



Making Your Life Better.



2021 BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ



Making Your Life Better.

BILANCIO DI **SOSTENIBILITÀ**
2021

Indice



Lettera agli stakeholder	6		
Highlights	8		
01			
Cefla dal 1932	10		
01.1 Storia	12		
01.2 Valori e mission aziendali	14		
01.3 Orientamento alla sostenibilità	17		
01.3.1 Obiettivi di sostenibilità	18		
01.4 Analisi di materialità e rapporto con gli stakeholder	20		
02			
Governance responsabile	24		
02.1 Organizzazione aziendale	26		
02.2 Etica, compliance e organi di controllo	29		
02.3 Tutela della privacy	33		
03			
Responsabilità di prodotto e clienti	36		
03.1 Business Unit	38		
03.2 Innovazione, ricerca e sviluppo	46		
03.2.1 Brevetti	49		
03.3 Certificazioni	52		
03.4 Gestione delle relazioni con i clienti	56		
04			
Risorse umane	58		
04.1 Composizione dell'organico e pari opportunità	60		
04.2 Sviluppo e formazione delle risorse	66		
04.3 Clima interno e welfare aziendale	67		
04.4 Salute e sicurezza sul lavoro	70		
04.4.1 Gestione dell'emergenza sanitaria Covid-19	75		
05			
Responsabilità ambientale	78		
05.1 Gestione dei materiali	82		
05.2 Efficienza energetica ed emissioni	83		
05.3 Gestione dell'acqua e dei rifiuti	87		
06			
Creazione di valore e comunità locale	92		
06.1 Distribuzione della ricchezza generata	94		
06.2 Catena di fornitura	96		
06.3 Coinvolgimento della comunità e rapporti con il territorio	98		
06.3.1 Collaborazione e partnership con il mondo della scuola e dell'Università	99		
Nota metodologica	100		
GRI content index	102		

Lettera agli stakeholder

“L’approccio alla sostenibilità di Cefla si integra sempre più nel modello di business, nei valori e nella cultura aziendale”

L’esercizio 2021 che si è appena concluso è stato per Cefla un anno di ulteriore crescita e di sviluppo sostenibile, a beneficio di tutti gli stakeholder. Con la chiusura di questo Bilancio di Sostenibilità, a seguito dell’ultima pubblicazione avvenuta con riferimento all’anno 2019, ci dotiamo sempre più di uno strumento di valutazione delle nostre attività quotidiane che ci permette di portarle avanti con efficacia e con coerenza maggiori, nonché di uno stimolo ad assumerci le responsabilità del loro continuo miglioramento. Questo documento vuole quindi comunicare a tutti i nostri stakeholder i recenti sviluppi in ambito sostenibilità e confermare ancora una volta che non solo è possibile, ma doveroso coniugare la crescita economica con il rispetto dei valori ambientali, di equità sociale e di governance.

Anche l’anno 2021, come il 2020, è stato segnato da un perdurare della pandemia Covid-19, ma grazie alla solidità del nostro Gruppo e all’allentamento delle restrizioni a livello globale, l’anno si è chiuso con importanti progressi. Nel percorso di miglioramento continuo intrapreso da Cefla nel suo approccio alla sostenibilità sono state intraprese importanti iniziative allo scopo di rafforzare la graduale integrazione nel modello di business, nei valori e nella cultura aziendale.

Possiamo infatti annoverare l’aggiornamento dell’Analisi di materialità, che ha consentito di identificare le tematiche maggiormente significative per Cefla e i suoi stakeholder. Tra queste, rientrano temi attinenti a diverse aree quali la governance, le risorse umane, la responsabilità di prodotto e clienti e la responsabilità ambientale.

Questo ci ha condotti alla formulazione di un Modello a Tendere basato sul Business Plan, elaborato nel corso del 2021, dove erano stati riportati gli obiettivi che Cefla si poneva nel triennio 22/24. Integrato con i risultati ottenuti dalle interviste interne e da un’analisi di benchmark, Il Modello a Tendere, sintetizza la nostra visione strategica in materia di sostenibilità, partendo anche dai risultati dell’Analisi di materialità sopracitata. Il Modello racchiude le principali azioni future che Cefla ha intenzione di intraprendere in ambito ESG.

Inoltre, è stato individuato un “Team di sostenibilità”, gruppo coordinato dal Sustainability manager, che lavora specificamente al perseguimento degli obiettivi individuati in ambito sostenibilità.

Il Bilancio di Sostenibilità testimonia non solo i progressi ottenuti, ma anche gli impegni futuri volti a perseguire, con determinazione, un percorso di continuo miglioramento teso a soddisfare le esigenze di tutti gli stakeholder. Nei prossimi mesi, anche grazie all’esecuzione dei progetti previsti nel Modello a Tendere, l’orientamento strategico alla sostenibilità diventerà sempre più tema di confronto continuo e di piena condivisione all’interno del Gruppo.

Gianmaria Balducci
Presidente



Highlights

90 ANNI
di storia di Cefla

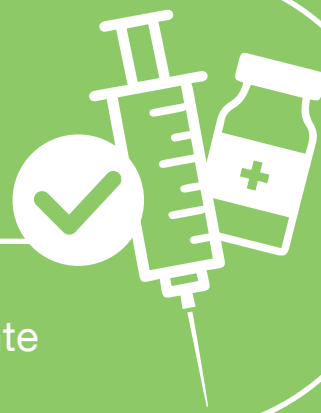


1.638

PERSONE
in Cefla nel 2021

ORGANIZZAZIONE DI UN
HUB VACCINALE

finalizzato alla vaccinazione contro il
Covid-19 del proprio personale dipendente

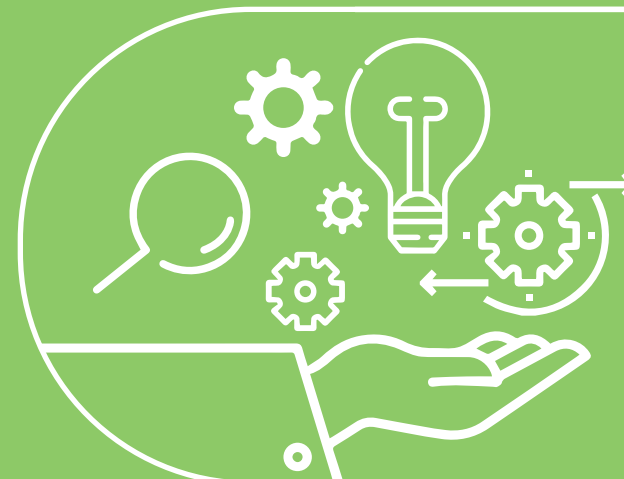
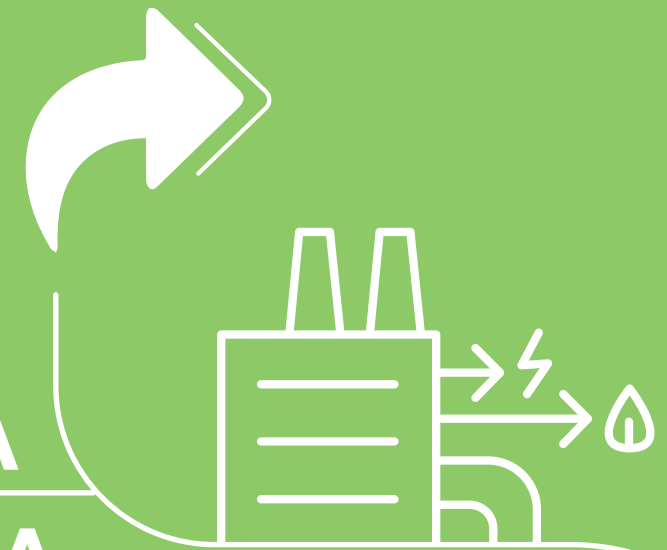


Individuazione di un
**SUSTAINABILITY
MANAGER**

e di un modello a tendere in ambito ESG

7.186 Gj
di **ENERGIA
ELETTRICA
AUTOPRODOTTA**

nel 2021
tramite IMPIANTO
FOTOVOLTAICO
e di COGENERAZIONE



Quasi **9,5** MILIONI
di euro investiti in
R&D

Aumento dell' **8%** del
**VALORE
ECONOMICO
GENERATO**
RISPETTO AL 2020



Cefla dal 1932



01.1

Storia

1932



Cefla nasce ad Imola come Società Cooperativa, specializzata in impianti elettrici e termoidraulici (Impianti)

1950



Nasce Cefla Arredamenti Group (Shopfitting)

1964



Nasce Cefla Finishing Group (Finishing)

1998



Nasce Cefla Dental Group (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

2017



Cefla compie 85 anni

2019



Nasce la nuova Tagline "Making Your Life Better"

2022

Cefla compie 90 anni

Cefla è un'azienda composta da quattro 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.

Di seguito, elenchiamo le principali tappe della storia dell'organizzazione:

01.2

Valori e mission aziendali

Vision

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

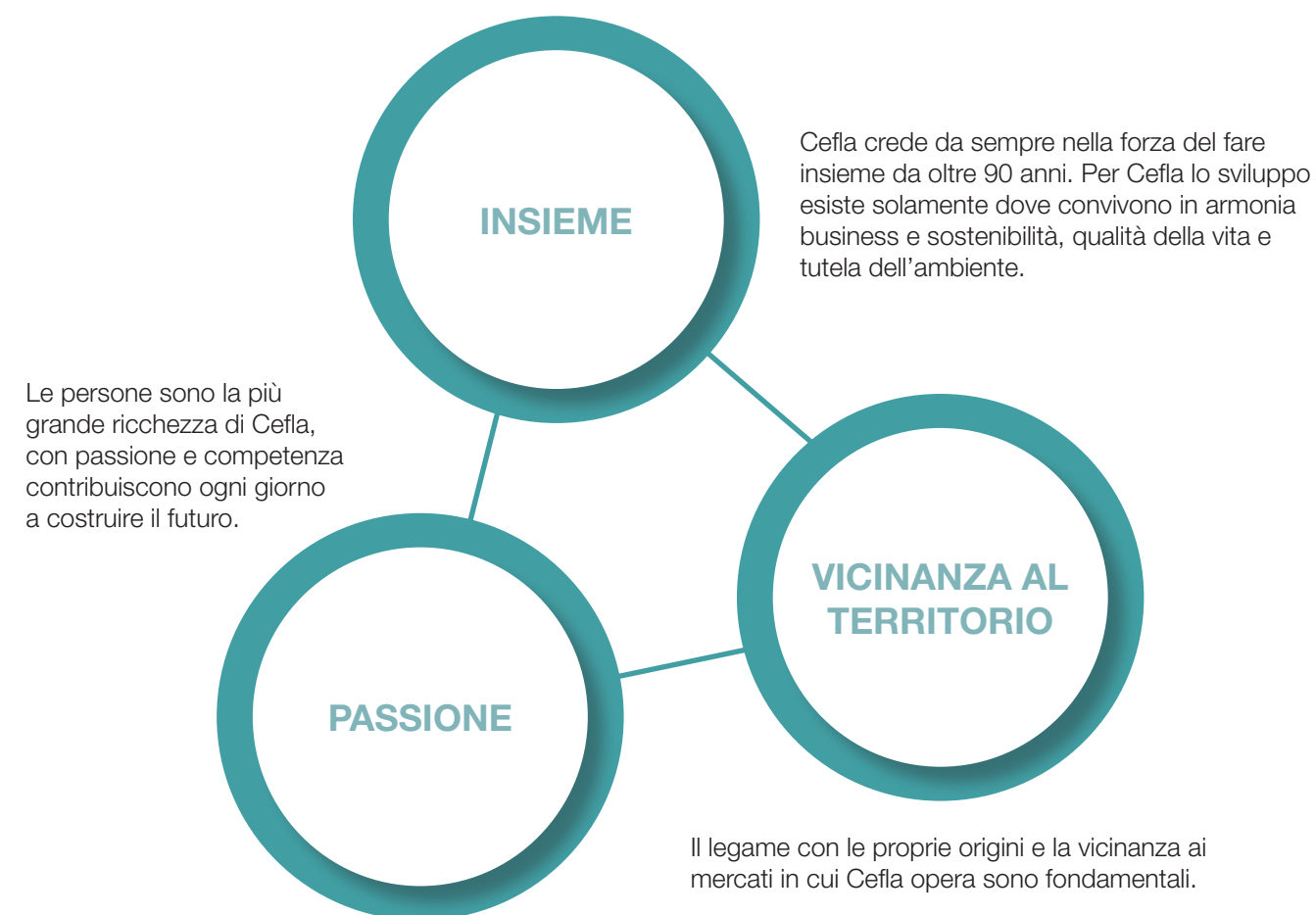
Vogliamo essere un gruppo italiano, forte della propria storia, che riesce ad essere vicino ai bisogni delle persone e alle loro esigenze portando valore nel tempo a tutti gli stakeholder. Siamo alla ricerca di mercati sempre nuovi e diversi con l'obiettivo di essere il punto di riferimento nei business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

Mission

“Creare valore nel tempo”

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

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

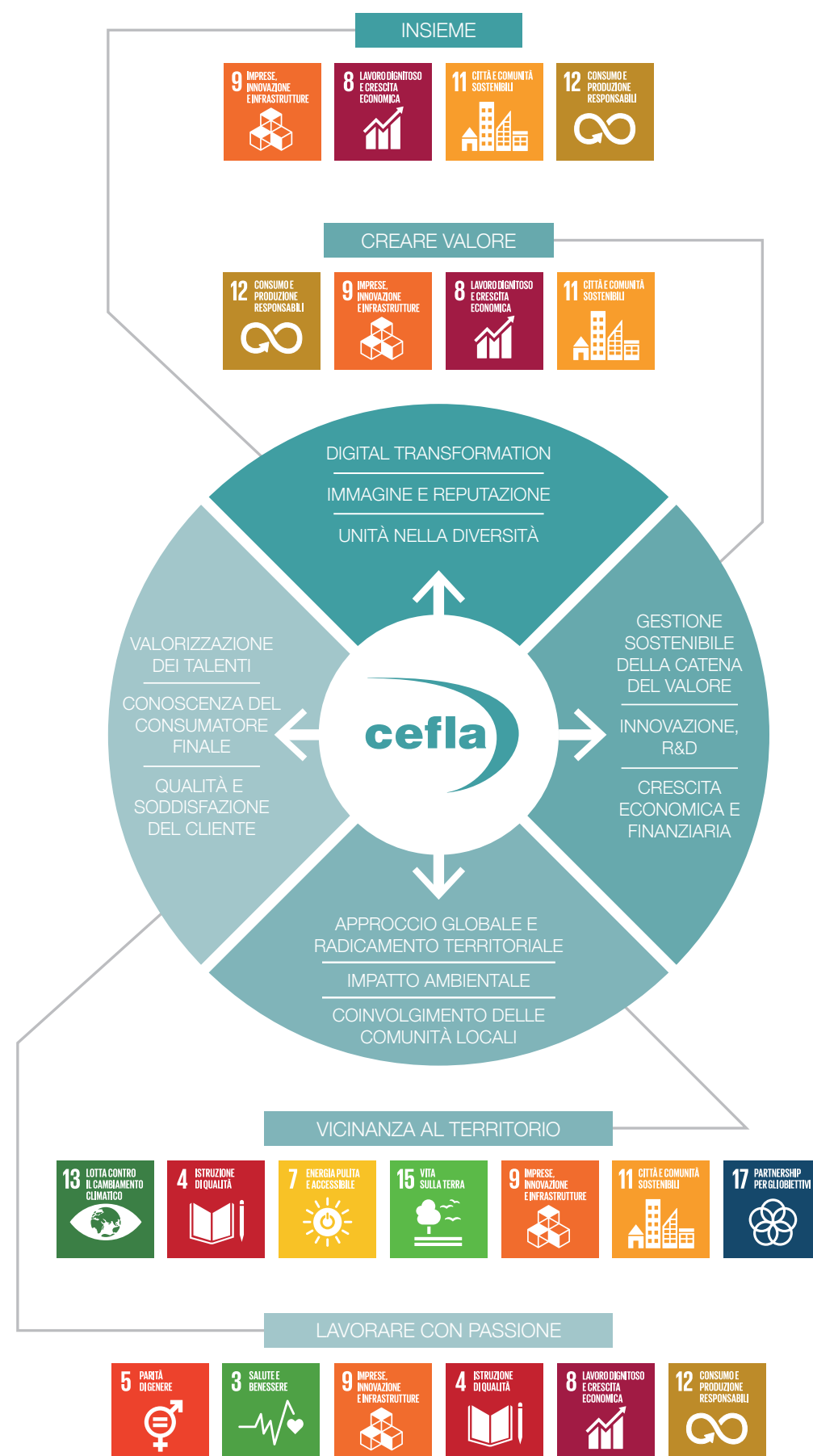


“Making Your Life Better” è una promessa, che significa migliorare la vita delle persone e occupare uno spazio nella mente dei consumatori.

“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.

01.3.1

Obiettivi di sostenibilità

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	SDGs
Governance	<ul style="list-style-type: none"> Nomina di un referente della sostenibilità all'interno di ogni Business Unit Estensione della validità delle certificazioni inerenti ai Sistemi di Gestione Ambientale UNI EN ISO 14001, e ai Sistemi di Gestione per la Salute e la Sicurezza dei Lavoratori UNI ISO 45001 Avvio dell'iter di analisi di estensione della certificazione ai Sistemi di sicurezza informatica ISO/IEC 27001 Avvio dell'iter di certificazione ai Sistemi per la prevenzione della corruzione UNI ISO 37001 	   
Supply chain	<ul style="list-style-type: none"> Partnership con fornitori e centri di ricerca Adozione di pratiche di sostenibilità nella scelta dei fornitori Efficientamento dei processi 	   
People	<ul style="list-style-type: none"> Investimenti maggiori dedicati alla formazione sulle tematiche R&D, GDPR, Salute e sicurezza, Sostenibilità Cefla Academy per attrarre, sviluppare e mantenere talenti all'interno dell'azienda Maggiore gestione delle carriere finalizzata alla crescita tramite un sistema di valutazione delle performance e job rotation Rafforzamento delle politiche e delle pratiche contro ogni forma di discriminazione 	   
Environment	<ul style="list-style-type: none"> Incentivare l'utilizzo di auto elettriche Riduzione dell'utilizzo di plastica negli imballaggi Aumento del numero di pannelli fotovoltaici Tecnologie green per il mercato dell'energy Digitalizzazione e conseguente riduzione della carta utilizzata Diagnosi energetica dello stabilimento di Imola 	   
Community	<ul style="list-style-type: none"> Investimenti in promozione sociale e identificazione di partnership per lo sviluppo di progettualità sociali Incrementare le partnership con le Università e con le Associazioni 	 

01.4

Analisi di materialità e rapporto con gli stakeholder

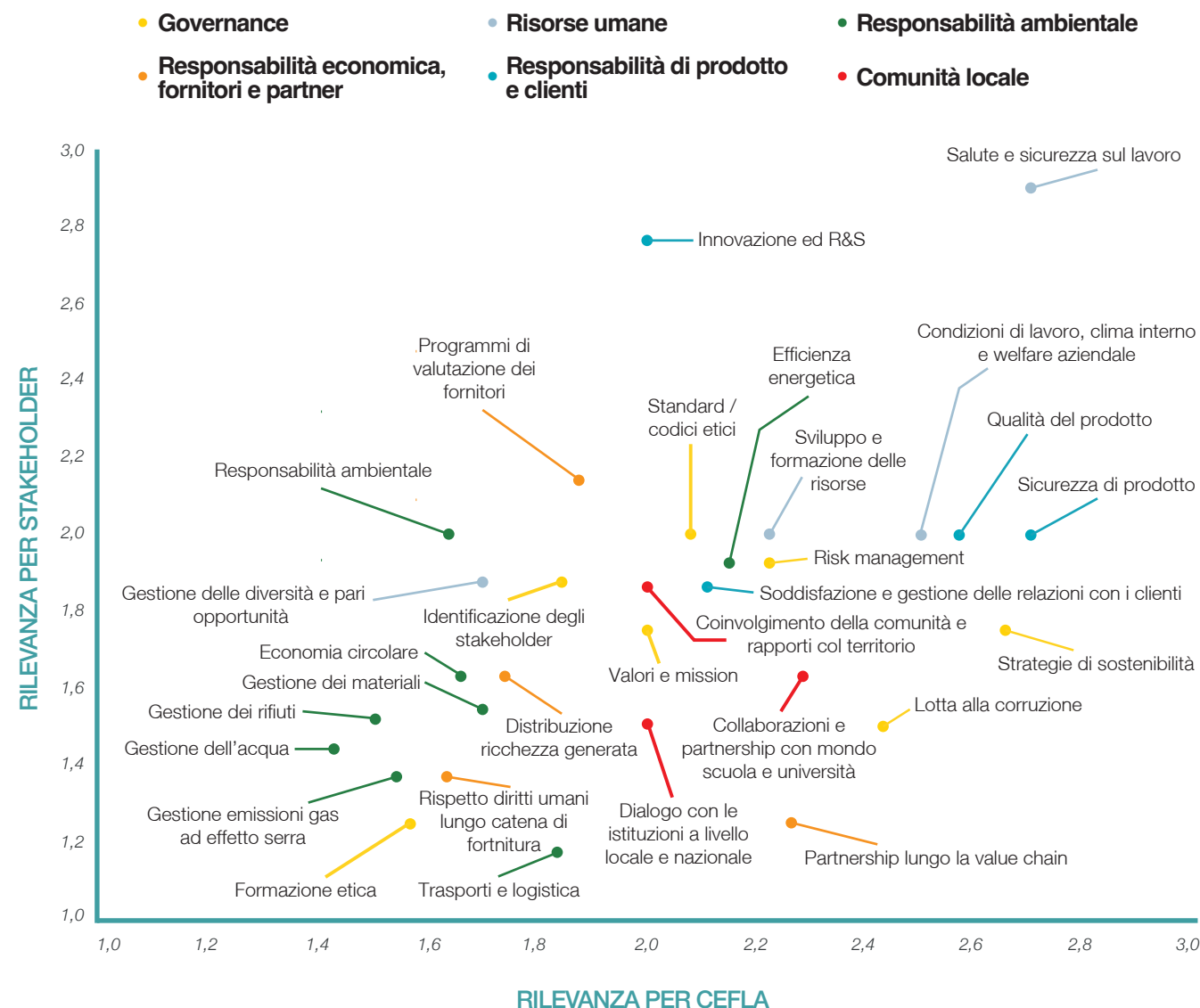
Dato l'importante valore che nel corso degli anni Cefla ha attribuito al concetto della sostenibilità, si è deciso di dare avvio ad un percorso di sensibilizzazione interno, al fine di integrare le logiche e i sistemi organizzativi in essere con le principali caratteristiche che contraddistinguono le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

Al fine di pervenire alla matrice di materialità del Bilancio di Sostenibilità 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, 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

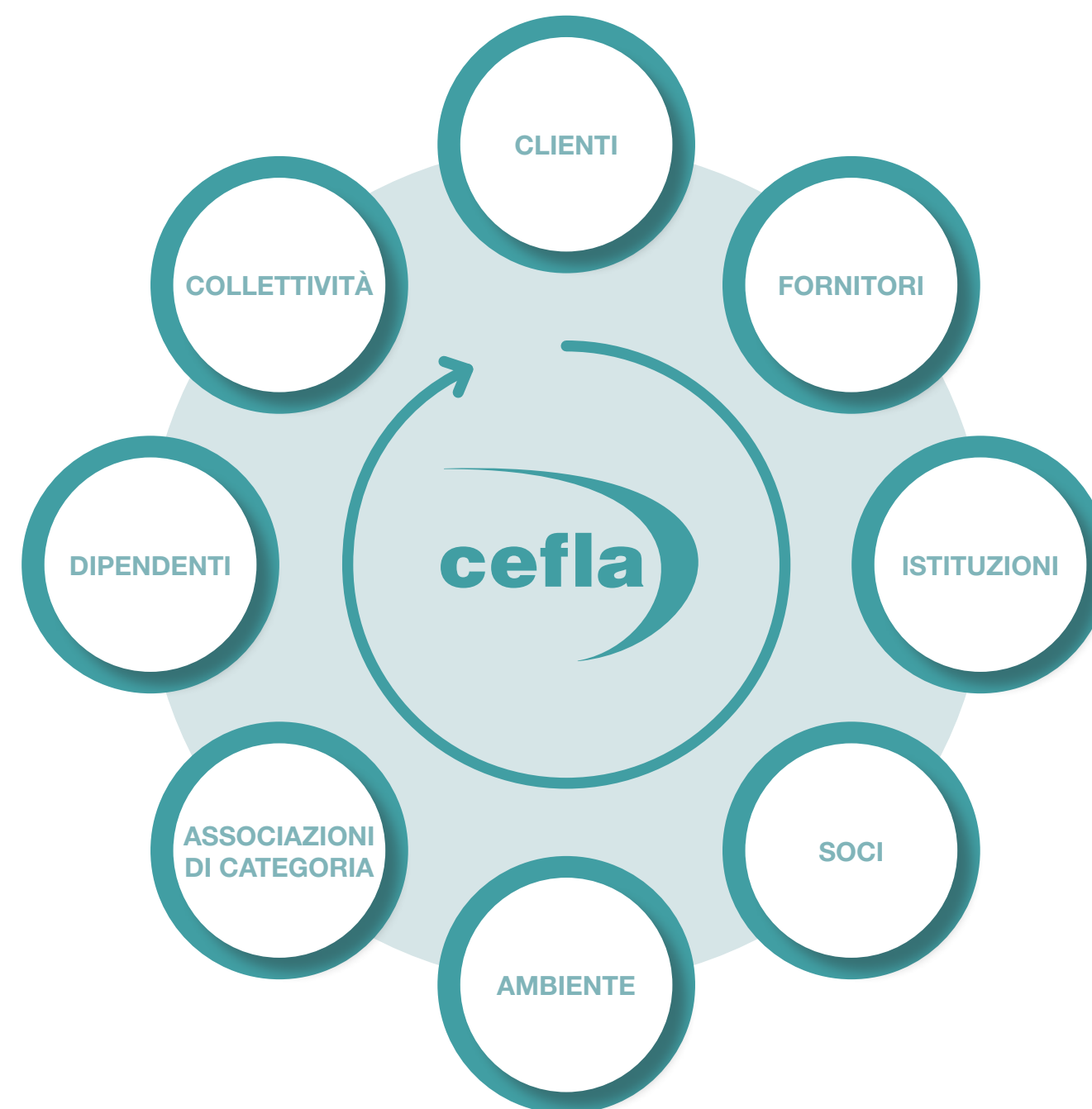
etici, innovazione e R&S continuano ad essere valutate come rilevanti e ad essere inserite all'interno della lista dei temi materiali.

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.

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 complessi-

tà 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.



Governance responsabile



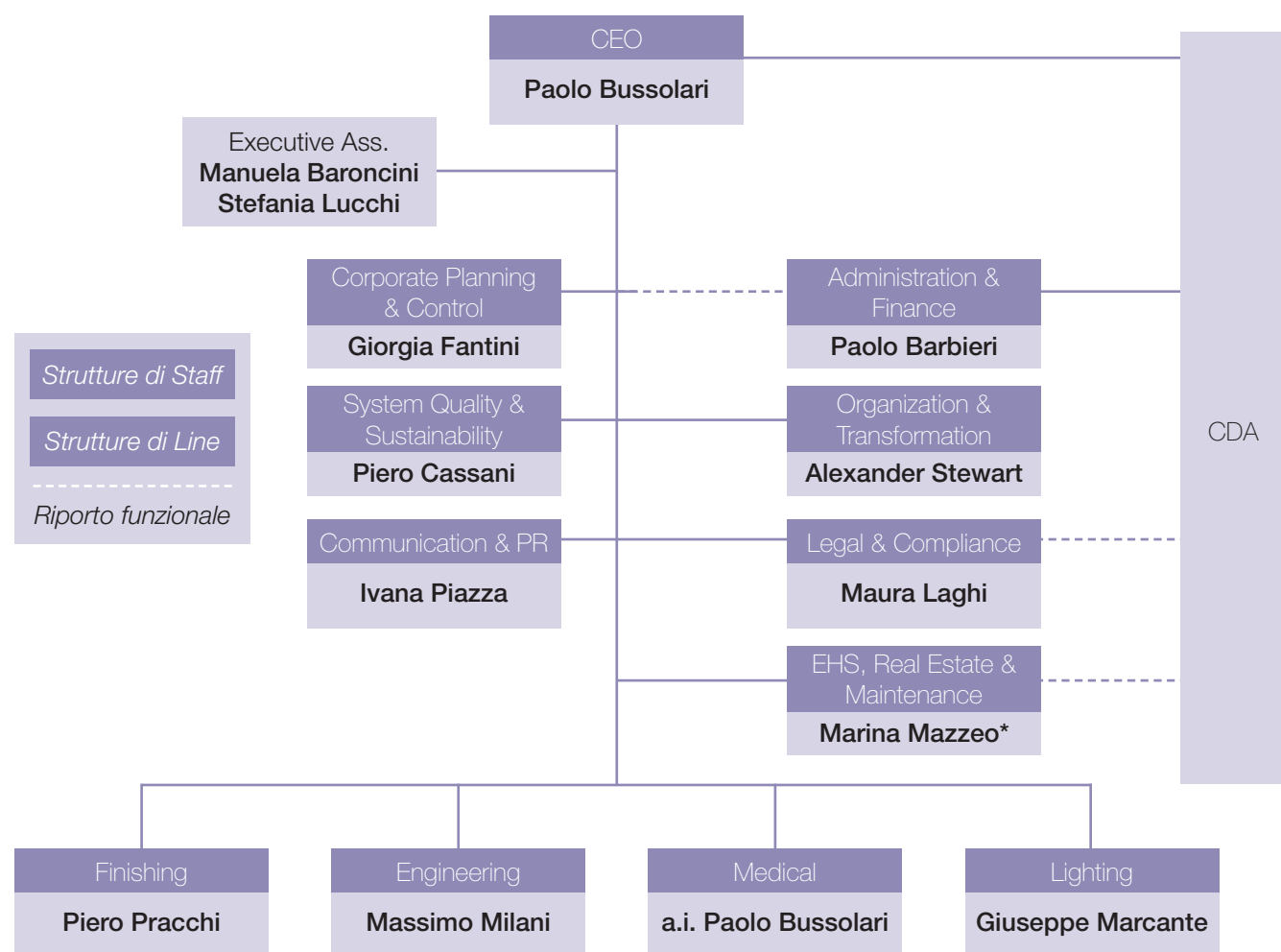
02.1

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 quattro Managing Directors (MD), come evidenziato dall'Organigramma sotto riportato.



* Dotted to CDA for Real Estate

ORGANIGRAMMA AL 31/12/2021

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 2020 e il 2021 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 revocche 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 2021 la base sociale di Cefla è composta da 262 soci: all'interno di essa possono essere ammessi soltanto i lavoratori assunti a tempo indeterminato dalla Capogruppo e i dipendenti delle diverse società controllate non possono richiedere di avere accesso alla base sociale di Cefla.

Il Consiglio di Amministrazione, il secondo organo sociale di Cefla, nel 2021 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. 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 maggioranza 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.

02.2

Etica, compliance e organi di controllo

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

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

Cefla S.C. ha adottato il proprio Modello Organizzativo Gestionale (in seguito anche il "MOG"), ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, con delibera del Consiglio di Amministrazione assunta in data 28 ottobre 2013. L'ordinamento giuridico italiano, con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche ed integrazioni ("Decreto 231"), ha previsto che una società possa essere considerata responsabile davanti al giudice penale per il solo fatto della commissione da parte di propri esponenti di taluni reati, espressamente contemplati dal Decreto 231, che devono comunque essere stati commessi anche nell'interesse o a vantaggio della società. Tale responsabilità si concretizza in sanzioni amministrative pecuniarie, interdittive e di confisca.

Il decreto dispone che la responsabilità della società, pur in presenza di un reato, possa non configurarsi qualora la società abbia adottato, ed efficacemente attuato, specifiche

e adeguate misure preventive e di controllo. L'efficace attuazione di tali misure, integranti essenzialmente un sistema coerente (modello) di principi, procedure organizzative, gestionali e di controllo, deve essere altresì garantita da un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Va precisato che l'adozione e l'efficace implementazione di un adeguato modello, oltre a costituire circostanza esimente di responsabilità per la società, contribuisce ad una migliore gestione del sistema di controllo interno, favorendo il consolidarsi di una cultura aziendale che valorizzi i principi di trasparenza, eticità, correttezza e rispetto delle regole anche a beneficio dell'immagine aziendale e del rafforzarsi della fiducia degli stakeholder (clienti, fornitori e collaboratori in genere).

Con l'adozione del MOG, di cui è stato avviato un progetto di aggiornamento e revisione a giugno 2021, la Società intende affermare e diffondere una cultura di impresa e di etica degli affari improntata ai seguenti principi:

- legalità, trasparenza, eticità, correttezza e rispetto delle regole;
- controllo di tutte le fasi decisionali, operative ed autorizzative dell'attività sociale, nella piena consapevolezza dei rischi derivanti dalla possibile commissione di reati.

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 as-

semblee 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 2021 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.

I principali obiettivi del modello sono:

- sensibilizzare i soggetti che collaborano con Cefla (dipendenti, consulenti, fornitori, ecc.), richiedendo loro, nell'ambito delle attività svolte nell'interesse della Società, di adottare comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etici a cui la stessa si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali da prevenire il rischio di commissione degli illeciti contemplati nel Decreto;
- determinare nei predetti soggetti la consapevolezza di potere incorrere, in caso di violazione delle disposizioni aziendali, in sanzioni disciplinari e/o contrattuali, oltre che penali ed amministrative;
- istituire e/o rafforzare controlli o svolgere azioni di monitoraggio sulle aree "sensibili" che consentano alla Società di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di illeciti da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla loro direzione e/o vigilanza;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza delle operazioni e decisioni aziendali assicurandone la verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza.

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 perso-

nale 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. Cefla, inoltre, ha adottato un sistema di segnalazioni, conforme ai dettami della normativa, formalizzato nella procedura "segnalazione di condotte illecite - whistleblowing policy". Come indicato dalla suddetta procedura, la trasmissione delle segnalazioni può essere effettuata tramite:

- 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";
- sito intranet o web.

Sempre nell'ottica di prevenire il verificarsi di qualsiasi comportamento "anomalo", la Capogruppo ha definito e avviato un percorso di risk assessment mirato e un ciclo continuo di audit interni ed esterni. Inoltre, nel 2020 e 2021 è stata erogata una sessione formativa a tutti i 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. Laddove il dipendente appartenga ad un'area a rischio "corruzione" (come da relative schede di rischio) viene evidenziata la condotta etica richiesta ai fini di prevenire il fenomeno corruttivo. Si riporta di seguito la tabella riepilogativa nel numero di persone coinvolte:

FORMAZIONE DEI NUOVI ASSUNTI IN MATERIA D.LGS 231/2001	2020	2021
Numero di persone coinvolte	18	39
Numero di ore erogate	36	78

Al termine di ogni sessione formativa sono stati somministrati dei questionari valutativi.

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 2020 e 2021 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.

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.

Nel 2022 è in programma l'aggiornamento del Codice Etico di Cefla, 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 temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con Cefla nell'ambito dei quali operano per perseguirne gli obiettivi.

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

A fronte di ciò, Cefla si impegna alla diffusione del Codice Etico presso tutti i soggetti interessati, alla corretta interpretazione dei suoi contenuti e alla messa a disposizione di strumenti che ne favoriscano l'applicazione.

¹ Il Codice Etico di Cefla è disponibile al sito www.cefla.com

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.

02.3 Tutela della privacy

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

In ottemperanza alle disposizioni introdotte dal Regolamento Europeo UE 2016/679 del 27 aprile 2016 (GDPR) ed a quanto stabilito dal D.Lgs. n. 196/2003 (Codice Privacy), come modificato dal D.Lgs. n. 101/2018, 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 trat-

tamento 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:

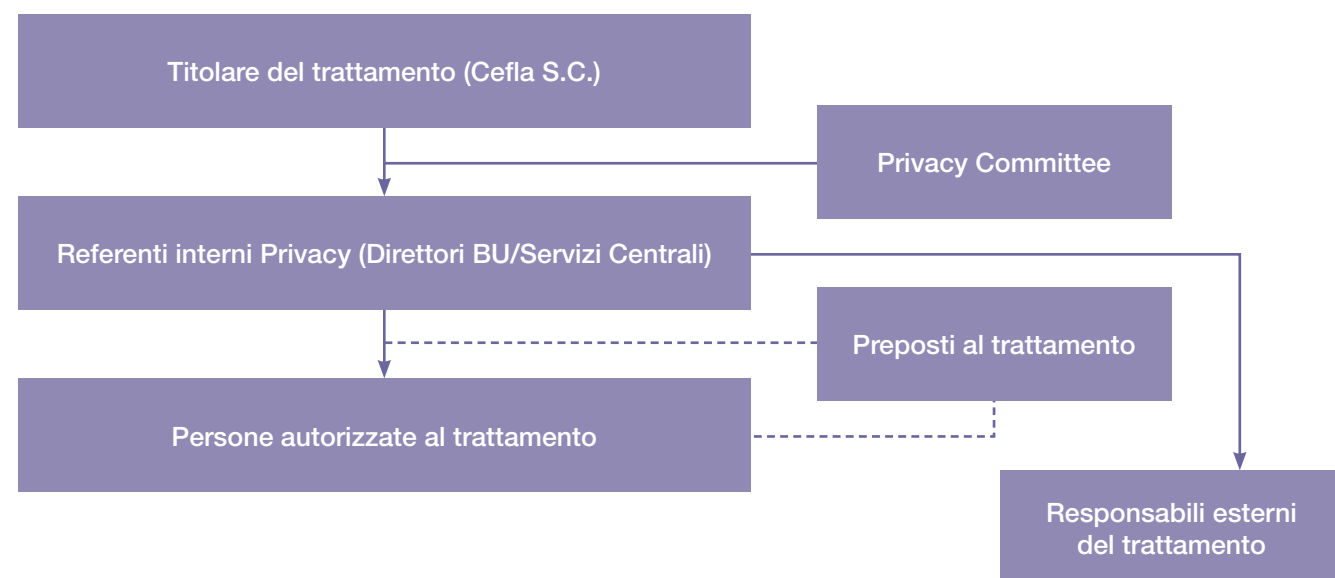
- procedura per la gestione dei diritti degli interessati;
- procedura per la gestione delle violazioni dei dati personali;
- procedura di privacy by design e valutazione d'impatto (DPIA).

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.

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. ha ottenuto nel 2019 e nel 2020 (rinnovate rispettivamente per gli anni 2020 e 2021) due certificazioni di prodotto relative alla B.U. Medical Equipment 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 2020 è stata erogata una formazione massiva (a circa 767 dipendenti) in modalità formazione e-learning su GDPR UE 2016/679 e un test valutazione finale. Negli anni 2020 e 2021, inoltre, è stata svolta a cura dell'Ufficio Affari Legali & Compliance una specifica sessione formativa dedicata al Sistema di gestione privacy aziendale in favore dei neoassunti nell'ambito del percorso formativo dei nuovi in-

gressi. 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. Inoltre, in fase di ingresso, ai neoassunti viene consegnato un disciplinare interno per il corretto utilizzo delle attrezzature e dei sistemi aziendali e per la sicurezza nel trattamento dei dati (Manuale ad uso degli autorizzati).

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.

Responsabilità di prodotto e clienti

OR

03.1

Business Unit

Cefla è un gruppo multibusiness con mercati di riferimento eterogenei, ma caratterizzata da un'unica identità. Cefla è un gruppo industriale impegnato in differenti ambiti produttivi. Per ognuno, c'è una Business Unit dedicata:

- ENGINEERING
- FINISHING
- MEDICAL EQUIPMENT
- LIGHTING

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 ENGINEERING

"Technologies to enhance your wellbeing".

Cefla, con la sua Business Unit Engineering, si occupa da quasi 90 anni di progettazione, realizzazione e gestione di impianti tecnologici in ambito civile, industriale e nel settore dell'energia, migliorando il benessere e il comfort dei luoghi in cui le persone vivono, lavorano e condividono momenti di svago. Grazie alla propria struttura organizzativa, la B.U. Engineering

propone un servizio integrato che comprende studi di fattibilità e basic design, progettazione ingegneristica e tecnologica, realizzazione e manutenzione degli impianti. Oggi un settore sempre più rilevante è il Global Service, ossia l'acquisizione di commesse per la gestione, la manutenzione e il facility management di strutture produttive e direzionali, infrastrutture, edifici storico-artistici e contract. L'informatizzazione e la digitalizzazione dei servizi, una volta realizzato l'impianto, sono sempre più centrali

nella gestione dei processi e nella relazione con il cliente, permettendogli così di avere ogni variabile sotto controllo. Dalle 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 – le tecnologie di Cefla sono volte a creare soluzioni che miglio-

rano la qualità della vita delle persone e siano funzionali alla tutela dell'ambiente. Nel settore dell'energia, da quasi quarant'anni, la B.U. Engineering realizza impianti di cogenerazione e trigenerazione, recuperi termici e depurazione dei flussi gassosi, fino ai grandi impianti di teleriscaldamento che danno luce e riscaldano centinaia di migliaia di persone.

Progetto TeaPak

Fondata nel 1991, TeaPak miscela e confeziona dal 2001 i prodotti della Yogi Tea, colosso multinazionale leader nella produzione di tisane biologiche e ayurvediche. Con un centinaio di dipendenti, l'azienda è in costante crescita e nel 2017 decide, all'interno del progetto Manufacturing zone restart volto a incentivare il lavoro sul territorio e promosso dall'Assessore allo Sviluppo Economico dell'epoca, di rilocalizzare le proprie strutture in una nuova sede che sia più ampia, produttiva e abbastanza flessibile da supportare le costanti previsioni di crescita.

Cefla si aggiudica i lavori come General Contractor e si affianca fin da subito a Teapak per realizzare un'opera complessa ed articolata e con tempi molto sfidanti.

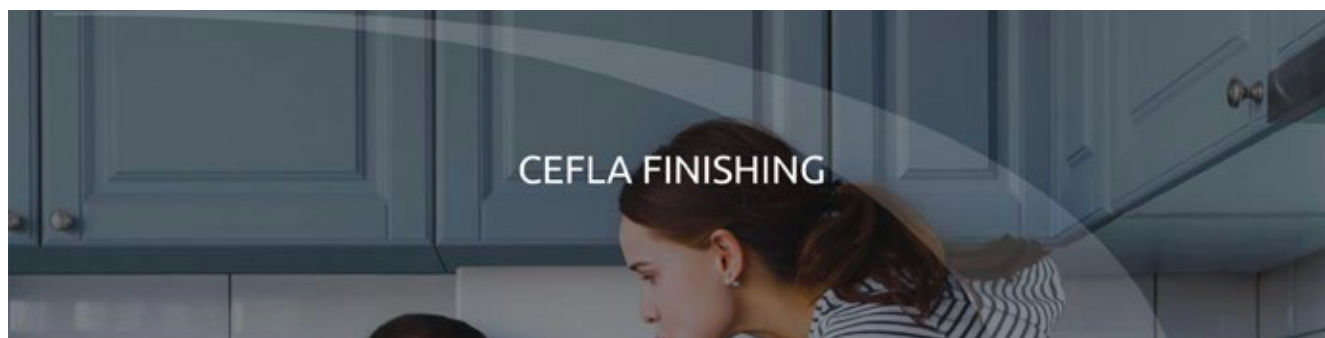
In virtù del contratto sottoscritto, Cefla si è occupata dell'intero pacchetto di lavori realizzando gli scavi, i movimenti terra e rilevati stradali, le fondazioni, il prefabbricato in c.a.p. e tutte le opere edili di finitura, oltre che la realizzazione di un impianto di cogenerazione con pompe di calore in modalità freddo/caldo.

Nella fattispecie l'intervento è costituito da 3 edifici: la palazzina "uffici", la palazzina "stabilimento" e l'edificio "impianti".

Ultimo, ma non certo per importanza, l'intero stabilimento si compie nella propria attenzione al risparmio energetico attraverso la presenza di un impianto fotovoltaico oltre all'impianto di depurazione e abbattimento polveri integrato dedicato ad ogni singola macchina di produzione e imballaggio delle tisane.

Cruciale per Teapak era infatti riuscire ad accendere i motori a maggio 2020 per consentire la continuità produttiva dei prodotti durante le fasi di trasloco dal vecchio impianto produttivo. Mancare questo obiettivo avrebbe significato rimandare di un anno il trasloco con conseguenti danni incalcolabili per Teapak.

A complicare questo obiettivo già molto sfidante, si è aggiunta anche la complessità gestionale dovuta al delicato periodo di Lockdown del Covid-19.



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 leader mondiale nella progettazione e produzione di soluzioni industriali per la verniciatura, la decorazione, la stampa digitale e la nobilitazione di pannelli e profili in legno e derivati del legno, di superfici in vetro, plastica, fibrocemento e materiali compositi. 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.

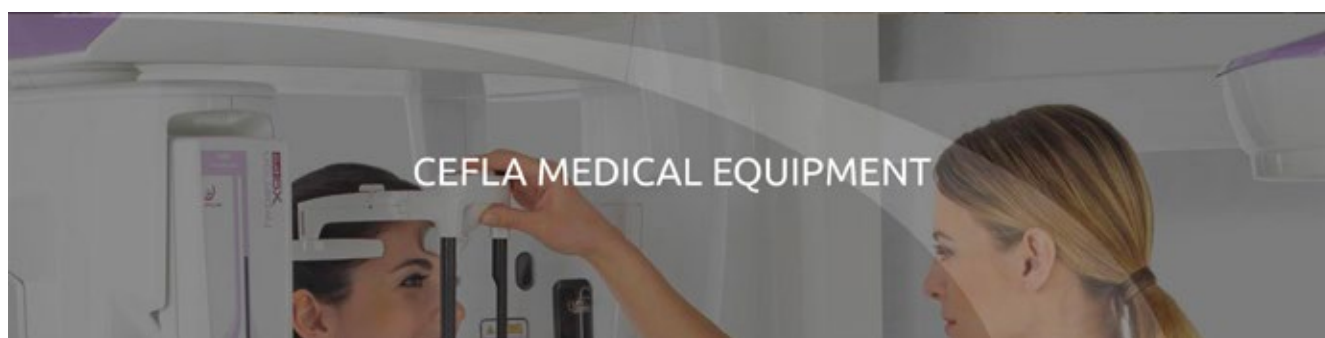
Il bello dell'automazione

Dal 1973 Janneau Menuiseries, con sede in Bretagna, produce finestre praticamente per tutta la Francia. Per rispondere alla crescente richiesta del mercato, Janneau ha deciso di cercare una soluzione per aumentare la produttività, migliorare la qualità della verniciatura e ridurre la presenza di operatori attorno alle macchine, così come qualsiasi altro intervento manuale sulla linea.

Con una consolidata reputazione come fornitore di finestre su misura con un tocco artigianale, Janneau, che utilizza legno esotico, di conifere o latifoglie, voleva avere l'assoluta certezza che una linea automatica sarebbe stata in grado di garantire una qualità costante e al contempo un'efficienza produttiva aumentata. Dopo aver valutato attentamente il layout e la configurazione, Cefla Finishing ha proposto al cliente una linea aerea composta da una verniciatrice a spruzzo verticale, iGiotto, e da apparecchiature di flow coating, levigatura ed essiccazione, il tutto gestito da cTracker, uno strumento IoT per il monitoraggio in tempo reale dello stato della produzione, la tracciabilità istantanea dei dati e la previsione della manutenzione preventiva.

Con circuiti integrati che consentono una produzione continua, cTracker controlla la linea dalla prima operazione di flow coating al forno di essiccazione, attraverso iGiotto fino alla stazione di scarico. Quando le finestre entrano in iGiotto, una barra di lettura identifica i pezzi e implementa le traiettorie di rivestimento preimpostate per ottimizzare la qualità e il consumo di vernice, consentendo la massima efficienza produttiva. I cambi di colore vengono gestiti automaticamente aumentando la velocità di elaborazione e riducendo al minimo i tempi di fermo.

Tutto ciò sotto l'attento controllo di cTracker, che riconosce le diverse fasi del processo e i diversi tipi di legno, e genera dati preziosi che consentono di tenere traccia della produzione, intervenire solo quando necessario e ottimizzare quegli aspetti per Janneau imprescindibili: alta qualità e massima efficienza.



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. 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. Attraverso i marchi Anthos, Castellini, Stern Weber, MyRay, NewTom, Mocom e BIOSAF IN, Cefla progetta e realizza un'ampia gamma di apparecchiature e sistemi con l'ambizione di essere i migliori produttori di dispositivi medicali, nei segmenti di riferimento. Consapevoli del ruolo basilare che ha l'affidabilità del prodotto la B.U. Medical Equipment punta sulla funzionalità, sull'ergonomia e sulla versatilità per favorire l'evoluzione professionale del medico.

La trasformazione dell'imaging

Cefla inizia a muovere i suoi primi passi nel mondo dell'imaging con i radiografici, che nascono nel 2007 con il brand Myray con gli RX DC. Nel corso degli anni successivi, investe in nuovi dispositivi per aumentare il proprio portafoglio prodotti, andando incontro alle esigenze dei clienti. Nel 2008 con l'acquisizione di QR, prima azienda ad applicare la Tecnologia CBCT ai dispositivi in uso nel settore dentale, Cefla consolida la sua presenza nel mercato dell'acquisizione di immagini.

Con la gamma di prodotti lanciati nel 2019 Hyperion X9 PRO, Newtom GIANO HR e X-Radiology TRIO PLUS, Cefla si è impegnata maggiormente a garantire la sicurezza del paziente. Le nuove normative vigenti, per la radioprotezione, hanno spinto l'adozione di soluzioni, sia a livello hardware che software, in grado di mantenere alto il livello qualitativo delle immagini a fine diagnostico, riducendo in modo significativo la dose necessaria per la formazione delle radiografie andando ad implementare:

- la schermatura utilizzata nella sorgente dei raggi X
- la modalità di funzionamento dei sensori
- gli algoritmi usati per l'acquisizione delle immagini
- il post-processing delle immagini acquisite

Agendo su questi quattro aspetti, si è proposta una soluzione adattabile a tutta la gamma di dispositivi extraorali oggi in produzione, arrivando a ridurre la dose erogata al paziente di circa il 30% rispetto a quelle normalmente impiegate prima di questa modifica.

Con l'obiettivo di estendere la potenzialità della CBCT (bassa dose, alta risoluzione, riduzione artefatti da metallo rispetto la CT) nell'ambito muscolo-scheletrico su varie parti anatomiche del corpo, che non venivano comprese nella precedente gamma medica costituita da VGi evo e 5G XL è stato immesso sul mercato nel 2021 il Newtom 7G.

Il miglioramento della qualità della radiazione (fascio più selettivo), permette una minore esposizione del paziente, infatti il protocollo CBCT Low Dose di NewTom 7G riduce la scansione fino a 7,2 s, con emissione raggi per soli 1,4 s. Questa modalità di scansione ECO ultra rapida è ideale per ridurre la dose al paziente, particolarmente utile ad esempio nel caso di controlli post-operatori e applicazioni pediatriche.

La diminuzione della durata dell'esame permette un triplo vantaggio:

- aumento del confort del paziente che deve rimanere meno all'interno della macchina;
- riduzione della possibilità di dover ripetere l'esame causa movimenti del paziente;
- miglioramento dell'efficienza in quanto si possono effettuare più diagnosi in un giorno.

Inoltre è importante citare La tecnologia SafeBeam™ che adatta automaticamente i parametri di emissione CBCT e CineX alle caratteristiche dell'area anatomica inquadrata, e adegua la dose al paziente, sia esso adulto o bambino.

Tramite il sistema di collimazione NewTom (Beam Limited Patented) si possono ottenere campi di vista modulari e selezionare con precisione l'area da sottoporre a radiazioni per esami diagnostici; questo consente di ridurre la dose raggi, aspetto particolarmente critico in ambito pediatrico.



BUSINESS UNIT LIGHTING

“Enhancing the way you illuminate”.

La Business Unit Lighting, con i marchi C-LED e Lucifero's, è dedicata alla progettazione e realizzazione di prodotti LED-powered, servizi innovativi che sfruttano “unique nologies”, soluzioni di illuminazione architettonica e per l'orticoltura. Nella B.U. convergono idee, tecniche e produzioni all'avanguardia che, partendo dal benessere degli utilizzatori finali, hanno l'obiettivo di creare valore nel tempo per i clienti e partner.

C-LED | Con un know-how cresciuto negli anni nell'ambito dell'illuminazione hi-tech, oggi C-LED propone tecnologie di smart lighting, progetta e realizza moduli LED, soluzioni di connettività wireless, per i principali mercati di riferimento, ossia residenziale, retail, industriale, outdoor e orticoltura. Tra le innovazioni più recenti, emerge la realizzazione di luci per la coltivazione di piante, in serra e in vertical farming: studian-

do 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.

Lucifero's | Leader nel settore dell'illuminazione architettonica di alta qualità e “made in Italy”, Lucifero's progetta da oltre 40 anni sistemi che integrano con armonia il corpo illuminante all'architettura, in senso fisico e materico. Da questa concezione nasce l'attenta ricerca di soluzioni illuminotecniche avanzate, così come di materiali e finiture creativamente interessanti per i progettisti. Con un'ampia gamma di soluzioni – profili in estruso di alluminio, sistemi da integrare nei controsoffitti, proiettori, coordinati, incassi a scomparsa, prodotti da esterno – oggi Lucifero's opera a livello globale e i suoi prodotti vengono scelti per i progetti più diversi: spazi pubblici, retail, contract, università, centri commerciali e direzionali, musei e abitazioni private.

C-LED della BU Lighting all'Expo 2020 Dubai

C-Led è presente con le sue luci LED all'Expo 2020 Dubai negli Emirati Arabi Uniti in programma dal 1° ottobre 2021 al 31 marzo 2022, all'interno del Padiglione Italia, come fornitore qualificato di Tolo Green.

All'Esposizione Universale si parla di sostenibilità in termini di accessibilità e resilienza delle risorse ambientali, energetiche e idriche e in questo contesto Tolo Green, in qualità di Partner Tecnico Ufficiale del Padiglione Italia, cura l'installazione di un impianto con cinque grandi vasche, nelle quali vengono coltivate tre tipi di alghe. E a dare «vita» alle alghe sono proprio le lampade fotosintetizzanti di C-Led per la coltivazione indoor, che gli permettono di crescere in un ambiente con scarso irraggiamento solare, divenendo così una vera e propria “sorgente di vita”.

Il Padiglione Italia, un'architettura ideata per mettere in scena con creatività il pay-off “La bellezza unisce le persone – Beauty connects people” ha una caratteristica estremamente peculiare, unica tra i 192 padiglioni presenti: è l'unico a respirare. Grazie al processo di purificazione dell'aria da parte delle alghe – l'aria si presenta infatti ricca di anidride carbonica per la presenza dei molti visitatori – dopo il trattamento è naturalmente reimmessa nell'ambiente sotto forma di ossigeno, purificando così il respiro degli ospiti.

Our lights grows the future. È questo il leitmotiv di C-LED nella progettazione delle lampade LED per Tolo Green, in particolar modo perché la microalga Spirulina è un alimento naturale di origine vegetale, ricchissimo di nutrienti e carico di proprietà organolettiche fondamentali per l'organismo umano.

Per quanto riguarda la coltivazione delle microalghe in ambiente protetto, C-Led ha sviluppato uno spettro luminoso specifico, che velocizza la crescita e garantisce proprio il mantenimento di tutte le proprietà nutritive e benefiche che queste piante racchiudono. Le lampade LED presenti nel padiglione garantiscono inoltre la massimizzazione della resa produttiva delle coltivazioni, con un consumo energetico fino al 40% più basso rispetto ad altre tecnologie.

03.2

Innovazione,
ricerca e sviluppo

INVESTIMENTI IN INNOVAZIONE RICERCA E SVILUPPO	2019	2020	2021
Investimenti R&D	12 M	10,7 M	9,5 M

Nell'anno 2021 le attività di ricerca, sviluppo e innovazione per Cefla si sono sviluppate, settore per settore, sia a vantaggio delle Business Unit a vocazione industriale, sia a vantaggio della Business Unit Engineering. Oltre alla continuazione dei progetti avviati nell'anno precedente, in corso d'anno hanno preso avvio ulteriori progetti per l'efficientamento del portafoglio prodotti in commercio e per l'organizzazione e la partenza di nuove attività di ricerca, sviluppo e innovazione, sia sui business più consolidati che sui business nuovi.

Per il 2021, 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 quasi 9,5 milioni di euro, di cui il 93% relativi a Cefla S.C., orientati principalmente sui seguenti progetti.

BU FINISHING

- Sviluppo di una versione di **Single Pass Printer** dedicata al settore della stampa su cartone corrugato con una attenzione anche alla razionalizzazione dell'intera piattaforma delle single-pass.
- Sviluppo di **Plotter Multi Pass XL** per applicazioni di stampa industriale con colori ceramici e preziosi per il settore del terzo fuoco ceramico e per la stampa di strutture tridimensionali per applicazioni su controstampi.

- Sistema di monitoraggio della **qualità di stampa**, per la correzione automatica del setup e allineamento delle testine.
- **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.
- Nuovo robot cartesiano **iBOTIC** con funzionalità avanzate di cambio colore **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.
- **IGIOTTO**: nuovo polso robotizzato 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.
- 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.
- Piattaforma **SMARTCOATER**: sviluppo di nuova macchina applicatrice **COOK PRO** per pentolame per applicazione o di vernice o di decorazioni a stampa; sviluppo nuova macchina applicatrice per verniciatura contemporanea delle due facce del pannello con coating differenti.
- Nuova gamma di macchine a rullo **SOLARCOATER** per applicazioni su vetro tecnico, con sistema di lettura dello spessore e regolazioni di precisione dei rulli applicatori.
- Sviluppo **FRAMECOATER** per applicazioni frame su lastre di vetro con nuova testa, nuovo sistema di automazione della lastra di vetro di estrema precisione.
- Sviluppo del forno **UV-I INERT** per essiccazioni vernici UV in atmosfera con assenza di ossigeno.

BU ENGINEERING

- Studio delle necessità di **efficientamento dei sistemi di generazione energia** per l'applicazione di algoritmi di artificial intelligence, con avvio delle prime campagne di acquisizione dati da sensori da campo, nuova infrastruttura informatica per conseguire risparmi economici, conservazione delle risorse, tutela dell'ambiente a vantaggio di grandi clienti orientati verso la certificazione ISO 50001. Implementazione delle policy di 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 avvio della raccolta dati da campo con protocolli radio.
- **Digitalizzazione dei processi** dell'intero ciclo di vita della commessa, graduale sostituzione delle documentazioni cartacee con repository digitali accessibili anche da remoto e implementazione di flussi documentali e approvativi con distribuzione, approvazione e archiviazione in digitale perseguendo la riduzione della carta, l'aumento di efficienza, la tracciabilità e il controllo dei passaggi.

BU LIGHTING

- **GROWING**: Proseguo delle attività di ricerca e sperimentazione in ambito orticolo e frutticolo per applicazioni delle radiazioni luminose nello spettro della luce visibile e negli spettri UV per la crescita di piante edibili e per foto-bioreattori algali, anche con implementazione di funzioni domotiche. Proseguo della collaborazione con alcune Università e aziende interessate a tali applicazioni.
- **Sanificatori-purificatori d'aria**: implementazione dei brevetti depositati con fotocatalisi UV-A combinato con biossido di titanio per rimuovere contaminanti organici, odori, fumi, virus, batteri, microrganismi, comprovando l'efficacia anche sul SARS-CoV-2 (Covid-19).

BU MEDICAL EQUIPMENT

Business Line Imaging

- Integrazione di **sensori X-Ray** con tecnologia a conversione diretta.
- Sviluppo della applicazione di un **sensore 2D di nuova concezione**, realizzato mediante l'emergente tecnologia della conversione diretta, con potenzialità di riduzione dosi paziente e aumento di qualità delle immagini per dispositivi diagnostici panoramici o cefalometrici.
- Integrazione di un **sistema di telecamere** atto ad ottimizzare la selezione del clinico rispetto ai campi di vista FOV previsti negli esami 3D CBCT ed il monitoraggio paziente ad esame in corso.
- Sviluppo di una versione ethernet del dispositivo **HY-SCAN** (scanner ai fosfori per immagini intraorali) con un protocollo di configurazione IP dinamica, consentendone la condivisione e l'efficientamento delle risorse impiegate
- Estensione della potenzialità della **CBCT** (bassa dose, alta risoluzione, riduzione artefatti da metallo rispetto la CT) nell'ambito muscolo-scheletrico su varie parti anatomiche del corpo (maxillo facciale, arti inferiori compresa l'anca, arti superiori compresa la spalla, sezioni di colonna vertebrale)
- Sviluppo di un **nuovo protocollo** che consenta un miglioramento nella visualizzazione dei tessuti aumentandone: contrasto, estensione alla parte molle, accuratezza della scala HU, riduzione di alcuni artefatti insiti nella tecnologia CBCT. Estensione dell'applicazione clinica dell'indagine radiologica a patologie specifiche (es. edema osseo).

Business Line Treatment & Sterilization

- Inizio dello sviluppo di nuova piattaforma riuniti a terra e a colonna nell'ottica del **Variety Reduction Program**, con un aumento delle prestazioni e la razionalizzazione della produzione, lo sviluppo di funzionalità innovative per aumentare il contenuto tecnologico dei riuniti in gamma con l'aggiunta sensori e l'introduzione della gestione multi-operatore,

per introdurre nuovi automatismi del riunito e arricchire la piattaforma DiVa.

- Sviluppo di nuova **funzionalità IMPLANT** dei riuniti alto di gamma dotati di micromotore per chirurgia, per visualizzare e documentare le prestazioni dei manipoli durante un intervento, acquisendo al contempo valutazioni sulla qualità dell'osso soggetto a trattamento odontoiatrico.
- Sviluppo di una gamma **prodotti di sterilizzazione**, per esigenze dedicate al Nordamerica, con l'introduzione di features innovative e di interesse specifiche del mercato.
- Per **facilitare la manutenzione degli strumenti rotanti** impiegati nella chirurgia odontoiatrica, sviluppo di una nuova gamma di lavamanipoli con funzionalità che vanno dalla lubrificazione e spurgo di manipoli fino alla detersione, disinfezione e spurgo di manipoli e turbine.

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

03.2.1

Brevetti

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 Attorney 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 Attorney Cefla è in staff all'Ufficio Legale che gestisce i marchi. Il Patent Attorney 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 Attorney.

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	2019	2020	2021
Engineering	2	2	2
Finishing ²	274	314	355
Medical Equipment ³	315	326	318
Lighting ⁴	27	42	62
Shopfitting	97	124	-
DESIGN	2019	2020	2021
Engineering	-	-	-
Finishing	11	11	16
Medical Equipment	84	86	105
Lighting	6	6	12
Shopfitting	8	8	-
TOTALE BREVETTI	715	808	737
TOTALE DESIGN	109	111	133
TOTALE TITOLI	824	919	870

² Finishing comprende le società Jet-Set, CEFLA Deutschland e Duespohl.

³ Medical Equipment comprende la società BIOSAF IN.

⁴ Lighting comprende le società C-LED e Lucifero's.

La diminuzione del 2021 rispetto al 2020 è causata dalla cessione del ramo d'azienda della BU Shopfitting.

Per sostenere l'innovazione, la ricerca e sviluppo per il ramo di azienda impiegata nella produzione di componentistica retail, fin dall'anno precedente alla cessione della BU Shopfitting, Cefla ha contribuito al partenariato di un progetto che è stato proposto alla valutazione della commissione europea all'interno del programma Horizon 2020. La proposal denominata MIMEX ha ottenuto il Grant numero 965486 prevedendo la collaborazione di 5 partners: Spindox Labs (Italia), CEFLA S.C (Italia), Fondazione Bruno Kessler (Italia), Hepsiburada (Turchia), Metrica6 (Spagna). Il progetto ha una durata di 24 mesi, da novembre 2020 a novembre 2022, quindi in pieno sviluppo durante il 2021. Dopo la cessione della BU Shopfitting il progetto è confluito in Cefla Corporate.

Il progetto MIMEX ha lo scopo di produrre un frictionless microshop, ovvero un micronegozio privo di personale in cui i clienti entrano e prelevano le merci desiderate senza passare dalla cassa, applicando alcuni concetti avanzati introdotti in Amazon Go, il famoso concept di negozio senza casse sponsorizzato da Amazon negli Stati Uniti. In MIMEX, l'ammontare della spesa per ciascun cliente viene calcolato utilizzando un particolare tipo di scaffale intelligente in grado di pesare le merci supportate dallo scaffale in combinazione con sofisticati sistemi di visione. Lo scaffale intelligente, che è stato studiato e prototipato in Cefla, ha dato origine al deposito di una domanda di brevetto. Il progetto prevede la creazione di un testbed presso la fondazione FBK di Trento e la realizzazione di due punti vendita pilota in Turchia e Spagna.

Per Cefla MIMEX è la prima partecipazione a un progetto europeo, una esperienza molto interessante che ci si auspica sia solo l'inizio di una lunga serie.

03.3

Certificazioni

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 2021 entrambe le realtà hanno svolto con successo gli audit annuali che confermano 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 ottenuta dalla Business Unit Engineering 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.

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

Infine, nel 2021 Cefla Tech ha redatto e pubblicato una Politica della Qualità, una Politica della Sicurezza e Ambiente e una Politica per la Sicurezza delle Informazioni nelle quali delinea i propri obiettivi strategici per ognuna di queste tematiche.

03.4

Gestione delle relazioni con i clienti

Nel 2020 e nel 2021 si sono sviluppate alcune attività di ricerca e molto preziose per sviluppare servizi efficienti ai propri clienti. Le quattro Business Unit di Cefla (B.U. Finishing, B.U. Medical Equipment, B.U. Lighting 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.

Un esempio delle iniziative di contatto con i propri clienti messe in atto da Cefla è il Cefla Live Global, un evento di una settimana organizzato a giugno 2021 con il fine di presentare dal vivo le tre sedi principali della B.U. Finishing: Italia, Cina e Stati Uniti. L'edizione 2021 si è concentrata sulla sostenibilità e sull'efficienza, i principali obiettivi di ogni innovazione nel settore del trattamento delle superfici per soddisfare le esigenze di grandi, medie o piccole aziende che operano in diversi mercati. Mentre a Charlotte negli Stati Uniti e in Cina i partecipanti hanno potuto toccare con mano le macchine in funzione nei due LAB, ad Imola gli esperti della B.U. Finishing hanno presentato le innovazioni in una serie di webinar online dal vivo, gestiti in momenti diversi della giornata per area geografica e lingua.

Un ulteriore esempio è l'entrata in piena operatività nel 2021 del nuovo Showroom & Training center dedicato alla Business Unit Medical Equipment di Cefla, nella sede imolese di Via Bicocca. L'edificio, realizzato seguendo i criteri della Building Automation per una superficie complessiva di 3.600 mq, si sviluppa su due livelli: al piano terra lo Showroom e la sala congressi, al piano seminterrato le sale corsi. Dalla grande hall di forma ellittica che accoglie il visitatore all'entrata, si accede agli showroom dei diversi brand della BU Medical Equipment – Anthos, Castellini, Stern Weber, MyRay, NewTom, Mocom e BIOSAF IN – e alla sala congressi. Negli showroom sono presenti le ultime novità prodotte, sapientemente valorizzate da corpi illuminanti “di accento” per valorizzare le caratteristiche tecnologiche dei prodotti di punta. È inoltre presente una modernissima sala congressi con 80 posti espandibili. L'impianto audio-video e la sala regia di ultimissima generazione consentono lo svolgimento di eventi, sia in presenza che da remoto, utilizzando piattaforme interattive di videocomunicazione. La gestione multilingua è garantita inoltre da tre locali per l'interpretazione simultanea. Dal centro della hall una scala elicoidale conduce al piano seminterrato dedicato al Training Center su una superficie complessiva di 1900 mq. Le 8 sale corsi hi-tech sono attrezzate con sistemi di videoconferenza per lo svolgimento di training interattivi sulle attrezzature medicali.

Risorse umane⁵

⁵ I dati relativi alle risorse umane, se non diversamente segnalato, per l'anno 2020 e 2021 fanno riferimento al seguente perimetro: Cefla S.C., Cefla Gest, Cefla Tech, C-LED, Lucifero's, BIOSAF IN, Jet-Set, Cefla Deutschland, Cefla Finishing Equipment (Suzhou), Cefla North America, CCSFR, Plant Engineering, Cefla Polska. Per l'anno 2019 il perimetro considerato è il seguente: Cefla S.C., Cefla Gest, Cefla Tech, C.I.T.I., C-LED, Lucifero's Sri, BIOSAF IN, Suzhou Victor Medical Equipment Co., Cefla Deutschland, Duespohl Maschinenbau, Jet-Set, Euroges, Cefla Finishing Equipment (Suzhou), Cefla North America, Zenith Retail Solutions.

04.1

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 2021 il personale del Gruppo Cefla è composto complessivamente da 1.638 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 2021 circa il 79% della popolazione aziendale è costituita da dipendenti di genere maschile. Inoltre, oltre l'87% del totale del personale (1.428 dipendenti) è impiegato in Italia.

NUMERO DI DIPENDENTI SUDDIVISI PER GENERE E TIPOLOGIA DI CONTRATTO

NUMERO DI DIPENDENTI	2020				2021			
	Uomo	Donna	Altro*	Totale	Uomo	Donna	Altro*	Totale
Numero di dipendenti	1.394	371	-	1.765	1.289	349	-	1.638
Tempo indeterminato	1.375	366	-	1.741	1.277	342	-	1.619
Tempo determinato	19	5	-	24	12	7	-	19
Full-time	1.378	309	-	1.687	1.250	277	-	1.527
Part-time	16	62	-	78	11	56	-	67

* Genere come specificato dal dipendente stesso

NUMERO DI DIPENDENTI SUDDIVISI PER AREA GEOGRAFICA E TIPOLOGIA DI CONTRATTO

NUMERO DI DIPENDENTI	2020			2021		
	Italia	Resto del mondo	Totale	Italia	Resto del mondo	Totale
Numero di dipendenti	1.577	188	1.765	1.428	210	1.638
Tempo indeterminato	1.553	188	1.741	1.409	210	1.619
Tempo determinato	24	0	24	19	-	19
Full-time	1.512	175	1.687	1.367	160	1.527
Part-time	65	13	78	61	6	67

La diminuzione nel numero dell'organico rispetto al 2020 è principalmente dovuta alla cessione del ramo di azienda della Business Unit Shopfitting a gennaio del 2021 che comprendeva circa 150 persone. La stragrande maggioranza delle persone in Cefla, sia per il 2020 che per il 2021, ha un contratto a tempo indeterminato (99%) e lavora in modalità full-time.

I lavoratori non dipendenti sono stati 193 per l'anno 2020 e 270 per il 2021. Il numero di persone indicate si riferisce principalmente a lavora-

tori somministrati, mentre solo un esiguo numero fa riferimento agli stagisti (2 per l'anno 2021).

Come si evince dalle tabelle seguenti nel 2020 e nel 2021 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.

NUMERO DI DIPENDENTI SUDDIVISI PER FIGURA PROFESSIONALE E GENERE

DIPENDENTI PER FIGURA PROFESSIONALE E GENERE	2019				2020				2021			
	Donne	Uomini	Totale	%	Donne	Uomini	Totale	%	Donne	Uomini	Totale	%
Dirigenti	2	35	37	2%	1	28	29	2%	1	26	27	2%
Quadri	10	48	58	3%	14	76	90	5%	15	75	90	5%
Impiegati	317	648	965	53%	294	638	932	53%	272	599	871	53%
Operai	84	684	768	42%	62	652	714	40%	61	589	650	40%
Totale	413	1.415	1.828	100%	371	1.394	1.765	100%	349	1.289	1.638	100%

NUMERO DI DIPENDENTI SUDDIVISI PER FIGURA PROFESSIONALE E FASCIA D'ETÀ

DIPENDENTI PER FIGURA PROFESSIONALE E FASCIA D'ETÀ	2019				2020				2021			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Dirigenti	-	15	22	37	-	14	15	29	-	15	12	27
Quadri	-	24	34	58	-	44	46	90	-	47	43	90
Impiegati	66	661	238	965	47	624	261	932	40	567	264	871
Operai	96	451	221	768	78	419	217	714	86	360	204	650
Totale	162	1.151	515	1.828	125	1.101	539	1.765	126	989	523	1.638
Percentuale	9%	63%	28%	100%	7%	62%	31%	100%	8%	60%	32%	100%

A livello di Gruppo, sia per il 2020 che per il 2021 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 2021) e quella dei quadri (circa il 17% nel 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 2021 (60% 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'8% della popolazione aziendale, in aumento di un punto percentuale rispetto al 2020.

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 2020 e nel 2021 46 e 37 lavoratori appartenenti a categorie protette definite dalle normative vigenti nel rispettivo paese di riferimento.

NUMERO DI DIPENDENTI APPARTENENTI A CATEGORIE PROTETTE PER FIGURA PROFESSIONALE E GENERE

DIPENDENTI APPARTENENTI A CATEGORIE PROTETTE PER FIGURA PROFESSIONALE E GENERE	2019			2020			2021		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	-	1	1	-	1	1	-	1	1
Quadri	-	2	2	-	2	2	-	1	1
Impiegati	8	12	20	2	10	12	2	9	11
Operai	8	33	41	6	25	31	6	18	24
Totale	16	48	64	8	38	46	8	29	37
Percentuale	25%	75%	100%	17%	83%	100%	22%	78%	100%

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

Per quanto riguarda il processo selezione del personale, in un contesto sempre più incerto e soggetto a fenomeni di turnover elevati, è stato potenziato l'iter di ricerca. Cefla è dotata infatti di un'area dedicata (Talent Acquisition) che ha implementato un modello di ricerca e selezione più rispondente sia alle esigenze di business sia alle dinamiche del mercato del lavoro. I principali obiettivi sono trovare la persona giusta per il giusto ruolo e attrarre i candidati migliori a ciclo continuo, pensando all'organizzazione

nel medio-lungo periodo. Il modello di ricerca e selezione del personale individua oggi due momenti fondamentali, quello della ricerca e quello della selezione. Il processo è sufficientemente snello da garantire velocità, flessibilità ed efficacia. L'iter si compone di specifiche fasi supportate da strumenti interni di condivisione e si attiva dopo l'apertura di una posizione. I principali canali di ricerca del personale possono essere riassunti nelle seguenti otto fonti primarie 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 mano a mano verso esigenze immediate o previste nel medio-lungo periodo.

Al 31 dicembre 2021 circa l'8% del personale del Gruppo risulta composto da dipendenti assunti durante l'ultimo esercizio. In merito al tasso di turnover nel 2021 il tasso rilevato è dell'8%

in quanto non sono stati calcolati i dimissionari della cessione dello Shopfitting che lo avrebbero portato il tasso al 17%, si è deciso di non considerarlo causa l'eccezionalità dell'operazione.

TURNOVER 2020

TURNOVER	2020								
	Donne				Uomini				Totale
	<30	30-50	>50	Totale Donne	<30	30-50	>50	Totale Uomini	
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%

TURNOVER 2021

TURNOVER	2021								
	Donne				Uomini				Totale
	<30	30-50	>50	Totale Donne	<30	30-50	>50	Totale Uomini	
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%

Infine, in relazione a Cefla S.C, Cefla Gest, Cefla Tech, C-LED, lucifero's, BIOSAF IN e

Jet-Set né nel 2020 né nel 2021 sono stati registrati casi di discriminazione.

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 e agisce su due dimensioni principali: capacità e competenze (saper fare) e comportamenti (saper essere).

La formazione delle risorse è gestita attraverso un processo ben definito e condiviso che prevede fasi e strumenti specifici: Definizione della strategia attraverso learning interview 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); workshop e meeting; e-learning. Vengono inoltre considerati degli "assi formativi" a seconda dei contenuti e degli obiettivi: ruolo, lingue, sviluppo, digital transformation, customer centricity, cultura e valori. In particolare, nella fase di ingresso in azienda o per quanto riguarda la mobilità interna sono previsti percorsi di inserimento e affiancamento ad hoc.

Un progetto innovativo di Onboarding - Welcome On Board - è stato avviato per rendere più efficace e coinvolgente l'inserimento dei giovani in produzione. Nato in ambito manufacturing della B.U. Medical Equipment, contesto nel quale ogni anno entrano molti giovani lavoratori spesso neodiplomati e alla prima occupazione, rappresenta il pilota di un'esperienza da estendere. Welcome On Board prevede la spiegazione per i giovani entrati di una visione complessiva del contesto nel quale si sta entrando, la comprensione delle ragioni del modello produttivo e la visione del risultato finale del proprio lavoro in modo da creare le basi per una consapevolezza più completa della nuova esperienza e maggior senso di appartenenza. Ciò attraverso l'ausilio di persone formate, i welcome trainers, un percorso "didattico" ad hoc con l'innesto di metodi innovativi di apprendimento. Un esempio di questi è Lego Serious Play®, una metodologia di facilitazione orientata al confronto in contesti di collaborazione.

Per quanto riguarda la valutazione periodica delle performance, ad oggi non è presente un sistema strutturato. Cefla sotto questo aspetto ha l'obiettivo, individuato anche all'interno del modello a tendere, di mappare le risorse interne per migliorare la gestione delle carriere e realizzare un sistema per la valutazione delle performance e dello sviluppo professionale.

04.3

Clima interno e welfare aziendale

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

Per quanto riguarda i dipendenti del Gruppo coperti da accordi di contrattazione collettiva risultano pari al 90% nel 2020 e all'88% nel 2021. Tutti i dipendenti della Capogruppo e delle controllate italiane sono coperti da uno specifico Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL). In particolare, ai dipendenti di Cefla S.C. è applicato il CCNL specifico per le Cooperative Metalmeccaniche e Dirigenti Industria, al personale di Cefla Gest, Cefla Tech, Lucifero's, BIOSAF IN e Jet-Set l'accordo Metalmeccanici Industria e per C-LED Metalmeccanici CONFAPL. La capogruppo Cefla S.C. è la società con il maggior numero di risorse e garantisce una contrattazione aziendale di secondo livello che disciplina, oltre all'erogazione di un premio di produzione calcolato su parametri di produttività, redditività ed efficienza produttiva, anche altre norme volte a favorire i tempi di conciliazione vita-lavoro. Esistono, inoltre, diversi regolamenti aziendali rivolti a specifiche categorie di dipendente con particolari professionalità.

In relazione all'accesso all'assistenza sanitaria, tutti i dipendenti non in prova della Capogruppo e delle Controllate italiane godono di una copertura sanitaria. All'interno della Capogruppo, in particolare, le coperture assicurative offerte ai dipendenti sono due: una polizza base (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 i dipendenti hanno la possibilità di estendere la copertura ai propri familiari a seguito del pagamento di un premio.

Le iniziative realizzate per garantire ai dipendenti l'accesso a varie forme di assistenza sanitaria integrativa non sono i soli progetti nel campo del "welfare aziendale" avviati dal Gruppo negli ultimi anni. A titolo esemplificativo, i principali programmi promossi includono:

- la possibilità data alle madri 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 ore di permesso non retribuito per visite mediche concesso alla generalità dei dipendenti Cefla S.C. e 8 ore aggiuntive di permesso retribuito concesse ai dipendenti che abbiano compiuto 50 anni di età;

- 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 gli 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 rientrano 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 2020 e 2021 è stato pari a 200 euro a persona;
- in merito alle Polizze Assicurative, Cefla ha attivato una Polizza professionale ed Extra-professionale (con massimali diversi in base

al livello dei dipendenti assicurati), la copertura è attiva per tutti i soci, per i dipendenti dal 7° livello in su e per tutti i trasfertisti abituali.

- ai Dirigenti viene mantenuta, come previsto da contratto, una Polizza Vita ed una Polizza Infortuni specifica.

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

INIZIATIVE DI WELFARE - LAVORATORI FULL-TIME	2020	2021
Assicurazione sulla vita	151	147
Assistenza sanitaria	1.638	1.467
Copertura per invalidità e disabilità	746	701
Congedi parentali	1.639	1.469
Disposizioni pensionistiche	1.582	1.413

Anche nella tabella soprariportata, inerente ai benefit per i dipendenti full-time, lo scostamento tra

il 2020 e il 2021 è da ricondurre alla cessione del ramo d'azienda Shopfitting

Cefla, inoltre, ha aderito ad un programma digitale organizzato dal Consorzio ELIS, dando la possibilità ai dipendenti e ai loro figli e nipoti, di partecipare alla giornata per l'orientamento della scuola superiore. L'iniziativa è stata promossa all'interno del Progetto ELIS "Sistema Scuola Impresa" a cui Cefla ha aderito ed è rivolta a studenti del quarto e quinto anno delle scuole superiori e ai genitori. Il programma, finalizzato al futuro del lavoro, ha avuto una durata di una settimana ed è stato composto da un ricco palinsesto di eventi online. Le specifiche iniziative organizzate sono state:

- Inspirational Talk – Incontri ispirativi con le Role Model del Sistema Scuola Impresa ELIS: professioniste aziendali che racconteranno le loro storie per ispirare i ragazzi a riconoscere i propri talenti e a scoprire la propria vocazione professionale.
- Eventi Palcoscenico "Diventa un fuoriclasse del digitale!" – Talk di confronto con testimonial d'eccezione per scoprire come diventare dei fuoriclasse del digitale e lavorare in futuro con Internet.
- A tu per tu con i CEO – Incontri degli studenti con i CEO di grandi aziende italiane e internazionali, che racconteranno gli investimenti che stanno realizzando e l'impatto sull'economia e le abitudini delle persone.
- Webinar per genitori "Il futuro del lavoro o il lavoro del futuro?" – Talk dedicato ai genitori per illustrare le evoluzioni del mercato del lavoro e i mestieri del futuro.

Infine, in relazione ad eventuali reclami, ogni dipendente può rivolgersi direttamente al referente HR dedicato, presente in ciascuna Business Unit del gruppo, rendendo così più immediata ed efficace la gestione della segnalazione.

Per le tematiche di tipo più amministrativo sono invece utilizzabili canali e-mail specifici che garantiscono allo stesso modo una risposta dedicata alla singola necessità. In particolare modo, per le società italiane del Gruppo, le richieste sono canalizzate in due caselle di posta elettronica a seconda del tipo di segnalazione: 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".

04.4

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;

In tale ambito Cefla si impegna a:

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

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. 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

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

Tra il 2020 e il 2021 non ci sono state variazioni nel numero di infortuni registrati e, di conseguenza, anche il tasso di infortuni sul lavoro è rimasto pressoché invariato. Il calcolo degli infortuni relativi ai lavoratori dipendenti esclu-

de 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

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

Per quanto riguarda i lavoratori non dipendenti nel 2021 si sono verificati 2 infortuni sul lavoro registrabili, mentre nel 2020 uno solo. Per questo motivo il tasso di infortuni sul lavoro è passato da 4,21 nel 2020 a 5,73 nel 2021.

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.

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, Jet-Set, Lucifero'S, Cefla Tech, BIOSAF IN, Cefla Gest. Inoltre, nel presente paragrafo il confronto dei dati quantitativi con il 2019 non è stato possibile in quanto rendicontati nella precedente edizione del Bilancio secondo uno standard differente (GRI 403: Occupational Health and Safety 2016).

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.

Nel 2020 non si sono verificati casi di malattie professionali né in relazione ai lavoratori dipendenti né per i lavoratori interinali. Nel 2021, invece, è stata registrata una denuncia di malattia professionale di un ex-dipendente, relativa ad una lesione della spalla.

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

TIPOLOGIA DI FORMAZIONE ¹⁰	2020		2021	
	Ore	Partecipanti	Ore	Partecipanti
Formazione generale	208	52	144	36
Formazione specifica	1.515	204	4.127	499
Altro	4.062	583	6.074	847
Totale	5.785	839	10.345	1.382

Nel 2021 il totale delle ore di formazione erogate relative al tema della salute e sicurezza sono aumentate rispetto al 2020 del 78%. Allo stesso modo anche il numero di partecipanti coinvolti è cresciuto del 69%. Tale incremento è legato alla sospensione temporanea nel 2020 della formazione obbligatoria ai fini sicurezza a causa della pandemia da COVID-19. Tale formazione è stata quindi effettuata nel 2021. Il personale viene formato relativamente alla formazione generale o formazione specifica a seconda del livello di rischio. Le attività di formazione prevedono l'aggiornamento della formazione specifica, la formazione e adde-

stramento all'uso di dispositivi di protezione individuale di terza categoria, la prima formazione e l'aggiornamento per l'addetto alla lotta antincendio (rischio medio o alto), la prima formazione e l'aggiornamento per l'addetto al primo soccorso, la formazione per l'addetto all'uso di defibrillatore, la prima formazione e aggiornamento all'uso di carrello elevatore, la prima formazione e l'aggiornamento all'uso di piattaforme elevabili, la formazione all'uso del carroponte, la formazione per l'addetto ai lavori elettrici (PES/PAV), la prima formazione e aggiornamento dei preposti, la prima formazione e aggiornamento dei dirigenti, la formazione

degli addetti operanti in aree radioprotette, la formazione degli addetti operanti in spazi confinati, la prima formazione e aggiornamento dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

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: la diffusione della politica, degli obiettivi e dei traguardi inerenti il sistema di gestione, dell'esito della valutazione dei rischi e della valutazione degli aspetti ambientali, l'informazione e formazione del personale, le informazioni operative inerenti i servizi, l'aggiornamento delle procedure di esecuzione dei servizi ed attività, le 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, siti aziendali, l'utilizzo delle bacheche aziendali o newsletter.

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.

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

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 nel 2021 ha ottenuto la certificazione ISO 45001:2018.

La Direzione Generale si impegna ad assicurare che la Politica del Sistema Sicurezza, Energia e Ambiente sia attuata e sostenuta a tutti i livelli dell'Organizzazione. Nel 2022 Cefla S.C. ha in programma di aggiornare la propria Politica.

04.4.1

Gestione dell'emergenza sanitaria Covid-19

Come noto, a partire dal mese di gennaio 2020, lo scenario nazionale e internazionale è stato caratterizzato dalla diffusione del Covid-19 e dalle conseguenti misure restrittive per il suo contenimento.

A febbraio 2020 a causa della pandemia di Covid-19 è stato istituito un comitato formato da RSU, RLS, DDL, SPP, Risorse Umane e MC che ha collaborato attivamente per la gestione delle misure di prevenzione e protezione da adottare, vigilando sull'attuazione e monitorando la situazione dei contagi. Ad aprile, inoltre, è stato costituito il Comitato Tecnico tra Rappresentanti Aziendali e Organizzazioni Sindacali, nel rispetto del "Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro" del 14 marzo 2020.

Durante tutto il 2020 la popolazione aziendale è stata informata sugli sviluppi della Pandemia attraverso Comunicazioni Ufficiali e "Speed Guide", istruzioni sintetiche e 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:

- L'obbligo dell'uso della mascherina anche in situazioni in cui il distanziamento sociale fosse garantito.

- L'utilizzo del remote working per una fascia molto ampia di lavoratori. Arrivando a 777 dipendenti attivi in Cooperativa con una copertura di circa il 91% degli impiegati. La percentuale media di attività svolta in remoto è stata di circa il 60% dell'orario settimanale per il personale impiegatizio.
- La revisione dei criteri di accesso alle sedi da parte dei dipendenti e di eventuali esterni con comunicazione di aggiornamenti e variazioni normative attraverso le "Speed Guide" redatte dal Team Coronavirus.
- La riduzione drastica delle trasferte, la definizione delle modalità di svolgimento dei servizi in cantiere e di utilizzo delle auto del parco aziendale, la sospensione di eventi interni e della formazione in presenza.
- L'adesione con rigore ai protocolli di sicurezza definiti da leggi, ordinanze ed altri provvedimenti delle competenti autorità per i lavoratori.
- L'intensificazione della pulizia degli ambienti di lavoro, con specifiche procedure di disinfezione e sanificazione.
- La distribuzione di Dispositivi di Protezione Individuale (mascherine, visiere, guanti) e gel disinfettante.
- In merito alla mensa aziendale, sono stati in un primo momento sospesi i servizi mensa sostituiti con ticket giornalieri caricati su schede elettroniche appositamente predisposte. Successivamente sono state modificate tutte le fasce di orario della pausa

mensa al fine di evitare gli assembramenti sia all'accesso mensa che in occasione della consumazione del pasto.

- Tutti i dipendenti sono stati muniti di una cassetta di posta elettronica con l'obiettivo di recapitare loro qualsiasi comunicato aziendale consentendo inoltre di effettuare meeting aziendali da remoto.

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

Nel 2021, CEFLA è stata in prima linea per dare il proprio contributo alla campagna vaccinale nazionale. In coerenza con il protocollo nazionale e in collaborazione con l'AUSL di Imola, Cefla e SACMI hanno predisposto un piano congiunto finalizzato alla vaccinazione del proprio personale dipendente che poteva presentare la propria candidatura sulla piattaforma on-line appositamente predisposta. Già a marzo 2021 le due aziende avevano prontamente risposto all'appello delle associazioni di categoria (tra

cui Confindustria), per coinvolgere le imprese nell'attuazione del piano vaccinale nazionale, sottolineando la necessità di dare il proprio contributo "ad uno sforzo corale del sistema-Paese, essenziale per la tutela della salute e la ripresa delle attività sociali ed economiche".

Il contributo di Cefla e SACMI alla campagna vaccinale nazionale si aggiunge ad una serie di attività messe in atto con il fine di garantire la continuità dell'attività produttiva in sicurezza per tutto il personale. Un percorso su più fasi, dal sostegno alle modalità di lavoro agile alla riorganizzazione di protocolli e spazi aziendali, per favorire i rientri in sicurezza. L'iniziativa è stata accompagnata da una puntuale campagna di informazione rivolta a tutti i dipendenti, che hanno potuto trovare sulle rispettive piattaforme on-line aziendali tutte le informazioni sull'emergenza Covid-19 e sulla campagna di vaccinazione nelle aziende.

Nell'ambito delle Settimane della sicurezza organizzata dall'Associazione Tavolo 81 Imola con il patrocinio del Servizio Sanitario Regionale Emilia-Romagna AUSL Imola, a novembre 2021 Cefla ha ospitato la conferenza "INDOOR AIR QUALITY" - L'impatto della qualità dell'aria su salute e benessere negli ambienti di lavoro e di vita. Un argomento che l'emergenza sanitaria della pandemia da SARS-COV-2 ha posto in evidenza ossia la qualità dell'aria all'interno dei luoghi di lavoro e di vita. Un tema spesso sottovalutato che è stato approfondito ed analizzato con l'aiuto di esperti relatori come il Dott. Gaetano Settimo dell'Istituto Superiore di Sanità.



Responsabilità ambientale

15

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.

La Business Unit Engineering di Cefla possiede un sistema certificato Ambiente ed Energia rispondente alle norme ISO 14001:2015 e ISO 50001:2018. In particolare, ai fini della tutela dell'ambiente dei 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 ambiente ed energia. Anche la controllata CEFLA TECH a dicembre 2021 ha ottenuto la certificazione ISO 14001:2015 e nel 2022 ha in programma di ottenere anche la certificazione ISO 50001:2018. Nel 2022, inoltre, Cefla ha l'obiettivo di avviare l'iter per l'estensione della certificazione ISO 14001:2015 anche per le B.U. Medical Equipment e B.U. Finishing.

La definizione delle responsabilità (deleghe e procure) così come le attività di controllo in ambito di gestione ambientale sono state strutturate parallelamente a quelle di gestione salute e sicurezza presente in Cefla e sono formalizzate in organigrammi suddivisi per B.U. Il Direttore deve adottare gli opportuni provvedimenti per evitare eventuali rischi e salvaguardare l'ambiente esterno, verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio e attenendosi alle disposizioni de 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.

L'ufficio HSE presenta, quando necessario, le domande di autorizzazione/rinnovo per le diverse matrici di emissione (emissioni in atmosfera, scarichi idrici, matrice acustica, ecc.) agli Enti competenti; provvede all'esecuzione degli eventuali "autocontrolli" avvalendosi per le analisi, di laboratori esterni qualificati e gestisce l'archiviazione dei registri e dei certificati di analisi, inviandoli quando necessario agli enti competenti.

La pianificazione delle attività ambientali di sorveglianza e controllo è definita attraverso l'analisi ambientale.

Le azioni da migliorare o attivare possono essere incluse nel riesame della Direzione o in specifici progetti, per ogni azione sono chiaramente individuati il responsabile della sua attuazione, il tempo di realizzazione e le risorse messe a disposizione.

La segnalazione delle non conformità e/o la presenza di elementi che potrebbero generare (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 vengono inviate alla mail istituzionale di Cefla che la inoltra all'ente di competenza. Durante gli incontri periodici tra HSE e RLS o con i preposti delle diverse aree vengono espresse 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 e reso disponibili 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, ecc.) o, in assenza di simili riferimenti o a loro completamento migliorativo, da criteri definiti dall'azienda e validati da enti o autorità competenti.

La strumentazione utilizzata per le attività di monitoraggio è accompagnata da certificati comprovanti il loro stato di efficienza e di efficacia (certificati di manutenzione e di taratura).

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 sta-

to 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

Cefla ha deciso di impegnarsi per definire degli obiettivi energetici, una politica di gestione dei propri consumi e dei piani di azione per contenerli. Lo scopo è chiaramente eliminare gli sprechi, riducendo realmente i costi per l'energia e migliorando l'impatto ambientale dell'organizzazione. Con il fine di perseguire un maggiore efficientamento energetico, Cefla ha messo in atto una serie di iniziative durante gli anni 2020 e 2021.

A dicembre 2020 Cefla ha ultimato l'edificio Showroom-training center Medical Equipment. L'edificio costruito sul fronte autostradale della sede imolese di via Bicocca. La sagomatura del terreno, realizzata per tutta l'estensione longitudinale dell'edificio rispetto al piano di campagna, regala illuminazione e ventilazione naturale a tutto il piano seminterrato oltre alla vista sul verde. Le soluzioni progettuali architettoniche ed impiantistiche dell'intero edificio rispettano i principi della building automation e dell'efficientamento energetico e puntano al benessere degli occupanti; in particolare, i sistemi di condizionamento ed illuminazione integrati agli elementi fonoassorbenti del controsoffitto garantiscono basse emissioni acustiche e diffusione uniforme dell'aria; in tutto l'edificio sono presenti sensori di rilevazione presenza e sistemi di domotica avanzata per l'accensione, spegnimento e la regolazione degli impianti. A maggio 2021 è stata ultimata anche la nuova palazzina uffici Service Me-

dical Equipment. L'edificio è stato progettato secondo criteri di automazione e tecnologie all'avanguardia che garantiscono una gestione efficiente dei consumi energetici e, allo stesso tempo, il comfort ambientale, termico e acustico per il benessere delle persone. Gli ambienti sono dotati di illuminazione LED integrata nel contesto e di climatizzazione tramite pannelli radianti a soffitto con funzione di fonoassorbimento, necessaria negli open space. Nel 2021, inoltre, sono state completate alcune opere di manutenzione straordinaria interna ed esterna della palazzina uffici Operations Medical finalizzate al rifacimento dei pavimenti, dei controsoffitti, degli impianti, delle luci, degli arredi e alla coibentazione coperture e facciate. Contestualmente sono stati sostituiti gli infissi e previsti dei frangisole con riguardo alla funzionalità, al miglioramento del comfort ed all'efficientamento energetico. Infine, Cefla ha allestito delle aree verdi sul fronte dell'autostrada, in adiacenza al nuovo building showroom-training center. L'intervento ha previsto la realizzazione di un prato di circa un ettaro e di varie aiuole con arbusti ed essenze floreali. L'azienda per lo sfalcio del prato ha acquistato un robot rasaerba ad alimentazione elettrica.

I valori riportati nelle tabelle seguenti evidenziano i consumi energetici del 2020 e 2021 di Cefla S.C., C-LED, Cefla Tech, BIOSAF IN. JET-SET e Cefla GEST hanno contribuito al calcolo con i soli valori del carburante. Per il

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. JET-SET e Cefla GEST hanno contribuito al calcolo con i soli valori del carburante. Per il 2019 il perimetro comprende la Capogruppo e le controllate italiane.

2019 il perimetro comprende la Capogruppo e le controllate italiane. I dati relativi all'energia elettrica autoprodotta si riferiscono invece alla produzione derivante dall'impianto fotovoltaico installato sul tetto dello stabilimento di via Bicocca 14/c a Imola e da un impianto di

cogenerazione installato nel 2021. Per quanto riguarda l'acquisto di energia elettrica, il 100% è stato considerato da fonti non rinnovabili in quanto il servizio elettrico non ha fornito dettagli sulle fonti di produzione dell'energia.

CONSUMI DI COMBUSTIBILE SUDDIVISI PER FONTE RINNOVABILE E NON RINNOVABILE ¹² (Gj)	2019	2020	2021
Gas Naturale per riscaldamento	69.771,83	59.582,21	31.823,50
Carburante per autotrazione per flotta aziendale	23.297,99	16.196,26	19.471,67
di cui Diesel	23.297,99	16.196,26	19.471,67
Totale consumi da fonti non rinnovabili	93.069,82	75.778,48	51.295,17

CONSUMI DI ENERGIA ELETTRICA (Gj)	2019	2020	2021
Energia elettrica acquistata da fonti NON rinnovabili	29.031,02	24.955,10	11.503,32

CONSUMI DI ENERGIA ELETTRICA AUTOPRODOTTA (Gj)	2019	2020	2021
Totale energia elettrica autoprodotta	4.213,62	4.920,56	7.186,26
di cui tot. Energia elettrica consumata	3.445,15	3.849,87	6.014,51
di cui tot. Energia elettrica venduta	768,47	1.070,69	1.171,75
Totale energia elettrica consumata (acquistata + autoprodotta)	32.476,16	28.804,96	17.517,84

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

Tra il 2020 e il 2021 il totale dei consumi da fonti non rinnovabili ha subito una riduzione del 32%, passando da 75.778 Gj a 51.295 Gj. La riduzione è stata ancora più rilevante in termini percentuali per quanto riguarda l'energia elettrica acquistata da fonti non rinnovabili che ha visto un decremento del 54%. Alla riduzione di energia elettrica acquistata corrisponde nel 2021 un incremento dell'energia elettrica autoprodotta, e in particolare consumata, che è passata da 4.921 a 7.186 Gj. In generale, i consumi energetici interni all'organizzazione sono passati da 104.583 Gj nel 2020 a 68.813 Gj nel 2021, subendo un forte decremento (-34%). Tali decrementi sono da ricondurre alla cessione del ramo di azienda BU Shopfitting a gennaio 2021.

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 ¹³ (ton CO2 eq.)	2019	2020	2021
Gas Naturale per riscaldamento	3.863,55	3.360,40	1.794,83
Carburante per autotrazione per flotta aziendale	1.717,03	1.212,69	1.457,94
di cui Diesel	1.717,03	1.212,69	1.457,94
FGAS	-	870,90	684,04
Totale emissioni di SCOPE 1	5.580,58	5.444,00	3.936,80

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. Per il 2019 non è stato possibile rendicontare le emissioni derivanti dall'impiego di FGAS.

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.

EMISSIONI INDIRETTE DI SCOPE 2 - ENERGIA ELETTRICA ACQUISTATA (ton CO2 eq.)	2019	2020	2021
Market-based approach	4.217,56	3.181,78	1.466,67
Location-based approach	2.903,10	3.583,83	1.652,01

Anche in relazione alle emissioni dirette e indirette tra gli anni 2020 e 2021 Cefla ha ridotto i propri impatti. Le emissioni di Scope 1, infatti, hanno subito una riduzione del 28% data in particolare da una riduzione dei con-

sumi di gas naturale per il riscaldamento. Allo stesso modo anche le emissioni di Scope 2, sia location-based che market-based, dovute all'energia elettrica acquistata hanno vissuto un forte decremento al 54%.

Alcune ulteriori iniziative messe in atto da Cefla nel corso del 2020 e del 2021 sono:

- Installazione di una colonnina per la ricarica dei veicoli elettrici;
- Messa in servizio del nuovo impianto di cogenerazione;
- Aggiornamento continuo dell'impianto Building management system (BMS) al fine di ottimizzare i consumi riducendo le ore di illuminazione, riscaldamento e raffrescamento in armonia con le esigenze della produzione;
- Implementazione della Palazzina Service Medical. L'edificio è stato progettato secondo criteri di efficientamento dei consumi e aumento del comfort ambientale.
- Installazione del nuovo impianto di riscaldamento ad aerotermo per il magazzino di ricevimento merci medicali e inserimento di un sistema di termoregolazione dedicato;
- Sostituzione di un impianto di raffreddamento locale, eliminazione delle macchine obsolete funzionanti con gas R 407C e installazione di nuove macchine con gas R32;
- Sostituzione di un gruppo frigorifero esistente;
- Miglioramento del sistema di recupero dell'energia dei compressori per l'utilizzo di acqua calda sanitaria;
- Installazione di lampade a led per l'illuminazione dei parcheggi;
- Rifacimento del manto di impermeabilizzazione di importanti porzioni della copertura con l'applicazione di una vernice termoriflettente;
- Sostituzione di parte delle luci di emergenza a tubo fluorescente con lampade a led con batteria al titanio.

05.3

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
Acque sotterranee	0,63	0,61
Acqua dolce (≤1.000 mg/l di solidi disciolti totali)	0,63	0,61
Altre tipologie di acqua (>1.000 mg/l di solidi disciolti totali)	-	-
Risorse idriche di terze parti – fornitori idrici	24,24	22,27
Acqua dolce (≤1.000 mg/l di solidi disciolti totali)	13,55	9,29
Altre tipologie di acqua (>1.000 mg/l di solidi disciolti totali)	10,69	12,83
Prelievo idrico totale da aree a stress idrico	22,10	21,07
Acqua di superficie	22,10	21,07
Prelievo idrico totale	46,98	43,95

¹⁵ | dati riportati nel paragrafo Gestione dell'acqua e dei rifiuti fanno riferimento al seguente perimetro: Prelievo idrico – Cefla S.C. e controllate italiane; Rifiuti – Cefla S.C. e controllate italiane ad esclusione di Lucifero's.

Inoltre, nel presente paragrafo il confronto dei dati quantitativi con il 2019 non è stato possibile in quanto rendicontati nella precedente edizione del Bilancio secondo uno standard differente (GRI 306: Effluents and waste 2016).

Per ogni tipologia di prelievo (acque sotterranee, risorse idriche da terze parti, aree a stress idrico) tra il 2020 e il 2021 si è verificata una riduzione dei consumi, portando di conseguenza a una riduzione dell'impiego di acqua pari al 6%. Il risultato, tendenzialmente in linea con il 2020 nonostante la cessazione dell'attività dell'unità di Via Selice 23/A nel 2021, è dovuto alle attività straordinarie svolte nello stabilimento di via Bicocca che hanno portato ad un elevato consumo di acqua.

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 2021 circa il 78% dei rifiuti generati dalla Capogruppo e dalle controllate italiane (ad eccezione di Lucifero's) rientra nella categoria dei rifiuti "non pericolosi". Inoltre, nel 2021, a seguito di un aumento verificatosi nel 2020, il totale dei rifiuti prodotti ha subito un forte decremento pari al 48%. Anche in questo caso le variazioni sono da ricondurre alla cessione del ramo di azienda BU Shopfitting a gennaio 2021.

RIFIUTI PRODOTTI (ton)	2019	2020	2021
Totale rifiuti non pericolosi	1.356,4	1.516,55	785,08
Totale rifiuti pericolosi	320,1	438,70	222,84
Totale rifiuti prodotti	1.676,5	1.955,25	1.007,92

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
RIFIUTI NON PERICOLOSI		
Altre operazioni di smaltimento	27,99	7,01
Totale rifiuti non pericolosi	27,99	7,01
RIFIUTI PERICOLOSI		
Altre operazioni di smaltimento	357,85	137,89
Totale rifiuti pericolosi	357,85	137,89
Totale rifiuti destinati allo smaltimento	385,84	144,90

RIFIUTI NON DESTINATI A SMALTIMENTO (ton)	2020	2021
RIFIUTI NON PERICOLOSI		
Riciclo	163,72	-
Altre operazioni di recupero	1.324,84	778,07
Totale rifiuti non pericolosi	1.488,56	778,07
RIFIUTI PERICOLOSI		
Altre operazioni di recupero	80,86	84,96
Totale rifiuti pericolosi	80,86	84,96
Totale rifiuti non destinati allo smaltimento	1.569,41	863,03

Per quanto riguarda le componenti elettroniche rottamate viene eseguita una separazione dei componenti per tipologia (schede elettroniche, ottone, rame, ecc.) favorendone 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 nel 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



06.1

Distribuzione della ricchezza generata

Il valore economico generato e distribuito rappresenta un'importante e significativa analisi delle voci di conto economico per mettere in evidenza il valore creato dall'organizzazione, frutto della sua quotidiana operatività.

L'agire quotidiano di un'organizzazione influenza e porta valore aggiunto a tutti gli stakeholder con cui quotidianamente si interfaccia, compreso il territorio dove l'organizzazione risiede. Per questo motivo è fon-

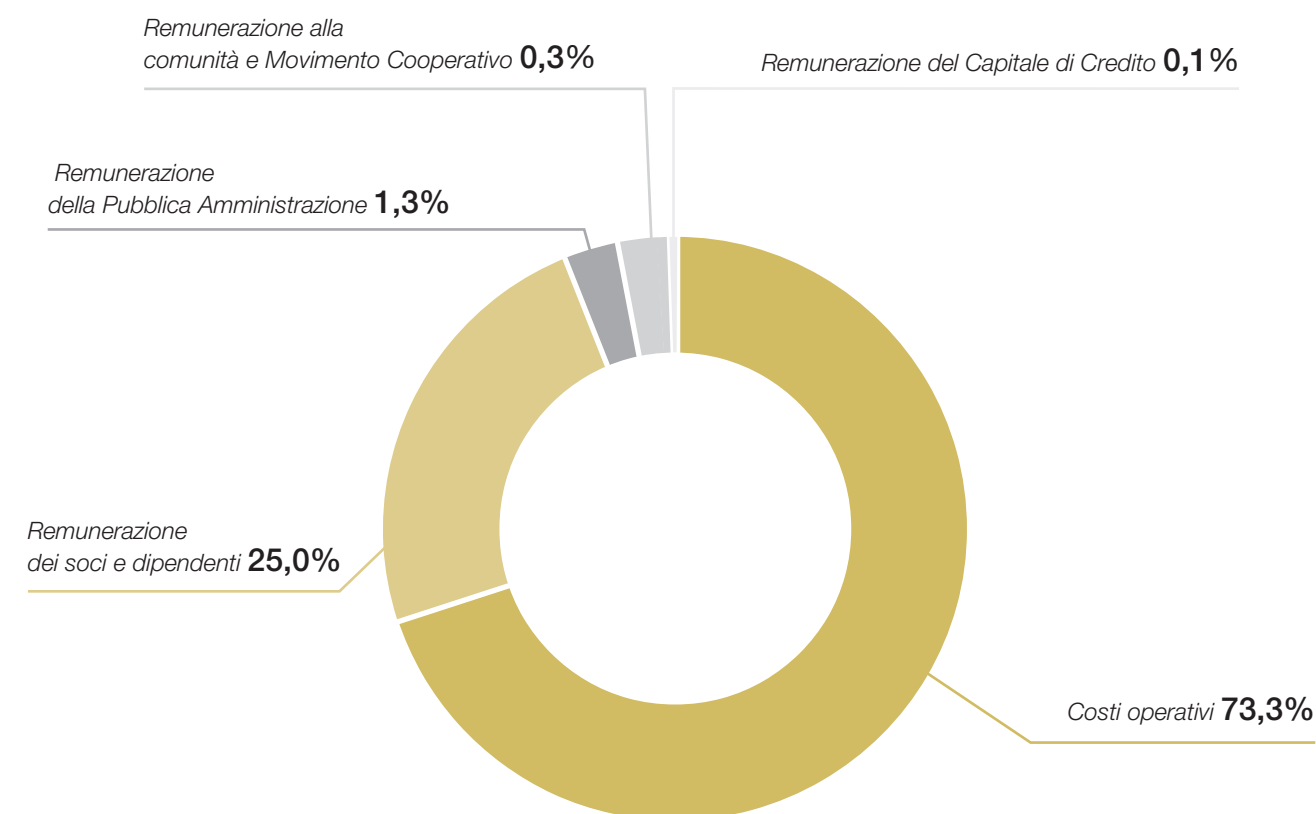
damentale rendicontare il valore economico generato e distribuito: attraverso un processo di riclassificazione delle voci di conto economico, è possibile dare conto del valore generato e di come questo viene poi distribuito a tutti gli stakeholder che si interfacciano quotidianamente con Cefla.

Il valore economico generato nel 2021 è pari a 573,803 milioni di euro, in aumento dell'8% rispetto all'esercizio precedente.

VALORE ECONOMICO CONSOLIDATO (K€)	2019	2020	2021
Ricavi	585.098	532.010	573.803
Altri proventi	11.884	3.678	6.210
Proventi finanziari	3.239	11.627	15.846
Totale valore economico generato dal Gruppo	600.220	547.315	595.858
Costi operativi	421.265	369.254	389.248
Remunerazione dei soci e dipendenti	123.962	123.179	132.571
Remunerazione alla comunità e Movimento Cooperativo	916	1.206	1.645
Remunerazione del Capitale di Credito	1.292	2.002	602
Remunerazione della Pubblica Amministrazione	6.657	3.461	7.134
Totale valore economico distribuito dal Gruppo	554.092	499.103	531.200
Totale valore economico trattenuto dal Gruppo	46.129	48.213	64.658

La tabella sovrastante riporta il valore economico generato e distribuito e la sua ripartizione tra i vari stakeholder. La parte più ingente è destinata alla voce costi operativi ed è pari al 73,3%. Ai soci e dipendenti è destinato il 25,0%, la cui quota, tramite salari e stipendi, rappresenta la seconda voce più significati-

va del valore economico generato. La parte di valore destinata alla pubblica amministrazione sotto forma di imposte e tasse rappresenta l'1,3% del valore economico prodotto. Donazioni e contributi associativi corrispondono allo 0,3%, mentre il capitale di credito e di rischio allo 0,1%.



06.2

Catena di fornitura

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.

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 e 2021 Cefla si è rivolta a fornitori provenienti da tutto il mondo e numericamente sono stati pari per entrambi gli anni a più di 3.500.

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	2020		2021	
	Italia	Resto del mondo	Italia	Resto del mondo
% numero di fornitori	90%	10%	90%	10%
% budget di approvvigionamento	47%	53%	41%	59%

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 società¹⁶. In particolare, a seguito di queste assunzioni, si è ottenuto per l'anno 2020 Cefla ha speso per l'approvvigionamento da fornitori locali il 9% del proprio budget, mentre per l'anno 2021 tale percentuale è pari al 7%.

¹⁶ Imola, Rotello, Bologna, Trezzano Rosa, Meckenheim, Schloß Holte-Stukenbrock, Suzhou, Charlotte, Moscow.

06.3

Coinvolgimento della comunità e rapporti con il territorio

Cefla è un Gruppo che è cresciuto esponenzialmente negli ultimi anni, diventando un player di portata globale. Questo non ha fatto venire meno, tuttavia, il forte radicamento territoriale che si sostanzia nella prossimità alla comunità locale nella quale vive e opera.

Ogni anno Cefla ha un budget dedicato a contributi e sponsorizzazione per enti locali come associazioni sportive giovanili, sponsorizzazioni di eventi del comune di Imola e contributi ad associazioni onlus. Ne è un esempio AGEOP 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.

Cefla, inoltre, garantisce un comodato d'uso gratuito di macchine aziendali all'AUSL di Imola per l'assistenza a domicilio necessaria a causa del Covid-19. L'impegno nei confronti delle AUSL si estende anche ad alcune donazioni all'AUSL di Imola e di Pesaro. In particolare Cefla ha donato:

- In considerazione della grave situazione di emergenza sanitaria vissuta nel 2020, 350 visiere ad uso medico all'AUSL di Pesaro,
- un sistema portatile completo di radiografia digitale all'AUSL di Imola
- 3 monitor paziente all'AUSL di Pesaro

Per un valore complessivo di 131.240,24 €.

Nel 2021 Cefla ha anche sostenuto l'Associazione Italiana Sclerosi Multipla (AISM) di Imola che dal 1985 è diventata un punto di riferimento importante per le persone che convivono con la SM e per i loro familiari.

06.3.1

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

Rispetto ai progetti di collaborazione e partnership con il mondo della scuola e dell'Università, dopo la forzata sospensione nel 2020 di ogni attività legata a stage e tirocini, il 2021 ha segnato per Cefla non solo una ripresa ma un'escalation con il lancio di 50 progetti, di cui 31 Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (PCTO) e i restanti distribuiti tra Istituti Tecnici Superiori (ITS), Master e soprattutto tirocini Universitari.

Cefla, infatti, è tra le prime 20 aziende del sistema Confindustria Emilia che già nel 2017 hanno aderito al progetto di un nuovo corso di laurea in Ingegneria Meccatronica, inizialmente con sede solo a Bologna, poi confluito nel progetto "Meccatronica Imola" che a settembre 2021 ha visto la partenza dello stesso corso su Imola, grazie alla Fondazione Cassa di Risparmio e al sostegno dalle aziende principali del territorio, tra le quali Cefla per iniziativa del CdA. L'obiettivo è quello di creare un più stretto e costante rapporto tra formazione accademica e distretti produttivi, coordinando l'offerta formativa con la specifica richiesta tecnico/professionale proveniente dal tessuto aziendale imolese. La formazione nel campo della meccatronica ha l'obiettivo di sviluppa-

re quelle competenze professionali sempre più richieste nell'industria 4.0, consentendo di affacciarsi al mondo del lavoro con un profilo delineato, dotati di tutti gli strumenti e competenze specifiche richieste dalle aziende, per favorire un immediato inserimento e una veloce crescita. Gli studenti del nuovo corso di laurea professionalizzante in ingegneria meccatronica nel 2020 hanno fatto ingresso nelle aziende per un tirocinio curriculare della durata di sei mesi. Cefla si conferma parte attiva nella collaborazione con le scuole ed Università del territorio estendendo geograficamente il proprio network parallelamente al business.

Cefla, inoltre, ha partecipato per una intera settimana al recruiting week organizzato dall'Alma Mater Studiorum, l'Università di Bologna, al fine di conoscere i giovani talenti del territorio e favorire l'integrazione tra l'azienda e i laureati provenienti dai vari indirizzi di studio. Oltre ad effettuare innumerevoli colloqui conoscitivi, Cefla ha avuto occasione di presentare la propria realtà aziendale in modalità digitale attraverso una stanza virtuale. L'utilizzo di una chat pubblica ha facilitato l'interazione continua e la risposta real-time a domande e curiosità da parte degli studenti.

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 degli esercizi 2020 e 2021 (1° gennaio - 31 dicembre 2020 e 1° gennaio - 31 dicembre 2021) 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.; Lucifero's S.r.l.; BIOSAF IN S.r.l.; Cefla Deutschland GmbH; Duespohl Maschinenbau GmbH; Cefla Finishing Equipment (Suzhou) Co. Ltd.; Cefla North America Inc.; Zenith Retail Solutions LLC. 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 2021 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 25/07/2022.

Il Bilancio di Sostenibilità 2021 di Cefla non sarà sottoposto a revisione esterna; tuttavia, l'organizzazione valuterà l'ottenimento della certificazione 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. 100-101
	2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	pag. 100-101
	2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	pag. 100-101
	2-4	Restatements di informazioni	Non sono stati attuati restatements di informazioni relative ai periodi di rendicontazione precedenti
	2-5	Assurance esterna	pag. 100-101
	2-6	Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali	pag. 38-45
	2-7	Dipendenti	pag. 61-62
	2-8	Lavoratori non dipendenti	pag. 62
	2-9	Struttura e composizione della governance	pag. 26-28
	2-10	Nomica e selezione del massimo organo di governo	pag. 26-28
	2-11	Presidente del più alto organo di governo	pag. 26-28
	2-12	Ruolo del più alto organo di governo nella supervisione degli impatti	pag. 26-28
	2-13	Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	pag. 26-28

GRI Standard	Numero dell'indicatore	Titolo dell'indicatore	N. pagina e note
GRI 2: General Disclosures 2021	2-14	Ruolo del più alto organo di governo nel reporting di sostenibilità	pag. 100-101
	2-15	Conflitto di interessi	pag. 27-28
	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. 17; 20
	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	

GRI Content Index

GRI Standard	Numero dell'indicatore	Titolo dell'indicatore	N. pagina e note
GRI 2: General Disclosures 2021	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. 6-7
	2-23	Impegni nelle politiche	pag. 31-32
	2-24	Integrazione degli impegni nelle politiche	pag. 31-32
	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. 30

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. 20-23
GRI 3 – Material Topics 2021	2-30	Accordi di contrattazione collettiva	pag. 67
	3-1	Processo per la determinazione dei temi materiali	pag. 20-23
GRI 201 – Performance economiche 2016	3-2	Lista dei temi materiali	pag. 20-23
	201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	pag. 94-95
GRI 202 – Presenza sul mercato 2016	202-2	Proporzione di senior manager assunti dalla comunità locale	pag. 62
GRI 204 – Pratiche di Approvvigionamento 2016	204-1	Proporzione di spesa su fornitori locali	pag. 96-97

GRI Content Index

GRI Standard	Numero dell'indicatore	Titolo dell'indicatore	N. pagina e note
Tema materiale: Efficienza energetica			
GRI 3 – Material Topics 2021	3-3	Management dei temi materiali	pag. 83-86
GRI 302 – Energia 2016	302-1	Consumi energetici all'interno dell'organizzazione	pag. 84-85
GRI 303 – Acqua e scarichi idrici 2018	303-3	Prelievo idrico per fonte	pag. 87
GRI 305 – Emissioni 2016	305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	pag. 85-86
	305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	pag. 85-86
GRI 306 – Rifiuti 2020	306-1	Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	pag. 88-90
	306-2	Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	pag. 88-90
	306-3	Rifiuti prodotti	pag. 88-90
	306-4	Rifiuti non destinati a smaltimento	pag. 88-90
	306-5	Rifiuti destinati allo smaltimento	pag. 88-90

GRI Standard	Numero dell'indicatore	Titolo dell'indicatore	N. pagina e note
Tema materiale: Condizioni di lavoro, clima interno e welfare aziendale			
GRI 3 – Material Topics 2021	3-3	Management dei temi materiali	pag. 67-69
GRI 401 – Occupazione 2016	401-1	Assunzioni e turnover	pag. 64-65
	401-2	Benefit per i dipendenti full-time che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part time	pag. 68
Tema materiale: Salute e sicurezza sul lavoro			
GRI 3 – Material Topics 2021	3-3	Management dei temi materiali	pag. 70-74
GRI 403 – Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	pag. 70-74
	403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	pag. 70-74
	403-3	Servizi di medicina del lavoro	pag. 73-74
	403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	pag. 70-74
	403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	pag. 72

GRI Content Index

GRI Standard	Numero dell'indicatore	Titolo dell'indicatore	N. pagina e note
Tema materiale: Salute e sicurezza sul lavoro			
GRI 3 – Material Topics 2021	403-6	Promozione della salute dei lavoratori	pag. 70-74
	403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	pag. 74-74
	403-9	Infortuni sul lavoro	pag. 71
	403-10	Malattie professionali	pag. 72
Tema materiale: Sviluppo e formazione delle risorse			
GRI 3 – Material Topics 2021	3-3	Management dei temi materiali	pag. 66
GRI 404 – Formazione e istruzione 2016	404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	pag. 66
GRI 405 – Diversità e pari opportunità 2016	405-1	Diversità e Pari opportunità	pag. 27-28; 62-63
GRI 406 - Non discriminazione 2016	406-1	Casi di discriminazione e azioni correttive intraprese	pag. 65
GRI 413 – Comunità locali 2016	413-1	Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	pag. 98-99

GRI Standard	Numero dell'indicatore	Titolo dell'indicatore	N. pagina e note
Tema materiale: Sicurezza di prodotto			
GRI 3 – Material Topics 2021	3-3	Management dei temi materiali	pag. 52-55
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 2020 e nel 2021 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. 22; 30
Tema materiale: Innovazione e R&S			
GRI 3 – Material Topics 2021	3-3	Management dei temi materiali	pag. 46-51
Tema materiale: Qualità del prodotto			
GRI 3 – Material Topics 2021	3-3	Management dei temi materiali	pag. 52-56
Tema materiale: Standard / Codici etici			
GRI 3 – Material Topics 2021	3-3	Management dei temi materiali	pag. 29-34

L'organizzazione ha utilizzato il GRI 1: Foundation 2021.

