



Making Your Life Better.

# Bilancio di Sostenibilità 2023



	<b>Lettera agli stakeholders</b>	<b>2</b>			
	<b>Highlights</b>	<b>4</b>			
	<b>Nota metodologica</b>	<b>6</b>			
<b>01</b>	<b>Cefla dal 1932</b>	<b>8</b>			
	1.1. Storia	10			
	1.2. Valori e mission aziendali	14			
	1.3. Business Unit	16			
<b>02</b>	<b>Risultati economico-finanziari 2023 di Cefla</b>	<b>20</b>			
	2.1. Indicatori finanziari	22			
	2.2. Distribuzione della ricchezza generata	24			
<b>03</b>	<b>Informazioni generali</b>	<b>26</b>			
	3.1. Organizzazione aziendale	29			
	3.2. Innovazione, ricerca e sviluppo	32			
	3.3. Certificazioni	39			
	3.4. Orientamento alla sostenibilità	43			
	3.5. Analisi di materialità	47			
	3.6. Dialogo con gli stakeholder	49			
<b>04</b>	<b>Informazioni ambientali</b>	<b>52</b>			
	4.1. Responsabilità ambientale	55			
	4.2. Efficienza energetica ed emissioni	58			
	4.3. Gestione dell'acqua e dei rifiuti	61			
<b>05</b>	<b>Informazioni sociali</b>	<b>66</b>			
	5.1. Composizione dell'organico e pari opportunità	69			
	5.2. Sviluppo e formazione delle risorse	76			
	5.3. Salute e sicurezza sul lavoro	83			
	5.4. Gestione delle relazioni con i clienti	89			
	5.5. Coinvolgimento della Comunità e rapporti con il territorio	91			
<b>06</b>	<b>Informazioni sulla governance</b>	<b>96</b>			
	6.1. Etica, compliance e organi di controllo	99			
	6.2. Tutela della privacy	104			
	6.3. Information Technology & Security	107			
	6.4. Catena di fornitura	110			
<b>07</b>	<b>Allegati al Bilancio di Sostenibilità</b>	<b>114</b>			
	7.1. GRI Content Index	116			
	7.2. Valutazione di impatti, rischi e opportunità rilevanti	121			

# Lettera agli stakeholder

Eccoci giunti alla redazione del 6° Bilancio di Sostenibilità riferito all'anno 2023, periodo caratterizzato da diversi eventi complicati, che non ci hanno impedito di raggiungere risultati soddisfacenti.

Già lo scorso anno era stato caratterizzato dall'insorgenza di un conflitto bellico, quello russo-ucraino, che ha destabilizzato gli scenari mondiali, conducendo l'economia mondiale verso manovre speculative importanti, specie sul campo energetico e che hanno portato a significativi innalzamenti dei tassi di inflazione e dei tassi di interesse, innescando la frenata degli ordini.

In questo quadro, non possiamo certamente dimenticare i tragici eventi alluvionali verificatisi nella nostra Regione nel maggio 2023, che hanno portato piogge record, un numero enorme di fiumi e corsi d'acqua esondati, vittime e danni ingenti alle abitazioni, alle aziende e ai territori con danni stimati per decine di miliardi di euro. L'evento alluvionale, seppur non riguardando strettamente il nostro perimetro immobiliare, ha però interessato molti dei nostri dipendenti, chi da frane, chi dall'alluvione stessa con danni significativi alla propria abitazione o alla propria automobile.

Come gruppo e facendo fronte al nostro spirito cooperativo, abbiamo subito messo in campo azioni dirette per aiutare la nostra comunità, cercando di dare il nostro contributo concreto, materiale ed economico.

In particolare, abbiamo concesso una settimana di tempo gratuito ai dipendenti dislocati tra la Bassa Romagna e concesso differenti forme di aiuti economici. Abbiamo, inoltre, supportato con specifiche donazioni la Protezione Civile e il Corpo della Guardia Ambientale della sezione imolese.

Questo tragico evento climatico ci spinge ancora di più a lavorare verso un futuro più sostenibile e a confermare il nostro percorso orientato alla sostenibilità **ambientale**, **sociale** ed **economica** al fine di integrarlo sempre di più nei nostri modelli di Business.

Cerchiamo, infatti, sempre più di cogliere tutte le opportunità di raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda ONU 2030 rendendoli concreti e tangibili. In particolare, riteniamo che gli impianti a **Fuel Cell** rappresentino un passo concreto verso la **transizione energetica**, trattandosi di soluzioni tecnologiche che possono portare da un'economia fondata sull'utilizzo dei combustibili fossili

ad un'economia più green. Proprio lo scorso ottobre abbiamo installato nel nostro headquarter il primo impianto di cogenerazione a Fuel Cell in Europa per la produzione di energia elettrica e calore, senza emissioni nocive in atmosfera. Abbiamo così reso fattivo il percorso verso la **decarbonizzazione**, fondamentale per conseguire gli obiettivi climatici al 2030 e realizzare la strategia a lungo termine dell'Unione Europea, che punta a conseguire la neutralità in fatto di emissioni di carbonio entro il 2050.

Nella **sostenibilità sociale**, il nostro modello di Governance e la nostra mission di "*creare valore nel tempo*" hanno proprio l'obiettivo di redistribuire più ricchezza possibile, sia nei territori in cui operiamo, che verso le nostre Persone, con un impegno continuo per creare il miglior posto di lavoro a livello di comfort ed erogando i migliori servizi possibili.

Dal punto di vista della **sostenibilità finanziaria** siamo stati supportati da una gestione positiva di cassa, riuscendo così a generare valori economici estremamente lusinghieri, con un fermo mantenimento dei nostri business ed una grande attenzione ai costi.

Tutto questo non sarebbe stato possibile senza il grande impegno che le **nostre Persone** mettono quotidianamente nel loro lavoro, permettendo così all'azienda di crescere, migliorare e sviluppare ulteriormente il nostro valore nei confronti dei nostri stakeholder e integrando così le nostre scelte verso un futuro sostenibile.

Siamo quindi fieri di presentare questo Bilancio di Sostenibilità, uno strumento fondamentale per migliorarci continuamente e pianificare un futuro etico, inclusivo e sostenibile, in grado di soddisfare i bisogni della generazione presente, senza compromettere la possibilità che le generazioni future riescano a soddisfare i propri, nel pieno rispetto del nostro *common future*.

Gianmaria Balducci  
Presidente CdA Cefla






Aumento del **5,5%**  
del **VALORE**  
> **ECONOMICO**  
**GENERATO** RISPETTO AL 2022

Aumento del **5,2%** >  
del **VALORE**  
> **ECONOMICO**  
**DISTRIBUITO**  
RISPETTO AL 2022

> **97%** di  
**DIPENDENTI** A TEMPO  
**INDETERMINATO**

Supporto ai dipendenti vittime dell'alluvione in Emilia-Romagna

> **733**  
brevetti

> **-10,5%**  
**INTENSITÀ** di  
**EMISSIONI**  
**DI GHG**  
location-based e  
**-9,6%** market-based

> **-27%** di  
**RIFIUTI**  
**PRODOTTI**

**13,5** MILIONI di euro  
investiti in **R&D**

Primo esercizio di individuazione dei temi materiali secondo l'approccio della **doppia materialità**

# Nota metodologica

Il Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Cefla (di seguito anche “il Gruppo” o “Cefla”) risponde all’esigenza di fornire una rendicontazione di natura non finanziaria con la quale mettere in evidenza informazioni sociali, relative al personale, ai diritti umani, alla salute e alla sicurezza, e informazioni ambientali, legate ad acqua, energia, emissioni e rifiuti.

Tale documento, redatto annualmente, è rivolto ad ogni tipologia di stakeholder – cittadini, enti pubblici, Pubblica Amministrazione, scuole, associazioni di categoria, etc. – e per tale ragione, nella scelta editoriale, è stato redatto adottando un linguaggio chiaro e semplice e presentando i dati utilizzando grafici e tabelle per renderlo maggiormente comprensibile e interattivo. Gli indicatori rappresentativi dei risultati riflettono la misurazione delle performance, indipendentemente dall’andamento positivo o negativo delle stesse. I dati presenti all’interno del documento, inoltre, sono stati elaborati e forniti dai Responsabili di funzione.

Il presente Bilancio di Sostenibilità riporta le iniziative e i risultati dell’esercizio 2023 (periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023) in ambito economico, sociale e ambientale. In coerenza con il principio di comparabilità, i dati e le informazioni sono stati indicati an-

che per i due anni precedenti, salvo alcune eccezioni riportate nel testo. Si precisa inoltre che, nell’ottica della graduale inclusione di tutte le società del Gruppo all’interno del perimetro di rendicontazione, gli indicatori relativi al 2023 fanno riferimento a un perimetro differente rispetto a quello degli anni precedenti. Pertanto, pur essendo riportati i dati per il triennio, i trend emergenti dalla loro comparazione sono condizionati da questa modifica.

Il perimetro del Bilancio di Sostenibilità 2023 comprende: Cefla S.C., Cefla Gest, Cefla Tech, C-LED, BIOSAF IN, Elettromeccanica FER, Exalens, Cefla Deutschland, Duespohl Maschinenbau, Cefla Finishing Equipment (Suzhou), Cefla North America, Stern Weber Polska. All’interno del documento, pertanto, con “Gruppo Cefla” si fa riferimento al perimetro di rendicontazione appena individuato. In caso di ulteriori limitazioni di perimetro, tali limitazioni sono debitamente indicate nel testo.

Si precisa inoltre che, per la specifica sezione “Salute e sicurezza sul lavoro” ed il capitolo “Informazioni ambientali” il perimetro di rendicontazione include le sole società italiane (Cefla S.C., Cefla Gest, Cefla Tech, C-LED, BIOSAF IN, Elettromeccanica FER, Exalens).

Il presente Bilancio di Sostenibilità è redatto secondo le linee guida dei GRI Universal Standard pubblicati il 5 ottobre 2021 dal Global Reporting Initiative (GRI), secondo l’opzione “*in accordance with GRI Standards*”.

Nell’ottica di un progressivo allineamento alla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) i contenuti del documento sono stati riorganizzati al fine di rispecchiare la struttura proposta dai nuovi Standard di rendicontazione (European Sustainability Reporting Standard - ESRS). Per tale ragione, il Bilancio di Sostenibilità 2023 include le quattro informative che, a tendere, secondo quanto previsto dall’Appendice F dell’ESRS 1, costituiranno nel loro insieme la “Dichiarazione sulla Sostenibilità”: “Informazioni generali”, “Informazioni ambientali”, “Informazioni sociali” e “Informazioni sulla governance”.

Il processo di raccolta ed elaborazione dei dati e delle informazioni è stato gestito creando un Gruppo di lavoro composto dai responsabili di tutte le aree coinvolte e rientranti nel perimetro di riferimento.

Nel documento sono trattate le questioni di sostenibilità legate a impatti, rischi e opportunità più significativi del Gruppo, individuati sulla base del primo esercizio di analisi di

doppia rilevanza. Il documento permette, in questo modo, di inquadrare in un contesto più ampio la tipologia di attività condotta dall’azienda, individuando gli aspetti rilevanti per il settore e l’ambito territoriale di riferimento secondo un approccio “forward-looking”.

Il Bilancio di Sostenibilità 2023 di Cefla è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione e dal Direttore Generale in data **24/06/2024**.

Il Bilancio di Sostenibilità 2023 di Cefla non sarà sottoposto a revisione esterna.

Al Report di Sostenibilità è data diffusione anche via internet sul sito [www.cefla.com](http://www.cefla.com).

Di seguito, si forniscono i contatti per la richiesta di eventuali informazioni contenute in tale documento:

Cefla S.C.  
Via Selice, 23/a  
40026 Imola (BO)  
[ceflaimola@cefla.it](mailto:ceflaimola@cefla.it)

# 01 Cefla dal 1932



## 01.1 Storia

Cefla è un'azienda composta da tre Business Unit, ciascuna con la propria storia, fatta di successi e di prodotti, di processi e innovazioni, ma con un progetto di miglioramento comune in cui relazioni e talenti si sostengono reciprocamente per raggiungere l'eccellenza e la soddisfazione di tutti i clienti e stakeholder.

**“Ci siamo affermati, anno dopo anno, perché viviamo i vostri obiettivi come se fossero i nostri: quando la soddisfazione è condivisa vale molto di più.”**

Cefla è cresciuta, si è affermata ed ha mantenuto le sue radici fino a diventare oggi un grande gruppo multi-business che ha fatto

della propria eterogeneità un punto di forza.

Oggi Cefla è un'identità solida, operativa a livello internazionale in diversi business, che crede nei valori della condivisione, del coinvolgimento e del fare impresa con le persone; è vicina ai territori in cui investe dando forza al gruppo e sicurezza ai clienti.

Le Business Unit mettono insieme competenze e capacità per il raggiungimento degli obiettivi nei rispettivi contesti, unite da un progetto comune in cui reti di relazioni e talenti si integrano e sostengono reciprocamente. Questa è la forza del fare assieme: un'eredità preziosa, un testimone da passare ad ogni nuova generazione.



1932

Il viaggio di Cefla è iniziato il 4 maggio 1932 quando 4 lattonieri, 3 fontanieri e 2 elettricisti fondarono a Imola la “Cooperativa Eletttricisti, Fontanieri, Lattonieri e Affini”.

Nello stesso anno nasce la Business Unit Engineering.



1964

Nasce Cefla Finishing Group, oggi Business Unit Finishing.

Nasce il business per gli arredamenti dei punti vendita.



1950



1998

Nasce Cefla Dental Group, oggi Business Unit Medical Equipment.



2016

Nasce C-LED, rivolta al business dell'illuminazione LED, delle tecnologie per il Lighting, Growing e della connettività wireless



2022

Cefla compie 90 anni.



Il percorso di Cefla continua. Passo dopo passo, da Imola è arrivata ovunque, diventando una realtà internazionale.

Sempre con lo sguardo rivolto avanti, alla prossima meta, studiando la via per migliorare la vita delle persone.

Inizia il processo di internazionalizzazione di Cefla



1980

Cefla consolida il proprio ruolo di leader nei quattro settori di business.



2000

Nasce la nuova Tagline “Making Your Life Better”

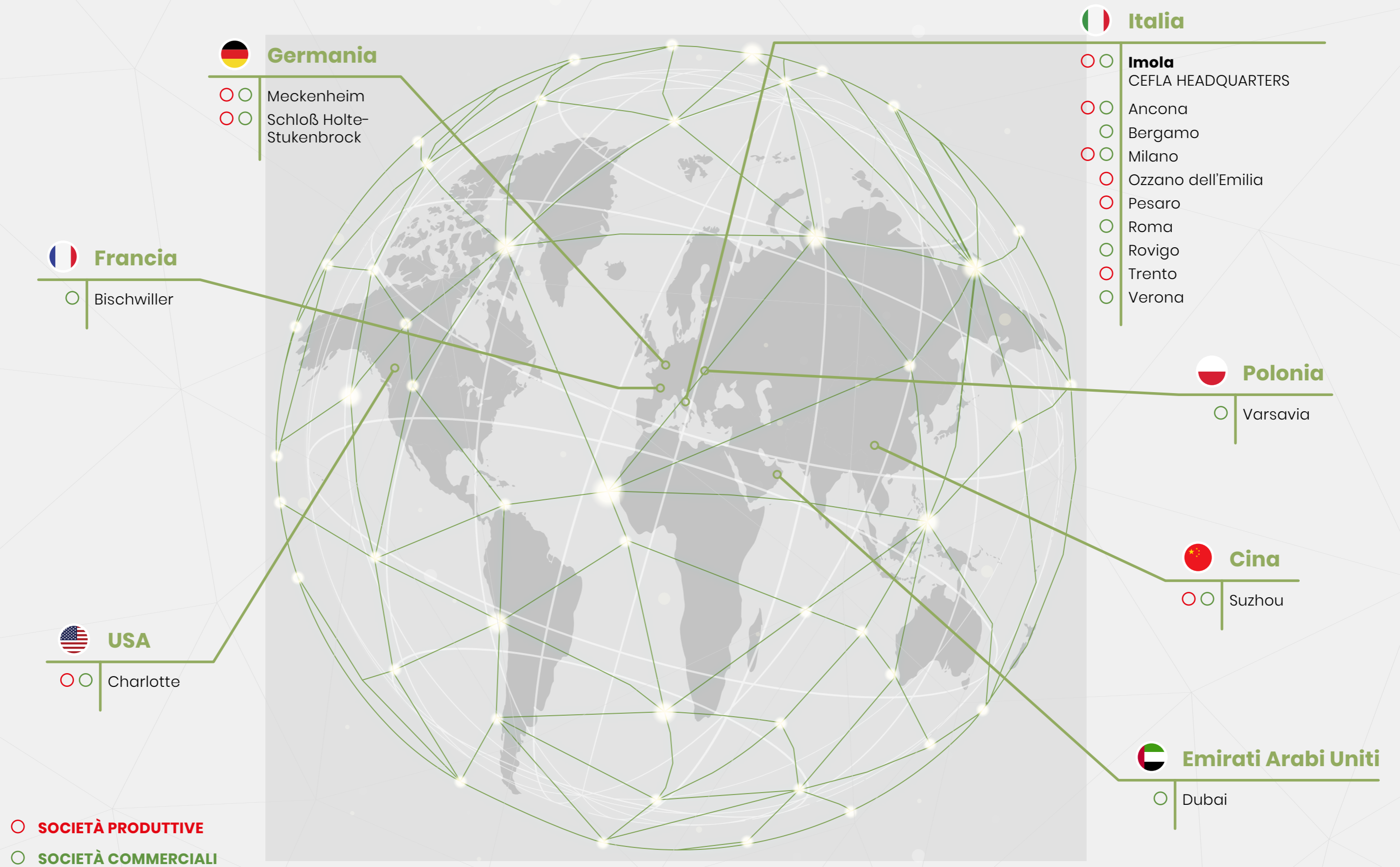


2019



2024

### Cefla nel Mondo





## 01.2 Valori e mission aziendali

### Vision

**“Scoprire nuove soluzioni e differenti mercati con le migliori competenze per aiutare i nostri clienti a migliorare la qualità della vita delle persone”**

Vogliamo essere un gruppo italiano, forte della propria storia, che riesce ad essere vicino ai bisogni delle persone e alle loro esigenze.

Siamo alla ricerca di mercati sempre nuovi e diversi con l'obiettivo di essere il punto di riferimento nei business in cui siamo presenti.

### Mission

**“Creare valore nel tempo”**

È lo spirito che ogni giorno ci muove verso il futuro, attraverso l'innovazione di prodotto e l'evoluzione dei processi con il desiderio di trovare sempre un beneficio per il consumatore. Con una ricerca incessante e sistemica di eccellenza, dal 1932 siamo guidati dall'idea di miglioramento continuo e, ogni giorno, creiamo valore e benessere in ogni business. I driver di crescita che sostengono la nostra missione sono la capacità di anticipare il mercato, di creare vantaggi tangibili e il coraggio di investire nel futuro.

Cefla persegue la propria Mission in un'ottica di miglioramento continuo attraverso precisi valori:

- **PERSONE:** Protagonisti della nostra lunga

storia. Le nostre Persone sono protagoniste del cambiamento e, grazie all'inclinazione a imparare cose nuove, al coraggio nell'affrontare le sfide, sono il motore di crescita del nostro Gruppo.

- **ECCELLENZA DEI NOSTRI PRODOTTI E SERVIZI:** Creiamo prodotti e soluzioni eccellenti in grado di garantire le massime soluzioni in termini di tecnologia, innovazione e beneficio.
- **FORZA DEL FARE INSIEME:** Crediamo da sempre nella forza «fare insieme», che da oltre 90 anni ci guida nel coinvolgimento continuo delle persone.
- **CONTINUA PASSIONE E RISPETTO:** Le persone sono la nostra più grande ricchezza. La loro passione e competenza contribuiscono ogni giorno al raggiungimento degli obiettivi e a costruire il nostro futuro.
- **AFFIDABILITÀ TRASPARENZA E FIDUCIA:** La lealtà e la fiducia sono alla base del nostro agire quotidiano. I nostri comportamenti si basano sulla piena disponibilità e trasparenza verso il Gruppo e verso tutte le parti interessate, con le quali quotidianamente ci confrontiamo.
- **MIGLIORAMENTO CONTINUO, INNOVAZIONE E CREATIVITÀ:** Crediamo nel miglioramento continuo come combinazione di competenze e nuove idee.
- **LEGAME E VICINANZA AL TERRITORIO:** Il legame con le nostre origini è la garanzia della presenza e vicinanza al nostro territorio di origine.

**“Making Your Life Better”** è una promessa, che significa migliorare la vita delle persone.

**“Making”** si riferisce in primo luogo a Cefla, alla capacità delle persone dell'azienda “di fare”, e racconta la tradizione manifatturiera che accompagna da decenni tutta la popolazione aziendale. **“Making”** significa anche “rendere”, ossia trasformare qualcosa in qualcos'altro. Dunque, Cefla “fa qualcosa” e allo stesso tempo lo “rende qualcos'altro”.

**“Your Life”** indica coloro a cui Cefla si rivolge: “la tua vita” è la vita di ognuno degli interlocutori dell'azienda, in particolar modo dei clienti e dei consumatori finali. Cefla si rivolge a loro in maniera diretta, cercando di creare una relazione intima e quotidiana.

**“Better”** è l'effetto che questa relazione vuole produrre: un miglioramento. Un miglioramento che si manifesta nella vita delle persone in diversi modi, grazie al valore d'uso dei prodotti di Cefla.

## 01.3 Business Unit

Cefla è un gruppo industriale attivo in differenti ambiti produttivi. Per ognuno, c'è una Business Unit dedicata:

ENGINEERING | FINISHING | MEDICAL EQUIPMENT

Le Business Unit, assieme alla società C-LED,

hanno una propria storia, prodotti e processi specifici, ma sono accomunate dalla stessa missione: comprendere in anticipo quale tipo di innovazione porterà un vantaggio al consumatore, realizzarla rapidamente e metterla a disposizione del cliente.

### BUSINESS UNIT ENGINEERING

*"Technologies to enhance your wellbeing"*



La Business Unit Engineering si occupa di progettazione, realizzazione e gestione di impianti tecnologici in ambito civile, industriale e nel settore dell'energia - con studi

di fattibilità e basic design, progettazione ingegneristica e tecnologica, realizzazione e manutenzione - ed è suddivisa in tre Business Lines.



La BL EPC CONTRACTING si occupa della gestione di grandi opere complesse, di prestigio e rilievo internazionale - quali il Teatro alla Scala, l'EXPO 2015, il complesso Porta Nuova e la Torre Allianz a Milano, la Galleria degli Uffizi a Firenze, l'M9, Museo del Novecento a Mestre - dove le tecnologie sono volte a creare soluzioni che migliorano la qualità della vita delle persone e siano funzionali alla tutela dell'ambiente.

La BL GLOBAL SERVICE, tramite un rapporto di partnership estremamente specializzato, di ingegneria di manutenzione, affianca i clienti nella gestione dei loro beni in ottica Full Service e Global Service, in ambito industriale, direzionale, infrastrutture, storico-artistico e contract, e per impianti produttivi e di processo. L'impegno è volto sempre più all'informatizzazione e alla digitalizzazione dei servizi, permettendo così al cliente di avere ogni variabile sotto controllo.



La BL ENERGY da quasi quarant'anni realizza impianti di cogenerazione e trigenerazione, oggi anche con le **Fuel Cells**, recuperi termici e depurazione dei flussi gassosi, *capacity market* fino alle grandi centrali di teleriscaldamento che danno luce e riscaldano centinaia di migliaia di persone.



## BUSINESS UNIT FINISHING

*"The most trusted surface finishing partner, in everything you see"*



Cefla Finishing rende la vita più facile, comoda e piacevole a milioni di persone. Lo fa attraverso tecnologie innovative per migliorare l'estetica, il comfort e la funzionalità di molti prodotti diffusi nella vita quotidiana. Da oltre 60 anni la Business Unit è specializzata nella finitura di superfici, realizza macchine e impianti di verniciatura, stampa digitale industriale, decorazione e ricopertura, progettati "chiavi in mano" per il mercato del legno, del vetro, della plastica, della ceramica, del fibrocemento, dei materiali compositi e del metallo.

Dalla macchina più semplice alla linea di finitura più complessa, la BU Finishing propone una vasta gamma di sistemi studiati per soddisfare le esigenze di produttività ed efficienza di diversi ambiti industriali, tra i quali i settori dell'arredamento e dell'edilizia, dell'automoti-

ve e dell'aerospaziale.

Combinando vocazione all'eccellenza, orientamento alla competitività e rispetto dell'ambiente, Cefla Finishing applica le proprie conoscenze a differenti contesti, offrendo soluzioni integrate calibrate agli obiettivi delle aziende. Oltre a un dialogo costante e attento, la vicinanza ai clienti è assicurata anche da una rete distributiva capillare a livello mondiale e dalla presenza di stabilimenti produttivi in Italia, Germania, Stati Uniti e Cina. La lunga esperienza nella finitura, i numerosi brevetti detenuti e il processo di digitalizzazione in corso – capace di sfruttare i vantaggi di Industry 4.0 – contribuiscono a offrire ai clienti opportunità uniche per proiettare la loro attività nel futuro e ai consumatori finali benefici tangibili di cui godere ogni giorno.

## BUSINESS UNIT MEDICAL EQUIPMENT

*"The most recognized provider of CBCT imaging and dentistry solutions, chosen to deliver a high-quality healthcare experience"*



La Business Unit Medical Equipment supporta il professionista attraverso tutte le fasi cliniche della sua attività con un'offerta di riuniti odontoiatrici, radiologia digitale intra-orale ed extraorale, 2D e 3D, software diagnostici e di gestione delle immagini, strumentazione dinamica, sistemi di sterilizzazione e dispositivi medici per implantologia e chirurgia orale. Evoluzione tecnologica e forte orientamento al cliente sono gli elementi distintivi di un gruppo in continua crescita che ha conquistato posizioni di leadership attraverso una realtà multi-brand. Come primo produttore europeo di riuniti dentali e forniture odontoiatriche, Cefla Medical Equipment implementa sinergie progettuali ed industriali per garantire prodotti che rispondano ai migliori standard qualitativi in tutte le aree di competenza.

La BU Medical Equipment si posiziona come partner globale dei medici e radiologi desiderosi di crescere professionalmente offrendo sicurezza e benessere ai pazienti, attraverso i migliori standard di cura e prevenzione. Le linee guida fondamentali sono il rispetto della persona, l'efficienza e la creazione di valore per il cliente. Tutto ciò si esplicita operando a livello internazionale, fornendo un servizio di assistenza tecnica vicino all'utilizzatore, potenziando partnership distributive capillari e sviluppando nuovi mercati. Anthos, Castellini, Stern Weber, MyRay, NewTom, Mocom e BioSAFin sono i marchi che costituiscono l'eccellenza della Business Unit. Dietro ciascun marchio vi sono precisi valori ed una storia unica: una primaria realtà industriale con prospettive globali e specifiche competenze territoriali.

## SOCIETÀ DEL GRUPPO: C-LED

*"Customised solutions for LED and industrial application"*



C-LED, società del Gruppo Cefla, è il principale produttore di tecnologie e soluzioni innovative alimentate a led.

Specializzata nella progettazione e produzione di applicazioni elettroniche, soluzioni di illuminazione personalizzate, sistemi di connettività wireless e soluzioni con tecnologia LED UV. Gli ambiti di competenza spaziano dal settore industriale al Retail, dai sistemi di il-

luminazione per l'orticoltura all'illuminazione pubblica.

Tra le innovazioni più recenti, emerge la realizzazione di luci per la coltivazione di piante, in serra e in vertical farming: studiando l'effetto, l'intensità e il colore della luce sulla crescita delle piante, C-LED ha perfezionato lampade ad alta tecnologia ideali per ogni tipologia di produzione, nei differenti contesti.



# 02

## Risultati economico- finanziari 2023 di Cefla



## Highlights

Aumento del **5,5 %** del **VALORE >**  
**ECONOMICO**  
**GENERATO**  
 RISPETTO AL 2022

Aumento del **5,2 %** del **VALORE >**  
**ECONOMICO**  
**DISTRIBUITO**  
 RISPETTO AL 2022



SDGs



## 02.1 Indicatori finanziari

Il bilancio consolidato al 31 dicembre 2023 del Gruppo Cefla presenta Ricavi e Margine Operativo Lordo ai massimi livelli storicamente raggiunti dal Gruppo: i Ricavi ammontano a quasi 683 milioni di euro (+5,0% rispetto al 2022), il Margine Operativo Lordo (EBITDA) è pari a oltre 91 milioni di euro (+0,4% rispetto al 2022). Il Profitto Netto è di circa 66 milioni di

euro (+7,6% rispetto al 2022).

Di seguito viene presentata una sintesi di alcuni aggregati desunti dalla Relazione Finanziaria annuale, corredata da alcuni indicatori finanziari esplicativi della capacità di creazione di valore espressa dal Gruppo nel corso dell'ultimo triennio.

DATI FINANZIARI (€/000) <sup>1</sup>	2021	2022	2023
Ricavi	573.803	650.243	682.911
Margine operativo lordo	68.675	91.298	91.676
Profitto netto	50.293	61.464	66.150
Cash flow operativo <sup>2</sup>	79.805	50.892	37.333
Debiti a lungo termine <sup>3</sup>	68.956	58.094	42.416
Totale attivo	726.049	766.494	795.547

INDICATORI FINANZIARI (%)	2021	2022	2023
Cash Flow Operativo/Profitto Netto	159%	83%	56%
Profitto Netto/Totale attivo	7%	8%	8%
Debiti a lungo termine/Totale attivo	9%	8%	5%

1. Dati desunti dal Prospetto di Bilancio 2023 – Relazione Finanziaria.

2. Da Rendiconto finanziario.

3. Debiti finanziari non correnti/Debiti finanziari per leasing/Debiti per opzioni "PUT" per acquisto quote di terzi.

## 02.2

## Distribuzione della ricchezza generata

Di fondamentale importanza per una prestazione economica sostenibile, è la capacità del Gruppo di essere in relazione con gli stakeholder del proprio territorio. Nella tabella di seguito è rendicontato il valore economico generato e distribuito: attraverso un processo di riclassificazione delle voci di conto economico ulteriormente integrate da componenti di destinazione dell'utile netto tipiche del modello cooperativo di produzione e lavoro, al

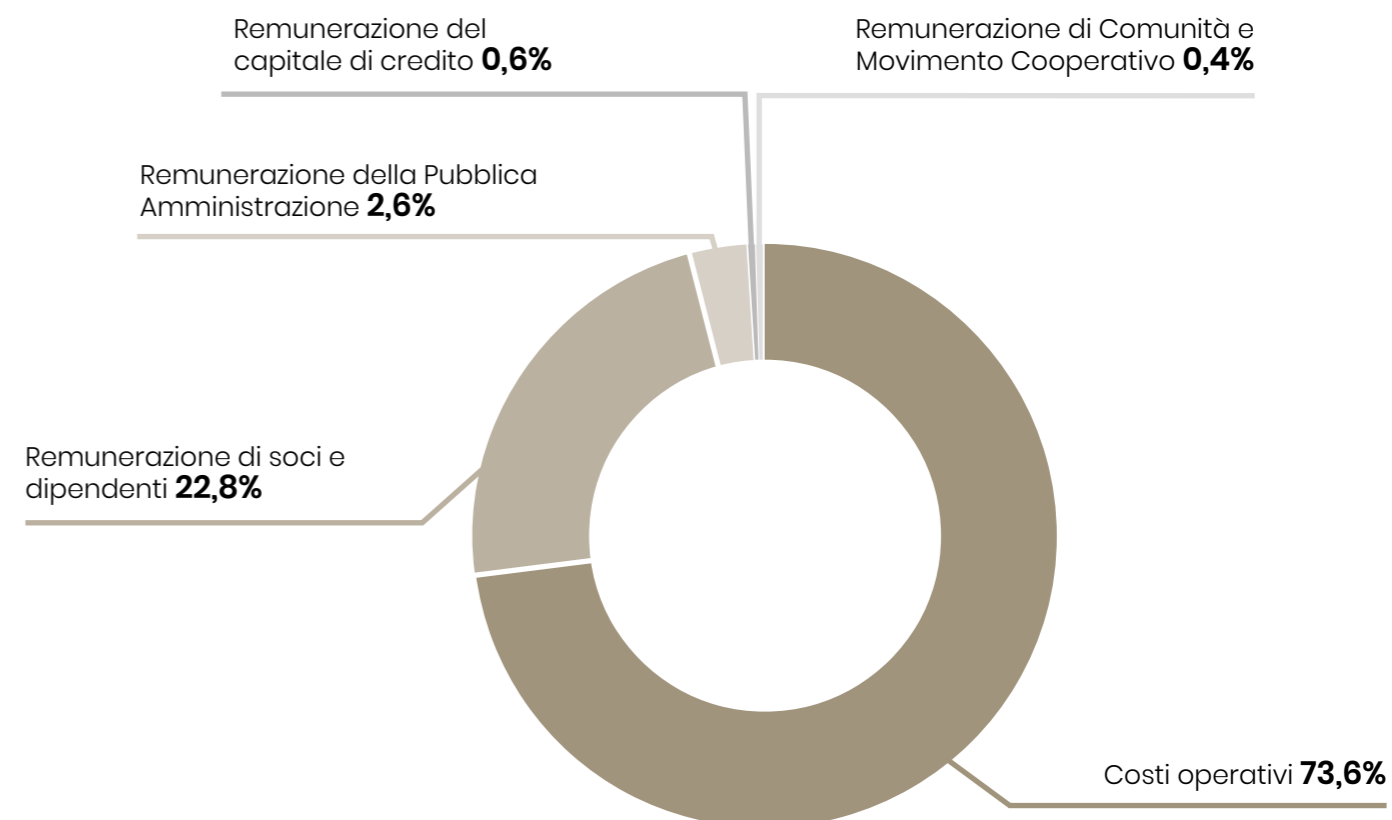
quale anche Cefla appartiene, quali la remunerazione dei soci-lavoratori e la contribuzione al Movimento Cooperativo, è possibile dare conto del valore generato e di come questo sia poi stato distribuito agli stakeholder che si interfacciano quotidianamente con il Gruppo.

Il valore economico generato nel 2023 è pari a 702 milioni di euro, in aumento del 5,5% rispetto all'esercizio precedente.

VALORE ECONOMICO CONSOLIDATO (€/000)	2021	2022	2023
<b>Ricavi</b>	580.013	656.710	682.911
<b>Proventi finanziari</b>	15.846	8.853	19.012
<b>Totale valore economico generato dal Gruppo</b>	595.858	665.564	701.923
<b>Costi operativi</b>	389.248	446.163	476.233
<b>Remunerazione di soci e dipendenti</b>	132.571	145.178	147.498
<b>Remunerazione alla comunità e Movimento Cooperativo</b>	1.645	2.523	2.676
<b>Remunerazione del Capitale di Credito</b>	602	1.457	3.763
<b>Remunerazione della Pubblica Amministrazione</b>	7.134	19.602	16.782
<b>Totale valore economico distribuito dal Gruppo</b>	531.200	614.922	646.952
<b>Totale valore economico trattenuto dal Gruppo</b>	64.658	50.642	54.970

Come si evince dalla tabella sovrastante la parte più ingente del capitale distribuito è destinata alla voce costi operativi, pari al 73,6%. Ai soci e dipendenti è destinato il 22,8%, la cui quota, tramite salari e stipendi, rappresenta la seconda voce più significativa del valore eco-

nomico distribuito. La parte di valore destinata alla pubblica amministrazione sotto forma di imposte e tasse rappresenta il 2,6% del valore economico distribuito. Donazioni e contributi associativi corrispondono allo 0,4%, mentre il capitale di credito e di rischio allo 0,6%.





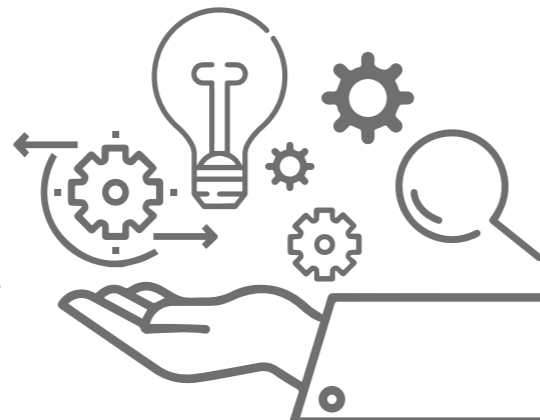
# 03

## Informazioni generali



## Highlights

**13,5**  
M di euro  
investiti in **R&D**



**> 733** brevetti

Primo esercizio di individuazione dei temi materiali secondo l'approccio della **doppia materialità**

### Obiettivi per il futuro

- Consolidamento dell'analisi di materialità secondo l'approccio della doppia rilevanza
- Mappatura di dettaglio degli stakeholder di Cefla attuata secondo standard autorevoli
- Consolidamento dell'integrazione degli obiettivi ESG all'interno del piano strategico aziendale

### Temi materiali associati

- Innovazione e digitalizzazione
- Qualità, sicurezza e affidabilità dei prodotti/servizi

SDGs

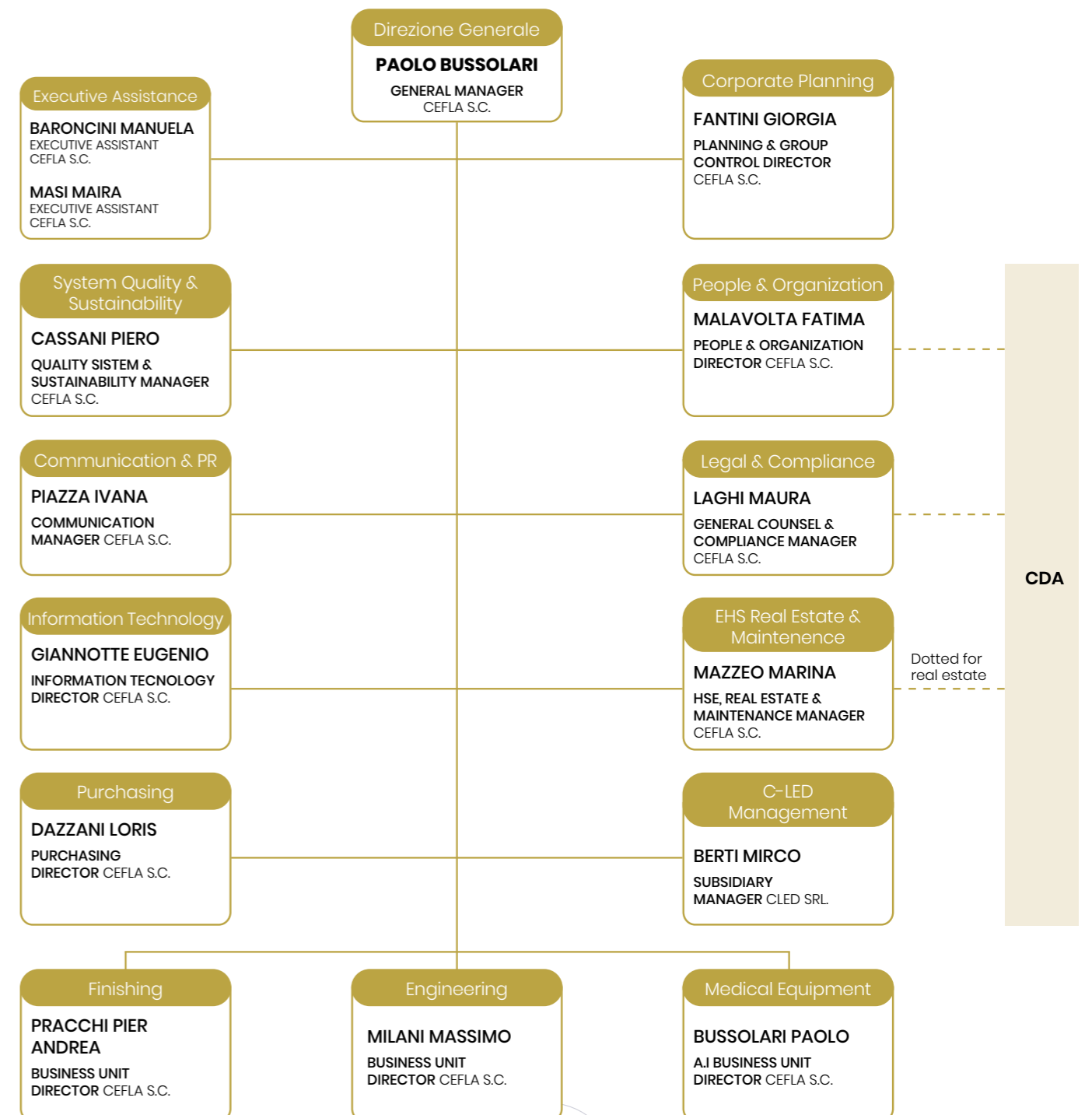


## 03.1

## Organizzazione aziendale

Cefla è una società cooperativa e in quanto tale è una organizzazione societaria senza fini di lucro riconosciuta dalla Costituzione, la quale all'art. 45 dispone che "La Repubblica riconosce la funzione sociale della cooperazione a carattere di mutualità e senza fini di speculazione privata. La legge ne promuove e favorisce l'incremento con i mezzi più idonei e ne assicura, con gli opportuni controlli, il carattere e le finalità."

L'organizzazione aziendale prevede una Direzione Generale a cui rispondono tre Managing Directors (MD), come evidenziato dall'Organigramma sotto riportato.



Il ruolo dei Managing Director è quello di gestire operativamente ciascun business, supportati dalle funzioni centrali, mentre il Consiglio di Amministrazione, eletto dall'Assemblea dei Soci, mantiene una funzione di indirizzo e controllo sull'operato dei Manager. Per tutelare e preservare questo modello sono stati sviluppati appositi meccanismi di governo, controllo e monitoraggio. Agli organi sociali di Cefla spetta, dunque, il compito di monitorare l'andamento della gestione di tutte le società controllate e di tracciare le linee di sviluppo futuro dell'intero Gruppo.

Tra il 2022 e il 2023 la struttura di governo di Cefla non ha subito alcun cambiamento sostanziale. Gli organi della società sono:

- L'Assemblea dei Soci;
- Il Consiglio di Amministrazione (CdA);
- Il Collegio Sindacale;
- L'Organismo di vigilanza (OdV).

L'attività di revisione legale dei conti è stata affidata a Deloitte & Touche S.p.A., nominata in data 26 maggio 2023. Tale incarico è conferito fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025.

Al fine di garantire il completo coinvolgimento dei soci nelle principali scelte aziendali, Cefla organizza regolarmente delle assemblee rivolte all'intera base sociale, ai membri del CdA e al Management aziendale. In occasione di tali assemblee vengono approvati budget, forecast, bilanci ed eventuali proposte straordinarie (acquisizioni, fusioni, ecc.). Le Assemblee dei soci si dividono in ordinarie e straordinarie. L'Assemblea ordinaria può essere convocata dal CdA tutte le volte che questo è ritenuto necessario; ciò deve avvenire almeno due volte all'anno per l'approvazione del bilancio preventivo e in occasione dell'approvazione del bilancio d'esercizio.

A titolo esemplificativo, alcuni dei poteri de-

tenuti dall'Assemblea dei Soci sono:

- l'approvazione del bilancio preventivo e il bilancio consuntivo con la relazione del Consiglio di Amministrazione;
- la determinazione del periodo di durata del mandato e il numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione, le relative nomine e revoche e la determinazione della misura dei compensi per la loro attività collegiale;
- la nomina dei componenti del Collegio Sindacale, l'elezione tra questi del Presidente, la delibera dell'eventuale revoca, e la definizione dei compensi destinati ai componenti.

Al 31 dicembre 2023 la base sociale di Cefla è composta da 263 soci: all'interno di essa possono essere ammessi soltanto i lavoratori assunti a tempo indeterminato dalla Capogruppo. I dipendenti delle diverse società controllate non possono richiedere di avere accesso alla base sociale di Cefla.

Il Consiglio di Amministrazione, il secondo organo sociale di Cefla, nel 2023 risulta composto da cinque Consiglieri (uomini) di cui uno di età compresa tra i 30 e i 50 anni e quattro con età superiore ai 50. I suoi componenti sono eletti dall'assemblea generale attraverso una votazione segreta e democratica tra i nominativi di una lista composta sia dai soci che si siano candidati al ruolo, sia dai Consiglieri uscenti che si riproponessero per il nuovo mandato. Per evitare che si presentino situazioni di conflitto di interesse e per garantire che i voti non vengano condizionati da altre finalità, la base sociale ha approvato un regolamento in cui si è deliberata la separazione formale tra il ruolo manageriale e il ruolo sociale. La totalità degli amministratori è scelta tra i soci operatori e il Consiglio di Amministrazione resta in carica da uno a tre esercizi secondo la decisione di volta in volta presa dall'assemblea. Il Consiglio, nel-

la sua prima riunione, elegge il Presidente e il Vicepresidente. Gli amministratori delegati e il comitato esecutivo curano che l'assetto organizzativo, amministrativo e contabile sia adeguato e riferiscono al CdA e al Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione, sulla base delle informazioni ricevute, esamina i piani strategici, industriali e finanziari della Società e valuta l'andamento generale della gestione.

Consiglio di Amministrazione	
Membri	Ruolo
Gianmaria Balducci	Presidente
Claudio Fedrigo	Vicepresidente
Nevio Pelliconi	Consigliere
Cristian Pungetti	Consigliere
Yuri Della Godenza	Consigliere

Il Collegio Sindacale ha il compito di vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto, così come sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, con particolare riferimento all'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dall'organizzazione e al suo concreto funzionamento. Per adempire adeguatamente a queste funzioni il Collegio Sindacale è invitato a tutte le assemblee formali e agli incontri del CdA. Inoltre, esso ha la facoltà di richiedere qualsiasi tipo di informazione e consultare tutti i documenti aziendali, compresi i verbali del CdA. Al 31 dicembre 2023 il Collegio Sindacale risulta composto da cinque membri di cui tre donne e due uomini. In particolare, tutti i consiglieri hanno un'età superiore a 50 anni.

Collegio Sindacale	
Membri	Ruolo
Roberto Chiusoli	Presidente
Beatrice Conti	Sindaca
Ilenia Sala	Sindaca
Massimo Masotti	Sindaco supplente
Barbara Pangaro	Sindaca supplente

Infine, l'Organismo di Vigilanza (OdV) ha il ruolo di vigilare sull'operatività del Modello di organizzazione, gestione e controllo emanato da Cefla ai sensi del D. Lgs. 231/2001. Il CdA ha nominato un Organismo di Vigilanza dotato di poteri autonomi di iniziativa e controllo, il quale riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione. Esso è composto da tre membri (due interni e uno esterno).





03.2

## Innovazione, ricerca e sviluppo

Nell'anno 2023 le attività di ricerca, sviluppo e innovazione per Cefla si sono sviluppate, settore per settore, sia a vantaggio delle Business Unit a vocazione industriale, sia a vantaggio della Business Unit Engineering. Oltre alla continuazione dei progetti avviati nell'anno precedente, in corso d'anno hanno preso avvio ulteriori progetti per l'efficientamento del portafoglio prodotti in commercio e per l'organizzazione e la partenza di nuove attività

di ricerca, sviluppo e innovazione, sia sui business più consolidati che sui business nuovi.

Per il 2023, i costi sostenuti per attività di ricerca, sviluppo, innovazione, miglioramento funzionale ed estetico di prodotto, ampliamento della gamma prodotti, reingegnerizzazione dei processi, digitalizzazione ed esplorazione di nuove attività sono stati pari a 13,5 milioni di euro, di cui il 98% relativi a Cefla S.C.

Investimenti in Innovazione, Ricerca e Sviluppo	2021	2022	2023
Investimenti R&D (€)	9,5M	11,9M	13,5M
Investimenti R&D / Ricavi	1,7%	1,8%	2,0%
(Investimenti R&D / Investimenti R&D Y-1) -1	-12,1%	26,6%	13,4%

### Business Unit Finishing:

La BU Finishing dispone da anni di un Sistema di Qualità certificato ISO 9001, attraverso il quale migliora continuamente i processi legati alla gestione del capitale umano, inclusi schemi di competenze e programmi di formazione correlati, e le iniziative di ricerca e sviluppo (R&D) per prodotti e processi.

Di seguito è riportata una rappresentazione semplificata dei flussi per queste iniziative R&D:

1. Identificazione dei bisogni manifesti e non del mercato di interesse (sia il mercato di

riferimento che nuovi mercati) attraverso ruoli specifici come il Marketing di Prodotto e/o New Business Developers.

2. Attività tecniche e/o tecnologiche, accompagnate da analisi di mercato (concorrenza, volumi, barriere all'ingresso, proprietà intellettuale), che possono culminare nella creazione di un Piano Prodotto.
3. Valutazione della fattibilità di sviluppo di un nuovo Piano Prodotto, basata su analisi del ritorno sull'investimento, considerando tempi, sforzo, costi rispetto ai volumi previsti, incremento di marginalità e lo sviluppo di nuovi brevetti.

4. Realizzazione del Progetto seguendo il modello Stage and Gate, nel quale si identifica e protegge la nuova proprietà intellettuale generata.
5. L'innovazione di processo e prodotto rappresenta solo una delle dimensioni dell'innovazione, che coinvolge anche fattori esterni come il mercato e interni quali l'organizzazione, le competenze del personale e gli strumenti utilizzati.

Nell'ambito dell'organizzazione R&D, la BU ha formato quattro gruppi di lavoro che lavorano in sinergia con consulenze esterne, che forniscono supporto e formazione su argomenti avanzati e aiutano nell'implementazione di nuovi modelli e strumenti.

- **Piattaforme di Sviluppo Nuovo Prodotto (NPD)**, che include i Project Leader Manager dei sette processi tecnologici che la BU intende presidiare e sviluppare.
- **Competence Center**, che possiede le competenze necessarie per lo sviluppo di nuovi prodotti e la manutenzione di quelli esistenti. Questo centro ospita anche laboratori interni dedicati alla ricerca di materiali, tecnologie e architetture.
- **System Integration di Impianto**, che progetta e realizza l'integrazione di sistema all'interno delle linee/commesse realizzate, utilizzando la propria competenza specifica per creare connessioni tra le varie tecnologie all'interno del processo/commissa che si deve realizzare.
- **Prototyping**, formato da tecnici e tecnologi specializzati nella validazione di nuovi prodotti e delle relative tecnologie.

Nel corso degli anni la Business Unit Finishing ha sviluppato un sistema di Qualità di Prodotto dedicato alla gestione dei reclami sia interni che esterni. Il sistema, denominato **FQM (Fin Quality Management)**, si fonda sulla costruzione di una cultura della qualità che coinvolge tutti i dipartimenti, promuovendo la formazione sia interna che esterna e incoraggiando la partecipazione a un team interfunzionale.

vendo la formazione sia interna che esterna e incoraggiando la partecipazione a un team interfunzionale.

Le segnalazioni di problematiche, che possono provenire dall'ispezione all'ingresso (incoming inspection) e dalla produzione (Opera) per quelle interne, o tramite il sistema Coswin per quelle esterne, sono registrate con ID univoci di reclamo. Questi ID sono gestiti dal FQM che si occupa sia del contenimento immediato che dell'analisi e della soluzione del problema. Tutti i relativi dati sono poi trattati e resi accessibili attraverso le dashboard di Salesforce, che permettono un'analisi approfondita e la gestione delle criticità.

Le principali attività di ricerca, sviluppo e innovazione sono state impostate a vantaggio delle varie linee di prodotto della Business Unit Finishing:

#### Digital Printing

- Progettazione di stampante digitale Multi-pass per multi-settori/substrati e per grandi formati.
- Single Pass Printer Roll2Roll per manufatti per coil plastici o metallici.
- Single Pass Printer per stampa su cartone corrugato.
- Sistema per aumentare le prestazioni dei sistemi di controllo stampa e correzione della qualità di stampa.

#### Sistemi robotizzati per applicazioni a spruzzo su linee aeree e terra

- Ricerca sui controlli delle pistole di spruzzatura e miglioramenti alla piattaforma iGiotto, con nuovo polso robotizzato per infissi su linea aerea, nuovo carrello portapezzi per la gestione ottimale degli accumuli, nuovo trasportatore a terra.

#### Sistemi oscillanti e robotizzati per applicazioni a spruzzo su pannello sagomato

- Nuova Easy con possibilità di cambio co-

lore rapidissimo sia per vernici a uno o due componenti, secondo proprio brevetto depositato.

- Riprogettazione della piattaforma spruzzatrici entry level.
- Finalizzazione della spruzzatrice rotativa ellittica Elispray per alta produttività.
- Nuovo robot cartesiano iBotic con nuovo cambio colore TimeSkip, introducendo una innovativa "User Experience" nell'interfaccia operatore.
- Unidry: nuovo forno di essiccazione a gas con piastre catalitiche ad alta efficienza.
- FiberOven: nuovo forno di essiccazione ad alta temperatura e ad alta produttività.

*Sistemi oscillanti e vacuum per applicazioni a spruzzo su profili*

- Upgrade alle piattaforme GT180 (nuove cabinature antipolvere e nuova ventilazione), Forni in Linea (incremento range temperature applicabili, nuovi preriscaldamenti, nuove cappe di raffreddamento), Forni UV (nuova meccanica e nuovi sensori per l'aumento della sicurezza).

*Sistemi a rullo e vacuum per pannelli piani e bordi*

- Nuova SmartClean per spazzolatura pannelli piani, nuova spazzolatrice ad azione trasversale.
- Ricerca per piattaforma SmartEdge: nuovi utensili di applicazione su bordi di pannelli piani con tecnologia vacuum a doppia mandata con propri brevetti.
- Applicazione di propri brevetti alle macchine SolarCoater per applicazione vernice su vetro tecnico.
- Ricerche per utilizzo di vernici bicomponenti su Velatrici.

### Business Unit Engineering:

La Business Unit Engineering, suddivisa a sua volta nelle tre Business Lines: **EPC Contracting** che si occupa di Costruzioni di impianti tec-

nologici e di attività di General Contracting; **Global Service**, dedicata alla manutenzione di infrastrutture e impianti di produzione; ed **Energy** per la realizzazione e gestione di impianti che producono energia elettrica, termica e frigorifera, ha sviluppato una serie di innovazioni nel corso del 2023. Le principali attività di innovazione e digitalizzazione sono state dedicate all'introduzione in Italia di tecnologie Fuel Cell e alla digitalizzazione della produzione di commessa.

- Nuove visualizzazioni allarmi all'interno del software EN VISION per l'area Energy, per facilitare supervisione e azioni rapide sui grandi sistemi.
- Digitalizzazione dei processi delle produzioni di commessa, per redazione piani Costruzioni, manuali d'uso attivando repository digitali accessibili e distribuibili. Sviluppo di un software di collegamento fra le produzioni di commessa e le attività di preventivazione.
- Progettazione di impianto standard per cogenerazione basato su generazione energia elettrica ad alto rendimento tramite Fuel Cells abbinata a sistema di recupero termico.

In particolare, rispetto all'impianto di cogenerazione a Fuel Cell, presso lo stabilimento imolese di Cefla è stata presentata NOVA, la prima installazione europea, che oltre alla produzione di energia elettrica, produce calore, senza emissioni nocive di inquinanti in atmosfera, con un evento inaugurale alla presenza di esponenti di aziende di prestigio, istituzioni locali e regionali.

A novembre 2022, Cefla aveva annunciato infatti la partnership con Bloom Energy per la realizzazione e la distribuzione di nuovi impianti di Fuel Cell, ovvero dispositivi che consentono di produrre energia elettrica senza combustione, azzerando le emissioni dannose, in conformità con gli obiettivi di decarbonizzazione fissati dall'UE. La partnership tra

Cefla e Bloom Energy intende così ampliare l'offerta di energia pulita a disposizione delle aziende italiane, supportandole nel percorso verso la transizione energetica. Questa tecnologia consente infatti di trasformare diverse fonti – quali idrogeno, gas naturale, biogas e biometano – in energia elettrica, senza che avvenga combustione, riducendo le emissioni di CO2 e azzerando la presenza di particelle dannose per l'uomo, quali NOx, SOx, CO (insieme di gas acidi aeriformi prodotti durante processi di combustione).

### Business Unit Medical Equipment:

*Business Line Imaging*

Le più consistenti attività di ricerca e sviluppo dell'Area Medical Equipment si sono concentrate nella Business Line Imaging, con un piano coerente che avvia importanti investimenti pluriennali.

- Avvio degli investimenti per la nuova piattaforma di software di Imaging 2D e 3D, per una gestione integrata degli esami radiologici e delle immagini paziente, che offra funzioni per eseguire, elaborare, visualizzare e condividere gli esami 2D e 3D
- Avvio degli investimenti per una nuova piattaforma di Ortopantomografi / Cone beam computed tomography (CBCT) da cui derivare le nuove serie di dispositivi per la diagnostica Radiologica Extraorale Entry Level, con implementazione di propri brevetti; studi per nuova tecnologia di scansione del volto, nuovi sistemi di posizionamento paziente.
- Avvio investimenti per integrazione scanner intraorali, con un software proprietario per visualizzazione del dato acquisito dagli scanner, condivisione su di una piattaforma cloud e interazione con CAD dentali, inserimento in gamma di nuovi scanner.
- Investimenti per nuova funzionalità "Dual Energy" per CBCT, per migliorare l'accuratezza del dato volumetrico per apprezza-

re anche tipi di tessuti fino ad oggi preclusi alla CBCT.

- Investimenti per un nuovo sensore lineare 2D a raggi X per Radiologia Diagnostica in tecnologia CMOS.

*Business Line Treatment*

- Ricerca e Sviluppo per una nuova piattaforma riuniti a terra e a colonna nell'ottica *Variety Reduction Program* per esplorare funzionalità innovative che aumentino il contenuto tecnologico dei riuniti in gamma, con individuazione di ambiti inventivi su cui depositare domande di brevetto.
- Studi per nuova gamma lampade con telecamera integrata.
- Studi per nuova lampada polimerizzante con incrementi prestazionali per estendere il range di compositi su cui può operare.
- Nuova interfaccia grafica per le interfacce utente L3 e L4 a 7 pollici, per la tavoletta medico, con usability touch-screen molto intuitiva per velocizzare le scelte del medico, con nuovo design e una usability intuitiva.
- Nuova soluzione di tavoletta assistente, non agganciata al gruppo idrico del riunito, ma fisicamente staccata dal riunito odontoiatrico R7 Cabinet.

*Business Line Sterilization*

- Attività di Ricerca e sviluppo per futuro rinnovamento della attuale gamma delle Autoclavi; studio dei cicli di funzionamento con e senza fasi iniziali a vuoto frazionato; individuazione di ambiti inventivi su cui depositare domande di brevetto.

Spinta da una continua ricerca di nuove tecnologie e innovazione la BU Medical Equipment nel corso del 2023 ha finalizzato due importanti acquisizioni e fusioni:

- Il 21 settembre 2023 è stata acquisita la quota del 60% della società Exalens Srl, in



collaborazione con Exabyte Srl, società che realizza e progetta software per il settore odontoiatrico. La società controllata Exalens è entrata nel perimetro del Gruppo e si occupa dello sviluppo di tecnologie software in esclusiva per Cefla e finalizzate ai prodotti della BU Medical Equipment in ambito radiologico (BL Imaging).

- Il 20 dicembre 2023 è stata acquistata la totalità del capitale sociale della società Elettromeccanica F.E.R. Srl, che è entrata nel perimetro del Gruppo nel quadro di un'operazione di verticalizzazione di un flusso di approvvigionamento di componenti strategici per la realizzazione dei prodotti in ambito radiologico.

### C-LED:

In coerenza con gli obiettivi societari, le attività di ricerca, sviluppo e innovazione svolte nella società C-LED Srl hanno perseguito la continuazione dei progetti impostati nell'anno precedente, il miglioramento del portafoglio prodotti e l'avvio di nuovi temi per un valore di 340 migliaia di euro, operando principalmente sui seguenti progetti.

- In ambito Growing, continuazione dello sviluppo del nuovo progetto di lampada ad alte prestazioni "Verty" ad alta efficienza di micromoli per secondo.
- Estensione della gamma di lampade Combo, implementando la propria domanda di brevetto, aggiungendo spettri per produzioni orticole da foglia, di fiori in serra quali orchidee ("Phalaenopsis") e studio nuovi spettri monocromatici per crescita funghi in ambiente controllato indoor.
- Studio delle lunghezze d'onda luminose (e non) che abbiano capacità di attrarre insetti di tipo diverso per studiarne la popolazione; implementazione di dispositivi per attrazione e cattura insetti; studio di dispositivi che attraggano gli insetti utili alla impollinazione dei fiori di diverse

specie, ad esempio per la impollinazione delle fragole.

- Lampade abbronzanti con tecnologia LED in sostituzione dei vecchi tubi Neon con geometrie lineari e non, per adattarsi ai lettini e docce solari.
- Nuovo Pure Smart nella gamma dei sanificatori-purificatori dell'aria, con sensori di rilevamento degli inquinanti ambientali (formaldeide, sostanze acetoniche e altre sostanze dannose per l'uomo) e connettività in ottica Industry 4.0.
- Lampade per macchine selezionatrici ottiche, per selezionare diversi prodotti quali sementi, alimenti, cereali o prodotti industriali come plastica, in ausilio ai sistemi di visione multispettrali per l'analisi superficiale molecolare con telecamere RGB e infrarossi.

Nel corso degli anni Cefla ha registrato centinaia di brevetti, entrando in nuovi settori di business e sfruttando tecnologie inedite. Di fronte a un contesto VUCA (*Volatile, Uncertain, Complex, Ambiguous*) in veloce e costante trasformazione, Cefla si dimostra pronta a recepire gli stimoli esterni e lavorare ogni giorno per diffondere una cultura in grado di adattarsi e prosperare in condizioni diverse. Le persone di Cefla vengono guidate a interpretare i macrotrend più moderni: quelli legati al mondo della tecnologia, della digitalizzazione e ai mutamenti sociodemografici e culturali. L'economia globale della conoscenza ha bisogno che l'innovazione non sia solo una competenza, bensì parte integrante della cultura d'impresa.

Cefla ribadisce il proprio impegno sforzandosi di diffondere un approccio strategico che permetta di conciliare lo sviluppo di modelli di business che siano al contempo profittevoli e virtuosi, supportando i propri clienti nel deployment degli strumenti e delle soluzioni necessari.

## 03.2.1 Brevetti

Cefla esporta oltre i due terzi della produzione delle Business Unit industriali e si trova a competere internazionalmente con aziende che spesso hanno una storia più lunga nel tempo e portafogli brevettuali molto importanti, come ad esempio le aziende tedesche. Al fine di potersi confrontare alla pari con i propri competitor, da tempo Cefla svolge un'intensa azione di brevettazione per la protezione delle proprie attività nel campo dell'innovazione. A questo fine, l'azienda si è dotata di un Patent Office, che ha il compito di raccogliere in maniera capillare tutte le innovazioni nelle diverse BU e di cercare di proteggerle al meglio. Particolare attenzione è stata rivolta anche alla protezione del design industriale nei vari settori. Da novembre 2021 il Patent Office Cefla è in staff all'Ufficio Legale che gestisce i marchi. Il Patent Office lavora su chiamata per tutte le BU Cefla, in prima persona e/o gestendo i rapporti con gli studi brevettuali esterni, per quanto riguarda brevetti, modelli di utilità, design. All'interno

dell'induction del personale tecnico è prevista una formazione specifica somministrata dal Patent Office.

La capillarità della protezione fa sì che su molti prodotti Cefla insista più di un brevetto o un design. Questo ha permesso a Cefla di cogliere appieno l'opportunità offerta dal Patent Box, cui l'azienda ha aderito fin dalla sua istituzione nel 2015. Nel 2019 si è chiuso il primo quinquennio 2015-2019: l'ammontare delle agevolazioni fiscali di cui Cefla ha potuto usufruire è di oltre 8 milioni di euro. Cefla ha già presentato all'Agenzia delle Entrate la domanda per aderire al secondo quinquennio 2020-2024. Come è noto, sebbene in entrambi i quinquenni la partecipazione al Patent Box presupponga l'esistenza di un patrimonio di proprietà industriale, le regole sono notevolmente cambiate dal primo al secondo quinquennio. In particolare, dal secondo quinquennio sono stati esclusi i marchi e il know-how.

BREVETTI	2021	2022	2023
Engineering	2	2	2
Finishing <sup>4</sup>	355	259	271
Medical Equipment <sup>5</sup>	318	333	325
C-LED <sup>6</sup>	62	58	34
DESIGN			
Engineering	-	-	-
Finishing <sup>4</sup>	16	15	14
Medical Equipment <sup>5</sup>	105	99	83
C-LED <sup>6</sup>	12	6	4
<b>TOTALE BREVETTI</b>	<b>737</b>	<b>652</b>	<b>632</b>
<b>TOTALE DESIGN</b>	<b>133</b>	<b>120</b>	<b>101</b>
<b>TOTALE TITOLI</b>	<b>870</b>	<b>772</b>	<b>733</b>

4. Finishing comprende le società Cefla Deutschland e Duespohl; la società Jet-Set, con i relativi brevetti, è stata acquisita da Cefla S.C.

5. Medical Equipment comprende la società BIOSAF IN.

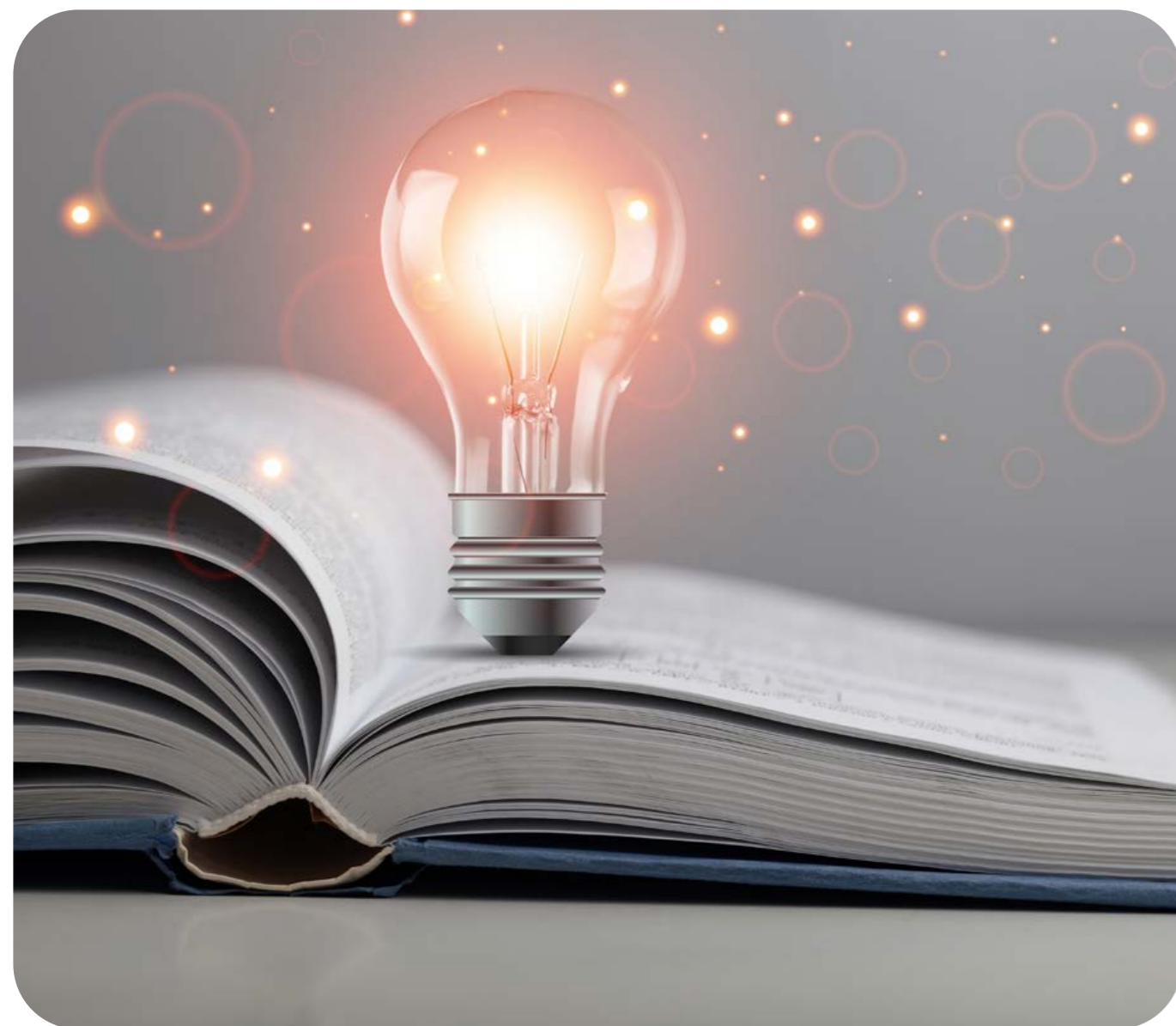
6. Il dato relativo al 2021 fa riferimento alla Business Unit Lighting.

La diminuzione del 2023 rispetto al 2022 è causata dalla continuazione dell'attività di patent pruning (letteralmente, "potatura dei brevetti") e dall'adesione di alcuni dei titoli ottenuti nel 2023 al nuovo brevetto unitario, entrato in vigore nel giugno 2023 e finora ratificato da 17 paesi, che ha introdotto la possibilità di avere un brevetto unico in alternativa a brevetti nazionali per i singoli paesi, riducendo così il numero dei nuovi brevetti.

Il patent pruning ha permesso di efficien-

tare le risorse destinate alla proprietà intellettuale, abbandonando i titoli obsoleti che non erano ancora arrivati a scadenza, ed impiegando le risorse che sarebbero state destinate al pagamento delle tasse di rinnovo per nuovi investimenti in ambito ricerca e sviluppo.

Nel 2023 è stata inoltre è stata avviata un'**attività di formazione in materia brevettuale** per le aree di Ricerca e Sviluppo di tutte le BU e di C-LED, che ha coinvolto 48 partecipanti.



## 03.3

## Certificazioni

La ricerca della massima qualità è un requisito comune a ogni scelta aziendale. Cefla ha attuato un percorso che si racconta attraverso i risultati raggiunti, i brevetti sviluppati e le certificazioni che attestano la qualità del lavoro in ogni ambito: dalla gestione dei processi alla sostenibilità, fino alla tutela dei lavoratori. Cefla ha adottato una politica di Salute, Sicurezza, Ambiente ed Energia con l'obiettivo di rafforzare l'impegno alla condivisione dei valori di rispetto della salute, della sicurezza e dell'ambiente da parte della struttura interna e di quanti, come i fornitori e gli appaltatori, operano nell'ambito del contesto aziendale.

Si riportano nel seguito le diverse certificazioni ottenute da Cefla:

- **Certificazione UNI EN ISO 9001:2015 Sistema di Gestione per la Qualità**

Le Business Unit di Cefla e la società C-LED hanno confermato la validità della certificazione UNI EN ISO 9001:2015 che identifica lo standard più diffuso al mondo per garantire la qualità dei processi operativi aziendali. Nei mercati di oggi, la qualità del prodotto e del servizio viene considerata una caratteristica imprescindibile. Ciò che più ha cambiato il modo di vedere la qualità, rispetto al passato, è una visione meno formale della sua gestione a favore di un orientamento al miglioramento continuo e all'efficienza che deve essere diffusa a tutti i livelli dell'azienda. Fino dal 2015, l'azienda si è dotata di un Ufficio Qualità Corporate che, unitamente agli uffici qualità delle BU successivamente rafforzati, assicura un continuo monitoraggio e contribuisce, attraverso audit interni e azioni mirate, a mantenere efficiente l'integrazione dei sistemi qualità adottati in tutti i processi organizzativi, stimolando il rag-

giungimento degli obiettivi di miglioramento condivisi con la Governance aziendale.

- **Certificazione UNI CEI EN ISO 13485:2021 Sistema di gestione per la qualità specifico per le aziende che operano sia nell'ambito della progettazione e produzione dei dispositivi medici che dei servizi correlati**

La Business Unit Medical Equipment, la società BIOSAF IN e la società Elettromeccanica FER sono certificate UNI CEI EN ISO 13485:2021, che è uno standard di sistema di gestione qualità specifico per le aziende del settore medicale. Nel 2022 tutte le realtà hanno svolto con successo gli audit annuali che confermato la validità delle certificazioni in essere.

- **Certificazione ISO 13485:2016 secondo lo schema MDSAP Sistema di gestione per la qualità specifico per le aziende che operano sia nell'ambito della progettazione e produzione dei dispositivi medici che dei servizi correlati e che integra gli aspetti regolatori di altre nazioni**

La Business Unit Medical Equipment è certificata ISO 13485:2016 con i requisiti aggiuntivi secondo lo schema MDSAP (Medical Device Single Audit Program), che è lo standard di sistema di gestione qualità specifico per le aziende del settore medicale con l'aggiunta di tutti i requisiti regolatori dei 5 paesi che aderiscono allo schema ovvero Australia, Brasile, Canada, Giappone e Stati Uniti. Nel 2022 la BU Medical Equipment ha svolto con successo l'audit annuale che ha confermato la validità di questa certificazione.

- **Certificazione in conformità al nuovo Regolamento Europeo 2017/745 UE (MDR) per**



### **le aziende che operano nell'ambito della progettazione e produzione dei dispositivi medici**

La Business Unit Medical Equipment ha ottenuto, da parte dell'Organismo Notificato IMQ, la certificazione di conformità al nuovo Regolamento Europeo 2017/745 UE (MDR) che, a partire dal 26 maggio 2021, ha sostituito in modo definitivo la precedente Direttiva 93/42/CEE e s.m.i. in merito alla regolamentazione europea sui Dispositivi Medici.

- **Certificazione UNI EN 9100:2018 Sistema di gestione per la qualità richiesto dalle Autorità e dai Costruttori del settore aerospaziale e della difesa**

In virtù delle crescenti attività di manutenzione sugli impianti produttivi del settore aerospaziale, Cefla Tech, nata nel 2019 e controllata dalla BU Engineering, ha immediatamente ottenuto la certificazione del Sistema di Gestione della Qualità UNI EN 9100:2018 relativa alle organizzazioni dell'aeronautica, dello spazio e della difesa. Tale certificazione aziendale ha lo scopo di qualificare maggiormente l'azienda nelle attività di manutenzione ad elevato valore aggiunto per i clienti, divenendo a tutti gli effetti un attore essenziale per l'efficienza del processo produttivo del cliente.

- **Certificazione UNI ISO 45001:2018 Sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro**

La Business Unit Engineering è certificata in conformità alla norma UNI ISO 45001, che identifica lo standard per un sistema di gestione della Sicurezza e della Salute dei Lavoratori. Per la BU, l'ottenimento di tale certificazione è la dimostrazione della volontà della Cooperativa di tutelare la sicurezza e la salute dei propri lavoratori, così come della necessità di gestire in maniera armonizzata gli aspetti di salute e di sicurezza sul lavoro tramite un sistema di procedure e controllo condiviso da tutti i lavoratori. L'implementazione di un sistema di gestione della sicurezza certificato ISO 45001

consente, infatti, di tenere meglio sotto controllo i rischi residui valutati e ponderati nelle molteplici attività e, di conseguenza, di ridurre gli infortuni dei dipendenti. Anche la controllata Cefla Tech nel 2021 ha ottenuto la certificazione ISO 45001:2018.

- **Certificazione UNI EN ISO 14001:2015 Sistema di gestione ambientale**

La certificazione, estesa alla fine del 2022, a tutte le Business Units di Cefla soddisfa la necessità di gestire in maniera armonizzata gli aspetti di natura ambientale tramite un sistema di procedure e controllo condiviso da tutti i lavoratori, confermando la concreta attenzione e l'impegno quotidiano di Cefla. L'implementazione del sistema di gestione ambientale aiuta a mantenere alto il valore del business e contemporaneamente a gestire efficacemente la responsabilità ambientale, consentendo di minimizzare gli impatti ambientali negativi generati da una non corretta gestione dei rifiuti e/o da una non corretta gestione degli agenti chimici durante le attività di costruzione e service. Anche la controllata Cefla Tech nel 2021 ha ottenuto la certificazione ISO 14001:2015.

- **Certificazione SA 8000:2014 Responsabilità Sociale**

Lo standard SA 8000 (Social Accountability) è riconosciuto in tutto il mondo e prevede lo sviluppo e la verifica di sistemi di gestione che promuovano attività lavorative socialmente sostenibili con vantaggi per l'organizzazione e per tutti gli stakeholder coinvolti in termini di miglioramento nella gestione dei rischi aziendali, nelle relazioni con le parti interessate interne ed esterne all'organizzazione e, in definitiva, di miglioramento generalizzato della reputazione. L'implementazione di un sistema di responsabilità sociale secondo lo standard SA 8000 da parte della BU Engineering è la dimostrazione che per Cefla lo sviluppo di un'organizzazione è fortemente legato all'attenzione verso i lavoratori. La BU Engineering, oltre a dichiarare che la propria politica e il proprio

sistema di Responsabilità Sociale prevedono tutti i requisiti dello Standard SA 8000, ha istituito al proprio interno un Social Performance Team composto da dipendenti in rappresentanza di tutte le categorie aziendali, con l'obiettivo di divulgare quanto più possibile i principi fondamentali della Social Accountability alle principali categorie di stakeholder di riferimento (dipendenti, clienti, fornitori e istituzioni) e di fornire feedback per il miglioramento del sistema aziendale. Anche la controllata Cefla Tech nel 2023 ha ottenuto la certificazione SA 8000:2014.

- **Certificazione di conformità al Regolamento UE 2015/2067 (F-GAS)**

La Business Unit Engineering e Cefla Tech hanno ottenuto la certificazione di prodotto F-GAS, in conformità al DPR 43/2012, e attuano le Direttive Comunitarie in materia di prevenzione dell'effetto serra generato dai gas fluorurati (genericamente detti F-GAS) utilizzati negli impianti frigoriferi sia di climatizzazione che di processo. Tale certificazione è considerata portatrice di miglioramento nella gestione delle attività operative della B.U. che potenzialmente impattano sulle emissioni in atmosfera dei gas fluorurati a effetto serra. Il valore aggiunto della certificazione può essere espresso sia in termini reputazionali, nei confronti del mercato e dei clienti, sia in termini ambientali. La conformità è stata valutata secondo le prescrizioni del regolamento tecnico RT-29 riguardante l'installazione, la manutenzione o la riparazione di apparecchiature fisse di refrigerazione, condizionamento d'aria e pompe di calore contenenti determinati gas fluorurati a effetto serra, in base alle disposizioni del Regolamento UE 2015/2067.

- **Certificazione UNI EN ISO 50001:2018 Sistema di Gestione dell'energia**

La B.U. Engineering è certificata anche ISO 50001:2018. La ISO 50001 è una certificazione su base volontaria che si propone di supportare le organizzazioni nel miglioramento del-

le proprie prestazioni in materia di efficienza energetica, fornendo indicazioni ed elementi per sviluppare un sistema di gestione dell'energia che possa tracciare ed alimentare il percorso di miglioramento in termini di utilizzo efficiente dell'energia. La gestione energetica dei patrimoni immobiliari necessita infatti di un approccio strutturato, proceduralizzato e trasversale tra diverse funzioni aziendali. Solo in questo modo si può ottenere, oltre ad un efficiente utilizzo dell'energia in senso stretto, verificato con un costante monitoraggio dei consumi, anche una pianificazione a lungo termine e coordinata degli interventi di miglioramento al patrimonio immobiliare e delle strategie energetiche e di processo aziendali, in modo da ottenere la massima efficienza energetica e minimizzare l'impatto ambientale delle proprie attività. La conoscenza e la competenza del personale e dei tecnici nel settore dell'efficienza energetica in ambito impiantistico, e non solo, è estremamente importante per diffondere e migliorare il modello di gestione delle strategie di riduzione degli impatti ambientali e dei consumi energetici primari sia nella gestione del patrimonio Cefla, che nella gestione manutentiva dei patrimoni impiantistici di tutti i clienti della BU. Anche la controllata Cefla Tech nel 2022 ha ottenuto la certificazione ISO 50001.

- **Certificazione ISO/IEC 27001:2013 Sistema di gestione sicurezza delle informazioni**

Cefla Tech nel 2021 ha ottenuto anche la certificazione ISO 27001 per la sicurezza delle informazioni per i servizi IT a supporto dei processi di ingegnerizzazione ed erogazione del servizio di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti civili ed industriali. L'obiettivo infatti è quello di proteggersi da potenziali minacce alla sicurezza delle informazioni gestite sviluppando un Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni (ISMS: Information Security Management System).

- **Certificazione ISO 37001 Sistema di gestione anticorruzione**

Cefla Tech nel 2022 ha ottenuto anche la certificazione ISO 37001 per la prevenzione della corruzione nel perimetro aziendale. La certificazione stabilisce i requisiti del sistema di gestione progettati per aiutare a prevenire, rilevare e rispondere alla corruzione, nonché a rispettare le leggi anticorruzione e gli impegni volontari applicabili alle attività dell'organizzazione. L'ottenimento della certificazione ISO 37001 conferma l'impegno della società alla trasparenza delle proprie informazioni ed al pieno rispetto della normativa.

- **Certificazione ISO 14064-1 Rendicontazioni Emissioni GHG**

Cefla Tech nel 2022 ha rendicontato, con

conseguente certificazione da parte di un organismo notificato, per la prima volta le proprie emissioni di gas serra, la 14064-1 permette infatti alle organizzazioni di quantificare le proprie emissioni di GHG al fine di attuare delle politiche di Carbon Management e comunicare il proprio impegno in tema di sostenibilità ambientale ai propri stakeholder. La rendicontazione effettuata nel 2022 è da intendersi confermata per l'anno 2023 e verrà ripetuta nel 2025 per aggiornarla e adottare eventuali misure di adeguamento in funzione del suo esito.

Business Unit / Controllate	Certificazione
BU Engineering	UNI EN ISO 9001:2015
	UNI ISO 45001:2018
	UNI EN ISO 14001:2015
	SA 8000:2014
	Conformità al Regolamento UE 2015/2067 (F-GAS)
BU Finishing	UNI EN ISO 50001:2018
	UNI EN ISO 9001:2015 UNI EN ISO 14001:2015
BU Medical Equipment	UNI EN ISO 9001:2015
	UNI CEI EN ISO 13485:2021 ISO 13485:2016 MDSAP
	Conformità al nuovo Regolamento Europeo 2017/745 UE (MDR)
	UNI EN ISO 14001:2015
C-Led	UNI EN ISO 9001:2015
	UNI EN ISO 9001:2015 UNI EN 9100:2018
Cefla Tech	UNI ISO 45001:2018
	UNI EN ISO 14001:2015 UNI EN ISO 50001:2018 SA 8000:2014
	Conformità al Regolamento UE 2015/2067 (F-GAS)
	ISO/IEC 27001:2013
	ISO 37001
BIOSAF IN	ISO 14064-1
	UNI EN ISO 9001:2015 UNI CEI EN ISO 13485:2021
Elettromeccanica FER	UNI CEI EN ISO 13485:2021

## 03.4

## Orientamento alla sostenibilità

Essendo Cefla una cooperativa, uno dei suoi obiettivi intrinseci è quello di passare il testimone alle generazioni future. Un segno distintivo di Cefla risiede nella sostenibilità economica: lo statuto prescrive di lasciare in azienda almeno il 50% degli utili di bilancio, e questo è sicuramente un modo per aumentare in modo stabile il patrimonio netto dell'azienda, coerentemente con la mission di creare valore nel tempo. Inoltre, tutto il capitale circolante è finanziato da capitale proprio: ciò comporta la totale assenza di oneri finanziari che pesano sul conto economico, dando la possibilità all'organizzazione di effettuare importanti investimenti con una redditività straordinaria, inclusa la possibilità di acquisire nuove aziende ed entrare in nuovi mercati. Una delle scelte distintive di Cefla è da sempre quella della diversificazione, sia dei business, sia dei mercati. Questa strategia ha pagato sul lungo termine: in un mercato in costante evoluzione e caratterizzato da un'elevata innovazione e tecnologia, grazie al fatto di possedere Business Unit che operano in settori e mercati diversi, Cefla ha visto costantemente crescere il proprio fatturato, nonostante i cambiamenti e le tensioni degli ultimi tempi.

Alla luce della pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea il 16 dicembre 2022 del testo della Direttiva UE 2022/2464 ("Corporate Sustainability Reporting Directive" o semplicemente "CSRD"), Cefla ha aggiornato il proprio percorso di sostenibilità, intrapreso nel 2018 e integrato nel Business Plan nel 2021, con l'obiettivo di integrare le logiche, i contenuti e gli strumenti necessari nelle procedure aziendali e organizzative, per lo sviluppo di una rendicontazione ESG con-

forme ai requisiti della nuova Direttiva.

Cefla, infatti, già da diversi anni ha nominato un Sustainability Manager interno all'azienda e un "Team di Sostenibilità", un gruppo coordinato dal Sustainability Manager, che lavora specificamente al perseguimento degli obiettivi individuati in ambito ESG. Il Sustainability Manager comunica direttamente con il Presidente e con il General Manager. È inoltre presente un Comitato energia per le tematiche specifiche.

Il percorso messo in atto prevede una fase di sensibilizzazione delle figure interne aziendali attraverso delle attività mirate ad incrementare la conoscenza e la consapevolezza delle performance di natura non finanziarie, e di quanto Cefla, grazie alla diversità dei business nei quali opera, può contribuire a realizzare nel breve, medio e lungo termine.

Cefla, inoltre, ha avviato un progetto volto a valutare il suo attuale livello di allineamento alle richieste normative e a pianificare le azioni necessarie per un progressivo e tempestivo adeguamento ("CSRD Roadmap"). La riflessione è stata svolta in maniera granulare ed accurata e si è incentrata sugli ambiti di analisi rappresentati di seguito, ciascuno dei quali è stato esaminato prendendo in considerazione la documentazione interna (politiche, strategie, sistemi di gestione, ecc.) e tramite il coinvolgimento verticale delle principali funzioni aziendali.



## CSRD General (ESRS 1 e ESRS 2)

### Ambiti di Analisi

- ESG risk management
- ESG due diligence
- Doppia materialità
- Stakeholder engagement
- ESG Policies
- ESG Strategy
- ESG Governance
- Elementi ESG nei sistemi di incentivazione
- Perimetro di redondazione
- Integrazione con il reporting tradizionale
- Processo di reporting e adozione di una piattaforma tecnologica abilitante
- Tassonomia UE
- Assurance
- Pubblicazione del report in formato elettronico
- Obiettivi di mercato in chiave ESG
- Utilizzo degli European Sustainability Reporting Standards (ESRS)

## ESRS Topical Agnostic Standards (ESRS E1-E5, S4, G1)

### Environment (ESRS E1-E5)



#### Ambiti di Analisi

- Cambiamenti climatici
- Inquinamento
- Acque e risorse marine
- Biodiversità ed ecosistemi
- Uso delle risorse ed economia circolare

### Social (ESRS S1-S4)



#### Ambiti di Analisi

- Forza lavoro propria
- Lavoratori nella catena del valore
- Comunità interessate
- Consumatori ed utilizzatori finali

### Business conduct



#### Ambiti di Analisi

- Condotta delle imprese (anticorruzione, etica aziendale, sustainable production, ecc.)









Overview degli ambiti di disclosure presi in considerazione durante le attività progettuali











Una volta impostata, la CSRD Roadmap è stata presentata all'organo di governo ed alle Prime Linee in occasione di specifici momenti di formazione interna e aggiornamento professionale.

Infine, attraverso il coinvolgimento delle varie funzioni aziendali, tramite specifiche interviste che hanno coinvolto anche il Presidente e il Direttore Generale, e le diverse Business Unit, Cefla ha previsto la condivisione delle proprie priorità strategiche in

ambito sostenibilità. Sono stati definiti degli obiettivi, degli strumenti e delle aree di azione su cui intervenire (pilastri). All'interno di ogni pilastro (Governance, Supply chain, People, Environment, Community) sono state selezionate delle azioni coerenti con gli impatti attesi e generati e con gli orientamenti strategici definiti. A seguito della sistematizzazione dei risultati e di un processo di revisione interna Cefla ha redatto un proprio modello a tendere in ambito sostenibilità con un'ottica triennale.

La tabella che segue riepiloga, in maniera sintetica, le principali iniziative individuate rientranti nel modello a tendere ESG:

Pilastri	Intervento	Stato di avanzamento	SDGs
Governance	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nomina di un referente della sostenibilità all'interno di ogni Business Unit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Completato</li> </ul>	   
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Effettuazione di una Gap Analysis rispetto ai requisiti di CSRD/ESRS e conseguente Action Plan di adeguamento da integrarsi nel nuovo Business Plan Cefla</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entro 2024</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estensione della validità delle certificazioni inerenti ai Sistemi di Gestione Ambientale UNI EN ISO 14001, ai Sistemi di Gestione per la Salute e la Sicurezza dei Lavoratori UNI ISO 45001</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ISO 14001 completata</li> <li>• ISO 45001 entro fine 2024</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avvio dell'iter di analisi di estensione della certificazione ai Sistemi di sicurezza informatica ISO/IEC 27001</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisi completata, l'estensione verrà effettuata solo su necessità del business</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avvio dell'iter di certificazione ai Sistemi per la prevenzione della corruzione UNI ISO 37001</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Certificazione ottenuta per Cefla Tech</li> <li>• Prevista Gap Analysis per Cefla S.C. nel 2024/2025</li> <li>• Ulteriori dettagli in §6.1</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementazione di un datacenter di Disaster Recovery</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Attività completata</li> <li>• Ulteriori dettagli in §6.3</li> </ul>	
Supply chain	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Partnership con fornitori e centri di ricerca</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dettagli in §3.2 e §5.5</li> </ul>	   
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adozione di pratiche di sostenibilità nella scelta dei fornitori</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adottata piattaforma Synesgy e coinvolti ad invito 290 fornitori selezionati in base a criteri di fatturato, continuità operativa e rischio</li> <li>• Ulteriori dettagli in §6.4</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Efficientamento dei processi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Attività in continuo</li> </ul>	

Pilastri	Intervento	Stato di avanzamento	SDGs
People	<ul style="list-style-type: none"> <li>Investimenti maggiori dedicati alla formazione sulle tematiche R&amp;D, GDPR, Salute e sicurezza, Sostenibilità</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dettagli in §3.2, §3.4 e §5.3</li> </ul>	   
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Academy per sviluppare competenze tecniche per ruoli intermedi collegati al business</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dettagli in §5.5.1</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maggiore gestione delle carriere finalizzata alla crescita tramite un sistema di valutazione delle performance e job rotation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dettagli in §5.2</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rafforzamento delle politiche e delle pratiche contro ogni forma di discriminazione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Emesso Codice Etico</li> <li>Ulteriori dettagli in §6.1</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Campagna di formazione/sensibilizzazione alla sostenibilità su tutta la popolazione aziendale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entro 2024</li> </ul>	
Environment	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incentivare l'utilizzo di auto elettriche</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>In fase di valutazione ulteriori impieghi in particolare per l'utilizzo urbano</li> </ul>	   
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Riduzione dell'utilizzo di plastica negli imballaggi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Attività in continuo</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumento del numero di pannelli fotovoltaici</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dettagli in §4.2</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tecnologie green per il mercato dell'energy</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dettagli in §3.2</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Digitalizzazione e conseguente riduzione della carta utilizzata</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dettagli in §4.3</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diagnosi energetica dello stabilimento di Imola</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Attività completata</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sostituzione del tradizionale impianto di cogenerazione, con un impianto Fuel Cell (cella a combustibile)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Attività completata</li> </ul>	
Community	<ul style="list-style-type: none"> <li>Investimenti in promozione sociale e identificazione di partnership per lo sviluppo di progettualità sociali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dettagli in §5.5 e §5.5.1</li> </ul>	 
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementare le partnership con le Università e con le Associazioni</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dettagli in §5.5 e §5.5.1</li> </ul>	

# 03.5

## Analisi di materialità

Dato l'importante valore che attribuisce al concetto della Sostenibilità, Cefla ha proseguito il suo percorso di sensibilizzazione interno al fine di integrare sempre di più le logiche e i sistemi organizzativi in essere con le principali caratteristiche che contraddistinguono le performance ambientali, sociali e di governance (ESG).

Nell'ambito della rendicontazione di natura ESG, l'analisi di materialità ha l'obiettivo di identificare gli **aspetti ambientali, sociali e di governance** considerati rilevanti e significativi per il business del Gruppo Cefla e per i suoi stakeholder.

Ai sensi dei GRI Universal Standard 2021, le tematiche considerate rilevanti vengono definite "materiali" in quanto associate agli impatti (positivi o negativi, effettivi o potenziali, di breve o lungo periodo) più significativi che le attività aziendali sono (o potrebbero essere) in grado di generare sull'economia, l'ambiente e le persone, compresi gli impatti sui loro diritti umani. Tale approccio, definito **impact materiality**, si basa sull'adozione di una prospettiva di tipo "inside-out", vale a dire incentrata sugli impatti che le attività aziendali generano sul contesto socioeconomico in cui l'Organizzazione opera.

A fronte delle rilevanti novità normative definite in materia di reporting di sostenibilità e con l'approvazione da parte delle istituzioni comunitarie della **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)**, Cefla ha deciso di integrare la vista connessa agli impatti positivi e negativi che sono o potrebbero essere generati dall'Organizzazione (materialità d'impatto) con quella relativa ai rischi e alle opportunità connessi a temi di sostenibilità che generano o possono generare effetti finanziari rilevanti per l'impresa, in quanto influenzano (o potrebbero influenzare) in modo rilevante i flussi di cassa, lo sviluppo, le prestazioni, la posizione, il costo del capitale o l'accesso ai finanziamenti dell'impresa in un orizzonte temporale di breve, medio e lungo termine.

La valutazione della materialità d'impatto è stata dunque affiancata e integrata da un primo

esercizio di valutazione della **financial materiality**, che prende in considerazione la dimensione "outside-in" delle relazioni dell'organizzazione con il contesto esterno, realizzando quindi un'analisi della "doppia rilevanza" così come previsto dagli **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)**, predisposti da EFRAG<sup>7</sup> su richiesta della Commissione Europea, che diventeranno lo standard di riferimento sulla base del quale le aziende rientranti nel perimetro della CSRD dovranno realizzare i propri Sustainability Statement.

Al fine di identificare i principali impatti positivi e negativi, rischi e opportunità, correnti e potenziali, che le attività svolte da Cefla generano o potrebbero generare sulla sfera ESG, è stato avviato un processo strutturato che ha permesso di definire nel dettaglio il contesto di riferimento interno ed esterno dell'Organizzazione. Tale attività si è articolata nei seguenti passaggi:

- analisi della documentazione interna esistente;
- valutazione dei principali standard e framework internazionali adottati nella reportistica di sostenibilità (GRI Standard, ESRS);
- analisi delle caratteristiche del settore di appartenenza, al fine di individuare le principali tematiche su cui anche i competitor tendono a focalizzarsi.

Una volta terminata questa prima fase, gli impatti, i rischi e le opportunità così individuati sono stati clusterizzati in base al reciproco livello di affinità, al fine di ottenere un elenco più limitato di **16 tematiche ESG** da sottoporre a valutazione da parte di un Gruppo di Lavoro rappresentativo dei diversi ambiti di attività, con expertise in ambito di Sostenibilità. Tali tematiche, sono riconducibili a **cinque macro-ambiti**: Governance responsabile, Risorse umane, Responsabilità di prodotto e clienti, Responsabilità ambientale, Creazione di valore e comunità locale.

La rilevanza degli impatti, dei rischi e delle opportunità è stata valutata considerando una plura-

7. European Financial Reporting Advisory Group.



lità di punti di vista e competenze tramite il coinvolgimento sia delle Funzioni interne che delle Direzioni di Gruppo.

In particolare, la valutazione circa il livello di “rilevanza” degli impatti ESG connessi ad ogni tematica ha tenuto conto dei seguenti elementi:

- **beneficio o gravità:** entità (in senso positivo o negativo, a seconda dei casi) dell’impatto generato direttamente o indirettamente dalle attività aziendali;
- **portata:** diffusione dell’impatto in termini geografici (es: livello locale, nazionale, ecc.), considerando il numero di stakeholder coinvolti, ecc.;
- **carattere di rimediabilità:** misura in cui è possibile mitigare o porre rimedio all’impatto una volta che esso si è verificato (da considerare solo per gli impatti negativi);

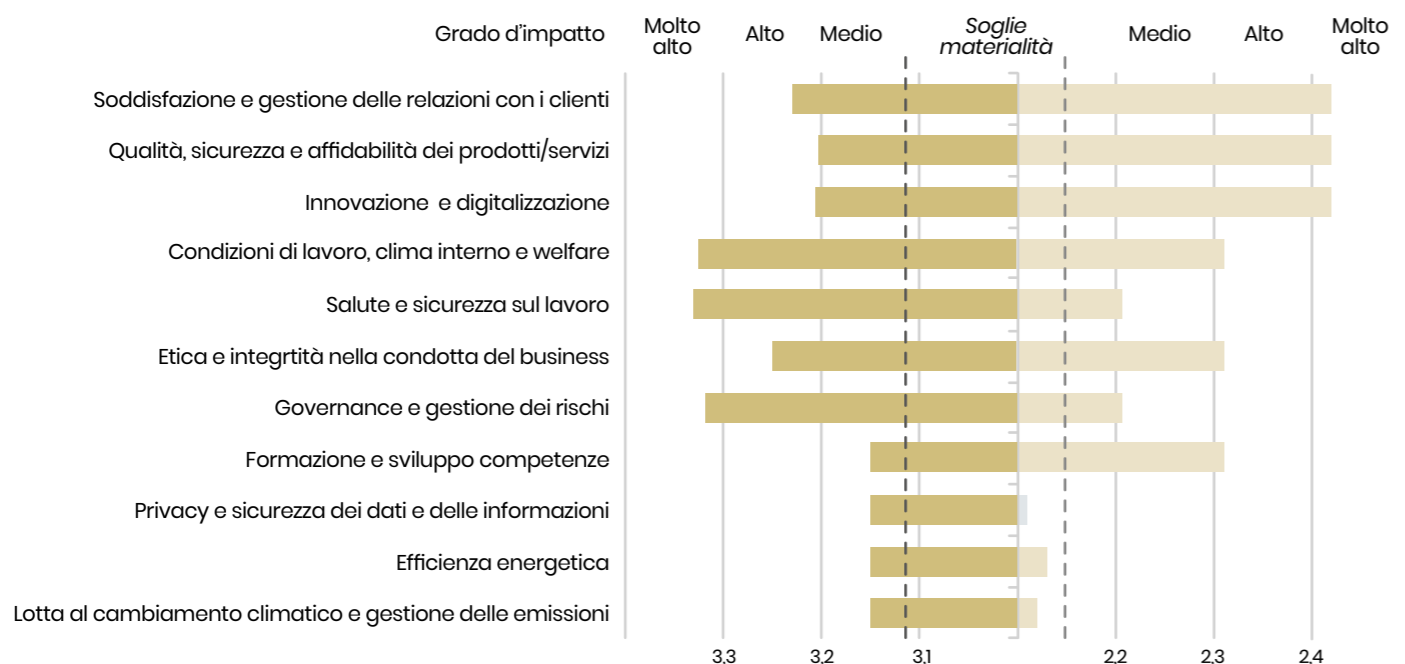
- **probabilità:** probabilità con cui tale impatto potrebbe verificarsi nel breve, medio e lungo periodo.

Per quanto riguarda la valutazione circa i rischi e le opportunità connessi alle tematiche ESG, si è tenuto conto dei seguenti elementi:

- **magnitudo:** misura dell’entità del rischio o dell’opportunità per Cefla;
- **probabilità:** probabilità con cui tale rischio o opportunità potrebbe verificarsi nel breve, medio e lungo periodo.

La rappresentazione grafica che segue illustra i temi che hanno superato la cosiddetta **soglia di materialità**<sup>8</sup>, ovvero la cui rilevanza identificata secondo i criteri sopra citati è risultata superiore al valore di soglia individuato.

Tematiche materiali 2023



Rispetto ai temi risultati materiali nel precedente ciclo di reporting, tra le nuove tematiche identificate tramite il processo appena descritto risul-

tano materiali i temi “Privacy e sicurezza dei dati e delle informazioni” e “Lotta al cambiamento climatico e gestione delle emissioni”.

8. La doppia materialità è costituita dall’unione dell’impact materiality e della financial materiality. Un tema, pertanto, è materiale se risulta prioritario secondo la prospettiva dell’impact materiality, della financial materiality o di entrambe. Per maggiori approfondimenti in merito alla valutazione e alla prioritizzazione di impatti, rischi e opportunità si veda la sezione §7.2.

# 03.6

## Dialogo con gli stakeholder

L’aggiornamento del Bilancio di Sostenibilità nell’ottica dell’allineamento a quanto richiesto dalla nuova CSRD nasce dalla volontà di Cefla di garantire la massima trasparenza e di soddisfare al meglio le esigenze informative degli stakeholder in merito alle performance del Gruppo nel campo della sostenibilità, oltre che di promuovere il dialogo e il miglioramento del governo e della gestione dell’organizzazione stessa.

Gli stakeholder sono i **‘portatori di interesse’**, ovvero persone o gruppi di persone che in va-

rio modo possono influenzare o essere influenzati dalle attività del Gruppo. Rappresentano dunque la complessità della realtà organizzativa, evidenziando tutta la serie di relazioni nelle quali il Gruppo è continuamente immerso. Poiché oggi Cefla può vantare di essere parte di una fitta rete di collaborazioni e contatti quotidiani con interlocutori pubblici e privati molto diversi tra loro sul piano della disponibilità economica e delle esigenze pratiche, la figura di seguito riportata rappresenta soltanto quelli che il Gruppo considera essere i portatori di interesse più rilevanti.



La tabella che segue riporta le aspettative associate a ciascuna categoria di stakeholder e le modalità attraverso cui Cefla promuove il dialogo con le stesse.

Stakeholder	Legittima aspettativa	Modalità di engagement
Collettività	Costante monitoraggio degli impatti ambientali e sociali	Progetti con gli enti del territorio, sovvenzioni, sponsorizzazioni, Bilancio di sostenibilità
Clienti	Qualità del prodotto, assistenza, partnership commerciale	Comunicazioni periodiche, fiere ed eventi, visite, survey, Bilancio di Sostenibilità
Fornitori	Partnership commerciale, affidabilità commerciale	Comunicazioni periodiche, fiere ed eventi, visite, survey, Bilancio di Sostenibilità
Istituzioni	Gestione comune degli impatti sociali, ambientali, economici	Progettualità comuni, partecipazione a bandi, Bilancio di Sostenibilità
Soci	Remunerazione del capitale, creazione di valore sostenibile	Comunicazioni periodiche, Assemblee e Bilancio di Sostenibilità
Ambiente	Riduzione impatti ambientali	Bilancio di Sostenibilità
Associazioni di categoria	Partnership per la creazione di valore, sviluppo dell'impresa anche dal punto di vista della sostenibilità	Incontri periodici, progettazioni congiunte, Bilancio di Sostenibilità
Dipendenti	Crescita professionale, work-life balance, equa remunerazione	Comunicazioni, Bilancio di Sostenibilità, Intranet Aziendale



# 04

## Informazioni ambientali<sup>9</sup>

<sup>9</sup> I dati riportati nell'intero capitolo ambientale sono relativi al seguente perimetro: Cefla S.C., Cefla Tech, C-LED, Cefla Gest, BIOSAF IN, Elettromeccanica FER, Exalens.



## Highlights

> 22,6

Tonnellate Equivalenti di Petrolio (TEP) risparmiate grazie a iniziative di **EFFICIENTAMENTO ENERGETICO**

nelle sedi di Gambellara e Bicocca



-10,5% dell'**INTENSITÀ delle EMISSIONI DI GHG** Location-based<sup>10</sup> (-9,6% "Market-based")

> -3% di **PRELIEVI IDRICI**



-27% di **RIFIUTI PRODOTTI**



### Obiettivi per il futuro

- Consolidamento del processo di identificazione e valutazione di impatti, rischi e opportunità legati all'ambiente
- Identificazione di specifici obiettivi di riduzione delle emissioni di GHG
- Mappatura di dettaglio delle sostanze preoccupanti utilizzate all'interno dei processi produttivi

### Temi materiali associati

- Efficienza energetica
- Lotta al cambiamento climatico e gestione delle emissioni

SDGs



04.1

## Responsabilità ambientale

Cefla, consapevole che le proprie attività di produzione e distribuzione determinano impatti sull'ambiente, investe risorse con l'obiettivo di migliorare costantemente le proprie prestazioni ed individuare e implementare soluzioni innovative quale sua primaria responsabilità nei confronti delle generazioni future. A tal fine, nelle sue attività Cefla segue dei principi fondamentali, quali:

1. operare nel rispetto delle norme, delle leggi e delle disposizioni vigenti a livello nazionale, regionale e locale;
2. ridurre i consumi energetici;
3. salvaguardare l'ambiente e prevenire gli incidenti ambientali;
4. ridurre gli impatti sull'ambiente.

Come riportato all'interno della **Politica su Salute e Sicurezza, Ambiente ed Energia**<sup>11</sup> aggiornata nel 2022, in ambito ambientale il Gruppo si impegna a:

- promuovere e diffondere la cultura dell'efficienza energetica e della salvaguardia ambientale a tutti i livelli aziendali attraverso la sensibilizzazione, l'informazione, la formazione e l'addestramento;
- attuare le misure di prevenzione e protezione atte a prevenire l'insorgere di situazioni potenzialmente pericolose, sprechi energetici nonché a minimizzare gli impatti ambientali, per le normali condizioni di lavoro e per le emergenze;
- verificare il rispetto delle norme e delle disposizioni in materia di gestione energetica e ambiente;

- definire e riesaminare gli obiettivi di miglioramento dell'efficienza energetica e della tutela dell'ambiente ed attuare i relativi programmi;
- valutare l'efficienza e l'efficacia delle misure adottate;
- ricercare ed attuare il miglioramento progressivo e continuo, già a partire dalla fase di progettazione, delle condizioni di lavoro, dei processi, delle infrastrutture e dei servizi tenendo conto del progresso tecnologico;
- coinvolgere i fornitori, gli appaltatori ed i subappaltatori nell'attuare la Politica per il risparmio energetico e l'ambiente.

Il raggiungimento di tali obiettivi presuppone la partecipazione attiva di tutti i lavoratori, oltre che il continuo monitoraggio da parte della Direzione Generale. La Politica è diffusa ai fornitori, clienti, Enti pubblici del territorio e di riferimento mediante pubblicazione sul sito dell'azienda.

In aggiunta, le tre Business Unit e la società Cefla Tech hanno predisposto specifiche Politiche in materia di Salute e sicurezza e Ambiente.

Il Sistema di gestione Salute e sicurezza e Ambiente di Cefla è suddiviso in due macroaree:

- **Sistema integrato Qualità, Salute e sicurezza, Ambiente e Responsabilità Sociale della Business Unit Engineering** Tale sistema è certificato secondo gli standard **SA8000** (Responsabilità Sociale), **ISO 45001** (Salute e sicurezza) e

10. Per la definizione di "Location-based" e "Market-based" si veda la sezione §4.2.

11. Il documento è diffuso ai dipendenti tramite l'intranet aziendale ed è consultabile da tutti gli interessati sia in italiano che in inglese al link: [Politica Salute, Sicurezza, Ambiente ed Energia](#).



**ISO 14001 (Ambiente).** Anche la controllata Cefla Tech, legata alla BU, ha ottenuto la certificazione ai sensi degli standard SA8000, ISO 45001, ISO14001 e, dal 2022, **ISO 14064-1** per misurazione e gestione della propria carbon footprint. La BU Engineering è inoltre dotata di un Sistema di Gestione Energia certificato ISO 50001.

- **Sistema di gestione Salute e sicurezza e Ambiente delle Business Unit Finishing e Medical Equipment**

Tale sistema di gestione è certificato ai sensi dello standard **ISO 14001** (Ambiente) ed è attualmente coinvolto nell'iter per la certificazione ISO 45001 (Salute e sicurezza).

La certificazione del Sistema di Gestione Ambientale secondo la ISO 14001, rinnovata nel 2023, costituisce un importante elemento distintivo e di competitività che documenta ed evidenzia l'impegno profuso da Cefla nella salvaguardia dell'ambiente, nell'utilizzo consapevole delle risorse naturali e nella prevenzione dell'inquinamento, in modo sostenibile e nel pieno rispetto delle normative ambientali cogenti e volontarie applicabili.

Il MOG 231 adottato da Cefla S.C. prevede una puntuale definizione dei diversi profili di responsabilità e delle principali fonti di rischio anche nell'ambito della gestione ambientale. La struttura delle responsabilità (deleghe/procure) e le attività di controllo sono articolate parallelamente a quelle di gestione della Salute e sicurezza e sono formalizzate in organigrammi suddivisi per Business Unit.

La **pianificazione delle attività ambientali di sorveglianza e controllo** è definita attraverso l'analisi ambientale di sito. Gli obiettivi e traguardi ambientali sono documentati mediante i Programmi ambien-

tali e tramite Analisi Ambientale. Vengono adottati opportuni provvedimenti per evitare eventuali rischi e salvaguardare l'ambiente esterno, verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio e attenendosi alle disposizioni del D. Lgs 152/2006 in particolare per la gestione dei rifiuti (e tutti gli aspetti ad essi attinenti), la gestione delle emissioni in atmosfera e degli scarichi idrici. Cefla monitora le proprie emissioni con autocontrolli eseguiti da laboratori esterni accreditati ottemperando puntualmente alle prescrizioni autorizzative previste.

Con il Programma ambientale sono definite anche le modalità di sorveglianza sull'avanzamento del Programma stesso. Il piano di sorveglianza ha lo scopo di consentire la verifica dell'attuazione delle azioni previste e della loro efficacia, e, conseguentemente, della presenza di eventuali non conformità, rendendo possibile quindi agire tempestivamente, con mirate azioni correttive qualora si rendesse necessario.

Cefla S.C. ha inoltre definito documenti di verifica per garantire la sorveglianza e la misura delle principali attività ed operazioni che possono generare impatti significativi sull'ambiente. I documenti definiscono quali controlli e quali misure effettuare, nonché le modalità di raccolta e di interpretazione dei dati, al fine di:

- monitorare l'andamento delle prestazioni ambientali dell'azienda;
- verificare la posizione dell'azienda rispetto alle prescrizioni normative e regolamentari ambientali;
- verificare se il Sistema è correttamente attuato nell'azienda.

Le attività di monitoraggio possono essere condotte sia da strutture funzionali interne che da soggetti qualificati esterni, nel

rispetto delle metodologie di campionamento e di analisi previste da disposizioni normative, da standard nazionali ed internazionali o, in assenza di simili riferimenti o a loro completamento migliorativo, da criteri definiti dall'azienda e validati da enti o autorità competenti.

Le segnalazioni di eventuali reclami e non conformità, effettive o potenziali, viene trasmessa all'Ufficio HSE attraverso comunicazione e-mail o altra documentazione (es. rapporto di audit, rapporto NC, ecc.). Le segnalazioni provenienti da parte di esterni vengono, invece, inviate alla mail istituzionale di Cefla, la quale provvede ad inoltrare la segnalazione all'ente di competenza.

Eventuali segnalazioni o accadimenti pericolosi in materia ambientale vengono esposti e analizzati durante gli incontri periodici tra l'Ufficio HSE e il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e l'Ambiente (RLSA) o i preposti delle diverse aree.

La formazione, l'addestramento e la sensibilizzazione del personale, infine, rappresentano un fattore primario per assicurare l'efficacia dei processi e degli obiettivi ambientali. A tal fine, il personale coinvolto nella gestione delle matrici ambientali viene formato relativamente alla propria attività con istruzioni dedicate.

04.2

## Efficienza energetica ed emissioni

Il Gruppo ha deciso di impegnarsi nella definizione di obiettivi energetici, una politica di gestione dei propri consumi e dei piani di azione per contenerli. Lo scopo è chiaramente eliminare gli sprechi, riducendo realmente i costi per l'energia e migliorando l'impatto ambientale dell'organizzazione.

Nel corso del 2023 sono stati attuati diversi interventi per la riduzione del consumo di energia attraverso misure di contenimento relative al riscaldamento invernale ed

alla climatizzazione estiva ed altre misure tecniche/gestionali e l'adozione di misure comportamentali nell'uso efficiente dell'energia.

Durante questo esercizio, inoltre, sono stati effettuati investimenti strutturali ed impiantistici che hanno previsto l'**installazione di un impianto fotovoltaico** da 200 KW nello stabilimento imolese di Via Gambellara e di un innovativo **impianto a celle combustibili** (fuel cell) nella sede imolese di Via Bicocca.

Consumo di energia (GJ) <sup>12</sup>	2021	2022	2023
Gas naturale	40.558,29	32.458,72	34.418,53
Carburante per flotta aziendale	19.471,67	20.492,22	24.652,28
Energia elettrica acquistata da mix nazionale	11.503,32	10.719,07	11.388,69
<b>Consumo totale da fonti non rinnovabili</b>	<b>71.533,28</b>	<b>63.670,01</b>	<b>70.459,50</b>
Percentuale di consumi da fonti non rinnovabili	91%	91%	93%
Biodiesel (HVO)	-	-	26,80
<b>Consumo totale da biomasse</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>26,80</b>
Energia elettrica rinnovabile autoprodotta e consumata	6.014,51	5.157,23	3.068,00
Energia elettrica rinnovabile autoprodotta e venduta	1.171,75	1.296,49	1.990,99
<b>Energia elettrica rinnovabile autoprodotta</b>	<b>7.186,26</b>	<b>6.453,72</b>	<b>5.058,99</b>
<b>Consumo totale da fonti rinnovabili</b>	<b>7.186,26</b>	<b>6.453,72</b>	<b>5.085,79</b>
Percentuale di consumi da fonti rinnovabili	9%	9%	7%
<b>Totale</b>	<b>78.719,54</b>	<b>70.123,73</b>	<b>75.545,29</b>

Intensità energetica sui ricavi netti (GJ/€Mln)	2021	2022	2023
	137,19	107,84	110,62

12. I fattori di conversione impiegati per trasformare le differenti quantità energetiche in GJ sono tratti dal database DEFRA (UK Department for Environment, Food and Rural Affairs) dei rispettivi anni (2021, 2022, 2023).

Nei primi mesi del 2024, Cefla ha rendicontato ad ENEA i propri **risparmi energetici**<sup>13</sup> ottenuti grazie alle iniziative di efficientamento energetico messe in atto durante l'anno. In particolare, tali iniziative hanno incluso interventi di revamping di climatizzatori e di riduzione delle perdite di carico legate all'impianto di circolazione dell'acqua nella sede imolese di Bicocca, e attività di relamping con luci a LED nel sito di Gambellara. I risparmi così conseguiti nell'anno 2023, rispetto all'anno precedente, sono stati quantificati in 22,55 TEP<sup>14</sup>, equivalenti a circa 940 GJ.

Per quanto riguarda le emissioni, Cefla monitora sia quelle dirette (Scope 1) che quelle indirette (Scope 2). Le emissioni di Scope 1 fanno riferimento ai consumi di gas naturale e di carburante per l'alimentazione della flot-

ta aziendale, mentre le emissioni di Scope 2 sono relative all'acquisto di energia elettrica da fonti non rinnovabili. Per calcolare questa seconda categoria di emissioni, sono stati utilizzati gli approcci "Location-based" e "Market-based", che prevedono rispettivamente di contabilizzare le emissioni derivanti dal consumo di elettricità applicando fattori di emissione medi nazionali per i diversi Paesi in cui viene acquistata energia elettrica e la determinazione delle emissioni GHG derivanti dall'acquisto di elettricità considerando i fattori di emissione specifici comunicati dai fornitori.

I dati relativi alle emissioni del biennio 2021-2022 sono stati ricalcolati ed aggiornati al fine di allineare i fattori di emissione utilizzati per il triennio.

Emissioni dirette - Scope 1 (tCO <sub>2</sub> e) <sup>15</sup>	2021	2022	2023
Gas naturale	2.286,65	1.823,69	1.937,53
Carburante per flotta aziendale	1.361,13	1.453,27	1.737,88
Emissioni fuggitive (F-GAS) <sup>16</sup>	684,04	879,62	117,36
Biodiesel HVO	-	-	0,03
<b>Totale emissioni Scope 1</b>	<b>4.331,82</b>	<b>4.156,58</b>	<b>3.792,81</b>

Emissioni indirette - Scope 2 (tCO <sub>2</sub> e) <sup>17</sup>	2021	2022	2023
<b>Totale emissioni Scope 2 "Location-based"</b>	<b>856</b>	<b>920</b>	<b>977</b>
<b>Totale emissioni Scope 2 "Market-based"</b>	<b>1.459</b>	<b>1.361</b>	<b>1.446</b>

13. Rendicontazione ex art. 7 comma 8 D.lgs. 102/14. Il calcolo dei risparmi tiene conto del più opportuno fattore di normalizzazione relativo a ciascun intervento, e i dati energetici per il calcolo dei risparmi sono ricavati da apposita strumentazione dedicata oppure dai misuratori più rappresentativi possibili dei risparmi relativi all'intervento in oggetto (misure a livello di sistema/reparto/stabilimento).

14. Il TEP (Tonnellata Equivalente di Petrolio) è un'unità di misura che indica la quantità di energia liberata dalla combustione di una tonnellata di petrolio grezzo. L'algoritmo del calcolo dei risparmi tiene conto del più opportuno fattore di normalizzazione relativo a ciascun intervento, mentre i dati energetici per il calcolo dei risparmi sono ricavati da apposita strumentazione dedicata o dai misuratori più rappresentativi possibili dei risparmi relativi all'intervento in oggetto (misure a livello di sistema/reparto/stabilimento).

15. I fattori di emissione impiegati per il calcolo delle tCO<sub>2</sub>e Scope 1 sono tratti dal database DEFRA (UK Department for Environment, Food and Rural Affairs) dei rispettivi anni (2021, 2022, 2023).

16. Per l'anno 2023 si sono considerate la quantità di F-GAS reinseriti negli impianti a seguito di perdite verificatesi durante l'anno (perdite evidenziate durante la manutenzione periodica degli impianti).

17. I fattori di emissione impiegati per il calcolo delle tCO<sub>2</sub>e Scope 2 sono tratti dal Report 386/2023 pubblicato da ISPRA e da "European Residual Mixes" di AIB.



Emissioni totali di GHG (tCO <sub>2</sub> e)	2021	2022	2023
Totale emissioni (Scope 1 + Scope 2 "Location-based")	5.188	5.076	4.770
Totale emissioni (Scope 1 + Scope 2 "Market-based")	5.791	5.518	5.239

Intensità delle emissioni di GHG sui ricavi netti (tCO <sub>2</sub> e/€Mln)	2021	2022	2023
Scope 1 + Scope 2 "Location-based"	9,04	7,81	6,98
Scope 1 + Scope 2 "Market-based"	10,09	8,49	7,67

Nel 2023, le emissioni dirette (Scope 1) del Gruppo si sono ridotte dell'8,8% rispetto all'anno precedente, mentre le emissioni indirette (Scope 2) sono aumentate del 6% a seguito di maggiori consumi di energia elettrica acquistata durante questo esercizio. Le emissioni totali di GHG del Gruppo si sono complessivamente ridotte, sia considerando la metodologia di calcolo "Market-based" (-5%), sia considerando la metodologia "Location-based" (-6%).

L'intensità delle emissioni di GHG consentite di contestualizzare le emissioni di GHG prodotte dal Gruppo in relazione ai ricavi ottenuti durante l'esercizio. L'intensità delle emissioni di GHG, nel 2023, ha mostrato una riduzione del 9,6% ("Market-based") e del 10,5% ("Location-based") a fronte di un incremento dei ricavi netti, indicando un efficientamento delle attività dal punto di vista emissivo.



### Il progetto "Bike to Work" a sostegno della green mobility

Nel marzo 2023, Cefla ha aderito al progetto "Bike to work" promosso dal Comune di Imola, un'iniziativa internazionale che ha l'obiettivo di ridurre il traffico nelle strade e spronare i cittadini a muoversi in modo sostenibile con la bicicletta.

Il progetto prevedeva una remunerazione mensile per ogni chilometro percorso utilizzando la bicicletta nel tragitto casa-lavoro, monitorato tramite apposita app. Tale iniziativa promuove uno stile di vita sano e sostenibile contribuendo alla diffusione di comportamenti virtuosi sul territorio<sup>18</sup>.

Gli utenti attivi del Gruppo Cefla hanno percorso in bicicletta un totale di 19.124 km nel percorso casa-lavoro portando ad un risparmio stimato, calcolato rispetto all'alternativa dell'utilizzo dell'auto, di 2.686 kg di CO<sub>2</sub>.

18. Per maggiori informazioni si veda al link: [Bike to Work](#)

## 04.3

### Gestione dell'acqua e dei rifiuti

Il Gruppo promuove una gestione responsabile della risorsa idrica e dei rifiuti valutando costantemente soluzioni applicabili per la riduzione dei consumi di acqua e dei rifiuti generati.

Nella tabella seguente vengono riportate le principali tipologie di prelievo idrico suddivise per acqua dolce e altre tipologie di acqua. I dati relativi al biennio 2021 e 2022 sono stati aggiornati a seguito di un ricalcolo del prelievo idrico totale.

Prelievo idrico per fonte per tipologia (Ml) <sup>19</sup>	2021	2022	2023
Acque sotterranee	0,61	0,86	0,62
Di cui acqua dolce <sup>20</sup>	0,61	0,86	0,62
Risorse idriche di terze parti – fornitori idrici <sup>21</sup>	21,81	27,19	26,65
Di cui acqua dolce	8,83	11,86	15,29
Di cui altre tipologie di acqua <sup>22</sup>	12,98	15,33	11,37
<b>Prelievo idrico totale</b>	<b>22,42</b>	<b>28,05</b>	<b>27,27</b>

Nel 2023 si è registrata una riduzione dei prelievi idrici complessivi pari al 3% rispetto all'anno precedente. Il 2023, inoltre, sarà l'ultimo anno di rendicontazione di acqua sotterranea, relativa al prelievo da pozzo per la sede di Pesaro, in quanto durante questo esercizio l'impianto idrico-sanitario della sede è stato collegato all'acquedotto. Nessun prelievo risulta effettuato da aree soggette ad elevato stress idrico<sup>23</sup>.

Il Gruppo rispetta in modo puntuale la nor-

mativa vigente in materia di **produzione e gestione dei rifiuti**. In relazione alle componenti elettroniche rottamate, viene eseguita una separazione dei componenti per tipologia (schede elettroniche, ottone, rame, ecc.) favorendone il riciclo. Cefla dispone di tre compattatori per la riduzione dei volumi di plastica, carta e cartone. Aderisce inoltre al consorzio per la raccolta dei neon e a quello degli oli usati. Relativamente ai toner esauriti, invece, questi sono affidati ad una società terza che effettua attività di recupero.

19. I dati sono ricavati da contatori, bollette o ribalto contrattuale dalla società IRS che opera nello stabilimento di via Selice affittatole da Cefla S.C.; quest'ultimo dato, per via delle specificità contrattuali, è dunque sovrastimato rispetto all'effettivo prelievo idrico imputabile a Cefla. Nel calcolo non sono inclusi i prelievi idrici della sede di Verona che, per il 2023, si stimano pari a circa 0,044 Ml complessivi.

20. Per acqua dolce si intende acqua con una concentrazione di solidi disciolti totali ≤ 1.000 mg/l.

21. Le risorse idriche ottenute da terze parti provengono per la loro totalità da acque di superficie.

22. Con altre tipologie di acqua ci si riferisce ad acque con una concentrazione di solidi disciolti totali >1.000 mg/l.

23. Per stress idrico si intende una condizione di mancanza di risorse d'acqua dolce, che ha un impatto significativo sulle imprese, come l'interruzione della catena di produzione/approvvisionamento, l'aumento dei costi operativi e i vincoli alla crescita (Fonte: WWF Water Risk Filter).

In qualità di produttore di Apparecchiature Elettriche ed Elettroniche (AEE), Cefla (o i terzi che agiscono in suo nome) provvede alla raccolta, al trattamento e allo smaltimento del RAEE<sup>24</sup>, che viene sostituito da nuova AEE acquistata dall'utilizzatore, tramite un intermediario autorizzato.

I rifiuti prodotti vengono gestiti nel rispetto della normativa vigente applicabile, ed in particolare secondo una procedura finalizzata a:

- garantire la corretta gestione amministrativa e legale dei rifiuti, a partire dal luogo di generazione fino allo smaltimento definitivo;
- perseguire l'obiettivo di ridurre la quantità e la pericolosità dei rifiuti prodotti;
- promuovere la raccolta differenziata ed aumentarne il riutilizzo/recupero;
- descrivere le corrette modalità di compilazione, consultazione, registrazione e conservazione della documentazione inerente alla gestione dei rifiuti.

In particolare:

- i rifiuti vengono accumulati in gruppi omogenei per categoria;
- i siti di deposito sono segnalati evidenziando le posizioni dei rifiuti pericolosi e prevedono dispositivi atti ad impedire lo "spandimento" in ambiente dei rifiuti. In caso di liquidi pericolosi, è previsto un bacino di contenimento (per eventuali spandimenti) con capacità adeguate;
- i rifiuti vengono adeguatamente "confezionati", in modo da evitare dispersioni e consentire la movimentazione in sicurezza e contrassegnati in maniera chiara mediante etichetta, nel rispetto delle norme che disciplinano l'imballaggio e l'etichettatura delle sostanze pericolose;
- l'individuazione dei trasportatori e del-

le aziende addette al riciclaggio o allo smaltimento avviene da parte dell'Ufficio HSE con valutazione dei requisiti legali indispensabili (autorizzazioni al trasporto e impianto in corso di validità). Per il trasporto dei rifiuti pericolosi su strada che rientrano nella normativa ADR il trasporto viene gestito in conformità alle disposizioni dell'ADR e dichiarate nella relazione ADR presentata annualmente dal consulente ADR.

Annualmente, inoltre, Cefla presenta alla Camera di Commercio territorialmente competente, il Modello Unico di Dichiarazione ambientale (MUD), secondo le modalità previste.

Nel 2023, il Gruppo si è impegnato nella valutazione degli impatti, effettivi e potenziali, legati alla produzione di rifiuti non solo durante le proprie attività, ma anche a monte e a valle delle stesse. In particolare, Cefla monitora attentamente le attività di smaltimento dei rifiuti speciali, pericolosi e non pericolosi, utilizzati in particolare modo nelle attività di disimballo di prodotti e imballi e nella rottamazione di ricambi e parti non riparabili e materiali obsoleti, nonché l'impiego di prodotti di verniciatura nelle prove di avviamento e collaudo di apparecchiature. Allo stesso modo, sono attentamente definite le procedure di smaltimento dei rifiuti RAEE derivanti dalla vendita di nuove apparecchiature elettromedicali in sostituzione di altre obsolete, nonché dei rifiuti connessi alla gestione di eventuali situazioni emergenziali (es. incendi, allagamenti, terremoti) che potrebbero causare la perdita di fluidi o rotture di impianti.

24. Rifiuti da Apparecchiature Elettriche ed Elettroniche.

RIFIUTI PRODOTTI (t) <sup>25</sup>	2021	2022	2023
Rifiuti non pericolosi	785,08	5.115,87	3.610,60
Rifiuti pericolosi	222,88	190,94	244,54
<b>Totale</b>	<b>1.007,96</b>	<b>5.306,81</b>	<b>3.855,13</b>

Come si evince osservando la tabella sopra riportata, nel 2023 il Gruppo ha prodotto il 27% di rifiuti in meno rispetto al 2022. Il 94% dei rifiuti generati, inoltre, rientra nella categoria dei rifiuti non pericolosi.

Le significative variazioni del quantitativo dei rifiuti negli anni sono in massima parte determinate dalle dinamiche dei cantieri (apertura e/o chiusura degli stessi e loro dimensioni), da cui derivano i maggiori volumi di rifiuti. Il notevole aumento dei rifiuti non pericolosi rendicontato nel biennio 2021-2022, era infatti dovuto principalmente ai rifiuti relativi ai cantieri della BU Engineering non precedentemente rendicontati, e a quelli relativi ai cantieri di la-

vori e attività di manutenzione straordinari svolti in alcune sedi aziendali.

I rifiuti prodotti dall'organizzazione vengono affidati per la loro totalità a ditte terze autorizzate che effettuano operazioni di stoccaggio per il successivo avvio a operazioni di smaltimento o recupero. Nelle tabelle seguenti sono riportati i rifiuti destinati e non destinati a smaltimento, suddivisi per tipologia. Con "altre operazioni di smaltimento" si intendono le operazioni diverse dall'incenerimento e dal conferimento in discarica, mentre con "altre operazioni di recupero" si fa riferimento ad operazioni differenti dal riciclo e dalla preparazione per il riutilizzo.

RIFIUTI DESTINATI A SMALTIMENTO (t)	2021	2022	2023
<b>RIFIUTI NON PERICOLOSI</b>			
Altre operazioni di smaltimento	7,01	144,19	95,60
<b>Totale rifiuti non pericolosi destinati a smaltimento</b>	<b>7,01</b>	<b>144,19</b>	<b>95,60</b>
<b>RIFIUTI PERICOLOSI</b>			
Altre operazioni di smaltimento	137,92	92,89	82,06
<b>Totale rifiuti pericolosi destinati a smaltimento</b>	<b>137,92</b>	<b>92,89</b>	<b>82,06</b>
<b>Totale rifiuti destinati a smaltimento</b>	<b>144,93</b>	<b>237,08</b>	<b>177,66</b>

25. Exalens non produce rifiuti speciali.



RIFIUTI NON DESTINATI A SMALTIMENTO (t)	2021	2022	2023
<b>RIFIUTI NON PERICOLOSI</b>			
Riciclo	-	341,86	277,26
Altre operazioni di recupero	778,07	4.629,83	3.237,74
<b>Totale rifiuti non pericolosi destinati a recupero</b>	<b>778,07</b>	<b>4.971,69</b>	<b>3.515,00</b>
<b>RIFIUTI PERICOLOSI</b>			
Riciclo	-	-	0,43
Altre operazioni di recupero	84,96	98,05	162,04
<b>Totale rifiuti pericolosi destinati a recupero</b>	<b>84,96</b>	<b>98,05</b>	<b>162,48</b>
<b>Totale rifiuti non destinati allo smaltimento</b>	<b>863,03</b>	<b>5.069,74</b>	<b>3.677,48</b>

I dati dei rifiuti non destinati a smaltimento relativi al 2021 sono stati aggiornati a seguito di un ricalcolo dei rifiuti non pericolosi. Al fine di ridurre il proprio impatto ambientale e sensibilizzare il personale, anche nel 2023 Cefla ha proseguito la

collaborazione con **PrintReleaf**, società che promuove la riforestazione planetaria a fronte dell'impatto prodotto dall'attività di stampa di documenti cartacei. Grazie a tale iniziativa del Gruppo, nel 2023 si sono stimati 409,8 kg di CO2 risparmiati.<sup>26</sup>

26. Certificato disponibile al seguente link:  
[PrintReleaf](#)



# 05

## Informazioni sociali



## Highlights

97% &gt;

di **DIPENDENTI**

A TEMPO

**INDETERMINATO**

Supporto ai dipendenti vittime dell'alluvione in Emilia-Romagna



Iniziative a livello di BU per il monitoraggio della **CUSTOMER SATISFACTION**

Adesione a **IMPRONTA ETICA**



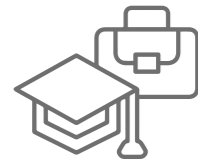
AVVIATO ITER CERTIFICATIVO

**ISO 45001 >**

(Salute e sicurezza) per BU Finishing e Medical Equipment

Oltre **2.000** visitatori durante**L'OPEN DAY**

"Vieni a scoprire il nostro futuro"



> **50 ALLIEVI** tra percorsi per competenze trasversali e orientamento, borse di studio, stage e tirocini

### Obiettivi per il futuro

- Potenziamento del piano di formazione a livello di Gruppo, inclusivo di formazione sui temi della sostenibilità
- Consolidamento delle attività di coinvolgimento e interazione con i lavoratori, anche lungo la catena del valore
- Prosecuzione e strutturazione delle modalità di engagement dei clienti e della Comunità
- Ottenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022 per la parità di genere per Cefla S.C.

### Temi materiali associati

- Condizioni di lavoro, clima interno e welfare
- Salute e sicurezza sul lavoro
- Sviluppo e formazione delle risorse
- Soddisfazione e gestione delle relazioni con i clienti
- Qualità, sicurezza e affidabilità dei prodotti/servizi

SDGs



05.1

## Composizione dell'organico e pari opportunità<sup>27</sup>

Il mondo delle organizzazioni in questi ultimi anni sta rivolgendo sempre più l'attenzione alle risorse umane, poiché la qualità e le competenze di queste ultime costituiscono un reale vantaggio competitivo per le aziende operanti in tutti i settori. In qualità di Società Cooperativa, Cefla orienta in maniera netta la sua politica del personale. Tutte le Società del Gruppo, infatti, si impegnano a fornire ai propri dipendenti un ambiente di lavoro sano e sicuro, attraverso l'adozione di attrezzature, macchinari ed impianti che rispettino i requisiti di sicurezza previsti dalla normativa vigente.

Cura delle persone, formazione e crescita professionale, strategie di retribuzione e coinvolgimento interno rappresentano tutti ambiti a cui è stata data notevole rilevanza in fase di definizione ed aggiornamento della politica del personale adottata da Cefla.

I 3 Pillars su cui tale politica si basa possono essere così riassunti:

### 1. #SharingCulture

Condividere conoscenze e sapere, è la chiave per puntare all'eccellenza. Valorizzare le persone significa potenziare le capacità, espandere le competenze professionali e personali, dando valore a tutte le risorse.

### 2. #DigitalTransformation

Dotare le persone di competenze strategiche per sfruttare i vantaggi del Di-

gitale, una componente chiave in tutti i mestieri per produrre, interagire e comunicare nel mondo dell'Industria 4.0. Agire in maniera dinamica e rispondente alle nuove esigenze di mercato del lavoro.

### 3. #ContinuousLearning

Un sistema formativo che si basa su diversi livelli di upgrade, dal favorire la consapevolezza di competenze non ancora proprie, all'acquisizione di competenze specializzate, fino al consolidamento delle competenze acquisite sulle quali sviluppare padronanza.

Al 31 dicembre 2023 il personale del Gruppo Cefla conta complessivamente 1.961 figure, di cui 1.763 dipendenti e 198 lavoratori non dipendenti. Questi ultimi sono costituiti principalmente da lavoratori interinali (189) e, in misura residuale, da lavoratori autonomi (3), stagisti (6) e collaboratori continuativi (1). Oltre l'85% del personale del Gruppo, dipendente e non dipendente, presta il proprio servizio in Italia.

In linea con i valori medi dei settori in cui Cefla opera, all'interno dei quali gli uomini sono tradizionalmente impiegati in misura maggiore rispetto alle donne, nel 2023 circa il 22% della popolazione aziendale è costituita da donne.

Il 97% dei dipendenti ha un contratto a tempo indeterminato ed il 96% lavora in modalità full-time.

<sup>27</sup> I dati relativi alla composizione dell'organico si riferiscono al seguente perimetro: Cefla S.C., Cefla Gest, Cefla Tech, BIOSAF IN, C-LED, Elettromeccanica FER, Exalens, CNA, CFES, CCSFR, Stern Weber Polska, Cefla Deutschland, Cefla Middle East, Duespohl.

DIPENDENTI PER CONTRATTO E GENERE	2021			2022			2023		
	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale
Contratto a tempo indeterminato	342	1.277	1.619	376	1.382	1.758	370	1.342	1.712
Contratto a tempo determinato	7	12	19	13	31	44	15	36	51
<b>TOTALE</b>	<b>349</b>	<b>1.289</b>	<b>1.638</b>	<b>389</b>	<b>1.413</b>	<b>1.802</b>	<b>385</b>	<b>1.378</b>	<b>1.763</b>

DIPENDENTI PER CONTRATTO E GENERE	2021			2022			2023		
	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale
Contratto full time	277	1.250	1.527	277	1.391	1.727	335	1.352	1.687
Contratto part time	56	11	67	53	22	75	49	20	69
Contratto con orario variabile <sup>28</sup>	-	-	-	-	-	-	1	6	7

DIPENDENTI PER CONTRATTO E SEDE	2021			2022			2023		
	Italia	Resto del mondo	Totale	Italia	Resto del mondo	Totale	Italia	Resto del mondo	Totale
Contratto a tempo indeterminato	1.409	210	1.619	1.468	290	1.758	1.457	255	1.712
Contratto a tempo determinato	19	-	19	33	11	44	33	18	51
<b>TOTALE</b>	<b>1.428</b>	<b>210</b>	<b>1.638</b>	<b>1.501</b>	<b>301</b>	<b>1.802</b>	<b>1.490</b>	<b>273</b>	<b>1.763</b>

DIPENDENTI PER CONTRATTO E SEDE	2021			2022			2023		
	Italia	Resto del mondo	Totale	Italia	Resto del mondo	Totale	Italia	Resto del mondo	Totale
Contratto full time	1.367	160	1.527	1.435	292	1.727	1.427	260	1.687
Contratto part time	61	6	67	66	9	75	63	6	69
Contratto con orario variabile <sup>29</sup>	-	-	-	-	-	-	-	7	7

28. Per "dipendenti con orario variabile" si intendono quei dipendenti a cui non è garantito un numero minimo o fisso di ore lavorative al giorno, alla settimana o al mese, ma che si rendono disponibili al lavoro quando richiesto (ad es. dipendenti a chiamata). L'anno 2023 risulta essere il primo anno di rendicontazione per questa tipologia di contratto, il dato per gli anni 2021 e 2022 non è quindi disponibile.

29. L'anno 2023 risulta essere il primo anno di rendicontazione per la tipologia di contratto "orario variabile", il dato per gli anni 2021 e 2022 non è quindi disponibile.

Come si evince dalle tabelle seguenti, nel 2023 la maggioranza della popolazione aziendale (52%) risulta essere inquadrato nella categoria professionale dell'impiegato, mentre il 39% come operaio. Il re-

stante 8% è suddiviso tra la categoria dei quadri e quella dei dirigenti. Considerando la sola Cefla S.C.<sup>30</sup>, nel 2023 il numero di quadri e dirigenti assunti dalla comunità locale<sup>31</sup> è pari al 50%.

DIPENDENTI PER RUOLO E GENERE	2021				2022				2023			
	Donna	Uomo	Totale	%	Donna	Uomo	Totale	%	Donna	Uomo	Totale	%
Dirigenti	1	26	27	2%	1	23	24	2%	3	21	24	1%
Quadri	15	75	90	5%	18	66	84	5%	19	111	130	7%
Impiegati	272	599	871	53%	300	664	964	53%	283	637	920	52%
Operai	61	589	650	40%	70	660	730	40%	80	609	689	39%
<b>TOTALE</b>	<b>349</b>	<b>1.289</b>	<b>1.638</b>	<b>100%</b>	<b>389</b>	<b>1.413</b>	<b>1.802</b>	<b>100%</b>	<b>385</b>	<b>1.378</b>	<b>1.763</b>	<b>100%</b>

DIPENDENTI PER RUOLO E FASCIA D'ETÀ	2021				2022				2023			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Dirigenti	-	15	12	27	-	8	16	24	-	7	17	24
Quadri	-	47	43	90	-	45	39	84	1	58	71	130
Impiegati	40	567	264	871	72	588	304	964	71	528	321	920
Operai	86	360	204	650	136	359	235	730	113	326	250	689
<b>TOTALE</b>	<b>126</b>	<b>989</b>	<b>523</b>	<b>1.638</b>	<b>208</b>	<b>1.000</b>	<b>594</b>	<b>1.802</b>	<b>185</b>	<b>919</b>	<b>659</b>	<b>1.763</b>
<b>%</b>	<b>8%</b>	<b>60%</b>	<b>32%</b>	<b>100%</b>	<b>12%</b>	<b>55%</b>	<b>33%</b>	<b>100%</b>	<b>11%</b>	<b>52%</b>	<b>37%</b>	<b>100%</b>

A livello di Gruppo, nel 2023 la percentuale di dipendenti uomini risulta essere preponderante considerando le categorie di operai e di dirigenti e quadri, mentre la percentuale dei dipendenti donna si alza prendendo in considerazione la categoria degli impiegati (circa il 31% nel 2023). Per questo motivo, Cefla si impegna sia nel processo di selezione che nei cambi di ruolo e negli avanzamenti di carriera ad avere come driver principale la professionalità e le competenze dei dipendenti, non tenendo conto del genere in nessun campo.

Anche la distribuzione dei dipendenti secon-

do le tre fasce d'età considerate (<30 anni, 30-50 anni, >50 anni) varia significativamente a seconda dell'inquadrimento. In generale, la maggior parte delle persone impiegate dal Gruppo nel 2023 (52% del totale) si colloca nella fascia d'età compresa tra i 30 e i 50 anni.

Coerentemente con il proprio ideale di tutelare ogni forma di diversità e di garantire a ognuno le medesime opportunità di sviluppo personale e professionale Cefla ha contattato, nel 2023, 35 lavoratori appartenenti a categorie protette definite dalle normative vigenti nel rispettivo paese di riferimento.

30. Sedi Bicocca e Selice.

31. Con il termine "comunità locale" ai fini del calcolo si fa riferimento alla regione Emilia-Romagna.



DIPENDENTI APPARTENENTI A CATEGORIE PROTETTE PER RUOLO E GENERE	2021			2022			2023		
	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale
Dirigenti	-	1	1	-	2	2	-	1	1
Quadri	-	1	1	-	-	-	-	-	-
Impiegati	2	9	11	3	30	23	3	7	10
Operai	6	18	24	5	19	24	6	18	24
<b>TOTALE</b>	<b>8</b>	<b>29</b>	<b>37</b>	<b>8</b>	<b>41</b>	<b>49</b>	<b>9</b>	<b>26</b>	<b>35</b>
%	22%	78%	100%	16%	84%	100%	26%	74%	100%

È previsto annualmente un processo di budget strutturato al fine di garantire la disponibilità di persone necessarie, per numero e caratteristiche, alla realizzazione dei piani aziendali e ad assicurare allo stesso tempo le condizioni per una loro gestione, in coerenza con la dinamica legislativa, contrattuale, tecnico-economica e sociale. In particolare, le attività sono così seguite:

- l'analisi del contesto interno (risorse presenti in azienda, necessità a breve, medio e lungo periodo, evoluzione della popolazione in termini anagrafici e professionali, strategie per la sostenibilità e competitività del business nel tempo) e di quello esterno (mercato del lavoro, Future of Work, Digital Transformation, sistema politico e socioculturale, tecnologie);
- il confronto dell'offerta con la previsione di domanda ricavati dal programma dell'azienda nel suo complesso e delle singole funzioni ed aree di attività - analisi bisogni e definizione budget. Il confronto tra domanda ed offerta può svilupparsi in maniera circolare attraverso progressivi aggiustamenti, anche alla luce di vincoli di budget o di risorse;
- la definizione di obiettivi e programmi di attività in termini di reclutamento, selezione, formazione e sviluppo, compensation, organizzazione del lavoro e mobilità

interna ecc.;

- il controllo e il monitoraggio delle attività per verificarne le congruenze con la strategia.

Il Budget delle risorse umane viene approvato dal Vertice Aziendale nelle prime settimane di gennaio e viene monitorato mensilmente.

In un contesto sempre più incerto e soggetto a fenomeni di Turn Over elevati, l'area Talent Acquisition & People Development, oltre che mantenere massima attenzione sull'iter di ricerca e selezione, si è focalizzata sul network Education (Scuole, Università, Enti di Formazione) per avvicinarsi alle nuove generazioni, al fine di rispondere sempre più efficacemente alle esigenze di business e dinamiche del mercato del lavoro.

Due sono i principali obiettivi:

- trovare la persona giusta per il posto giusto nel minor tempo possibile;
- attrarre i candidati migliori, pensando all'organizzazione nel medio-lungo periodo.

Il **modello di ricerca e selezione del personale** individua oggi due momenti salienti, quello della ricerca e quello della selezio-

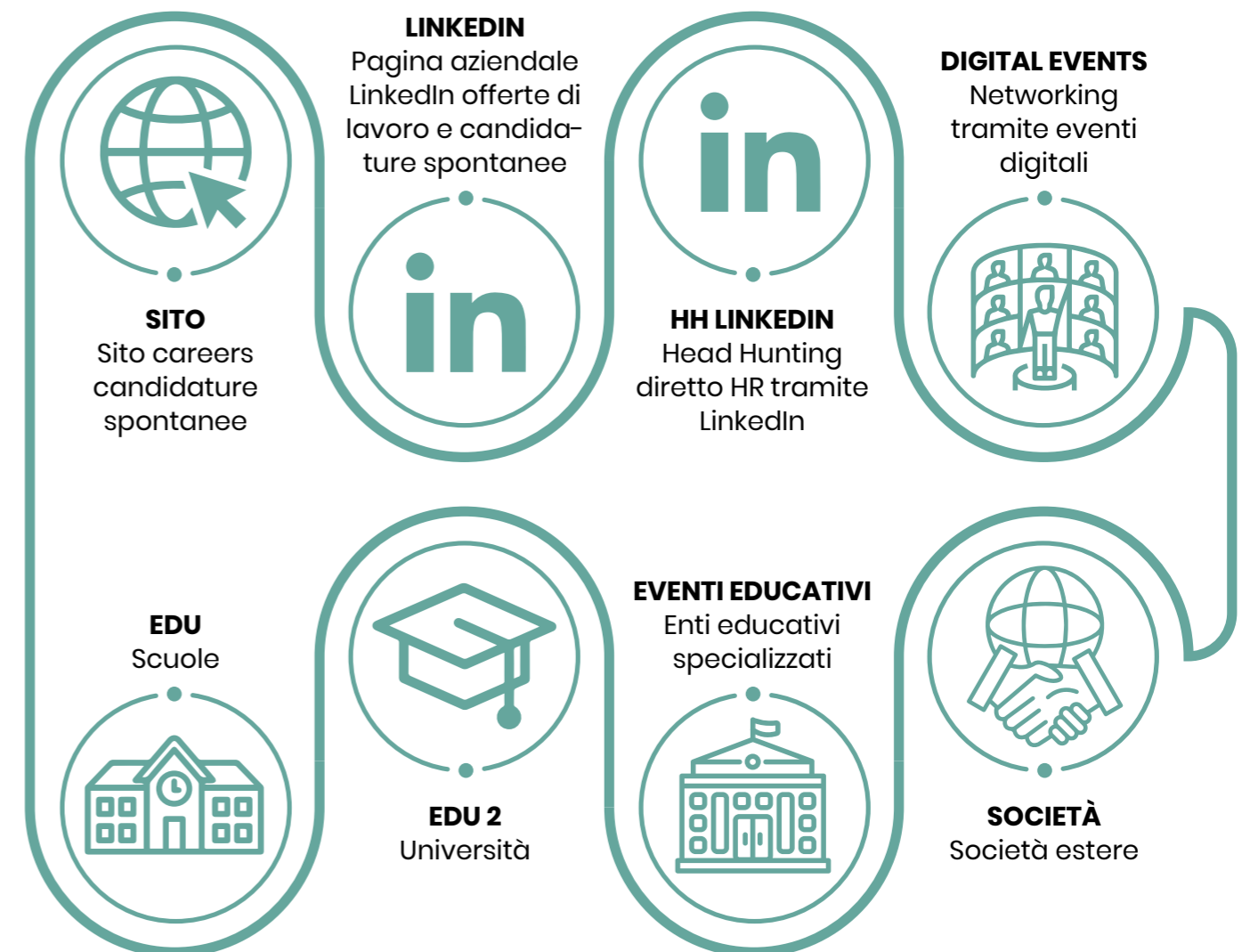
ne. Il processo è sufficientemente snello da garantire velocità, flessibilità ed efficacia. Si compone di specifiche fasi supportate da strumenti interni di condivisione e si attiva dopo l'approvazione di apertura di una posizione.

I **canali di ricerca** di Cefla possono riassu-

mersi in quattro cluster, movimentati a seconda del target (profilo, requisiti, generazione, seniority, territorio, etc.):

- Canale EDUCATION;
- Canale DIGITAL;
- Canale NETWORKING;
- Canale PARTNERSHIPS.

Nello specifico, le principali fonti di recruiting engagement sono otto:



Relativamente al mondo EDUCATION, Cefla ha strutturato percorsi di collaborazione con le scuole del Territorio, sia istituti tecnici sia Licei, attraverso piani di alternanza scuo-

la-lavoro ed istituzione della "Settimana delle Scuole", momento di visite in sede per orientare i ragazzi delle classi II, III e IV ed aiutarli a conoscere le realtà produttive a loro vicine.

Al 31 dicembre 2023, circa il 10% del personale del Gruppo è risultato composto da dipendenti assunti durante l'ultimo esercizio.

Nello stesso periodo, anche il tasso di turnover è stato pari al 10%.

ASSUNZIONI E CESSAZIONI PER GENERE E FASCIA D'ETÀ	2021								
	Donne				Uomini				Totale
	<30	30-50	>50	Totale donne	<30	30-50	>50	Totale uomini	
Assunti (n.)	7	29	1	37	30	59	13	102	139
Dimessi (n.)	1	11	3	15	11	74	28	113	128
% DI ASSUNZIONI	33%	13%	1%	11%	29%	8%	3%	8%	8%
% DI CESSAZIONI	4%	5%	3%	4%	11%	10%	6%	9%	8%

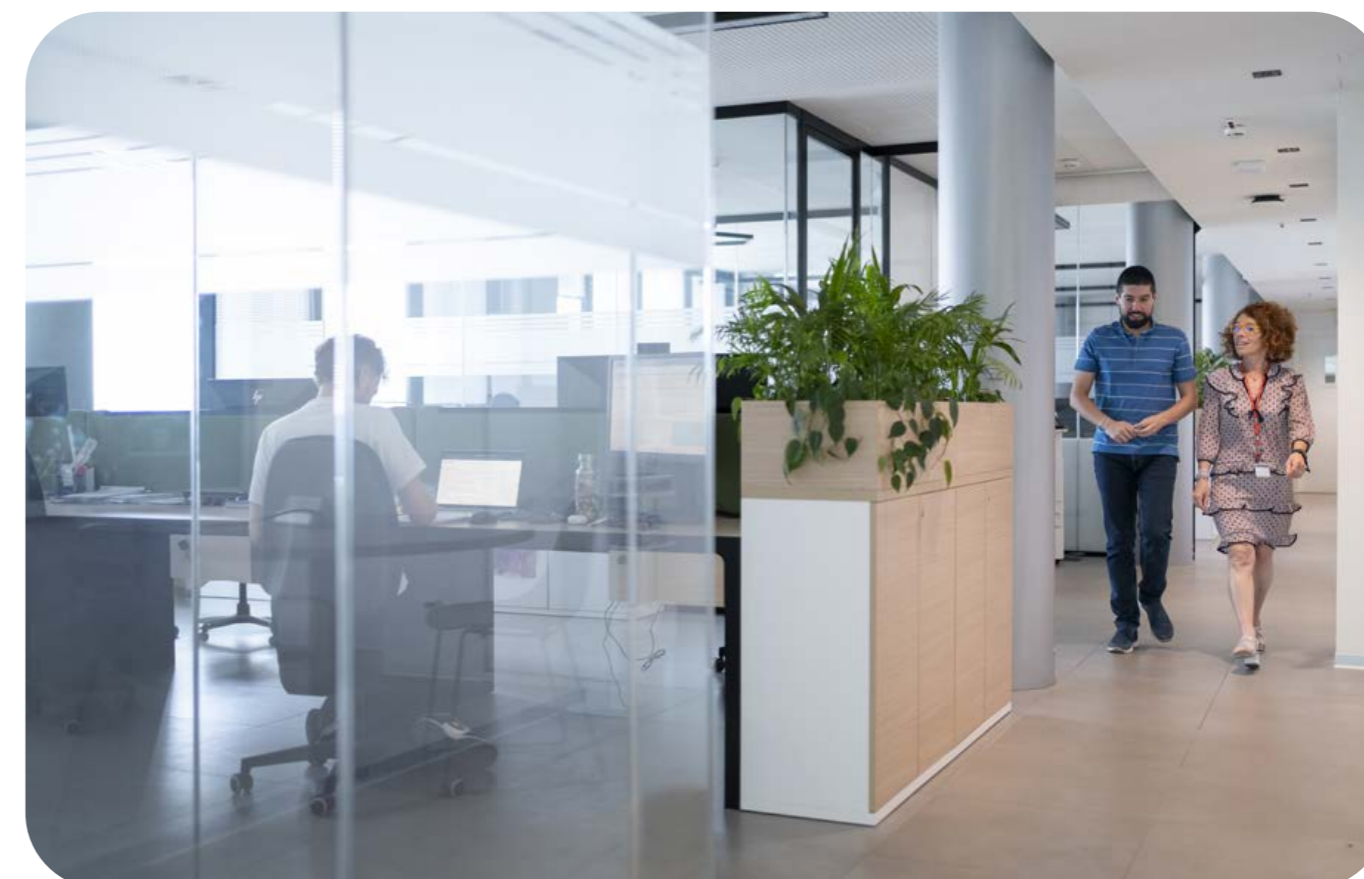
ASSUNZIONI E CESSAZIONI PER GENERE E FASCIA D'ETÀ	2022								
	Donne				Uomini				Totale
	<30	30-50	>50	Totale donne	<30	30-50	>50	Totale uomini	
Assunti (n.)	15	34	7	56	87	101	37	225	281
Dimessi (n.)	8	16	6	30	30	90	45	167	197
% DI ASSUNZIONI	48%	14%	6%	14%	49%	13%	8%	16%	16%
% DI CESSAZIONI	26%	7%	5%	8%	17%	12%	9%	12%	11%

ASSUNZIONI E CESSAZIONI PER GENERE E FASCIA D'ETÀ	2023								
	Donne				Uomini				Totale
	<30	30-50	>50	Totale donne	<30	30-50	>50	Totale uomini	
Assunti (n.)	10	22	7	39	40	71	32	143	182
Dimessi (n.)	16	11	3	30	66	32	54	152	182
% DI ASSUNZIONI	42%	10%	5%	10%	28%	11%	6%	10%	10%
% DI CESSAZIONI	67%	5%	2%	8%	46%	5%	11%	11%	10%

Con riferimento al 2023, si riporta di seguito il dettaglio delle assunzioni e cessazioni per collocazione geografica:

ASSUNZIONI E CESSAZIONI PER GENERE E SEDE	2023						
	Italia			Resto del mondo			Totale
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	
Assunti (n.)	36	111	147	3	32	24	182
Dimessi (n.)	29	131	160	1	21	11	182
% DI ASSUNZIONI	11%	10%	10%	5%	15%	13%	10%
% DI CESSAZIONI	9%	11%	11%	2%	10%	8%	10%

Infine, nel 2023 non sono stati registrati casi di discriminazione all'interno del Gruppo.





05.2

## Sviluppo e formazione delle risorse

La formazione nel Gruppo Cefla risponde a fabbisogni legati al Business, all'organizzazione, alle persone, ai cambiamenti di contesto ed agisce su due dimensioni capacità/competenze (saper fare) e comportamenti (saper essere). Essa è gestita attraverso un **processo ben definito e condiviso, coordinato tra le strutture P&O di Business Unit e la Direzione P&O Corporate**, che prevede fasi e strumenti specifici: definizione della strategia con il top management, analisi e raccolta dei fabbisogni presso ogni dipartimento, redazione di un budget e approvazione, predisposizione piani esecutivi, progettazione, implementazione, monitoraggio e valutazione.

Le attività di cui si compone il piano di formazione possono essere classificate in base alle modalità e metodologie: on-the-job (focus sulla dimensione operativa); corsi a catalogo presso ente esterno (focus su conoscenze e competenze di ruolo), formazione a progetto (realizzata ad hoc, con finalità e destinatari specifici); formazione interna, workshop e meeting; e-learning ed in base ad "assi formativi" a seconda dei contenuti e degli obiettivi: ruolo, lingue, sviluppo, digital transformation, compliance. In fase di ingresso in azienda o per mobilità interna, inoltre, sono previsti percorsi di inserimento e affiancamento ad hoc.

Nel corso del 2023, Cefla ha formato tutti i dipendenti sulle nuove opportunità legate al Welfare aziendale, mettendo in luce i vantaggi di conversione del premio di risul-

tato previsto dal contratto aziendale. Sono inoltre stati coinvolti diversi dipartimenti legati allo sviluppo prodotto, per acquisire conoscenza più approfondita in materia di proprietà intellettuale. Infine, sono state svolte attività formative per i trainer tecnici finalizzate alla gestione dei percorsi di on-boarding in produzione, ad attività di formazione manageriale su più livelli finalizzate allo sviluppo di competenze di gestione dei collaboratori e leadership, con strumenti di lavoro concreti ed applicabili nel contesto di Cefla.

Inoltre, in continuità con gli anni precedenti, sono state svolte: campagne e-learning sugli aspetti di compliance, formazione linguistica, corsi di formazione ed aggiornamento su prodotti, processi e sistemi Cefla a cura di esperti interni, formazione on-the-job nei reparti produttivi.



ORE DI FORMAZIONE <sup>32</sup>	2021			2022			2023		
	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale
Dirigenti	3	105	108	1	103	104	115	195	310
Quadri	84	301	385	214	446	660	317	792	1.109
Impiegati	1.014	3.271	4.285	2.422	7.047	9.469	1.997	7.248	9.245
Operai	48	1.636	1.684	197	3.296	3.493	227	4.203	4.430
<b>TOTALE</b>	<b>1.149</b>	<b>5.313</b>	<b>6.462</b>	<b>2.834</b>	<b>10.891</b>	<b>13.725</b>	<b>2.656</b>	<b>12.437</b>	<b>15.092</b>

Il Gruppo Cefla è dotato di un gestionale che pone le sue basi su regolamenti aziendali, procedure e contratti di I e II livello. Il regolamento aziendale, consegnato in sede di assunzione a tutti i dipendenti, è il documento che contiene le linee guida che regolano la vita societaria dei dipendenti garantendo un più sicuro e adeguato svolgimento dell'attività lavorativa all'interno dello stabilimento e una rispettosa ed educata convivenza tra i lavoratori tutelando, al contempo, l'immagine e la sicurezza dell'azienda e dei suoi lavoratori.

I dipendenti del Gruppo coperti da accordi di contrattazione collettiva risultano pari all'84% nel 2023. Tutti i dipendenti della Capogruppo e delle controllate italiane sono coperti da uno specifico Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL)<sup>33</sup>. La Capogruppo Cefla S.C., la quale racchiude in sé il maggior numero di risorse, dispone di una contrattazione aziendale di II livello che va a disciplinare, oltre all'erogazione di un **premio di produzione** calcolato su parametri di produttività, redditività ed efficienza produttiva, anche altre norme volte a favorire i tempi di conciliazione vita-lavoro. Esistono,

inoltre, diversi regolamenti aziendali rivolti a specifiche categorie di dipendente con particolari professionalità.

Per gli alti organi di governo non sono state definite politiche retributive specifiche, ma si fa riferimento alle relative delibere che prevedono indennità di carica legate all'incarico. Per gli alti dirigenti, vengono elaborate delle analisi di mercato attraverso le quali identificare le componenti fisse e variabili della retribuzione, mentre il premio variabile viene stabilito in percentuale rispetto al ruolo ricoperto in azienda. In particolare, nel 2023, con il supporto di consulenti esterni qualificati, è stata svolta un'analisi di benchmark di mercato in merito ai Job Title. L'attività è stata sviluppata per le singole Business Unit ed ha portato alla creazione di un tool che permette il confronto sia in termini aggregati (per società, BU, area funzionale o ruolo) sia in termini individuali (per singola persona), il posizionamento di Cefla all'interno del mercato (interno ed esterno) in relazione alla retribuzione fissa e variabile offerta. Tale impegno ha come obiettivo promuovere la diversità, eliminare il pregiudizio di genere e sostenere le pari opportunità anche nelle politiche retributive.

32. L'informativa riguardante le ore di formazione erogata si riferisce al seguente perimetro: Cefla S.C., Cefla Gest, Cefla Tech, C-LED, BIOSAF IN, Duespohl.

33. Gli specifici CCNL sono: Metalmeccaniche cooperative e Dirigenti industria per Cefla S.C., Metalmeccanici industria per Cefla Gest, Cefla Tech, BIOSAF IN; Metalmeccanici Confapi per C-LED; Commercio studi professionali per Exalens; e Metalmeccanici artigiani per Elettromeccanica FER. Per le società estere non esiste invece una contrattazione collettiva.

Nel 2023, il rapporto medio di stipendio base e retribuzione tra donne e uomini è stato pari a 0,9.<sup>34</sup>

STIPENDIO BASE PER RUOLO <sup>35</sup>	2021	2022	2023
	Rapporto donna/uomo	Rapporto donna/uomo	Rapporto donna/uomo
Dirigenti	0,76	0,80	0,69
Quadri	1,11	1,10	1,08
Impiegati	0,80	0,82	0,81
Operai	0,89	0,89	0,89

REMUNERAZIONE PER RUOLO	2021	2022	2023
	Rapporto donna/uomo	Rapporto donna/uomo	Rapporto donna/uomo
Dirigenti	0,84	0,81	0,66
Quadri	1,11	1,11	1,10
Impiegati	0,78	0,79	0,78
Operai	0,89	0,89	0,89

Nel corso del 2023, inoltre, è partito il progetto di inserimento del gestionale di Human Capital Management (HCM) individuato in un software specifico. Sono stati caricati tutti i dati anagrafici e contrattuali dei dipendenti dell'intero Gruppo, comprese le società controllate estere. Con il gestionale, Cefla ha la possibilità di disporre in ogni momento di organigrammi di Gruppo aggiornati e di facile consultazione. Nel caso delle società italiane, sono state caricate anche le anagrafiche dei lavoratori somministrati. All'interno del software sono stati inseriti anche tutti i documenti relativi alla retribuzione dei dipendenti. Per Cefla S.C. e le controllate italiane gestite con un software differente, l'aggiornamento retri-

butivo è mensile ed automatico.

A partire dal 2024 è prevista inoltre l'implementazione di altri moduli quali:

- Documentale dipendente;
- Modulo Learning;
- Modulo Recruiting;
- Salary review;
- Management by Objectives (MBO);
- Valutazioni e Performance.

L'obiettivo è quello di gestire al meglio le risorse, con dati sempre aggiornati, di facile consultazione e reperimento, con efficientamento in termini di tempo e garantendo la massima tracciabilità delle informazioni.

34. Il rapporto è calcolato come media dei rapporti tra stipendi base/retribuzioni delle donne su stipendi base/retribuzioni degli uomini delle diverse categorie professionali.

35. I dati relativi a stipendi e retribuzioni si riferiscono ai soli dipendenti in forza al 31/12/2023 delle società italiane Cefla S.C., Celfa Gest, Cefla Tech, C-LED e BIOSAF IN. Nello stipendio base sono stati considerati la RAL, il forfait degli straordinari e il PNC. Nella remunerazione sono invece compresi lo stipendio base, la stabilità, la casa-lavoro, l'MBO ed il valore annuale del benefit auto e casa; non è invece incluso il premio di produzione in quanto, essendo uguale per tutti i dipendenti indistintamente e variabile in funzione delle performance aziendali, esso non ha effetti sul rapporto in oggetto.



### Il progetto di Business Intelligence "HR Analytics"

Nel corso del 2023 è stato portato a termine il progetto di Business Intelligence "HR Analytics". A tal fine, sono stati riprodotti all'interno del sistema tutti i report relativi ad assenteismo, ferie, straordinari e flex-time relativi al personale del Gruppo.

I report risultano così di facile consultazione, sono stati rivisti nella veste grafica e possono essere utilizzati in modalità "Self Service" dagli utenti.

Ascoltando le richieste degli utenti, e in particolare della produzione, Cefla ha anche creato un nuovo report denominato "Presenze giornaliero", il quale permette ai capi reparto di verificare la forza lavoro presente in azienda, anche a lungo termine. Tale report viene estratto giornalmente.

Cefla è in continua relazione con i referenti al fine di fornire un servizio efficiente di creazione dei report standard, il più possibile comuni, creati su richiesta dei vari enti, in relazione alle specifiche necessità.



## 05.2.1 Clima interno e benessere organizzativo<sup>36</sup>

Il Gruppo ritiene che **investire nella conciliazione vita-lavoro e nelle politiche di welfare dedicate** al proprio personale costituisca una prerogativa fondamentale non solo sul piano della responsabilità sociale d'impresa, ma anche nell'ottica di rafforzare il legame esistente tra il datore di lavoro e i propri dipendenti e per consentire a questi ultimi di svolgere le loro attività professionali garantendo la massima produttività.

Per quanto riguarda l'accesso all'**assistenza sanitaria**, tutti i dipendenti non in prova della Capogruppo e delle controllate italiane godono di una copertura sanitaria. All'interno della Capogruppo, in particolare, le coperture assicurative offerte ai dipendenti sono due: una polizza base (DIRCOOP) prevista contrattualmente ed una polizza integrativa (DIRCOOP OPEN) che garantisce massimali più elevati e coperture più ampie. I lavoratori con la qualifica di quadro, inoltre, sono coperti da una polizza DIRCOOP OPEN Quadri che garantisce una tutela ancora maggiore. Per i dirigenti, infine, sono previste tre diverse polizze sanitarie. In tutti i casi citati, i dipendenti hanno la possibilità di estendere la copertura ai propri familiari dietro pagamento di un premio.

- Le iniziative realizzate per garantire ai dipendenti l'accesso a varie forme di assistenza sanitaria integrativa non sono certo i soli progetti nel campo del "welfare aziendale" avviati dal Gruppo negli ultimi anni. A titolo esemplificativo, i principali programmi promossi dal gruppo includono:
- Flessibilità di orario di 30 minuti e la possibilità di ridurre la pausa a 45 minuti;
- Flessibilità di orario per effettuare terapie e permessi retribuiti per inserimento figli all'asilo nido e alla scuola materna;
- Work-life balance di 12 ore annue per i lavoratori che non possono usufruire della flessibilità di orario o di remote working;
- Integrazione retributiva del 20% per i primi tre mesi di congedo parentale;
- Possibilità per madri e/o padri impiegate pres-

so tutte le società italiane di chiedere un periodo di lavoro part-time fino al compimento del diciottesimo mese di vita da parte dei figli;

- Fino a 32 ore di permesso non retribuito per visite mediche concesso alla generalità dei dipendenti Cefla S.C., e 8 ore aggiuntive di permesso retribuito concesse ai dipendenti che abbiano compiuto 50 anni di età;
- Disponibilità di beneficiare di una convenzione stipulata con un istituto bancario imolese per quanto riguarda i prestiti personali ai dipendenti a tasso agevolato, e di altre convenzioni stipulate tra la Capogruppo e numerosi esercizi di vendita al fine di garantire prezzi scontati ai dipendenti in possesso del badge presenze aziendale;
- Erogazione di borse di studio per i figli dei dipendenti che rientrino in determinate casistiche (studenti universitari particolarmente meritevoli; ragazzi iscritti a campi estivi convenzionati con Cefla; studenti iscritti al primo triennio della scuola superiore che intendano intraprendere un'esperienza di studio all'estero);
- Possibilità per i dipendenti delle società italiane (ad esclusione dei dirigenti) di beneficiare di un "bonus welfare" (pari a 200 euro a persona nel 2023);
- Erogazione di un Bonus Benzina di 200 euro ai dipendenti C-LED, Cefla Tech, BIOSAF IN, Elettromeccanica FER, Cefla Gest;



36. I dati relativi a iniziative di welfare e congedi parentali si riferiscono al seguente perimetro: Cefla S.C., Cefla Gest, Cefla Tech, BIOSAF IN, C-LED, Elettromeccanica FER, Exalens, CNA, CFES, CCSFR, Stern Weber Polska, Cefla Deutschland, Cefla Middle East, Duespohl.

- Premio Assiduità per i dipendenti della Capogruppo;
- Possibilità per i dipendenti Cefla di destinare in diverse percentuali (25%, 50%, 75%, 100%) il proprio premio di risultato ai programmi di welfare, applicando un coefficiente di 1,2 crediti welfare per ogni euro destinato (nel 2023, il 35% dei dipendenti ha optato per la destinazione di tutto o parte del premio in welfare);
- Attivazione di una Polizza Infortuni assicurativa professionale ed extra-professionale (con massimali diversi in base al livello dei dipendenti assicurati) che offre una copertura a tutti i soci, ai dipendenti dal livello B2 in su e a tutti i trasfertisti abituali;
- Attivazione di una Polizza Vita ed Infortuni, prevista da CCNL per i Dirigenti.

È stato prorogato fino a nuova contrattazione aziendale lo Smart Working che, a partire da luglio 2022 è stato disciplinato da un accordo sperimentale sottoscritto da Cefla S.C. in sede sindacale. Tale accordo prevede l'utilizzo di un giorno di

remote alla settimana ed è rivolto alle categorie di dipendenti che possono svolgere la propria attività lavorativa in tale modalità. Per i lavoratori c.d. "fragili" e per i genitori di figli under 14 anni, l'utilizzo dello Smart Working è stato effettuato nel rispetto della normativa in vigore.

Ognuna delle Società controllate all'estero, inoltre, definisce ed attua in maniera indipendente specifici programmi in materia di welfare aziendale. Tali programmi possono includere, ad esempio:

- coperture sanitarie integrative a beneficio dei dipendenti;
- orari di lavoro flessibili alle dipendenti madri;
- viaggi e cene aziendali organizzate in determinati periodi dell'anno;
- master e corsi di specializzazione pagati in ambiti di interesse per l'azienda di riferimento;
- giornate di permesso retribuite per la gestione di eventuali problematiche legate alla vita privata.

INIZIATIVE DI WELFARE PER DIPENDENTI FULL-TIME	2021	2022	2023
Assicurazione sulla vita	147	175	162
Assistenza sanitaria	1.467	1.683	1.668
Copertura per invalidità e disabilità	701	721	839
Congedi parentali	1.469	1.614	1.653

CONGEDO PARENTALE	2021			2022			2023		
	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale
Dipendenti che hanno avuto diritto al congedo parentale	306	1126	1.432	336	1.186	1.522	342	1.193	1.535
Dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	31	24	55	50	35	85	36	32	68
Dipendenti che sono tornati al lavoro durante il periodo di rendicontazione dopo aver usufruito del congedo parentale	27	24	51	45	33	78	35	29	64
Dipendenti che sarebbero dovuti tornare al lavoro durante il periodo di rendicontazione dopo aver usufruito del congedo parentale	4	0	4	6	5	11	3	4	7
Dipendenti che sono tornati al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale e che sono ancora dipendenti dell'organizzazione nei 12 mesi successivi al rientro	25	24	49	43	31	74	33	29	62

DIPENDENTI CHE HANNO USUFRUITO DEL CONGEDO PARENTALE	2021		2022		2023	
	Tasso di rientro al lavoro <sup>37</sup>	Tasso di retention	Tasso di rientro al lavoro	Tasso di retention	Tasso di rientro al lavoro	Tasso di retention
Donna	6,8	N/A	7,5	1,6	11,7	0,7
Uomo	-	N/A	6,6	1,3	7,3	0,9
<b>TOTALE</b>	<b>12,8</b>	<b>N/A</b>	<b>7,1</b>	<b>1,5</b>	<b>9,1</b>	<b>0,8</b>

Infine, ogni dipendente può rivolgersi direttamente al referente HR dedicato, presente in ciascuna Business Unit del Gruppo, rendendo così più immediata ed efficace la gestione di eventuali reclami o segnalazioni.

Per le tematiche di tipo più amministrativo (es. busta paga, sistema presenze, rimborsi spese, etc.) sono invece utilizzabili indirizzi e-mail specifici che garantiscono allo stesso modo una risposta mirata e dedicata alla singola necessità. In particolar modo, per le società italiane del Gruppo, eventuali segnalazioni e/o reclami riguardanti le paghe o le presenze, vengono canalizzate nelle caselle di posta elettronica [paghe@cefla.it](mailto:paghe@cefla.it) e [presenze@cefla.it](mailto:presenze@cefla.it).

A seguito dell'ottenimento della certificazione SA8000 da parte della BU Engineering, sono state inoltre predisposte in tutti i piani delle sedi di Selice e Gambellara delle "cassette dei reclami", all'interno delle quali i dipendenti possono inserire il proprio "messaggio".

Al fine di rendere accessibile a tutti lo strumento delle segnalazioni in merito alla SA8000, in alternativa alle cassette, sono attive le caselle di posta elettronica [sa8000@cefla.it](mailto:sa8000@cefla.it) e, con riferimento alla controllata Cefla Tech, [sa8000@ceflatech.it](mailto:sa8000@ceflatech.it), che permettono di inoltrare segnalazioni o proposte di miglioramento anche a chi non è in sede.

### Alluvione in Emilia-Romagna: il supporto di Cefla

L'anno 2023 è stato caratterizzato da un evento alluvionale straordinario che ha colpito la regione Emilia-Romagna, sede della Capogruppo. Circa 200 dipendenti sono stati coinvolti, creando innumerevoli problematiche, quali l'inagibilità temporanea del percorso casa-lavoro, danni all'abitazione di residenza e/o all'automobile, la chiusura delle scuole per il personale con figli.

Per far fronte a tali situazioni e supportare i dipendenti interessati, Cefla ha messo a disposizione una serie di iniziative, tra cui:

- un numero maggiore di giornate di Smart Working rispetto agli accordi individuali sottoscritti;
- permessi retribuiti fino a 40 ore;
- 16 ore di flex-time negativo per eventi e cause eccezionali, nel caso in cui i permessi retribuiti di cui al punto precedente non fossero sufficienti a coprire le assenze;
- possibilità di richiedere un anticipo del TFR fino al 100% anche senza i necessari requisiti di legge;
- disponibilità di un'auto in benefit fino al 31 dicembre 2023, con trattenuta mensile in busta paga;
- concessione di un prestito, rimborsabile in cinque anni, a tasso agevolato.

37. Il tasso di rientro al lavoro è stato calcolato come rapporto tra i dipendenti che sono tornati al lavoro e i dipendenti che sarebbero dovuti tornare al lavoro durante il periodo di rendicontazione dopo aver usufruito del congedo parentale. Nel 2021, tale valore è indicato come nullo in quanto, durante il periodo, tutti gli uomini sono tornati al lavoro dopo aver usufruito del congedo.

## 05.3

### Salute e sicurezza sul lavoro<sup>38</sup>

Cefla S.C. attribuisce rilevanza primaria alla salute e sicurezza dei lavoratori e, per questo, persegue obiettivi fondamentali, quali:

- Operare nel rispetto delle norme, delle leggi e delle disposizioni vigenti a livello nazionale, internazionale regionale e locale, compresi gli impegni sottoscritti con le parti interessate;
- Migliorare le condizioni e l'ambiente di lavoro riducendo i pericoli ed i rischi connessi con la propria attività;
- Ridurre gli infortuni e gli incidenti sul lavoro.

Come riportato all'interno della già menzionata **Politica su Salute e sicurezza, Ambiente ed Energia**<sup>39</sup>, con riferimento alla salute e sicurezza sul posto di lavoro, il Gruppo si impegna a:

- promuovere e diffondere la cultura della salute e sicurezza a tutti i livelli aziendali attraverso la sensibilizzazione, l'informazione, la formazione e l'addestramento;
- attuare le misure di prevenzione e protezione atte a prevenire l'insorgere di situazioni potenzialmente pericolose;
- verificare il rispetto delle norme e delle disposizioni in materia di salute e sicurezza;
- ricercare ed attuare il miglioramento progressivo e continuo, già a partire dalla fase di progettazione, delle condizioni di lavoro, dei processi, delle infrastrutture e dei servizi tenendo conto del progresso tecnologico;
- coinvolgere i fornitori, gli appaltatori ed i subappaltatori nell'attuare la Politica per la Salute e la sicurezza sul lavoro.

Il Datore di Lavoro (Direttore Generale e Direttore di BU) ha l'autonomia di spesa necessaria, senza restrizione di budget, allo svolgimento delle funzioni delegate. È attribuito un budget annuale ai Datori di lavoro, in forza dei poteri conferiti. Per gli interventi che dovessero superare il budget previsto, deve essere informato il CdA, ferma restando la facoltà di agire in autonomia e senza limiti di spesa, per interventi urgenti e improrogabili, dandone comunicazione tempestiva al Legale Rappresentante o al CdA.

I Direttori di BU, in collaborazione con il **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)** ed i responsabili delle aree interessate, propongono al Direttore Generale per approvazione le linee generali ed il budget per gli interventi infrastrutturali e gestionali da realizzare nella Business Unit per quanto di competenza, al fine di assicurare la conformità dei servizi e condizioni di lavoro idonee e rispettose della legislazione vigente. Gli interventi di miglioramento sono pianificati sulla base delle risultanze delle valutazioni di rischio, dell'analisi degli accadimenti pericolosi (infortuni e near misses), dall'esito di verifiche ispettive interne.

Tutte le aziende del Gruppo rispettano le leggi in materia di Salute Sicurezza e Ambiente adempiendo a quanto previsto da D. Lgs. 81/08, D. Lgs.152/06 e le altre normative vigenti. La BU Engineering di Cefla S.C. e Cefla Tech possiedono, inoltre, sistemi di gestione della Salute e Sicurezza certificati secondo la norma **ISO 45001**, che coprono tutti i rispettivi dipendenti. È stato avviato l'iter certificativo ai sensi della ISO 45001 anche per le BU Finishing

38. I dati riportati all'interno della sezione "Salute e sicurezza sul lavoro" includono: Cefla S.C., Cefla Tech, Cefla Gest, C-LED, BIOSAF IN, Elettromeccanica FER ed Exalens.

39. Il documento è consultabile al seguente link: [Politica su Salute e sicurezza, Ambiente ed Energia](#).



e Medical Equipment<sup>40</sup>. Tali standard garantiscono un approccio strutturato ed efficace alla gestione degli aspetti legati alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Tutti gli indicatori relativi agli indici infortunistici vengono monitorati e valutati. Nell'ottica della prevenzione vengono puntualmente analizzati anche i "near miss" (o "quasi-infor-

tuni"), ossia quegli eventi che, pur non avendo causato un infortunio, avrebbero potuto determinarlo. È attraverso un'attenta indagine per l'individuazione della causa alla radice di tutti questi eventi che Cefla attua quel **processo di miglioramento continuo** che è alla base di ogni sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

INFORTUNI SUL LAVORO – LAVORATORI DIPENDENTI	2021	2022	2023
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	8	9	13
Numero di ore lavorate	2.350.540	2.466.385	2.470.549
<b>Tasso di infortuni sul lavoro registrabili<sup>41</sup></b>	<b>3,40</b>	<b>3,65</b>	<b>5,26</b>

Il calcolo degli infortuni relativi ai lavoratori dipendenti esclude gli infortuni in itinere. I principali infortuni fanno riferimento a: ferita, taglio, lacerazione, schiacciamento arti superiori durante attività di manipolazione componenti o utilizzo utensili o attrezzature di lavoro.

L'aumento degli infortuni registrabili tra il 2022 e il 2023 è riferito alla società Cefla Tech. Essa è una ditta relativamente giovane che nel

giro di pochi anni è passata da poche unità (nel 2020) a quasi 200 unità (nel 2023), con un incremento consistente a partire dal 2021. Nel 2021 e nel 2023, inoltre, le ore lavorate per singolo lavoratore sono state maggiori rispetto al 2022. Tali circostanze possono aver influito sull'andamento dei tassi infortunistici.

Relativamente a Cefla S.C. e Cefla Tech, si sono registrati 40 near miss, in linea con i quasi-infortuni registrati nel 2022.

INFORTUNI SUL LAVORO – LAVORATORI NON DIPENDENTI	2021	2022	2023
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	2	7	4
Numero di ore lavorate	349.191	442.878	360.961
<b>Tasso di infortuni sul lavoro registrabili<sup>42</sup></b>	<b>5,73</b>	<b>15,80</b>	<b>11,08</b>

40. Per maggiori informazioni in merito al Sistema di gestione integrato Salute e sicurezza, Ambiente ed Energia, si rimanda alla sezione §4.1 "Responsabilità ambientale".

41. Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili è stato calcolato utilizzando la seguente formula: (Numero di infortuni sul lavoro registrabili / Numero di ore lavorate) \* 1.000.000.

42. Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili è stato calcolato utilizzando la seguente formula: (Numero di infortuni sul lavoro registrabili / Numero di ore lavorate) \* 1.000.000.

Per quanto riguarda i lavoratori non dipendenti, nel 2023 si sono verificati 4 infortuni sul lavoro registrabili e nessun near miss. Il calcolo degli infortuni relativi ai lavoratori non dipendenti comprende i soli lavoratori interinali, mentre le principali tipologie di infortunio risultano essere le medesime dei lavoratori dipendenti.

Infine, nel 2023 si sono registrati due casi di malattia professionale, ma nessuno di questi è stato riconosciuto durante l'esercizio.

Il Gruppo segue i criteri generali, definiti dal Datore di Lavoro, per l'**identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi ad essi associati**, relativi alle attività svolte dai lavoratori di tutte le attività aziendali.

Tale procedura fa riferimento anche alla "Valutazione dei rischi delle attività svolte al di fuori delle sedi aziendali" (Cantieri secondo il Titolo IV del D. Lgs. 81/08), in base alla quale per la valutazione dei rischi specifici del cantiere si fa riferimento al Piano operativo di sicurezza (POS) ed al Piano di sicurezza e Coordinamento (PSC) del cantiere specifico come previsto dall'art. 90, comma 1 bis, del D. Lgs. 81/08; essa inoltre fa riferimento all'art. 26 per l'ambito dei rischi interferenziali. Il documento di valutazione dei rischi contiene paragrafi descrittivi delle attività aziendali, i riferimenti all'organizzazione e alle responsabilità e la trattazione di tutti i titoli del D. Lgs. 81/08 in maniera sintetica, dove ogni titolo richiama la valutazione tecnica specifica. È inoltre presente una parte specifica, relativa a ogni BU, dove per ogni titolo del D. Lgs. 81/08 vengono citati i documenti di valutazione dei rischi specifici (qualora previsti) e l'elenco delle schede mansioni che riepiloga per ogni mansione divisionale il rischio e le relative misure di prevenzione e protezione adottate (compresi i dispositivi di protezione individuali).

In particolare, relativamente al rischio di ra-

diazioni ionizzanti è stato nominato l'**Esperto di radioprotezione**, così come definito dal D. Lgs. 101/20, per assicurare una corretta valutazione del rischio specifico e assicurare il rispetto della normativa specifica, nonché la formazione e informazione dei lavoratori soggetti al potenziale pericolo.

In tutte le società italiane del Gruppo, è inoltre individuato il **Medico Competente** che collabora con il Servizio Prevenzione e Protezione nella redazione della valutazione del rischio con particolare riguardo alla determinazione dei soggetti che per i rischi lavorativi cui sono effettivamente esposti debbono essere sottoposti alla sorveglianza sanitaria di cui all'art. 39 del D. Lgs. 81/08 e li formalizza all'interno del "protocollo sanitario". La sorveglianza sanitaria è effettuata nei casi previsti dalla normativa vigente nonché dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro e qualora il lavoratore ne faccia richiesta. Ogni anno il Medico Competente redige la relazione contenente i "Risultati anonimi collettivi" relativi alla sorveglianza effettuata. Tale documento rappresenta l'atto conclusivo dell'operato del medico competente nei confronti del gruppo di lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria: è uno strumento utilizzabile per una più completa e mirata valutazione dei rischi, contribuisce alla verifica dell'efficacia delle misure preventive adottate dall'azienda.

Per la gestione degli incidenti, compresi i near miss, vi è un'apposita procedura: il preposto dell'area di riferimento formalizza la segnalazione al Servizio Prevenzione e Protezione di riferimento che coadiuva all'individuazione delle cause radice che hanno determinato l'incidente e in collaborazione con le altre figure responsabili individua le misure di prevenzione e protezione da adottare e ne monitora l'attuazione e l'efficacia.

Periodicamente sono pianificati ed eseguiti gli interventi di manutenzione ordinaria sulle macchine ed impianti per garantire la continuità del processo. La manutenzione delle infrastrutture, degli impianti e dei servizi interni delle sedi e dell'officina per garantire la continuità del processo, è affidata a terzi ed è gestita dalla funzione Manutenzione di Cefla S.C.

Come comunicato a tutti i dipendenti in occasione dei corsi di formazione, i lavoratori sono tenuti a segnalare al proprio preposto qualunque anomalia riscontrata o pericolo/situazioni pericolose che vengano da loro rilevate. I lavoratori vengono sensibilizzati alla segnalazione di near miss che vengono analizzati per l'individuazione delle cause radice e la conseguente messa in atto di azioni di misure di prevenzione o protezione.

Cefla pianifica e monitora, attraverso un sistema gestionale informatico, la formazione obbligatoria per la sicurezza, adempiendo ai relativi obblighi di legge attraverso il "Piano di formazione" annuale. Il monitoraggio del **Piano di formazione sicurezza e ambiente**, affinché esso venga rispettato, è effettuato per le parti di propria competenza dal Servizio di Prevenzione e Protezione. L'erogazione dell'informazione e della formazione è tracciata attraverso la raccolta delle firme all'atto della sessione formativa mediante Registro presenze ed erogazione di specifici attestati di frequenza o apprendimento. Sono stati identificati i contenuti formativi e individuati i fabbisogni formativi per i neoassunti, il cambio mansioni e le necessità di formazione integrative sul personale in generale e sui preposti e dirigenti. Inoltre, a seguito dell'erogazione dell'informazione e formazione, sono stati identificati gli strumenti più opportuni per verificare l'efficacia della stessa attraverso un esame finale e/o un test di apprendimento.

In particolare, vengono effettuati **interventi formativi e/o informativi e di addestramento** in occasione di:

- assunzione;
- inserimento al lavoro di lavoratori somministrati, distaccati, stagisti e tirocinanti;
- trasferimento e cambiamento di mansione (qualora la nuova mansione comporti rischi o impatti ambientali diversi o aggiuntivi rispetto a quelli generali o presenti nella mansione già svolta);
- introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi;
- designazione/nomina del lavoratore a specifici incarichi che richiedono espressamente l'obbligo della formazione (es. lavoratori incaricati dell'attività di lotta antincendio, primo soccorso, uso del carrello elevatore, uso di carriponte, lavori in altezza, attività in luoghi confinati, ecc.).

Entro 60 giorni dall'inserimento o comunque prima della scadenza del contratto o del distacco, tutti i lavoratori che non ne siano già in possesso, ricevono la formazione obbligatoria, prevista dall'Accordo Stato-Regioni.

Il personale destinato ad operare nelle aree produttive e nei cantieri o attività esterne viene poi affidato al Coordinatore di Reparto/cantiere/area o comunque al preposto per la formazione sulle procedure interne e sulle modalità di svolgimento in sicurezza del lavoro affidatogli e per un periodo di addestramento sul luogo di lavoro, in affiancamento a personale già esperto, fino al raggiungimento di capacità ed abilità ritenute sufficienti per operare autonomamente.

Il personale operativo è inoltre periodicamente aggiornato sugli aspetti teorici e pratici e sulle procedure di lavoro inerenti alla propria attività, secondo necessità e con

varie metodologie quali, ad esempio:

- istruzione diretta e/o sensibilizzazione da parte dei diretti superiori anche attra-

verso strumenti formativi quali OPL, SOP, istruzioni di lavoro, ecc.;

- corsi di formazione e di addestramento interni ed esterni.

FORMAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA	2021		2022		2023	
	Ore	Partecipanti	Ore	Partecipanti	Ore	Partecipanti
Formazione generale	144	36	156	39	136	33
Formazione specifica	4.127	499	3.792	490	1.544	138
Altro <sup>43</sup>	6.074	847	4.522	735	5.325	850
<b>Totale</b>	<b>10.345</b>	<b>1.382</b>	<b>8.470</b>	<b>1.264</b>	<b>7.005</b>	<b>1.021</b>

Il personale viene formato relativamente a: formazione generale, formazione specifica a seconda del livello di rischio, aggiornamento formazione specifica, formazione e addestramento all'uso di dispositivi di protezione individuale di terza categoria, prima formazione e aggiornamento per addetto alla lotta antincendio (rischio medio o alto), prima formazione e aggiornamento addetto al primo soccorso, formazione per addetto all'uso di defibrillatore, prima formazione e aggiornamento all'uso di carrello elevatore, prima formazione e aggiornamento all'uso di piattaforme elevabili, formazione all'uso del carroponte, formazione addetto lavori elettrici (PES/PAV), prima formazione e aggiornamento preposti, prima formazione e aggiornamento dirigenti, formazione addetti operanti in aree radio-protette, formazione addetti operanti in spazi confinati, prima formazione e aggiornamento Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, imballo e spedizione di merci pericolose, formazione utilizzo di isocianati.

Per agevolare la partecipazione dei lavoratori e la consultazione degli stessi nell'ambito dello sviluppo, Cefla prevede tre **modalità di comu-**

**nicazione:**

- dalla Direzione al lavoratore, mediante incontri, comunicazioni di servizio, procedure e disposizioni;
- dal Lavoratore alla Direzione, anche mediante l'interpello dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e per l'Ambiente (RLSA), comunicazioni durante gli incontri e riunioni;
- a livello trasversale, tra il personale indipendentemente dai ruoli ricoperti.

I principali motivi di comunicazione sono: diffusione della politica, degli obiettivi e dei traguardi inerenti il sistema di gestione, dell'esito della valutazione dei rischi e della valutazione degli aspetti ambientali, informazione e formazione del personale, informazioni operative inerenti i servizi, aggiornamento delle procedure di esecuzione dei servizi ed attività, comunicazioni da inoltrare all'esterno e gestione degli adempimenti, nonché del livello di applicazione del sistema di gestione e dei risultati degli audit interni e dell'Ente di certificazione.

<sup>43</sup> La formazione inclusa nella voce "Altro" comprende: formazione operatori radioprotezione ex D. Lgs. 101/2020, formazione nuovi addetti preposti e aggiornamento, aggiornamenti formazione specifica per lavoratori, formazione teorico pratica ergo-posturale per il rischio basso, formazione/addestramento per affiancamento e per cambio mansione temporaneo gestita dai coordinatori di reparto, corsi di aggiornamento per dispositivi anticaduta, corsi di aggiornamento per addetti ai lavori elettrici PES-PAV, prima formazione e aggiornamento all'uso carroponte, prima formazione e aggiornamento carrellisti, prima formazione e aggiornamento addetti primo soccorso, addetti antincendio, addetti uso defibrillatore, formazione all'utilizzo di prodotti diisocianati, formazione e addestramento spazi confinati.



La comunicazione può avvenire mediante incontri e riunioni, comunicazioni scritte e di posta elettronica, intranet e siti aziendali, bacheche. La funzione Comunicazione di Corporate gestisce in modo efficace le comunicazioni esterne relative all'immagine e informazioni Societarie, mentre le segnalazioni, richieste di informazioni e quant'altro afferente alla gestione del sistema sono gestite dalla Segreteria di Direzione, dedicando particolare attenzione ai momenti della ricezione, della registrazione, della risposta e della scelta delle azioni da intraprendere a seguito della comunicazione.

I lavoratori partecipano ai seguenti aspetti inerenti alla sicurezza e salute anche tramite i RLS e RLST<sup>44</sup> nominati dagli stessi, gli RLS sono sempre consultati nei seguenti casi:

- Aggiornamento dei documenti di valutazione dei rischi;
- Incontri periodici e riunione annuale con Medico Competente, Datore di Lavoro e RSPP.

L'Azienda ha provveduto a creare delle squadre di emergenza aziendali per la lotta antincendio, il primo soccorso e, pur non essendo

obbligatorio, già da molti anni ha dotato tre dei propri stabilimenti di defibrillatori.

Almeno una volta l'anno RSPP, Datori di lavoro, Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP), Medico Competente e RLS si riuniscono per il riesame dei seguenti elementi: esame dei Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR) e degli eventuali infortuni o malattie, eventuali nuovi Dispositivi di Protezione Individuale (in base alla valutazione del rischio) e situazione della formazione e informazione ai lavoratori; il Medico Competente presenta inoltre una propria relazione sulle visite di sorveglianza. Dall'incontro possono scaturire nuove valutazioni del rischio da effettuare e azioni di miglioramento che sono formalizzate su verbale.

Si è instaurato un rapporto di consultazione frequente e formalizzato fra RSPP e RLS (su richiesta dell'uno o dell'altro o comunque a cadenza pianificata) dove i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza espongono eventuali segnalazioni e vengono analizzati gli accadimenti pericolosi e l'avanzamento delle misure di prevenzione e protezione. Sono previsti incontri periodici anche tra SPP e i preposti delle diverse aree produttive.

### Iniziative di Cefla per la promozione della Salute e sicurezza sul lavoro

Anche nel 2023 si è rinnovato l'impegno di Cefla nel supportare la **campagna Vaccinale Antinfluenzale** incentivandola tra i dipendenti con copertura dell'intero costo a carico dell'azienda.

Cefla, inoltre, sostiene attivamente l'**Associazione Tavolo 81 Imola** che promuove e diffonde la cultura della Salute e sicurezza sul lavoro nel territorio imolese. L'Associazione, nata nel 1999, organizza ogni anno seminari, convegni, eventi su diversi temi di attualità relativi alla salute e sicurezza. Inoltre, organizza interventi formativi presso le scuole dei circondari imolesi. Nel corso del 2023 ha organizzato dei seminari relativamente ai seguenti temi:

- eventi metereologici estremi e gestione delle emergenze (organizzato presso la sede CEFLA di via Bicocca);
- il rischio chimico e il rischio cancerogeno: novità;
- sicurezza inclusione benessere – ruoli differenze organizzazione;
- le novità apportate dal decreto lavoro in tema di sorveglianza sanitaria (evento riprogrammato ed attuato nel 2024).

44. Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale.

## 05.4

### Gestione delle relazioni con i clienti

Nel 2023 si sono sviluppate alcune attività di ricerca molto preziose per sviluppare servizi efficienti ai propri clienti. Le tre Business Unit di Cefla (Finishing, Medical Equipment, Engineering) e la società C-Led sono in continuo ascolto delle esigenze dei propri clienti e, in alcuni casi, questo ascolto si è concretizzato in una collaborazione effettiva ad hoc con alcuni clienti che hanno dato il proprio contributo nella costruzione delle specifiche di messa a punto di prodotti eccellenti, consentendo a Cefla di progredire tecnologicamente e di essere sempre ai vertici nei vari settori di interesse.

Un esempio delle iniziative di contatto con i clienti messe in atto dalla BU Finishing è la creazione di piani dettagliati di sviluppo prodotto, che partono dalle necessità del mercato, le quali vengono intercettate attraverso la relazione fidelizzata con la propria clientela e che terminano con la promozione sugli stessi mercati dei prodotti, servizi, soluzioni e tecnologie sviluppati.

Nel 2023, durante le **fiere internazionali**, come per esempio la fiera Ligna di Hannover, principale evento del settore della lavorazione del legno, sono stati introdotti e presentati nuovi prodotti e innovazioni, evidenziando caratteristiche e vantaggi legati alla produttività e alla sostenibilità attraverso video e demo dedicate. Inoltre, un costante impegno nel digital marketing fornisce ai clienti e ai potenziali clienti contenuti che aumentano la consapevolezza sull'importanza di agire per essere protagonisti del cambiamento. Questa attività

di marketing digitale utilizza software specifici per garantire che l'area vendite possa avere visibilità in tempo reale sulle interazioni dei clienti durante la navigazione e l'accesso al nuovo sito web lanciato nel 2023.

Nell'ottobre 2023, la BU Finishing ha implementato, inoltre, un sistema automatico per l'invio di **questionari ai clienti volti a valutarne la soddisfazione**. Questo processo è attivato automaticamente alla conclusione di un progetto di vendita. Il sistema è integrato con un software che gestisce l'invio del questionario iniziale e un promemoria che segue dopo dieci giorni. Le risposte ricevute vengono analizzate per valutare ogni fase del processo, dalla vendita al collaudo dell'impianto, inclusa la comunicazione e la percezione del brand da parte del cliente.

Nel corso del 2023, la Business Unit Finishing ha avviato un **progetto di ricerca** incentrato sullo sviluppo di applicazioni di Intelligenza Artificiale finalizzato a migliorare il supporto e l'assistenza tecnica ai clienti. Grazie ai fondi del programma "NextGenerationEU" dell'Unione Europea, uno degli obiettivi principali sarà quello di integrare un ChatBot basato su un Large Language Model. Questo sistema utilizza strumenti di Knowledge Management, gestione della documentazione e del ticketing per il servizio post-vendita, offrendo agli operatori risorse utili per rispondere in modo più rapido ed efficace alle richieste dei clienti, garantendo così un supporto efficiente e tempestivo.

Un ulteriore esempio è il coinvolgimento da parte della BU Medical Equipment di un campione qualificato di clienti tramite interviste nelle diverse fasi di **sviluppo del prodotto. In particolare:**

- nella fase di ideazione del prodotto i clienti sono coinvolti per la definizione dell'interesse commerciale;
- nella fase di sviluppo del prodotto il coinvolgimento è finalizzato a ricevere un riscontro sulle soluzioni adottate;
- infine, nella fase di prototipazione, con l'obiettivo di validare il lavoro svolto.

Inoltre, nella fase di lancio dei prodotti sono previsti degli incontri o convention dedicate. In parallelo a questa attività nel 2023 sono stati organizzati degli eventi nello showroom della sede di Imola e all'estero volti a presentare i prodotti in uscita.

Per quanto riguarda la **gestione dei reclami e dei resi** la BU Medical Equipment si è dotata di una procedura specifica finalizzata a risolvere

re nel più breve tempo possibile il problema segnalato dal cliente e a valutare l'efficacia delle attività intraprese.

Sempre alla continua ricerca delle migliori soluzioni da poter offrire, la Business Unit Engineering da tempo prevede l'interazione anche quotidiana con i propri clienti. La qualità degli interventi della Business Unit è garantita anche tramite il **monitoraggio continuo** di indicatori di performance concordati e abilitando il cliente ad accedere a portali dedicati.

Anche C-Led monitora la soddisfazione dei clienti tramite l'invio di questionari dedicati con cadenza annuale. La società nel 2022 ha inoltre installato un software di **Customer Relationship Management (CRM)**, una tecnologia che consente di gestire tutte le interazioni dell'azienda con i clienti già acquisiti e potenziali. Nel 2023 è stata attuata un'attività di training ai dipendenti dedicata al CRM e nel 2024 il software renderà possibile mappare i tempi medi di risposta alle richieste dei singoli clienti.



# 05.5

## Coinvolgimento della Comunità e rapporti con il territorio

Nonostante la crescita internazionale del Gruppo degli ultimi anni, Cefla continua a mantenere la **vicinanza con il Territorio e la Comunità locale** quale uno dei suoi pilastri, nonché valore insito del suo carattere di cooperativa.

Per tale ragione, ogni anno viene stanziato un budget dedicato a **donazioni e contributi ad organizzazioni del territorio** quali enti di ricerca in ambito sanitario, onlus, associazioni sportive giovanili, oltre che sponsoriz-

zazioni di eventi del comune di Imola.

Nel 2023, le donazioni di Cefla hanno raggiunto un valore complessivo di 187.775 euro, principalmente impiegati nel sostegno alla comunità nell'ambito sanitario e di assistenza sociale. Alcune delle iniziative supportate dall'azienda hanno riguardato, inoltre, l'arte e la cultura e lo sport e il tempo libero. Si riporta di seguito una ripartizione delle donazioni attuate nel 2023, suddivisa nei diversi ambiti.

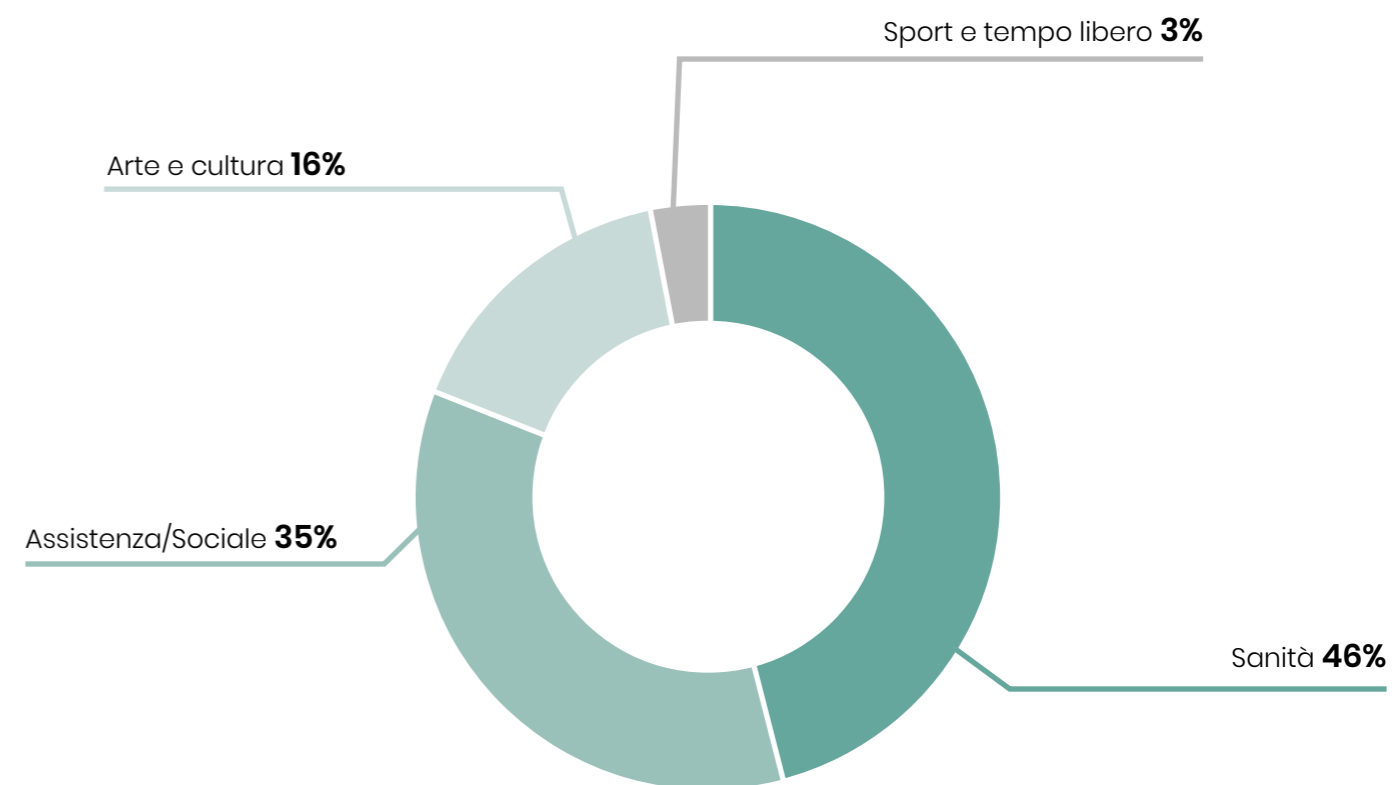


Figura - Donazioni al 31.12.2023



Accanto alle erogazioni in denaro, il Gruppo ha previsto **donazioni di strumentazione tecnica** come poltrone odontoiatriche e computer, in particolare alcune poltrone odontoiatriche sono state destinate ad associazioni di beneficenza che si occuperanno dell'installazione in cliniche situate non solo in Italia ma anche in Siria, Ucraina ed Uganda per un valore complessivo di circa 16.500 euro. Di seguito si riporta un elenco di dettaglio delle donazioni ed erogazioni:

- Due Riuniti odontoiatrici all'associazione Squadra volontari A.I.B.e PC San Raffaele Cinema ODV.
- Un riunito odontoiatrico alla Fondazione Onlus Piero e Lucille.
- Un contributo alla Città di Imola per la sponsorizzazione di Imola in Musica ed il Baccanale.
- Un contributo a sostegno della stampa del libro "Un Palazzo e uno scultore" a EDITRICE NUOVO DIARIO MESSAGGERO.
- Un contributo all'associazione Per la Donne Imola a sostegno dei progetti "Missione Parità" e "Informa Donna".
- Un contributo ad Ascom Imola a sostegno dell'iniziativa "Imola di Mercoledì".
- Donazioni a Pro Loco Casalfiumanese, A.S.D. Imola Rugby, Società Grifo Teen Agers Imola, Atletica Imola Sacmi-Avis, Fondazione Montecatone Onlus, Speciabili associazione Culturale, Fondazione per la ricerca per la fibrosi cistica, Associazione Tavolo 81, Asvis, Professione medica ed in Salute, LILT, Lions Imola Host, SEACoop SOC. COOP. SOCIALE, Coro cresci Cantando, Avis Polisportiva Imola, A.N.P.I., C.E.P.S.
- Donazione di un riunito Odontoiatrico all'associazione di Volontariato ALEF.
- Donazione alla Fondazione Accademia Internazionale di Imola "Incontri con il Maestro".
- Donazione All'università degli Studi di

Catania per il master in Odontoiatria Digitale.

- Donazione alla Turkish Dental Business Association in supporto al terremoto che ha colpito la Turchia.

Di particolare importanza è stato, durante il 2023, il supporto fornito ai dipendenti colpiti dalle conseguenze dell'alluvione in Emilia-Romagna. Per questo, accanto a misure contrattuali legate a permessi retribuiti, flex time e smart working<sup>45</sup>, è stata prevista un'elargizione in denaro per il Corpo delle Guardie Forestali di Imola, destinata all'acquisto di beni di prima necessità, e la donazione di computer per i dipendenti o gli esterni coinvolti dal fenomeno atmosferico.

Tra il 2022 e il 2023, inoltre, la Business Unit Engineering ha sviluppato assieme a **Mipu**, giovane azienda specializzata in tecniche predittive ed intelligenza artificiale, una serie di soluzioni nella direzione degli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030, spiegate attraverso un ciclo di **webinar gratuiti** e aperti a tutti. L'obiettivo è stato quello di raccontare come impianti opportunamente progettati o rimodernati possano garantire un impatto ambientale positivo e, al tempo stesso, un maggior profitto economico.

I webinar, avviati nel dicembre 2022 e chiusi ad aprile 2023, hanno trattato diversi temi, tra cui l'efficientamento energetico, imperativo per il business e misura chiave della lotta al cambiamento climatico, la gestione della risorsa idrica e il trattamento dei reflui, come misura per ridurre l'inquinamento e proteggere e ripristinare gli ecosistemi, e le potenzialità della fabbrica predittiva, in grado di ridurre gli sprechi energetici ed efficientare l'utilizzo delle materie prime grazie all'intelligenza artificiale.

45. Per maggiori informazioni, si veda il box di approfondimento nella sezione §5.2.1 "Clima interno e benessere organizzativo".

## Open Day: una giornata speciale di visite alla nostra azienda

Nel settembre 2023 presso la sede imolese di Via Bicocca, si è tenuto l'Open Day "Vieni a scoprire il nostro futuro", un momento speciale di incontro tra Cefla e la collettività locale. La giornata ha visto la presenza di oltre 2.000 visitatori, con oltre 120 visite guidate condotte da personale Cefla volontario, impiegato in varie mansioni, per un numero totale di 260 dipendenti, che con entusiasmo e passione hanno mostrato l'azienda ai visitatori.

L'Open Day ha permesso di raccontare alla cittadinanza, ai familiari dei dipendenti, a fornitori e istituzioni locali tutti i cambiamenti portati avanti dal Gruppo nei differenti Business, tutti incentrati verso l'innovazione tecnologica di prodotto e servizio.

Le visite guidate, in parte svolte a bordo di un bus, hanno consentito inoltre di far vedere gli ampliamenti in corso nelle aree produttive e logistiche di Via Bicocca. Il percorso è partito dagli stabilimenti della BU Engineering, anima storica dell'azienda, presentando la tecnologia Fuel Cell utilizzata nel nuovo impianto di cogenerazione di Cefla. Si è proseguito verso l'area di C-LED in cui erano presenti due novità: il fotobioreattore per la produzione di alghe ed il container adibito a Vertical Farm<sup>46</sup>. La visita è proseguita all'interno del nuovo Showroom & Training Center della Business Medical Equipment e, successivamente, nel laboratorio della Business Unit Finishing, dove si è illustrato il funzionamento di alcuni robot per la verniciatura e delle stampanti digitali industriali. Dopo la visita nei reparti produttivi della Business Unit Medical Equipment, la visita si è conclusa nell'Auditorium di Cefla, inaugurato nel 2017.

Durante questa giornata sono stati coinvolti anche i figli dei dipendenti Cefla, per i quali è stato organizzato un contest creativo dal titolo "Come immagini il posto dove lavora il tuo papà o la tua mamma?". Ai partecipanti - di età compresa tra i 4 e gli 11 anni - è stato chiesto di realizzare un disegno che fosse rappresentativo del contesto di lavoro del proprio genitore. I disegni sono stati esposti durante l'Open Day e a tutti i bambini partecipanti al contest è stato dato un premio simbolico.

Inoltre, nelle settimane successive alla manifestazione è stata organizzata una cena per ringraziare i 260 dipendenti che hanno partecipato e contribuito alla realizzazione dell'evento.



46. Per approfondimenti in merito, si veda la sezione §3.2 "Innovazione, Ricerca e Sviluppo".





## Adesione di Cefla a Impronta Etica

Da gennaio 2023, Cefla è entrata a far parte dei soci di Impronta Etica, associazione non profit che dal 2001 promuove lo sviluppo della sostenibilità e della responsabilità sociale d'impresa creando network virtuosi tra aziende, con particolare riferimento al territorio emiliano-romagnolo.

L'adesione di Cefla rispecchia l'impegno del Gruppo nella promozione della sostenibilità in tutte le sue accezioni attraverso la condivisione della propria esperienza con le altre realtà del territorio. L'obiettivo è infatti quello di passare il testimone alle generazioni future, facendo in modo che l'azienda, il territorio e il tessuto sociale in cui Cefla opera migliorino continuamente e creino valore nel tempo, investendo per il territorio, il futuro ed il movimento cooperativo.

Negli ultimi mesi del 2023, Impronta Etica ha inoltre segnato un traguardo importante nella sua storia con la pubblicazione del primo Report Triennale d'impatto 2020-2022. Il documento illustra i risultati prodotti e l'impatto generato sugli stakeholder, con la rendicontazione delle attività realizzate.<sup>47</sup>

05.5.1

## Collaborazione e partnership con il mondo della scuola e dell'Università

Il Gruppo Cefla si conferma parte attiva nella collaborazione con le scuole ed Università del territorio, estendendo geograficamente il proprio network parallelamente al business.

Durante il 2023, sono stati ospitati **50 allievi tra Percorsi per Competenze Trasversali e Orientamento (PCTO), borse di studio, stage e tirocini universitari ed extra-curricolari.**

Durante l'anno, inoltre, Cefla ha ospitato presso la propria sede alcuni gruppi di studenti dell'Istituto di Istruzione Superiore Alberghetti di Imola provenienti dall'Istituto Tecnico Industriale – ITIS e dal Liceo Scientifico delle Scienze Applicate.

Queste visite rappresentano un "trait d'union" speciale tra la scuola e le opportunità del

mondo del lavoro e permettono al Gruppo di rafforzare il legame con il territorio. Esse hanno infatti coinvolto oltre 300 studenti, dando loro l'opportunità di conoscere l'azienda, esplorare i propri business e le caratteristiche distintive. I percorsi di visita hanno permesso agli studenti di entrare in diverse aree aziendali, facendo respirare loro anche momenti di vita lavorativa.

Nei primi mesi del 2024, infine, il Gruppo ha partecipato al **Career Day** organizzato dall'Università di Bologna con l'obiettivo di conoscere e farsi conoscere dai giovani del territorio, oltre che favorire l'incontro tra Cefla e i laureati provenienti dai vari indirizzi di studio. Complessivamente, l'evento ha visto la partecipazione di 180 realtà aziendali e un totale di 2600 presenze.

47. Per maggiori informazioni si rimanda ai seguenti link: [Cefla nuovo Socio di Impronta Etica - Impronta Etica](#) e [Report Impatto - Impronta Etica](#).



Fondazione Istituto Tecnico Superiore  
Tecnologie Industrie Creative

**FITSTIC**  
FITSTIC

## L'adesione di Cefla a FITSTIC

Nel dicembre 2023 Cefla è entrata a far parte del prestigioso parterre di soci dell'**ITS Academy FITSTIC (Fondazione Istituto Tecnico Superiore Tecnologie Industrie Creative)** che, tramite i suoi corsi ITS sparsi in otto diverse località del territorio emiliano-romagnolo, offre la possibilità a oltre 400 studenti di partecipare a corsi biennali di formazione post diploma, incentrati sullo sviluppo di competenze tecnico-tecnologiche in ambito digital e fashion.

L'alleanza tra FITSTIC e Cefla, che impiega oggi circa 2.000 persone in tutto il mondo tra stabilimenti produttivi e filiali in Europa, Stati Uniti, Medio Oriente, India e Cina, permetterà di dare agli studenti ITS del settore ITC emiliano-romagnoli **nuove stimolanti opportunità di stage**, attraverso cui sperimentare concretamente e mettere in pratica sul campo le competenze acquisite durante il percorso di studi, e che potrebbero diventare reali opportunità di lavoro.



# 06

## Informazioni sulla governance

## Highlights

Adozione del  
**SISTEMA INFORMATICO  
"INTEGRITY CEFLA"** >

per le segnalazioni

Ottenimento del  
> **RATING DI LEGALITÀ**

con punteggio ★★+ (Cefla S.C.)  
e ★★+ (Cefla Tech)

Iscrizione di Cefla S.C. nella  
> **WHITE LIST** CONTRO  
LE INFILTRAZIONI MAFIOSE

> **82%** dei fornitori  
situati in Italia

Sistema di Gestione per la  
Prevenzione della Corruzione  
CERTIFICATO **ISO 37001** >

(Cefla Tech)

Sistema di Gestione sulla  
Sicurezza delle Informazioni  
CERTIFICATO **ISO 27001** >

(Cefla Tech)

> **MONITORAGGIO  
DEI FORNITORI**

tramite questionari

Oltre **800**

dipendenti coinvolti in

> **CORSI DI FORMAZIONE**

in materia di GDPR e Codice della Privacy

### Obiettivi per il futuro

- Implementazione di un Piano di Formazione sui temi del business conduct rivolto a membri di CdA, Comitato di Direzione, Collegio Sindacale, OdV e membri del Comitato ESG
- Mappatura dei livelli di maturità sui temi ESG del parco fornitori del Gruppo
- Consolidamento delle attività di engagement dei lavoratori lungo la catena del valore del Gruppo

### Temi materiali associati

- Etica e integrità nella condotta del business
- Governance e gestione dei rischi
- Privacy e sicurezza dei dati e delle informazioni

SDGs



06.1

## Etica, compliance e organi di controllo

Cefla lavora seguendo un serio codice di comportamento etico basato su valori condivisi:

- Preservare il patrimonio nel tempo e garantire lo sviluppo per le future generazioni
- Soddisfazione degli attori chiave: clienti, fornitori, soci e dipendenti
- Proattività al cambiamento e miglioramento continuo
- Sviluppo e massimizzazione sinergica delle competenze

Attraverso delibera del CdA, Cefla S.C. ha introdotto già nel 2013 un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 (di seguito anche "MOG"), che raccoglie, elenca e informa in merito alle regole e alle procedure da seguire nell'ambito delle attività aziendali.

Il MOG, il cui ultimo aggiornamento risale al marzo 2022, si applica alla sola Cefla S.C. e fa riferimento sia alle relazioni interne sia ai rapporti con gli interlocutori esterni all'azienda. Tale Modello è finalizzato alla prevenzione di reati negli ambiti disciplinati dalla Legge 231, ovvero corruzione, falso in bilancio, riciclaggio di denaro, violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, violazione delle norme ambientali, ecc. A tal fine, all'interno delle schede di rischio allegate al MOG, sono state individuate le aree aziendali che presentano possibili rischi corruttivi quali, ad esempio, Amministrazione & Finanza, Commerciale, Acquisti, HR, Legal. Per ognuna di esse è stata valutata l'entità del rischio e sono state individuate le relati-

ve misure di mitigazione.

Attraverso l'adozione del Modello, il CdA di Cefla S.C. ha inteso perseguire le seguenti finalità:

- conferire alle modalità di esercizio dei poteri un assetto formalizzato, esprimendo in modo chiaro quali soggetti abbiano poteri decisionali, quali abbiano poteri gestionali, quali abbiano poteri di autorizzazione alla spesa, per quali tipologie d'attività, con quali limiti;
- attuare nel concreto il principio della segregazione funzionale/contrapposizione degli interessi per evitare le eccessive concentrazioni di potere in capo a singoli uffici o a singole persone;
- evitare la convergenza di poteri di spesa e di poteri di controllo della stessa e distinguere tra poteri autorizzativi e poteri organizzativi e gestionali;
- prevedere la formalizzazione anche all'esterno dei poteri di rappresentanza;
- garantire che le attribuzioni dei compiti siano ufficiali, chiare e organiche, utilizzando per esse procedure formali ed evitando tanto i vuoti di potere quanto le sovrapposizioni di competenze;
- assicurare la verificabilità, la coerenza e la congruenza di ogni operazione aziendale;
- garantire l'effettiva corrispondenza tra i modelli di rappresentazione della struttura organizzativa e le prassi concretamente attuate;
- favorire un approccio trasparente con riferimento alla presa di decisioni che possono esporre Cefla a responsabilità



per gli illeciti amministrativi da reato.

L'Organismo di Vigilanza, nominato dal CdA, svolge il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento; è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. È inoltre presente la Funzione 231, composta da due risorse interne con funzione di supporto operativo all'OdV, con relativa raccolta e gestione dei flussi informativi.

Cefla S.C. si è inoltre dotata di una **Politica di Whistleblowing** dedicata alle segnalazioni di condotte illecite e applicabile anche alle controllate italiane, con l'obiettivo di fissare principi di tutela del segnalante e, a tal fine, istituire chiari e identificati canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento delle segnalazioni, anche in forma anonima, relative a violazioni del Modello 231, del Codice Etico e del Sistema Gestione per alla Prevenzione della Corruzione (SGPC)<sup>48</sup> e, in generale, a possibili altre condotte illecite e irregolari rilevate all'interno dell'Organizzazione, definendo le attività necessarie alla loro corretta gestione.

I dipendenti hanno a disposizione diversi **canali di segnalazione**, che comprendono l'indirizzo e-mail dedicato<sup>49</sup> ed il servizio postale (anche via posta interna). A tali canali è stato aggiunto il **sistema di segnalazione informatico "Integrity Cefla"**, adottato nel febbraio 2023, accessibile tramite sito intranet o web. Attraverso tale piattaforma possono essere effettuate segnalazioni, anche in forma anonima, di qualsiasi condotta commessa in violazione di norme di legge, del Codice Etico, del Modello 231 e, per quanto applicabile, del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione.

In generale, è possibile segnalare tutte le condotte illecite e irregolari, rilevate all'interno dell'organizzazione aziendale, idonee

a cagionare un danno, anche potenziale, nei confronti di Cefla S.C. e/o delle altre società del Gruppo o dei loro dipendenti, soci e stakeholder.

A conferma dell'efficacia dei presidi, si rende noto che nel corso del 2023 Cefla S.C. non ha subito alcun provvedimento relativo all'applicazione di sanzioni pecuniarie o di sanzioni interdittive in applicazione al D. Lgs. 231/2001, né risultano sentenze di condanna nei riguardi dei suoi dipendenti.

Accanto all'istituzione di adeguati organismi e strumenti di segnalazione, inoltre, Cefla S.C. porta avanti un processo di **continua informazione e sensibilizzazione del proprio personale** finalizzato a responsabilizzare ogni risorsa circa la comprensione e il rispetto delle leggi.

In continuità con gli anni precedenti, il Piano della formazione 2023 ha previsto la regolare erogazione della **sessione formativa dedicata ai nuovi ingressi**. Il programma prevede una prima parte generale relativa al D.lgs 231/2001 (in modalità e-Learning) e una seconda parte di dettaglio (in aula o videoconferenza) di spiegazione sull'organizzazione di Cefla S.C. e sulla specifica area di rischio di competenza delle figure coinvolte nella formazione.

Durante l'esercizio 2023 è stata erogata la formazione periodica rivolta a tutti i dipendenti, oltre ad una formazione *ad hoc* per una risorsa interna in merito alla nuova disciplina italiana Whistleblowing. La formazione generale in materia di MOG 231 ha visto la partecipazione di un totale di **774 dipendenti**, di cui:

- 102 dipendenti Corporate;
- 303 dipendenti BU Medical Equipment;
- 155 dipendenti BU Finishing;
- 214 dipendenti BU Engineering.

Oltre ai momenti di formazione, al fine di garantire la corretta informazione e il rispetto del D.lgs 231/2001, Cefla S.C. prevede inoltre:

- questionari valutativi al termine di ogni momento formativo;
- cicli di Audit interni (a cura della Funzione 231);
- pubblicazione della Relazione annuale dell'OdV di Cefla S.C. condivisa con il Consiglio di Amministrazione e con il Collegio Sindacale;

Riconoscendo l'importanza dei valori etici e sociali nel lavoro e negli affari, Cefla si impegna ad una gestione sana e responsabile delle proprie attività, ad un rapporto trasparente e sincero con gli interlocutori sociali e al rispetto della collettività di cui fa parte. Da qui nasce il proprio **Codice Etico**<sup>50</sup>, adottato nel gennaio 2022.

Esso enuncia:

- i valori e i principi di carattere generale che Cefla intende perseguire e condividere con i propri Stakeholder;
- le norme di comportamento di carattere particolare cui si attengono i Destinatari del Codice Etico;
- le norme di attuazione del Codice Etico e di controllo della sua osservanza.

Le norme di comportamento, i valori e i principi enunciati, inserendosi nel sistema di Governance, sanciscono l'impegno di Cefla ad operare "responsabilmente", evitando operazioni meramente opportunistiche e assicurando a tutti gli Stakeholder coinvolgimento e dialogo continuo. Nel perseguire la Mission aziendale, Cefla si impegna affinché i principi del Codice Etico vengano recepiti e condivisi dalla Direzione, dai propri collaboratori (soci e non), dai propri clienti e fornitori, nonché dalla società civile. L'impegno di Cefla è volto ad assicurare che le attività

vengano svolte nell'osservanza della legge, con onestà, integrità, correttezza ed in buona fede, nel rispetto degli interessi legittimi dei dipendenti, dei collaboratori e dei partner contrattuali.

Il Codice Etico si applica a Cefla e a tutte le società del Gruppo, nonché a tutte le loro attività e deve essere attuato da tutti i livelli dell'organizzazione in tutti i paesi in cui Cefla opera. Il Codice Etico integra i regolamenti, le procedure e le disposizioni aziendali guidando i Destinatari dello stesso nell'espletazione delle loro funzioni. Rappresenta un aspetto imprescindibile della qualità del rapporto di lavoro e la sua mancata osservanza può comportare l'applicazione di procedimenti disciplinari se pur coerenti con i contratti di lavoro sottoscritti.

I destinatari del Codice Etico sono:

- i componenti degli organi sociali (presidenti, amministratori e sindaci);
- i dipendenti e gli altri soggetti che, anche tramite contratti di consulenza, siano sottoposti alla gestione e al controllo delle funzioni apicali che gli hanno conferito il mandato, ovvero ne siano di fatto subordinati;
- gli altri collaboratori di Cefla che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con Cefla nell'ambito dei quali operano per perseguirne gli obiettivi.

I Destinatari devono rispettare le leggi e i regolamenti applicabili nei diversi paesi in cui sono chiamati a operare per conto di Cefla basando i propri comportamenti su quanto previsto nel presente Codice Etico.

A fronte di ciò, Cefla si impegna alla diffusione del Codice Etico presso tutti i soggetti interessati, alla corretta interpretazione dei suoi contenuti e alla messa a disposizione di

48. Per quanto applicabile all'interno dell'Organizzazione.

49. L'indirizzo e-mail dedicato è il seguente: [whistleblowingsegnalazioni@cefla.it](mailto:whistleblowingsegnalazioni@cefla.it)

50. Il Codice Etico di Cefla è disponibile al seguente sito: [Codice Etico](#).

strumenti che ne favoriscano l'applicazione. Adotta, inoltre, le misure necessarie al fine di svolgere attività di verifica e monitoraggio dell'applicazione del Codice Etico stesso, prevedendo sanzioni in caso di sua violazione. A questo scopo è individuato nell'Organismo di Vigilanza il compito, tra gli altri, di vigilare sull'applicazione del Codice Etico.

Cefla, infine, si richiama ai grandi valori di civiltà e democrazia sanciti dalla Costituzione della Repubblica Italiana, dalla Costituzione Europea e dalla Dichiarazione universale dei diritti umani, riconoscendo nella dignità, libertà, uguaglianza, solidarietà e giustizia le basi valoriali del vivere civile. In particolare, si riconosce pienamente nell'art. 41 della Costituzione Italiana, secondo il quale l'iniziativa economica privata "non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da arrecare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana".

Per tale ragione, Cefla basa la propria attività sui principi definiti nel Codice Etico e si dichiara libera di non intraprendere o proseguire alcun rapporto con chi dimostri di non condividere il contenuto e lo spirito e/o ne violi i principi e le regole di condotta.

### Cefla Tech Srl

Nel corso del 2023, la controllata Cefla Tech ha ottenuto il mantenimento del certificato del proprio **Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione** secondo lo schema **ISO 37001**, rilasciato nel maggio 2022 e soggetto ad attività di audit periodiche.

Grazie a tale Sistema di gestione sono stati coinvolti non solo tutti gli enti di Cefla Tech ma anche numerose aree di Cefla S.C., quali ufficio acquisti, risorse umane, area commerciale e funzione di conformità della prevenzione della corruzione, in virtù del fatto che molteplici attività inerenti al business e

alla gestione aziendale di Cefla Tech sono svolte in outsourcing dalla controllante Cefla S.C. Per tale ragione e in forza del contratto di servizi, tutti i relativi processi sono ugualmente oggetto di valutazione del rischio di corruzione.

La **Politica per la prevenzione della corruzione** viene comunicata a tutto il personale aziendale e resa disponibile alle parti interessate, identificando quali obiettivi primari:

- il rispetto delle leggi in materia di corruzione, sia in Italia che all'estero;
- il divieto di pratiche corruttive sia in forma attiva a vantaggio dell'azienda che in forma passiva a vantaggio della persona fisica eventualmente in conflitto d'interessi con l'Organizzazione;
- l'impegno a condurre le proprie attività e gli affari in modo tale da non essere coinvolti in alcuna fattispecie corruttiva ed evitare il coinvolgimento in situazioni illecite;
- l'impegno a creare un contesto sfavorevole alla corruzione e ridurre le situazioni nelle quali si possano manifestare casi di corruzione;
- l'identificazione, nell'ambito delle attività svolte, delle aree di rischio potenziale e individuazione ed attuazione delle azioni idonee a ridurre/minimizzare i rischi stessi;
- la formazione del personale in particolare quello impiegato nelle aree a maggior rischio corruttivo;
- il coinvolgimento di tutto il personale nella segnalazione di violazioni o sospette violazioni della politica di prevenzione della corruzione, dei requisiti del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione o delle leggi;
- la tutela del personale che opera segnalazioni da qualunque ritorsione, discriminazione e sanzione;
- la piena soddisfazione dei requisiti del

sistema di gestione per la prevenzione della corruzione;

- il miglioramento continuo del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione;
- l'indipendenza e l'autorità della Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione, la cui composizione viene divulgata in azienda.

Cefla S.C. si è formalmente impegnata al rispetto della politica anticorruzione di Cefla Tech.

Ai fini della compliance per la prevenzione della corruzione, anche Cefla Tech ha costituito un organo collegiale, composto da 2 a 5 membri e dotato di adeguate autorità, indipendenza e autonomia finanziaria, in capo al quale ricadono le seguenti responsabilità:

- supervisionare la progettazione, l'attuazione e l'aggiornamento del sistema di

gestione per la prevenzione della corruzione;

- fornire assistenza e supporto al personale per tutte le questioni inerenti al sistema di gestione per la prevenzione della corruzione;
- assicurare che il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione sia conforme alla norma ISO 37001 presa come riferimento;
- informare il CdA in merito alle prestazioni del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione.

Anche Cefla Tech, nel 2023, ha portato avanti un **Piano formativo** che ha previsto l'erogazione di corsi di formazione dedicati alle figure apicali, alle figure a rischio medio/alto ed ai nuovi ingressi. Per il mantenimento della Certificazione, inoltre, è prevista l'erogazione del **Corso Auditor 37001** verso ulteriori dipendenti sia di Cefla Tech che di Cefla S.C.

### Rating di Legalità e White List

Il 29 agosto 2023 Cefla S.C. ha ottenuto l'attribuzione del **Rating di legalità** con il punteggio ★★+. La certificazione è stata ottenuta, il 24 ottobre 2023, anche da Cefla Tech, la quale ha ottenuto il punteggio ★★+.

Tale certificazione, rilasciata dall'AGCM e con validità biennale rinnovabile su richiesta, attesta l'affidabilità legale dell'impresa, il rispetto di parametri volti a limitare e contrastare la possibilità di infiltrazioni, nella stessa realtà imprenditoriale, della criminalità organizzata, ipotesi di corruzione, nonché l'affidabilità finanziaria della stessa impresa nei rapporti con finanziatori pubblici.

Nel 2023, è stata inoltre rinnovata l'iscrizione di Cefla S.C. nella **White List contro le infiltrazioni mafiose**.



## 06.2 Tutela della privacy

Il sistema di gestione del trattamento dei dati personali adottato da Cefla S.C. si basa sull'impegno di tutte le funzioni aziendali interessate al trattamento di dati personali ad operare nel pieno rispetto delle procedure e delle istruzioni di compliance interne adottate.

In ottemperanza alle disposizioni introdotte dal Regolamento Europeo UE 2016/679 del 27 aprile 2016 (GDPR) ed a quanto stabilito dal D. Lgs. n. 196/2003 (Codice Privacy), come modificato dal D. Lgs. n. 101/2018, già a partire dal 2018 Cefla S.C. ha sviluppato ed attuato una strutturata attività di adeguamento dei processi interni, dei documenti contrattuali e dei sistemi informativi a tutela della protezione e sicurezza dei dati personali. In adempimento alle disposizioni del GDPR, dunque, Cefla S.C. e tutte le società italiane del Gruppo, per le quali sussiste l'obbligo normativo, hanno predisposto un **Registro dei Trattamenti dati** effettuati nell'ambito delle rispettive attività, con relativa descrizione delle misure di sicurezza adottate.

Al fine di dare attuazione ai principi ispiratori della normativa GDPR, Cefla S.C. ha implementato e continua a perfezionare un sistema di misure tecniche ed organizzative per la protezione dei dati personali in tutti i suoi ambiti. In particolare, l'Organizzazione è attenta a monitorare le eventuali modifiche allo status quo (sia in fase di progettazione di un nuovo trattamento che di modifica di un trattamento esistente) dei processi aziendali che coinvolgono il trattamento di dati personali, indipendentemente dalla natura del trattamento, aree di business o funzionali, o

modalità del trattamento. A tal fine, Cefla S.C. ha introdotto le specifiche procedure:

- procedura per la gestione dei diritti degli interessati;
- procedura per la gestione delle violazioni dei dati personali;
- procedura di privacy by design e valutazione d'impatto (DPIA).

È inoltre previsto un disciplinare interno funzionale al corretto utilizzo delle attrezzature e dei sistemi aziendali, oltre che alla sicurezza nel trattamento dei dati, consegnato in fase d'ingresso ai neoassunti e disponibile sulla intranet aziendale.

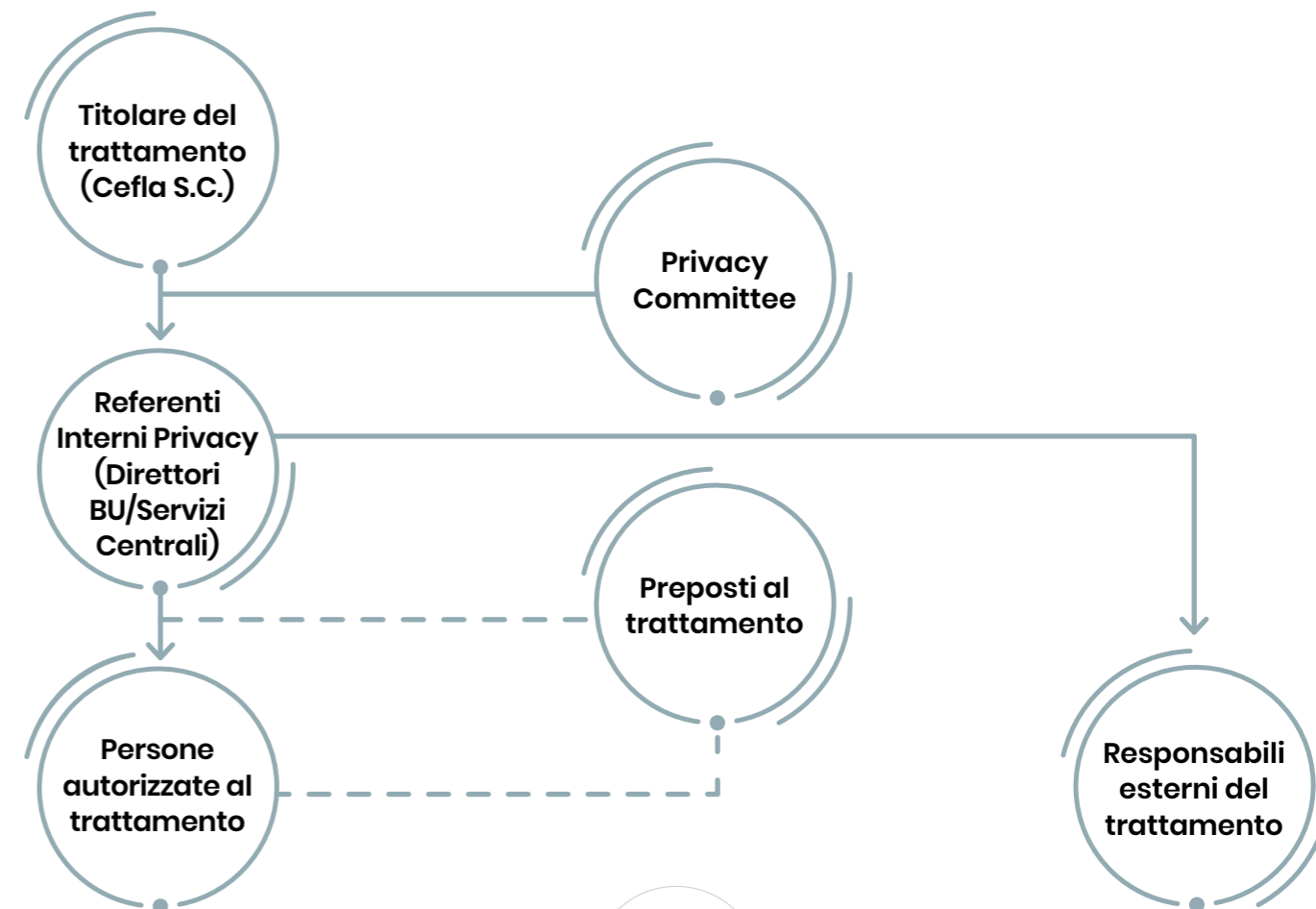
Cefla S.C., in qualità di titolare del trattamento dei dati, tenuto conto delle peculiarità multi-business, della propria struttura organizzativa e della conseguente complessità gestionale, ha istituito un **Modello organizzativo Privacy** basato su un sistema di deleghe conferite direttamente dal CdA a soggetti apicali individuati per area di competenza (**Referenti Interni Privacy**). Essi operano quali soggetti delegati e rappresentanti del titolare del trattamento nei limiti delle funzioni aziendali svolte ed hanno tutti i poteri decisionali e di spesa nonché i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti per garantire il rispetto del GDPR e del Codice Privacy e di ogni altro provvedimento o disposizione vigente in materia di privacy. Tutti i dipendenti Cefla sono nominati **Autorizzati al trattamento dati** da parte del Referente Interno Privacy di riferimento in funzione delle mansioni svolte e del profilo autorizzativo attribuito.

Dal 2019, Cefla S.C. ha istituito il **Privacy Committee**, un organismo collegiale interno con competenze interdisciplinari, responsabile del supporto aziendale nella gestione delle tematiche in ambito privacy, il quale opera in piena autonomia e indipendenza. Con delibera del CdA, Cefla ha nominato gli **Amministratori di sistema**, aventi funzioni diversificate a seconda dell'ambito di operatività. Attualmente ricoprono tale ruolo 10 dipen-

denti, di cui 4 nominati nel corso del 2023.

Ciascun Referente Interno Privacy, inoltre, provvede a designare - quali **responsabili esterni del trattamento dati** - i fornitori di servizi della propria area che, in funzione dell'attività prestata, trattano dati personali per conto del Titolare. La nomina è effettuata sulla base di uno standard contrattuale conforme alla normativa vigente.

L'organigramma relativo al tema della privacy di Cefla S.C. risulta quindi strutturato come segue:



Eventuali istanze sono gestite dal Privacy Committee tramite l'indirizzo mail dedicato [privacy@cefla.com](mailto:privacy@cefla.com) nel rispetto della procedura per la gestione dei diritti degli interessati e della procedura per la gestione delle violazioni dei dati personali. Accanto ad esso, il già menzionato sistema di segnalazione informatico "Integrity Cefla" può essere utilizzato per segnalare eventuali condotte illecite e irregolari anche in ambito protezione dei dati personali e sicurezza IT.

Anche nel 2023, la BU Medical Equipment di Cefla S.C. ha confermato il mantenimento della **certificazione di prodotto** per la conformità ai requisiti **ISDP@10003:2020** - Requisiti e regole di controllo per la certificazione dei processi di trattamento con riguardo alla valutazione del rispetto dei diritti fondamentali delle persone fisiche e della libera circolazione dei dati.

I prodotti oggetto di certificazione sono stati:

- il "Software NNT/iRYS" per trattamenti relativi all'acquisizione, elaborazione, archiviazione ed esportazione da dispositivi, di un dato immagine in 2D e 3D e relativi servizi di assistenza;
- le piattaforme Cloud Easy Check e DI.V.A. destinati ai distributori ed utilizzatori fi-

nali di riuniti odontoiatrici, autoclavi per il monitoraggio dei dati relativi alle manutenzioni, agli errori prodotti dai dispositivi e alle statistiche di utilizzo.

Con riferimento alle tematiche legate alla privacy, inoltre, nel 2023 sono stati erogati **corsi di formazione** che, nello specifico, hanno previsto una formazione massiva in modalità e-learning sul GDPR e sul Codice della Privacy che ha coinvolto un totale di **846 dipendenti**, di cui:

- 740 dipendenti Cefla S.C.;
- 72 dipendenti Cefla Tech;
- 2 dipendenti Cefla Gest;
- 10 dipendenti C-LED;
- 22 dipendenti BIOSAF IN.

Inoltre, è stata svolta una specifica sessione formativa, a cura dell'Ufficio Affari Legali & Compliance, dedicata al Sistema di gestione privacy aziendale nell'ambito del percorso formativo dei nuovi ingressi. La formazione comprende un modulo e-learning sul GDPR e sul Codice della Privacy e un modulo in aula/videoconferenza per la spiegazione dei rischi legati al servizio/attività nel quale verrà inserito il singolo dipendente, i trattamenti del registro di riferimento, nonché la struttura privacy aziendale. Tale iniziativa ha visto la partecipazione di 52 dipendenti.



## 06.3

## Information Technology & Security

In ambito Information Technology e Information Security, la Direzione ICT di Cefla S.C. si è dotata di un modello organizzativo che mira a:

- Realizzare un'organizzazione ICT attenta alle priorità dei Business che, con approccio «customer centric» sia proattiva e innovativa nella promozione della digitalizzazione dei processi e nella realizzazione di una architettura informatica efficiente ed efficace.
- Definire policy di gruppo, in ambito ICT, che garantiscano sicurezza, resilienza ed affidabilità dell'architettura informatica del Gruppo Cefla.

Esso prevede:

- **Team centrali**, dedicati alla gestione delle policy ICT e dei Servizi trasversali a tutte le linee di Business;
- **Team distaccati in ciascuna Business Unit**, dedicati al "demand management" e allo sviluppo della digitalizzazione della specifica Business Unit.

La Direzione ICT organizza i propri servizi prendendo come riferimento alcuni framework metodologici e sistemi di gestione:

- **ICT Service Management:** il riferimento adottato è il framework ITIL. Il Personale interno adibito a ruoli chiave è certificato ITIL Foundation V4;
- **Gestione della sicurezza delle informazioni:** il riferimento adottato è lo standard ISO 27001. Il Personale interno adibito a ruoli chiave è certificato ISO 27001 Internal Auditor.

La controllata Cefla Tech è dotata della certificazione del **Sistema di Gestione sulla Sicurezza delle Informazioni (SGSI)** secondo lo standard **ISO/IEC 27001**. Tale certificazione implica un controllo indipendente e qualificato in merito alla qualità dei controlli relativi alla sicurezza delle informazioni, in linea con le best practice internazionali e gli obiettivi aziendali. Un ulteriore riferimento adottato in ambito Cybersecurity è, inoltre, il **framework NIST**.

Durante il 2023, è stato avviato e completato il progetto "Disaster Recovery", che ha visto l'implementazione di un Datacenter Secondario che ospita una replica dei Servizi ICT con specifici target temporali di recupero delle informazioni in caso di malfunzionamento.

I principali **strumenti di pianificazione** relativi all'Information Technology sono:

- **Business Plan** che declina le linee strategiche di gruppo rivedendole con cadenza almeno annuale. In riferimento alle linee strategiche e a loro supporto si definiscono i progetti ICT;
- **Budget ICT** che definisce gli obiettivi dell'anno fiscale, individua quindi i progetti (strategici e non) approvati dalla Direzione, li pianifica nell'anno e stanziava i fondi necessari. A ciò si aggiungono i servizi ricorrenti e gli investimenti in tecnologie necessari alla loro allocazione;
- **Portfolio progetti** che rappresenta la pianificazione dei progetti approvati nel budget scendendo a livello di dettaglio che ne definisce il livello di rischio, la pianificazione, i benefici in termini di impat-



to positivo, i deliverable definiti, l'organizzazione ed il budget;

- **Roadmap Cybersecurity** che rappresenta la linea guida pluriennale delle attività definite per l'ambito Cybersecurity. Mira a garantire una continua evoluzione delle difese aziendali contro i rischi Cyber;
- **Capacity Planning dei sistemi ICT** che è l'insieme delle azioni e degli strumenti che consentono ai servizi IT di funzionare correttamente e disporre sempre delle risorse necessarie alla loro erogazione ottimale, assicurando anche la loro scalabilità in relazione alle serie storiche di crescita e ai progetti pianificati. Il processo di Capacity Planning si collega al processo di monitoring che tiene costantemente sotto controllo il livello di utilizzo delle risorse ICT maggiormente critiche.

Cefla S.C., tramite la sua Direzione ICT, opera quindi secondo politiche consolidate afferenti a cinque aree di intervento:

### I. Politiche di gestione dei progetti di innovazione e digitalizzazione

Tali politiche rappresentano le "golden rule" per la gestione delle progettualità in ambito ICT. Esse definiscono i prerequisiti per lo svolgimento di un progetto e si basano sulla identificazione delle fasi di un progetto di digitalizzazione, sugli step e sugli adempimenti tipici di ciascuna delle fasi individuate, sulla individuazione degli output di ciascuna fase.

Tra queste rientrano anche le **Politiche di acquisizione e sviluppo delle soluzioni ICT e relazioni con i fornitori**. Esse contengono le linee guida da considerare nell'acquisizione o nello sviluppo delle soluzioni ICT allo scopo di realizzare soluzioni sicure, performanti e resilienti. Tali politiche considerano aspetti quali: separazione degli ambienti, corrette modalità di gestione degli am-

bienti di produzione, politiche di sicurezza nello sviluppo delle soluzioni ICT, controllo dei cambiamenti, procedure di testing, trattamento dei dati e gestione delle relazioni con i fornitori.

### II. Politiche a supporto della continuità operativa del business

Esse includono l'insieme delle attività volte a garantire la resilienza dei sistemi ICT rispetto a fault e malfunzionamenti, nonché le attività volte a ripristinare lo stato del sistema informativo o parte di esso con l'obiettivo di riportarlo alle condizioni antecedenti a un evento disastroso, compresi gli aspetti fisici e organizzativi e le persone necessarie per il suo funzionamento.

I principali aspetti considerati sono:

- architetture in alta affidabilità dei sistemi critici;
- datacenter primario per l'erogazione dei servizi ICT Core certificato secondo lo standard ANSI-TIA 942 Tier IV;
- datacenter di Disaster Recovery per la replica dei Sistemi ICT critici;
- linee di comunicazione ad alta capacità e ridondate;
- accessibilità sicura da remoto ai servizi ICT.

### III. Politiche per la gestione della sicurezza informatica

Includono l'insieme delle misure per la protezione dei dati aziendali e personali, delle informazioni connesse, dei sistemi ICT, delle linee di comunicazione rispetto a possibili attacchi informatici.

Si individuano politiche per la Cybersecurity, per la gestione degli incidenti informatici, per la protezione delle informazioni e dei dati, per il monitoring e capacity planning degli asset tecnologici e dei servizi ICT.

### IV. Politiche relative alle dotazioni personali, alle soluzioni di collaborazione e alla gestione degli asset

Queste includono:

- Personal Workplace: Acceptable usage policy;
- Workplace Security;
- Clean Desk Policy;
- Gestione e-mail e strumenti collaborazione;
- Gestione dei Mobile Device;
- Gestione degli asset.

### V. Politiche per la gestione delle identità digitali e degli accessi logici

Esse individuano le misure che disciplinano il controllo degli accessi logici ai sistemi ed ai dati aziendali che deve basarsi sul concetto di "minimo privilegio". Vengono inoltre identificate misure particolari per la gestione degli accessi privilegiati.

## 06.4 Catena di fornitura

La gestione responsabile della catena di fornitura costituisce in Cefla un aspetto di grande rilevanza. La costruzione di relazioni solide con i propri fornitori è infatti fondamentale al fine di garantire un equilibrio tra competitività, sostegno ambientale, competenza e Responsabilità Sociale d'Impresa, concetti contenuti anche all'interno del Codice Etico.

Data la diversità di operatività dell'organizzazione, una gestione strategica ed integrata delle relazioni con i propri fornitori risulta essere un aspetto chiave da presidiare, e che necessita di elevata attenzione da parte dell'organizzazione. Per tale ragione, il modello organizzativo di Cefla rispetto all'area approvvigionamenti è divisionale per Business Unit, e centralizzato relativamente ai servizi comuni (quali telefonia, parco mezzi, servizi consulenza tecnica specialistica, ecc.) e agli investimenti corporate. Viene quindi messa in atto una logica "federativa", nata dal fatto che la diversificazione dell'organizzazione comprende attività con culture e logiche di prodotto e mercato diverse tra loro.

Per la pianificazione delle attività di approvvigionamento, il Gruppo si avvale di tutti gli strumenti integrati in azienda quali il piano di sviluppo triennale, sistemi di budgeting, andamenti trimestrali e strumenti di forecast. Tutte le iniziative verso i fornitori sono coerenti con gli obiettivi di medio-lungo termine del Gruppo e riportate all'interno del Piano di Miglioramento Continuo. Cefla gestisce le relazioni con i propri fornitori attraverso la formalizzazione delle condizio-

ni generali di acquisto, le quali disciplinano gli ordini di acquisto, i prezzi, le tempistiche, la gestione di eventuali ritardi, le garanzie ed altri elementi volti a definire in maniera chiara e trasparente le modalità di svolgimento degli ordini.

Il Gruppo si impegna a rispettare rigorosamente i termini di pagamento pattuiti nel contratto di acquisto, e verifica che i fornitori a loro volta li rispettino verso i propri collaboratori e fornitori. A tal fine, il Gruppo si è dotato di una procedura specifica per la gestione dei pagamenti e si serve di un apposito servizio di reportistica di affidabilità finanziaria messo a disposizione da una società specializzata, il quale consente il monitoraggio della performance storica dei pagamenti verso i fornitori ("Paydex index").

Le Business Unit si approvvigionano in autonomia in funzione delle proprie esigenze quantitative e qualitative, condividendo a livello di gruppo:

- Codifica fornitori centralizzata;
- Condizioni generali di acquisto;
- Modello Organizzativo 231;
- Codice etico;
- Privacy.

Le singole BU sono dotate di specifiche **procedure per la gestione delle non conformità** che potrebbero sorgere lungo la catena di approvvigionamento. Valutazioni e controlli effettuati sui fornitori seguono, in linea generale, i principi definiti nell'ambito del **Siste-**

### ma di gestione della Qualità (ISO 9001/ISO 13485).

La BU Finishing, ad esempio, gestisce i casi di non conformità rilevati ai fini della **Valutazione del Fornitore**. Questa è svolta mensilmente e include l'analisi dei seguenti parametri:

- **Qualità di Prodotto:** è valutata in funzione dei resi sul totale consegnato dal fornitore e dell'impatto (gravità) di eventuali non conformità (non conformità gravi sono, ad esempio, quelle che determinano la compromissione della sicurezza dei lavoratori o di parti strutturali della macchina);
- **Puntualità delle consegne:** si riferisce al periodo che intercorre tra la data di consegna confermata e la data d'effettivo ricevimento;
- **Qualità del Servizio:** è valutata in base al numero di non conformità riferite al servizio.

Similmente, all'interno della BU Engineering il meccanismo di valutazione dei fornitori/subappaltatori scinde la valutazione in due momenti diversi:

- 1) **Prima qualifica:** viene effettuata per tutti i fornitori/subappaltatori non già inclusi nell'elenco fornitori e per i quali è necessaria un'approfondita analisi preliminare tramite compilazione di questionari e richiesta di documentazione varia;
- 2) **Valutazione periodica:** per i fornitori/subappaltatori con cui vi è una collabora-

zione continuativa è prevista una valutazione da parte dei gestori di commessa sull'esecuzione dei lavori e sul mantenimento dei requisiti di qualità, sicurezza e ambientali nel corso delle attività.

Il Gruppo sta inoltre svolgendo una **mappatura delle caratteristiche dei propri fornitori** attraverso l'invio di appositi questionari costruiti in linea con le normative internazionali quali l'Agenda ONU 2030, lo United Global Compact e la EU Taxonomy. Tali questionari sono compilati dai fornitori a titolo volontario e vengono gestiti tramite un'apposita piattaforma digitale. In questo modo, il Gruppo è in grado di qualificare e valutare il proprio Albo Fornitori anche sotto il punto di vista della sostenibilità.

In generale, per lo svolgimento delle proprie attività, Cefla si avvale di fornitori di materiale utile alla produzione dei macchinari, nonché di fornitori di servizi, volti a soddisfare i propri clienti finali. L'organizzazione si impegna a implementare una gestione responsabile in termini economici, sociali ed ambientali della catena di fornitura, favorendo progetti e iniziative per lo sviluppo delle economie del territorio in cui opera.

Nel corso degli anni il Gruppo si è rivolto a fornitori provenienti da tutto il mondo, contando un totale di circa 3.700 fornitori durante il 2023. La tabella che segue riporta la percentuale di fornitori a cui Cefla si è rivolta e la percentuale del budget di approvvigionamento suddivisi per Italia e resto del mondo.

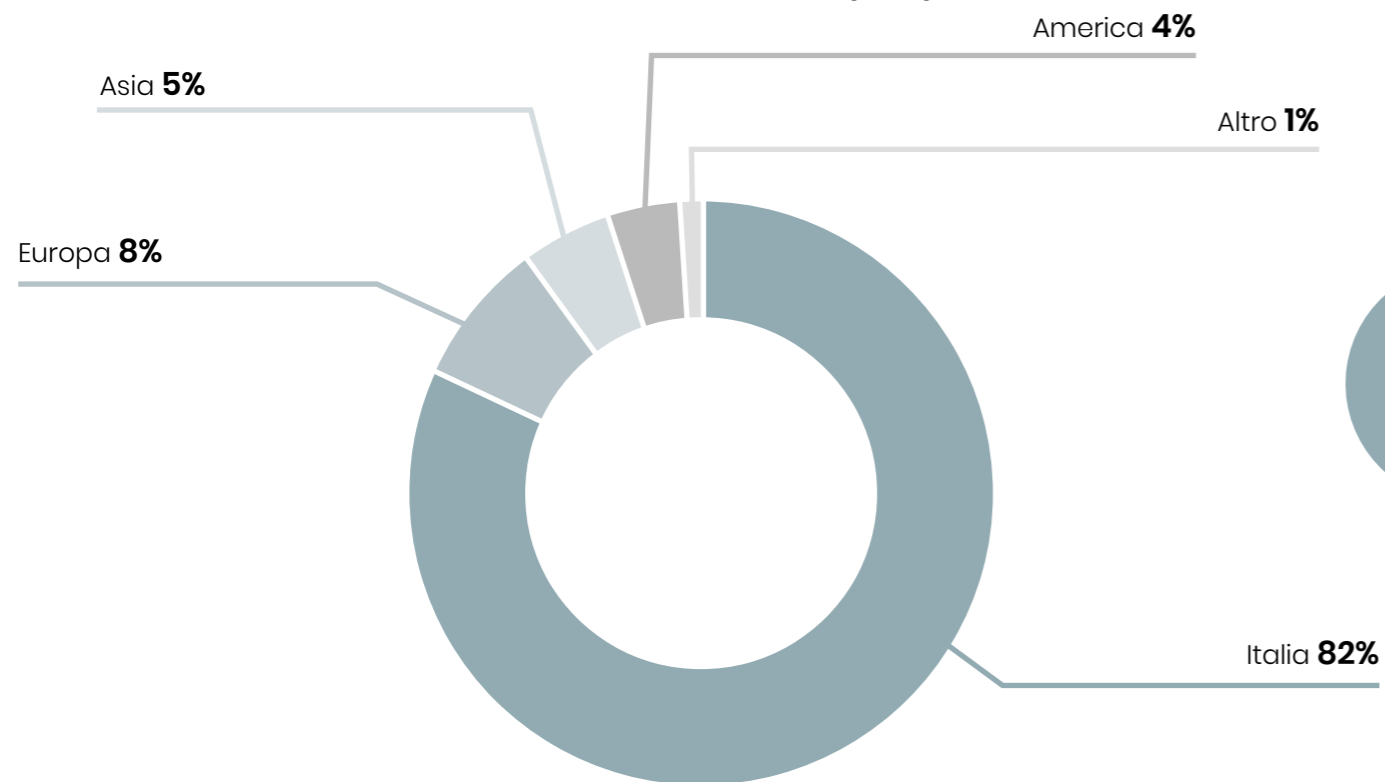


FORNITORI	2021		2022		2023	
	Italia	Resto del mondo	Italia	Resto del mondo	Italia	Resto del mondo
Distribuzione fornitori	84%	16%	82%	18%	82%	18%
Distribuzione budget di approvvigionamento <sup>51</sup>	82%	18%	82%	18%	88%	12%

Nel 2023, il Gruppo ha fatto riferimento per l'82% a fornitori situati nel territorio italiano, in linea con quanto registrano negli anni pre-

cedenti. Il grafico che segue riporta il dettaglio della distribuzione geografica dei fornitori con riferimento allo stesso esercizio<sup>52</sup>.

Distribuzione dei fornitori (2023)



Durante il 2023 è stato realizzato un accordo con la compagnia Aerea Lufthansa per il parziale utilizzo di carburante SAF (carburante per l'aviazione prodotto da svariati materiali di scarto, come oli e grassi esausti, rifiuti solidi urbani, scarti dell'agricoltura

e delle attività forestali). Inoltre, gli approvvigionamenti di energia elettrica del Gruppo si sono ridotti grazie al nuovo impianto fotovoltaico nella sede imolese di Via Gambellara e all'impianto Fuel Cell della sede operativa di Via Bicocca.

51. Per il calcolo della percentuale del budget di approvvigionamento utilizzato per le sedi operative significative e speso per i fornitori locali, si sono considerate come "sedi operative significative" le società appartenenti al perimetro del presente Bilancio di Sostenibilità e si sono considerate "locali" le società con sede in Italia.

52. Nella voce "Europa" sono stati ricompresi i fornitori europei ad esclusione di quelli italiani; nella voce "Altro" sono stati ricompresi tutti i fornitori aventi sede in regioni geografiche diverse da quelle individuate.

07

# Allegati al Bilancio di Sostenibilità



07.1

## GRI Content Index

Dichiarazione d'uso

Il Gruppo Cefla ha redatto il presente Bilancio di Sostenibilità secondo l'approccio "in accordance with GRI Standards" per il periodo dal 1° gennaio 2023 e il 31 dicembre 2023.

GRI 1

GRI 1: Principi Fondamentali 2021.

GRI Sustainability Reporting Standard		N. pagina / note	
<b>Informativa generale</b>			
GRI 2: General Disclosures 2021	2-1	Dettagli organizzativi	Pag. 6-7
	2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Pag. 6-7
	2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Pag. 6-7
	2-4	Restatements di informazioni	Sono stati attuati restatements delle informazioni relative alle emissioni di GHG e i prelievi idrici relativi agli esercizi 2021 e 2022, ed ai rifiuti relativi all'esercizio 2021.
	2-5	Assurance esterna	Pag. 6-7
	2-6	Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali	Pag. 16-19
	2-7	Dipendenti	Pag. 69-75
	2-8	Lavoratori non dipendenti	Pag. 69-75
	2-9	Struttura e composizione della governance	Pag. 29-31
	2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	Pag. 29-31
	2-11	Presidente del più alto organo di governo	Pag. 29-31
	2-12	Ruolo del più alto organo di governo nella supervisione degli impatti	Pag. 29-31
	2-13	Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	Pag. 29-31

GRI Sustainability Reporting Standard		N. pagina / note	
<b>Informativa generale</b>			
GRI 2: General Disclosures 2021	2-14	Ruolo del più alto organo di governo nel reporting di sostenibilità	Pag. 6-7
	2-15	Conflitto di interessi	Pag. 29-31, 99-103
	2-16	Comunicazione delle criticità	Pag. 99-103
	2-17	Conoscenza collettiva del più alto organo di governo	Pag. 43-46
	2-18	Valutazione delle prestazioni del massimo organo di governo	Per il presente periodo di rendicontazione l'informazione risulta non disponibile in quanto non è presente un processo di valutazione delle prestazioni strutturato.
	2-19	Politiche di remunerazione	Pag. 76-79
	2-20	Processo per determinare la remunerazione	Per il presente periodo di rendicontazione l'informazione risulta non disponibile per incompletezza dei dati. Per i futuri esercizi, l'organizzazione provvederà a darne maggiore disclosure.
	2-21	Rapporto tra i compensi annuali totali	Per il presente periodo di rendicontazione l'informazione risulta non disponibile per incompletezza dei dati. Per i futuri esercizi, l'organizzazione provvederà a darne maggiore disclosure.
	2-22	Statement sulla strategia di sviluppo sostenibile	Pag. 2-3
	2-23	Impegni nelle politiche	Pag. 43-47, 99-113
	2-24	Integrazione degli impegni nelle politiche	Pag. 43-47, 99-113
	2-25	Processi per rimediare agli impatti negativi	Pag. 99-103
	2-26	Meccanismi di consultazione ed espressione di dubbi	Pag. 99-103
2-27	Conformità con le leggi e i regolamenti	Nel 2023 non sono stati riscontrati casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti.	
2-28	Associazioni	Nel 2023 Cefla S.C. ha aderito ad ANIMA Confindustria Meccanica Varia e Impronta Etica.	
2-29	Approccio di stakeholder engagement	Pag. 49-50	
2-30	Accordi di contrattazione collettiva	Pag. 76-79	

GRI Sustainability Reporting Standard			N. pagina / note
<b>Temi materiali</b>			
GRI 3 – Material Topics 2021	3-1	Processo per la determinazione dei temi materiali	Pag. 47-48, 121-123
	3-2	Lista dei temi materiali	Pag. 47-48
<b>Performance economiche</b>			
GRI 201 – Performance economiche 2016	201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	Pag. 24-25
GRI 202 – Presenza sul mercato 2016	202-2	Proporzione di senior manager assunti dalla comunità locale	Pag. 69-75
GRI 204 – Pratiche di approvvigionamento 2016	204-1	Proporzione di spesa su fornitori locali	Pag. 110-113
<b>Etica e integrità nella condotta del business</b>			
GRI 3 – Material Topics 2021	3-3	Management dei temi materiali	Pag. 97-113
GRI 205 – Anticorruzione 2016	205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	Pag. 99-103
	205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	Nel 2023 non si sono verificati episodi di corruzione
GRI 206 – Comportamento anti-competitivo 2016	206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	Nel 2023 non sono state rilevate azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche
<b>Efficienza energetica</b>			
GRI 3 – Material Topics 2021	3-3	Management dei temi materiali	Pag. 55-60
GRI 302 – Energia 2016	302-1	Consumi energetici all'interno dell'organizzazione	Pag. 58-60
	302-4	Riduzione del consumo di energia	Pag. 58-60
<b>Lotta al cambiamento climatico e gestione delle emissioni</b>			
GRI 3 – Material Topics 2021	3-3	Management dei temi materiali	Pag. 55-60
GRI 305 – Emissioni 2016	305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Pag. 58-60
	305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	Pag. 58-60
	305-4	Intensità delle emissioni di GHG	Pag. 58-60

GRI Sustainability Reporting Standard			N. pagina / note
GRI 303 – Acqua e scarichi idrici 2018	303-3	Prelievo idrico per fonte	Pag. 61-65
GRI 306 – Rifiuti 2020	306-1	Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	Pag. 61-65
	306-2	Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	Pag. 61-65
	306-3	Rifiuti prodotti	Pag. 61-65
	306-4	Rifiuti non destinati a smaltimento	Pag. 61-65
	306-5	Rifiuti destinati allo smaltimento	Pag. 61-65
<b>Condizioni di lavoro, clima interno e welfare</b>			
GRI 3 – Material Topics 2021	3-3	Management dei temi materiali	Pag. 67-82
GRI 401 – Occupazione 2016	401-1	Assunzioni e turnover	Pag. 69-75
	401-2	Benefit per i dipendenti full-time che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part time	Pag. 80-82
	401-3	Congedo parentale	Pag. 80-82
GRI 405 – Diversità e pari opportunità 2016	405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Pag. 69-75
	405-2	Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Pag. 76-79
GRI 406 – Non discriminazione 2016	406-1	Casi di discriminazione e azioni correttive intraprese	Pag. 69-75
<b>Salute e sicurezza sul lavoro</b>			
GRI 3 – Material Topics 2021	3-3	Management dei temi materiali	Pag. 83-88
GRI 403 – Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Pag. 83-88
	403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Pag. 83-88
	403-3	Servizi di medicina del lavoro	Pag. 83-88
	403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Pag. 83-88
	403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Pag. 83-88









GRI Sustainability Reporting Standard			N. pagina / note
GRI 403 – Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-6	Promozione della salute dei lavoratori	Pag. 83-88
	403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	Pag. 83-88
	403-9	Infortuni sul lavoro	Pag. 83-88
	403-10	Malattie professionali	Pag. 83-88
<b>Sviluppo e formazione delle risorse</b>			
GRI 3 – Material Topics 2021	3-3	Management dei temi materiali	Pag. 76-79
GRI 404 – Formazione e istruzione 2016	404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	Pag. 76-79
<b>Qualità, sicurezza e affidabilità dei prodotti/servizi</b>			
GRI 3 – Material Topics 2021	3-3	Management dei temi materiali	Pag. 32-42
GRI 416 – Salute e sicurezza dei clienti 2016	416-2	Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi	Nel 2023 non sono stati registrati casi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi
<b>Privacy e sicurezza dei dati e delle informazioni</b>			
GRI 3 – Material Topics 2021	3-3	Management dei temi materiali	Pag. 104-109
GRI 418 – Privacy dei clienti 2016	418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	Nel 2023 non sono pervenute denunce riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti.
<b>Innovazione e digitalizzazione</b>			
GRI 3 – Material Topics 2021	3-3	Management dei temi materiali	Pag. 29-42
<b>Soddisfazione e gestione delle relazioni con i clienti</b>			
GRI 3 – Material Topics 2021	3-3	Management dei temi materiali	Pag. 89-90
<b>Governance e gestione dei rischi</b>			
GRI 3 – Material Topics 2021	3-3	Management dei temi materiali	Pag. 97-113

# 07.2

## Valutazione di impatti, rischi e opportunità rilevanti

La tabella che segue descrive, per ogni tematica rilevante per Cefla emersa a valle

dell'analisi di materialità, i principali impatti ed effetti finanziari associati:

Tema materiale	Principali impatti (positivi e negativi)	Grado d'impatto	Principali effetti finanziari (rischi e opportunità)	Grado d'impatto
Soddisfazione e gestione delle relazioni con i clienti	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contributo efficace alla soddisfazione delle reali esigenze della clientela</li> <li>Disponibilità nei mercati di prodotti e servizi con elevate performance ambientali/sociali</li> <li>Rafforzamento del capitale reputazionale dell'organizzazione</li> </ul>	 <p>ALTO</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sanzioni e/o spese legali</li> <li>Perdita/Acquisizione di quote di mercato</li> <li>Peggioramento/miglioramento della reputazione</li> </ul>	 <p>MOLTO ALTO</p>
Qualità, sicurezza e affidabilità dei prodotti/servizi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rispetto di leggi e regolamenti (anche volontari) in ambito ambientale e sociale</li> <li>Tutela della sicurezza e dei diritti fondamentali della clientela</li> <li>Salute e benessere della clientela, in termini di assenza di materiali/sostanze tossiche nei prodotti offerti</li> </ul>	 <p>ALTO</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sanzioni e/o spese legali</li> <li>Perdita/Acquisizione di quote di mercato</li> <li>Peggioramento/miglioramento della reputazione</li> </ul>	 <p>MOLTO ALTO</p>
Innovazione e digitalizzazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>Crescita tecnologica del settore in ottica di sostenibilità</li> <li>Stabilità di impiego per il personale aziendale in funzione della resilienza e competitività dell'Organizzazione</li> <li>Disponibilità nei mercati di prodotti e servizi con elevate performance ambientali/sociali</li> </ul>	 <p>ALTO</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Perdita/Acquisizione di quote di mercato</li> <li>Minore/Maggiore garanzia della Business continuity</li> <li>Miglioramento processi operativi</li> <li>Disponibilità di infrastrutture tecnologiche e innovative, brevetti e marchi</li> </ul>	 <p>MOLTO ALTO</p>

Tema materiale	Principali impatti (positivi e negativi)	Grado d'impatto	Principali effetti finanziari (rischi e opportunità)	Grado d'impatto
Condizioni di lavoro, clima interno e welfare	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rispetto di leggi e regolamenti (anche volontari) in ambito di diritti umani e di lavoro forzato e minorile</li> <li>Miglioramento del clima aziendale e tutela della libertà di associazione, di contrattazione collettiva e di rappresentanza dei lavoratori</li> <li>Tutela del benessere psico-fisico dei dipendenti</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Minore/Maggiore garanzia della Business continuity</li> <li>Perdita/Attrazione di talenti</li> <li>Riduzione/Incremento della produttività</li> <li>Peggioramento/Miglioramento della reputazione</li> </ul>	
Salute e sicurezza sul lavoro	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presidi procedurali e organizzativi che contribuiscono alla riduzione degli infortuni e dei casi di malattie professionali</li> <li>Riduzione dei livelli di stress da lavoro correlato accusati dal personale aziendale</li> <li>Rafforzamento del capitale reputazionale dell'organizzazione</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Minore/Maggiore garanzia della Business continuity</li> <li>Sanzioni e/o spese legali</li> <li>Riduzione/Incremento della produttività</li> <li>Peggioramento/Miglioramento della reputazione</li> </ul>	
Etica e integrità nella condotta del business	<ul style="list-style-type: none"> <li>Disponibilità di investimenti/capitali a beneficio della singola azienda e dell'ecosistema economico in cui opera</li> <li>Benessere e prosperità dei principali stakeholder con cui l'organizzazione interagisce</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Sanzioni e/o spese legali</li> <li>Peggioramento/Miglioramento della reputazione</li> </ul>	
Governance e gestione dei rischi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tutela della legalità e prevenzione di comportamenti illeciti</li> <li>Rispetto di leggi e regolamenti (anche volontari) in ambito economico, ambientale e sociale</li> <li>Benessere e prosperità dei principali stakeholder con cui l'organizzazione interagisce</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Sanzioni e/o spese legali</li> <li>Congelamento degli asset</li> <li>Peggioramento/Miglioramento della reputazione</li> </ul>	

Tema materiale	Principali impatti (positivi e negativi)	Grado d'impatto	Principali effetti finanziari (rischi e opportunità)	Grado d'impatto
Formazione e sviluppo competenze	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rispetto di leggi e regolamenti (anche volontari) in ambito di formazione e sviluppo delle competenze</li> <li>Stabilità di impiego per il personale aziendale e opportunità per ciascuno di realizzare pienamente il proprio potenziale</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumento/Riduzione del turnover e dei relativi costi;</li> <li>Minore/Maggiore garanzia della Business continuity</li> <li>Perdita/Acquisizione di know-how</li> </ul>	
Privacy e sicurezza dei dati e delle informazioni	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tutela della sicurezza e della riservatezza delle informazioni della clientela e di tutti i soggetti con cui Cefla si interfaccia</li> <li>Possibilità di prevenire e gestire gli incidenti legati alla sicurezza informatica</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Sanzioni e/o spese legali</li> <li>Perdita/Acquisizione di quote di mercato</li> <li>Peggioramento/Miglioramento della reputazione</li> </ul>	Non materiale dal punto di vista "outside-in"
Efficienza energetica	<ul style="list-style-type: none"> <li>Riduzione dell'approvvigionamento di energia da fonti non rinnovabili durante i processi produttivi e conseguente riduzione del contributo dell'azienda al cambiamento climatico</li> <li>Sensibilità e consapevolezza del personale e del mercato sulle tematiche legate al cambiamento climatico</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Perdita/Acquisizione di quote di mercato</li> <li>Sanzioni o spese di mancata compliance</li> <li>Sviluppo dei processi e innovazione tecnologica</li> </ul>	Non materiale dal punto di vista "outside-in"
Lotta al cambiamento climatico e gestione delle emissioni	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tutela degli ecosistemi che stanno alla base dell'intero sistema economico e sociale in cui Cefla opera</li> <li>Esposizione delle comunità locali e del territorio ad eventi atmosferici estremi (ad esempio: alluvioni, allagamenti, uragani, desertificazione, ecc.)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Perdita/Acquisizione di quote di mercato</li> <li>Sanzioni e/o spese legali</li> <li>Minore/Maggiore accesso al credito</li> <li>Peggioramento/Miglioramento della reputazione</li> </ul>	Non materiale dal punto di vista "outside-in"



**Cefla S.C.:**

Via Selice Prov.le, 23/a 40026

Imola (BO) Italy

+39 0542 653111

*ceflaimola@cefla.it*

**Secondary Office:**

Via Bicocca, 14/c 40026

Imola (BO) Italy

+39 0542 653111

Sviluppo grafico a cura di:  
Mediamorphosis, in collaborazione  
con le aree Corporate Communication  
e Sustainability di Cefla.



Making Your Life Better.

