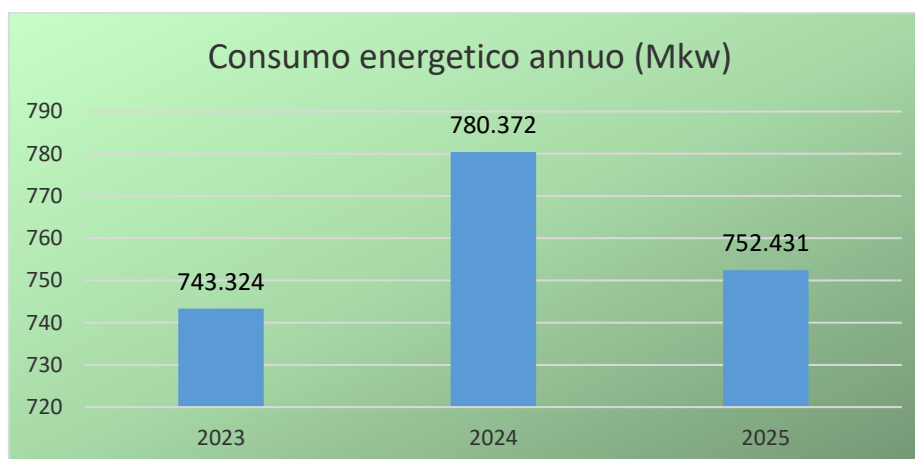
#### 4.5 EFFICIENZA ENERGETICA

Il Gruppo C.S.A. S.p.A. ritiene di grande importanza l'utilizzo efficiente delle fonti energetiche e ne monitora annualmente i consumi, che risultano comunque annualmente di gran lunga inferiori alla soglia dei 1000 TEP prevista dalla legislazione in vigore per l'obbligo dell'Energy Manager.

Di seguito si riportano i dati dei consumi di energia elettrica degli ultimi 3 anni, considerati sia in valore assoluto che in rapporto al numero di campioni analizzati e quindi ai volumi di produzione.

KPI	2023	2024	2025
<b>Consumo energetico (Mkw)</b>	743,324	780,372	752,431
<b>Ricavi (euro)</b>	9.742.120	10.427.275	11.164.032
<b>Intensità energetica</b>	7,63 E-05	7,50 E-05	6,74E-05

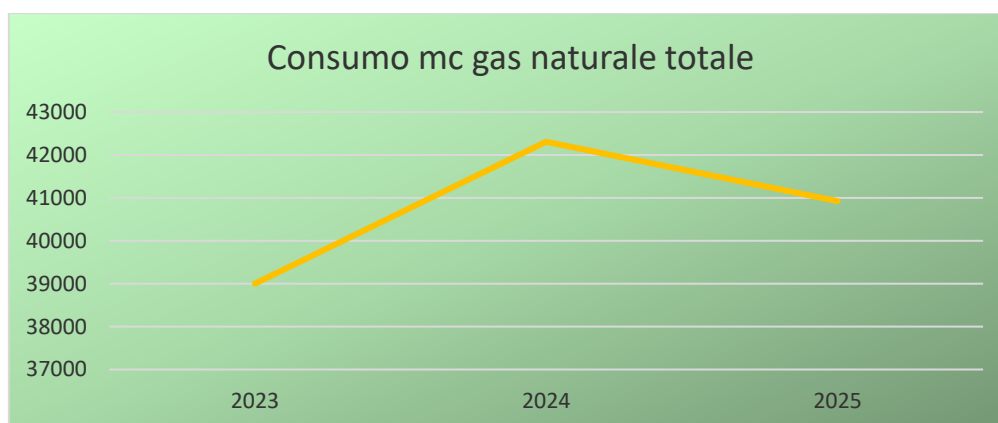
Come si osserva facilmente dai grafici sottostanti l'andamento dei consumi presenta un andamento crescente nel triennio considerando i dati in valore assoluto e decrescente considerando i dati di consumo rapportati ai ricavi aziendali.



Per quanto riguarda i consumi di gas naturale, si riportano di seguito i dati degli ultimi 3 anni.

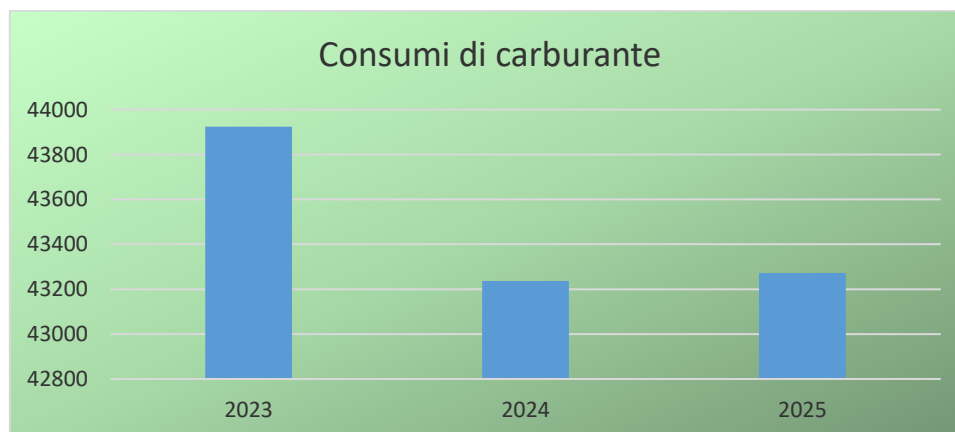
KPI	2023	2024	2025
<b>Gas naturale (mc consumati)</b>	39000	42307	40924

Come si osserva nel grafico sotto riportato, i consumi hanno un andamento altalenante negli ultimi 3 anni; le oscillazioni sono legate prevalentemente alle temperature esterne.



Per quanto attiene ai consumi di carburante, i dati dell'ultimo triennio sono abbastanza allineati.

KPI	2023	2024	2025
<b>consumi carburante (l/anno)</b>	43924	43236	43272

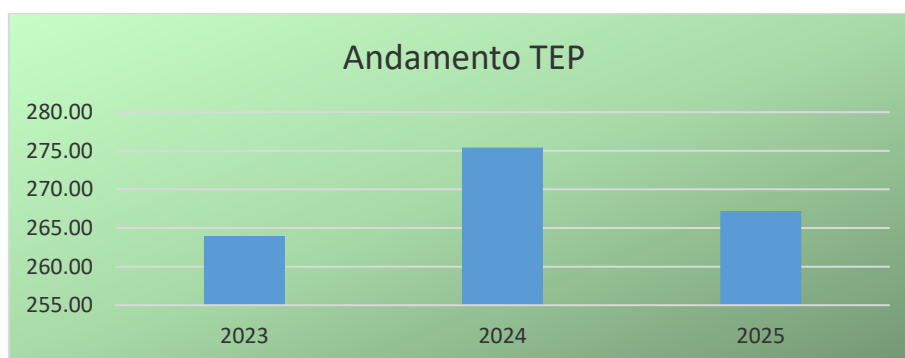


Di seguito si riportano i valori dei consumi in MEGA JOULE e l'equivalente in TEP per l'anno 2025.

Fonte Energetica Consumata	Unità di misura	quantità	Equivalenza energetica	Equivalente Energetico (TEP)	valore in Megajoule
<b>Energia elettrica</b>	kWh/anno	752.431,00	1000 kWh = 0,25 tep	188,11	31.502.781.108
<b>Gas metano</b>	Smc/anno	40.924,00	1056 Smc= 0,82 tep	31,78	1.713.406.032
<b>Gasolio</b>	l/anno	38.410,00	1000 l= 1,08 tep	41,48	1.608.149.880
<b>benzina</b>	l/anno	4.862,00	1000 l= 1,20 tep	5,83	203.562.216
<b>TOTALE</b>				<b>267,20</b>	<b>35.027.899.236</b>

Di seguito si riportano i dati relativi all'andamento del TEP negli ultimi 3 anni, considerato sia come indice di consumo, sia parametrato ai volumi di produzione: come si può notare dalla seconda tabella, l'indicatore ha un andamento decrescente.

Tonnellate Equivalenti di Petrolio	2023	2024	2025
<b>TEP</b>	263,95	275,40	267,20
<b>N° campioni analizzati</b>	100.520	104.804	111.879
<b>TEP/campioni</b>	26,26	26,28	23,88



#### 4.6 ECONOMIA CIRCOLARE

L'economia circolare ha l'obiettivo di mantenere quanto più a lungo possibile il valore dei prodotti, dei materiali e delle risorse, riducendo la produzione di rifiuti al minimo. L'economia circolare è un modello di produzione e consumo che implica condivisione, prestito, riutilizzo, riparazione, ricondizionamento e riciclo dei materiali e prodotti esistenti il più a lungo possibile. In questo modo si estende il ciclo di vita dei prodotti, contribuendo a ridurre i rifiuti al minimo. I tre punti cardine dell'economia circolare sono: ridurre i consumi di materie prime, progettare prodotti con un ciclo di vita più lungo e infine riciclare.

La Società nella propria politica integrata esprime la propria volontà di adottare strategie volte a perseguire obiettivi di Economia Circolare.

In particolare, questi obiettivi sono perseguiti:

❖ in modo diretto:

- attraverso il recupero dei rifiuti di laboratorio, ove applicabile (EER 160304).
- attraverso il riutilizzo della vetreria di laboratorio che viene sottoposta ad un processo di pulizia per essere impiegata più volte nel processo produttivo;
- attraverso la raccolta differenziata di carta (derivante dall'attività di ufficio) e organico (piccoli sfalci derivanti dall'attività di giardinaggio delle aree esterne)\*;
- attraverso la raccolta differenziata di plastica e vetro (materiale utilizzato in laboratorio), previo processo di svuotamento e lavaggio ove applicabile\*;
- attraverso il riutilizzo interno della carta, per documenti non ufficiali;
- attraverso la corretta gestione e manutenzione delle attrezzature utilizzate dall'azienda per aumentare il più possibile il ciclo di vita delle stesse;

*Nota\*Ad oggi non è possibile quantificare la quantità di rifiuti destinati al riciclo.*

❖ in modo indiretto:

- attraverso l'attività di campionamento, analisi e consulenza rivolta ai clienti che intendono ottimizzare il loro ciclo produttivo o progettare sistemi / macchinari innovativi per la riduzione degli impatti ambientali

Di seguito si riporta la suddivisione dei rifiuti prodotti dal laboratorio nell'ultimo triennio per tipologia di destinazione:

Tipologia Prodotti	Rifiuti	Destinazione dei Rifiuti	Rifiuti Prodotti					
			2023		2024		2025	
			kg	%	kg	%	kg	%
Rifiuto pericoloso EER 060405		smaltimento in impianti chimico-fisico-biologico	4280	4,37	4090	3,90	3920	3,20
Rifiuto pericoloso EER 070103		incenerimento	6235	6,37	5785	5,52	5955	4,86
Rifiuto pericoloso EER 160506		incenerimento	342	0,35	394	0,38	434	0,35
Rifiuto NON pericoloso EER 160304		operazioni di <b>recupero</b> attraverso termovalorizzatore	41910	42,82	47810	45,62	54940	44,84
Rifiuto NON pericoloso EER 161002		smaltimento in impianti chimico-fisico-biologico	45110	46,09	46720	44,58	57280	46,75
Totale rifiuti pericolosi		//	10857	11,09	10269	9,80	10309	8,41
Totale rifiuti non pericolosi		//	87020	88,91	94530	90,20	112220	91,59
Totale rifiuti prodotti		//	97877	100	104799	100	122529	100

Come si riscontra dalla tabella sopra riportata, nell'ultimo triennio i rifiuti di laboratorio destinati a recupero (EER 160304) sono cresciuti sia in valore assoluto che in percentuale.

In generale nel triennio si constata una crescita percentuale dei rifiuti non pericolosi rispetto a quelli pericolosi.

#### 4.7 UTILIZZO DELLA PLASTICA

Il processo produttivo impone in certa misura l'utilizzo di plastica monouso (es. contenitori in plastica contenenti campioni liquidi o contenenti reagenti chimici, puntali di plastica usa e getta per il prelievo dei campioni liquidi).

Attualmente non è possibile adottare strategie volte a ridurre l'utilizzo di plastiche monouso all'interno del laboratorio. Come si osserva dai dati in tabella, il consumo è mediamente stabile.

Di seguito riportiamo gli esiti del monitoraggio del consumo di plastica monouso all'interno del laboratorio, nell'ultimo triennio.

KPI	2023		2024		2025	
	nr	kg	nr	kg	nr	kg
Guanti monouso	73500	331	69000	311	80000	360
Puntali monouso	85540	171	60000	120	57700	115
Altra plastica monouso (sacchetti in plastica per campionamenti micro, ecc.)	650	2	500	2	500	2
Altra plastica monouso (sacchetti in plastica per trasferimento campioni)	18	180	20	200	22	220
Bottiglia per campionamento 100-250-500-1000-2000 ml	40100	2205	43860	2412	43240	2378,2
Provetta tipo falcon da 50ml	82000	1230	82500	1237	100000	1500
Barattolo da 125ml (stoccaggio terreni)	18700	318	17000	289	19000	323
Barattolo per campionamento 0,5-1-2kg	2240	179	2400	192	2410	192,8
Provetta in PP da 10ml + tappo	136000	680	120000	600	125000	625
<b>TOTALE</b>	<b>438748</b>	<b>5296</b>	<b>395280</b>	<b>5363</b>	<b>427872</b>	<b>5716</b>

Si osserva che il monitoraggio del consumo di plastica monouso è concentrato sul materiale d'uso del laboratorio, pertanto l'aumento che si registra nei dati è coerente con la crescita del numero di campioni processati.

Si mette in evidenza la recente implementazione di una misura per la riduzione dell'utilizzo di plastica, attraverso la sostituzione nel dicembre 2024 degli erogatori di acqua per il personale dotati di boccioni in plastica per il contenimento dell'acqua con erogatori direttamente collegati alla rete. Nel 2025 inoltre è stata distribuita una borraccia al personale dipendente per consentire di attingere acqua dall'erogatore, lasciando ai visitatori esterni l'utilizzo dei bicchieri monouso. Questa iniziativa non ha impatto sui dati di monitoraggio sopra riportati non essendo relativa ai consumi di laboratorio.

Ad oggi non è possibile verificare il consumo di materie plastiche lungo la catena di fornitura, né promuovere l'adozione di materie prime secondarie derivanti da operazioni di riutilizzo e/o riciclo.

#### 4.8 GESTIONE DEI RIFIUTI

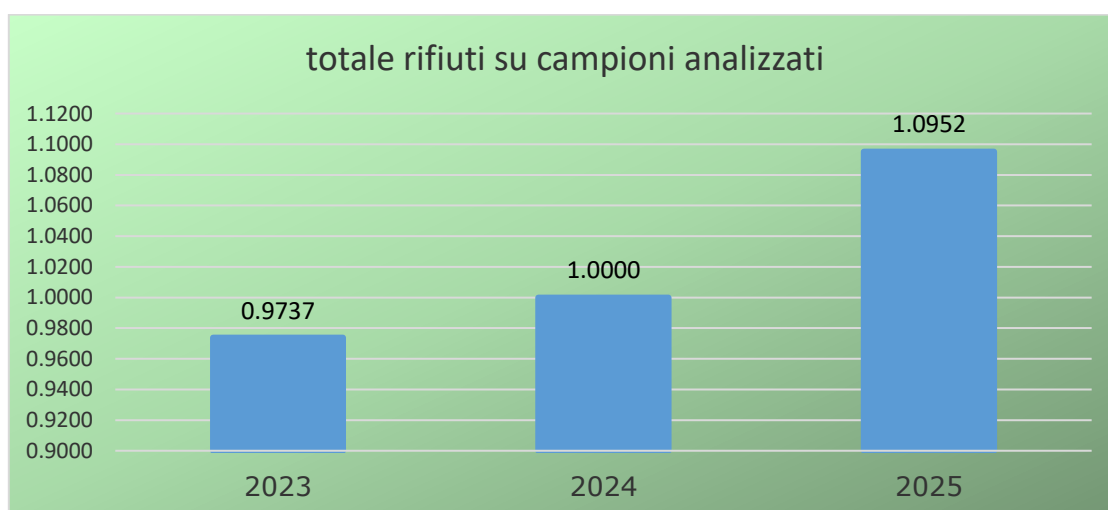
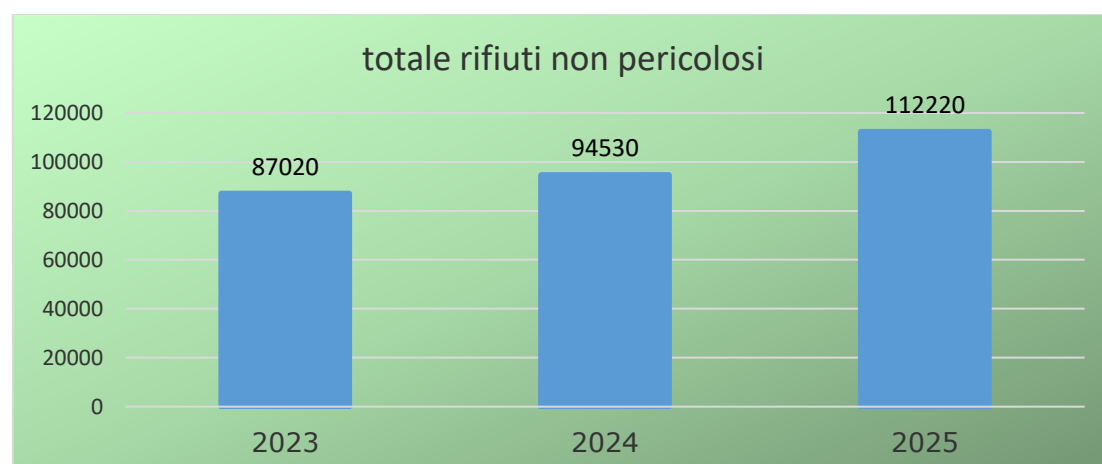
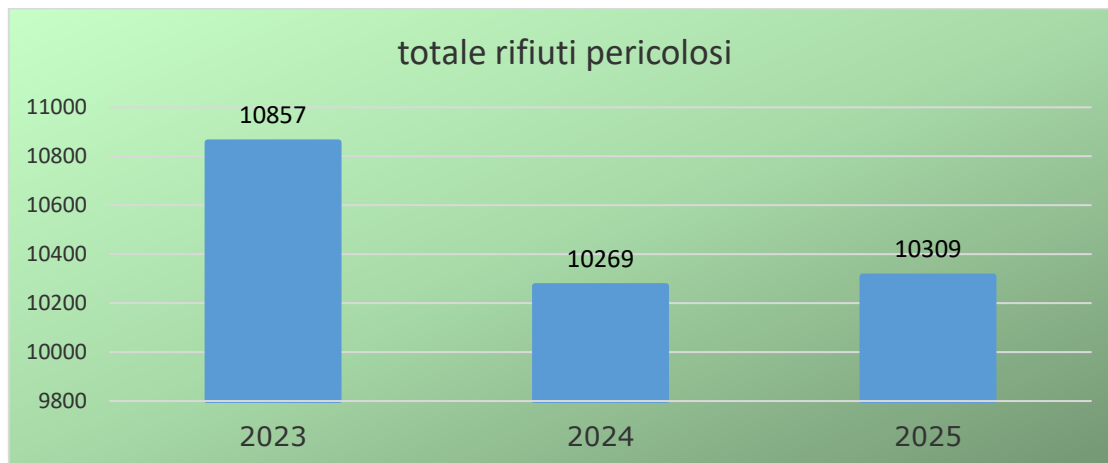
La Società è consapevole dell'impatto ambientale prodotto dai propri rifiuti e si impegna al monitoraggio dei quantitativi di rifiuti prodotti, alla gestione ai sensi di legge e all'adozione ove possibile di strategie volte al contenimento.

Di seguito una tabella attraverso la quale si fornisce un rendiconto sul peso dei rifiuti derivanti dall'attività di laboratorio e dai campioni forniti dai clienti.

Tipologia Rifiuto Prodotta	2023	2024	2025
Rifiuto pericoloso: produzione annua: litri di rifiuti contenenti altri metalli pesanti (EER 060405)	4280	4090	3920
Rifiuto pericoloso: produzione annua: litri di solventi alogenati, soluzioni di lavaggio di acque madri (EER 070103)	6235	5785	5955
Rifiuto pericoloso: produzione annua: Kg di sostanze chimiche di laboratorio con sostanze pericolose - vial - (EER 160506)	342	394	434
Rifiuto NON pericoloso: produzione annua: Kg di rifiuti inorganici (EER 160304)	41910	47810	54940
Rifiuto NON pericoloso: produzione annua: litri di soluzioni acquose di scarto (EER 161002)	45110	46720	57280
<b>Totale rifiuto pericoloso</b>	10857	10269	10309
variazione percentuale dall'anno precedente	- 9%	- 5%	<1%
<b>Totale rifiuto NON pericoloso</b>	87020	94530	112220
variazione percentuale dall'anno precedente	+ 5%	+ 9%	+ 19%
Totale rifiuti prodotti	97877	104799	122529
variazione percentuale dall'anno precedente	+ 3%	+ 7%	+ 17%
<b>Intensità: Totale rifiuti prodotti su campioni analizzati</b>	0,9737	1,0000	1,0952
variazione percentuale dall'anno precedente	- 2%	3 %	10%

Come facilmente si nota dai grafici sottostanti, la produzione dei rifiuti pericolosi ha avuto un trend generalmente migliorativo negli ultimi tre anni, mentre risultano in crescita sia i rifiuti non pericolosi prodotti sia il quantitativo di rifiuti totale in rapporto al volume della produzione (quantificata in numero di campioni analizzati). La variazione nella quantità/tipologia di rifiuti prodotta è tuttavia legata al mix di richiesta dei clienti e alla tipologia di analisi eseguite sulle

matrici: il laboratorio infatti adotta metodi ufficiali o normalizzati ed ha scarso margine di manovra sulla quantità e tipologia di rifiuti prodotti.



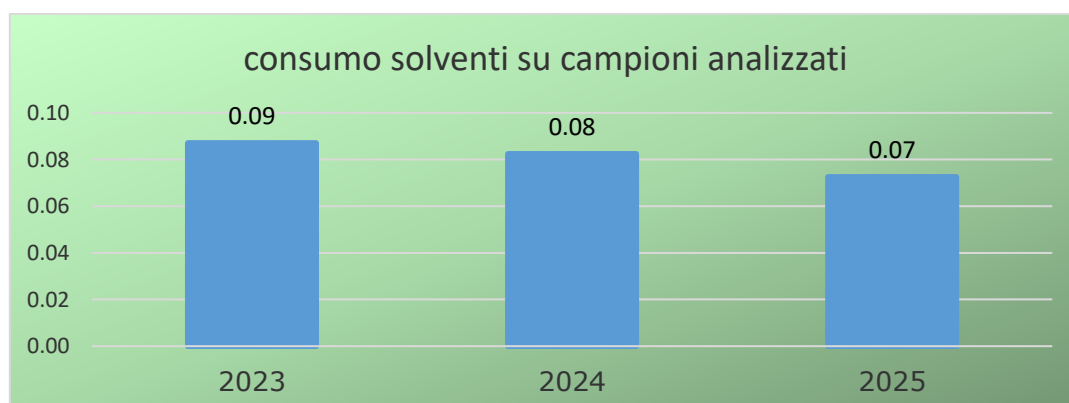
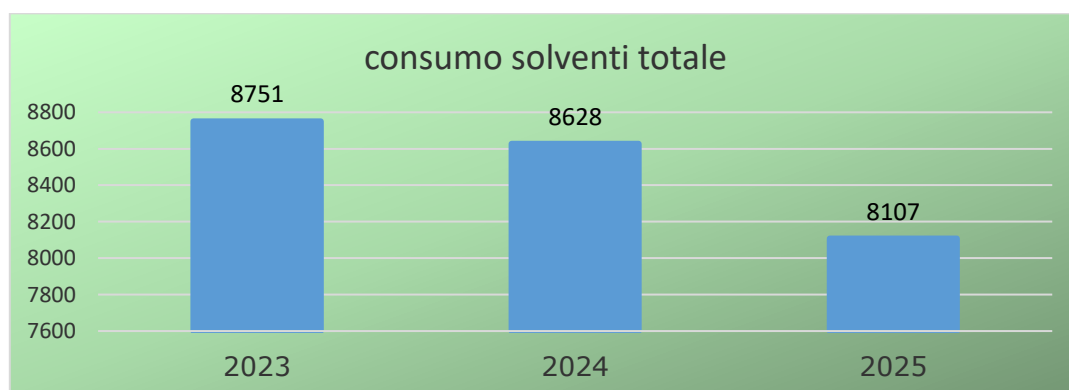
Il Gruppo C.S.A. S.p.A. esegue anche una raccolta differenziata che le permette di contribuire al recupero dei rifiuti di carta, vetro, organico.  
Una precisa rendicontazione del peso totale dei rifiuti recuperati non è ad oggi possibile.

#### 4.9 CONSUMO RISORSE (SOLVENTI e GAS TECNICI)

Di seguito una tabella attraverso la quale si fornisce un rendiconto (in litri) sul peso totale dei solventi consumati nell'attività analitica.

Consumo annuo di solventi	2023	2024	2025
diclorometano	5622	5050	4840
acetone	1550	1900	1820
toluene	210	180	160
esano	1090	960	974
MTBE	40	300	20
solfo di carbonio	14	18	18
2-propanolo	5	5	5
metanolo	140	125	180
acetonitrile	80	90	90
freon 113	0	0	0
<b>Consumo solventi totale</b>	<b>8751</b>	<b>8628</b>	<b>8107</b>
<b>Consumo solventi su campioni analizzati</b>	<b>0,09</b>	<b>0,08</b>	<b>0,07</b>

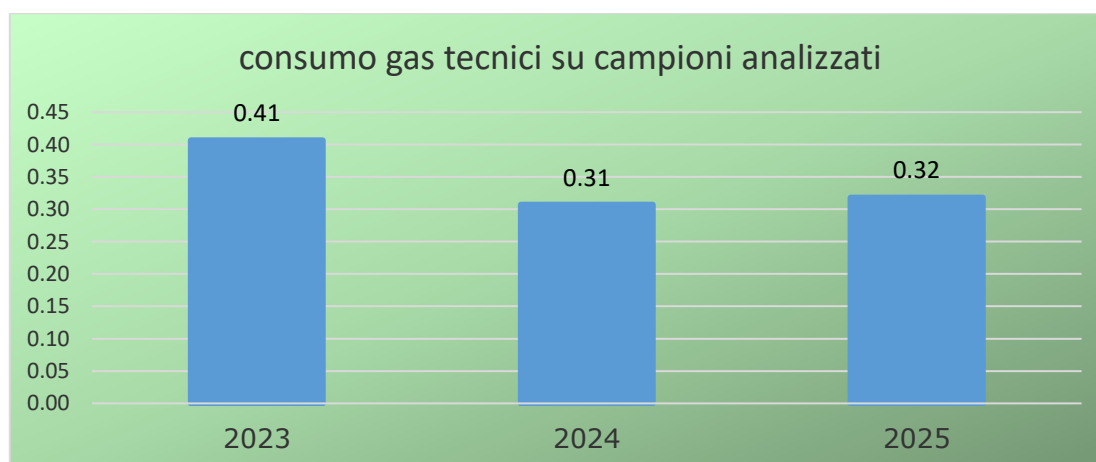
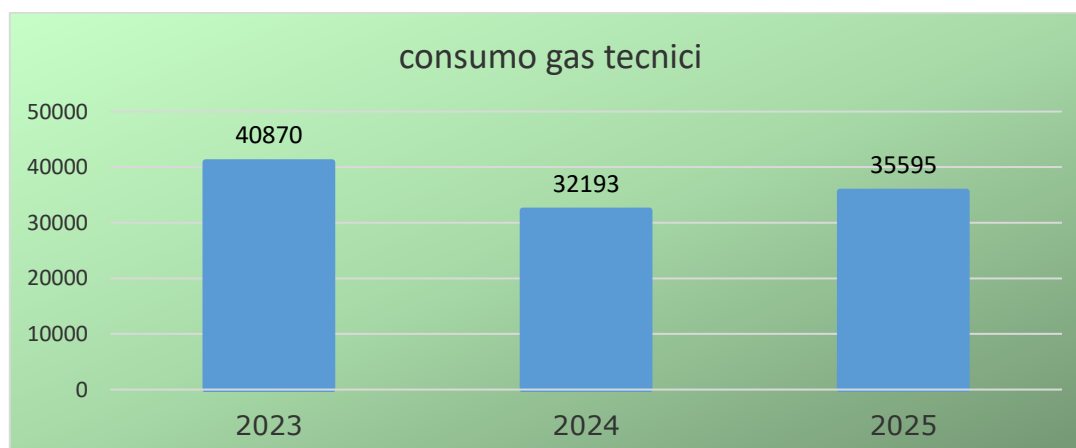
La variazione nei consumi di solventi è legata al mix di richiesta dei clienti e quindi alla combinazione tipologia di campioni e parametri da analizzare. Come si nota dai grafici sottostanti, il consumo di solventi ha avuto una riduzione progressiva nell'ultimo triennio sia in valore assoluto che in rapporto alla produzione.



Di seguito una tabella attraverso la quale si fornisce un rendiconto (in mc) sul peso totale dei gas tecnici consumati nell'attività analitica.

<b>Consumo GAS TECNICI</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Consumo annuo argon: mc	12465	11721	13352
Consumo annuo elio: mc	640	512	512
Consumo annuo azoto: mc	26444	18892	20917
Consumo annuo ossigeno elettr. (3.5 e 5.0): mc	1321	1068	814
<b>Consumo gas tecnici totale</b>	<b>40870</b>	<b>32193</b>	<b>35595</b>
<b>Consumo medio gas tecnici per campione analizzato</b>	<b>0,41</b>	<b>0,31</b>	<b>0,32</b>

Come si evince dai grafici il consumo dei gas tecnici nel 2025 è in linea con gli anni precedenti.



## 5. PROSPERITÀ






Considerando lo scenario generale in cui opera l'azienda, nel complesso, le previsioni macroeconomiche per il 2026 delineano un quadro abbastanza stabile, che potrebbe migliorare qualora si ponesse fine alla guerra in Ucraina e al conflitto in Medio Oriente.

Per quanto riguarda la situazione aziendale, nel 2025 la raccolta totale ha superato gli obiettivi di budget fissati e questo ci permette di investire in strumentazione, capitale umano e nella ristrutturazione dei nostri stabili.

Gli ottimi risultati del 2025 ci spronano ad affrontare con ottimismo il prossimo triennio, con la ferma convinzione che il benessere aziendale debba portare benessere al nostro elemento più importante, ossia il capitale umano.

Il nostro obiettivo è dunque quello di accrescere il benessere di tutti attraverso la crescita aziendale.

### 5.1 GOVERNANCE: OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO per il triennio 2026-2028

OBIETTIVO	SDGs Agenda 2030	ANNO	AZIONE	TARGET
Incrementare l'impegno in favore della legalità e al contrasto della corruzione		2026-2028	Consolidamento del modello 231, esecuzione di formazione specifica al personale	Attuazione della misura
			Adeguamento del Regolamento whistleblowing alle Linee Guida ANAC	Attuazione della misura
Accrescere il valore della produzione	   	2026-2028	Raggiungere gli obiettivi definiti dal Piano aziendale triennale; la crescita aziendale prevista comporta l'aumento dei servizi di monitoraggio ambientale e analisi su matrice aria, acqua, suoli, rifiuti.	Target definiti nel Piano Aziendale
Eseguire azioni di valorizzazione del brand aziendale		2026-2028	Proseguire le attività di pubblicazione sui canali social aziendali	≥ 1 post al mese
			Inserire il logo CSA sui mezzi aziendali e sugli indumenti di lavoro	Attuazione misura

			Partecipazione a fiere e tavoli di confronto di settore	Partecipazione Remtech - Ecomondo
Potenziare le attività di collaborazione con le scuole e le università del territorio	  	2026-2028	Continuare ed accrescere l'accoglienza in tirocinio o alternanza scuola lavoro gli studenti con attenzione a garantire la parità di genere nell'accesso alla formazione	≥ 20 studenti
Favorire l'innovazione e lo sviluppo sostenibile	      	2026-2028	Partecipare a progetti di ricerca in campo ambientale o sociale	≥ 3 progetti
			Partecipare a pubblicazioni scientifiche	≥ 3 pubblicazioni

				
Sostenere progetti di aiuto e sviluppo per la Comunità Locale		2026-2028	Finanziare il progetto Città ad impatto Positivo, volto a supportare la nascita e la gestione di Progetti e servizi di utilità sociale, quali assegnazione di borse di studio per studenti, mezzi per trasporto disabili, piantumazione di alberi, ecc.	Erogazione finanziamento
			Finanziare il progetto "Qualità di Vita" dell'Associazione Crisalide A.D.O.C.M. (Associazione Donne Operate Carcinoma Mammario - Rimini), volto a supportare le donne che devono subire un intervento chirurgico per carcinoma mammario, sia da un punto di vista pratico che psicologico	Erogazione finanziamento
			Acquisto del pacco dono di Natale per i dipendenti presso enti ad impatto sociale	Attuazione misura

Nel corso del 2025 sono stati raggiunti i seguenti obiettivi:

- Adozione del Modello organizzativo 231
- Formazione relativa al modello 231 ai Responsabili di primo livello e ai soci dell'azienda;
- Aggiornamento della formazione sulla gestione dei dati personali rivolta agli incaricati del trattamento;
- Formazione sull'anticorruzione ai Responsabili di primo livello;
- Formazione sulla politica per gli acquisti sostenibili al personale coinvolto nel processo di acquisto.
- Raggiungimento degli obiettivi definiti dal Piano aziendale triennale, con aumento dei servizi di monitoraggio ambientale e analisi su matrice aria, acqua, suoli, rifiuti
- Utilizzo dei canali social e il sito internet per promuovere il brand aziendale ed i valori etici sostenuti dall'azienda
- Accoglienza di 11 studenti universitari in tirocini curriculari e 15 studenti di scuole superiori in progetti di PCTO e 4 studenti Erasmus
- Partecipazione alla fiera Remtech ed Ecomondo
- Partecipazione a 2 progetti di ricerca finanziati dal POS FERS 2021-2027 ed a vari progetti di ricerca a mercato in collaborazione con istituti di ricerca, università, aziende private o partecipate
- Finanziamento del progetto Città ad Impatto Positivo, volto a supportare la nascita e la gestione di Progetti e servizi di utilità sociale, quali assegnazione di borse di studio per studenti, mezzi per trasporto disabili, piantumazione di alberi, ecc
- Finanziamento del progetto "Qualità di Vita" dell'Associazione Crisalide A.D.O.C.M. (Associazione Donne Operate Carcinoma Mammario - Rimini), volto a supportare le donne che devono subire un intervento chirurgico per carcinoma mammario, sia da un punto di vista pratico che psicologico
- Acquisto del pacco dono di Natale per i dipendenti presso la Comunità di Recupero delle Tossicodipendenze San Patrignano
- Partecipazione attiva ai tavoli tecnici e ai gruppi di lavoro del settore.

## 5.2 OCCUPAZIONE

Il Gruppo C.S.A. S.p.A. monitora l'andamento delle nuove assunzioni e del turnover dei dipendenti e suddivide i dati per categorie rilevanti.

Di seguito si riportano i dati relativi alle **nuove assunzioni**, suddivisi per genere ed età.

KPI	2023		2024		2025	
	numero	% <sup>1</sup>	numero	% <sup>1</sup>	numero	% <sup>1</sup>
Numero nuove assunzioni uomini	4	44%	2	20%	8	40%
Numero nuove assunzioni donne	5	56%	8	80%	12	60%

<sup>1</sup> % calcolata sul totale delle nuove assunzioni

KPI	202				2024				2025			
	uomini	donne	tot	% <sup>2</sup>	uomini	donne	tot	% <sup>2</sup>	uomini	donne	tot	% <sup>2</sup>
nuove assunzioni età < 30 anni	3	3	6	67 %	2	7	9	90 %	6	9	15	75%
nuove assunzioni età compresa fra i 30 e i 50 anni	1	1	2	22 %	0	0	0	0	2	3	5	25%
nuove assunzioni età > 50 anni	0	1	1	11 %	0	1	1	19 %	0	0	0	0

<sup>2</sup> % calcolata sul totale delle nuove assunzioni

Di seguito si riportano i dati relativi ai **turnover**, suddivisi per genere ed età.

KPI	2023		2024		2025	
	numero	% <sup>3</sup>	numero	% <sup>3</sup>	numero	% <sup>3</sup>
Turnover uomini	5	9%	4	8%	3	5%
Turnover donne	4	9%	2	4%	5	9%
Turnover totale	9	9%	6	6%	8	7%

<sup>3</sup> % calcolata sul totale del personale dipendente di sesso maschile e femminile

KPI	2023				2024				2025			
	uomini	donne	tot	% <sup>4</sup>	uomini	donne	tot	% <sup>4</sup>	uomini	donne	tot	% <sup>4</sup>
Turnover età < 30 anni	1	1	2	22%	4	0	4	67%	1	4	5	62%
Turnover età compresa fra i 30 e i 50 anni	4	3	7	78%	0	2	2	33%	2	1	3	38%
Turnover età > 50 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

<sup>4</sup> % calcolata sul totale del personale cessato

## 5.3 INNOVAZIONE DI PRODOTTI E SERVIZI MIGLIORI

### 5.3.1 Ricerca e sviluppo

Il Gruppo C.S.A. S.p.A., in coerenza con il proprio Codice Etico, ha mantenuto anche quest'anno l'accreditamento della Regione Emilia Romagna della Rete Alta Tecnologia per i settori ambiente e sviluppo sostenibile, energia ed agroalimentare.

Ha partecipato ad attività di ricerca e sviluppo in collaborazione con università, enti pubblici, associazioni di consumatori e società private con ricadute rilevanti in termini di impatto economico ed ambientale indiretto sui portatori di interesse, al fine di contribuire con il proprio supporto qualificato ed altamente professionale, all'innovazione e sviluppo tecnologico delle imprese e del territorio.

Fra le attività green e/o social svolte nel 2025, citiamo l'attivazione di 2 progetti finanziati nell'ambito del POR-FESR Emilia Romagna 2021-2027, mediante i quali la società mira a sviluppare soluzioni innovative e ambiziose che possano contribuire al progresso economico e sociale della nostra regione: Agorà, I-texs.

Agorà è un progetto innovativo che pone al centro dell'attenzione le piazze, come centro di aggregazione e di inclusione delle persone vulnerabili e si propone di studiare e trasmettere i suoni con tecnologie acustiche multicanali innovative.

I.texs è un progetto che intende agevolare l'adozione di soluzioni digitali nel settore del turismo e della filiera Ho.Re.Ca, attraverso la realizzazione, all'interno di un laboratorio, di un dimostratore Next Generation Restaurant, dotato dei strumenti innovativi (es. soluzioni digitali di comunicazione "di prossimità" per veicolare al consumatore informazioni nutrizionali e salutistiche; soluzioni digitali di marketing di prossimità e di contenuto di natura pubblicitaria, emozionale o informativo-educativa, ecc.).

Di seguito si riportano alcuni dati relativi all'attività di ricerca e sviluppo svolta per la Committenza:

KPI	2023	2024	2025
Investimenti destinati alle attività classificate come green e/o social*	30%	30%	30%
Costi totali relativi ad attività di ricerca e sviluppo rispetto al fatturato **	1%	2%	1%

\* si sono considerati i costi variabili (consumi di materiali, viaggi, prestazioni di terzi, ecc.) ed una parte dei costi fissi (automezzi, leasing attrezzature, manutenzioni) rispetto al valore della produzione (dati tratti dal consuntivo al 31.12.2025 basato sulla classificazione interna gestionale).

\*\* si sono considerati i costi relativi ai progetti riportati nella domanda di mantenimento dell'accreditamento alla Rete Alta Tecnologia rispetto al fatturato aziendale

### 5.3.2 Pubblicazioni scientifiche

Il Gruppo C.S.A. S.p.A., nel corso dell'anno, non ha contribuito alla pubblicazione di articoli di interesse per la comunità scientifica ma ha lavorato ad un articolo sugli odori in pubblicazione nel 2026.

KPI	2023	2024	2025
Numero di articoli pubblicati	2	2	0

### 5.3.3 Innovazione dei servizi

Da un punto di miglioramento dei servizi offerti, con impatto ambientale sulla Comunità e sui Clienti della Società, nel 2025 consideriamo le seguenti novità:

- completato l'elenco dei parametri PFAS accreditati nelle acque.

#### 5.4 GENERAZIONE DI RICCHEZZA

Il Gruppo C.S.A. S.p.A. assume le decisioni relative alla gestione aziendale tenendo in considerazione anche i temi dell'occupazione e della stabilità finanziaria degli interlocutori aziendali.

Di seguito si riportano alcuni indicatori relativi al valore economico generato e distribuito.

KPI	2023	2024	2025*
Totale Ricavi	€ 9.742.120	€ 10.427.275	€ 11.164.032
Costi operativi	€ 8.666.262	€ 9.114.400	€ 9.987.767
Valore distribuito alla forza lavoro (paghe e Benefit)	€ 3.821.339	€ 4.027.275	€ 4.511.036
Importi pagati agli enti/persone finanziatori	€ 280.479	€ 324.750	€ 246.000
Importi pagati agli organi governativi (tasse, sanzioni, contributi, etc.) (incluse imposte sul reddito della società, imposte sulla proprietà IVA non deducibile e altre imposte sulla vendita, imposte sugli stipendi, altre imposte che costituiscono costi per la tua azienda)	€ 277.945	*€ 280.000	€ 300.000
Investimenti nelle comunità (iniziative sociali, infrastrutture, riqualificazione del territorio, etc.) **	€ 3.588	€ 5.588	€ 4.788
Eventuali risorse finanziarie ottenute dallo Stato o da Enti pubblici ☐ (es: sgravi fiscali e detrazioni di imposta, sussidi, sovvenzioni agli investimenti, alla ricerca e sviluppo e altre forme rilevanti di contributi, premi, esenzioni dal pagamento delle royalties, assistenza finanziaria dalle Agenzie di credito all'esportazione (ACE), incentivi finanziari, altri benefit finanziari ricevuti o che possono essere ricevuti da qualsiasi Pubblica Amministrazione per qualsiasi operazione)	€ 145.835	€ 151.481	€ 202.512

\* Dati previsionali

\*\* Nella voce "INVESTIMENTI NELLE COMUNITÀ" sono state considerate le seguenti voci:

dal 2022 la Società aderisce al Progetto CITTÀ AD IMPATTO POSITIVO del COMUNE DI RIMINI che prevede l'assegnazione di borse di studio per studenti, mezzi per trasporto disabili, piantumazione di alberi, ecc. L'adesione prevede un contributo versato alla PMG ITALIA SPA - ASSOCIAZIONE SERGIO ZAVATTA. Il Progetto CITTÀ AD IMPATTO POSITIVO nasce per supportare la nascita e la gestione di Progetti e servizi di utilità sociale, grazie alla costruzione di una solida rete tra Società, Enti e persone che decidono di lavorare insieme con un unico obiettivo comune: il miglioramento di vita di tutti i cittadini, in particolare di quelli più fragili. Informazioni sul progetto sono disponibili sul sito [www.cittaadimpattopositivo.it](http://www.cittaadimpattopositivo.it)

Dal 2024 aderisce al progetto "Qualità di Vita" per le pazienti oncologiche di Rimini e provincia, sostenuto da CRISALIDE A.D.O.C.M. Associazione Donne Operate Carcinoma Mammario - Rimini).

Nel 2025 ha erogato un contributo alla Fondazione Karis, un'istituzione educativa paritaria operante tra Rimini e Riccione proponente un metodo educativo che valorizzi l'unicità dello studente, con l'obiettivo di formare la personalità del bambino e dell'adolescente, promuovendo una cultura dell'accoglienza e la libertà di educazione; organizza inoltre raccolte fondi per borse di studio, sostenendo le famiglie con difficoltà economiche e le esigenze didattiche della scuola.

Dal 2024 inoltre provvede all'acquisto del pacco dono natalizio per i dipendenti presso la Comunità di Recupero di tossicodipendenti, San Patrignano. (Questo valore non è computato nella voce Investimenti nelle comunità).

☐ Nella voce "EVENTUALI RISORSE FINANZIARIE" sono state considerati tutti i contributi sugli investimenti (4.0 e 5.0) e quelli relativi ai progetti di ricerca (AGORA, I-TEX ecc.).

#### 5.4.1 Collaborazione con Poli Universitari e Istituzioni Scolastiche

Il Gruppo C.S.A. S.p.A., in coerenza con il proprio Codice Etico, anche quest'anno ha contribuito alla crescita di una società propulsiva, etica e accogliente, sostenendo forme di collaborazione con le realtà universitarie e le Istituzioni Scolastiche. In particolare, ha mantenuto rapporti con i Poli Universitari e accolto tirocini universitari, al fine di contribuire al successo formativo e al futuro professionale dei giovani. Inoltre ha offerto la propria disponibilità alle Istituzioni Scolastiche per lo svolgimento all'interno della propria organizzazione di iniziative formative o progetti di alternanza scuola-lavoro che favoriscono l'apprendimento attivo e i progetti di orientamento per aiutare i giovani a conoscere il mondo del lavoro o a scegliere il percorso universitario in base alle proprie attitudini e alle prospettive occupazionali.

KPI	2023		2024		2025	
	Nr persone	Nr ore	Nr persone	Nr ore	Nr persone	Nr ore
Studenti/studentesse accolti tramite tirocini universitari	13	3380	21	4675	11	2260
Studenti/studentesse accolti tramite progetti di alternanza scuola lavoro PCTO *	5	960	9	900	15	1420
Studenti/studentesse accolti tramite progetti Erasmus	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	4	1320
<b>Totale</b>	<b>18</b>	<b>4340</b>	<b>30</b>	<b>5575</b>	<b>30</b>	<b>5000</b>

- [\*] Nel dettaglio sono stati/e accolti/e studenti:
- dalla scuola I.T.T.S. "O. Belluzzi - I. Da Vinci" di Rimini
  - dalla scuola I.P.S.I.A. "G. Benelli" di Pesaro
  - dal Liceo Classico "G.Cesare" di Rimini
  - dal liceo scientifico KARIS di Rimini