



Making Your Life Better.



2022
BILANCIO DI
SOSTENIBILITÀ



	Lettera agli stakeholder	2			
	Highlights	4			
01	Cefla dal 1932	7		04	Risorse umane 61
	1.1. Storia	8			4.1. Composizione dell'organico e pari opportunità 62
	1.2. Valori e mission aziendali	12			4.2. Sviluppo e formazione delle risorse 69
	1.3. Orientamento alla sostenibilità	15			4.3. Salute e sicurezza sul lavoro 72
	1.4. Analisi di materialità e rapporto con gli stakeholder	18			4.3.1. Gestione dell'emergenza sanitaria Covid-19 78
02	Governance responsabile	23		05	Responsabilità ambientale 81
	2.1. Organizzazione aziendale	24			5.1. Gestione dei materiali 84
	2.2. Etica, compliance e organi di controllo	27			5.2. Efficienza energetica ed emissioni 85
	2.3. Tutela della privacy	31			5.3. Gestione dell'acqua e dei rifiuti 91
	2.4. Information Technology & Security	33		06	Creazione di valore e comunità locale 95
	2.4.1. Politiche di gestione dei progetti	34			6.1. Indicatori Finanziari 96
	2.4.1.1. Politiche di acquisizione e sviluppo delle soluzioni ICT e relazioni con i fornitori	34			6.2. Distribuzione della ricchezza generata 97
	2.4.2. Politiche a supporto della continuità operativa del Business	35			6.3. Catena di fornitura 98
	2.4.3. Politiche per la gestione della sicurezza delle informazioni	35			6.4. Coinvolgimento della comunità e rapporti con il territorio 100
	2.4.4. Politiche relative alle dotazioni personali, alle soluzioni di collaborazione e alla gestione degli asset	36			6.4.1 Collaborazione e partnership con il mondo della scuola e dell'Università 101
	2.4.5. Politiche per la gestione delle identità digitali e degli accessi logici	37			Nota metodologica 102
					GRI Content Index 104
03	Responsabilità di prodotto e clienti	41			
	3.1. Business Unit	42			
	3.2. Innovazione, ricerca e sviluppo	46			
	3.2.1. Brevetti	50			
	3.3. Certificazioni	53			
	3.4. Gestione delle relazioni con i clienti	57			

Lettera agli stakeholder

Questo è per noi il 5° Bilancio di Sostenibilità riferito all'anno 2022, un anno nel quale sono progressivamente riprese tutte le nostre attività dopo un biennio caratterizzato dalla pandemia da Covid-19.

Si è trattato, però, anche di un anno nel quale ci siamo dovuti confrontare con nuovi problemi che, così come la pandemia, hanno avuto natura esogena ma hanno impattato direttamente sul nostro business. Dalla fine del 2021, infatti, abbiamo assistito ad una crescita esponenziale dei costi delle materie prime, cui si è aggiunto il clima di incertezza causato, a fine Febbraio, dall'inizio della guerra in Ucraina e la crescita inflattiva su livelli sconosciuti da circa 40 anni.

In questo quadro complesso abbiamo

avuto la conferma dell'importanza di aver intrapreso nel 2018 un percorso orientato alla sostenibilità ambientale, sociale e di governance ed averlo sempre più integrato nel nostro modo di fare business.

In virtù di tutte le attenzioni che stiamo adottando e al miglioramento continuo dell'efficienza degli edifici, siamo riusciti a contenere gli effetti della congiuntura. Ci siamo trasformati e ogni sfida l'abbiamo colta come un'opportunità per crescere, migliorare e sviluppare ulteriormente il nostro valore nei confronti degli stakeholders.

Oggi il concetto di sostenibilità è uno dei cambiamenti che dobbiamo affrontare, e un punto di vista che in azienda deve essere sviluppato in modo sempre più concreto.

Proprio in tale ottica, Cefla aderisce all'Agenda ONU 2030, i cui temi legati sono da sempre parte integrante della cultura aziendale.

La sostenibilità è un concetto chiave in CEFLA: come azienda principalmente B2B sviluppare relazioni di successo con i nostri clienti, diventando loro partner in progetti a lungo termine, è una delle ragioni del successo di CEFLA.

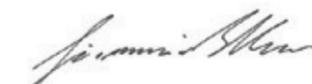
La nostra storia ci spinge verso il futuro, verso un nuovo orizzonte che prende corpo in due grandi obiettivi: valorizzare al massimo il capitale umano e accrescere il fattore abilitante che l'innovazione "Made in Cefla" rappresenta in Italia e nel Mondo mantenendo sempre costante la nostra presenza sui mercati che presidiamo. Questi rappresentano

in estrema sintesi gli obiettivi che ci poniamo.

È quindi con particolare orgoglio che pubblichiamo questo bilancio di sostenibilità: uno strumento importante per migliorare costantemente e pianificare un futuro etico, inclusivo e sostenibile.

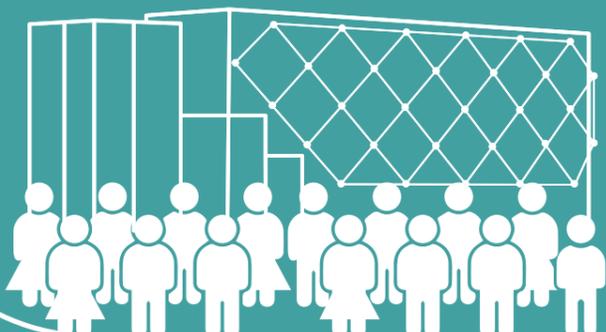
Per tutto questo non possiamo che essere grati alle persone che lavorano nel nostro Gruppo per la loro competenza e l'impegno da cui derivano i risultati che abbiamo conseguito.

Gianmaria Balducci
Presidente



Highlights

CEFLA
ha compiuto
90 ANNI



1.802
PERSONE
nel gruppo
Cefla nel **2022**

Mantenimento di alcuni

**PRESIDI DI
SICUREZZA
SANITARIA**

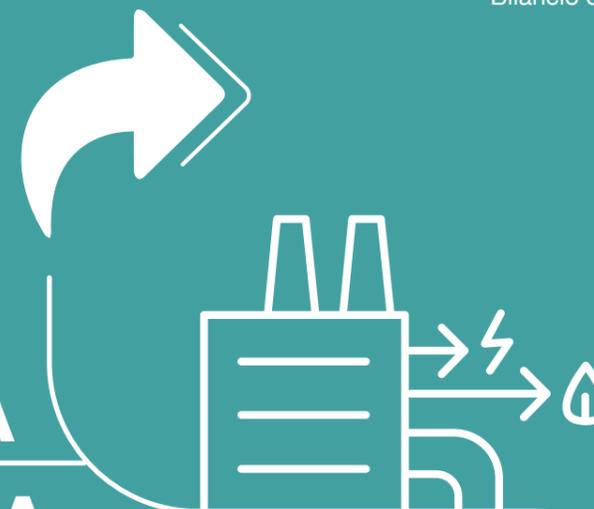
in relazione alla pandemia



Aumento del **13** % del
**VALORE
ECONOMICO
GENERATO**
RISPETTO AL 2021

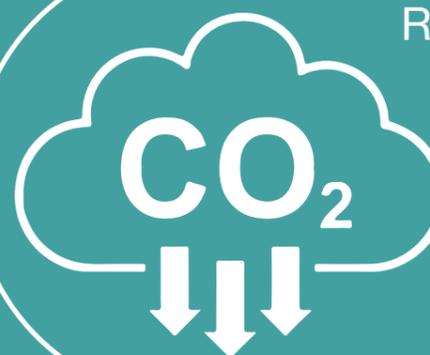
6.454 Gj
di **ENERGIA
ELETTRICA
AUTOPRODOTTA**

nel **2022**
tramite IMPIANTO
FOTOVOLTAICO
e di COGENERAZIONE



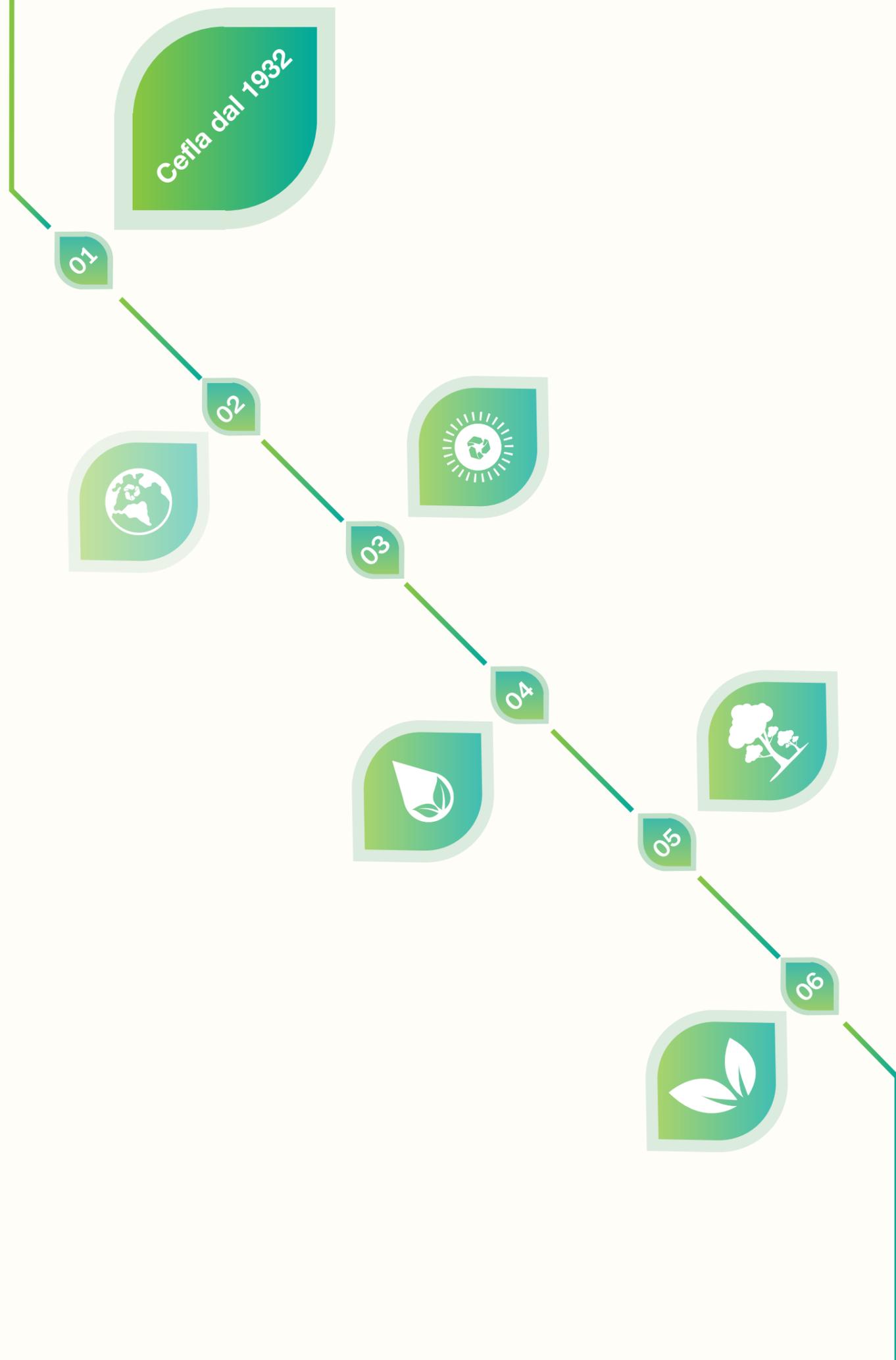
Riduzione di quasi il **7** % delle

**EMISSIONI
INDIRETTE**
Scope 2



Quasi **12** MILIONI di euro
investiti in **R&D**
+ 27 %
rispetto al **2021**





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 Elettricisti, Fontanieri, Lattonieri e Affini"



Nasce Cefla Arredamenti Group

1950

1960

Nasce Cefla Finishing Group ora Business Unit CEFLA FINISHING



1980

Inizia il processo di internazionalizzazione di Cefla



1998

Nasce Cefla Dental Group ora Business Unit CEFLA MEDICAL EQUIPMENT



2000

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



2016

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



2019

Nasce la nuova Tagline "Making Your Life Better"



Cefla compie 90 anni



2022

2023

Il percorso di Cefla continua. Passo dopo passo, da Imola siamo arrivati ovunque, diventando una realtà internazionale. Sempre con lo sguardo rivolto avanti, alla prossima meta, studiando la via per migliorare la vita delle persone



Cefla nel Mondo

Germania

- Meckenheim
- Schloß Holte-Stukenbrock
- Leutesdorf

Francia

- Bischwiller

USA

- Charlotte

Italia

- Imola
CEFLA HEADQUARTERS
- Ancona
- Bergamo
- Milano
- Ozzano dell'Emilia
- Pesaro
- Roma
- Rovigo
- Trento
- Verona

Polonia

- Varsavia

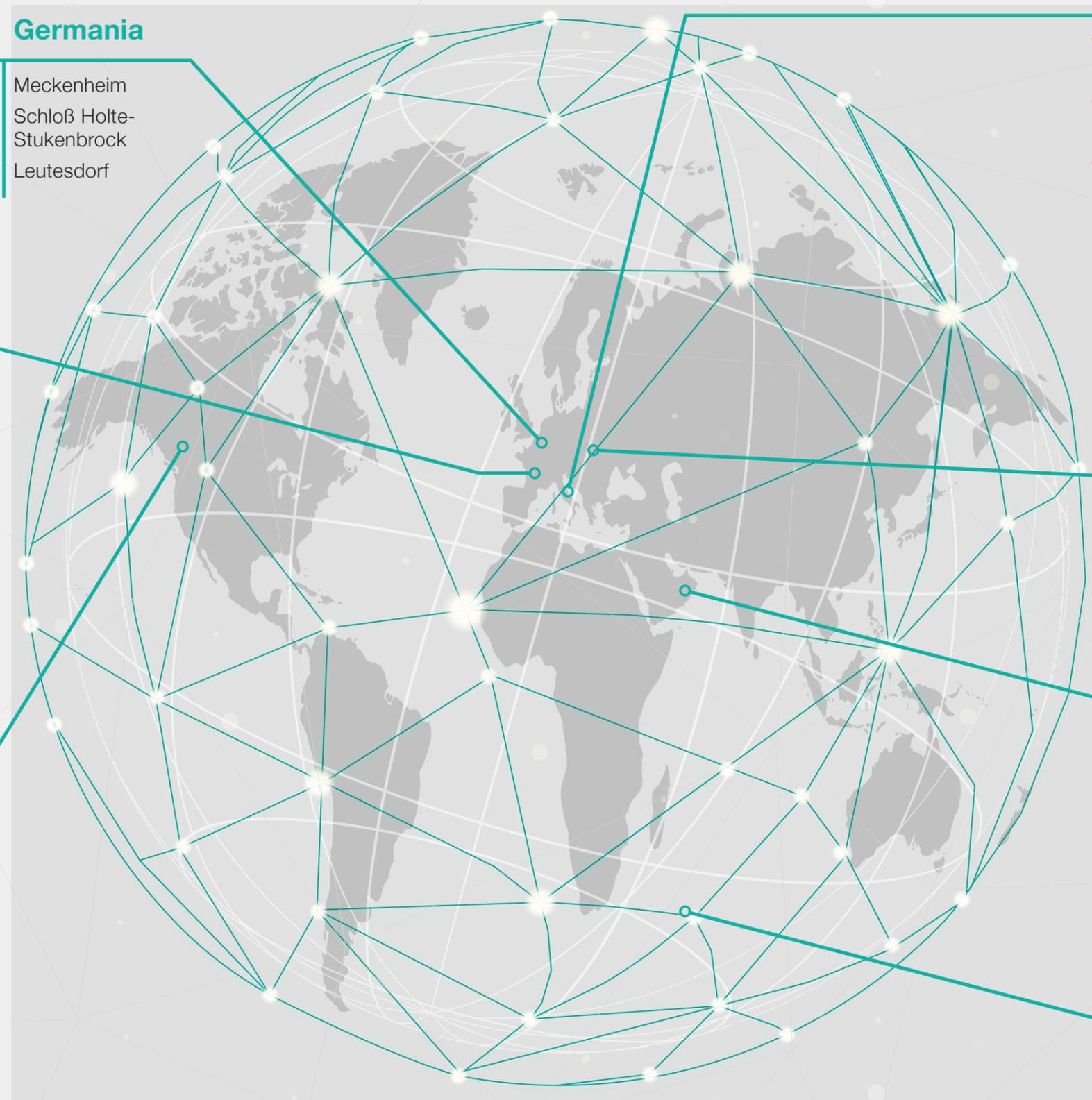
Emirati Arabi Uniti

- Dubai

Cina

- Suzhou

- SOCIETÀ PRODUTTIVE**
- SOCIETÀ COMMERCIALI



Valori e mission aziendali

Vision

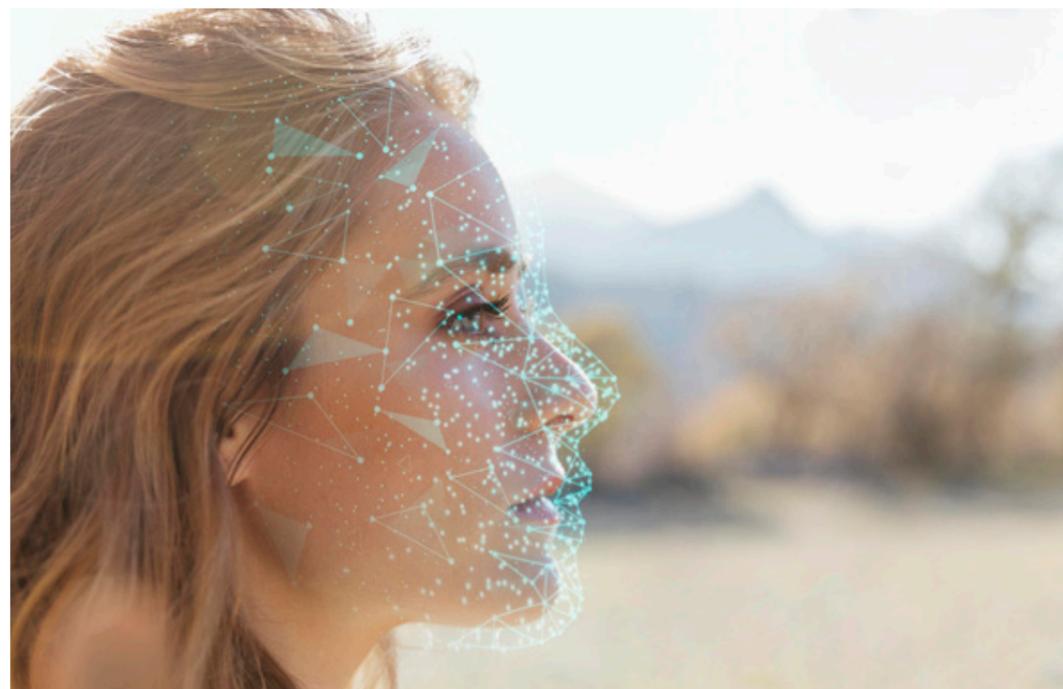
“Scoprire nuove soluzioni e differenti mercati con le migliori competenze per aiutare i nostri clienti a migliorare la qualità della vita delle persone”

Vogliamo essere un gruppo italiano, forte della propria storia, che riesce ad essere vicino ai bisogni delle persone e alle loro esigenze portando valore nel tempo a tutti gli stakeholder. Siamo alla ricerca di mercati sempre nuovi e diversi con l'obiettivo di essere il punto di riferimento dell'eccellenza di benefici apportati nei diversi business in cui siamo presenti.

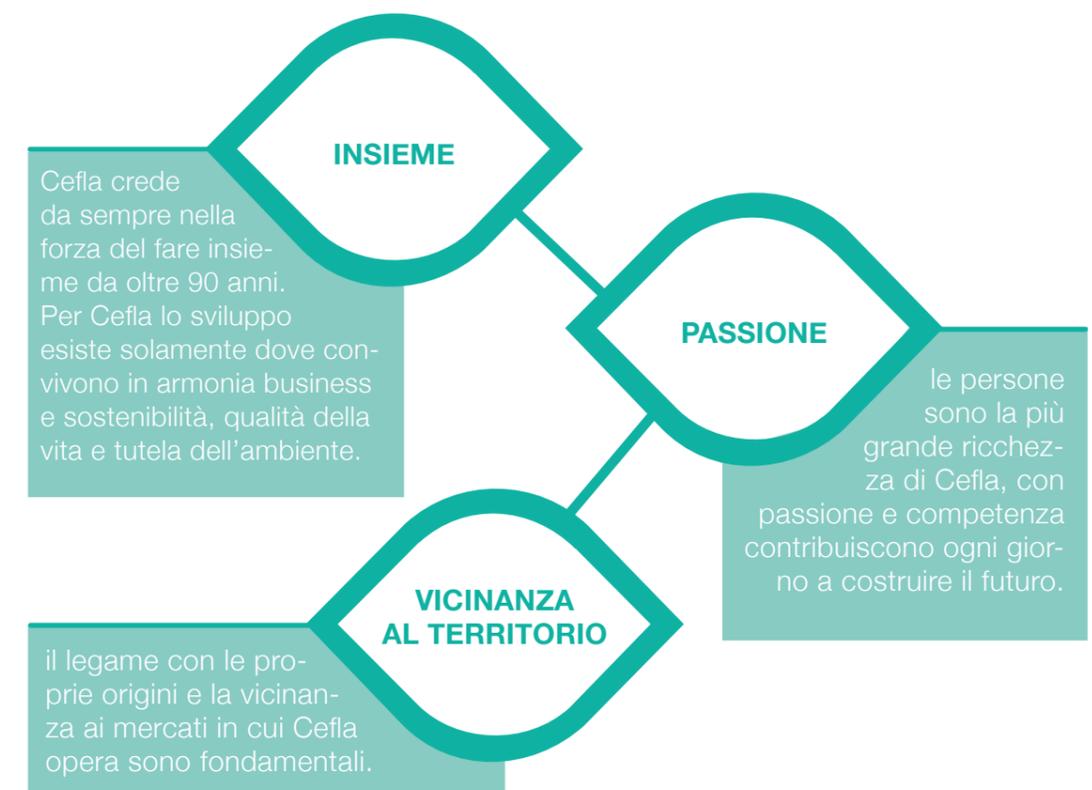
Mission

“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:



“Making Your Life Better” è una promessa, che significa migliorare la vita delle persone e occupare uno spazio nella mente dei consumatori.

“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 consumatori finali. Cefla si rivolge a loro in maniera diretta, cercando di creare una relazione intima e quotidiana.

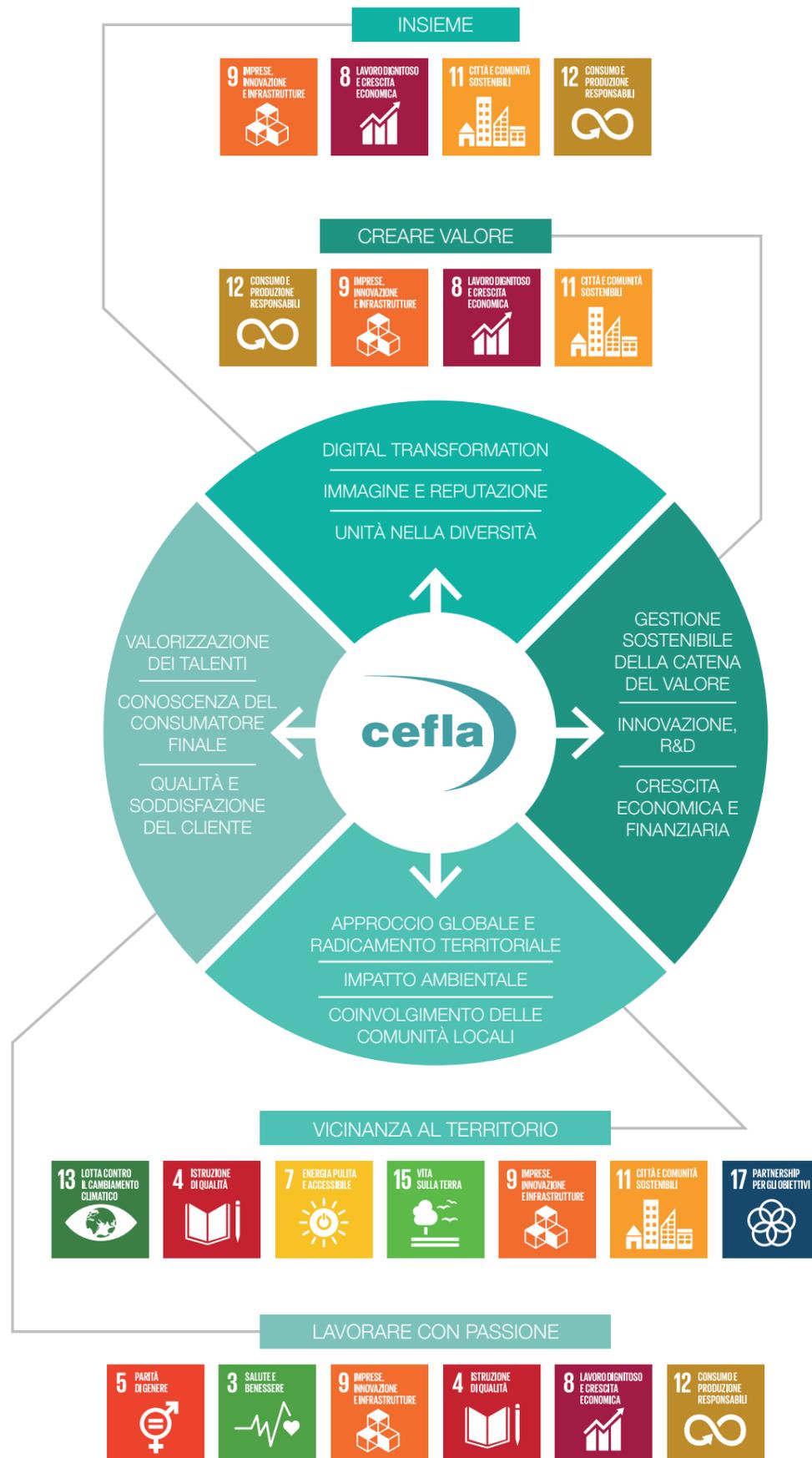
“Better” è l'effetto che questa relazione vuole produrre: un miglioramento. Un miglioramento che si manifesta nella vita delle persone in diversi modi, grazie al valore d'uso dei prodotti di Cefla.

01.3

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.

Cefla ha intrapreso un percorso di sostenibilità che ha l'obiettivo di integrare le logiche, i contenuti e gli strumenti necessari nelle procedure aziendali e organizzative, alla luce della rilevanza che sta assumendo negli ultimi anni. Cefla, infatti, 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 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.



Attraverso il coinvolgimento delle varie funzioni aziendali, tramite specifiche interviste che hanno coinvolto anche il Presidente e il Direttore Generale, e delle 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 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"> Nomina di un referente della sostenibilità all'interno di ogni Business Unit 	<ul style="list-style-type: none"> Completato 	
	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> ISO 14001 completata ISO 45001 entro fine 2024 	
	<ul style="list-style-type: none"> Avvio dell'iter di analisi di estensione della certificazione ai Sistemi di sicurezza informatica ISO/IEC 27001 	<ul style="list-style-type: none"> Completamento analisi per fine 2023 	 
	<ul style="list-style-type: none"> Avvio dell'iter di certificazione ai Sistemi per la prevenzione della corruzione UNI ISO 37001 	<ul style="list-style-type: none"> Certificazione ottenuta per Cefla Tecdh 	 
	<ul style="list-style-type: none"> Implementazione di un data-center di Disaster Recovery 	<ul style="list-style-type: none"> Entro fine 2023 	
	<ul style="list-style-type: none"> Rafforzamento dell'organizzazione interna (Area Information Security) e dei servizi SOC (Security Operation Center) 	<ul style="list-style-type: none"> Dettagli in §2.4 	

Pilastri	Intervento	Stato di avanzamento	SDGs
Supply chain	<ul style="list-style-type: none"> Partnership con fornitori e centri di ricerca 	<ul style="list-style-type: none"> Dettagli in §3.4 	 
	<ul style="list-style-type: none"> Adozione di pratiche di sostenibilità nella scelta dei fornitori 	<ul style="list-style-type: none"> Adottata piattaforma Synesgy e avviato coinvolgimento dei fornitori Corporate 	 
	<ul style="list-style-type: none"> Efficientamento dei processi 	<ul style="list-style-type: none"> Attività in continuo 	
People	<ul style="list-style-type: none"> Investimenti maggiori dedicati alla formazione sulle tematiche R&D, GDPR, Salute e sicurezza, Sostenibilità 	<ul style="list-style-type: none"> Dettagli in §2.3, §2.4.5.a, §4.3, §5 	 
	<ul style="list-style-type: none"> Academy per sviluppare competenze tecniche per ruoli intermedi collegati al business 	<ul style="list-style-type: none"> Dettagli in §6.4.1 	
	<ul style="list-style-type: none"> Maggiore gestione delle carriere finalizzata alla crescita tramite un sistema di valutazione delle performance e job rotation 	<ul style="list-style-type: none"> Dettagli in §4.2 	 
Environment	<ul style="list-style-type: none"> Rafforzamento delle politiche e delle pratiche contro ogni forma di discriminazione 	<ul style="list-style-type: none"> Emesso Codice Etico 	
	<ul style="list-style-type: none"> Incentivare l'utilizzo di auto elettriche 	<ul style="list-style-type: none"> In fase di valutazione 	
	<ul style="list-style-type: none"> Riduzione dell'utilizzo di plastica negli imballaggi 	<ul style="list-style-type: none"> Attività in continuo 	
	<ul style="list-style-type: none"> Aumento del numero di pannelli fotovoltaici 	<ul style="list-style-type: none"> Dettagli in §3.4 	 
	<ul style="list-style-type: none"> Tecnologie green per il mercato dell'energy 	<ul style="list-style-type: none"> Dettagli in §3.4 	
	<ul style="list-style-type: none"> Digitalizzazione e conseguente riduzione della carta utilizzata 	<ul style="list-style-type: none"> Dettagli in §2.4.5.b 	 
	<ul style="list-style-type: none"> Diagnosi energetica dello stabilimento di Imola 	<ul style="list-style-type: none"> Completata 	
<ul style="list-style-type: none"> Sostituzione del tradizionale impianto di cogenerazione, con un impianto Fuel Cell (cella a combustibile) 	<ul style="list-style-type: none"> Entro fine 2023 		
Community	<ul style="list-style-type: none"> Investimenti in promozione sociale e identificazione di partnership per lo sviluppo di progettualità sociali 	<ul style="list-style-type: none"> Dettagli in §6.3 	 
	<ul style="list-style-type: none"> Incrementare le partnership con le Università e con le Associazioni 	<ul style="list-style-type: none"> Dettagli in §3.2.1, §6.3.1 	

Analisi di materialità e rapporto con gli stakeholder

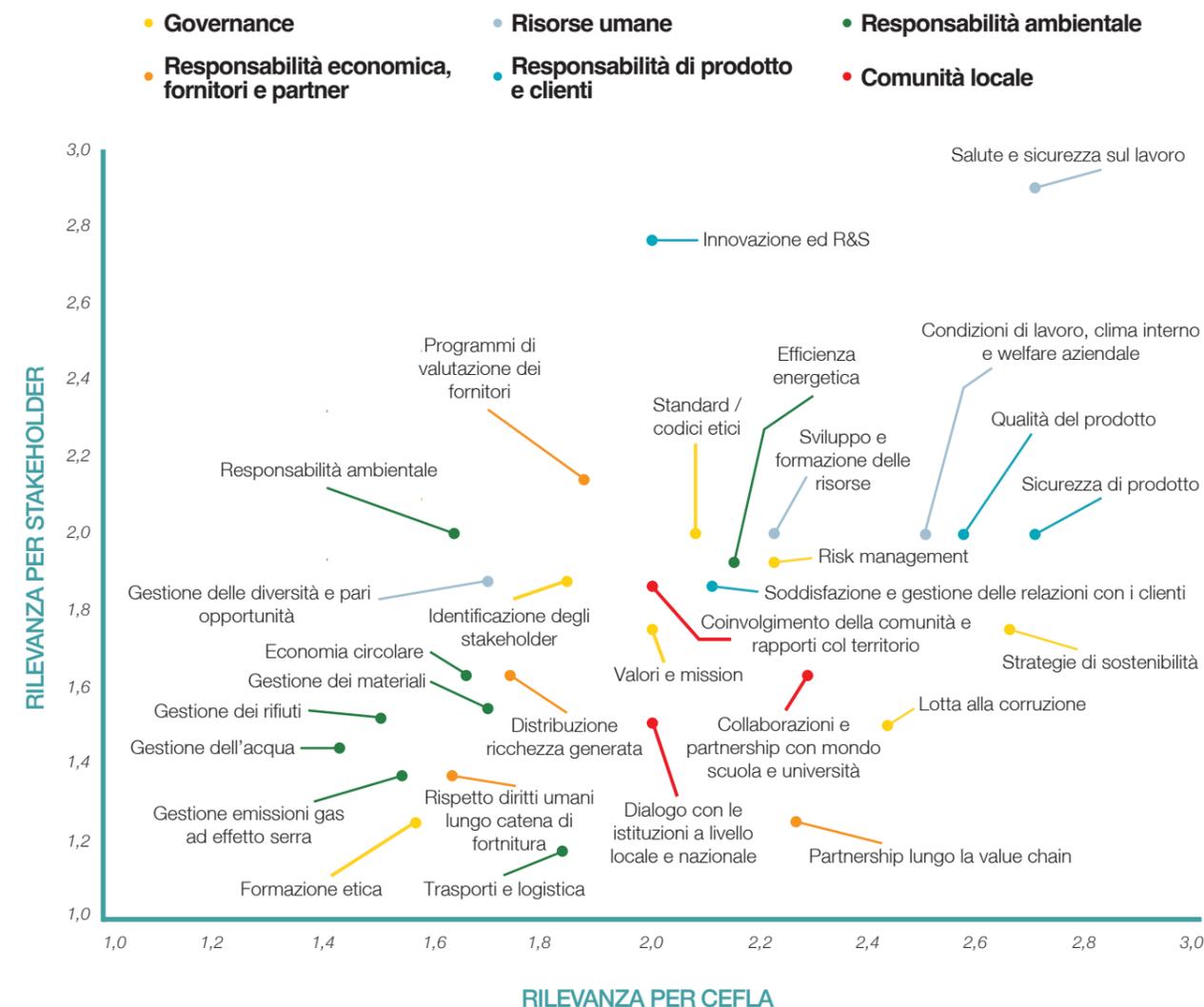
Dato l'importante valore che nel corso degli anni Cefla ha attribuito al concetto della sostenibilità, si è deciso di dare avvio ad un percorso di sensibilizzazione interno, al fine di integrare le logiche e i sistemi organizzativi in essere con le principali caratteristiche che contraddistinguono le performance ESG.

Al fine di pervenire alla matrice di materialità, nel corso dell'anno 2021, sono state pianificate diverse attività che hanno visto il coinvolgimento attivo dei principali responsabili di funzione. In fase preliminare, è stata condotta un'analisi di benchmark dei principali competitor dell'organizzazione la cui finalità è quella di individuare le aree di minore attività per valutare possibili iniziative da mettere in atto nel prossimo futuro, cercando un confronto diretto con i principali competitor oggetto di analisi. Tale analisi consente altresì di creare internamente maggiore consapevolezza rispetto alle best practices del settore di operatività, alle novità normative e all'andamento del mercato in generale rispetto alle performance ESG.

In seguito, si sono svolte delle interviste strutturate con le figure Corporate di riferimento e i responsabili delle diverse Business Unit per cercare di valorizzare quanto già implementato negli anni da Cefla e, al contempo, valutare i principali temi emersi come rilevanti attraverso una scala di valutazione che va da 0 (aspetto trascurabile) a 3 (aspetto molto rilevante).

L'assemblamento della visione interna ed esterna ha permesso, quindi, di pervenire alla matrice di materialità riportata di seguito; identificando la soglia di materialità pari a 1,9, l'analisi ha permesso di identificare 9 tematiche materiali e strategiche che si posizionano nel quadrante in alto a destra, ovvero: salute e sicurezza sul lavoro, innovazione e R&S, standard e codici etici, efficienza energetica, condizioni di lavoro clima interno e welfare aziendale, sviluppo e formazione delle risorse, qualità del prodotto, risk management, sicurezza di prodotto.

MATRICE DI MATERIALITÀ



Come si evince dal grafico, i temi ritenuti rilevanti sia dal punto di vista del Gruppo sia dal punto di vista dei suoi stakeholder coprono in maniera omogenea le diverse aree oggetto di analisi. Di queste, grande rilevanza è attribuita alla tematica legata alla salute e sicurezza sul lavoro, appartenente alla macro-area "Risorse Umane". Le altre tematiche che risultano particolarmente rilevanti sono quelle afferenti alle macro-aree "Responsabilità di prodotto e clienti", "Responsabilità ambientale" e "Governance". In particolare, rispetto al precedente Bilancio di sostenibilità di Cefla, le tematiche salute e sicurezza sul lavoro, standard e codici etici, innovazione e R&S continuano ad essere valutate come rilevanti e ad essere inserite all'interno della lista dei temi materiali.

I risultati ottenuti rispecchiano appieno l'essenza e la natura del Gruppo Cefla, un'organizzazione che punta alla creazione di valore sostenibile, gestendo le proprie attività attraverso una governance trasparente, che persegue i propri obiettivi investendo sulle competenze delle persone e puntando su prodotti sempre più innovativi, in grado di soddisfare le esigenze di tutti i clienti.

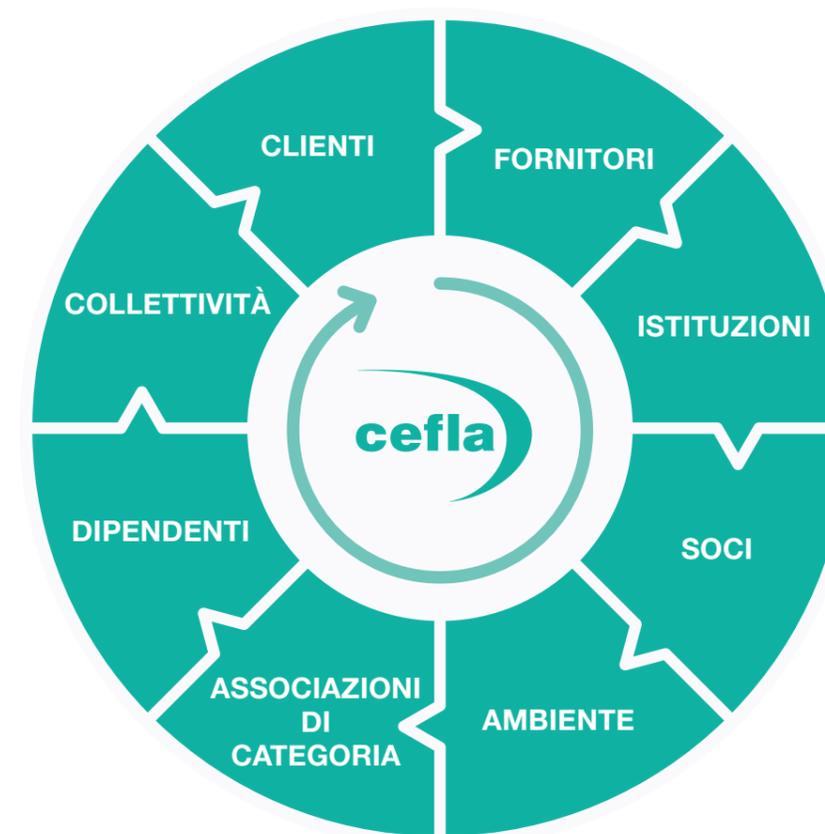
I risultati elaborati per l'anno 2021 sono stati confermati anche per l'anno 2022 in cui l'analisi di materialità non è stata ripetuta perché si è ritenuto che le differenze rilevabili non sarebbero state sostanziali, si ritiene invece opportuno ripianificare tale attività per la redazione del prossimo bilancio.

AMBITO	TEMI MATERIALI	PERIMETRO DEGLI IMPATTI	
		INTERNO	ESTERNO
Governance	Standard / Codici etici	Gruppo	Fornitori Enti e istituzioni
	Risk management	Gruppo	Fornitori Collettività Enti e istituzioni
Risorse umane	Salute e sicurezza sul lavoro	Gruppo	Fornitori Enti e istituzioni
	Condizioni di lavoro, clima interno e welfare aziendale	Gruppo	Fornitori Clienti Enti e istituzioni
	Sviluppo e formazione delle risorse	Gruppo	Clienti Enti e istituzioni
Responsabilità di prodotto e clienti	Qualità del prodotto	Gruppo	Collettività Investitori Clienti Fornitori Enti e istituzioni
	Sicurezza del prodotto	Gruppo	Collettività Investitori Clienti Fornitori Enti e istituzioni
	Innovazione e R&D	Gruppo	Collettività Investitori Clienti Fornitori Enti e istituzioni
Responsabilità ambientale	Efficienza energetica	Gruppo	Collettività Investitori Clienti Enti e istituzioni

Il presente bilancio di sostenibilità nasce proprio per soddisfare le esigenze informative degli stakeholder circa le performance del Gruppo nel campo della sostenibilità e per promuovere contemporaneamente 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 vario modo possono influenzare o essere influenzati dalle attività del Gruppo Cefla. Rappresentano la complessità della realtà organizzativa evidenziando tutta una 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 sotto riportata rappresenta soltanto quelli che il Gruppo considera essere i portatori di interesse più rilevanti.

ASPETTATIVE E METODI DI ENGAGEMENT DEGLI STAKEHOLDER

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	Incontri periodici, progettazioni congiunte, Bilancio di sostenibilità ...
Dipendenti	Crescita professionale, work-life balance, equa remunerazione	Comunicazioni, Bilancio di sostenibilità, Intranet Aziendale





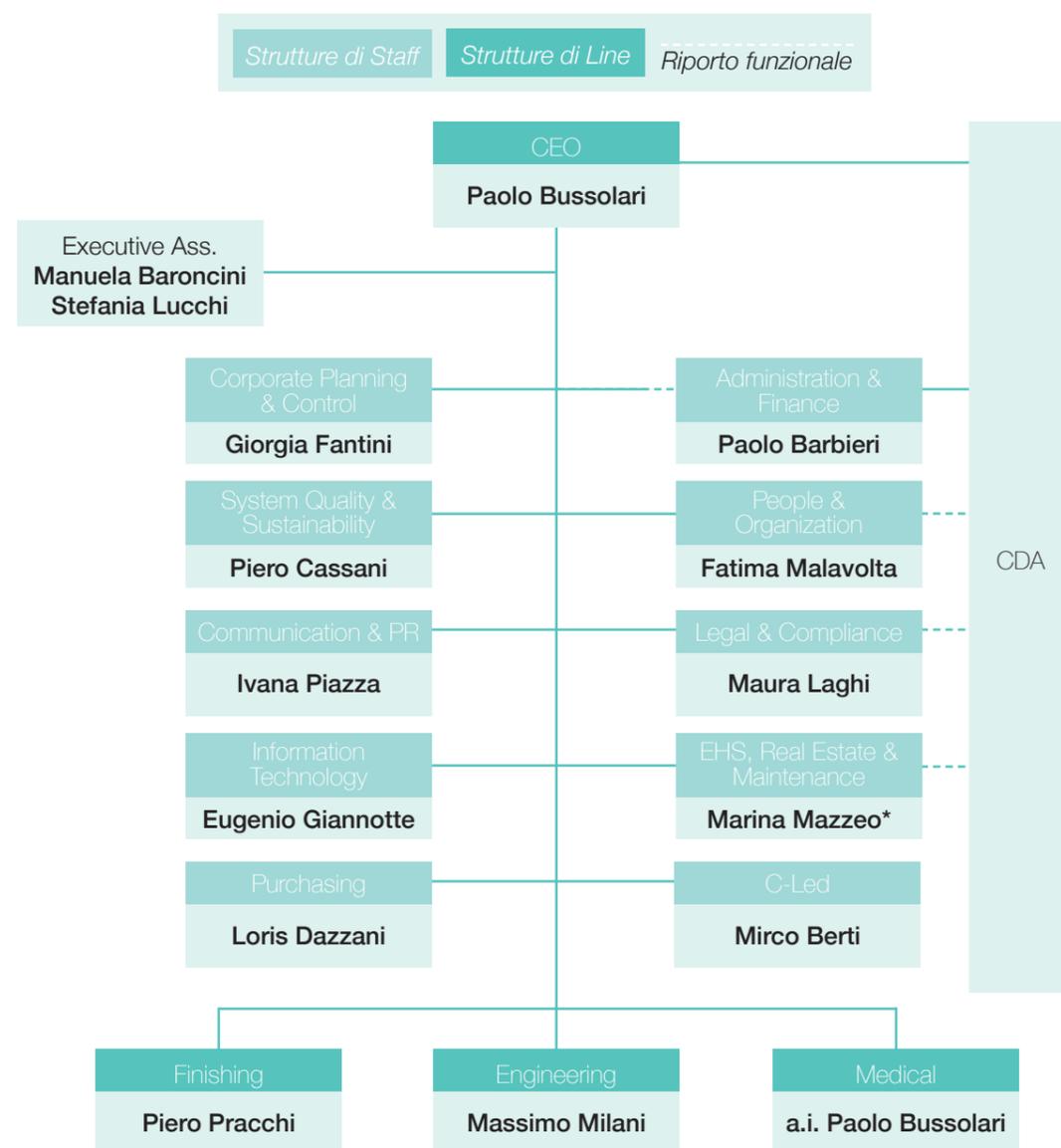
Governance responsabile

02.1

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.



*Dotted to CdA for the Real Estate

ORGANIGRAMMA AL 31/12/2022

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 2021 e il 2022 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 29 maggio 2020. Tale incarico è conferito fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022.

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 detenuti 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 2022 la base sociale di Cefla è composta da 259 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.

Etica, compliance e organi di controllo

Il Consiglio di Amministrazione, il secondo organo sociale di Cefla, nel 2022 a seguito dell'elezione avvenuta come da statuto a tre anni dalla precedente, risulta composto da cinque Consiglieri (uomini) di cui tre di età compresa tra i 30 e i 50 anni e due con età superiore ai 50 (E' stato quindi confermato il CDA uscente fino a maggio 2025). 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 cooperatori 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, nella 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	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 adempiere 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 2022 il Collegio Sindacale risulta composto da cinque membri di cui tre donne e due uomini. In particolare, quattro consiglieri hanno un'età superiore a 50 anni, mentre uno rientra nella fascia di età compresa tra i 30 e i 50 anni.

COLLEGIO SINDACALE	Ruolo
Roberto Chiusoli	Presidente
Beatrice Conti	Sindaca
Ilenia Sala	Sindaca
Massimo Masotti	Sindaco supplente
Barbara Pangaro	Sindaca supplente

Infine, L'Organismo di Vigilanza 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 (OdV) dotato di poteri autonomi di iniziativa e controllo, il quale riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione.

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.
- Pro-attività al cambiamento e miglioramento continuo.
- Sviluppo e massimizzazione sinergica delle competenze.

Attraverso una 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 si applica alla sola CEFLA s.c.

Il MOG, il cui ultimo aggiornamento risale al mese di marzo 2022, si applica sia alle relazioni interne che ai rapporti con gli interlocutori esterni all'Azienda, ed è finalizzato a prevenire il verificarsi 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.).

Attraverso l'adozione del Modello il CdA intende 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 s.c. a responsabilità per gli illeciti amministrativi da reato.

In aggiunta alla nomina di un apposito OdV da parte del CdA, Cefla s.c. ha istituito un processo di continua informazione e sensibilizzazione del proprio personale al fine di responsabilizzare ogni risorsa circa la comprensione e il rispetto delle leggi, oltre un ciclo continuo di audit interni.

A conferma dell'efficacia dei presidi, si rende noto che nel corso del 2022 Cefla s.c. non ha subito alcun provvedimento relativo l'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.

L'Organismo di Vigilanza di Cefla s.c., organo collegiale composto da tre membri (due interni e uno esterno), svolge il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento, è organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. In aggiunta alla nomina di un apposito OdV da parte del CdA, Cefla s.c. ha istituito un processo di continua informazione e sensibilizzazione del proprio personale al fine di responsabilizzare ogni risorsa circa la comprensione e il rispetto delle leggi. 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.

In data 18/01/22 l'azienda ha adottato la procedura "Segnalazioni di condotte illecite_Whistleblowing Policy", applicabile anche alle sue controllate, 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, del Codice Etico e del Sistema Gestione per alla prevenzione della corruzione (SGPC- per quanto applicabile all'interno dell'Organizzazione) e in generale a possibili altre condotte illecite e irregolari rilevate all'interno dell'Organizzazione, definendo le attività necessarie alla loro corretta gestione.

I canali di segnalazione messi a disposizione dei dipendenti sono i seguenti:

- e-mail dedicata all'indirizzo di posta whistleblowingsegnalazioni@cefla.it;
- servizio postale (o tramite posta interna) all'indirizzo Cefla S.c. via Selice Prov.le, 23/a 40026 - in busta chiusa recante la dicitura "RISERVATA" – Whistleblowing NON APRIRE – DA CONSEGNARE AL PRESIDENTE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA".
- sistema di segnalazione informatico "Integrity CEFLA"

Piano della formazione 2022: regolarmente erogata una sessione formativa ai nuovi ingressi; il programma prevede una prima parte generale relativa al D.Lgs 231/2001 e una visione di dettaglio specifica dell'area di rischio interessata dai convocati alla formazione.

A novembre 2022 è stata lanciata inoltre una campagna di formazione massiva verso l'intera popolazione aziendale tramite corso e Learning + test finale. La formazione massiva ha coinvolto 706 dipendenti formati di cui:

- 284 Medical Equipment;
- 146 Finishing;
- 193 BU Engineering;
- 92 Corporate

Entrambi gli obiettivi che erano stati prefissati nel 2021, aggiornamento Mog e adozione di una piattaforma per il whistleblowing sono stati portati a termine.

A partire dal 2015 sono attivi due indirizzi mail riservati per le comunicazioni relative a flussi informativi e segnalazioni, rispettivamente 231.flussoinformativo@cefla.it e odvsegnalazioni@cefla.it.

A conferma dell'efficacia dei presidi, si rende noto che nel corso del 2022 Cefla s.c. non ha

subito alcun provvedimento relativo l'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.

E che vengono svolte le seguenti attività sempre per garantire la corretta informazione e rispetto del D. Lgs 231/2001:

- Questionari valutativi al termine di ogni momento formativo;
- Audit interni (a cura della Funzione 231);
- Relazione annuale dell'Organismo di Vigilanza Cefla S.c. condivisa con il Consiglio di Amministrazione e con il Collegio Sindacale;

Cefla, riconoscendo l'importanza dei valori etici e sociali nel lavoro e negli affari, 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 Codice Etico¹, che 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.

Il 18 Gennaio 2022 è stata rilasciata la prima versione del Codice Etico di Cefla, documento pubblico disponibile nel sito istituzionale <https://www.cefla.com/it/codice-etico/> inteso come l'insieme dei valori, dei principi e delle linee di comportamento a cui devono ispirarsi tutte le persone che partecipano al perseguimento degli scopi e dei fini aziendali.

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 missione aziendale, Cefla si impegna affinché i principi del Codice Etico vengano recepiti e condivisi dalla Direzione, dai propri collaboratori (soci e non soci), dai propri clienti e fornitori nonché dalla società civile. L'impegno di Cefla è 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 tempo-

02.3

Tutela della privacy

raneamente, 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 strumenti che ne favoriscano l'applicazione.

Cefla mette in atto, inoltre, le necessarie misure 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 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'articolo 41 della Costituzione Italiana, secondo la 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".

Cefla basa la propria attività sui principi contenuti nel Codice Etico dichiarandosi libera di non intraprendere o proseguire alcun rapporto con chi dimostri di non condividerne il contenuto e lo spirito e/o ne violi i principi e le regole di condotta.

Nel corso dell'anno 2022 Cefla Tech S.r.l. ha implementato un Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione ottenendo il rilascio del certificato secondo lo schema ISO 37001:2016 nel maggio 2022.

Grazie a questo sistema di gestione sono stati coinvolti non solo tutti gli enti di Cefla Tech S.r.l. ma anche numerose aree di Cefla s.c. quali ufficio acquisti, risorse umane, area commerciale e funzione di conformità della prevenzione alla corruzione, in considerazione del fatto che molteplici attività inerenti il business e la gestione aziendale di Cefla Tech S.r.l. sono svolte in outsourcing dalla controllante Cefla S.c., in forza di contratto di servizi tutti i relativi processi sono ugualmente oggetto di valutazione del rischio di corruzione.

Per la riuscita dell'implementazione del sistema di gestione sono state svolte le seguenti attività:

- Corso Auditor 37001:2016 che ha coinvolto numero 8 dipendenti Cefla s.c.;
- Formazione dedicata a cura di consulente esterno che ha coinvolto figure apicali di Cefla Tech S.r.l./ Cefla s.c.;
- Audit ISO 37001:2016;
- Questionari valutativi al termine di ogni momento formativo;
- Audit interni e di terza parte;
- Documenti di riesame (FPC, Direzione e Alta Direzione)
- Tabella dei kpi;
- Due diligence su personale/soci in affari/attività e transazioni

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, a partire dal 2018 Cefla s.c. ha sviluppato ed attuato un progetto strutturato di adeguamento dei processi interni, documenti contrattuali e sistemi informativi a tutela della protezione e sicurezza dei dati personali. In adempimento alle disposizioni del GDPR, Cefla S.C. e tutte le società italiane del Gruppo hanno predisposto un Registro dei trattamenti effettuati nell'ambito delle rispettive attività, con relativa descrizione delle misure di sicurezza in essere.

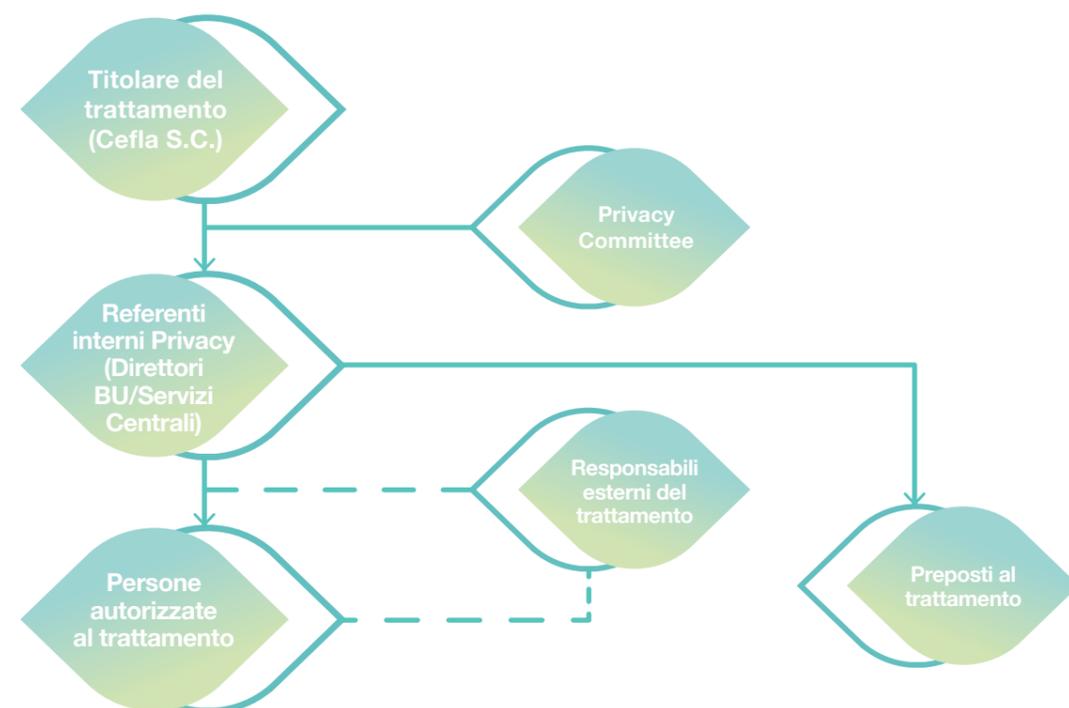
Al fine di dare attuazione ai principi ispiratori della normativa GDPR, Cefla S.C. ha implementato e continua a perfezionare un sistema di misure tecniche ed organizzative per la protezione dei dati personali in tutti i suoi ambiti. In particolare, Cefla S.C. è attenta a monitorare le eventuali modifiche 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 ed a tal fine ha introdotto 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).

Cefla S.C., in qualità di titolare del trattamento dei dati, tenuto conto delle peculiarità multibusiness, 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). I Referenti Interni Privacy 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. Cefla S.C. ha istituito in data a gennaio 2019 un organismo collegiale interno con competenze interdisciplinari, la "Privacy Committee", di supporto a livello aziendale nella gestione delle tematiche in ambito privacy, che opera in piena autonomia e indipendenza. Cefla ha nominato con delibera del CdA sei Amministratori di sistema con funzione diversificata a seconda dell'ambito di operatività.

Information Technology & Security

Ciascun Referente Interno Privacy, inoltre, ha provveduto 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 stata 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:



Cefla s.c. (relativamente alla B.U. Medical Equipment) ha ottenuto nel 2022 la 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.

Nel 2022 è stata svolta a cura dell'Ufficio Affari Legali & Compliance una specifica sessione formativa dedicata al Sistema di gestione privacy aziendale in favore dei neo assunti nell'ambito del percorso formativo dei nuovi ingressi. In particolare, in fase di erogazione della formazione vengono illustrati i principi base in materia di trattamento dei dati personali, i rischi legati al servizio/attività nel quale verrà inserito il singolo dipendente, mediate illustrazione dei trattamenti del registro di riferimento, nonché la struttura privacy aziendale. (nel 2022 formati n. 40 nuovi ingressi).

Infine, eventuali istanze sono gestite dal Privacy Committee tramite l'indirizzo mail dedicato 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.

Nel corso del 2023 ci poniamo l'obiettivo di condurre una nuova campagna massiva di e-learning sul GDPR e di estendere questa tipologia di formazione anche alla controllata Cefla Tech s.r.l..

In ambito Information Technology e Information Security Cefla s.c. si è dotata di un modello organizzativo che mira a:

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

La società CeflaTech risulta certificata ISO27001

Ulteriore riferimento adottato in ambito **Cybersecurity** è il framework NIST.

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 impatto 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 5 aree di intervento:

02.4.1

Politiche di gestione dei progetti di Innovazione e digitalizzazione

Includono: Le Golden Rules per la gestione dei progetti in ambito ICT che 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.

02.4.1.1

Politiche di acquisizione e sviluppo delle soluzioni ICT e relazioni con i fornitori

Includono le linee guida da considerare nella acquisizione o nello sviluppo delle soluzioni ICT allo scopo di realizzare soluzioni sicure, performanti e resilienti. Considerano aspetti quali: separazione degli ambienti, corrette modalità di gestione degli ambienti 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.



02.4.2

Politiche a supporto della continuità operativa del Business

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
- Linee di comunicazione ad alta capacità e ridondate
- Accessibilità sicura da remoto ai servizi ICT
- Replica geografica di alcuni servizi IT di particolare criticità

02.4.3

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.

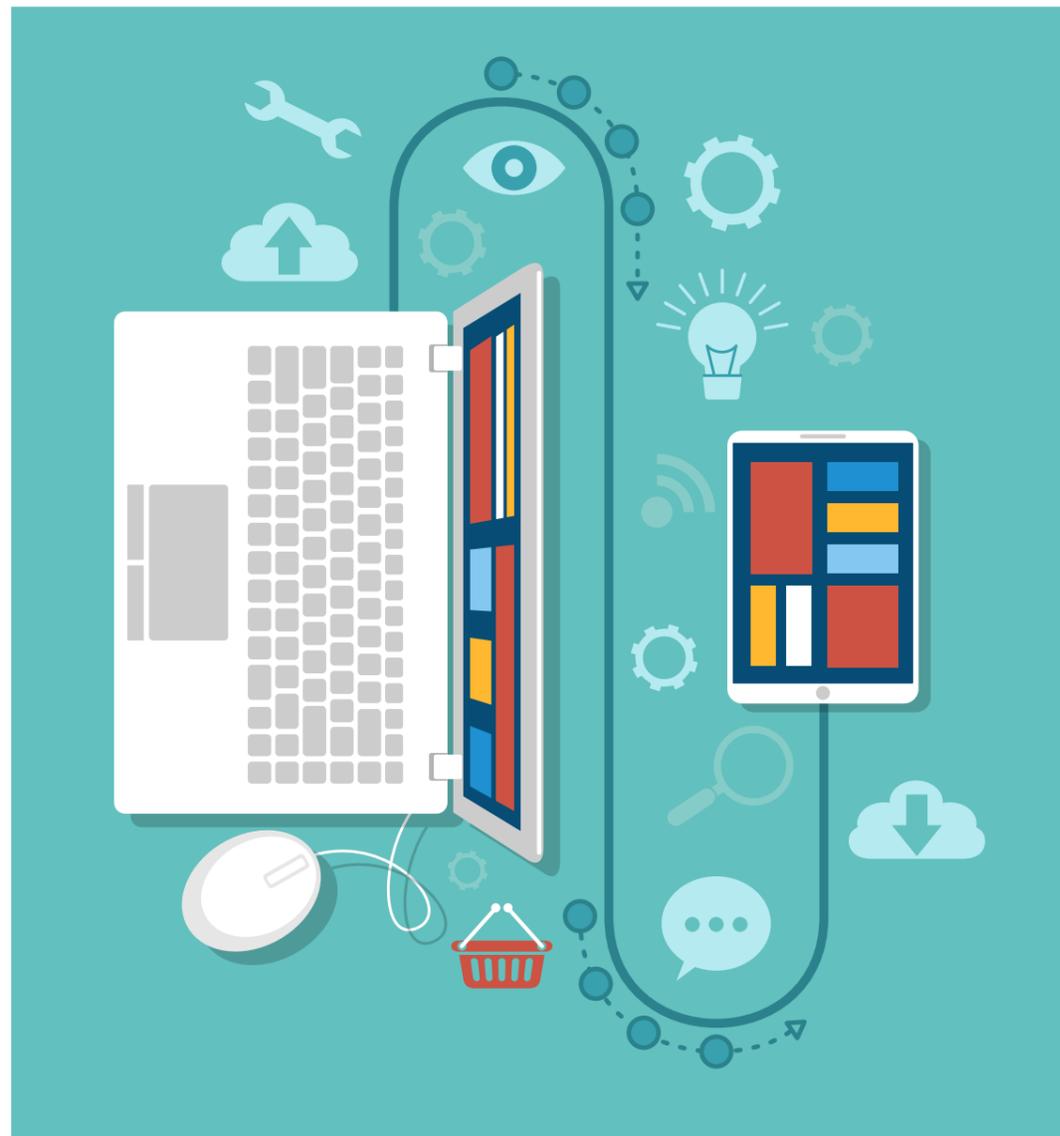
Si individuano politiche per la Cybersecurity, per la gestione degli incidenti informatici, per la protezione delle informazioni e dei dati, per il monitoring e capacity planning degli asset tecnologici e dei servizi ICT

02.4.4

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

Includono:

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



02.4.5

Politiche per la gestione delle identità digitali e degli accessi logici

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.

A supporto delle politiche sopracitate, nel corso dell’anno 2022 sono stati completati diversi progetti, di seguito si riportano i principali afferenti alle aree di sviluppo e di resilienza del Business.

• Area di sviluppo del Business

- **Revisione Flusso di Vendita ed implementazione soluzione CRM in BU Finishing:** il progetto ha portato ad una ottimizzazione del flusso di gestione del cliente integrando le fasi di offertazione, gestione ordine, gestione commessa, service e consolidando dati ed informazioni in un’unica piattaforma digitale
- **Project Portfolio Management per l’R&D in BU Medical:** il progetto ha consentito di organizzare le attività di sviluppo prodotto dell’R&D della Business Unit Medical, consentendo una ottimale pianificazione di attività e risorse
- **Piattaforma IoT – AI (Intelligenza artificiale) in ambito Service / Manutenzione:** il progetto consolida una proposizione commerciale che consente di offrire ai clienti della BU Engineering una piattaforma di acquisizione ed analisi dei dati basata su tecnologie IoT e AI da applicare a servizi di manutenzione predittiva e efficientemente energetico su impianti.

• Area di resilienza del Business

- **Migrazione Datacenter Cefla:** il progetto ha previsto la migrazione dei servizi IT a supporto del Business Cefla in un datacenter esterno certificato ANSI TIA 942-Tier 4, e quindi dotato dei massimi livelli di affidabilità e sicurezza.

A fronte dei rischi legati alla Cybersecurity ed ai relativi possibili impatti negativi sulla continuità del Business e sulla sicurezza dei dati aziendali si individuano per il prossimo anno le seguenti ulteriori azioni di mitigazione:

- Formazione e sensibilizzazione del personale
- Implementazione di un datacenter di Disaster Recovery (entro fine 2023)
- Rafforzamento dell’organizzazione interna (Area Information Security) e dei servizi SOC (Security Operation Center)

Si segnalano infine le seguenti iniziative in ambito formazione del personale e riduzione impatto ambientale:

a) Formazione del personale

Anno 2022: iniziativa HR per l’assessment e lo sviluppo delle competenze Digitali. Programma formativo Be-Digital

Anno 2022: iniziativa di sensibilizzazione aziendale sui temi della Cybersecurity: Assessment, Phishing Simulation e microformazione

b) Riduzione impatto ambientale

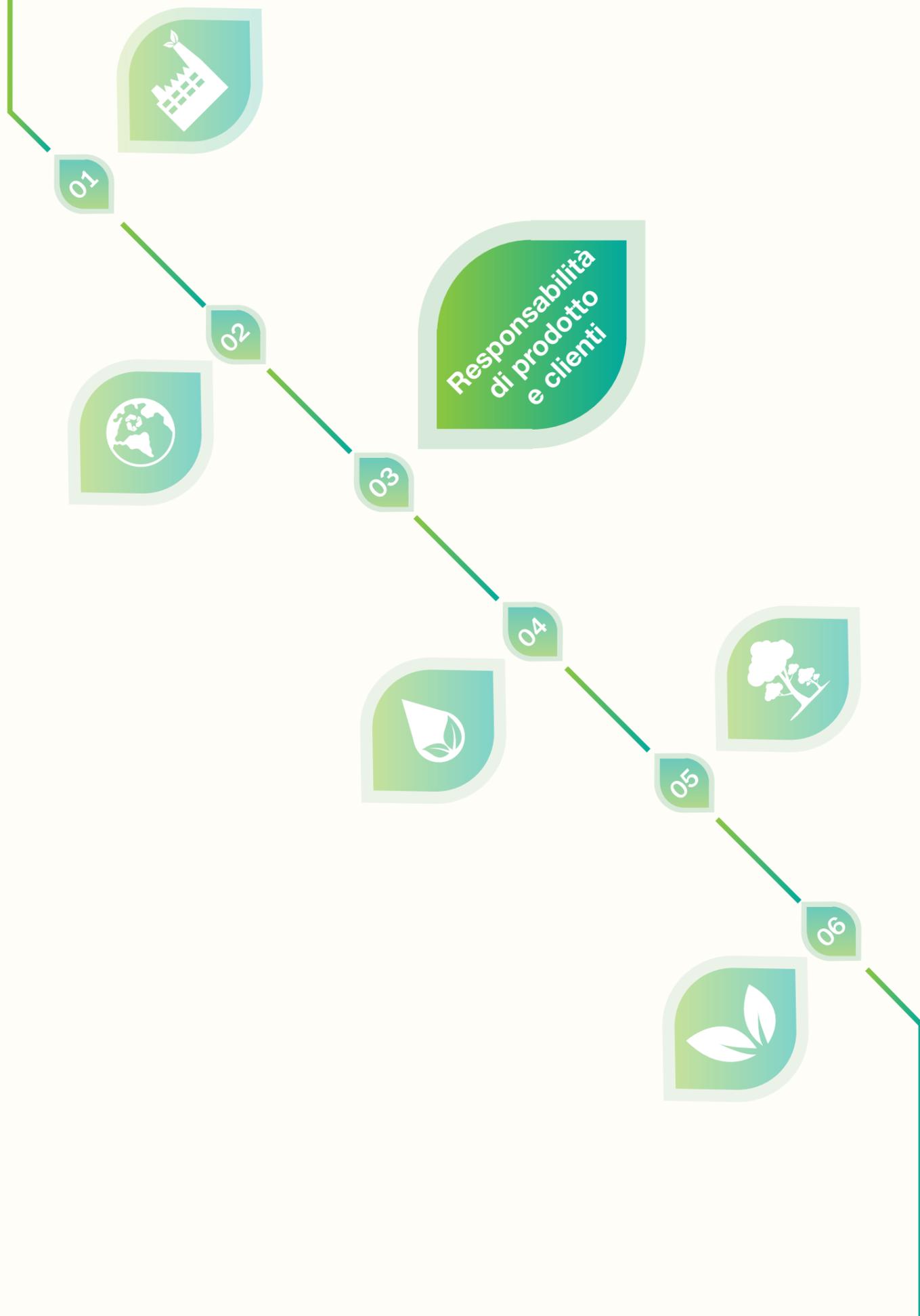
Anno 2022: Stampa in modalità PULL. Ampliato alle sedi distaccate di Verona e Pesaro il sistema di stampa in “modalità pull”. Tale modalità consente la riduzione degli sprechi in carta, energia e toner, in quanto richiede che l’utente si autentichi sulla stampante per ritirare le stampe inviate. Tutte le stampe *inviate*, ma non *ritirate* vengono automaticamente cancellate dal sistema che ha permesso un risparmio di oltre 85.000 pagine non stampati pari a 7 alberi slavati e a 744 kg di CO2 non emessa.

Anno 2022: continua l’iniziativa PrintReleaf che prevede azioni di riforestazione a compensazione delle pagine stampate che ha permesso la piantumazione di 464 alberi. Certificato disponibile al seguente link: <https://printreleaf.com/certificates/lifetime/d39b0cb9-10c9-4cfd-adca-a4cccf902c86?locale=it>

I meccanismi adottati per la gestione dei reclami sono i seguenti:

- **Raccolta segnalazioni Whistleblowing (ambito di segnalazione Information Technology)** Riferimento paragrafo 2.2
- **Raccolta segnalazioni e ticket interni** tramite sistema di ticketing interno (<https://contactcenter.cefla.it>) riservato al personale dipendente. Il contact center è gestito dal Team Service Desk
- **Gestione delle segnalazioni di Debolezza** Il personale ed i collaboratori che utilizzano i sistemi informativi ed i servizi dell’organizzazione sono invitati a registrare e segnalare ogni punto di debolezza relativo alla sicurezza delle informazioni che sia stato osservato o sospettato nei sistemi o nei servizi. La segnalazione può essere fatta tramite mail (sistemiinformativi@cefla.it) o tramite Contact Center Cefla (<https://contactcenter.cefla.it>).

Con cadenza periodica definita viene svolto un riesame delle segnalazioni ricevute e definite le azioni di miglioramento.



Responsabilità di prodotto e clienti

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 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 FINISHING

"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 3 Business Lines.

La B.L. 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.



Con la B.L. GLOBAL SERVICE, tramite un rapporto di partnership estremamente specializzato, di ingegneria di manutenzione, affianchiamo 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. Il nostro impegno è volto sempre più all'informaticizzazione e alla digitalizzazione dei servizi, permettendo così al cliente di avere ogni variabile sotto controllo.

La B.L. ENERGY da quasi quarant'anni realizza impianti di cogenerazione e trigenerazione, recuperi termici e depurazione dei flussi gassosi, capacity market fino alle grandi centrali di tele-riscaldamento 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 quasi 70 anni la B.U. 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 B.U. 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'automotive e dell'aerospaziale. Combinando vocazione all'eccellenza, orientamento alla competitività e rispetto dell'ambiente, la Business Unit 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.

Cefla 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.

SOCIETA' DEL GRUPPO: C-LED

"Customised solutions for LED and industrial application".

C-LED 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 illuminazione 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.



Innovazione, ricerca e sviluppo

Nell'anno 2022 le attività di ricerca, sviluppo e innovazione per Cefla si sono sviluppate, settore per settore, sia a vantaggio delle Business Unit a vocazione industriale, che 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 2022, 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 11,9 milioni di euro, circa il 27% in più rispetto agli investimenti del 2021, di cui il 95% relativi a Cefla S.C., orientati principalmente sui seguenti progetti.

INVESTIMENTI IN INNOVAZIONE RICERCA E SVILUPPO	2020	2021	2022
<i>Investimenti R&D</i>	10,7 M	9,5 M	11,9 M
<i>Innovazione/Ricavi</i>	2,3%	1,6%	1,8%
<i>(Innovazione/Innovazione Y-1)-1</i>	10,8%	12,1%	26,6%

Business Unit Engineering:

- Studi per l'efficientamento dei sistemi di generazione energia e nuova infrastruttura informatica per conseguire risparmi economici e migliore tutela dell'ambiente, a vantaggio di grandi clienti orientati verso l'efficientamento di sistemi di gestione dell'energia. Implementazione delle policy di gestione della sicurezza delle informazioni a salvaguardia della continuità operativa dei generatori
- Servizi di gestione digitale per le isole di lavoro di grandi clienti con fabbriche che producono beni tecnologicamente avanzati e continuing della raccolta dati da campo con protocolli radio. Studio di digitalizzazione del processo di depurazione delle acque, tramite monitoraggio dei dati acquisiti in modalità LAN-free, per l'ottimizzazione della manutenzione
- Digitalizzazione dei processi all'interno del ciclo di vita delle produzioni di commessa sostituendo le documentazioni cartacee con repository digitali accessibili per aumentare l'efficienza e migliorare i flussi approvativi
- Attività di digitalizzazione delle produzioni di commessa per la **BL Energy** per analisi discrepanze fra preventivo e consuntivo, per offrire una miglior visibilità dell'andamento di commessa e per prevenire marginalità negative.

Business Unit Finishing:

I temi sustainability-driven non riguardano più esclusivamente la vision o la vocazione di un'azienda, ma entrano in modo sempre più importante nelle decisioni di consumatori, fornitori, clienti e mercato. Tutte le iniziative di sviluppo, infatti, riguardano la riduzione degli sprechi, l'ottimizzazione dei consumi e in generale una gestione più oculata delle risorse come materie prime ed energia. Tutte attività che si riflettono positivamente sui costi delle organizzazioni, sia di Cefla che dei nostri Clienti.

In considerazione di questo, durante l'anno 2022, sono state attivate una serie di iniziative sul portafoglio prodotti Finishing afferenti ai temi ESG.

Per quanto riguarda l'ENVIRONMENT, nello specifico sono stati attivati e perseguiti i seguenti sviluppi:

- Sviluppo di una versione di Single Pass Printer Roll-To-Roll, finalizzata all'ingresso nel settore della stampa di lamiera da coil
- Sviluppo di una piattaforma di forni ad essiccazione UV, ampliando la gamma dei forni UV, dotandoli di lampade LED di ultima generazione con sistemi di raffreddamento ad aria o ad acqua

Per quanto riguarda la SUSTAINABILITY, nello specifico sono stati attivati e perseguiti i seguenti sviluppi:

- Sviluppo di una versione di Single Pass Printer Roll-To-Roll, finalizzata all'industrializzazione di una macchina a modulo comune per i business Edge Banding & Wrapping & Labels
- Sistema di monitoraggio della qualità di stampa, per la correzione automatica del setup e allineamento delle testine
- Progetto di sviluppo nuovo robot cartesiano iBotic dotato di nuova user experience, stazione cambio colore a tempo zero TimeSkip, senza interruzione della produzione, alternando due utensili di spruzzatura, con gestione dell'automazione ingresso e uscita pezzi, riducendo tempi di manutenzione e pulizia utensile
- Robot cartesiano iBotic con funzionalità avanzate per la verniciatura di componenti in plastica nel settore automotive
- Sviluppo di una nuova funzionalità di miscelazione delle vernici bicomponenti con riduzione degli sprechi e cambio colore in tempi rapidi
- Continuum dello sviluppo del forno UV con lampade ad eccimeri e del forno UV-I Inert per essiccazioni vernici UV
- Sviluppo di dispositivi che permettano cicliche di essiccazione con tempi ridotti e maggior produttività
- Progetto di una piattaforma migliorata per i Transfer con ampliamento delle funzionalità configurabili, nuovi funzionalità optional, interfaccia più evoluta e migliore integrazione software con le altre macchine di linea, con attenzione anche all'efficientamento del flusso produttivo, la razionalizzazione dei montaggi, nuove predisposizioni per la spedizione in sicurezza

- C-Cloner: strumento per la simulazione digitale 3D dei processi produttivi di macchine di finitura in linea per ottimizzazione dei layout di linea, dei parametri di macchina per migliorare prestazioni e ridurre costi di produzione
- Piattaforma Smartedge: nuovi utensili di applicazione su bordi di pannelli piani con tecnologia vacuum a doppia mandata per aumentare lo spessore della vernice applicata, con miglioramento della qualità e riduzione degli spazi di installazione.
- Nuova gamma di macchine a rullo Solar Coater per applicazioni su vetro tecnico, con sistema di lettura dello spessore e regolazioni di precisione dei rulli applicatori
- Piattaforma Smartcoater: sviluppo di nuova macchina applicatrice Cook Pro per pentolame per applicazione o di vernice o di decorazioni a stampa
- Piattaforma Smartcoater: sviluppo nuova macchina applicatrice per verniciatura contemporanea delle due facce del pannello con coating differenti
- Nuovo utensile/polso robotizzato per iGiotto, dedicato alla spruzzatura di finestre e infissi su linea aerea, con posizionamento angolo di spruzzatura e nuova geometria di dimensioni ridotte, per migliorare flessibilità e risultato applicativo
- Sviluppo Sistema di Spazzolatura per bordi su pannelli in catasta.

Business Unit Medical Equipment:

Business Line Treatment

- Sviluppo nuova piattaforma riuniti a terra e a colonna con aumento prestazioni e razionalizzazione della produzione nell'ottica Variety Reduction Program, sviluppo funzionalità innovative per aumentare il contenuto tecnologico dei riuniti in gamma
- Conclusione del progetto per il miglioramento e potenziamento dello strumento di chirurgia tramite ultrasuoni integrato nel riunito (Surgison)
- Nuova lampada polimerizzante con incrementi prestazionali per estendere il range di composti su cui può operare
- Nuova interfaccia grafica per i pannelli monitor&touch-screen a supporto della tavoletta del Medico, con nuove prestazioni e una usability intuitiva che faciliti e velocizzi le scelte del Medico
- Conclusione degli studi sul reprocessing dei manipoli per una migliore pulibilità, sterilizzazione e riapplicazione a nuovi pazienti

Business Line Sterilization

- Studi per il rinnovamento totale della gamma della Autoclavi attualmente in catalogo che assicurino incremento delle performance; migliore interazione con l'utilizzatore; razionalizzazione della gamma
- Nuovi dispositivi per la manutenzione semi-automatica di manipoli e turbine, implementando il ciclo di Lubrificazione e Spurgo o il ciclo completo di Detersione, Disinfezione, Lubrificazione e Spurgo
- Miglioramenti funzionali alle piattaforme di sterilizzazione, miglioramenti della usabilità; studi per completare la fornitura con i liquidi di disinfezione e detersione specifici

Business Line Imaging

- Evoluzione del pacchetto software NNT, integrando nuove strumentazioni introdotte a bordo macchina, e aggiunta di nuove funzionalità
- Ideazione di una Nuova Futura Piattaforma SW per la Diagnostica Radiologica, con nuova e più modulare architettura del software, miglioramento delle funzioni d'uso, per la gestione integrata degli esami radiologici e delle immagini paziente, che supporti future funzioni specifiche per pianificare il miglior trattamento in applicazioni di clinica e implantologia
- Ideazione di una Nuova Piattaforma di dispositivi per la diagnostica Radiologica Extraorale,

con nuove funzionalità, nuovo hardware, nuovo firmware, nuovi workflow software, ampliamento delle possibilità di integrare nuovi pannelli ed estensione dei campi di vista FOV (Field of View) sugli esami 3D CBCT

- Impostazione della ricerca nell'ambito della diagnostica 3D per aumentare la risoluzione di contrasto, migliorare l'accuratezza del dato volumetrico rispetto alla scala Hounsfield e potenzialmente arrivare ad apprezzare tramite un esame 3D anche tipi di tessuti ad oggi non pienamente rilevati dalle CBCT. I risultati saranno a disposizione delle future piattaforme per la Diagnostica Radiologica Extraorale
- Impostazione delle linee di sviluppo di un Nuovo Scanner Intraorale, con prestazioni sensibilmente migliorate rispetto al modello attualmente in gamma, con prestazioni migliorate sulla profondità di scansione, sul campo di vista, sulla velocità di scansione, sulla connettività dello scanner
- Impostazione dello sviluppo di un software proprietario, per la creazione di un modulo di ordine, visualizzazione ed elaborazione del dato acquisito dallo scanner, condivisione su di una piattaforma cloud e integrazione di software terzi per il completamento del workflow digitale.
- Impostazione dello sviluppo di un nuovo modulo lineare 2D per Radiologia Diagnostica in tecnologia CMOS in grado di massimizzare le performance in termini di responsività e velocità di acquisizione, per sua integrazione nella piattaforma di macchine per la Diagnostica Radiologica Extraorale

Spinta da una continua ricerca di nuove tecnologie e innovazione Cefla BU Medical Equipment ha finalizzato 3 importanti acquisizioni e fusioni:

- Il 30 Novembre 2022, dopo l'acquisizione della totalità delle quote di Advansid Srl a fine giugno, è stata finalizzata la fusione. L'acquisizione di Advansid Srl mira a un continuo arricchimento del know-how e delle competenze tecnologiche del gruppo investendo sui sensori microelettronici e fotomoltiplicatori in silicio per radiografie dentali digitali di nuova generazione. Si tratta di una tecnologia innovativa perché i sensori LuXimos funzionano a più basse dosi di irraggiamento dei raggi X. In una fase storica segnata dalla cosiddetta "crisi dei semiconduttori", poter progettare e produrre sensori e microchip in Italia, ha un grandissimo valore strategico e va a tutto vantaggio delle industrie nazionali ed europee.
- Il 20 dicembre 2023 è stata acquistata la totalità del capitale sociale della società Elettromeccanica F.E.R. Srl. F.E.R. entra nel perimetro del gruppo nel quadro di una operazione di verticalizzazione di un flusso di approvvigionamento di componenti strategici per la realizzazione dei prodotti in ambito radiologico.
- 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 entra nel perimetro del gruppo e si occuperà dello sviluppo di tecnologie software in esclusiva per Cefla e finalizzate ai prodotti della BU Medical Equipment in ambito radiologico (BL Imaging).

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 prospettare 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 necessarie.

Cefla esporta oltre i due terzi della produzione delle B.U. 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 lavora in-house, professionalità che ha il compito di raccogliere in maniera capillare tutte le innovazioni nelle diverse B.U. 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	2020	2021	2022
Engineering	2	2	2
Finishing ²	314	355	259
Medical Equipment ³	326	318	333
Lighting ⁴	42	62	58
DESIGN	2020	2021	2022
Engineering	-	-	-
Finishing ²	11	16	15
Medical Equipment ³	86	105	99
Lighting ⁴	6	12	6
TOTALE BREVETTI	684	737	652
TOTALE DESIGN	103	133	120
TOTALE TITOLI	787	870	772

² Finishing comprende le società CEFLA Deutschland e Duespohl.

³ Medical Equipment comprende la società BIOSAF IN.

⁴ Lighting comprende le società C-LED

03.3

Certificazioni

La diminuzione del 2022 rispetto al 2021 è causata da un'importante attività di patent pruning.

Il patent pruning, letteralmente “potatura dei brevetti” ha permesso di efficientare 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 ad il pagamento delle tasse di rinnovo per nuovi investimenti in ambito ricerca e sviluppo.

Nel campo della ricerca qualificata, nel corso del 2022 sono state sviluppate e portate a conclusione le attività di Cefla s.c. per MIMEX, un progetto approvato della commissione europea all'interno del programma Horizon 2020 con Grant numero 965486.

Il progetto è stato per Cefla l'occasione di una collaborazione di ricerca con partner internazionali come Spindox Labs (Italia), Fondazione Bruno Kessler (Italia), Hepsiburada (Turchia), Metrica6 (Spagna).

MIMEX ha sviluppato un frictionless microshop, ovvero una modalità di prelievo delle merci, in cui si sono applicate le più evolute tecnologie - dalla nuova sensoristica avanzata, alla sensor fusion, alla riconoscimento di grandi quantità di immagini tramite artificial intelligence, al riconoscimento e alla localizzazione delle persone - per arrivare a un micronegozio privo di personale in cui i clienti entrano e prelevano liberamente le merci desiderate, concludendo l'operazione con una transazione online.

Il progetto ha avuto come risultati concreti l'apertura di un concept di negozio a Trento, seguito dalla apertura dei primi 2 negozi pilota a Istanbul e Malaga, come documentato sul portale istituzionale www.mimex.shopping. A suggello della attività di progettazione, in un terreno in cui era stato giudicato molto difficile ottenere privative industriali, l'estro dei project managers di Cefla ha portato al conseguimento di un titolo brevettuale concesso, ora convertito in PCT.

Il brevetto di Cefla ha avuto anche ricadute in un altro settore, consentendo lo sviluppo di sensoristica avanzata per l'efficientamento del consumo di acqua di irrigazione per le colture di vegetali in serra.

MIMEX è stato, per Cefla, la prima occasione di partecipare a un progetto europeo: un'esperienza molto interessante che ha consentito al nostro personale di crescere professionalmente nella applicazione delle metodologie di ricerca e progettazione strutturata, nella collaborazione con 4 diversi team di ricerca internazionali, e ora rappresenta per Cefla s.c. una valida referenza nell'ambito dei progetti finanziati conclusi con successo.

La ricerca della massima qualità è un prerequisito 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 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 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 raggiungimento degli obiettivi di miglioramento condivisi con la Governance aziendale.

Certificazione UNI CEI EN ISO 13485:2016 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 e la società BIOSAF IN sono certificate UNI EN ISO 13485:2016, che è uno standard di sistema di gestione qualità specifico per le aziende del settore medicale. Nel 2022 entrambe le realtà hanno svolto con successo gli audit annuali che hanno confermato la validità delle certificazioni in essere.

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 B.U. 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 B.U., 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 B.U. Engineering è la dimostrazione che per Cefla lo sviluppo di un'organizzazione è fortemente legato all'attenzione verso i lavoratori. La B.U. 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 conseguirà la certificazione SA 8000.

Certificazione di conformità al Regolamento UE 2015/2067 (F-GAS) e al Regolamento CE 303/2008

Cefla Tech ha ottenuto la certificazione di prodotto F-GAS, in conformità al DPR 43/2012, e attua 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. La B.U. Engineering ha ottenuto inoltre la certificazione di conformità al Regolamento CE 303/2008 inerente all'installazione, alla manutenzione o riparazione di apparecchiature di refrigerazione, condizionamento d'aria e pompe di calore.

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 delle 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 B.U.

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

Cefla Tech dal 2021 è certificata 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).

03.4

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 anti corruzione 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.

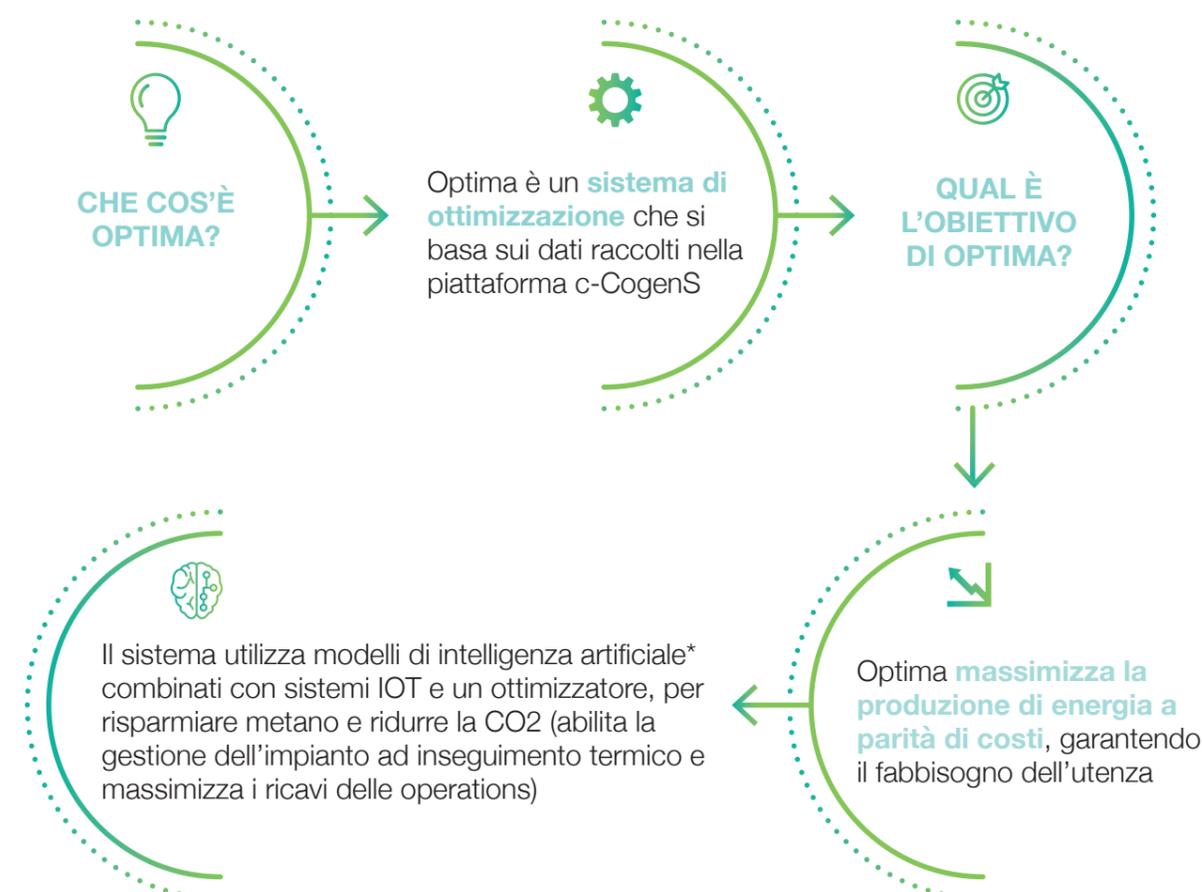
Business Unit/Controllata	Certificazione
BU ENGINEERING	UNI EN ISO 9001:2015 UNI ISO 45001:2018 UNI EN ISO 14001:2015 SA 8000:2014 Conformità al Regolamento CE 303/2008 UNI EN ISO 50001:2018
BU FINISHING	UNI EN ISO 9001:2015 UNI EN ISO 14001:2015
BU MEDICAL EQUIPMENT	UNI EN ISO 9001:2015 UNI CEI EN ISO 13485:2016 Conformità al nuovo Regolamento Europeo 2017/745 UE (MDR) UNI EN ISO 14001:2015
BIOSAF IN	UNI CEI EN ISO 13485:2016
Cefla Tech	UNI EN 9100:2018 UNI ISO 45001:2018 UNI EN ISO 14001:2015 Conformità al Regolamento UE 2015/2067 (F-GAS) ISO/IEC 27001:2013 ISO 37001 ISO 14064-1

Gestione delle relazioni con gli stakeholders

Nel 2022 si sono sviluppate alcune attività di ricerca molto preziose per sviluppare servizi efficienti ai propri clienti. Le tre Business Unit di Cefla (B.U. Finishing, B.U. Medical Equipment, e B.U. Engineering) 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 alle 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.

Sempre alla continua ricerca delle migliori soluzioni da poter offrire ai propri clienti, la BU Engineering nel corso del 2022 ha sviluppato due progetti molto importanti dal punto di vista della sostenibilità del risparmio energetico e dell'efficiamento: Optima e Nova.

Progetto Optima



In base alle analisi e ai dati raccolti, è atteso un risparmio nei consumi di gas tra il 3 e il 5%, con saving economici in base ad un costo allo standard metro cubo. Il piano di progetto viene gestito con iterazioni incrementali in modo da garantire un prototipo funzionante nelle prime fasi di progetto, e poter affiancare le attività di formazione e testing ai cicli successivi di sviluppo.

NON VENDIAMO UN SOFTWARE, MA UNA SOLUZIONE DI RISPARMIO.

Optima è un sistema che consente di risparmiare gas metano e ridurre la CO2

POCHI MA IMPORTANTI DATI PER GUIDARE LA FABBRICA

Optima raccoglie i dati che sono realmente importanti per chi deve analizzare e per chi deve prendere decisioni

È UNA SOLUZIONE CHE «SI AUTOMIGLIORA», NON SOLO È FLESSIBILE MA «CRESCHE CON IL CLIENTE»

Optima necessita di un 'allenamento costante', di essere 'curata' nel quotidiano, tramite le dovute indicazioni di chi è coinvolto costantemente sul progetto.

L'Intelligenza artificiale applicata all'efficientamento energetico, unito alla lunga esperienza manutentiva di Cefla, direttamente sul campo. Optima unisce la manutenzione all'efficientamento energetico ed è applicabile su chiunque produca energia, es. centrale per un sito industriale.

Progetto Nova

Per supportare le aziende nella transizione da fonti energetiche tradizionali basate sulla combustione, Cefla ha sviluppato NOVA, una soluzione che integra il modulo fuel cell Energy Server™ di Bloom Energy in versione CHP, e produce così energia elettrica ed energia termica ottenendo maggiore rendimento (l'efficienza supera il 90%) e riducendo le emissioni di inquinanti in atmosfera.

NOVA è una soluzione modulare che parte da una potenza di 330kW o 660kW, che può essere facilmente personalizzabile in caso serva una potenza maggiore, ed è di facile installazione grazie alla logica «plug&play».

Energia pulita e affidabile, alla portata di tutti, per consentire alle aziende e alle comunità di farsi carico in modo responsabile della propria energia. L'innovativa piattaforma a ossido solido per la generazione distribuita di energia elettrica di Bloom Energy sta cambiando il futuro dell'energia.

Questa tecnologia guarda al futuro e fornisce energia a basse emissioni di carbonio, progettando già un domani a zero emissioni nette.

Le fuel cell sono dispositivi che convertono l'energia chimica dei combustibili in energia elettrica e calore, senza che avvenga combustione, come accade invece nella cogenerazione tradizionale.

A parità di potenza, il rendimento elettrico è superiore del 20%, e l'emissione di CO2 si abbatte in modo considerevole.

In un contesto in cui aziende e comunità affrontano crescenti minacce impattanti sui propri sistemi di approvvigionamento energetico (shortage energetico, infrastrutture obsolete, aumento dei costi dell'energia, eventi climatici, e minacce alla sicurezza informatica), NOVA adotta una tecnologia innovativa e affidabile.

L'Energy Server di Bloom, che Cefla integra nella propria soluzione, è una piattaforma di generazione energetica in loco che fornisce energia altamente affidabile e continua, 24 ore su 24, 7 giorni su 7, ed è pronta ad affrontare queste sfide.

La partnership con Bloom Energy

La nostra partnership con Bloom Energy amplia l'offerta di energia pulita a disposizione delle aziende in Italia, e in Europa, per affrontare insieme i futuri obiettivi energetici e ambientali.

La nostra è una prospettiva volta ad una continua innovazione impiantistica che permetta di sostenere la transizione energetica, ovvero la progressiva riduzione nell'impiego dei combustibili fossili tradizionali responsabili delle emissioni inquinanti in atmosfera, allo scopo di produrre energia pulita. Sistemi ad alta efficienza, le fuel cell consentono di scegliere tra diverse fonti: gas naturale, biometano, biogas, blend di idrogeno e idrogeno 100%. Questa tecnologia produce elettricità senza combustione, e riduce le emissioni di carbonio rispetto alla rete, quasi azzerando le particelle nocive che causano la formazione di smog; si soddisfa così anche l'obbligo di riduzione dei gas recentemente approvato dall'Unione Europea.

*“Si tratta di una spinta importante per continuare a sviluppare importanti novità nell'ambito della sostenibilità, proseguendo ad investire in questo settore con proposte che si inseriscano nel percorso tracciato dal Green Deal e della transizione energetica” – sottolinea **Gianmaria Balducci**, Presidente di Cefla – “In un momento come quello attuale in cui l'Europa ha estrema urgenza di superare lo shortage energetico, implementare le tecnologie più efficienti risulta fondamentale e le fuel cells sono certamente innovative, ancor più perché l'assenza di combustione permette di ridurre le emissioni inquinanti.”*



Risorse umane⁵

⁵ I dati relativi alle risorse umane, se non diversamente segnalato, per l'anno 2022 fanno riferimento al seguente perimetro: Cefla S.C., Cefla Gest, Cefla Tech, C-LED, BIOSAF IN, Cefla Deutschland, Cefla Finishing Equipment (Suzhou), Cefla North America, CCSFR, Plant Engineering, Cefla Polska, Advansid.

Composizione dell'organico e pari opportunità

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 quanto Società Cooperativa Cefla orienta in maniera netta la sua politica del personale. Tutte le Società del Gruppo 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 Digitale, 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 2022 il personale del Gruppo Cefla è composto complessivamente da 1.802 dipendenti. 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 2022 circa il 78% della popolazione aziendale è costituita da dipendenti di genere maschile. Inoltre, oltre l'83% del totale del personale (1.501 dipendenti) è impiegato in Italia.

NUMERO DI DIPENDENTI	2020				2021				2022			
	Uomo	Donna	Altro*	Totale	Uomo	Donna	Altro*	Totale	Uomo	Donna	Altro*	Totale
Numero di dipendenti	1.394	371	-	1.765	1.289	349	-	1.638	1413	389	-	1802
Tempo indeterminato	1.375	366	-	1.741	1.277	342	-	1.619	1382	376	-	1758
Tempo determinato	19	5	-	24	12	7	-	19	31	13	-	44
Full-time	1.378	309	-	1.687	1.250	277	-	1.527	1391	277	-	1727
Part-time	16	62	-	78	11	56	-	67	22	53	-	75

* Genere come specificato dal dipendente stesso

NUMERO DI DIPENDENTI	2020			2021			2022		
	Italia	Resto del mondo	Totale	Italia	Resto del mondo	Totale	Italia	Resto del mondo	Totale
Numero di dipendenti	1.577	188	1.765	1.428	210	1.638	1501	301	1802
Tempo indeterminato	1.553	188	1.741	1.409	210	1.619	1468	290	1758
Tempo determinato	24	0	24	19	-	19	33	11	44
Full-time	1.512	175	1.687	1.367	160	1.527	1435	292	1727
Part-time	65	13	78	61	6	67	66	9	75

* Genere come specificato dal dipendente stesso

Come si evince dalle tabelle seguenti nel 2021 e nel 2022 la maggioranza della popolazione aziendale (53%) risulta essere inquadrato nella categoria professionale dell'impiegato, mentre il 40% come operaio. Il restante 7% è suddiviso tra la categoria dei quadri e quella dei dirigenti. Considerando la sola Cefla S.C., il numero di dirigenti assunti dalla comunità locale⁶ è pari rispettivamente al 96% nel 2020 e al 95% nel 2021.

DIPENDENTI PER FIGURA PROFESSIONALE E GENERE	2020				2021				2022			
	Donne	Uomini	Totale	%	Donne	Uomini	Totale	%	Donne	Uomini	Totale	%
Dirigenti	1	28	29	2%	1	26	27	2%	1	23	24	2%
Quadri	14	76	90	5%	15	75	90	5%	18	66	84	5%
impiegati	294	638	932	53%	272	599	871	53%	300	664	964	53%
Operai	62	652	714	40%	61	589	650	40%	70	660	730	40%
Totale	371	1.394	1.765	100%	349	1.289	1.638	100%	389	1413	1802	100%

DIPENDENTI PER FIGURA PROFESSIONALE E FASCIA D'ETÀ	2020				2021				2022			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Dirigenti	-	14	15	29	-	15	12	27	0	8	16	24
Quadri	-	44	46	90	-	47	43	90	0	45	39	84
impiegati	47	624	261	932	40	567	264	871	72	588	304	964
Operai	78	419	217	714	86	360	204	650	136	359	235	730
Totale	125	1.101	539	1.765	126	989	523	1.638	208	1000	594	1802
Percentuale	7%	62%	31%	100%	8%	60%	32%	100%	12%	55%	33%	100%

⁶ Con il termine "comunità locale" ai fini del calcolo si fa riferimento alla regione Emilia-Romagna.

A livello di Gruppo, sia per il 2021 che per il 2022 la percentuale di dipendenti uomini risulta essere preponderante considerando le categorie degli operai e dei dirigenti, mentre la percentuale dei dipendenti donna si alza prendendo in considerazione la categoria degli impiegati (circa il 31% nel 2022) e quella dei quadri (circa il 21% nel 2022), in crescita del 5% rispetto al 2021. 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 secondo le tre fasce d'età considerate (<30 anni, 30-50 anni, >50 anni) varia significativamente a seconda dell'inquadramento. In generale, la maggior parte delle persone impiegate dal Gruppo nel 2022 (55% del totale) si colloca nella fascia d'età compresa tra i 30 e i 50 anni, è presente inoltre una percentuale significativa della popolazione rappresentata da individui con un'età superiore ai 50 anni (il 32% del totale). Infine, la fascia d'età inferiore a 30 anni rappresenta l'11% della popolazione aziendale, in aumento di un punto percentuale rispetto al 2021.

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 conta rispettivamente nel 2021 e nel 2022 37 e 49 lavoratori appartenenti a categorie protette definite dalle normative vigenti nel rispettivo paese di riferimento.

DIPENDENTI APPARTENENTI A CATEGORIE PROTETTE PER FIGURA PROFESSIONALE E GENERE	2020			2021			2022		
	Donne	Uomini	%	Donne	Uomini	%	Donne	Uomini	%
Dirigenti	-	1	1	-	1	1	0	2	2
Quadri	-	2	2	-	1	1	0	0	0
impiegati	2	10	12	2	9	11	3	20	23
Operai	6	25	31	6	18	24	5	19	24
Totale	8	38	46	8	29	37	8	41	49
Percentuale	17%	83%	100%	22%	78%	100%	16%	84%	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, impatti Future of Work, impatti Digital Transformation, sistema politico e socio-culturale, 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 (vedi il fenomeno "Great Resignation" a livello mondiale) è stato potenziato l'iter di ricerca e selezione.

Vi è infatti un'area dedicata, Talent Acquisition, che ha implementato un iter di ricerca e selezione più rispondente sia alle esigenze di business sia alle 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 selezione. Il processo è sufficientemente snello da garantire velocità, flessibilità ed efficacia.

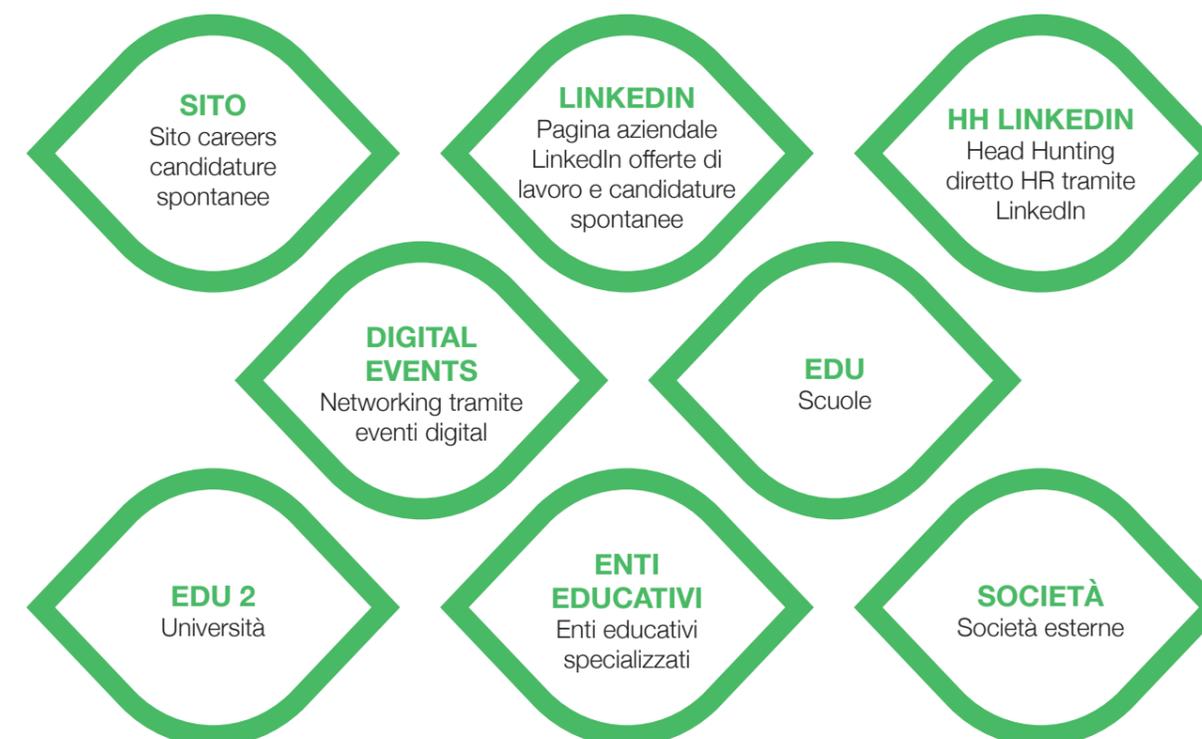
Si compone di specifiche fasi supportate da strumenti interni di condivisione e si attiva dopo l'approvazione di apertura di una posizione.

I nostri canali di ricerca possono riassumersi in 4 macro cluster, movimentati a seconda del target (profilo, requisiti, generazione, seniority, territorio, etc.):

- Canale EDUCATION
- Canale DIGITAL
- Canale NETWORKING
- Canale PARTNERSHIPS

In specifico parliamo di queste 8 primarie fonti di recruiting engagement.

CANALI DI RICERCA PERSONALE



Durante l'intero percorso di ricerca e selezione, i candidati sono costantemente seguiti in caso di dubbi, chiarimenti, supporto. Le persone coinvolte nell'iter di selezione, si trovano poi ad avere un "buddy" aziendale a cui fare riferimento, che li rassicura e li mantiene ingaggiati durante il tempo necessario. Il network viene quindi costantemente alimentato, curato e indirizzato man mano verso esigenze immediate o previste nel medio-lungo periodo.

TURNOVER	2020								
	Donne				Uomini				Totale
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale	
Numero di dipendenti	23	244	104	371	100	852	442	1.394	1.765
Numero nuovi assunti	4	16	2	22	24	86	46	156	178
Numero dimessi	5	15	3	23	8	39	42	89	112
Tasso di nuovi assunti	17%	7%	2%	6%	24%	10%	10%	11%	10%
Tasso di turnover	22%	6%	3%	6%	8%	5%	10%	6%	6%

04.2

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).

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 sono previsti percorsi di inserimento e affiancamento ad hoc.

In corso d'anno è stato implementato un progetto di assessment e formazione innovativo focalizzato sulle competenze digitali. Attraverso una campagna ad adesione volontaria, realizzata con strumenti agili – quali piattaforme web e APP dedicata – è stato possibile mappare in modo esteso il livello di maturità digitale delle nostre persone ed erogare in micro-learning una moltitudine di contenuti digitali personalizzati, con particolare attenzione ai temi della sicurezza informatica, ad un'ampia parte di popolazione aziendale.

Il Gruppo Cefla è dotato di un sistema gestionale che si appoggia 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 ed 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.

Tutti i dipendenti della Capogruppo e delle controllate italiane sono coperti da uno specifico Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL). Nella società CEFLA SC viene applicato il CCNL delle Cooperative Metalmeccaniche; la capogruppo Cefla S.c è la società che ha il maggior numero di risorse ha una contrattazione aziendale di secondo 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 dipendenti con particolari professionalità.

TURNOVER	2021								
	Donne				Uomini				Totale
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale	
Numero di dipendenti	21	229	99	349	102	756	431	1.289	1.638
Numero nuovi assunti	7	29	1	37	30	59	13	102	139
Numero dimessi	1	11	3	15	11	74	28	113	128
Tasso di nuovi assunti	33%	13%	1%	11%	29%	8%	3%	8%	8%
Tasso di turnover	4%	5%	3%	4%	11%	10%	6%	9%	8%

TURNOVER	2022								
	Donne				Uomini				Totale
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale	
Numero di dipendenti	31	245	113	389	177	753	483	1.413	1.802
Numero nuovi assunti	15	34	7	56	87	101	37	225	281
Numero dimessi	8	16	6	30	30	90	45	167	197
Tasso di nuovi assunti	48%	14%	6%	14%	49%	13%	8%	16%	16%
Tasso di turnover	26%	7%	5%	8%	17%	12%	9%	12%	11%

Infine, in relazione a Cefla S.C, Cefla Gest, Cefla Tech, C-LED, BIOSAF IN né nel 2021 né nel 2022 sono stati registrati casi di discriminazione.

Il Gruppo ritiene inoltre 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, in particolare, 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 (DIRCOP) prevista contrattualmente ed una polizza integrativa (IPRASS) che garantisce massimali più elevati e coperture più ampie. I lavoratori con la qualifica di quadro, inoltre, sono coperti da una polizza IPRASS Quadri che garantisce una tutela ancora maggiore. Per i dirigenti, infine, sono previste tre diverse polizze sanitarie (FASI, ASSIDAI e WELLION). In tutti i casi citati finora 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
- 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
- la possibilità data alle madri e/o padri impiegate presso tutte le società italiane di chiedere un periodo di lavoro part time fino al compimento del diciottesimo mese di vita da parte dei figli;
- trentadue (32) ore di permesso non retribuito per visite mediche concesso alla generalità dei dipendenti CEFLA SC, e 8 ore aggiuntive di permesso retribuito concesse ai dipendenti che abbiano compiuto 50 anni di età;
- una convenzione stipulata con un istituto bancario imolese per quanto riguarda i prestiti personali ai dipendenti a tasso agevolato;
- numerose convenzioni stipulate tra la capogruppo e numerosi esercizi di vendita in modo tale da garantire uno sconto ai dipendenti in possesso del badge presenze aziendale;
- l'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);
- la possibilità offerta a tutti i dipendenti delle società italiane (ad esclusione dei dirigenti) di beneficiare di un "bonus welfare" che, nel 2022 è stato pari a 200 euro a persona;
- Bonus Benzina di € 200,00 erogato ai dipendenti della Cefla e C-Led;
- La facoltà data ai dipendenti di Cefla di optare per la destinazione del proprio premio di risultato ai programmi di welfare in diverse percentuali (25%-50%-75%-100%) applicando il coefficiente di 1,2 (1 euro di premio = 1,2 euro di Welfare);
- Premio Assiduità per i dipendenti della Capogruppo;
- Per quanto riguarda le Polizze Assicurative: CEFLA ha attivato una Polizza professionale ed extraprofessionale (con massimali diversi in base al livello dei dipen-

denti assicurati), la copertura è attiva per tutti i soci, per i dipendenti dal 7° livello in su e per tutti i trasferti abituali;

- Ai Dirigenti viene pagata annualmente una specifica Polizza Vita ed Infortuni, prevista dal CCNL.

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 – LAVORATORI FULL-TIME	2020	2021	2022
Assicurazione sulla vita	151	147	175
Assistenza sanitaria	1.638	1.467	1683
Copertura per invalidità e disabilità	746	701	721
Congedi parentali	1.639	1.469	1614
Disposizioni pensionistiche	1.582	1.413	1658

Ogni dipendente può rivolgersi direttamente al referente HR dedicato, presente in ciascuna Business Unit del gruppo, rendendo così più immediata ed efficace la gestione del reclamo.

Per le tematiche di tipo più amministrativo (es. busta paga, sistema presenze, rimborsi spese, etc.) sono invece utilizzabili canali e-mailing specifici che garantiscono allo stesso modo una risposta mirata e dedicata alla singola necessità. In particolar modo, per le società italiane del gruppo, stiamo parlando di segnalazioni e/o reclami riguardanti le paghe o le presenze, canalizzate in due caselle di posta elettronica: paghe@cefla.it e presenze@cefla.it

È stata inoltre predisposta una "cassetta dei reclami", collocata fisicamente in azienda, inizialmente istituita a seguito della certificazione SA8000 per la Business Unit Engineering, all'interno della quale i dipendenti possono inserire il proprio "messaggio".

Salute e sicurezza sul lavoro⁷

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

1. 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;
2. Migliorare le condizioni e l'ambiente di lavoro riducendo i pericoli ed i rischi connessi con la propria attività;
3. Ridurre gli infortuni e gli incidenti sul lavoro;

A conferma degli obiettivi che Cefla s.c. si era posta nel 2021, nel 2022 ha provveduto ad aggiornare la propria Polita Salute Sicurezza ed Energia di Gruppo, disponibile a tutti i dipendenti tramite l'apposito sito interno.

Sono inoltre state predisposte 3 politiche Salute Sicurezza Ambiente specifiche di BU disponibili anch'esse nel sito citato in precedenza.

La puntuale e completa attuazione di quanto sopra presuppone la partecipazione attiva dei lavoratori e dei loro Rappresentanti per la Sicurezza (RLS).

Il Datore di Lavoro (Direttore Generale e Direttore di B.U.) 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 B.U., in collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ed i responsabili delle aree interessate, propone al Direttore Generale per approvazione le linee generali ed i 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.

Tutti gli indicatori relativi agli indici infortunistici vengono monitorati e valutati. Nell'ottica della prevenzione vengono puntualmente analizzati anche i near misses, cioè quegli eventi che pur non avendo causato un infortunio, avrebbero potuto determinarlo.

⁷ I dati quantitativi del paragrafo salute e sicurezza relativi agli infortuni e alle malattie professionali fanno riferimento al seguente perimetro: Cefla S.C. (compresi i cantieri della B.U. Engineering), C-LED, Cefla Tech, BIOSAF IN, Cefla Gest.

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.

LAVORATORI DIPENDENTI INFORTUNI SUL LAVORO	2020	2021	2022
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	8	8	9
Numero di ore lavorate	2.338.959	2.350.540	2.466.385,12
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili⁸	3,42	3,40	3,64

Tra il 2021 e il 2022 c'è solamente un infortunio registrato in più di conseguenza, anche il tasso di infortuni sul lavoro è rimasto pressoché invariato. 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.

LAVORATORI NON DIPENDENTI INFORTUNI SUL LAVORO	2020	2021	2022
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	1	2	7
Numero di ore lavorate	237.534	349.191	442.878
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili⁹	4,21	5,73	15,80

⁸ Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili è stato calcolato utilizzando la seguente formula: (Il numero di infortuni sul lavoro registrabili / Numero di ore lavorate) x 1.000.000.

⁹ Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili è stato calcolato utilizzando la seguente formula: (Il numero di infortuni sul lavoro registrabili / Numero di ore lavorate) x 1.000.000.

Per quanto riguarda i lavoratori non dipendenti nel 2022 si sono verificati 7 infortuni sul lavoro registrabili, mentre nel 2021 solo due. Per questo motivo sono state intraprese le seguenti azioni per poter ridurre al minimo il rischio di nuovi infortuni:

- ANALISI DEI NEAR MISSES E DELLE SITUAZIONI DI PERICOLO, MEDIANTE INCONTRI BIMESTRALI CON I REFERENTI DI AREA.
- SOPRALLUOGHI TECNICI,
- COLLOQUI CON I LAVORATORI,
- INCONTRI TRIMESTRALI CON GLI RLS.
- COINVOLGIMENTO DELL'ENTE HSE NELLE SCELTE PROGETTUALI DEI LAYOUT DI LAVORO, NELL'INDIVIDUZIONE DI MACCHINARI ED ATTREZZATURE DI LAVORO

Il calcolo degli infortuni relativi ai lavoratori non dipendenti comprende i soli lavoratori interinali. Le principali tipologie di infortunio risultano essere le medesime dei lavoratori dipendenti.

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.

TIPOLOGIA DI FORMAZIONE ¹⁰	2020		2021		2022	
	Ore	Partecipanti	Ore	Partecipanti	Ore	Partecipanti
Formazione generale	208	52	144	36	156	39
Formazione specifica	1.515	204	4.127	499	3792	490
Altro	4.062	583	6.074	847	4521,5	735
Totale	5.785	839	10.345	1.382	8469,5	1264

Cefla S.c. ha adottato un modello organizzativo conforme al D.Lgs.231/01 che prevede una puntuale definizione dei diversi profili di responsabilità in tema di Salute Sicurezza ed Ambiente e delle principali fonti di rischio.

¹⁰ I dati riportati relativi alla formazione in materia di salute e sicurezza fanno riferimento al seguente perimetro: Cefla S.C., CLED, Cefla Tech, BIOSAF IN.

La struttura delle responsabilità e delle attività di controllo in ambito di gestione ambientale sono articolate parallelamente a quelle di gestione salute e sicurezza e sono formalizzate in organigrammi suddivisi per Business Unit.

La pianificazione delle attività di gestione della Salute e Sicurezza sono definite attraverso l'analisi dei rischi (riportata su Documenti Valutazione Rischi, Piani Operativi Sicurezza, Documenti Unici Valutazione Rischi Interferenze, ...), dall'analisi degli accadimenti pericolosi (infortuni/near misses), dall'esito di verifiche ispettive interne. Gli obiettivi e traguardi sono documentati mediante i Programmi della Sicurezza. Le azioni da migliorare o attivare possono essere incluse nel riesame della Direzione o in specifici progetti e per ogni azione sono chiaramente individuati il responsabile della sua attuazione, il tempo di realizzazione e le risorse messe a disposizione.

Periodicamente sono pianificati ed eseguiti gli interventi di manutenzione ordinaria sulle macchine ed impianti per garantire la continuità del processo.

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.

In particolare, vengono effettuati interventi formativi e/o informativi e di addestramento in caso 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 ai sensi dell'Accordo Stato-Regioni.

Il personale destinato ad operare nelle aree produttive e nei cantieri/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 periodo di addestramento ha durata variabile determinata sulla base della complessità del lavoro/attività da svolgere (numero, tipologia e complessità/pericolosità degli impianti, macchine e/o delle attrezzature di lavoro, complessità delle operazioni da svolgere, ecc.) e delle competenze già in possesso del lavoratore; l'addestramento è registrato a cura del preposto sui moduli specificatamente predisposti.

Il personale operativo è inoltre periodicamente aggiornato sugli aspetti teorici e pratici e sulle procedure di lavoro inerenti la propria attività, secondo necessità e con varie metodologie quali, ad es.:

- istruzione diretta e/o sensibilizzazione da parte dei diretti superiori anche attraverso strumenti formativi quali ad es. OPL, SOP, istruzioni di lavoro, ecc.;
- corsi di formazione e di addestramento interni ed esterni.

Tutte le attività formative/di addestramento sono svolte tenendo conto delle conoscenze linguistiche e della cultura del personale a cui sono dirette, usando termini semplici e ripetendo, se del caso, le istruzioni fornite fino a conferma del positivo recepimento delle stesse.

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 di defibrillatori 3 dei propri stabilimenti.

Cefla, per agevolare la partecipazione dei lavoratori e la consultazione degli stessi nell'ambito dello sviluppo, prevede tre modalità di comunicazione:

- dalla Direzione al lavoratore, mediante incontri, comunicazioni di servizio, procedure e disposizioni;
- dal Lavoratore alla Direzione, anche mediante l'interpello degli RLS e 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, 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.

La comunicazione può avvenire mediante incontri e riunioni; comunicazioni scritte e di posta elettronica; C_PLACE e siti aziendali; utilizzo delle bacheche aziendali.

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 agli aspetti inerenti la sicurezza e salute anche tramite gli RLS e RLSA nominati dagli stessi, gli RLS sono sempre consultati nei seguenti casi:

- Aggiornamento dei documenti di valutazione dei rischi;
- Incontri periodici trimestrali
- Annualmente viene svolta la Riunione annuale art.35 D.Lgs.81/08 alla partecipano RLS insieme ai Medici Competenti, Datori di Lavoro e Responsabili Servizio Prevenzione Protezione.

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.

Per consentire di perseguire gli obiettivi aziendali e svolgere e migliorare i propri processi Cefla identifica le necessità di risorse (umane, economico-finanziarie, di infrastrutture e ambiente di lavoro) e ne pianifica la disponibilità per singoli processi e progetti.

Le risorse necessarie per attuare e mantenere attivo il Sistema in modo da migliorarne l'efficacia sono identificate e definite dai Direttori delle B.U. in accordo con la funzione Risorse Umane, i responsabili coinvolti ed in funzione delle necessità produttive per fare fronte alle richieste del mercato, dei carichi di lavoro che ne conseguono e dell'impatto che tali processi hanno dal punto di vista economico. La verifica della corretta attribuzione e gestione delle risorse è verificata periodicamente dai Direttori delle B.U.

È stato costituito un Servizio di Prevenzione e Protezione interno che si occupa delle tematiche HSE e sono state individuate in organigramma le funzioni ed i soggetti coinvolti nel processo di prevenzione e protezione con esplicitazione delle relative responsabilità (Datore di lavoro, RSPP, Rappresentanti dei lavoratori, dirigenti, preposti, ecc.). Relativamente al rischio di radiazioni 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.

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.

Almeno una volta l'anno RSPP, Datori di lavoro, Medico competente e RLS si riuniscono per il riesame dei seguenti elementi: esame dei 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. La B.U. Engineering possiede un sistema certificato SSL (Salute Sicurezza) secondo la norma ISO 45001:2018. In particolare, ai fini della tutela della salute e sicurezza presso i propri stabilimenti e cantieri, ha predisposto un Sistema di gestione con il fine di tenere sotto controllo i rischi e di migliorare le prestazioni in ambito salute e sicurezza. Anche la controllata Cefla Tech dal 2021 possiede la certificazione ISO 45001:2018.

04.3.1

Gestione dell'emergenza sanitaria Covid-19

Anche per l'anno 2022 è continuata l'attività di verifica, fino alla scadenza del 30.04.2022, del possesso da parte dei lavoratori dipendenti e degli esterni del green – pass, scadenza prevista dalla vigente normativa.

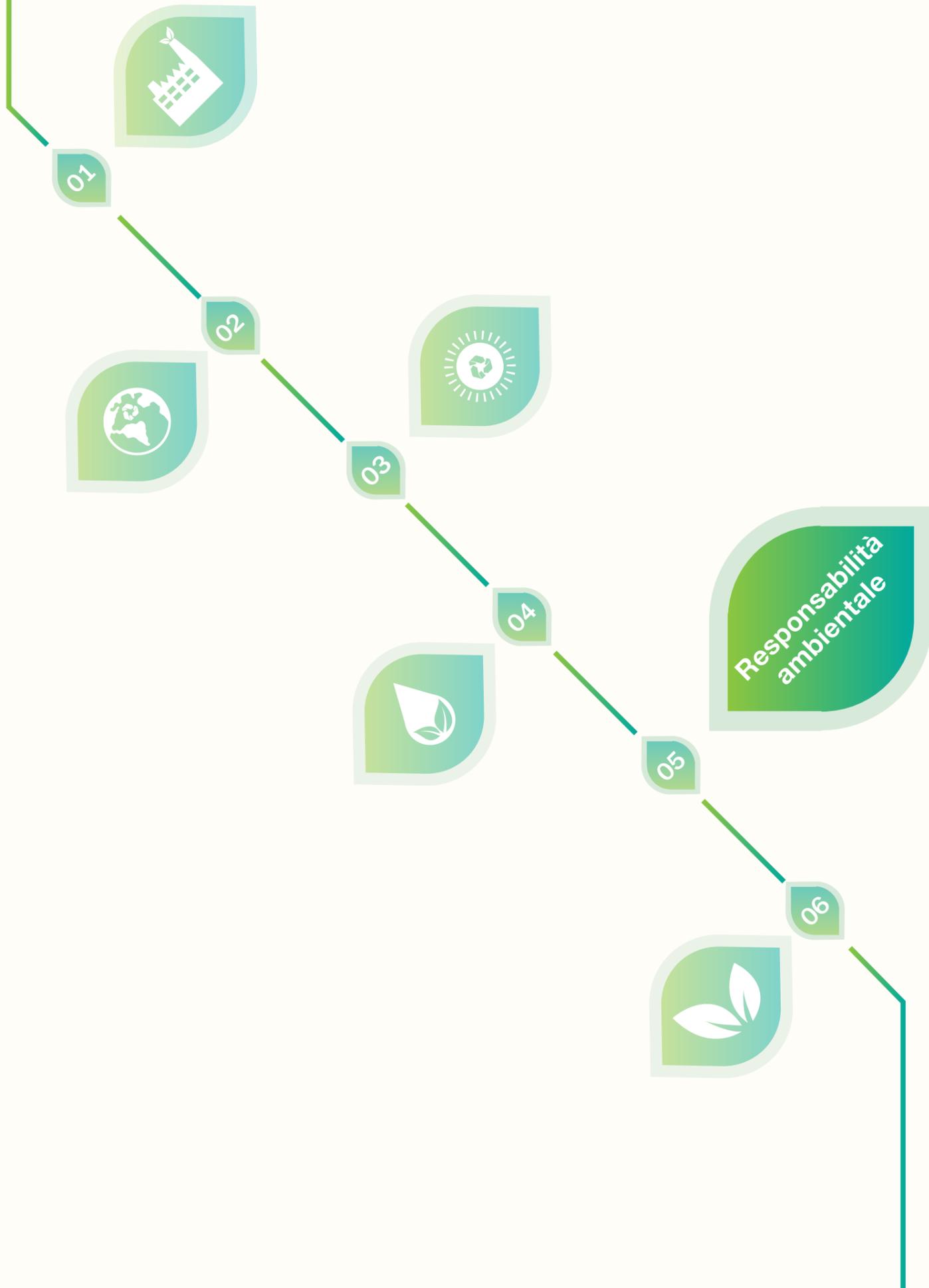
L'attività di monitoraggio degli eventi legati al COVID-19 è continuata anche tramite le comunicazioni ricevute dai dipendenti alla mail aziendale appositamente adottata: coronavirus@cefla.it.

Anche per l'anno 2022 la popolazione aziendale è stata informata riguardo alle norme previste in tema di Pandemia attraverso Comunicazioni Ufficiali contenenti istruzioni sintetiche riferibili ad azioni concrete, utili a comprendere le nuove misure di prevenzione ed i comportamenti da adottare in azienda.

Le azioni predisposte a tutela e protezione dei dipendenti del Gruppo, coerenti con le indicazioni delle autorità sanitarie e talvolta anche più restrittive, hanno riguardato:

- obbligo dell'uso della mascherina anche in situazioni in cui il distanziamento sociale fosse garantito;
- ricorso al remote-working che a partire dal 01.07.2022 è stato disciplinato da un accordo sperimentale sottoscritto da Cefla in sede sindacale con scadenza 31.12.2022. Tale accordo prevedeva l'utilizzo di un giorno di remote alla settimana ed era rivolto alle categorie di dipendenti che potevano svolgere la propria attività lavorativa in tale modalità. Per i lavoratori cd "fragili" e per i genitori di figli under 14 anni, l'utilizzo del remote-working è stato effettuato nel rispetto della normativa in vigore;
- adesione con rigore ai protocolli di sicurezza definiti da leggi, ordinanze ed altri provvedimenti delle competenti autorità per i lavoratori;
- mantenimento delle modalità di pulizia degli ambienti di lavoro, previste dalla normativa covid-19, con specifiche procedure di disinfezione e sanificazione;
- acquisto di Dispositivi di Protezione Individuale: mascherine, occhiali, guanti, dispenser con gel disinfettante;
- Mensa Aziendale: mantenute tutte le diversificazioni delle fasce di orario della pausa mensa al fine di evitare gli assembramenti sia all'accesso mensa che in occasione della consumazione del pasto. Mantenimento del distanziamento e dei pannelli di protezione posti sui tavoli delle mense.

Anche quando le misure di contenimento si sono allentate Cefla ha continuato a mantenere alto il livello di attenzione, senza ridurre le azioni introdotte.



Responsabilità ambientale

Cefla S.C. attribuisce rilevanza primaria al rispetto dell'ambiente e al risparmio energetico. Per questo, Cefla persegue obiettivi fondamentali, quali:

1. Operare nel rispetto delle norme, delle leggi e delle disposizioni vigenti a livello nazionale, regionale e locale, compresi gli impegni sottoscritti con le parti interessate;
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 Salute e Sicurezza, Energia e Ambiente, in tale ambito Cefla 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 nel campo dell'efficienza energetica e della tutela dell'ambiente ed attuare i relativi programmi;
- Valutare l'adeguatezza, 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 favorendo l'acquisto di beni, opere e servizi congruenti con i principi e gli obiettivi sopra indicati.

Il Sistema di gestione salute, sicurezza e ambiente di Cefla è suddiviso in due macro aree:

- Sistema integrato Qualità, Sicurezza, Ambiente, Responsabilità Sociale per la BU Engineering per la gestione dei cantieri di costruzione e service. Tale sistema possiede un sistema certificato per l'Ambiente) secondo la norma ISO 45001:2018 e per la Responsabilità Sociale secondo la norma SA8000. Il sistema è inoltre certificato per l'Ambiente secondo la norma ISO 14001. Anche la controllata CEFLA TECH, legata sempre alla BU Engineering ha ottenuto la certificazione ISO 45001, la certificazione ISO14001, e per la Responsabilità sociale SA8000. Cefla Tech ha inoltre ottenuto nel 2022 la certificazione secondo la norma ISO14064 -1:2019 di verifica della carbon foot print dell'organizzazione.
- Sistema di gestione Salute, sicurezza e Ambiente delle BU Finishing e Medical Equipment. Per questo sistema di gestione è stata ottenuta la certificazione per l'Ambiente secondo la norma ISO 14001 nel 2022.

È inoltre attivo un Sistema di Gestione Energia certificato secondo la norma ISO 50001. Cefla S.c. ha adottato un modello organizzativo conforme al D.Lgs.231/01 che prevede una puntuale definizione dei diversi profili di responsabilità in tema di Salute Sicurezza ed Ambiente e delle principali fonti di rischio.

La struttura delle responsabilità (deleghe/procure) e le attività di controllo in ambito di gestione ambientale sono articolate parallelamente a quelle di gestione 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 ambientali 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 auto-controlli 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 ambientale 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.

La segnalazione di reclami, non conformità o presenza di situazioni che potrebbero generarne (non conformità potenziali), viene trasmessa all' HSE di riferimento attraverso comunicazione e-mail o altra documentazione (Es. rapporto di audit, rapporto NC). Eventuali segnalazioni da parte di esterni viene inviata alla mail istituzionale CEFLA che la inoltra all'ente di competenza.

Durante gli incontri periodici tra HSE e RLS o con i preposti delle diverse aree vengono espone eventuali segnalazioni e vengono analizzati eventuali accadimenti pericolosi in materia ambientale.

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

CEFLA S.C. ha 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 (UNI, ISO, BSI, ed altri) o, in assenza di simili riferimenti o a loro completamento migliorativo, da criteri definiti dall'azienda e validati da enti o autorità competenti).

05.1

Gestione dei materiali

Cefla S.C. dichiara che, in base alle analisi tecniche sulla composizione dei materiali dei dispositivi medici prodotti (poltrone odontoiatriche, apparecchi radiografici, autoclavi), la quota media di materiale riciclabile è del 90%. I calcoli di Cefla sono in linea con lo stato dell'arte delle percentuali di riciclo riportate da alcuni dei più importanti consorzi di rifiuti come "Remedia", che riporta per il "Gruppo 4 dei rifiuti RAEE" (dispositivi medici inclusi) una percentuale di materiali riciclabili del 90,92%.



05.2

Efficienza energetica ed emissioni¹¹

Nel corso del 2022 CEFLA ha raggiunto l'importante obiettivo di estensione alle BU Finishing e BU Medical Equipment della certificazione secondo la normativa ISO 14001:2015 del nostro Sistema di Gestione Ambientale, già certificato per la BU Engineering.

Il conseguimento di questa certificazione 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.

Cefla, consapevole che le proprie attività di produzione e distribuzione determinano impatti sull'ambiente, investe risorse per migliorare costantemente le proprie prestazioni cercando di individuare e implementare soluzioni innovative.

Tra i vari progetti è stato avviato un processo di dematerializzazione dei documenti e adozione di firme elettroniche che ha portato a una riduzione del 11% dei consumi di carta nel 2022 rispetto al 2021.

Nel corso del 2022 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, l'adozione di misure comportamentali nell'uso efficiente dell'energia oltre a investimenti strutturali ed impiantistici.

CONSUMI DI COMBUSTIBILE SUDDIVISI PER FONTE RINNOVABILE E NON RINNOVABILE ¹² (Gj)	2020	2021	2022
Gas Naturale per riscaldamento	59.582,21	40.558,29	32.458,72
Carburante per autotrazione per flotta aziendale	16.196,26	19.471,67	20.492,22
di cui Diesel	16.196,26	19.471,67	19.270,38
Totale consumi da fonti non rinnovabili	75.778,48	60.029,96	52.950,94

¹¹ I dati riportati nel paragrafo Efficienza energetica ed emissioni per gli anni 2020 e 2021 fanno riferimento al seguente perimetro: Cefla S.C., C-LED, Cefla Tech, BIOSAF IN.

¹² Fattori di conversione: Department for Environment, Food & Rural Affairs - DEFRA 2021.

CONSUMI DI ENERGIA ELETTRICA (Gj)	2020	2021	2022
Energia elettrica acquistata da fonti NON rinnovabili	24.955,10	11.503,32	10.719,07

CONSUMI DI ENERGIA ELETTRICA AUTOPRODOTTA (Gj)	2020	2021	2022
Totale energia elettrica autoprodotta	4.920,56	7.186,26	6.453,72
di cui tot. Energia elettrica consumata	3.849,87	6.014,51	5.157,23
di cui tot. Energia elettrica venduta	1.070,69	1.171,75	1.296,49
Totale energia elettrica consumata (acquistata + autoprodotta)	28.804,96	17.517,84	15.876,30

Per quanto riguarda le emissioni, Cefla monitora sia quelle dirette (Scope 1) che quelle indirette (Scope2). Le emissioni di Scope 1 fanno riferimento ai consumi di gas naturale e di carburante per l'alimentazione della flotta 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.

EMISSIONI DIRETTE DI SCOPE 1 SUDDIVISE PER FONTE (ton CO ₂ eq.)	2020	2021	2022
Gas Naturale per riscaldamento	3.360,40	2.233,83	1.819,56
Carburante per autotrazione per flotta aziendale	1.212,69	1.457,94	1.534,31
Diesel	1.212,69	1.457,94	1.442,87
Benzina	/	/	91,44
FGAS	870,90	684,04	879,62
Totale emissioni di SCOPE 1	5.444,00	4.375,81	4.233,49

13 Fattori di conversione: Tema Confronti Internazionali 2020; DEFRA 2021. Il valore delle tonnellate di CO₂ eq. derivanti da FGAS non è disponibile per il 2019 in quanto sono cambiati i parametri di riferimento.

Gli FGAS (gas fluorurati) considerati nel calcolo delle emissioni Scope 1 fanno riferimento sia alle emissioni derivanti dal loro impiego durante il processo produttivo che alle emissioni derivanti dai condizionatori. Gli FGAS, infatti, si trovano all'interno di vari dispositivi e impianti. Tra i più comuni figurano quelli di refrigerazione, di condizionamento e le pompe di calore.

EMISSIONI INDIRETTE DI SCOPE 2 -ENERGIA ELETTRICA ACQUISTATA ¹⁴ (ton CO ₂ eq.)	2020	2021	2022
Market-based approach	3.181,78	1.466,67	1.366,68
Location-based approach	3.583,83	1.652,01	1.539,38

INIZIATIVE DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO MESSE IN ATTO DA CEFLA NEL CORSO DEL 2022:

Nel 2022 a seguito del conflitto Russo-Ucraino, la situazione dei mercati dell'energia già irrigiditi a causa della pandemia COVID 19, è degenerata in una vera e propria crisi energetica globale. I prezzi del gas hanno raggiunto livelli record e questo ha reso indispensabile attuare percorsi di gestione efficiente dell'energia.

In linea con gli indirizzi nazionali di settore, CEFLA, già da anni impegnata sul tema dell'efficientamento energetico dei propri building, ha identificato una serie di interventi che sono stati attuati secondo il seguente ordine gerarchico: riduzione degli sprechi, ottimizzazione dell'uso e del consumo energetico, efficientamento degli impianti esistenti ed infine investimenti e progetti innovativi sul tema dell'energia.

Di seguito sono riportate alcune delle azioni intraprese da Cefla nello stabilimento di Via Bicocca:

- Completamento relamping a LED dei corpi illuminanti non ancora sostituiti
- Ottimizzazione della gestione degli impianti di illuminazione uffici/stabilimenti e dimmerizzazione notturne del fronte autostradale e dei parcheggi;
- Progettazione della nuova palazzina e delle palazzine uffici Medical Equipment di recente ristrutturazione in ottica di risparmio energetico;
- Miglioramento del processo di recupero del calore derivante dal circuito compressori (recupero calore per acqua calda sanitaria spogliatoi);
- Efficientamento del sistema di riscaldamento dell'area produttiva "Colombarotto" con ottimizzazione della distribuzione dei fluidi vettori e riduzione delle perdite di carico.
- Miglioramento del sistema di gestione della ricarica delle batterie dei carrelli elevatori
- Compartimentazione dei piani uffici palazzina direzionale tramite porte scorrevoli
- Efficientamento sistemi raffreddamento CED, ottimizzazione ed alienazione impianti (cabine, centrali frigorifere, pompe)

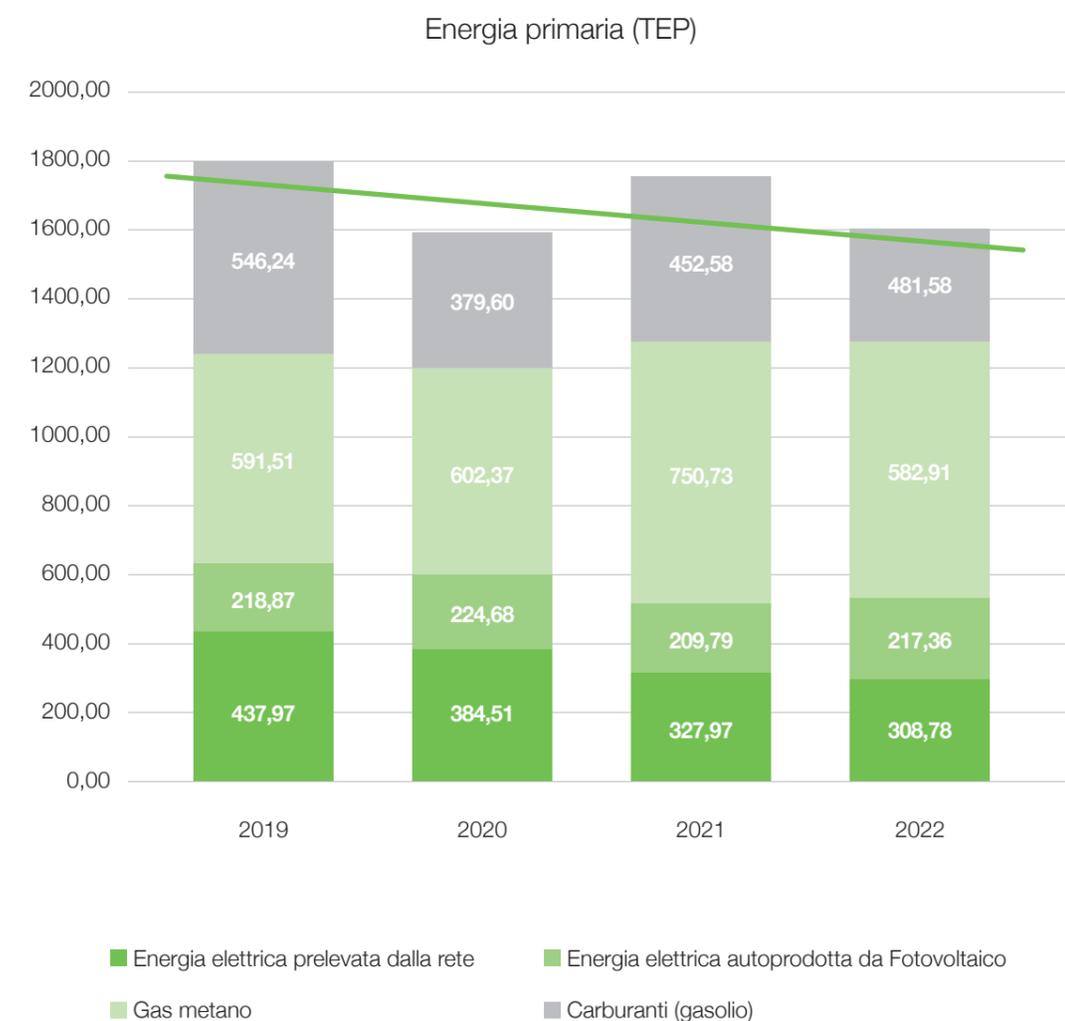
14 Fattori di conversione: Tema Confronti Internazionali 2020 (Valore LB); European Residual Mixes "AIB" 2021 (valore MB).

Grazie alle azioni ed agli interventi attuati sono stati ottenuti i seguenti miglioramenti:

Cefla S.C. - Sito produttivo di Via Bicocca, 14 - Imola (BO) anno 2021			
Vettore energetico primario	U.M.	CALORE	TEP
Energia elettrica prelevata dalla rete	kWh	1.753.876	327,97
Energia elettrica autoprodotta da fotovoltaico	kWh	1.121.850	209,79
Gas metano prelevato dalla rete	Smc	898.003	750,73
Carburante per autotrazione (Gasolio)	litri	526.254	452,58
TEP totali - anno 2021			1.741,07

Cefla S.C. - Sito produttivo di Via Bicocca, 14 - Imola (BO) anno 2022			
Vettore energetico primario	U.M.	CALORE	TEP
Energia elettrica prelevata dalla rete	kWh	1.651.235(*)	308,78
Energia elettrica autoprodotta da fotovoltaico	kWh	1.162.350	217,36
Gas metano prelevato dalla rete	Smc	696.069	582,91
Carburante per autotrazione (Gasolio)	litri	559.976	481,58
TEP totali - anno 2022			1.590,63

Energia primaria negli anni 2019 - 22



TONNELLATE EQUIVALENTI DI PETROLIO

Δ21-22=> - 151 TEP

TONNELLATE EQUIVALENTI DI PETROLIO

Δ19-22=> - 200 TEP

05.3

Fattore emissivi GHG

Tonnellate di CO ₂ equivalenti emesse					
Vettore energetico	Unità di misura	2019	2020	2021	2022
Energia elettrica consumata dal sito (prelevata da rete)	t CO ₂ eq	630,26	553,32	651,84	627,10
Gas metano consumato	t CO ₂ eq	1.396,69	1.429,55	1.781,64	1.405,55
Carburanti (gasolio) consumato	t CO ₂ eq	1.690,77	1.174,99	1.400,87	1.490,63
Emissioni di CO₂ TOTALI generate per anno	t CO₂eq	5.736,73	5.177,86	5.855,35	5.545,28



TONNELLATE EQUIVALENTI DI PETROLIO

Δ21-22=> - 310 Ton CO₂ eq

In ottica di innovazione coerente con la transizione energetica, nello **stabilimento di Via Bicocca**, in sostituzione del tradizionale impianto di cogenerazione, sarà installato un impianto Fuel Cell (cella a combustibile), dispositivo che converte l'energia chimica dei combustibili in energia elettrica e calore, senza che avvenga combustione per cui senza emissione di CO, NOx, SOx e componenti inquinanti propri del processo di combustione da motore endotermico o da sistemi di combustione tradizionale con bruciatore a fiamma.

Tale sistema potrà inoltre fare risparmiare fino a circa 350 ton/CO2 annue grazie all'apporto dell'energia termica prodotta sotto forma di acqua calda ed energia elettrica in autoconsumo per lo stabilimento.

Gestione dell'acqua e dei rifiuti¹⁵

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. In linea con questo obiettivo nel 2021 Cefla ha ultimato il rifacimento dell'impianto di distribuzione dell'acqua potabile.

Nella tabella seguente vengono riportate le principali tipologie di prelievo idrico suddivise per acqua dolce e altre tipologie di acqua.

PRELIEVO IDRICO PER FONTE (IN MEGALITRI) PER TIPOLOGIA	2020	2021	2022
Acque sotterranee	0,63	0,61	0,86
Acqua dolce (≤1.000 mg/l di solidi disciolti totali)	0,63	0,61	0,86
Altre tipologie di acqua (>1.000 mg/l di solidi disciolti totali)	-	-	-
Risorse idriche di terze parti – fornitori idrici	24,24	22,27	27,19
Acqua dolce (≤1.000 mg/l di solidi disciolti totali)	13,55	9,29	11,86
Altre tipologie di acqua (>1.000 mg/l di solidi disciolti totali)	10,69	12,83	15,33
Prelievo idrico totale da aree a stress idrico	22,10	21,07	27,18
Acqua di superficie	22,10	21,07	27,18
Prelievo idrico totale	46,98	43,95	55,23

Il Gruppo Cefla rispetta in modo puntuale la normativa vigente in materia di produzione e gestione dei rifiuti. Come si evince osservando la tabella seguente, nel 2022 circa il 96% dei rifiuti generati dalla Capogruppo e dalle controllate italiane rientra nella categoria dei rifiuti "non pericolosi". Inoltre, nel 2022 si può notare una diminuzione del valore totale dei rifiuti pericolosi. Il notevole aumento dei rifiuti non pericolosi rendicontato nel 2022 rispetto al 2021 è dovuto principalmente ai seguenti fattori:

3244 tonnellate relative ai cantieri della BU Engineering che non sono mai stati rendicontati negli anni precedenti, 996 tonnellate relative ai cantieri di lavori straordinari e ad attività di manutenzione straordinarie svolte in alcune sedi aziendali.

¹⁵ I dati riportati nel paragrafo Gestione dell'acqua e dei rifiuti fanno riferimento al seguente perimetro: Prelievo idrico – Cefla S.C. e controllate italiane.

RIFIUTI PRODOTTI (ton)	2020	2021	2022
Totale rifiuti non pericolosi	1.516,55	785,08	5115,87
Totale rifiuti pericolosi	348,70	222,84	190,94
Totale rifiuti prodotti	1.865,25	1.007,92	5306,81

I rifiuti prodotti dall'organizzazione vengono affidati 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 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 per con "altre operazioni di recupero" si fa riferimento ad operazioni differenti dal riciclo e dalla preparazione per il riutilizzo.

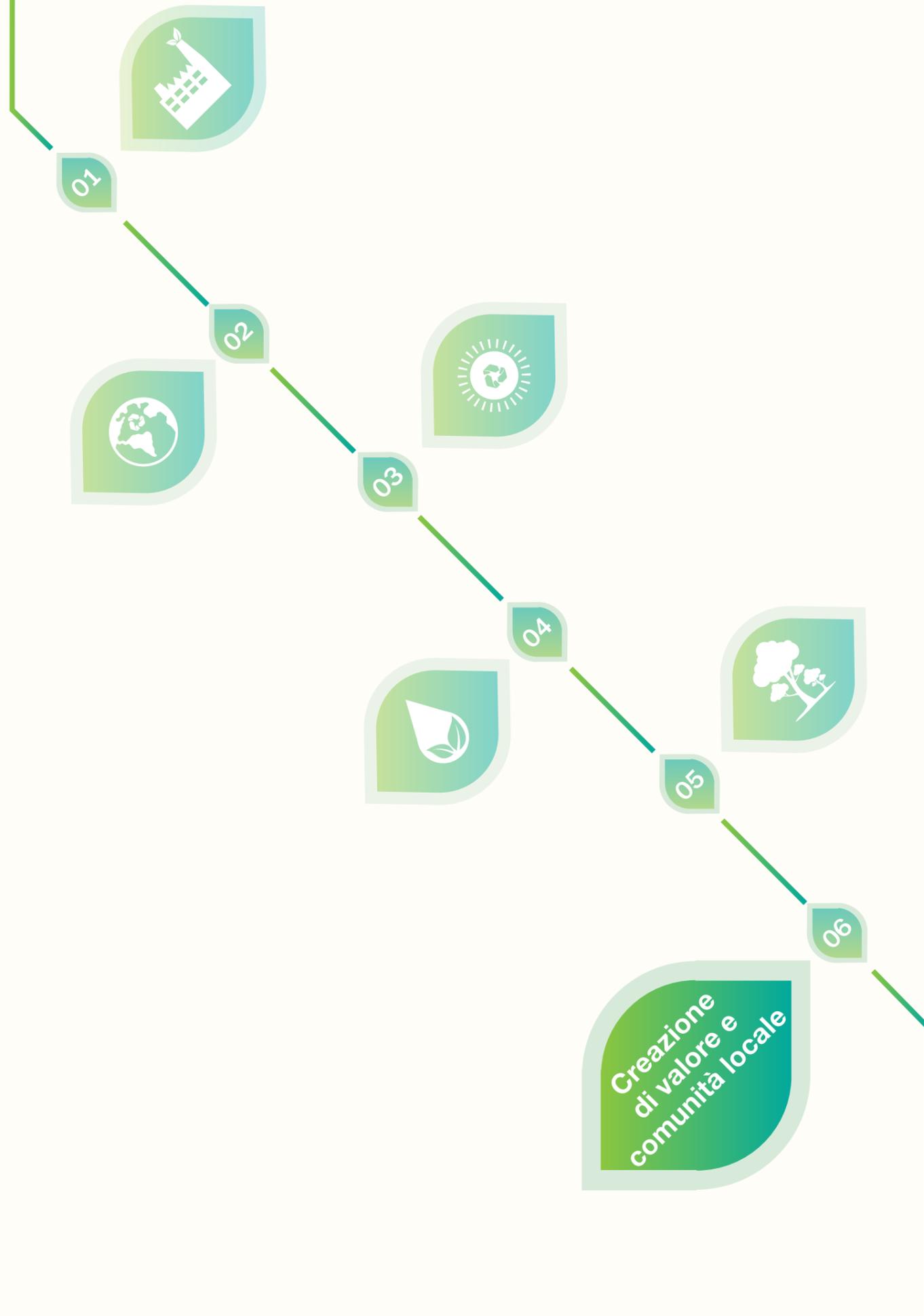
RIFIUTI DESTINATI A SMALTIMENTO (ton)	2020	2021	2022
RIFIUTI NON PERICOLOSI			
Altre operazioni di smaltimento	27,99	7,01	144,19
Totale rifiuti non pericolosi	27,99	7,01	144,19
RIFIUTI PERICOLOSI			
Altre operazioni di smaltimento	267,85	137,92	92,89
Totale rifiuti pericolosi	267,85	137,92	92,89
Totale rifiuti destinati allo smaltimento	295,84	144,93	237,08

RIFIUTI NON DESTINATI A SMALTIMENTO (ton)	2020	2021	2022
RIFIUTI NON PERICOLOSI			
Riciclo	163,72	180,00	341,86
Altre operazioni di recupero	1.461,26	778,07	4629,83
Totale rifiuti non pericolosi	1.624,98	958,07	4971,69
RIFIUTI PERICOLOSI			
Altre operazioni di recupero	80,86	84,96	98,05
Totale rifiuti pericolosi	80,86	84,96	98,05
Totale rifiuti non destinati allo smaltimento	1.705,84	1043,03	5069,74

Per quanto riguarda le componenti elettroniche rottamate viene eseguita una separazione dei componenti per tipologia (schede elettroniche, ottone, rame, ecc.) favorendo il riciclo. Sono presenti tre compattatori per la riduzione dei volumi di plastica, carta e cartone. Cefla aderisce al Consorzio per la raccolta dei neon e i toner esausti questi sono affidati ad una società che effettua attività di recupero. Cefla in quanto produttore di AEE (Apparecchiature Elettriche ed Elettroniche), o i terzi che agiscono in suo nome, provvede tramite un intermediario autorizzato alla raccolta, al trattamento e allo smaltimento del RAEE (Rifiuti da Apparecchiature Elettriche ed Elettroniche), sostituito dal nuovo AEE acquistato dall'utilizzatore.

Al fine di sensibilizzare e incentivare i dipendenti alla riduzione dell'utilizzo di plastica, Cefla a partire dal 2021 ha messo a disposizione dei distributori d'acqua e ha distribuito ai dipendenti delle borracce realizzate con plastica riciclata, riducendo sensibilmente in questo modo l'utilizzo di bottigliette di plastica monouso.

Un'altra iniziativa sempre rivolta alla sensibilizzazione è la collaborazione con Print Releaf. Una società che ha realizzato la prima piattaforma online per la riforestazione planetaria, basata sul concetto che l'attività di stampa consuma la cellulosa degli alberi. Cefla ha così deciso di partecipare ai progetti di riforestazione e in questo modo ridurre gli effetti che la propria organizzazione procura all'ambiente, contribuendo a piantare alberi nelle aree del pianeta che maggiormente ne necessitano.



Creazione di valore e comunità locale

Indicatori Finanziari

Il bilancio consolidato al 31 dicembre 2022 del Gruppo Cefla presenta Ricavi e Margine Operativo Lordo ai massimi livelli storicamente raggiunti dal Gruppo: i Ricavi ammontano a 650 Mio€ (+13,3% sul 2021), il Margine Operativo Lordo (EBITDA) è pari a 91 Mio€ (+32,9% sul 2021). Il Profitto Netto è di 61 Mio€ (+22,2% sul 2021). 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 (K€) ¹⁶	2020	2021	2022
Ricavi ¹⁷	474.488	573.803	650.243
Margine Operativo Lordo	57.534	68.675	91.298
Profitto Netto	31.569	50.293	61.464
Cash Flow Operativo ¹⁸	62.586	79.805	50.892
Debiti a lungo termine ¹⁹	87.046	68.956	58.094
Totale attivo	677.194	726.049	766.494

INDICATORI FINANZIARI	2020	2021	2022
Cash Flow Operativo/Profitto Netto	1,98	1,59	0,83
Profitto Netto/Totale attivo	0,05	0,07	0,08
Debiti a lungo termine/Totale attivo	0,08	0,09	0,08

¹⁶ Dati desunti dal Prospetto di Bilancio 2022 – Relazione Finanziaria

¹⁷ Il valore ricavi utilizzato per i dati finanziari 2020 non comprende il valore relativo alle attività cedute della BU Shopfitting

¹⁸ Da Rendiconto finanziario

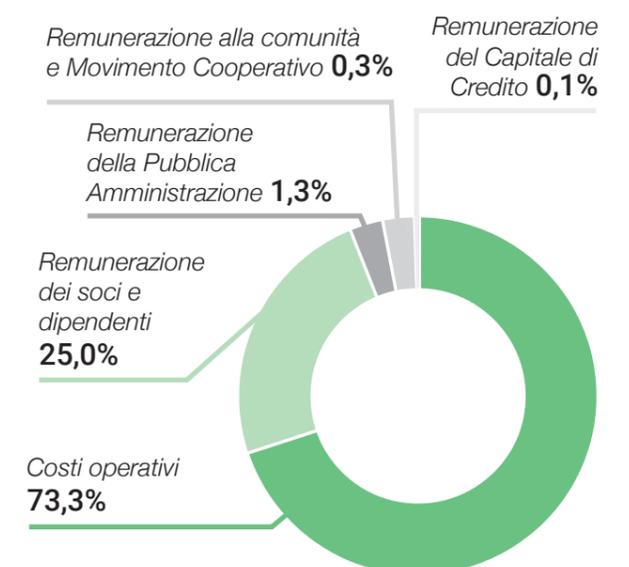
¹⁹ Debiti finanziari non correnti/Debiti finanziari per leasing/Debiti per opzioni "PUT" per acquisto quote di terzi

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.

VALORE ECONOMICO CONSOLIDATO (K€)	2020	2021	2022
Ricavi ²⁰	532.010	573.803	650.243
Altri proventi	3.678	6.210	6.467
Proventi finanziari	11.627	15.846	8.853
Totale valore economico generato dal Gruppo	547.315	595.858	665.564
Costi operativi	369.254	389.248	446.163
Remunerazione dei soci e dipendenti	123.179	132.571	145.178
Remunerazione alla comunità e Movimento Cooperativo	1.206	1.645	2.523
Remunerazione del Capitale di Credito	2.002	602	1.457
Remunerazione della Pubblica Amministrazione	3.461	7.134	19.602
Totale valore economico distribuito dal Gruppo	499.103	531.200	614.922
Totale valore economico trattenuto dal Gruppo	48.213	64.658	50.642

Come si evince dalla tabella sovrastante la parte più ingente è destinata alla voce costi operativi ed è pari al 72,6%. Ai soci e dipendenti è destinato il 23,6%, la cui quota, tramite salari e stipendi, rappresenta la seconda voce più significativa del valore economico generato. La parte di valore destinata alla pubblica amministrazione sotto forma di imposte e tasse rappresenta il 3,2% del valore economico prodotto. Donazioni e contributi associativi corrispondono allo 0,4%, mentre il capitale di credito e di rischio allo 0,2%.



²⁰ Il valore ricavi utilizzato per il valore economico consolidato del 2020 comprende il valore relativo alle attività cedute della BU Shopfitting

La gestione dei fornitori in Cefla costituisce un aspetto di grande rilevanza. 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.

Il modello organizzativo di Cefla rispetto all'area approvvigionamenti è Divisionale per unità di business e centralizzato relativamente ai servizi comuni e agli investimenti corporate. Viene quindi messa in atto logica "federativa", nata dal fatto che la diversificazione dell'organizzazione comprende attività con culture, e logiche di prodotto e mercato completamente diverse tra loro.

Per questo motivo, Cefla gestisce le relazioni con i propri fornitori attraverso la formalizzazione delle condizioni 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. Inoltre il controllo dei fornitori si è intensificato grazie all'ottenimento della certificazione 37001 da parte della controllata Ceflatech, che esteso la modalità di controllo anche a tutti i fornitori della BU Engineering.

Le unità di business 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.

In generale, Cefla per svolgimento delle proprie attività 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. La costruzione di relazioni solide con i propri fornitori è di fondamentale importanza per Cefla al fine di garantire un equilibrio tra competitività, sostegno ambientale, competenza e Responsabilità Sociale d'Impresa, concetti contenuti anche all'interno del Codice Etico.

Cefla 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 proposito l'organizzazione utilizza un servizio di reportistica di affidabilità finanziaria messo a disposizione con un accordo di Gruppo con una società specializzata.

Negli anni 2020, 2021 e 2022 Cefla si è rivolta a fornitori provenienti da tutto il mondo e numericamente sono stati pari a più di 3.500 per i primi 2 anni e a più di 4.000 per il terzo. La tabella seguente 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	
	Italia	Resto del mondo	Italia	Resto del mondo
% numero di fornitori	84%	16%	82%	18%
% budget di approvvigionamento	82%	18%	82%	18%

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 che "locale" faccia riferimento al luogo delle sedi di tali società²¹.

²¹ Imola, Rotello, Bologna, Trezzano Rosa, Meckenheim, Schloß Holte-Stukenbrock, Suzhou, Charlotte, Moscow.

Coinvolgimento della comunità e rapporti con il territorio

Nonostante la crescita internazionale del Gruppo degli ultimi anni Cefla continua a mantenere come uno dei suoi pilastri la vicinanza con il territorio e la propria comunità, valore che è insito della cooperativa.

Per questo motivo ogni anno viene stanziato un budget dedicato a donazioni e contributi ad enti del territorio come associazioni sportive giovanili, sponsorizzazioni di eventi del comune di Imola e contributi ad associazioni onlus. Ne è un esempio AGE-OP Ricerca, l'Associazione Genitori Ematologia Oncologia Pediatrica che dal 1982 ha sede all'interno del Reparto di Oncoematologia Pediatrica del Policlinico di S. Orsola di Bologna.

Nel 2022 Cefla, si è impegnata su diversi fronti, sia in ambito sanitario, in ambito culturale e sociale, in particolare Cefla ha donato:

- Un tomografo computerizzato modello "CBCT Newtom 7G" alla fondazione Montecatone O.n.l.u.s.
- Donazione alla Confraternita S. Giacomo per il recupero degli affreschi del XV secolo del Santuario di Riviera
- Un contributo per la Borsa di Studio nell'ambito del corso del dottorato di ricerca in Meccanica e Scienze avanzate dell'ingegneria di DIMSAI
- Un contributo per l'acquisto di un nuovo automezzo attrezzato per il trasporto di persone disabili in carrozzina all'Associazione di volontariato Auser di Imola
- Un contributo alla Fondazione Accademia Internazionale di Imola a sostegno dell'acquisto di nuovo pianoforte a coda da collocare a palazzo Monsignani
- Donazioni al Club Alpino Italiano, Associazione Sportiva Sport-Up Imola, Diocesi di Imola, Xiel, Takeshi e Atletica Imola Sacmi Avis
- Donazione all'Associazione A.V.I.A.T. di 2 turbine per trapano, 1 contrangolo per micromotore ad aria ed 1 micromotore ad aria da utilizzare delle unità dentistiche in Togo

Per un valore complessivo di 384.710,50 €.

Cefla riconosce l'importanza del contributo dei propri dipendenti ai suoi risultati, per questo motivo nel 2022 sono stati premiati 9 lavoratori per aver raggiunto il traguardo dei 40 anni di lavoro continuativi presso Cefla s.c. con un orologio ed un'incisione e 54 soci per 20 anni di anzianità in Cefla con una medaglia d'oro per riconoscenza del percorso svolto assieme.

Questi riconoscimenti vogliono premiare e consolidare il rapporto con la propria popolazione aziendale, pilastro ogni giorno più importante della società.

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

I numeri 2022 delle collaborazioni e partnership con il mondo della scuola, delle Università e della formazione sono i seguenti: 30 Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (PCTO); 17 tra stage e tirocini curriculari (corsi di formazione post diploma, corsi universitari, master); 3 tirocini extracurriculari. Si consolida la partnership con i sistemi di formazione professionalizzante: oltre al corso di laurea in ingegneria mecatronica, Cefla ha avviato la collaborazione con la Fondazione FITSTIC che realizza corsi di formazione post diploma per acquisire competenze nei settori della tecnologia e che, sul territorio sono indirizzati alle competenze informatiche.

La partecipazione attiva al Consorzio Officina Digitale del territorio Bolognese, conferma l'attenzione di Cefla verso la costruzione di competenze digitali per i giovani, legato a molteplici tematiche, quali industria 4.0, digital transformation, automazione e robotica. In tale progetto si instaurano tavoli di lavoro tra aziende e scuole per un dialogo costruttivo continuativo.

Non da ultimo, Cefla ha all'attivo una partnership consolidata con ELIS, ente non profit che forma persone al lavoro insieme a grandi gruppi industriali, Università, centri di ricerca e altre istituzioni. attraverso la partecipazione ad iniziative volte ad orientare ed aiutare i giovani in tutta Italia. Ad esempio Cefla è coinvolta principalmente nei progetti:

ROLE MODEL

iniziativa che fa parte del sistema scuola impresa, in cui un team di colleghe donne diplomate e/o laureate STEM, dopo un percorso formativo di preparazione, entrano nelle aule e raccontano il proprio percorso professionale, quali ambassador di esperienze concrete e di positiva crescita personale e professionale.

INGEGNERIA DIGITALE

progetto che permette a giovani studenti di ingegneria informatica, in collaborazione con il politecnico di Milano, di lavorare sulla business intelligence unendo tematiche di project management tramite stage in azienda.

Nota metodologica

Il Bilancio di Sostenibilità 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 è rivolto ad ogni tipologia di stakeholder – cittadini, enti pubblici, pubblica amministrazione, scuole, associazioni di categoria, etc. – è 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 Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Cefla (anche "Cefla") riporta le iniziative e i risultati dell'esercizio 2022 (1° gennaio - 31 dicembre 2022) in ambito economico, sociale e ambientale. In coerenza con i principi di comparazione, i dati e le informazioni sono stati indicati anche per i due anni precedenti, salvo alcune eccezioni riportate nel testo.

Il perimetro di rendicontazione comprende tutte le società produttive del Gruppo, sia italiane che estere: Cefla S.C.; Cefla Gest S.r.l.; Cefla Tech S.r.l.; C-LED S.r.l.; BIOSAF IN S.r.l.; Advansid S.r.l.; Exalens S.r.l.; Cefla Deutschland GmbH; Duespohl Maschinenbau GmbH; Cefla Finishing Equipment (Suzhou) Co. Ltd.; Cefla North America Inc.. Inoltre, la società Euroges S.r.l. è stata ceduta nel 2021, per questo motivo è stata considerata all'interno del perimetro solamente per l'anno 2020. Infine, la società Jet-Set S.r.l. è stata fusa con efficacia dal 1° gennaio 2021, per questo motivo è stata rendicontata singolarmente solamente per l'anno 2020.

Pertanto, all'interno del documento, quando si parla del "Gruppo Cefla", si fa riferimento al perimetro di rendicontazione appena individuato; nel caso ci fossero ulteriori limitazioni di perimetro, differenti da quelle sopra riportate, queste sono debitamente indicate nel testo.

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 the GRI Standards.

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 rappresentati gli impatti economici, ambientali e sociali del Gruppo più significativi, individuati sulla base dell'analisi di materialità. Il documento

permette, così, di inquadrare in un contesto più ampio la tipologia di attività condotta dall'azienda, illustrando gli aspetti rilevanti per il settore e individuando l'ambito territoriale di riferimento.

Il Bilancio di Sostenibilità 2022 si caratterizza per la presenza di specifici riferimenti alla situazione legata alla pandemia Covid-19, e alle relative modalità di gestione implementate dall'organizzazione.

Il Bilancio di Sostenibilità di Cefla è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione e dal Direttore Generale in data 20/06/2023.

Il Bilancio di Sostenibilità 2022 di Cefla non sarà sottoposto a revisione esterna; tuttavia, l'organizzazione valuterà l'ottenimento dell'asseverazione per i futuri anni di rendicontazione.

Al Report di Sostenibilità è data diffusione anche via internet sul sito 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

GRI Content Index

GRI Standard	Numero dell'indicatore	Titolo dell'indicatore	N. pagina e note
GRI 2: General Disclosures 2021	2-1	Dettagli organizzativi	pag. 102-103
	2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	pag. 102-103
	2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	pag. 102-103
	2-4	Restatements di informazioni	Non sono stati attuati restatements di informazioni relative ai periodi di rendicontazione precedenti
	2-5	Assurance esterna	pag. 102-103
	2-6	Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali	pag. 42-49
	2-7	Dipendenti	pag. 63-65
	2-8	Lavoratori non dipendenti	pag. 63
	2-9	Struttura e composizione della governance	pag. 24-26
	2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	pag. 24-26
	2-11	Presidente del più alto organo di governo	pag. 24-26
	2-12	Ruolo del più alto organo di governo nella supervisione degli impatti	pag. 24-26
	2-13	Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	pag. 24-26
	2-14	Ruolo del più alto organo di governo nel reporting di sostenibilità	pag. 102-103
	2-15	Conflitto di interessi	pag. 25-26

GRI Standard	Numero dell'indicatore	Titolo dell'indicatore	N. pagina e note
GRI 2: General Disclosures 2021	2-16	Comunicazione delle criticità	Non sono state comunicate preoccupazioni critiche al più alto organo di governo in quanto non sono state riscontrate nel periodo di rendicontazione
	2-17	Conoscenza collettiva del più alto organo di governo	pag. 14-17
	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	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
	2-20	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. 28-29
	2-24	Integrazione degli impegni nelle politiche	pag. 28-29
	2-25	Processi per rimediare agli impatti negativi	Per il presente periodo di rendicontazione non sono attivi meccanismi di reclamo inerenti agli impatti negativi potenziali ed effettivi dell'organizzazione
	2-26	Meccanismi di consultazione ed espressione di dubbi	pag. 27

GRI Content Index

GRI Standard	Numero dell'indicatore	Titolo dell'indicatore	N. pagina e note
GRI 2: General Disclosures 2021	2-27	Conformità con le leggi e i regolamenti	Non sono stati riscontrati casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti durante il periodo di rendicontazione
	2-28	Associazioni	Negli anni 2020 e 2021 Cefla S.C. ha aderito ad ANIMA Confindustria Meccanica Varia
	2-29	Approccio di stakeholder engagement	pag. 18-21
	2-30	Accordi di contrattazione collettiva	pag. 71
GRI 3 – Material Topics 2021	3-1	Processo per la determinazione dei temi materiali	pag. 18-21
	3-2	Lista dei temi materiali	pag. 18-21
GRI 201 – Performance economiche 2016	201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	pag. 96-97
GRI 202 – Presenza sul mercato 2016	202-2	Proporzione di senior manager assunti dalla comunità locale	pag. 64
GRI 204 – Pratiche di approvvigionamento 2016	204-1	Proporzione di spesa su fornitori locali	pag. 98-99
Tema materiale: Efficienza energetica			
GRI 3 – Material Topics 2021	3-3	Management dei temi materiali	pag. 85-87
GRI 302 – Energia 2016	302-1	Consumi energetici all'interno dell'organizzazione	pag. 85-87

GRI Standard	Numero dell'indicatore	Titolo dell'indicatore	N. pagina e note
GRI 303 – Acqua e scarichi idrici 2018	303-3	Prelievo idrico per fonte	pag. 91-93
GRI 305 – Emissioni 2016	305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	pag. 86
	305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	pag. 87
	306-1	Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	pag. 91-93
GRI 306 – Rifiuti 2020	306-2	Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	pag. 91-93
	306-3	Rifiuti prodotti	pag. 91-93
	306-4	Rifiuti non destinati a smaltimento	pag. 91-93
	306-5	Rifiuti destinati allo smaltimento	pag. 91-93
	Tema materiale: Condizioni di lavoro, clima interno e welfare aziendale		
GRI 3 – Material Topics 2021	3-3	Management dei temi materiali	pag. 70-71
GRI 401 – Occupazione 2016	401-1	Assunzioni e turnover	pag. 67-68
	401-2	Benefit per i dipendenti full-time che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part time	pag. 70-71
Tema materiale: Condizioni di lavoro, clima interno e welfare aziendale			
GRI 3 – Material Topics 2021	3-3	Management dei temi materiali	pag. 72-77

GRI Content Index

GRI Standard	Numero dell'indicatore	Titolo dell'indicatore	N. pagina e note
GRI 2: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	pag. 72-77
	403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	pag. 72-77
	403-3	Servizi di medicina del lavoro	pag. 72-77
	403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	pag. 72-77
	403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	pag. 72-77
	403-6	Promozione della salute dei lavoratori	pag. 72-77
	403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	pag. 72-77
	403-9	Infortuni sul lavoro	pag. 72-77
	403-10	Malattie professionali	pag. 72-77
	Tema materiale: Sviluppo e formazione delle risorse		
GRI 3 – Material Topics 2021	3-3	Management dei temi materiali	pag. 69-70
GRI 404 – Formazione e istruzione 2016	404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	pag. 69-70

GRI Standard	Numero dell'indicatore	Titolo dell'indicatore	N. pagina e note
GRI 405 – Diversità e pari opportunità 2016	405-1	Diversità e Pari opportunità	pag. 24-26; 72-77
GRI 406 – Non discriminazione 2016	406-1	Casi di discriminazione e azioni correttive intra-prese	pag. 72-77
GRI 413 – Comunità locali 2016	413-1	Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	pag. 100-101
Tema materiale: Sicurezza di prodotto			
GRI 3 – Material Topics 2021	3-3	Management dei temi materiali	pag. 53-56
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	In relazione alla salute dei clienti, nel 2022 nessuna delle Business Unit di Cefla ha registrato casi di non conformità relativi a impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi.
Tema materiale: Risk management			
GRI 3 – Material Topics 2021	3-3	Management dei temi materiali	pag. 20; 28
Tema materiale: Innovazione e R&S			
GRI 3 – Material Topics 2021	3-3	Management dei temi materiali	pag. 46-52
Tema materiale: Qualità del prodotto			
GRI 3 – Material Topics 2021	3-3	Management dei temi materiali	pag. 53-59
Tema materiale: Standard / Codici etici			
GRI 3 – Material Topics 2021	3-3	Management dei temi materiali	pag. 27-32

L'organizzazione ha utilizzato il GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021.



Making Your Life Better.

