



CPL Concordia
ENERGIA CHE MIGLIORA LA VITA

2023

**BILANCIO DI
SOSTENIBILITÀ**

RELAZIONE ECONOMICA, SOCIALE E AMBIENTALE

INDEX

ENVI-
RON-
MENT

SO-
CIAL

GOV-
ERN-
ANCE

→ 05

CAPITOLO 1 CPL AZIENDA

- Chi siamo
- Cosa facciamo
- I nostri mercati
- Il nostro sistema

→ 11

CAPITOLO 2 AZIENDA E SOSTENIBILITÀ

- Gestione della sostenibilità in azienda
- Il nostro impegno
- Governance di sostenibilità
- Materialità di impatto

→ 24

CAPITOLO 3 CLIMA E INQUINAMENTO

- Visione
- Impatti
- Approccio gestionale
- Progetti e risultati
- Road map obiettivi

→ 46

CAPITOLO 6 FORZA LAVORO INTERNA

- Visione
- Impatti
- Approccio gestionale
- Progetti e risultati
- Road map obiettivi

→ 71

CAPITOLO 9 GOVERNANCE

- Visione
- Impatti
- Approccio gestionale
- Road map obiettivi

→ 82

ANNEX INDICATORI GRI E DATI COMPLETI

- Nota metodologica
- Introduzione
- Indice GRI sintetico

→ 35

CAPITOLO 4 BIODIVERSITÀ

- Approccio gestionale
- Progetti e risultati
- Road map e obiettivi

→ 56

CAPITOLO 7 BENESSERE E COINVOLGIMENTO

- Visione
- Impatti
- Approccio gestionale
- Progetti e risultati
- Road map obiettivi

→ 40

CAPITOLO 5 RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE

- Visione
- Impatti
- Approccio gestionale
- Road map obiettivi

→ 64

CAPITOLO 8 COMUNITÀ INTERESSATE

- Visione
- Impatti
- Approccio gestionale
- Progetti e risultati
- Road map obiettivi

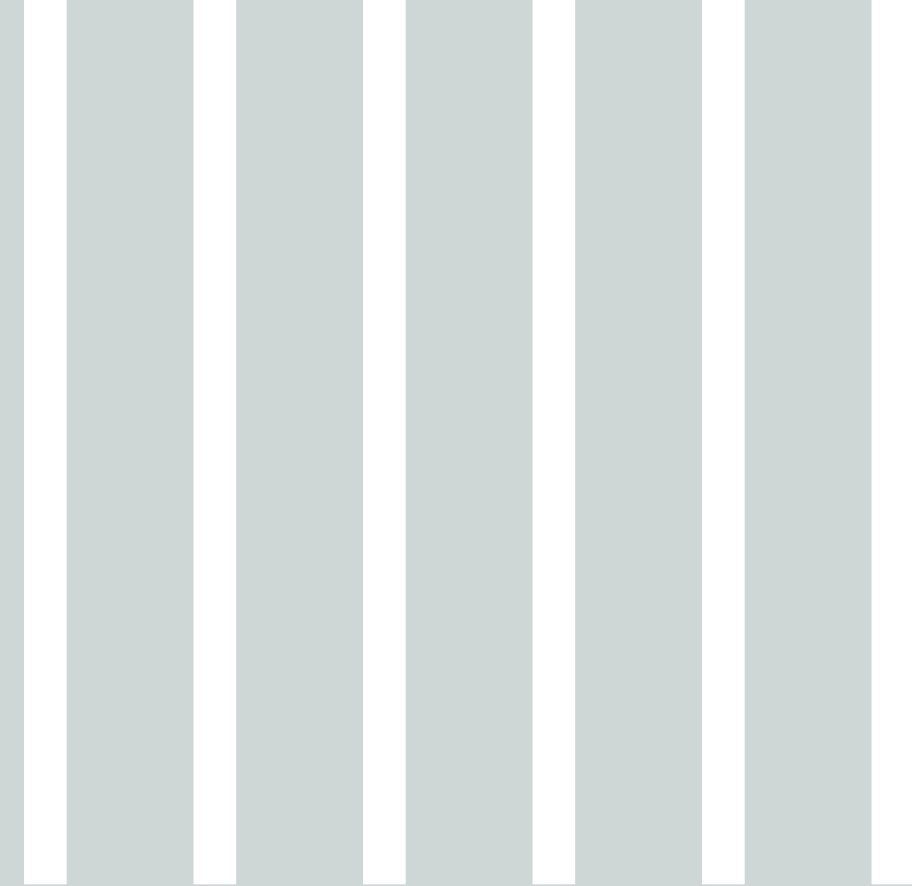
SOSTENIBILITÀ: UN PERCORSO IMPRESINDIBILE

Lettera agli stakeholder

Il 23 Aprile 2024, CPL ha celebrato il suo 125° anniversario! Nell'anno delle celebrazioni per questa importante pietra miliare, è ancora più significativo parlare di sostenibilità. Nel 1899, i valori fondanti con cui i primi soci hanno costituito la cooperativa erano in molti casi assimilabili ai principi della sostenibilità odierna.

Le molteplici generazioni che si sono susseguite in oltre un secolo di storia sono state unite da un **filo conduttore** unico basato sui **valori umani, del lavoro, dell'ambiente, del sociale, dei territori e della solidarietà**. Questi valori hanno permesso alla cooperativa di rigenerarsi e innovarsi continuamente, preservando quegli elementi fondanti che oggi la rendono ancor più forte.

Il 7 Giugno 2024, i Soci di CPL con ampia partecipazione hanno approvato il miglior bilancio della storia recente della nostra cooperativa: **valore della produzione di 326 milioni di euro**, EBITDA 28,3 milioni di euro pari all'8,7% del VDP, investimenti per 12 milioni di euro, utile netto di 10,2 milioni di euro, con un rapporto debito/EBITDA di 0,9x. Un ulteriore elemento di cui essere orgogliosi, è stata la crescita dell'organico, che ha raggiunto **1.607 persone** alla fine del 2023 e sarà di oltre 1.700 alla fine del 2024, con una crescita di circa 100 risorse. Nella stessa seduta, i Soci, che ringraziano per il nuovo mandato e per la fiducia confermata, hanno votato il rinnovo del CdA che guiderà l'azienda nel triennio 2024-2026. →



→ Quanto realizzato nel 2023 conferma la validità di un **percorso di rilancio** intrapreso negli ultimi anni e rappresenta una solida base per l'attuazione del **Piano Industriale**, che prevede la crescita degli attuali business sui Servizi di Gestione Calore, Global Service Energetico, Costruzione Impianti Energia, Cogenerazione, Pubblica Illuminazione, Natural Gas, Billing e GNL, nonché lo sviluppo delle energie rinnovabili come idrogeno, fotovoltaico e biometano. Il 2023 ha rappresentato, inoltre, una svolta definitiva, in quanto CPL ha concluso l'accordo di risanamento sottoscritto nel 2017 con gli istituti di credito, riconquistato e confermato i valori della produzione che aveva ante 2015 e, con la destinazione dell'utile prodotto nell'esercizio 2023, ricostituite tutte le riserve di bilancio ai livelli precedenti la crisi.

Da bilanci d'esercizio ai "**bilanci di sostenibilità**" il passo è breve; si parla quotidianamente di sostenibilità, a tutti i livelli, in tutte le organizzazioni istituzionali ed aziendali oltre che come privati cittadini e quando si produrranno i bilanci dei prossimi anni sarà obbligatorio conformarsi alla Direttiva europea CSRD che richiede alle imprese di divulgare il proprio impatto sociale, e ambientale e di governance (ESG) nonché i rischi e le opportunità a cui il business è sottoposto dato dall'attuale contesto ambientale e sociale CPL sta realizzando ha realizzato il piano strategico di sostenibilità attraverso un gruppo di lavoro dedicato, che con le adeguate professionalità, porterà l'azienda a redigere il "Bilancio Integrato", relativo alle competenze 2025, seguendo gli standard europei ESRS, ovvero parametri che permetteranno alle organizzazioni di misurare in maniera univoca i loro impatti sociali, ambientali e di governance, considerando l'intera catena del valore (dai fornitori di beni e servizi fino ai clienti finali).

€326 mln

VALORE DELLA PRODUZIONE

€28,3 mln

EBITDA

€12 mln

INVESTIMENTI

1.607

PERSONE ALLA FINE DEL 2023

Il piano sarà sviluppato tenendo in considerazione numerosi fattori chiave: l'**integrazione con il Piano Industriale**, la **transizione energetica** e l'**efficientamento energetico**, il progressivo **cambiamento culturale** (formazione), il **coinvolgimento degli stakeholder** interni ed esterni, la **sinergia tra le varie funzioni**, lo **sviluppo di attività legate alla transizione**, la **tutela della biodiversità, dell'ambiente, delle attività con forte carattere sociale**, il **cambiamento climatico**, la **tutela dei territori**, la **digitalizzazione** ed in particolar modo gli **obiettivi di Agenda Onu 2030 e Fit for 55**.

Un'economia basata sulla crescita non può prescindere da una crescita sostenibile dove le persone ed il loro benessere siano al centro degli obiettivi economici. I valori in gioco sono chiari, le regole anche, le tecnologie moderne come l'intelligenza artificiale sono acceleratori di soluzioni che dovranno essere perseguite con pianificazioni precise che uniscano la creazione del valore economico con il valore in termini di sostenibilità, in un'unica visione.

Il "**dialogo**" a tutti i livelli sarà indispensabile per costruire un futuro sostenibile. Per la cooperativa sarà un ulteriore elemento distintivo associare la mission ed i valori fondanti con quanto richiesto dalle norme, rispettare gli obiettivi con dati, azioni concrete e rendicontate con KPI specifici, per affrontare le nuove sfide di un mercato in cui la sostenibilità sarà un elemento imprescindibile. Dovranno essere sostenuti gli investimenti necessari con fermezza, lungimiranza ed equilibrio, unite la competenza e la passione che contraddistinguono CPL, per raggiungere i livelli di sostenibilità attesi: ciò renderà orgogliosi i soci passati, attuali e futuri di CPL Concordia, Cooperativa di Produzione e Lavoro!

Samuele Penzo
Vicepresidente



Le molteplici generazioni che si sono susseguite in oltre un secolo di storia sono state unite da un filo conduttore unico basato sui valori umani, del lavoro, dell'ambiente, del sociale, dei territori e della solidarietà. Questi valori hanno permesso alla cooperativa di rigenerarsi e innovarsi continuamente, preservando quegli elementi fondanti che oggi la rendono ancor più forte.

01

CPL AZIENDA

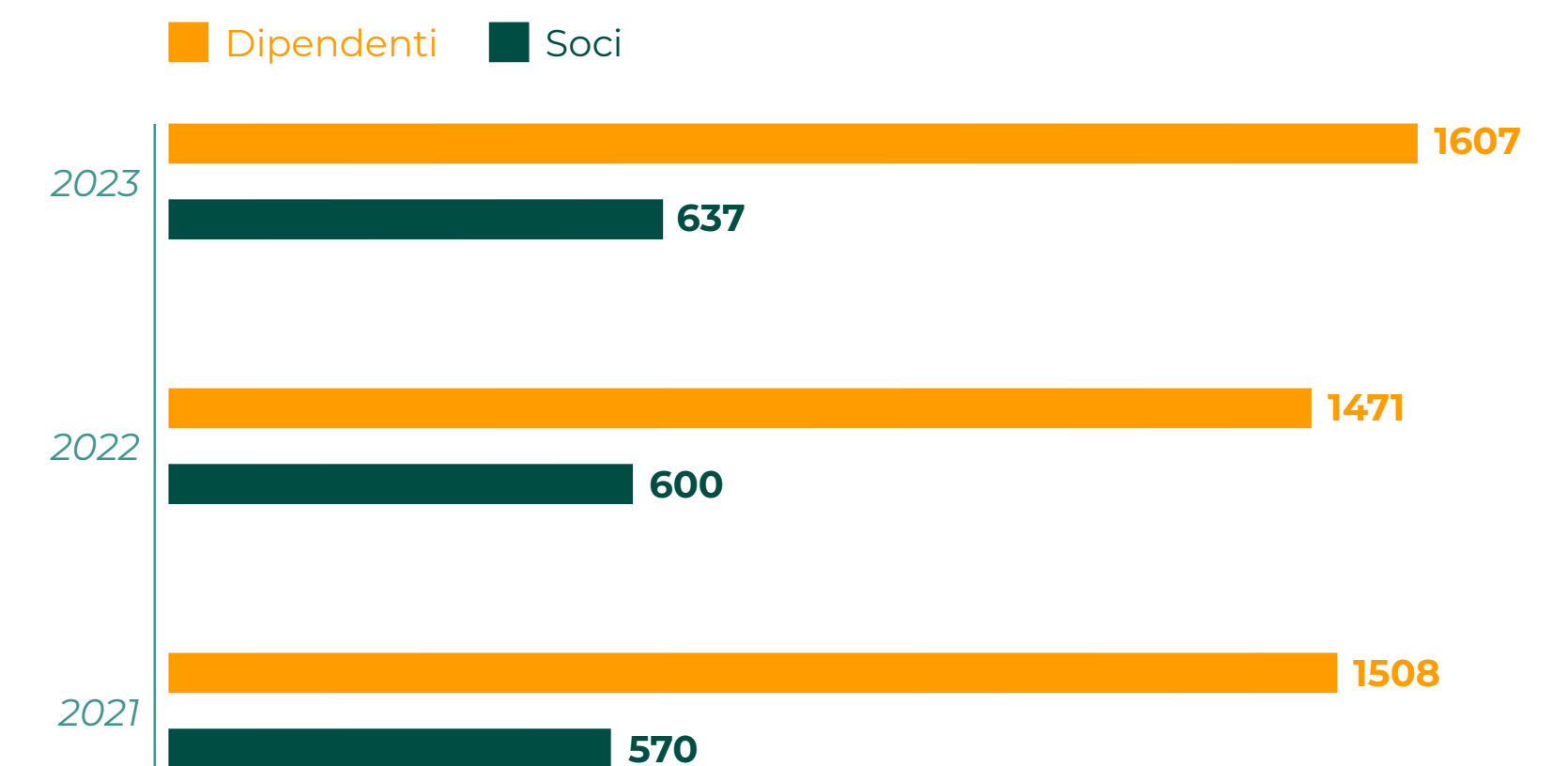
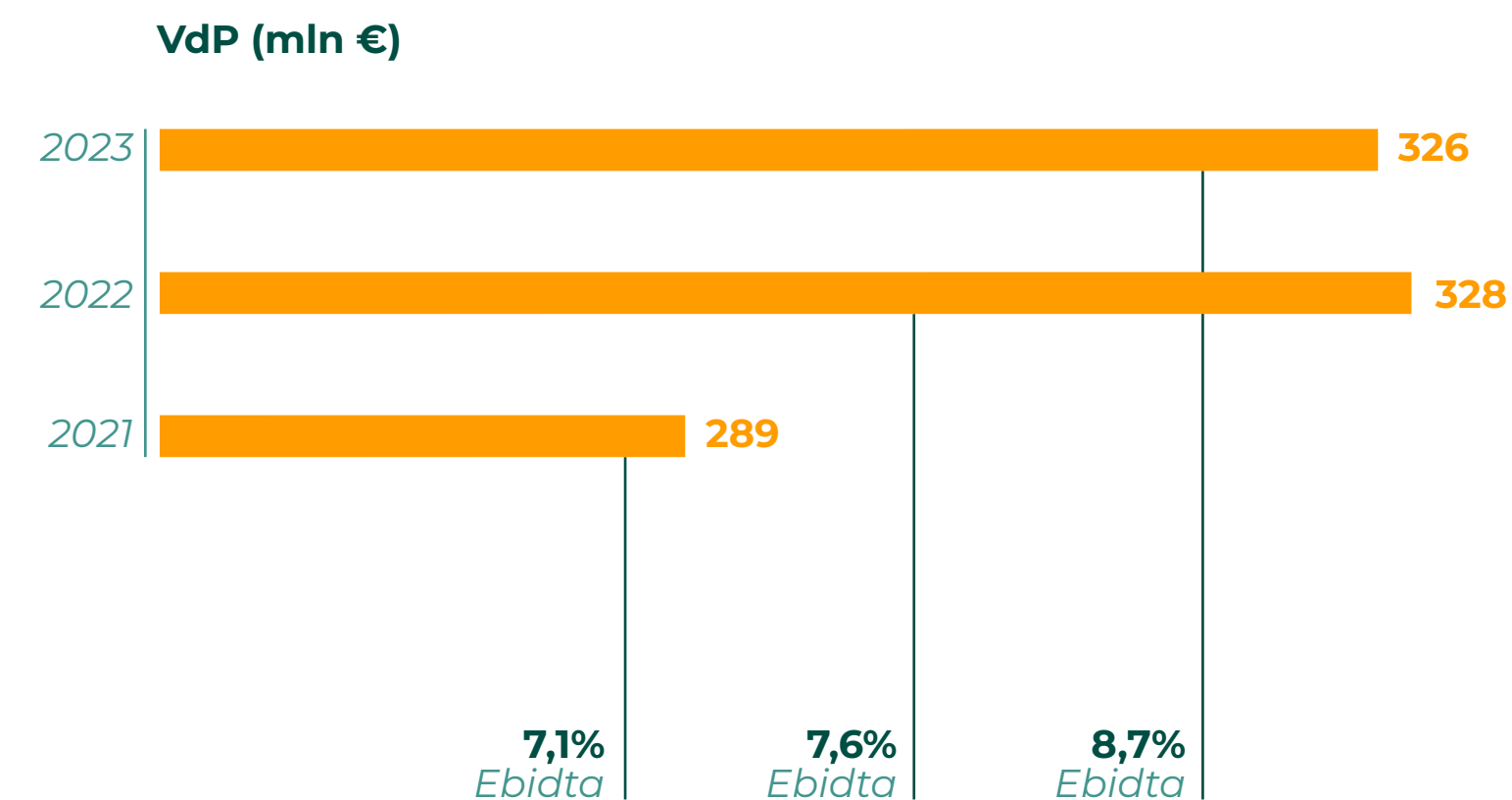
- Chi siamo
- Cosa facciamo
- I nostri mercati
- Il nostro sistema

CHI SIAMO

Nata nel 1899 conta oggi **più di 1.600 dipendenti** distribuiti su **10 sedi nazionali**, impegnati in numerose attività, tra le quali la gestione calore, il facility management, la pubblica illuminazione, la cogenerazione, i servizi e impianti per la distribuzione del gas metano e dell'acqua e i software gestionali e servizi IT per le per utilities.

La Mission della cooperativa è quella di **migliorare il comfort e la qualità della vita delle persone**, utilizzando tecnologie efficienti e compatibili con l'ambiente, competere sul mercato con lealtà, integrità ed onestà, e soprattutto generare valore duraturo per la cooperativa e garantire ai soci e dipendenti le migliori condizioni occupazionali.

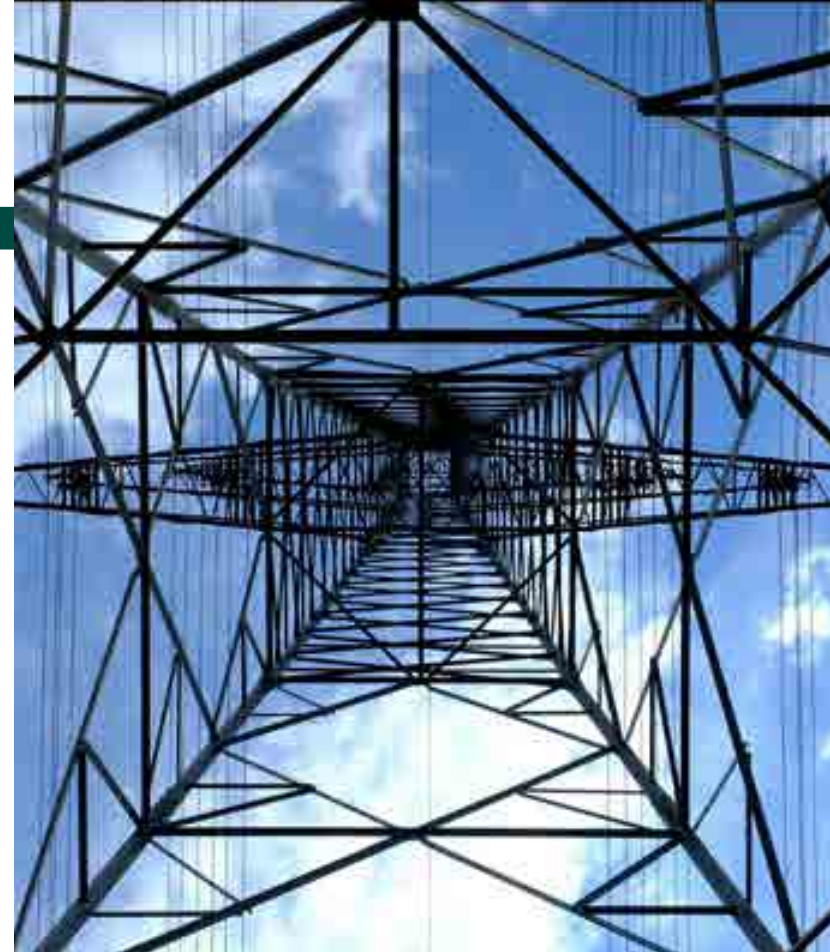
CPL CONCORDIA è una società cooperativa italiana leader nella progettazione, realizzazione e gestione di sistemi energetici e dei servizi di supporto.



COSA FACCIAMO

L'offerta di CPL CONCORDIA è rivolta principalmente al **mercato del gas e dell'energia** (in ambito sia pubblico che privato) grazie ad un know-how consolidato nei servizi di manutenzione e global service degli impianti.

L'attività della Cooperativa e del suo Gruppo si snoda principalmente nei seguenti macro-ambiti operativi ed è incrementata dall'attività del Servizio Ispettivo:



Energia



GNL

Cogenerazione



IT Solution
per le Utilities



Gas



Reti



La business unit **“Energia”** comprende una serie di specializzazioni con una forte presenza di innovazione tecnologica quali:

- il BMS – Building Management System: l'architettura di sistemi che, grazie all'impiego di tecnologie di telecontrollo e automazione consentono di ottenere un risparmio sui costi energetici;
- il Facility Management che fornisce soluzioni in outsourcing di progettazione, esecuzione, manutenzione ed esercizio di tutti gli impianti tecnologici e degli interi patrimoni immobiliari;
- l'Energy Management: in qualità di ESCo, CPL è in grado di soddisfare le esigenze di risparmio ed efficienza energetica di imprese pubbliche e private;
- gli interventi di riqualificazione, di adeguamento normativo, la gestione e la manutenzione di impianti di Illuminazione Pubblica;
- la posa, l'ampliamento, l'allacciamento, la gestione e la manutenzione di impianti di Teleriscaldamento;
- la fornitura e la manutenzione di impianti Fotovoltaici e di Solare termico.

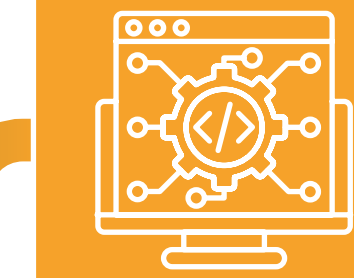


Il comparto della **“Cogenerazione”** si occupa della progettazione e costruzione di impianti di cogenerazione e trigenerazione, con motori alimentati a gas metano, GNL, o biogas; del supporto ai clienti attraverso il service post-vendita, attraverso un sistema di telecontrollo e il supporto della Control Room, viene garantita l'operatività H24 e 7 giorni su 7.



La business unit **“Gas”** raggruppa più attività:

- la progettazione e la costruzione di stazioni di decompressione, sistemi di filtrazione, riscaldatori, sistemi di odorizzazione del gas e gruppi di riduzione;
- la fornitura di prodotti e servizi per l'odorizzazione, compreso lo smaltimento dei fusti vuoti e delle apparecchiature obsolete per cui è dotata delle autorizzazioni e delle certificazioni necessarie;
- i servizi di ispezione delle reti del gas attraverso le analisi gascromatografiche che CPL effettua direttamente anche in campo e per cui dispone dell'accreditamento ACCREDIA (Ente Italiano di Accredimento), la ricerca fughe tramite tecnologia LASER selettivo per metano ad altissima sensibilità;
- la progettazione, l'installazione e la manutenzione di impianti di protezione catodica;
- la manutenzione meccanica degli impianti con servizio di reperibilità H24;
- la gestione e il controllo della linea di gas metano e/o gruppi di riduzione e misura e la prestazione di servizi specifici e personalizzati per gli utenti industriali.



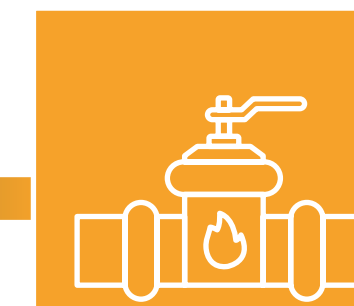
Il comparto **“IT Solution per le Utilities”** offre un'ampia gamma di software, app e servizi per le società operanti nel settore energia elettrica, gas e servizio idrico quali il pronto intervento per le utilities. Le applicazioni consentono un ampio margine di configurazione e customizzazione in base alle esigenze commerciali del cliente e sono costantemente allineate con la normativa e il mercato.

La Control Room si occupa del telecontrollo degli impianti con copertura garantita H24 e 7/7.

Il Contact Center presidiato 24h/24, 365gg/anno da personale formato, ottempera a quanto richiesto dall'Autorità in materia di pronto intervento sulle utilities, inoltre è in grado di offrire un servizio commerciale gestendo le chiamate Inbound, Outbound, le autoletture e le attività di backoffice.



La business unit **“GNL”** realizza impianti completi ad uso industriale, civile e autotrazione con formula turn-key comprendo tutto il segmento di mercato, seguendo il cliente dallo studio di fattibilità fino al progetto esecutivo, dalla realizzazione e messa in esercizio alla gestione continuativa dell'impianto.



Le **“Reti”** rappresentano l'attività storica della Cooperativa e si occupano della costruzione e manutenzione delle reti di distribuzione del gas metano e del GPL, di acquedotti e fognature, ma anche di reti elettriche e rete dati.

I NOSTRI MERCATI

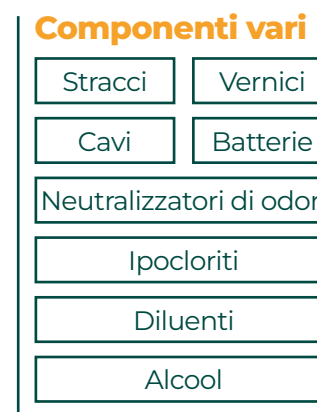
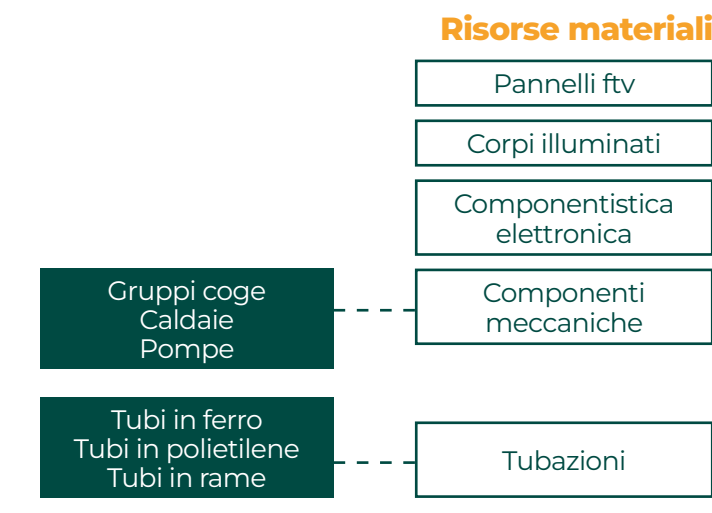
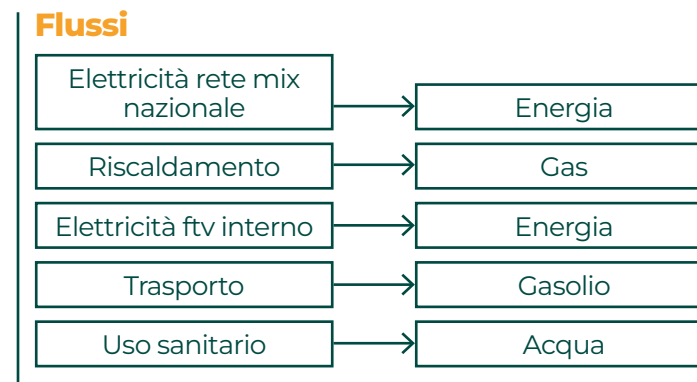
L'attività della Cooperativa e del Gruppo si sviluppa prevalentemente sul **territorio nazionale** e con una clientela rappresentata sia da Enti Pubblici che privati. Gli interessi del gruppo nel mercato internazionale si sono focalizzati sulla Romania. Per quanto attiene al mercato nazionale, il Gruppo è presente in modo radicato su tutta la penisola operando attraverso le proprie sedi.

La Cooperativa ha suddiviso i propri ambiti operativi in **10 sedi nazionali**. Dal punto di vista organizzativo l'attività produttiva della società viene svolta attraverso **cinque Aree territoriali** e **quattro Settori produttivi** corrispondenti ad altrettanti centri di business.

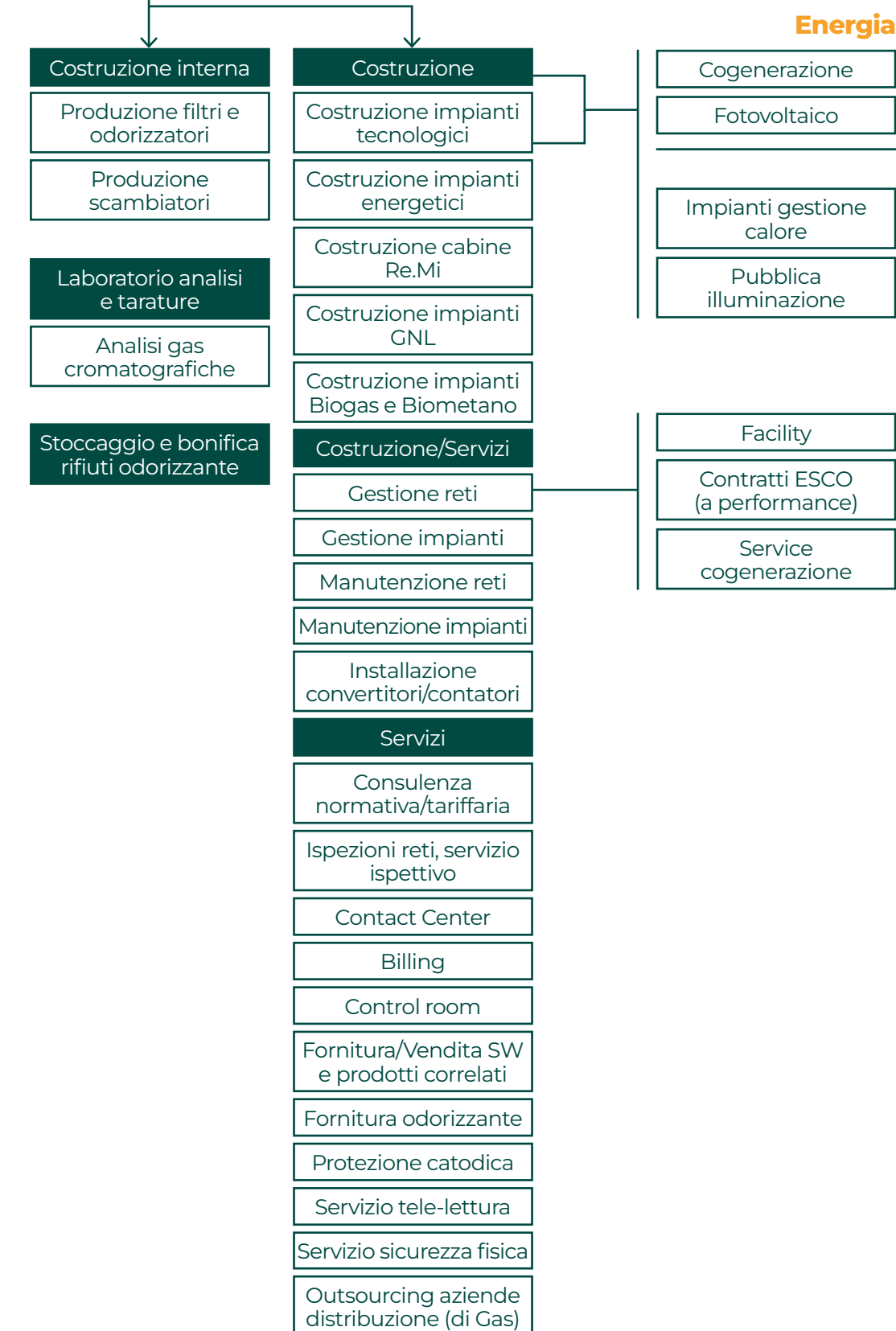


IL NOSTRO SISTEMA

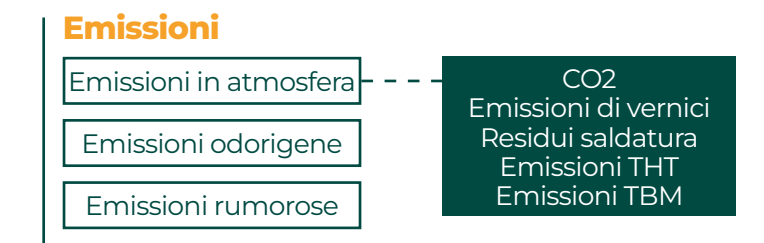
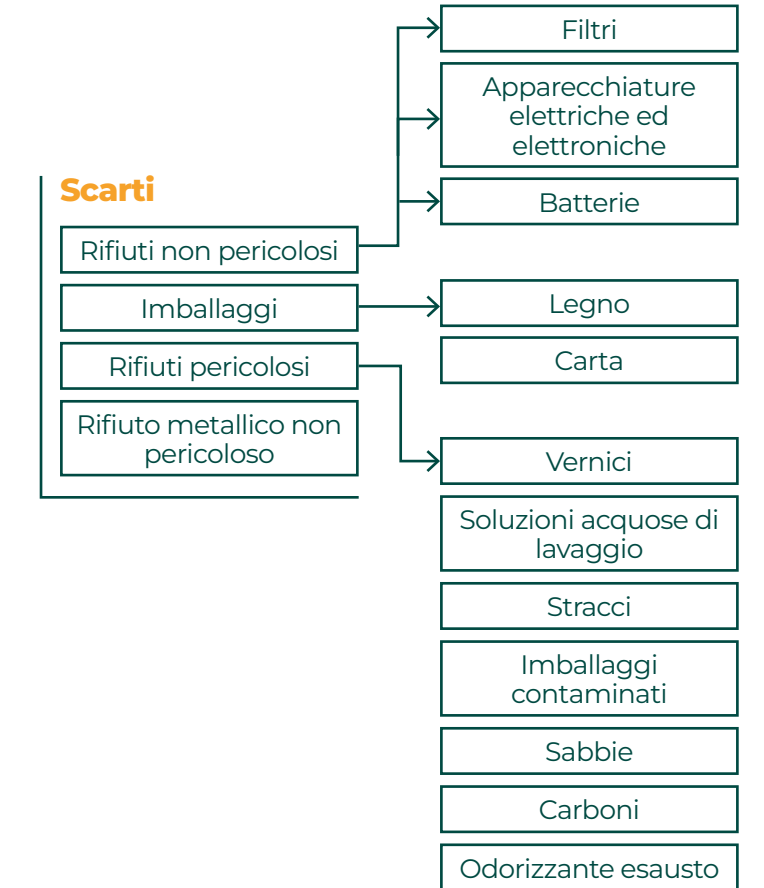
UPSTREAM



CORE



DOWNSTREAM



02

AZIENDA E SOSTENIBILITÀ

- Gestione della sostenibilità in azienda
- Il nostro impegno
- Governance di sostenibilità
- Materialità di impatto



GESTIONE DELLA SOSTENIBILITÀ IN AZIENDA

L'analisi di materialità e la definizione dei contenuti

La rendicontazione di sostenibilità viene preceduta da **processo di analisi e identificazione dei temi materiali** per CPL Concordia Soc. Coop. Nello specifico il processo è in linea con il concetto di materialità di impatto presentato nei nuovi standard ESRS (European Sustainability Reporting Standards) introdotto dalla Direttiva UE 2022/2464 (CSRD – Corporate social responsibility directive). È stata fatta una prima elaborazione della materialità di impatto (prospettiva inside – out), che verrà integrata nel corso del 2024 con la materialità finanziaria (prospettiva outside – in).

L'analisi delle fonti interne ha reso possibile l'identificazione e l'analisi degli impatti generati dall'organizzazione. Ciascun impatto generato risultante da questa analisi è stato poi declinato come positivo o negativo, effettivo o potenziale, diretto e indiretto. Sulla base di questi parametri, i singoli impatti sono stati valutati in base a entità, portata, natura irrimediabile (quest'ultimo parametro solo nel caso degli impatti negativi) e, nel caso degli impatti potenziali, probabilità di accadimento.

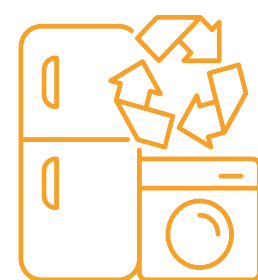
A seguito della fase di valutazione, gli impatti risultati sopra soglia sono stati raggruppati in temi, secondo gli ESRS, e ordinati per rilevanza sulla base della relativa valutazione.

I risultati dell'analisi di materialità sono stati validati dalla Direzione Generale. In base agli impatti negativi e positivi risultati come rilevanti, i temi rilevanti emersi dal nostro processo di materialità sono otto, questi diventano i pilastri attorno ai quali verrà sviluppata la **strategia di sostenibilità**. Nel corso degli anni abbiamo sviluppato progetti e visioni che abbiamo riportato nei Bilanci di Sostenibilità precedenti.



Clima e inquinamento

In quanto società impegnata nei mercati dell'energia, CPL Concordia è fortemente orientata alla transizione energetica ed ai cambiamenti tecnologici ed organizzativi che questa comporta. A partire dalla progettazione, l'efficienza energetica e l'utilizzo delle rinnovabili, le tecnologie a minor emissione inquinante e la riduzione della CO₂, l'impiego di componenti e materiali riutilizzabili, recuperabili, riciclabili, sono pillar nell'educazione e nel coinvolgimento dei progettisti e dei dipendenti, ciascuno nello svolgimento del proprio ruolo.

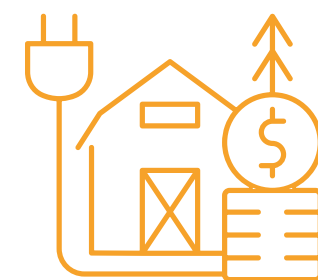


Economia circolare e risorse

Nei prossimi anni ci impegneremo a sviluppare una filiera responsabile che sempre più si basi sull'utilizzo di materiali riciclabili.

Ci impegniamo a ridurre l'impatto ambientale dei nostri processi produttivi e contribuire alla gestione sostenibile delle risorse a disposizione.

Riteniamo che la collaborazione e la comunicazione siano fondamentali per costruire un sistema circolare migliore e una filiera sempre più responsabile: l'obiettivo è, seppur con le criticità attuali del mercato e del contesto, di lavorare a stretto contatto con i nostri fornitori, condividendo le nostre aspettative di sostenibilità e stabilendo una relazione di fiducia reciproca. L'impegno in una prima fase è quello di ricostruire i flussi di materia indiretta in entrata e categorizzandoli, e iniziare a esplorare in modo più approfondito la catena di fornitura.



Crescita e nuove competenze

L'accelerazione dei processi di trasformazione energetica su tutti gli ambiti industriali e della Pubblica Amministrazione porta oggi CPL Concordia a definire, in linea con gli obiettivi del Piano Industriale, un nuovo e ambizioso piano di assunzioni per il prossimo anno che prevede l'ingresso di 100 nuove risorse.

Ci impegniamo affinché ogni singola funzione all'interno della nostra realtà si senta parte di questo cambiamento e desideriamo supportarla in un percorso di crescita professionale. Ogni anno l'organizzazione revisiona l'offerta formativa, suddividendola in aree tematiche specifiche in funzione del singolo ruolo o del settore di attività.



Benessere e coinvolgimento

Oltre alla vasta gamma di posizioni lavorative che la cooperativa offre, ciò che è alla base non è solo il ruolo che riveste un dipendente, ma anche tutto ciò che ruota intorno al suo benessere. L'impegno è quello di promuovere sempre di più un giusto equilibrio tra vita professionale e privata che consenta ai nostri dipendenti di essere produttivi e soddisfatti sul lavoro senza sacrificare il benessere personale.

Riteniamo che solo attraverso un impegno proattivo verso la salute e l'equilibrio di vita e lavoro dei nostri collaboratori possiamo raggiungere fiducia reciproca e gli obiettivi prefissati. Crediamo, inoltre, che solo supportando e tutelando l'ambiente e la società possiamo arrivare ad un interessamento da parte della comunità locale e iniziare a collaborare per obiettivi comuni.



Governance

La visione intergenerazionale della cooperativa si lega inevitabilmente alla continuità aziendale come obiettivo primario.

Obiettivo che si persegue analizzando i mercati tradizionali e potenziali con il fine di programmare l'aggiornamento organizzativo proattivamente al cambiamento del mercato.

Il coinvolgimento attivo degli Stakeholder, ed in particolare clienti, dipendenti, fornitori, comunità locali e investitori, per individuare le loro preoccupazioni e le loro aspettative, sono da sempre considerate informazioni importanti nelle decisioni aziendali.

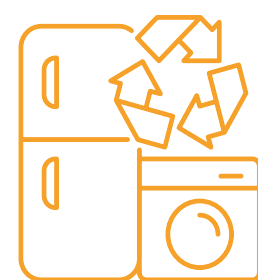
*Di seguito, per ciascuno dei temi, presentiamo la **visione** che ci impegneremo a proseguire nei prossimi anni e gli obiettivi prioritari da raggiungere.*



I nostri obiettivi

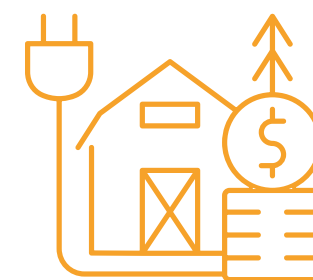
- Analisi del processo di fabbricazione dei componenti gas al fine di individuare la possibilità e la sostenibilità, anche economico finanziaria, di modifiche e/o nuovi componenti al fine di una maggiore sostenibilità ambientale (es consumi, emissioni) e sociale (es: SSL, carichi di lavoro).
- Programmi di formazione e sensibilizzazione dei progettisti interni ed esterni sulla progettazione sostenibile, sull'innovazione tecnologica ad impatto ridotto, sull'utilizzo di componenti riutilizzabili/recuperabili e materiali riciclabili.
- Partecipazione attiva ai network specialistici (associazioni, università, ecc.) con il duplice scopo di promuovere soluzioni sostenibili e acquisire quanto prima elementi d'innovazione.
- Utilizzo in progettazione di strumenti (BIM) utili a massimizzare l'efficienza e ridurre gli impatti negativi di prodotti e servizi, in una visione olistica e di medio-lungo termine.

Clima e inquinamento



- Sviluppare una filiera responsabile: disporre un metodo o uno strumento per mappare la catena di fornitura sotto gli aspetti ESG; in una prima fase si andrà a effettuare una prima valutazione sullo stato attuale del parco fornitori, per poi delineare azioni di miglioramento e/o aprire canali di dialogo.
- Ottimizzare il processo di qualifica fornitori: processo che verrà suddiviso in due fasi, una prima valutazione (light) pre- contratto, e una valutazione specifica del fornitore una volta selezionato/ scelto come fornitore per quella prestazione/servizio

Economia circolare e risorse



- Incrementare le competenze: i dipendenti dovranno sviluppare sempre più conoscenze e abilità relative a tematiche di carattere trasversale, come sostenibilità, diversità, equità e inclusione, gestione della qualità, competenze digitali e manageriali.
- Trasferire competenze di sostenibilità ai dipendenti: coinvolgere tutte le persone all'interno dell'azienda rispetto agli obiettivi dichiarati in questo Bilancio, in modo tale che diventino partecipi del percorso e che possano sviluppare competenze specifiche sui temi della sostenibilità legati alla realtà aziendale
- Migliorare sempre di più sul piano di sicurezza, mantenere gli infortuni attuali e potenziali a zero. Raccogliere i near miss per coinvolgere i dipendenti nell'analisi di rischio e sviluppare sempre più un sistema di trasferimento di conoscenze.

Crescita e nuove competenze



- Mantenimento sei sistemi di wellbeing ad oggi esistenti ed implementazioni di quelli per i genitori
- Costanti iniziative di collaborazioni con cooperative di tipo B per l'inclusione lavorativa di persone svantaggiate
- Campagne di stakeholder engagement sulla D&I, in particolare con la catena di fornitura
- Campagne formative e informative sulla D&I
- Misure preventive (campagne informative tramite i rischi da violenza e molestie riportate nel codice di comportamento e DVR) e misure correttive (whistleblowing anonimo e sistema sanzionatorio per violazioni del codice).

Benessere e coinvolgimento



- Certificazione ISO 37001
- Incrementare il coinvolgimento degli Stakeholder implementando i meccanismi per il loro coinvolgimento attivo. In particolare clienti, fornitori, comunità locali e investitori, per far sì che le loro preoccupazioni e aspettative siano considerate nelle decisioni aziendali
- Certificazione ISO 22301

Governance

IL NOSTRO IMPEGNO

Nel **Piano Industriale 2024-2030** vengono confermate le direzioni strategiche della precedente pianificazione con l'obiettivo di continuare a **creare valore** per tutti gli stakeholder e confermarsi un riferimento per i territori in cui opera. In particolare, tale framework strategico è volto a indirizzare le complessità determinate dal contesto esterno e orientare le linee di azione della Cooperativa in coerenza con le policy comunitarie e in risposta alle sfide che da anni caratterizzano il settore delle utilities.

In un'ottica di miglioramento continuo, nel 2023, CPL si è posta l'obiettivo di **delineare un percorso di crescita** in ambito di sostenibilità, come testimonianza dell'impegno per uno **sviluppo sostenibile** e della crescente strategicità delle tematiche ESG nelle attività di business, redigendo e approvando il Piano Strategico di Sostenibilità Aziendale, approvato a luglio 2023 dalla Direzione Operativa e dal CdA.

L'obiettivo è stato quello di delineare un percorso strategico di crescita in ambito di sostenibilità strutturando un piano che preveda una crescente evoluzione in una logica di pensiero sostenibile integrato. L'integrazione delle tematiche ESG nelle attività di business utilizzando leve abilitanti quali Digital, People e Governance.

Gli elementi principali del business di CPL – energia, ambiente, transizione energetica, transizione digitale – rappresentano le leve attraverso cui la Cooperativa intende stimolare un cambiamento verso una vera transizione ecologica che rappresenti un'opportunità per tutti.

Il Piano rappresenta:

- Un punto di partenza ed un tassello fondamentale nell'evoluzione strategica di CPL verso una logica di **pensiero integrato**, favorendo un miglior **coordinamento fra le varie funzioni aziendali** ed una più ampia diffusione della cultura della sostenibilità in seno all'intera organizzazione
- Il principale strumento gestionale di **pianificazione e controllo**. Al fine di garantire un costante allineamento con l'evoluzione strategica e i risultati raggiunti, in quanto è previsto un monitoraggio continuo dei progetti ed un aggiornamento del Piano su base annuale.

Strumento di programmazione e controllo che va a declinare le linee guida strategiche e gli obiettivi in ambito ESG, a breve-medio termine definendo obiettivi quantitativi, azioni concrete, indicazione dei ruoli, responsabilità delle aree coinvolte, KPI. Con l'obiettivo di fondo di creare **maggiori sinergie tra le funzioni aziendali** introducendo un pensiero integrato.

Grazie alla rafforzata convinzione che l'integrazione della sostenibilità nella pianificazione sia uno degli elementi strategici per la creazione di valore di lungo periodo, l'attività di elaborazione del Piano Strategico di Sostenibilità Aziendale ha visto una collaborazione interfunzionale tra tutte le Business Unit.

Gli effetti dei cambiamenti climatici sono ormai evidenti, **la necessità di un impegno sempre più stringente verso la transizione green da parte di tutti è fondamentale.**



Siamo sempre più impegnati nella **transizione energetica e sostenibile**, sviluppando il nostro business nelle fonti rinnovabili come idrogeno, fotovoltaico e biometano. Inoltre, ci dedichiamo costantemente alla riduzione delle emissioni in tutte le attività e i servizi offerti dall'azienda, a partire dai nostri impianti e dalle nostre sedi.

Inoltre, quando si parla di territori, è indispensabile considerare la loro **tutela sia dal punto di vista ambientale che sociale**, attraverso collaborazioni che promuovano i valori di solidarietà che ci contraddistinguono.

Le persone rappresentano per noi il patrimonio più importante. La cura e l'attenzione per **la salute e la sicurezza nell'ambiente di lavoro**, nonché per il benessere professionale e personale, sono per noi una priorità e una responsabilità di natura legale, economica e morale.

Gli ESG pongono un forte accento sulle persone, e noi siamo impegnati a **"migliorare la qualità della vita delle persone"**, come indicato nella nostra mission aziendale. Realizziamo questo obiettivo attraverso numerose iniziative, tra cui l'attenzione al welfare, il bilanciamento tra vita e lavoro, e molto altro.

Per CPL CONCORDIA l'approvazione del Piano Strategico di Sostenibilità Aziendale ha rappresentato in modo concreto l'ambizione di integrare la sostenibilità nella visione strategica aziendale. Nel corso del 2023 si è impegnata ad allineare il Bilancio di Sostenibilità ai nuovi standard, secondo i parametri indicati dalla nuova direttiva europea CSRD, che richiederà nel 2026 la redazione di un Bilancio Integrato. Contemporaneamente ha mappato tutte le attività di business per individuare quelle che rientrano nel regolamento della Tassonomia, che richiede una rendicontazione puntuale di KPI tecnici ed economici delle attività ammissibili al Regolamento.

In CPL Concordia Soc.Coop., promuoviamo lo sviluppo sostenibile e l'**adesione all'Agenda 2030** attraverso i nostri investimenti, le soluzioni che sviluppiamo e le pratiche che adottiamo. Questo impegno è sintetizzato nella nostra analisi di materialità di impatto e dettagliato nei vari capitoli del nostro Report di Sostenibilità. Le certificazioni ambientali e sociali che abbiamo ottenuto e mantenuto nel corso degli anni testimoniano il nostro impegno continuo, così come la nostra strategia di sostenibilità integrata alla strategia aziendale.

I 5 SDGs prioritari per CPL Concordia Soc.Coop. sono quelli più strettamente legati alle attività aziendali e su cui l'organizzazione ha un **impatto diretto**: obiettivo 7, energia pulita e accessibile; obiettivo 9, imprese, innovazione e infrastrutture; obiettivo 12, consumo e produzione responsabili; obiettivo 13, lotta contro il cambiamento climatico; e obiettivo 17, partnership per gli obiettivi.

Quest'ultimo è tra i prioritari poiché le partnership sono essenziali per raggiungere gli importanti obiettivi di sostenibilità prefissati.

Gli **altri cinque SDGs rilevanti** per CPL Concordia Soc.Coop. sono obiettivi su cui l'organizzazione ha un **impatto indiretto** attraverso i processi interni: obiettivo 3, salute e benessere; obiettivo 4, istruzione di qualità; obiettivo 5, parità di genere; obiettivo 8, lavoro dignitoso e crescita economica; e obiettivo 15, vita sulla terra.



GOVERNANCE DI SOSTENIBILITÀ

Nel dare via al progetto di integrazione e sviluppo della strategia di sostenibilità dell'azienda è stato creato il **Comitato di Sostenibilità**, rappresentato da diverse funzioni aziendali principalmente coinvolte in azienda in ambito ESG.

Il comitato è formato da:

- Direttore QSAE (Qualità, Sicurezza, Ambiente e Energia)
- Amministrazione e controllo di gestione
- Sustainability Specialist
- Responsabile Sistemi Gestione Integrati
- Diversity Equity & Inclusion Specialist (DEIS)
- Sales Manager
- Project Leader Agile Management Office
- Responsabile Soci e Responsabilità sociale d'impresa

Il ruolo del Comitato è quello di **monitorare lo stato di avanzamento delle attività del Piano Strategico di Sostenibilità Aziendale**.

Nella seconda metà del 2023 è stato creato un gruppo di lavoro operativo coordinato dalla Direzione QSAE insieme alla Direzione Amministrazione e Controllo di gestione, per elaborare il processo di analisi afferenti alla Tassonomia Finanziaria Europea, e all'analisi della materialità.

Il ruolo del gruppo di lavoro è stato quello di analizzare il sistema e il contesto CPL, individuare e valutare gli impatti, individuare il profilo dei temi rilevanti da gestire e sviluppare, definendo per questi obiettivi una roadmap di azione. Nel corso di questo ciclo di reporting il Gruppo ha valutato gli impatti e il profilo di materialità e ha definito la posizione dell'azienda e quindi la visione per ogni tema materiale. La strategia di sostenibilità è stata elaborata e condivisa con i Direttori delle diverse unità di business aziendali. Uno degli obiettivi principali è quello che ogni dipendente all'interno dell'azienda sia informato e formato su queste tematiche. Il Gruppo, inoltre, risponde direttamente alla Direzione Generale.

A livello normativo, l'introduzione del Regolamento sulla Tassonomia Finanziaria Europea (Regolamento (EU) 2020/852 del Parlamento Europeo e del Consiglio) è stato un passo importante per definire in modo comune le attività economiche considerate "sostenibili". Sebbene l'obbligo di rendicontazione secondo questo Regolamento entrerà in vigore per l'azienda a partire dal 2025, con pubblicazione nell'anno 2026, CPL Concordia ha deciso di anticipare volontariamente l'adeguamento, cogliendo l'opportunità per rinnovare l'approccio alla progettazione e alla valutazione della sostenibilità delle proprie attività.

L'approccio delineato dal Regolamento è stato adottato in CPL a partire dal 2023 e per tutto il 2024. Questo ci ha permesso di mappare e quantificare le attività di CPL Concordia Soc. Coop. ammissibili ai fini della Tassonomia, identificando quelle attività economiche svolte dalla Cooperativa per le quali, all'interno degli atti delegati a supporto del Regolamento, sono stati definiti criteri di vaglio tecnico e principi di non arrecare danno significativo (DNSH).

In particolare, CPL Concordia Soc. Coop. ha sviluppato un **processo metodico** per analizzare l'applicabilità della Tassonomia. Questo processo ha comportato l'analisi degli atti delegati a supporto del Regolamento, specificamente dedicati ai sei obiettivi ambientali promossi dall'Unione Europea. Per ciascuno di questi obiettivi, sono state elencate una serie di attività economiche ammissibili, per le quali sono stati definiti criteri di vaglio tecnico e principi di DNSH.

Abbiamo verificato che le attività dell'azienda identificate come ammissibili nel primo screening rispettassero effettivamente tali criteri. Successivamente, abbiamo valutato la conformità al principio DNSH, assicurandoci che queste attività non arrecassero danno significativo a nessuno degli obiettivi ambientali sopra menzionati.

L'obiettivo finale di questo processo è stato quello di **individuare le attività di CPL Concordia Soc. Coop. che sono ammissibili e allineate con la tassonomia**, quelle che sono ammissibili ma non allineate, e quelle che non sono ammissibili.

MATERIALITÀ DI IMPATTO

Il processo per definire la materialità di impatto

CPL Concordia Soc. Coop. ha svolto un'analisi approfondita del sistema aziendale e del contesto per identificare le possibili aree di impatto. Questo processo ha permesso di esplorare ogni aspetto del sistema e di individuare le azioni caratteristiche e i risultati diretti di queste. Come risultato, abbiamo stilato una lista preliminare di **impatti positivi e negativi**, sia potenziali che effettivi, sia diretti che indiretti. Abbiamo individuato 38 impatti negativi e 28 impatti positivi.

La lista degli impatti è stata validata coinvolgendo la Direzione Generale e nel 2024 sarà ulteriormente validata coinvolgendo un gruppo di stakeholder esterni all'azienda. Una volta ottenuta la validazione di quest'ultima, abbiamo proceduto alla valutazione degli impatti, per determinare infine il profilo di materialità.

Un tema di sostenibilità è considerato rilevante dal punto di vista dell'impatto quando riesce a raggruppare e descrivere gli impatti materiali, reali o potenziali, positivi o negativi dell'impresa sulle persone o sull'ambiente in un orizzonte temporale di breve, medio e lungo termine.

La valutazione della severità degli impatti è stata fatta dal gruppo di lavoro centrale, in condivisione con il Direttore Generale. Abbiamo poi messo a sistema i risultati, includendo nella lista definitiva tutti gli impatti negativi e positivi risultati "critici" (2), "significativi" (20) e "importanti" (16). La lista definitiva, che verrà presentata nelle pagine successive, considera un totale di 13 impatti negativi e 25 impatti positivi.

Sulla base dei temi emersi come materiali, sono stati selezionati gli standards GRI e le relative disclosures quali-quantitative da presentare nel presente Bilancio di Sostenibilità.

Nel 2024 verrà svolto anche il processo di materialità finanziaria, per considerare e valutare i rischi e le opportunità ESG.

Dagli impatti ai temi materiali

Per valutare la materialità siamo partiti dal concetto di impatto: un impatto è l'effetto che noi come azienda, attraverso determinate azioni e scelte, abbiamo o potremmo avere sul sistema economico, sull'ambiente e sulle persone, compreso sui diritti umani, e che a sua volta può indicarne il contributo (negativo o positivo) che diamo allo sviluppo sostenibile.

Il processo per definire i temi materiali

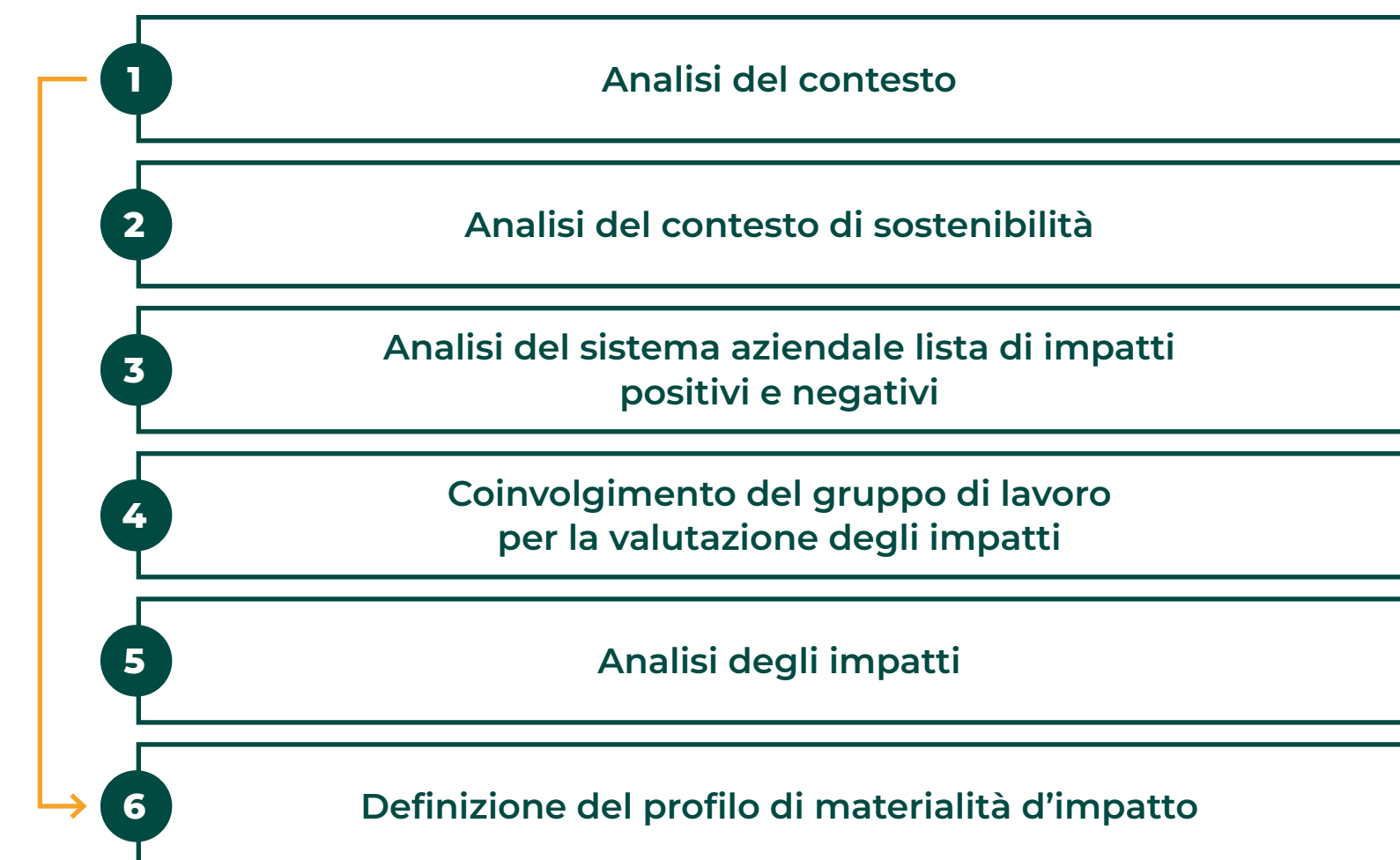


Tabella degli impatti

Si riporta una vista completa dei principali impatti generati identificati tramite il processo di Impact Materiality, connessi alle tematiche risultate materiali.

ESRS*	Tema	Positivo/ negativo	Descrizione impatto	Rilevanza
E1	Cambiamenti climatici	⊖	Contributo al cambiamento climatico (causato da emissioni di gas serra) per uso di energia elettrica (EE)	Significativo
		⊖	Contributo al cambiamento climatico (causato da emissioni di gas serra) per utilizzo di gas naturale (gassoso e liquefatto)	Significativo
		⊖	Contributo al cambiamento climatico (causato da emissioni di gas serra) per utilizzo di carburanti fossili	Critico
		⊖	Contributo al cambiamento climatico (causato da emissioni di gas serra) per acquisto e utilizzo di componenti per la generazione di energia	Significativo
		⊖	Contributo al cambiamento climatico (causato dalle emissioni di gas serra) per il trasporto (logistica esterna)	Significativo
		⊕	Contributo alla protezione del clima e alla transizione energetica per riduzione delle emissioni di gas serra (globali) derivanti dalla generazione di elettricità e calore attraverso l'utilizzo di biogas	Significativo
		⊕	Contributo alla protezione del clima e alla transizione energetica attraverso la generazione di energia da fonti rinnovabili (risparmio di gas serra)	Significativo
		⊕	Contributo alla protezione del clima attraverso servizi che permettono di efficientare l'utilizzo dell'energia	Significativo
E2	Inquinamento	⊖	Inquinamento atmosferico	Importante
		⊕	Bonifica suolo dai residui di amianto	Importante
		⊖	Impatti negativi in termini di inquinamento lungo la catena	Significativo
E4	Biodiversità ed ecosistemi	⊕	Contributo all'alleggerimento del carico d'azoto da deiezioni animali (utilizzato come biomassa)	Importante
		⊖	Impatti negativi in termini di biodiversità lungo la catena	Importante
E5	Uso delle risorse ed economia circolare	⊖	Carico ambientale per la produzione di rifiuti che vanno a smaltimento (discarica, incenerimento)	Importante
		⊕	Favorimento del recupero di materia prima seconda (metalli) a seguito di operazioni di bonifica del rifiuto pericoloso	Importante
		⊖	Contributo all'esaurimento della materia prima primaria	Significativo
		⊖	Contributo all'esaurimento di risorse critiche, metalli di terre rare, materie prime di conflitto	Significativo

S1	Forza lavoro propria	+	Contributo al benessere dei lavoratori al di là delle richieste normative	Importante
		+	Garanzia di un ambiente di lavoro sano e sicuro per i dipendenti	Significativo
		+	Promozione di un ambiente lavorativo (internamente e esternamente) attento alla diversità e all'inclusione	Importante
		+	Sostegno al benessere dei collaboratori (welfare, benefit)	Importante
		+	Stabilità economica per il personale e per la comunità locale fatta dalla promozione di una contrattualistica a tempo indeterminato	Significativo
		+	Promozione di un ambiente aziendale attivamente privo da violenza e molestie sul luogo di lavoro	Significativo
		+	Sviluppo delle competenze professionali	Significativo
		+	Garanzia di un salario adeguato superiore al media per il contratto nazionale di riferimento	Importante
		+	Inclusività nella compagine sociale alla cooperativa	Importante
		+	Buon equilibrio tra lavoro e vita privata	Importante
		+	Contributo allo sviluppo di una cultura aziendale che garantisce libertà di associazione	Importante
		+	Segnalazioni riservate in ambito SA8000 tramite una piattaforma informatica dedicata	Significativo
S2	Lavoratori nella catena del valore	+	Promozione di buone condizioni di vita per i lavoratori della catena del valore e dei subappaltatori	Significativo
S3	Comunità interessate	+	Supporto economico alle comunità limitrofe a dove l'azienda opera	Importante
S4	Consumatori e utilizzatori finali	+	Gestione efficiente e in tempo reale delle non-conformità	Importante
		+	Fornitura e garanzia di infrastrutture sicure e di alta qualità a soddisfazione le esigenze di base	Significativo
G1	Condotta delle imprese	+	Implementazione di un sistema solido per quanto riguarda la prevenzione	Importante
		+	Correttezza nei pagamenti	Significativo
		+	Rafforzamento della trasparenza, della cultura etica e della fiducia nell'organizzazione	Significativo
		-	Potenziali impatti negativi a non conformità ESG lungo la catena di fornitura	Critico

*Sebbene il presente bilancio sia redatto secondo i GRI Standards 2021, abbiamo iniziato a classificare i nostri impatti in base ai temi presentati all'interno deli Standard Europei di rendicontazione di Sostenibilità (ESRS) legati alla CSRD. Ciò permette di creare un ponte con la migrazione e lo sviluppo che la nostra rendicontazione dovrà compiere nel prossimo biennio.

Determinazione e distribuzione del valore aggiunto globale lordo

Determinazione del valore aggiunto

Nel 2023 il *Valore Aggiunto Globale Lordo* generato da CPL per gli stakeholders è stato di 114,6 mln €, in aumento di 12,1 mln € rispetto al 2022 (+11,8%). L'aumento è conseguente in larga misura alla diminuzione dei *Costi Intermedi della Produzione*, che passano da 225,2 mln € a 213,2 mln € (-5,3%). Nel 2023 il *Valore della Produzione* registra una leggera diminuzione, pari a -1,6 mln€. Tale riduzione è in gran parte riconducibile ai ricavi in quanto espressione dell'effetto inflativo sui prezzi unitari dei vettori energetici che si è registrato nel 2022.

Di seguito viene riportato il prospetto di determinazione del Valore Aggiunto Globale Lordo e nel paragrafo successivo la sua distribuzione. Al fine di consentirne il confronto, i dati del bilancio consuntivo sono stati riclassificati in modo omogeneo al Piano Industriale asseverato. In particolare, gli utilizzi dei fondi sono stati riclassificati dal "valore della produzione" alla voce "altri accantonamenti".

Prospetto di determinazione del valore aggiunto (valori espressi in Euro)	2022	2023
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	304.846.592	305.987.280
Altri ricavi e proventi	13.012.763	10.927.851
Ricavi della Produzione Tipica	317.859.355	316.915.132
Ricavi per produzioni atipiche (incrementi di immobilizz. per lavori interni)	9.860.641	9.216.657
A) VALORE DELLA PRODUZIONE	327.719.996	326.131.789
	100%	100%
Consumi di Materie Prime e Materie di Consumo	-130.113.472	-112.027.225
Prestazioni di terzi	-94.372.288	-99.908.912
Oneri diversi di gestione	-670.246	-1.266.411
B) COSTI INTERMEDI DELLA PRODUZIONE	-225.156.006	-213-202.548
VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO	102.563.989	112.929.241
	31%	35%
Proventi da partecipazioni	2.719.915	4.024.254
Rettifiche attività finanziarie	-1.759.572	-1.951.067
Saldo della Gestione Straordinaria	-1.023.639	-445.593
C) COMPONENTI ACCESSORI E STRAORDINARI	-63.295	1.627.593
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO	102.500.694	114.556.834
	31%	35%

Distribuzione del valore aggiunto globale lordo

CPL CONCORDIA distribuisce il valore tra gli stakeholders, in particolare al personale e ai soci che, in coerenza con la propria missione cooperativa, raccolgono oltre il 70% delle risorse generate.

Dall'analisi dei risultati 2023 emergono alcune riflessioni in merito all'impegno economico profuso dalla Cooperativa nei confronti dei suoi portatori di interesse. Il 21,8% della ricchezza creata, per poco più di 25 mln €, è stato trattenuto dalla Cooperativa per essere destinato allo sviluppo dei progetti imprenditoriali futuri, mentre la quota principale è stata condivisa con i Dipendenti, che hanno visto un incremento di 6,2 mln €, seppur in percentuale il valore diminuisce.

(valori espressi in Euro)

	2022	2023
Totale soci e azionisti	1.704.319	2.053.499
	1,7%	1,8%
Totale personale	75.783.196	81.984.242
	73,9%	71,6%
Totale pubbliche amministrazioni	398.524	585.428
	0,4%	0,5%
Totale finanziatori esterni	4.262.729	4.064.415
	4,2%	3,5%
Totale movimenti cooperativi	328.249	447.789
	0,3%	0,4%
Totale collettività	344.479	398.535
	0,3%	0,3%
Totale sistema impresa	19.679.198	25.022.927
	19,2%	21,8%
Valore aggiunto globale lordo	102.500.694	114.556.834

SOCI E AZIONISTI

CPL CONCORDIA è composta dai Soci e dalle loro famiglie. La Cooperativa opera nel loro rispetto, con l'impegno di migliorare la qualità della vita nel presente e nel futuro. I soci sono quindi i primi stakeholder di CPL.

Nel 2023 è stato confermato il ristorno per i soci lavoratori, un premio per gli sforzi realizzati in un periodo di crescita e ripresa dopo lo stop forzato dovuto alla pandemia.

Tale premio, erogato in busta paga ai soci lavoratori, ammonta per l'anno 2023 a 1.000.000 euro, ovvero altre 200 mila euro in più rispetto all'anno precedente.

Stabile il dividendo per gli Azionisti di Partecipazione Cooperativa che nel 2023 percepiscono 604.442 €.

Aumentano ancora una volta le spese per oneri sociali che passano dai 292.716 euro del 2022 ai 444.740 euro del 2023, questo grazie anche alla ripresa a regime di tutte quelle attività sociali sospese nel biennio pandemico, come l'assemblea in presenza e le cene natalizie.

Complessivamente la percentuale del Valore Aggiunto Globale Lordo distribuita ai portatori di capitale di rischio è cresciuta dal 1,7% al 1,8%, per un importo in valore assoluto di 349.180 €.

PERSONALE – RISORSE UMANE

La quota maggiore del Valore Aggiunto Globale Lordo è stata distribuita al personale dipendente della Cooperativa sotto forma di retribuzioni dirette e indirette. Nel 2023 il personale ha ricevuto complessivamente quasi 82 milioni di euro (71,6%): aumenta il valore assoluto di 6,2 mln € rispetto all'esercizio precedente ma cala in termini percentuali (-2,4%), considerata la crescita complessiva del valore creato.

Le retribuzioni dirette, mediamente l'80% del costo del lavoro, rappresentano quei benefici economici o in natura che il dipendente riceve nel rapporto di lavoro con la società. Possono essere immediati (salari, stipendi e spese accessorie) oppure differiti, come le quote di trattamento di fine rapporto. Le retribuzioni indirette, mediamente il 20% del costo del lavoro, sono i contributi sociali a carico dell'azienda che si trasformano in benefici per il lavoratore tramite l'ente preposto alla gestione del servizio sociale.

A partire dal 2018 CPL ha implementato un sistema di welfare aziendale così come definito nel contratto integrativo aziendale, che prevede la messa a disposizione di una somma determinata da usufruire in servizi per la salute, scuola, ecc. A tale importo si aggiunge, per la medesima destinazione, quanto riconosciuto a titolo di premio di risultato come emerge dai parametri inerenti all'incremento di redditività.

FINANZIATORI ESTERNI

Il Valore Aggiunto Globale Lordo distribuito ai Finanziatori Esterni nel 2023 ammonta a 4,1 mln € e rappresenta il 3,5% del totale, un calo del -0,6% rispetto l'esercizio precedente.

Oltre alle banche, CPL annovera tra i Finanziatori Esterni gli stessi Soci della Cooperativa, attraverso i libretti di prestito. Attualmente il Prestito Sociale ammonta a circa 38.000 €.

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

I trasferimenti alla Pubblica Amministrazione attraverso erogazioni fiscali e tributarie sono aumentati rispetto all'anno precedente e corrispondono a 585.428 €, pari allo 0,5% del Valore Aggiunto distribuito.

SISTEMA IMPRESA

Il 21,8% del Valore Aggiunto, pari a 25 mln €, è stato reinvestito all'interno della Cooperativa per il reintegro dei fattori produttivi (ammortamenti) e il mantenimento di un adeguato livello patrimoniale (fondi e riserve), fondamentale per garantire la sostenibilità futura.

COLLETTIVITÀ

Alla collettività la Cooperativa ha erogato ricchezza per un importo di 398.535 €, in crescita di circa 55.000 € rispetto all'esercizio precedente.

MOVIMENTO COOPERATIVO

La Cooperativa ha destinato complessivamente al Movimento Cooperativo circa 447.000 €, pari allo 0,3% della ricchezza distribuita, con un importante aumento sia in valore assoluto (+119.539 €) che in percentuale (+36,4%).

03

CLIMA E INQUINAMENTO

- Visione
- Impatti
- Approccio gestionale
- Progetti e risultati
- Road map obiettivi

VISIONE

In quanto società impegnata nei mercati dell'energia, CPL Concordia è fortemente orientata alla **transizione energetica** ed ai cambiamenti tecnologici ed organizzativi che questa comporta. A partire dalla progettazione, l'efficienza energetica e l'utilizzo delle rinnovabili, tecnologie a minor emissione inquinante e riduzione della CO₂, l'impiego di componenti e materiali riutilizzabili, recuperabili, riciclabili, sono pillar nell'educazione e nel coinvolgimento dei progettisti e dei dipendenti, ciascuno nello svolgimento del proprio ruolo.



FOCUS **Clima**

Perché è rilevante

L'International Energy Agency (IEA) nel World Energy Outlook (WEO) 2023 sottolinea come le pressioni generate dalla crisi energetica globale si siano allentate durante l'anno, sebbene i mercati energetici ed i rischi geopolitico-economici a livello globale restino presenti, con conseguenze potenzialmente sconvolgenti. Il clima macroeconomico è altresì genericamente negativo, vista la persistente inflazione che ha richiesto interventi da parte delle banche centrali con una rapidità senza precedenti. Il conflitto fra Russia ed Ucraina, ancora persistente e con combattimenti sul territorio da oltre un anno, si somma alla recente deflagrazione delle tensioni in Medio Oriente con i rischi di un allargamento del conflitto e possibili impatti negativi sulle catene di fornitura che fanno del Medio-Oriente e del vicino canale di Suez uno snodo di scambio e passaggio merci di cruciale importanza.

Dal punto di vista puramente climatico, nel documento viene evidenziato come, ad oggi, la temperatura superficiale media globale è già di circa 1,2 °C superiore ai livelli preindustriali, senza avere in vista un vero e proprio picco delle emissioni di gas serra e che sta già provocando eventi meteorologici estremi. In prospettiva, all'interno del documento della IEA vengono descritti tre scenari, con ipotesi e considerazioni preliminari diverse.

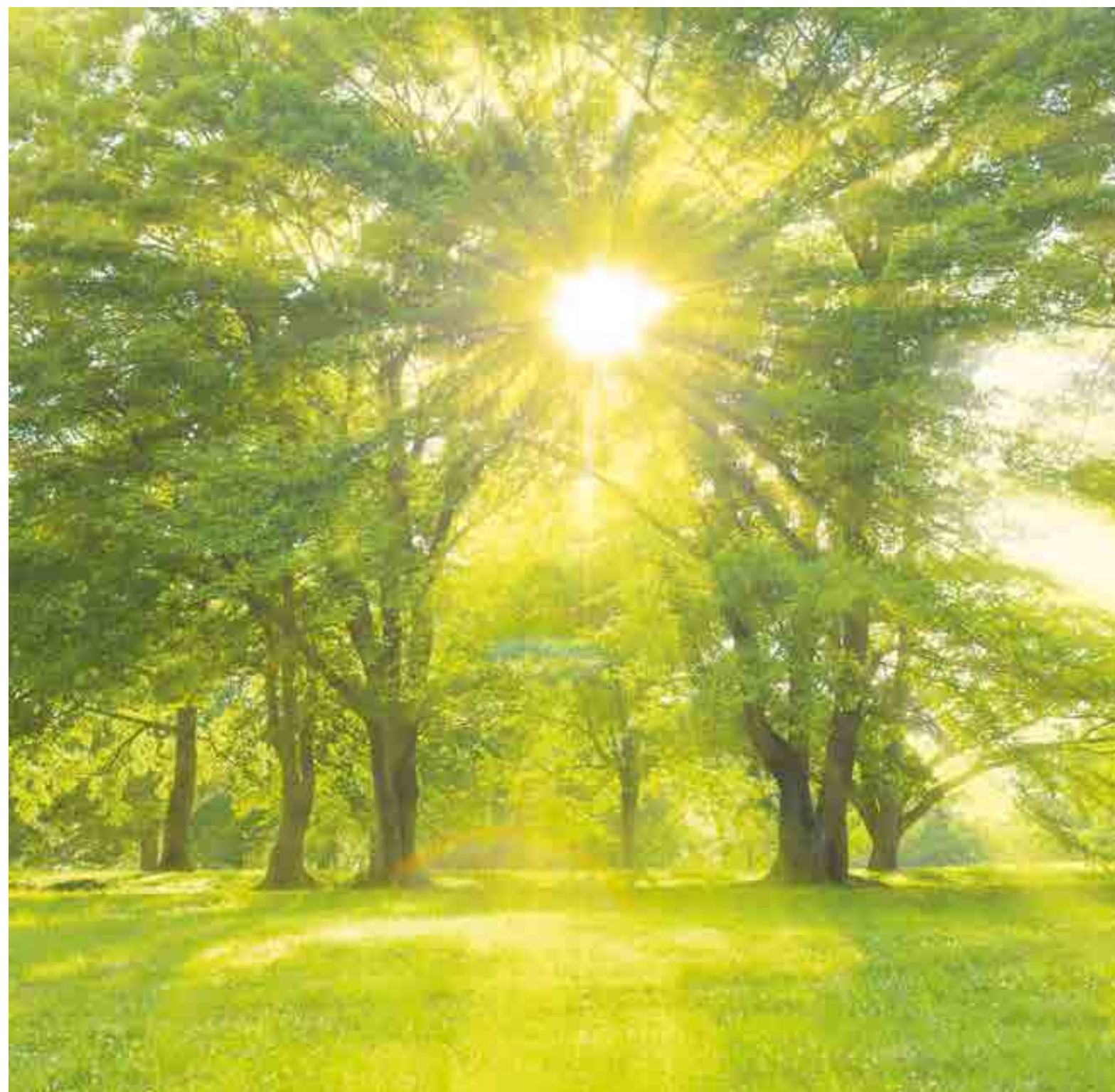
L'andamento demografico è comune per tutti gli scenari analizzati, con il pianeta che vede al 2050 una popolazione di oltre 9,6 miliardi di persone ed una sempre crescente urbanizzazione a livello globale. Questi fattori rappresentano una delle sfide più rilevanti nel quadro energetico complessivo, ovvero la contemporanea necessità di un contenimento delle emissioni di gas effetto serra ed un accesso più diffuso di energia pulita ad una popolazione crescente, alla ricerca di maggiore benessere e qualità della vita.

IMPATTI

Impatti correlati

Classificazione	Impatto	Materialità d'impatto
Diretto	⊖ Contributo al cambiamento climatico (causato da emissioni di gas serra) per uso di energia elettrica EE	Significativo
Diretto	⊖ Contributo al cambiamento climatico (causato da emissioni di gas serra) per utilizzo di gas naturale (gassoso o liquefatto)	Significativo
Diretto	⊖ Contributo al cambiamento climatico (causato da emissioni di gas serra) per utilizzo di carburanti fossili	Critico
Indiretto	⊖ Contributo al cambiamento climatico (causato da emissioni di gas serra) per acquisto e utilizzo di componenti per la generazione di energia	Significativo
Indiretto	⊖ Contributo al cambiamento climatico (causato dalle emissioni di gas serra) per il trasporto (logistica esterna)	Significativo
Diretto e indiretto	⊕ Contributo alla protezione del clima e alla transizione energetica per la riduzione delle emissioni di gas serra (globali) derivanti dalla generazione di elettricità e calore attraverso l'utilizzo di biogas	Significativo
Diretto e indiretto	⊕ Contributo alla protezione del clima e alla transizione energetica attraverso la generazione di energia da fonti rinnovabili (risparmio di gas serra)	Significativo
Diretto e indiretto	⊕ Contributo alla protezione del clima attraverso servizi che permettono di efficientare l'utilizzo dell'energia	Significativo

APPROCCIO GESTIONALE



Impatto ambientale

A supporto delle proprie strategie ambientali e aziendali, CPL Concordia Soc. Coop ha adottato negli anni **adeguati sistemi di gestione** e ha certificato la **conformità ai relativi requisiti di molte unità operative**, in particolare quelli relativi alla Sede principale, con lo scopo di ridurre i consumi energetici e le emissioni climalteranti.

Da tempo CPL Concordia Soc.Coop. prosegue un'attenta politica per incrementare l'efficienza energetica delle sue attività, come testimonia la certificazione ISO 50001 ad oggi applicata solo alla Sede principale, ma con il progetto di una progressiva estensione. La sede legale ed amministrativa di Concordia (MO) rappresenta per estensione e presenza di personale in ufficio, oltre che per la gestione di automezzi e mezzi operativi, la principale fonte di emissioni dirette da parte della Cooperativa.

Il sistema di gestione dell'energia ISO 50001 viene mantenuto e gestito in modo tale da garantire continuamente il miglioramento delle prestazioni energetiche e del comfort ambientale dei lavoratori. Per questa ragione CPL, oltre a perseverare negli obiettivi raggiunti, continua ad investire in miglioramenti continui, riportati nel piano energetico triennale. Sulla intranet aziendale i dipendenti possono trovare i documenti informativi che permettono di comprendere meglio quali semplici azioni quotidiane consentono di ridurre ulteriormente gli sprechi di energia. Informazioni relative al sistema di gestione dell'energia e alla policy sono rese disponibili agli stakeholder interessati e a quelli che devono contribuire alla sua attuazione attraverso il sito aziendale e tramite comunicazioni specifiche.

Inoltre, ogni dipendente può segnalare all'Energy Team di CPL – il gruppo designato alla gestione dell'energia – eventuali proposte di miglioramento o segnalare disservizi.

PROGETTI E RISULTATI

Analisi e consumi

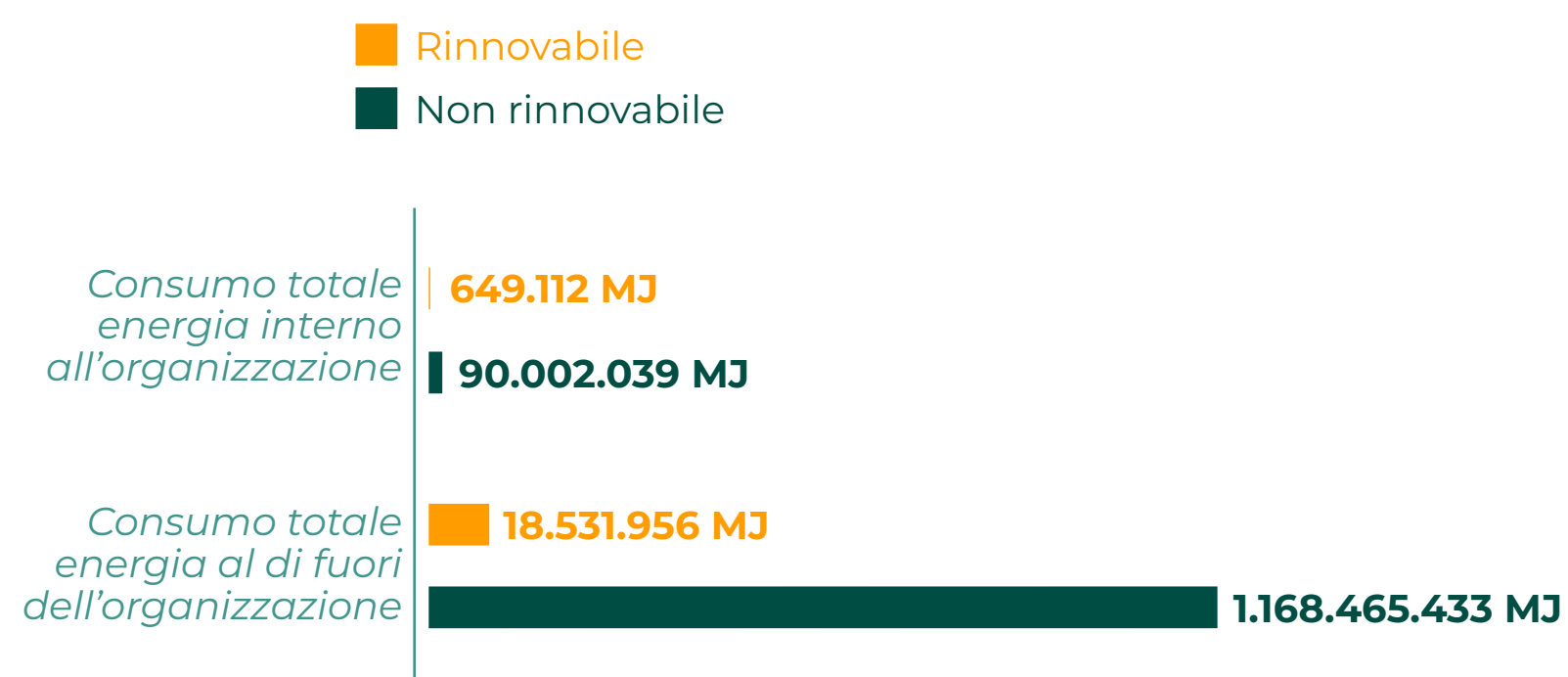
Efficientamento energetico

L'efficienza energetica si riferisce a misure progettate per ridurre il consumo di energia e massimizzare l'output con la minima quantità di energia possibile. Questo non solo comporta un utilizzo più razionale dell'energia, ma anche l'adozione di iniziative di efficienza energetica per ottimizzare i consumi e l'utilizzo di fonti di energia rinnovabili che hanno un impatto ambientale minore.

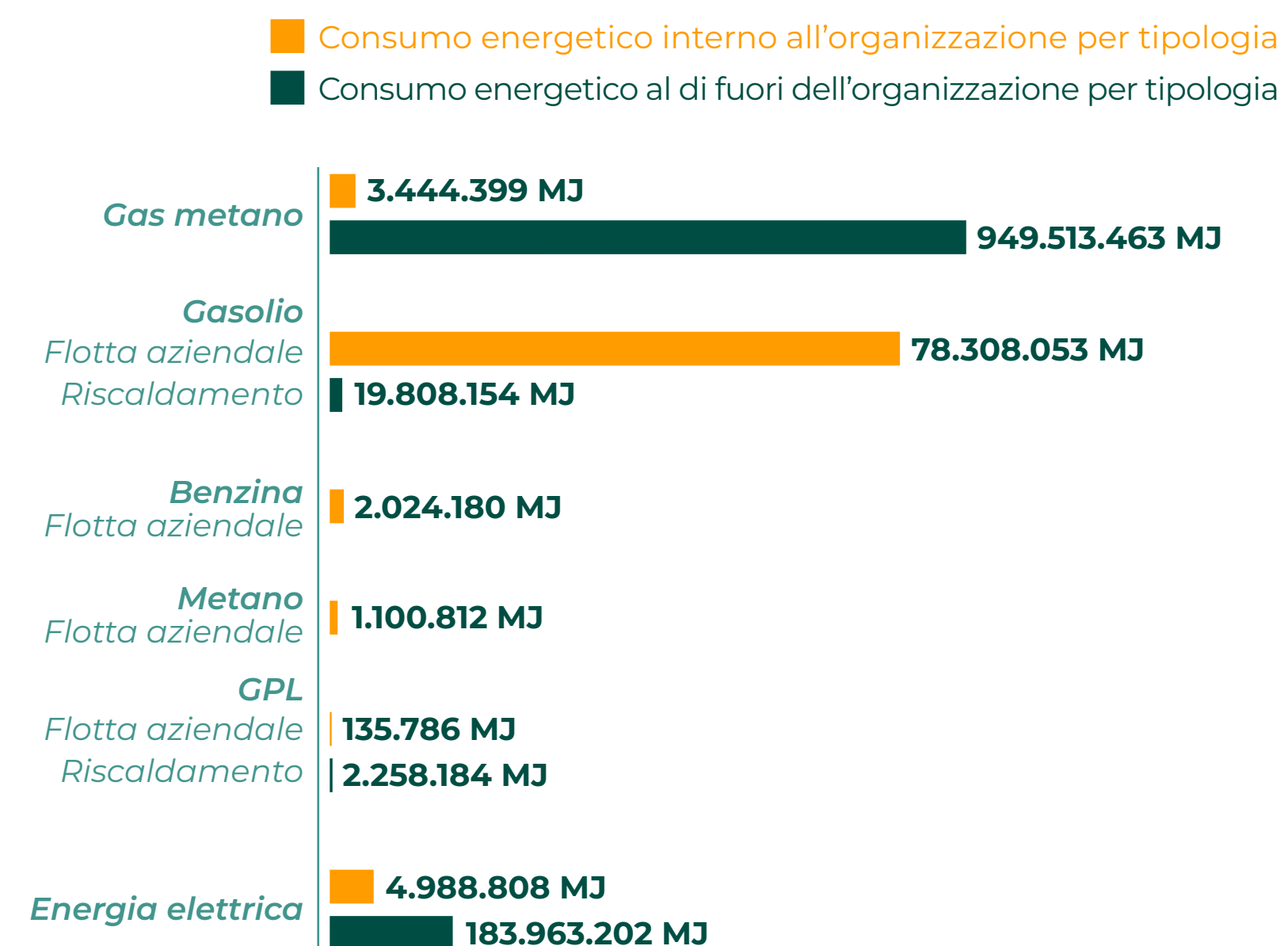
Il nostro servizio interno EOS fornisce servizi di efficienza energetica e gestione energetica per i nostri clienti.

I consumi energetici interni sono legati all'energia elettrica utilizzata nella nostra sede principale e nelle sedi operative, così come ai combustibili fossili utilizzati per alimentare i veicoli utilizzati nei nostri servizi di facility. Attualmente, il numero di veicoli elettrici è ancora relativamente basso, sebbene in aumento, a causa delle specifiche esigenze dei nostri servizi che richiedono veicoli ad alte prestazioni e sempre disponibili per garantire ai nostri clienti interventi rapidi e, spesso, disponibili 24 ore su 24, 7 giorni su 7. I consumi esterni sono dovuti all'energia elettrica e ai vettori energetici utilizzati nelle commesse.

Consumo energetico rinnovabile e non rinnovabile GRI 302-1 (anno 2023)



Consumo energetico per tipologia GRI 302-1 (anno 2023)



Scope 1 e Scope 2

Nel cammino verso la sostenibilità, un elemento chiave da considerare è l’**“impronta di carbonio”**, un indicatore che ci permette di valutare gli effetti ambientali delle attività umane sul cambiamento climatico e, di conseguenza, sul riscaldamento globale del nostro pianeta.

La valutazione dell’impronta di carbonio rappresenta il primo passo fondamentale per intraprendere qualsiasi azione volta a migliorare gli impatti climatici derivanti dalle attività aziendali.

Nel calcolo dell’impronta di carbonio, si tengono in considerazione sia le emissioni dirette dell’azienda dovute all’uso di combustibili o carburanti (scope 1), sia quelle indirette associate al consumo di energia elettrica (scope 2). Questa relazione non include il calcolo delle emissioni aziendali derivanti dalle attività dei fornitori o dal ciclo di vita dei prodotti utilizzati (scope 3). Tuttavia, l’organizzazione ha previsto tra gli obiettivi del prossimo triennio anche la sistematizzazione di questi dati per poter calcolare lo scope 3.

L’analisi e la contabilizzazione delle emissioni di CO₂ equivalenti sono essenziali per stabilire un sistema di gestione del carbonio. Questo sistema è finalizzato all’**identificazione delle aree di miglioramento e alla definizione di strategie e obiettivi per la riduzione delle emissioni di carbonio** dirette e indirette. Inoltre, serve per compensare le emissioni che non è possibile ridurre.

Nel 2023, abbiamo implementato per la prima volta nel nostro report di sostenibilità la misurazione delle emissioni di gas serra. Abbiamo dedicato i nostri sforzi a identificare i dati da includere nel calcolo dei vari Scope e a misurarli.

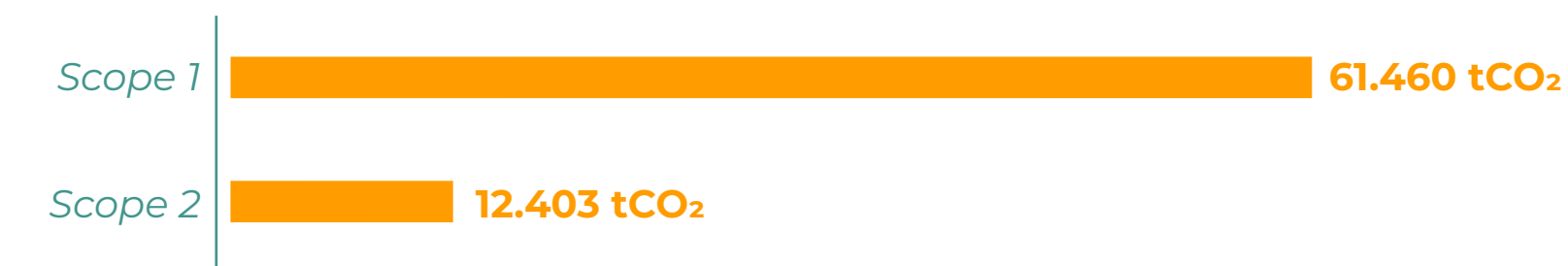
Secondo lo standard GHG, le emissioni Scope 1 includono le emissioni dirette provenienti da fonti di proprietà o controllate dall’azienda. Ciò comprende l’energia utilizzata in loco nelle nostre sedi e negli impianti di gestione, come il gas naturale e il carburante, oltre alle emissioni dei veicoli della nostra flotta (ad esempio auto, furgoni, camion).

Per CPL Concordia, le fonti che rientrano nel calcolo dello Scope 1 sono essenzialmente il gas naturale utilizzato per il riscaldamento e i carburanti per la flotta aziendale che, come si vedrà nelle tabelle, sono gasolio, benzina, metano e GPL.

Le emissioni di Scope 2 includono le emissioni indirette di gas serra che derivano dall’energia che l’azienda acquista o riceve, come l’elettricità, il vapore, il calore o il raffreddamento. Queste sono generate al di fuori delle sedi dell’azienda e consumate da essa. La quota parte dell’energia elettrica che la nostra azienda acquista è prodotta al di fuori delle nostre sedi, quindi è classificata come un’emissione indiretta.

Per calcolare le emissioni di Scope 2, si possono utilizzare due metodologie distinte: il metodo “Location-based” e il metodo “Market-based”. Il metodo Location-based si basa sui fattori medi di emissione relativi alla produzione di energia a livello regionale, subnazionale o nazionale. Il metodo Market-based, invece, si basa sulle emissioni di CO₂ equivalenti emesse dai fornitori di energia da cui l’azienda acquista energia elettrica tramite contratto, o sui fattori relativi al mercato di riferimento.

Scope 1 e Scope 2 GRI 305-4 (anno 2023)



Più dettagli rispetto ai risultati e alle metodologie di calcolo si trovano a pag. 90 dell’annex del presente bilancio. L’organizzazione nei prossimi anni lavorerà per sistematizzare il dato e anche al calcolo delle emissioni indirette di Scope 3. I risultati che emergono da questo calcolo sottolineano l’importanza di perseguire gli obiettivi prefissati nel nostro contesto. Per mancanza di dati, per il calcolo dello Scope 2 prendiamo come riferimento il metodo “Location – based”.

Intensità emissioni di gas serra (scope 1 e 2) GRI 305-4 (anno 2023)

0,00025 tCO₂/fatturato

INTENSITÀ GHG TOTALI LOCATION BASED

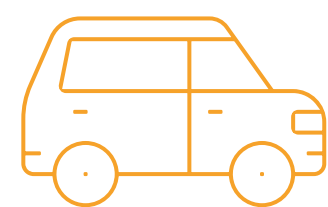
Intensità energetica GRI 303-2 (anno 2023)

4 MJ/fatturato

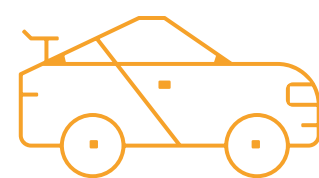
INTENSITÀ ENERGETICA

Conducenti virtuosi

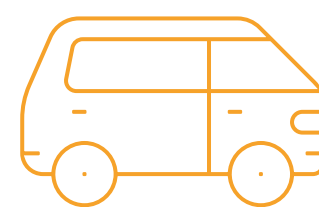
Risparmiare sui consumi di carburante del parco mezzi CPL ha il duplice vantaggio, ambientale ed economico. Si è ideato pertanto, lo strumento “Conducenti Virtuosi”, che consente di motivare il personale alla guida dei mezzi seguenti:



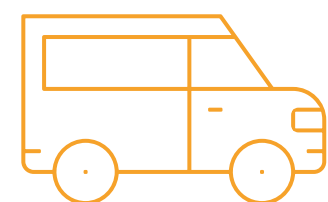
Auto in benefit



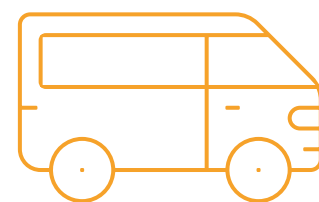
Auto N110



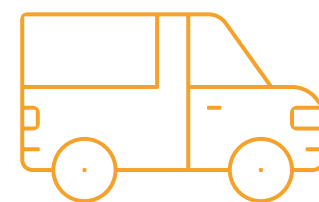
Furgoni A
(fino a 16 quintali; es. Fiorino)



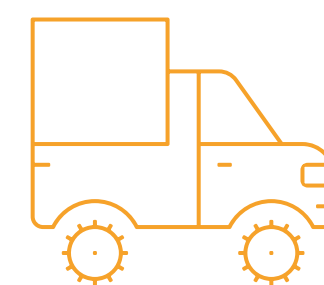
Furgoni B
(tra 16 e 22 quintali; es. Doblò, Dokker)



Furgoni C
(tra 23 e 30 quintali; es. Talento, Scudo)



Furgoni D
(tra 31 e 35 quintali; es. Ducato)



Furgoni E
(entro 35 quintali aperti; es. Ducato, Daily)

La promozione della sfida per il 2023 ha permesso di risparmiare 48.000 litri di gasolio, corrispondenti a circa 127 tCO₂. Il risparmio economico è circa pari a 70.000 €. Di 1.124 mezzi in sfida, i conducenti che hanno raggiunto gli obiettivi di performance sono stati circa 177 (circa il 15% del totale).

Complessivamente l'iniziativa nel 2023 ha avuto un bilancio positivo che la rende sostenibile e promuovibile per il 2024 e 2025 con le stesse modalità e target del 2023.

I conducenti virtuosi sono premiati con un premio:

- premio Category Challenge: il premio consiste in 250€
- premio solo Challenge: il premio consiste in 100€

Lo strumento: per l'anno 2024 è composto da due «sfide» premianti:

- Category Challenge
- Solo Challenge

CPL si propone di **ridurre progressivamente il consumo del carburante** per autotrazione a partire dall'anno 2023 fino al 2025, rispetto a quanto consumato come media del triennio precedente 2020-2022. Risparmiare sui consumi di carburante del parco mezzi CPL consente un duplice vantaggio, ambientale ed economico. A parità di chilometri percorsi, per l'anno 2024 rispetto ai dati del triennio 2020-22, si ha l'obiettivo di replicare i risultati del CPL BAS 2023.

Interventi realizzati e da realizzare

Di seguito vengono elencati brevemente gli interventi di carattere energetico che sono stati implementati negli anni precedenti, in particolare è riportata una estrazione del piano energetico triennale 2020-2022.

Triennio	Anno realizz.	Obiettivo	Opportunità di miglioramento	Risparmi
2020-2022	2021	Ridurre i consumi per il raffrescamento degli edifici e tenere una macchina di backup per le emergenze	Installazione di un gruppo frigo più efficiente e tenere l'attuale Carrier con funzione di Backup.	13,18 ± 0,18 TEP (incertezza 1%) - dato riferito al 2022 dalla rendicontazione piano di misura e verifica dei risparmi MV
	2021	Migliorare la termoregolazione e la gestione da remoto della centrale termica	Ottimizzazione delle logiche del telecontrollo del locale caldaie	NA
	2021	Ridurre i consumi del parco mezzi grazie ad uno stile di guida del conducente più attento e scrupoloso	Premio relativo ai mezzi per chi nel corso dell'anno solare riduce i consumi rispetto ad una determinata soglia	20 TEP cumulativi dal 2020-22 dato derivante dal calcolo del bilancio di sostenibilità 2021 e piano triennale di azione 20-22
	2021	Utilizzo di 2 auto elettriche	Diversificazione della tipologia del parco mezzi	NA
	2022	Ridurre i consumi di gas naturale ed energia elettrica	Promozione di smart working, chiusure aziendali e collettive	11 TEP Dato riferito al 2022 Dato derivante da report risparmi sede
2023-2025	2023	Ridurre consumi carburante	Conducenti virtuosi	54 TEP superiore alla stima di 38 TEP
	2023 -2024	Aumento autoproduzione energia rinnovabile per autoconsumo	Nuovi impianti fotovoltaici sulle palazzine	ND In quanto in fase di attivazione durante l'anno 2024
	2023	Ridurre consumi di Energia Elettrica e Gas Naturale sede	Smart working	9,1 TEP 27.970 kWh 4.631 Sm ³
	2023	Ridurre consumi di Energia Elettrica e Gas Naturale sede	Chiusure uffici organizzate	17,2 TEP 80.072 kWh 2.670 Sm ³

Piano intervento triennale/Obiettivi futuri

Di seguito gli interventi di efficienza energetica che CPL intende adottare nei prossimi anni:

UPS

Monitoraggio sui carichi effettivi degli UPS, con lo scopo di valutare le reali percentuali di utilizzo, consentendo di dimensionare correttamente le macchine, al fine di ridurre i consumi energetici ed i relativi costi di manutenzione.

CED

L'azienda prevede di effettuare uno spostamento sul cloud dell'attuale data center "fisico" e un ridimensionamento della potenza del CED, pertanto, ci si aspetta una riduzione dei consumi. Tale intervento è legato non solo ad una opportunità dal punto di vista energetico, ma soprattutto per la sicurezza del dato informatico.

CONDUCENTI VIRTUOSI

Risparmiare sui consumi di carburante del parco mezzi CPL ha il duplice vantaggio, ambientale ed economico. Si è ideato pertanto, lo strumento "Conducenti Virtuosi", che consente di motivare il personale alla guida dei mezzi aziendali, realizzando una prestazione migliore rispetto a dei target predefiniti per categoria di autoveicolo in sfida.

OTTIMIZZAZIONE SPAZI UFFICI

Durante il corso del 2022-2023 sono state effettuate diverse chiusure aziendali organizzate e lo smart working, sul quale è stato calcolato il risparmio conseguito. CPL ha contribuito a massimizzare il risparmio generato da queste attività ottimizzando l'utilizzo delle palazzine. Infatti, sfruttando il meccanismo delle prenotazioni delle postazioni, sempre più polivalenti, sono state chiuse le palazzine più energivore facendo convergere il personale nelle palazzine energeticamente più efficienti.



RELAMPING LED

Con il Relamping si intende la sostituzione delle fonti di luce tradizionali (a incandescenza, alogene e fluorescenti) con la più efficiente e sostenibile illuminazione a LED. La sostituzione delle lampade tradizionali con le lampade LED, si prevede porterà a notevoli risparmi energetici, economici e ambientali ed inoltre migliorare la qualità dell'illuminazione e la sicurezza degli ambienti.

FOCUS Inquinamento

Approccio gestionale

Le emissioni dannose per l'atmosfera possono avere serie conseguenze sull'ecosistema e sono considerate rilevanti per l'inquinamento atmosferico. Queste emissioni possono provenire da diverse fonti, tra cui impianti di riscaldamento domestico, motori di autoveicoli a combustione interna, impianti termici industriali, centrali termoelettriche.

Le emissioni in atmosfera si riferiscono a tutte quelle operazioni di aspirazione, convogliamento ed emissione all'esterno di vapori, fumi, nebbie oleose e nebbie derivanti da processi produttivi. Queste sostanze non sono climalteranti, ma possono contaminare l'aria e comprometterne la salubrità.

Il Testo Unico Ambientale D.Lgs. 152/06 impone agli stabilimenti che producono emissioni di richiedere un'autorizzazione specifica in funzione della potenza degli stessi. Per le imprese soggette ad autorizzazione ordinaria per il rilascio di emissioni in atmosfera sono previsti campionamenti con cadenza annuale. I controlli sono rigorosi e mirano a valutare se lo stabilimento rispetta i requisiti previsti dall'autorizzazione, verificare il rispetto dei limiti delle emissioni in atmosfera e l'eventuale conformità degli impianti alle disposizioni previste dalla legge.

L'inquinamento atmosferico è un argomento di strettissima attualità e rilevanza, in questi anni in cui si parla sempre più del surriscaldamento globale e cambiamenti climatici.

Nell'Annex a pag. 91 vengono riportati i dati relativi ai campionamenti effettuati nel 2023 gli impianti soggetti ad autorizzazione che sono presenti all'interno del perimetro della sede centrale.



Impatti correlati

Inquinamento dell'aria

		Inquinamento atmosferico	NEG
Analisi sistema		Contributo al deterioramento della qualità dell'aria per emissioni di SOV, polveri, CO ₂ , CO	NEG
		Impatti negativi in termini di inquinamento lungo la catena	NEG

Inquinamento del suolo

Analisi sistema		Bonifica del suolo/sito dai residui di amianto	POS
-----------------	--	--	------------

ROADMAP E OBIETTIVI



OBIETTIVI



Migliorare la sostenibilità

- Analisi del processo di fabbricazione dei componenti gas al fine di individuare la possibilità e la sostenibilità, anche economico finanziaria, di modifiche e/o nuovi componenti al fine di una maggiore sostenibilità ambientale (es consumi, emissioni) e sociale (es: SSL, carichi di lavoro).

Formazione

- Programmi di formazione e sensibilizzazione dei progettisti interni ed esterni sulla progettazione sostenibile, sull'innovazione tecnologica ad impatto ridotto, sull'utilizzo di componenti riutilizzabili/recuperabili e materiali riciclabili.

Partecipazione attiva

- Partecipazione attiva ai network specialistici (associazioni, università, ecc.) con il duplice scopo di promuovere soluzioni sostenibili e acquisire quanto prima elementi d'innovazione.

Massimizzare l'efficienza

- Utilizzo in progettazione di strumenti (BIM) utili a massimizzare l'efficienza e ridurre gli impatti negativi di prodotti e servizi, in una visione olistica e di medio-lungo termine.

ROADMAP



04

BIODIVERSITÀ

- Approccio gestionale
- Progetti e risultati
- Road map e obiettivi



APPROCCIO GESTIONALE

*Il **capitale naturale**, che comprende acqua, terra, minerali, foreste, biodiversità e la salute dell'ecosistema, è un **elemento essenziale** per la produzione di beni e la fornitura di servizi.*

Le attività di un'organizzazione possono influenzare positivamente o negativamente questo tipo di capitale.

In relazione ad azioni a **tutela della biodiversità**, CPL si impegna costantemente a supportare in maniera efficiente i territori in cui opera tramite molteplici attività di sponsorizzazione e altre forme di investimento con particolare attenzione alla dimensione sociale, promuovendo iniziative culturali per la crescita complessiva delle comunità, sostegno ad attività ambientali e sviluppo sostenibile, per creare valore condiviso sul territorio e le comunità locali.

Le collaborazioni e le iniziative green hanno lo scopo di diffondere all'interno, verso i nostri soci e dipendenti, e all'esterno, verso i nostri clienti, fornitori e partner, una cultura attenta ai temi ambientali – dalla lotta al cambiamento climatico alla tutela della biodiversità.

Impatti correlati

Biodiversità ed ecosistemi

Impatto sulla condizione ecosistemi: degrado del suolo

Analisi sistema

Contributo all'alleggerimento del carico d'azoto da deiezioni animali (utilizzato come biomassa)

POS

Impatti negativi in termini di biodiversità lungo la catena

NEG

PROGETTI E RISULTATI

Gli interventi realizzati sono calati sulle realtà locali, in modo tale da porsi in sintonia con le peculiarità degli habitat locali.

A titolo esemplificativo si segnalano le seguenti attività del 2023:



Tutelare la biodiversità significa difendere la nostra stessa esistenza. E quale modo migliore per salvaguardare il pianeta di un progetto di ripopolamento api? Anche nel 2023 CPL Concordia Soc. Coop. ha rinnovato l'adesione al progetto **Bee Sustainable**, un importante progetto nell'ambito della sostenibilità ambientale. Attraverso questo progetto denominato "Bee Sustainable", la cooperativa ha adottato 500.000 api sostenendone il ripopolamento e accrescendo, al contempo, la sensibilità ambientale di tutti i suoi Soci e Stakeholder. Per i nostri dipendenti e i figli nel 2023, è stata organizzato un "pomeriggio di colore", con l'obiettivo di dipingere le arnie delle api adottate e di promuovere la conoscenza di questo prezioso insetto e della sua fondamentale funzione.



In linea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, definiti dall'organizzazione delle Nazioni Unite all'interno del programma Agenda 2030, CPL Concordia aderisce alla **Campagna Mosaico Verde**, un importante progetto di forestazione per la riqualifica e la tutela del territorio, promosso da Legambiente e Azzerò CO₂, con il patrocinio dei Ministeri dell'Ambiente e dell'Agricoltura. Nel 2023 si è concluso l'intervento di forestazione che ha portato alla messa a dimora di 1500 arbusti e 200 giovani alberi nella città di Nola (Na) con l'obiettivo di contribuire alla rigenerazione ambientale del territorio e offrire alla comunità locale nuovi spazi di socialità immersi nella natura.



Nel 2023, CPL Concordia Soc.Coop. ha continuato a sostenere il progetto **"The Roots Of Change"**. In Italia, il numero di ulivi abbandonati è notevolmente alto, superando i 4 milioni solo in Toscana. Questa situazione può portare alla morte di queste piante, alla proliferazione di arbusti infestanti e alla diffusione di malattie, causando la perdita o una drastica riduzione di un patrimonio ambientale che caratterizza il nostro territorio nazionale e rappresenta un simbolo del paesaggio agricolo collinare. CPL Concordia, sempre attenta al benessere e allo sviluppo dell'ambiente circostante, ha deciso di ampliare il proprio sostegno all'ecosistema adottando 400 ulivi abbandonati, grazie alla partecipazione al progetto della start-up toscana Ager Oliva con l'iniziativa "The Roots Of Change". Questa iniziativa, oltre a essere una testimonianza dell'impegno di CPL Concordia verso la Responsabilità Sociale d'Impresa e a rafforzare la mission sociale della Cooperativa, permette di sensibilizzare i Soci, di promuovere la cultura della sostenibilità ambientale, di creare opportunità di incontro e, infine, di produrre olio di oliva biologico di alta qualità da destinare ai Soci stessi.

CPL Concordia progetta e realizza **impianti di cogenerazione** completi e di qualsiasi taglia e supporta i propri clienti attraverso un servizio pre e post-vendita in grado di coprire tutto il territorio nazionale.

Gli **impianti di biogas** rappresentano una soluzione energetica rinnovabile e sostenibile che sta guadagnando sempre più terreno nel panorama delle energie alternative. Questi impianti, basati sulla conversione anaerobica di materiali organici in gas utilizzabile come fonte di energia, offrono l'opportunità di trattare i prodotti residui in modo redditizio e allo stesso tempo di proteggere l'ambiente.

In Italia, l'uso del biogas ha aperto la strada a un nuovo modello di impresa sostenibile e circolare che migliora le pratiche agricole e tutela la fertilità del suolo. Questo rappresenta un passo importante verso il raggiungimento degli obiettivi di decarbonizzazione dell'Unione europea entro il 2050.

Per la realizzazione di **impianti a biomassa**, come gli impianti di biogas, il proponente deve dimostrare, nel corso del procedimento, e comunque prima dell'autorizzazione, la disponibilità del suolo su cui realizzare l'impianto. Questo assicura che la costruzione e l'operazione dell'impianto non avranno un impatto negativo sul suolo e sull'ambiente circostante.

La realizzazione di impianti a biogas permette numerosi vantaggi tra cui:

- **Produzione di energia elettrica da scarti** delle attività zootecniche e agricole per **generare un reddito aggiuntivo**
- **Riduzione delle problematiche di stoccaggio e smaltimento dei rifiuti biologici**
- **Stabilizzazione dei liquami**: si ha un rallentamento dei processi degradativi e fermentativi con conseguente diminuzione nella produzione di composti maleodoranti. Inoltre, le sostanze odorose che si formano durante il processo (acido solfidrico, mercaptani, ammoniaca) vengono destinate alla combustione
- **Sfruttamento di fonti di energia alternative** ai carburanti convenzionali
- Possibilità di **utilizzare** nel processo **colture scarsamente remunerative** ma energetiche con **notevoli vantaggi economici**
- Possibilità di **utilizzare e commercializzare il digestato** come **ammendante in sostituzione di fertilizzanti chimici**
- **Riduzione dei gas a effetto serra**

In conclusione, gli impianti di biogas non solo forniscono una fonte di energia rinnovabile, ma contribuiscono anche alla tutela del suolo e all'ambiente in generale.

+3

**IMPIANTI DI BIOGAS COSTRUITI
NEL 2023**



ROADMAP E OBIETTIVI



OBIETTIVI



Sviluppare iniziative

ROADMAP



- CPL Concordia per il prossimo triennio, come previsto dal Piano Strategico di Sostenibilità, proseguirà nello sviluppo di iniziative nell'ambito della tutela della biodiversità supportando altre associazioni e altre realtà del settore.

05

RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE

- Visione
- Impatti
- Approccio gestionale
- Road map obiettivi



Il percorso di approvvigionamento e la gestione responsabile della catena di fornitura si svolgono in un contesto di mercato che presenta sia sfide interne che esterne. Per raggiungere l'obiettivo di crescita previsto nel piano industriale 2024-2030, è necessario esternalizzare alcune operazioni, data la diffusa criticità sempre più crescente di incrementare le risorse interne dovuta al particolare contesto nazionale.

Dal punto di vista esterno, causa l'effetto del PNRR e delle agevolazioni 110 che hanno portato ad un'anomala richiesta nel mercato di riferimento, la capacità di agire sui i fornitori si è ridotta, e le aziende del settore sono più soggette alle condizioni del mercato. Di conseguenza, dobbiamo gestire i fornitori di volta in volta disponibili, nonostante questo determini un elevato turnover.

VISIONE

Nei prossimi anni ci impegneremo a sviluppare una **filiera responsabile** che sempre più si basi sull'utilizzo di materiali riciclabili.

Ci impegniamo a **ridurre l'impatto ambientale** dei nostri processi produttivi e contribuire alla gestione sostenibile delle risorse a disposizione.

Riteniamo che la collaborazione e la comunicazione siano fondamentali per costruire un **sistema circolare migliore** e una filiera sempre più responsabile: l'obiettivo è, seppur con le criticità attuali del mercato e del contesto, di lavorare a stretto contatto con i nostri fornitori, condividendo le aspettative di sostenibilità e stabilendo una relazione di fiducia reciproca.

L'impegno in una prima fase è quello di ricostruire i flussi di materia indiretta in entrata e categorizzandoli, e iniziare a esplorare in modo più approfondito la catena di fornitura.

Perché è rilevante

La natura dei criteri ESG sta subendo una trasformazione e i rischi sono ora strettamente legati ai cambiamenti economici, competitivi e tecnologici. Diventa cruciale prevedere le questioni finanziariamente rilevanti di ESG del futuro e considerare come le strategie aziendali, i modelli di business e le valutazioni debbano essere adattati di conseguenza. Adottando un approccio proattivo, le aziende possono individuare le opportunità mentre gestiscono contemporaneamente i rischi a lungo termine.

La gestione dei rifiuti, pur non esaurendo le misure necessarie a garantire una transizione verso un'economia circolare rappresenta uno degli ambiti più urgenti, su cui si concentrano da vari anni le direttive europee.

CPL Concordia gestisce i rifiuti generati dalle attività che si svolgono nei cantieri in cui opera, siano essi ospedali, strutture sanitarie, edifici pubblici, etc. Nella sede principale e nelle sedi operative, dove svolgiamo le normali attività di gestione e coordinamento, effettuiamo la raccolta differenziata dei rifiuti per avviare ogni tipologia al corretto smaltimento. Inoltre, nella sede principale, viene anche svolta l'attività di stoccaggio e bonifica di alcune tipologie di rifiuti pericolosi, questi vengono bonificati e dalla bonifica si producono rifiuti metallici non pericolosi.

Quando è CPL Concordia ad occuparsi del trasporto dei rifiuti autoprodotti, il trasporto avviene conformemente alle normative vigenti ed è sottoposto a tracciabilità fino al conferimento presso i depositi temporanei delle sedi, oppure presso gli smaltitori autorizzati sul territorio italiano. Nel contesto di economia circolare, negli ultimi anni CPL ha incrementato l'attività formativa e le campagne di sensibilizzazione per estendere la consapevolezza dei dipendenti su una corretta gestione dei rifiuti.

IMPATTI

Impatti correlati

Classificazione	Impatto	Materialità d'impatto
Diretto	⊖ Carico ambientale per la produzione di rifiuti che vanno a smaltimento (discarica, incenerimento)	Importante
Diretto	⊕ Favorimento del recupero di materia prima seconda (metalli) a seguito di operazioni di bonifica del rifiuto pericoloso	Importante
Diretto e indiretto	⊖ Contributo all'esaurimento della materia prima	Significativo

APPROCCIO GESTIONALE

Gestione dei rifiuti

La gestione dei rifiuti richiede una costante e capillare attività da parte del Servizio Ambiente, una crescente attenzione da parte di tutto il personale e il supporto dell'innovazione tecnologica.

L'azienda per monitorare il flusso dei rifiuti si è dotata di un **sistema gestionale** esteso a tutti i presidi e le sedi operative, che permette una gestione puntuale e ottimale dei Registri di Carico/Scarico, della registrazione dei formulari, della predisposizione del Mud e di tutte le attività connesse alla gestione dei rifiuti.

La nostra azienda si affida esclusivamente a delle società autorizzate per la raccolta dei rifiuti. Gestiamo rifiuti pericolosi come stracci, residui di vernice e diluente, filtri, oli usati, imballaggi contaminati da sostanze pericolose. Tra i rifiuti non pericolosi che produciamo maggiormente ci sono gli imballaggi e i rifiuti misti derivanti dalle attività di demolizione e costruzione.

Affrontiamo la questione dei rifiuti attraverso:

- la limitazione e il risparmio delle risorse impiegate nelle operazioni;
- la riduzione della produzione di scarti;
- l'incoraggiamento di comportamenti positivi tra i dipendenti per una gestione sostenibile dei rifiuti.

Il servizio di smaltimento dei rifiuti è un servizio acquistato e concordato con fornitori autorizzati per il carico, trasporto e trattamento, e varia in base alla tipologia del rifiuto.

A seguito della valutazione del contesto ambientale e degli aspetti ambientali significativi, l'azienda ha elaborato dei programmi ambientali per fare in modo che, in un periodo di tempo ben definito e ragionevole, la significatività di tali aspetti venga ridotta il più possibile. Tale attività viene gestita attraverso la definizione di obiettivi e traguardi nei quali oltre l'aspetto ambientale

significativo da gestire, vengono individuate le risorse economiche, le figure responsabili dell'attuazione di tali programmi, l'investimento necessario ed il tempo entro il quale tali programmi devono essere realizzati. Per monitorare le prestazioni ambientali, l'azienda si è dotata del sistema di gestione ISO 14001:2018, estesa a tutte le sedi aziendali.

Tabella rifiuti generati pericolosi e non GRI 306 (Anno 2023)

I dati si riferiscono ai rifiuti prodotti e smaltiti da CPL Concordia nel 2023 suddivisi tra pericolosi e non pericolosi.

63,8 ton

TOTALE PESO RIFIUTI PERICOLOSI

54.256,1 ton

TOTALE PESO RIFIUTI NON PERICOLOSI

Rifiuti per categoria		Unità di misura	2023
Rifiuti pericolosi	130208 Altri oli per motori, ingranaggi e lubrificazione	ton	63,8
	Totale peso rifiuti pericolosi	ton	63,8
Rifiuti non pericolosi	150101 Imballaggi in carta e cartone	ton	26,1
	150103 Imballaggi in legno	ton	24,78
	150106 Imballaggi in materiali misti	ton	146,44
	170904 Rifiuti misti dell'attività di costruzione e demolizione, diversi da quelli di cui alle voci 170901, 170902 e 170903.	ton	54.058,78
	Totale peso rifiuti non pericolosi	ton	54.256,1
Totale peso rifiuti		ton	54.319,9

Approvvigionamento

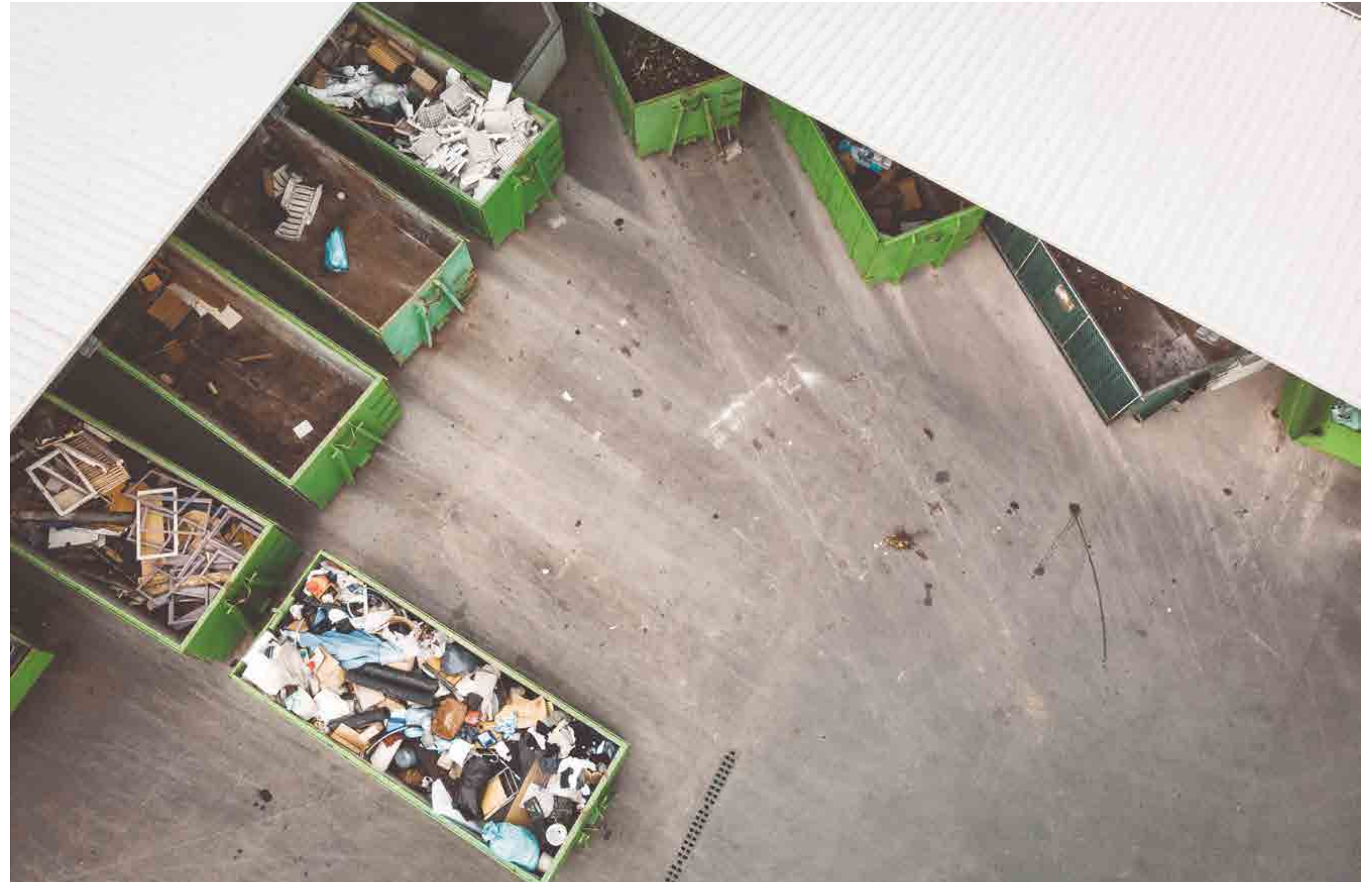
L'azienda implementa l'acquisto di materiali e lavorazioni con l'obiettivo di garantire la tracciabilità, la programmazione e la contabilità della produzione. Per ogni bene acquistato, esiste un documento che dettaglia il materiale ordinato, la ragione dell'ordine (commessa, matricola, magazzino, consumo, ecc.), le quantità, eventuali fornitori preferiti e i tempi di approvvigionamento.

La produzione si approvvigiona seguendo tre modalità principali:

- Acquisti secondo la procedura standard, ossia tramite richieste di acquisto inserite nel gestionale SAP e gestite dall'ufficio acquisti (ricomprendo ordini a fornitori esterni e prelievi dal magazzino centrale)
- Acquisti su piazza da fornitori "certificati", ovvero aziende convenzionate dall'ufficio acquisti con accordi quadro che definiscono le principali condizioni economiche e commerciali (listini, pagamenti, ecc)
- Acquisti occasionali, gestiti direttamente dal responsabile di commessa o suo delegato presso fornitori non certificati e senza coinvolgimento dell'ufficio acquisti

L'obiettivo e l'impegno dell'azienda è quello di ridurre al minimo gli acquisti occasionali favorendo in primis gli ordini che avvengono secondo la procedura standard e, dove non possibile per questioni di urgenza e/o prossimità territoriale, gli acquisti presso fornitori convenzionati ("certificati"), di solito magazzini e grossisti dislocati in maniera omogenea su tutto il territorio nazionale.

Nel 2023 è stato predisposto un **codice di condotta dei fornitori**, con lo scopo di coinvolgere i propri fornitori nella costruzione di un ciclo di approvvigionamento sostenibile dal punto di vista sociale, ambientale ed economico. Il documento rafforza l'impegno dell'organizzazione nell'applicazione di standard internazionali quali la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, le Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), i principi di Diversità & Inclusione, e va ad integrare tutti i principi riportati nel Codice Etico e di Comportamento e nelle procedure aziendali vigenti.



ROADMAP E OBIETTIVI



OBIETTIVI



Sviluppare una filiera responsabile

Ottimizzare il processo di qualifica fornitori

Approvvigionamento sostenibile

ROADMAP



- Disporre un metodo o uno strumento per mappare la catena di fornitura sotto gli aspetti ESG; in una prima fase si andrà a effettuare una prima valutazione sullo stato attuale del parco fornitori, per poi delineare azioni di miglioramento e/o aprire canali di dialogo.
- Processo che verrà suddiviso in due fasi, una prima valutazione (light) pre-contratto, e una valutazione specifica del fornitore una volta selezionato/scelto come fornitore per quella prestazione/servizio.
- Selezionare flussi in ingresso di materiali indiretti che abbiano caratteristiche di circolarità, in una prima fase ci focalizzeremo su materiali come carta, guanti e ove possibile DPI. La categorizzazione di questi ci permetterà di monitorare i flussi in ingresso in termini di circolarità e % di materiali provenienti da riciclo.

06

FORZA LAVORO INTERNA

-
- Visione
 - Impatti
 - Approccio gestionale
 - Progetti e risultati
 - Road map obiettivi
-

VISIONE

Uno dei propositi per CPL Concordia è fare in modo che ciascun dipendente si senta spinto a implementare un proprio **percorso di crescita professionale**, puntando a migliorare la sensibilizzazione e il benessere dei propri dipendenti.

In particolare, la cooperativa si impegna a mantenere la flessibilità oraria e la possibilità di accedere allo smart working così come alla banca ore solidali. Per garantire equità e competitività, CPL Concordia si impegna a mantenere una struttura salariale basata su criteri di mercato, performance individuali e collettive, nonché parità di trattamento; il nostro obiettivo è offrire compensi allineati ai benchmark di settore, incentivando il merito ed assicurando trasparenza e coerenza interna.

Un ulteriore obiettivo è quello di garantire la parità di genere e una retribuzione equa, dando seguito alla Direttiva UE 2023/970, la quale sarà conformemente recepita in Italia nell'anno 2026, attraverso l'introduzione della trasparenza retributiva con i relativi meccanismi di applicazione.

I dipendenti dovranno sviluppare competenze e abilità relative sia a tematiche di carattere trasversale (come: salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ambiente, sostenibilità, diversità, equità ed inclusione, procedure aziendali..), sia tematiche specifiche per singolo ruolo o settore di attività di tipo tecnico, informatico e normativo, il tutto attraverso un'offerta formativa che venga revisionata ogni anno e suddivisa in tali aree tematiche.

Per implementare sempre più l'inclusione delle persone con disabilità, CPL Concordia riconosce campagne di sensibilizzazione e formazione interna sul tema, nonché iniziative di collaborazioni con cooperative di tipo B per l'inserimento lavorativo all'interno dell'organizzazione persone svantaggiate; oltre a ciò, monitora, nella propria catena del valore, gli obiettivi D&I redatti dal CIPO (Comitato Interno per le Pari Opportunità) e revisionati costantemente.



Perché è rilevante

Nell'anno 2023 le tendenze geopolitiche, economiche e sanitarie, hanno impattato enormemente sull'andamento del mercato del lavoro a livello macro-economico, portando alla nascita di nuove sfide aziendali. Per CPL Concordia, le persone sono coloro che vivono quotidianamente la Cooperativa, le quali investono nella stessa orientando le loro scelte quotidiane alla volta dei temi inerenti alla Sostenibilità.

Il ruolo della nostra Cooperativa è fortemente improntato verso la promozione di percorsi che mirano a sviluppare la crescita e le competenze dei propri dipendenti, anticipando i trend emergenti e rispondendo in modo rapido ai cambiamenti del contesto di mercato.

IMPATTI

Impatti correlati

SI	Forza lavoro propria	Parità di trattamento e di opportunità per tutti: Diversità	Promozione di un ambiente lavorativo (internamente e esternamente) attento alla diversità e all'inclusione	POS
		Condizioni di lavoro: Occupazione sicura	Stabilità economica per il personale e per la comunità locale data dalla promozione di una contrattualistica a tempo indeterminato	POS
		Parità di trattamento e di opportunità per tutti: Formazione e sviluppo delle competenze	Sviluppo delle competenze professionali	POS

APPROCCIO GESTIONALE



CPL Concordia punta ogni anno ad essere sempre più compliance addicted nei confronti di tutte quelle Certificazioni e Policy inerenti alla gestione della forza lavoro interna.

In particolare, nell'anno 2023 è stata ottenuta l'attestazione **UNI ISO 30415:2021 Diversity & Inclusion**, standard internazionale che testimonia l'impegno della Cooperativa nel promuovere diversità e inclusione. Tale attestazione definisce i requisiti per l'implementazione di politiche, processi e prassi che favoriscono l'uguaglianza di opportunità nell'intero ciclo di vita delle risorse umane e nell'intera catena del valore.

L'ottenimento di tale certificazione conferma che CPL Concordia ha raggiunto elevati standard richiesti, per la tutela e la coordinazione dei propri dipendenti. Per concretizzare i propri impegni verso la parità di genere CPL Concordia, sempre nel corso dell'anno analizzato, ha messo in campo determinate azioni volte ad incorporare il nuovo paradigma all'interno del suo DNA, implementando un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo. Queste azioni hanno portato la cooperativa all'ottenimento della **Certificazione UNI PDR 125:2022**, ovvero la prassi di riferimento che definisce le linee guida per il sistema di gestione della parità di genere nelle organizzazioni, mediante l'adozione di un insieme di indicatori prestazionali per la misurazione, rendicontazione e valutazione dei dati relativi al genere.

PROGETTI E RISULTATI

Informativa dipendenti – GRI 2.7/2.8

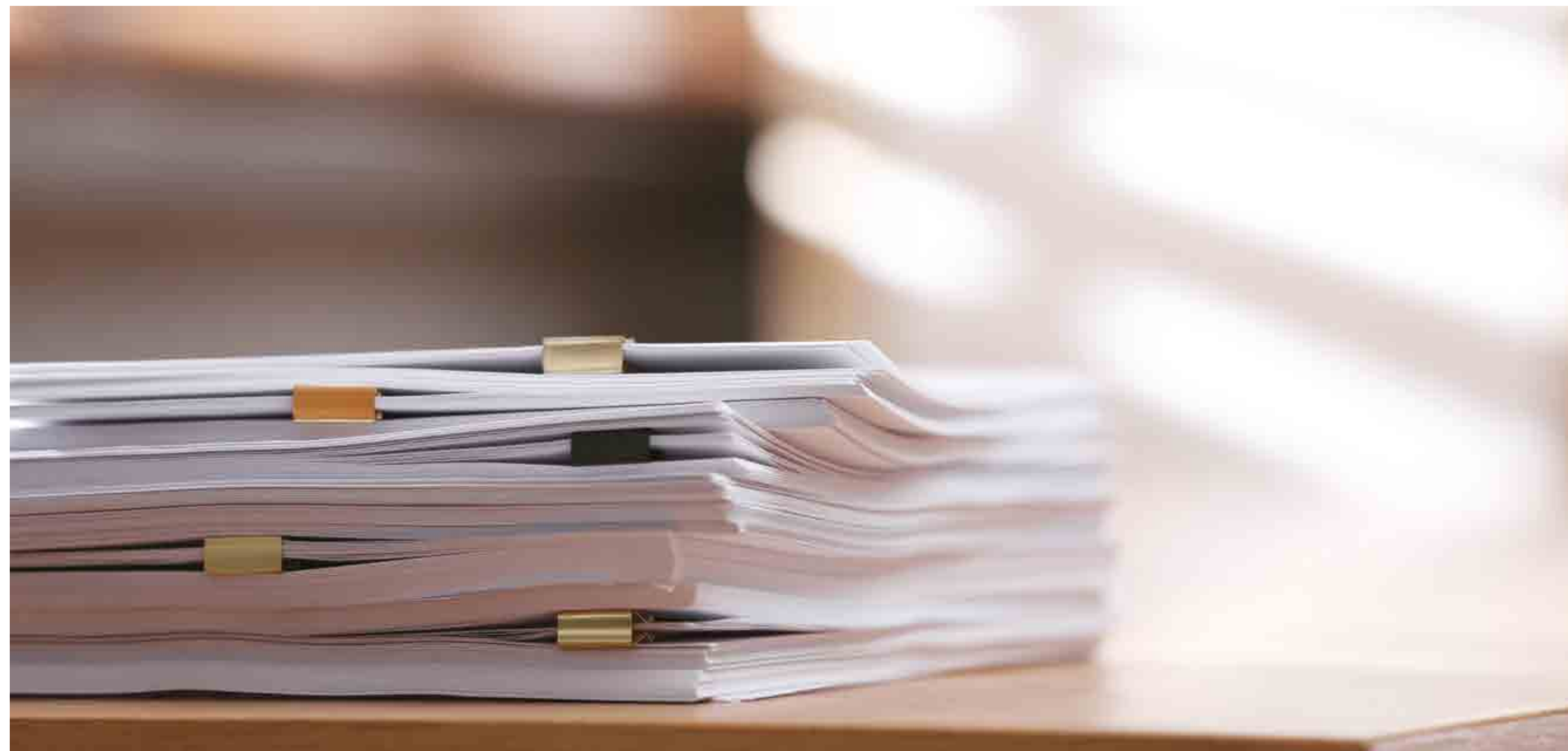
Con riferimento all'anno 2023 i dipendenti totali, al 31 dicembre 2023, sono pari a 1.607, di cui il 93% circa dispongono di un contratto a tempo indeterminato, mentre 111 persone hanno un contratto a tempo determinato.

La maggior parte dei lavoratori propende verso un contratto a tempo pieno (1.563 occupati) e solo 44 favoriscono di un contratto di tipo part-time.

CPL Concordia per sopperire all'esigenza temporanea di lavoratori utilizza forme alternative rispetto alla contrattazione precedentemente analizzata, come: lavoratori in distacco e in somministrazione per un totale di 10 dipendenti per l'anno 2023.

1.607

TOTALE DIPENDENTI



Ore medie di formazione annua per dipendente – GRI 404-1

Rispetto all'anno 2022, CPL Concordia ha implementato le ore di formazione erogate ai propri dipendenti per un totale di 49.231 ore annue (rispetto alle 41.533 ore nel 2022).

Per sviluppare il continuo miglioramento aziendale e l'evolversi di una crescita pluriennale, CPL Concordia vede come principali autori di ciò i propri dipendenti potenziando le loro competenze trasversali e su varie aree come:

- Formazione Tecnica (incluse abilitazioni e certificazioni del personale)
- Formazione Informatica
- Formazione Manageriale, Trasversale e Soft Skills
- Formazione per Normativa, Etica e Sostenibilità
- Formazione per training on the job (affiancamento per neoassunti o cambio ruolo, formalizzato in piani formativi)
- Formazione Ambiente e Sicurezza

Ore di formazione per area di apprendimento**Ore di formazione per (h.)**

	2022	2023	Note
Formazione tecnica	9.738	11.982	Incluse abilitazioni e certificazioni del personale
Informatica	3.834	2.885	
Formazione Manageriale - Trasversale - Soft Skills	4.604	5.210	Miglioramento continuo
Normativa, Etica e Sostenibilità	3.666	4.422	
Formazione 231/01 e ISO 37001	147	201	
Training on the job	2.831	5.250	Si intende l'affiancamento per neoassunti o cambio ruolo, formalizzato in piani formativi
Ambiente e sicurezza	16.713	19.281	
Totale ore di formazione fornite per le diverse aree di apprendimento	41.533	49.231	

Distribuzione %

Formazione tecnica	23,44	24,33
Informatica	9,23	5,86
Formazione Manageriale - Trasversale - Soft Skills	11,08	10,58
Normativa, Etica e Sostenibilità	8,82	8,98
Formazione 231/01 e ISO 37001	0,35	0,40
Training on the job	6,81	10,66
Ambiente e sicurezza	40,24	39,16

Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione 404-2

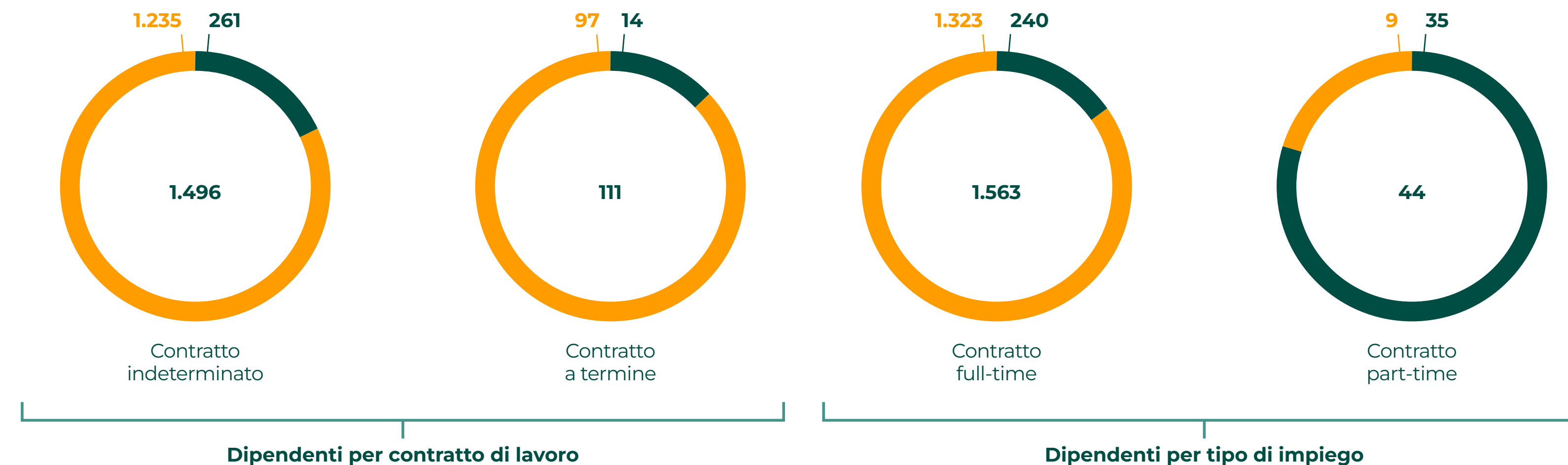
Nel corso dell'anno 2023 sono state ridefinite le descrizioni dei ruoli "JOB Description" in funzione delle specifiche competenze associate e, in concomitanza allo sviluppo di uno strumento informatico volto alla digitalizzazione dei processi.

Vista la vasta popolazione coinvolta, tale progetto è stato sviluppato tenendo in considerazione un'azione implementativa di durata pluriennale e focalizzandosi, in questo primo anno, sulle attività del 2023 relativamente alle aree di Produzione e Settoriale, che comprendono oltre 160 posizioni differenti.

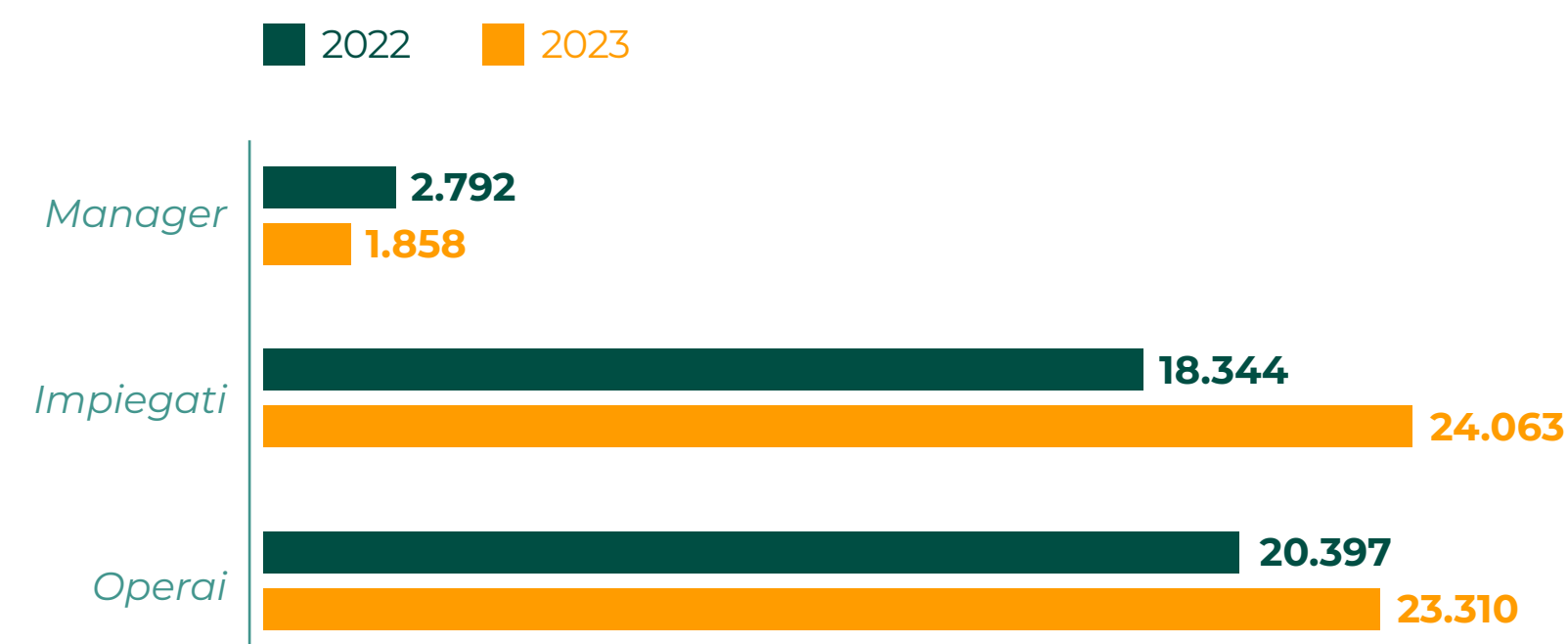
Tale attività di analisi proseguirà anche nel corso dell'anno 2024 con il progetto di valutazione delle competenze avente l'obiettivo di creare uno strumento univoco e omogeneo, a livello aziendale, che permetta la stesura delle competenze associate a ciascun specifico ruolo aziendale, il quale andrà a regime nell'anno 2025.

Dati analizzati per Informativa Dipendenti

■ Donne ■ Uomini



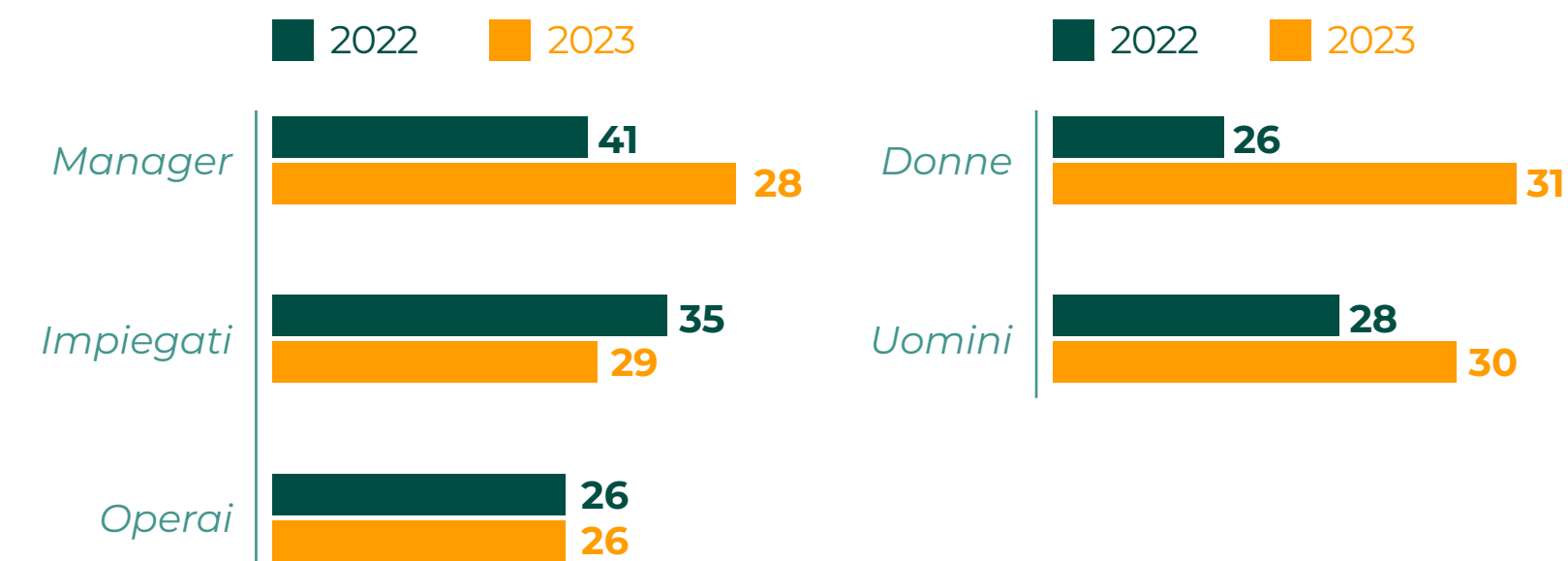
Ore di formazione per categoria di impiego



Ore di formazione per genere



Ore medie di formazione annua per dipendente



Soci

I soci sono le fondamenta della cooperativa in quanto contribuiscono alla crescita del capitale sociale, al processo democratico e allo sviluppo della cooperativa.

Per il quinto anno consecutivo aumenta il numero dei soci, in particolare quello dei soci cooperatori, mentre rimane sostanzialmente stabile il numero dei soci speciali.

Complessivamente al termine dell'esercizio 2023 il numero totale dei Soci attivi risulta essere 635*, con un incremento di 35 unità rispetto ai soci del 2022.

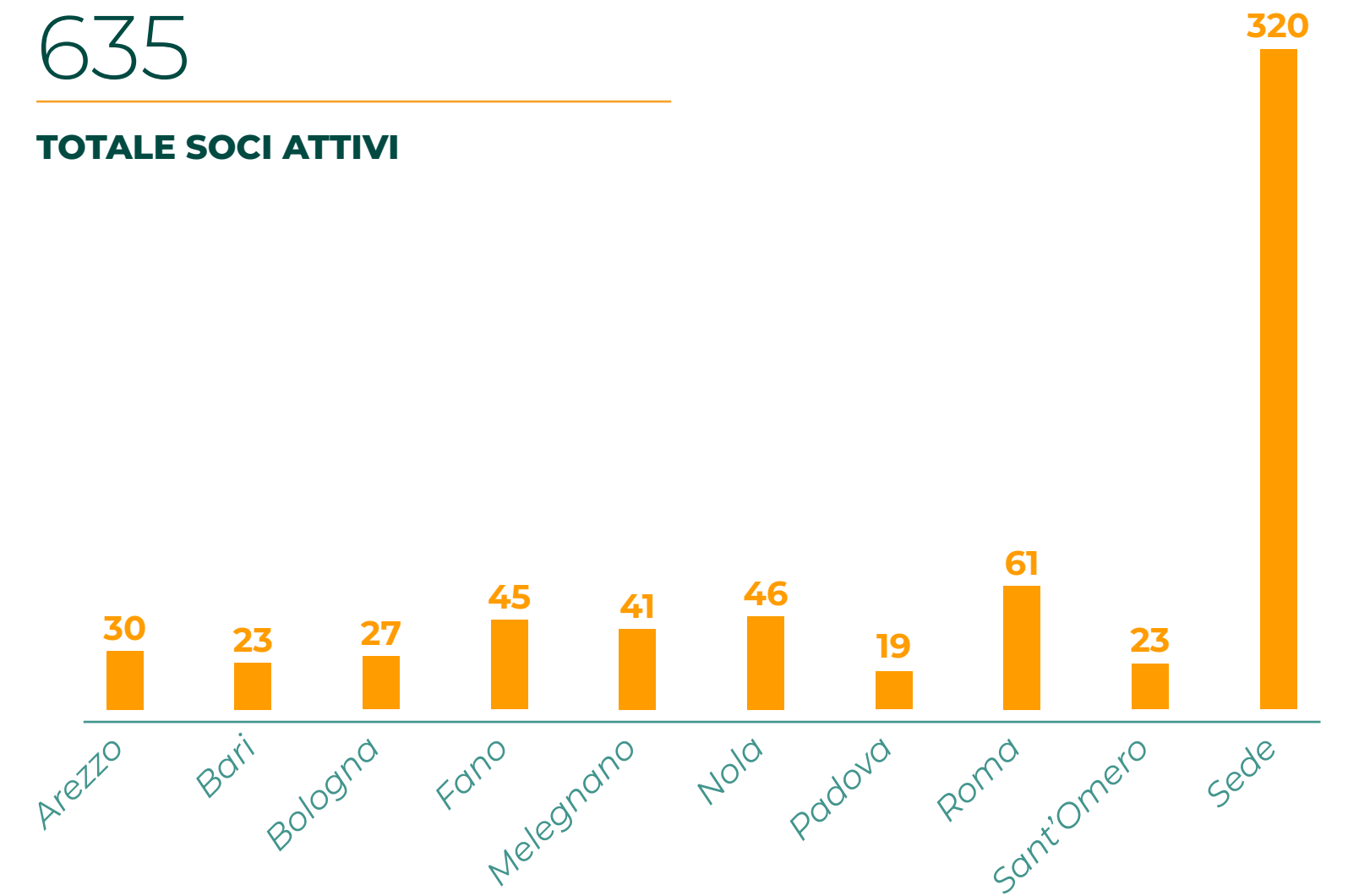
Tutti i soci sono assunti con un contratto a tempo indeterminato, tranne uno assunto con un contratto a termine. Dal punto di vista dell'inquadramento contrattuale il maggior numero di soci si trova tra gli impiegati ma è presente un numero importante anche tra gli operai.

La distribuzione geografica dei soci è per evidenti ragioni, storiche e di radicamento territoriale, più marcata sulla sede centrale di Concordia, senza però dimenticare la crescita costante del numero di soci anche nelle sedi esterne.

I Soci sono i proprietari della Cooperativa e, attraverso l'Assemblea dei Soci che è il più alto organo sociale, possono esercitare la loro funzione di indirizzo e controllo dell'operato aziendale.

635

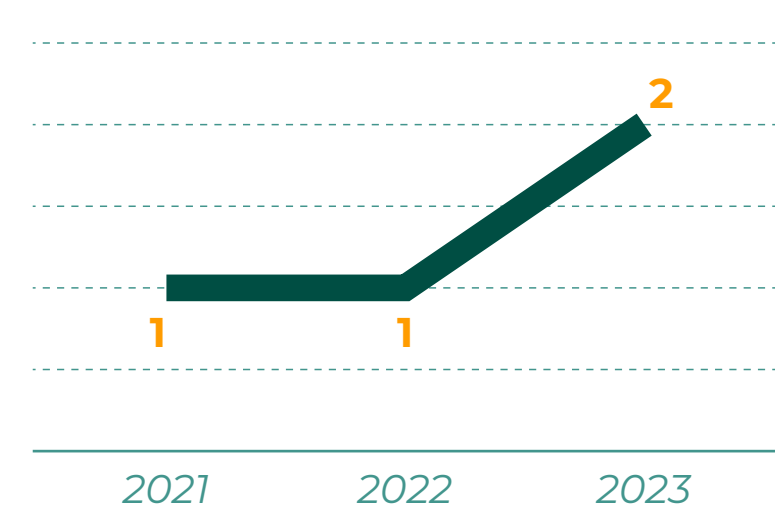
TOTALE SOCI ATTIVI



Nel 2023 i soci sono stati chiamati a partecipare a due assemblee, la prima per l'approvazione del bilancio di esercizio dell'anno precedente, che si tiene tradizionalmente ad inizio giugno, la seconda in settembre per la modifica di alcuni regolamenti ed in particolare per una nuova emissione di Azioni di Partecipazione Cooperativa (APC).

Nel corso dell'anno si sono tenuti anche due incontri di carattere informale ed informativo, per ragioni logistiche ed organizzative questi incontri si sono svolti online.

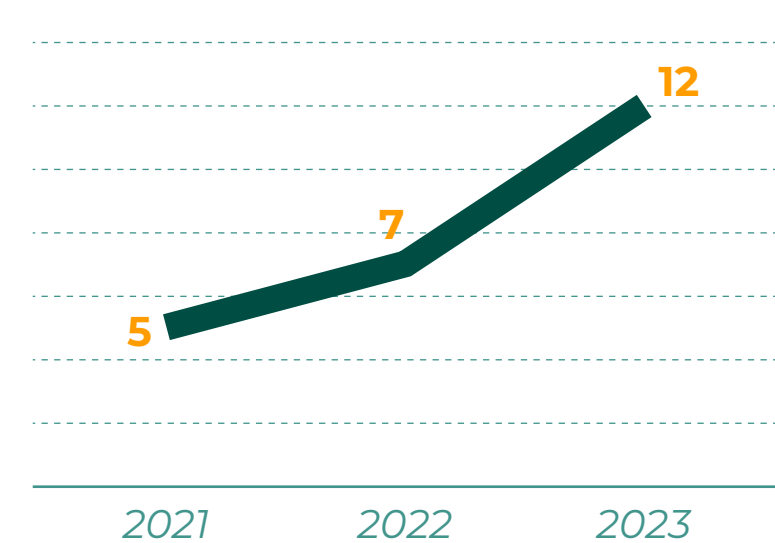
Assemblee generali dei soci



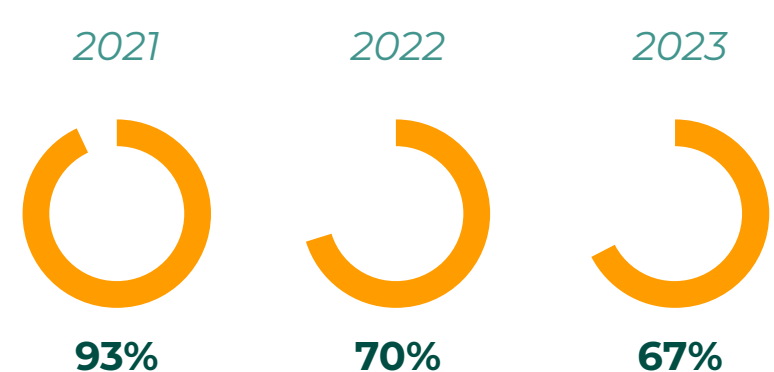
Presenza media votanti



Delibere votate



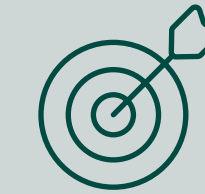
Presenza media votanti %



ROADMAP E OBIETTIVI



OBIETTIVI



Diversità e Inclusione

Analisi degli stakeholder esterni

ROADMAP



- Mantenimento del CIPD e parallelamente sviluppo della figura del DEIS (Diversity&Inclusion Specialist) volto a implementare strategie e iniziative di diversità e inclusione allineate alla strategia aziendale generale, collaborando con la direzione risorse umane e generale per sviluppare pratiche di assunzione e promozione della diversità del personale.
- Portare avanti campagne di stakeholder engagement sulla Diversity & Inclusion, insistendo maggiormente sulla catena di fornitura vigente all'interno della nostra struttura

07

BENESSERE E COINVOLGIMENTO

- Visione
- Impatti
- Approccio gestionale
- Progetti e risultati
- Road map obiettivi



VISIONE

CPL Concordia predilige il **benessere e il coinvolgimento delle proprie unità di attività**, puntando ad un **ambiente di dialogo sociale** basato su **trasparenza e collaborazione** al fine di promuovere fiducia e rispetto reciproco, implementando gli incontri One-to-One con cadenza regolare tra Direttori/Responsabili e i loro diretti riporti, lo sportello d'ascolto confidenziale costantemente aperto dagli HRBP e i sondaggi anonimi sul clima aziendale. Traguardare verso la promozione di un giusto equilibrio tra vita professionale e privata che consenta ai nostri dipendenti di essere produttivi e soddisfatti sul lavoro, senza dover sacrificare il benessere personale, offrendo una serie di soluzioni aziendali e attività di wellbeing sia tramite piattaforme welfare ma anche attività ricreative quali gite e cene aziendali.

Declinare verso misure preventive nei confronti di tematiche sulla violenza e molestie all'interno dell'ambiente lavorativo, è un aspetto ampiamente analizzato sia tramite campagne informative che correttive dotandosi ad esempio del canale di whistleblowing anonimo, funzionale a rendere il nostro ambiente di lavoro aperto e inclusivo, in pieno contrasto a qualsiasi forma di violenza fisica, sessuale o psicologica.

Perché è rilevante

All'interno della nostra cooperativa le risorse umane svolgono un ruolo fondamentale nella creazione del proprio vantaggio competitivo; valorizzarle, coinvolgerle e motivarle sono alcune delle prerogative di CPL Concordia, orientandole a comportamenti sostenibili e virtuosi.

IMPATTI

Impatti correlati

SI	Forza lavoro propria	Condizioni di lavoro: Salute e sicurezza	Contributo al benessere dei lavoratori al di là delle richieste normative	POS
		Condizioni di lavoro: Salute e sicurezza	Garanzia di un ambiente di lavoro sano e sicuro per i dipendenti	POS
		Parità di trattamento e di opportunità per tutti: Diversità	Promozione di un ambiente lavorativo (internamente e esternamente) attento alla diversità e all'inclusione	POS
		Condizioni di lavoro: Occupazione sicura	Sostegno al benessere dei collaboratori (welfare, benefit)	POS
		Condizioni di lavoro: Occupazione sicura	Stabilità economica per il personale e per la comunità locale data dalla promozione di una contrattualistica a tempo indeterminato	POS
		Parità di trattamento e di opportunità per tutti: Misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro	Promozione di un ambiente aziendale attivamente privo da violenza e molestie sul luogo di lavoro	POS
		Condizioni di lavoro: Salario di lavoro	Garanzia di un salario adeguato superiore al media per il contratto nazionale di riferimento	POS
		Parità di trattamento e di opportunità per tutti: Formazione e sviluppo delle competenze	Inclusività nella compagine sociale della cooperativa (principio della porta aperta)	POS
		Condizioni di lavoro: Orari di lavoro	Buon equilibrio tra lavoro e vita privata	POS
	Parità di trattamento e di opportunità per tutti: Formazione e sviluppo delle competenze	Contributo allo sviluppo di una cultura aziendale che garantisce libertà di associazione	POS	

APPROCCIO GESTIONALE

Il concetto di **responsabilità sociale d'impresa**, per CPL Concordia, è un elemento distintivo che si manifesta attraverso le strategie adottate nell'interazione con i dipendenti, clientela, fornitori, comunità locali ed enti governativi. A dimostrazione del rispetto di tali prerogative, già dall'anno 2013, la Cooperativa ha ottenuto la certificazione Social Accountability 8000 (SA 8000) che rappresenta uno standard globale per la valutazione di pratiche aziendali etiche e responsabili.

Tale certificazione si focalizza su elementi chiave come: l'osservanza dei diritti umani e lavorativi, la prevenzione dello sfruttamento e l'assicurazione di condizioni di lavoro sicure e salubri.

In aggiunta CPL Concordia, nel 2023 ha ottenuto il rinnovo della certificazione UNI ISO 45001:2018. Questa normativa agevola l'adozione di un sistema di controllo integrato e pone un'enfasi rinnovata sull'importanza di coinvolgere attivamente tutte le parti interessate, inclusi fornitori esterni e appaltatori, rispondendo in modo efficace ai bisogni e alle aspettative dei lavoratori e promuovendo un impegno costante verso il miglioramento continuo.



PROGETTI E RISULTATI

Benefici 401-2

CPL Concordia si impegna a favorire il **benessere dei propri dipendenti** sia sul luogo di lavoro che nella sfera familiare, promuovendo un equilibrio tra vita professionale e privata puntando a un aumento della produttività, a una condivisione degli obiettivi, l'identificazione con i valori aziendali e l'orientamento dei comportamenti.

CPL all'interno della propria idea di welfare aziendale, riconosce l'erogazione di un contributo welfare, mette a disposizione la possibilità di utilizzare la banca ore solidali, flessibilità oraria in ingresso e uscita, riconosce una maggiore disponibilità di permessi per visite specialistiche e smart working generalizzato per le figure impiegatizie.

In aggiunta a quanto detto sopra, principali tipologie di benefici previsti dalla nostra cooperativa:

- **Assistenza sanitaria:** anche per l'anno 2023 è disponibile e operativa la convenzione sanitaria con UniSalute, mantenendo comunque la riservatezza delle informazioni personali sulla salute dei lavoratori, attraverso l'adozione di misure tecniche e organizzative, conformi ai principi generali e specifici del GDPR 2016/679.
- **Congedo parentale**
- **Contributi pensionistici:** CPL Concordia mette a disposizione, dei proprio dipendenti, la possibilità di sottoscrizione del fondo di Previdenza Cooperativa, avente lo scopo di garantire una prestazione complementare aggiuntiva rispetto al sistema di previdenza pubblica obbligatoria.

Congedo parentale 401-3

Per l'anno 2023 tutti i dipendenti aventi diritto al congedo parentale hanno usufruito appieno a tale possibilità per un totale di 39 persone (di cui 11 donne e 28 uomini).

A fronte di ciò il tasso di rientro è pari al 6,7% per le donne e 93,3% per gli uomini.

Numero totale di dipendenti che avevano diritto al congedo parentale suddiviso per genere



Numero totale di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale suddiviso per genere



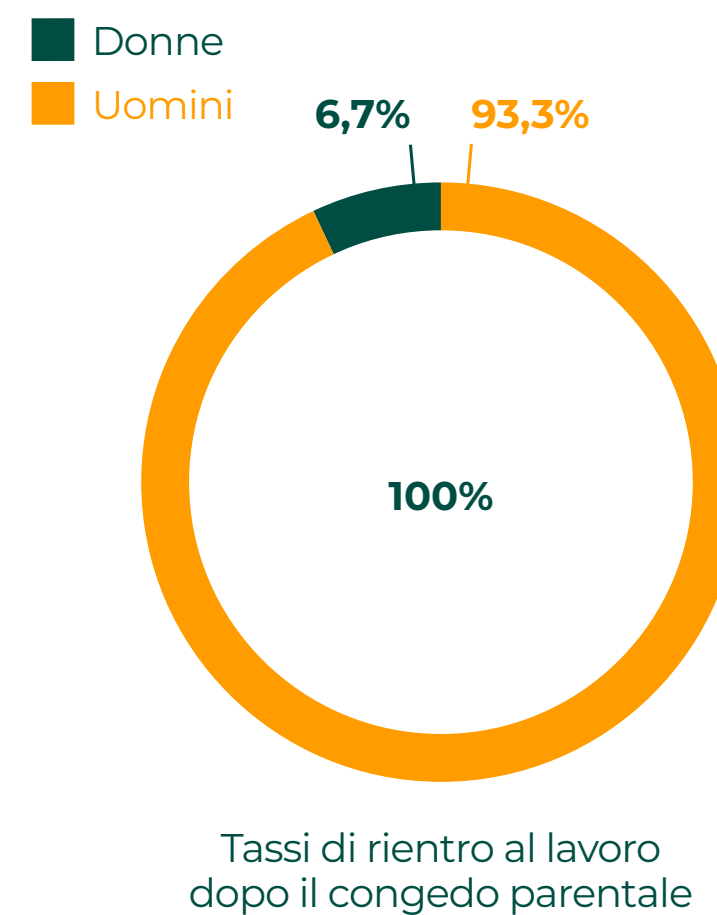
Numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro nel periodo di rendicontazione al termine del congedo parentale suddiviso per genere



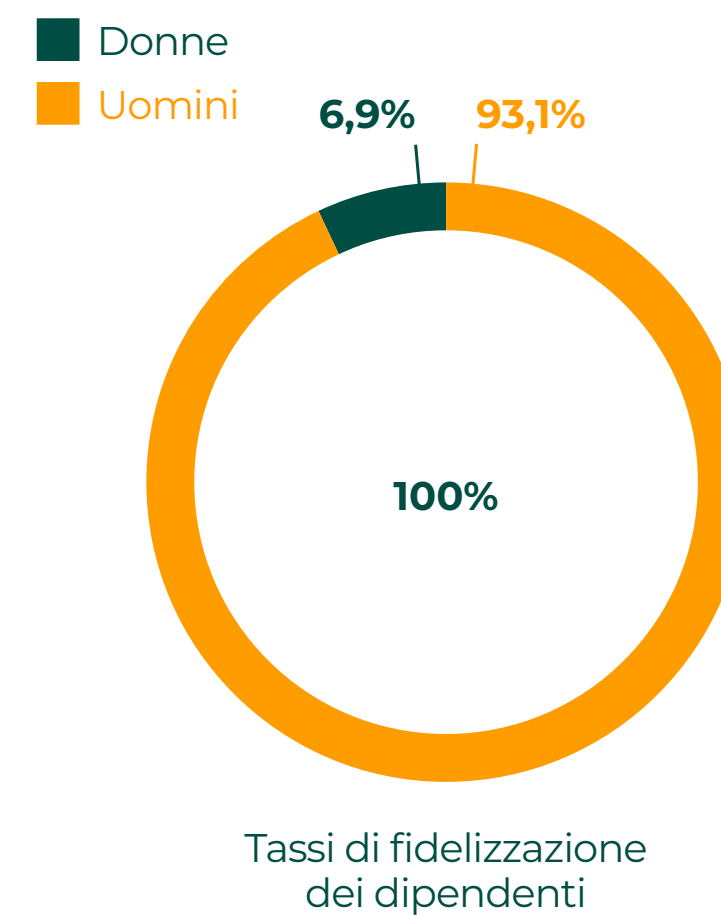
Numero totale dei dipendenti che sono tornati al lavoro al termine del congedo parentale e che erano ancora alle dipendenze dell'organizzazione 12 mesi dopo essere rientrati a lavoro suddivisi per genere



Tassi di rientro al lavoro dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale



Tassi di fidelizzazione dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale



Legenda

- **Tasso di rientro a lavoro** = (Numero totale di dipendenti che sono effettivamente ritornati al lavoro dopo un congedo parentale/numero totale di dipendenti che sarebbero dovuti ritornare al lavoro dopo un congedo parentale) x100
- **Tasso di fidelizzazione** = (Numero totale dei dipendenti rimasti 12 mesi dopo essere ritornati al lavoro dopo un congedo parentale/ numero totale di dipendenti ritornati da un congedo parentale nei periodi di rendicontazione precedenti) x100



Sicurezza e Infortuni 403

Per CPL Concordia, la salvaguardia della salute e della sicurezza sul posto di lavoro rappresenta, fin dalla sua nascita, un obiettivo primario.

La continua ricerca verso un miglioramento e, l'accrescimento della cultura aziendale su tali tematiche, permettono di promuovere la sostenibilità e aumentare sempre più la competitività della Cooperativa.

Gli strumenti di monitoraggio e reportistica adottati sono sottoposti a verifiche tramite un programma di audit esterni ed interni, al fine di verificare che il sistema di Gestione assieme alle certificazioni utilizzate sono conformi alle norme di riferimento.

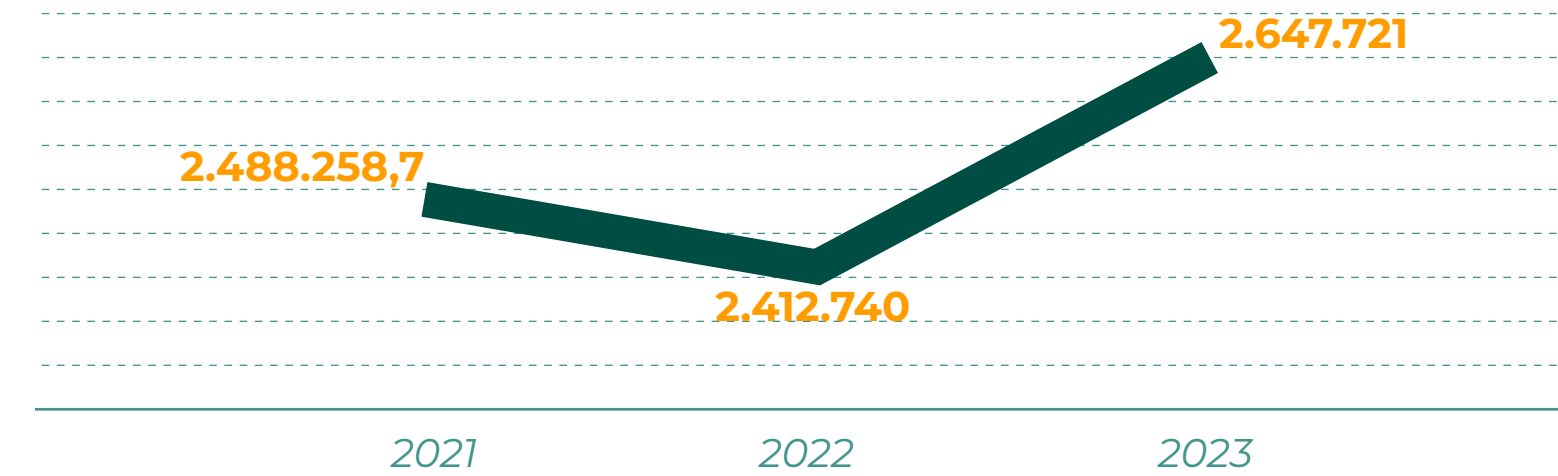
Nel contesto del percorso di sviluppo del sistema di Gestione, CPL Concordia ha riconfermato la certificazione UNI EN ISO 45001:2018, la quale valuta i rischi per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro al fine di implementare misure preventive per evitare infortuni e malattie professionali, necessari per garantire un ambiente di lavoro sicuro ed efficiente.

Tale processo di analisi e valutazione dei rischi e successivi aggiornamenti avviene nel rispetto delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.LGS 81/08), così come descritto nella Procedura interna PS001.

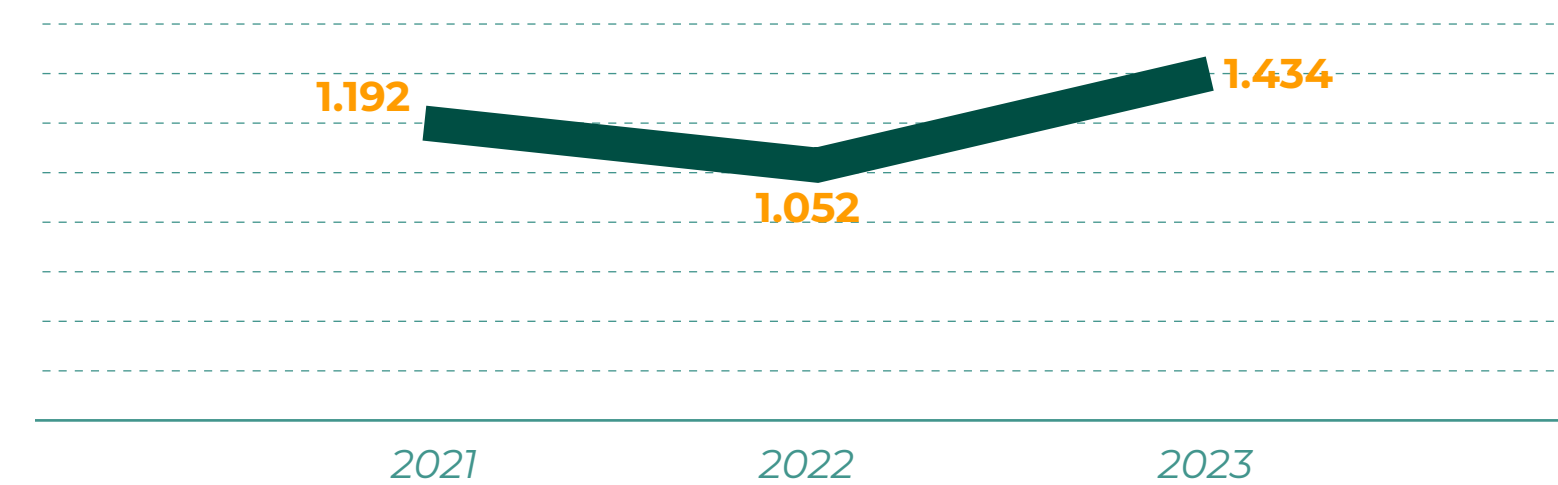
CPL Concordia garantisce anche canali di comunicazione anonima al fine di rendere possibili segnalazioni sia da parte del personale dipendente che non dipendente, in modo tale che in caso di avviso ogni infortunio sarà poi verificato e analizzato con apposita modulistica; a fronte di ciò saranno definite le misure correttive da applicare e le verifiche periodiche da parte degli ASPP.

Il Servizio Prevenzione e Protezione collabora con la direzione QSAE, organizzando incontri periodici, denominati "Aggiornamenti Periodici" nei quali coinvolge tutte le strutture aziendali, al fine di condividere i dati in materia di salute e sicurezza, andamenti infortunistici, sorveglianza sanitaria, formazione e informazione, malattie professionali e, aprendo poi un confronto sulle suddette tematiche e su eventuali criticità riscontrate in ambito lavorativo. Tali incontri avvengono ogni 4 mesi; ad oggi non sono previsti incontri con aziende terze al di fuori degli obblighi di coordinamento e cooperazione.

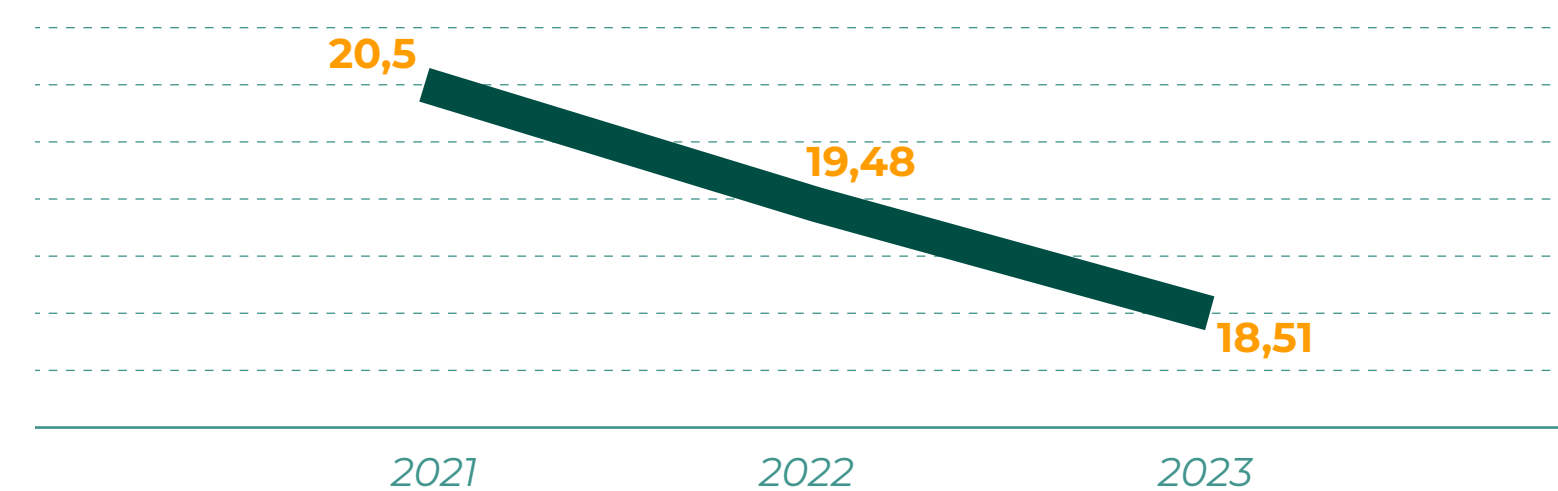
Ore lavorate dai dipendenti



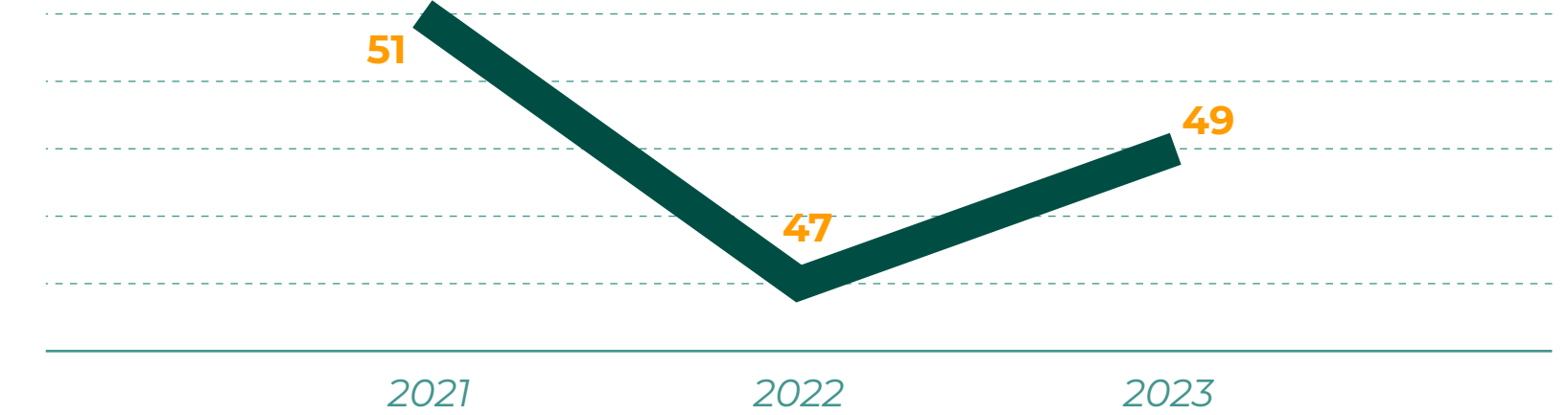
Numero totale di giorni di assenza



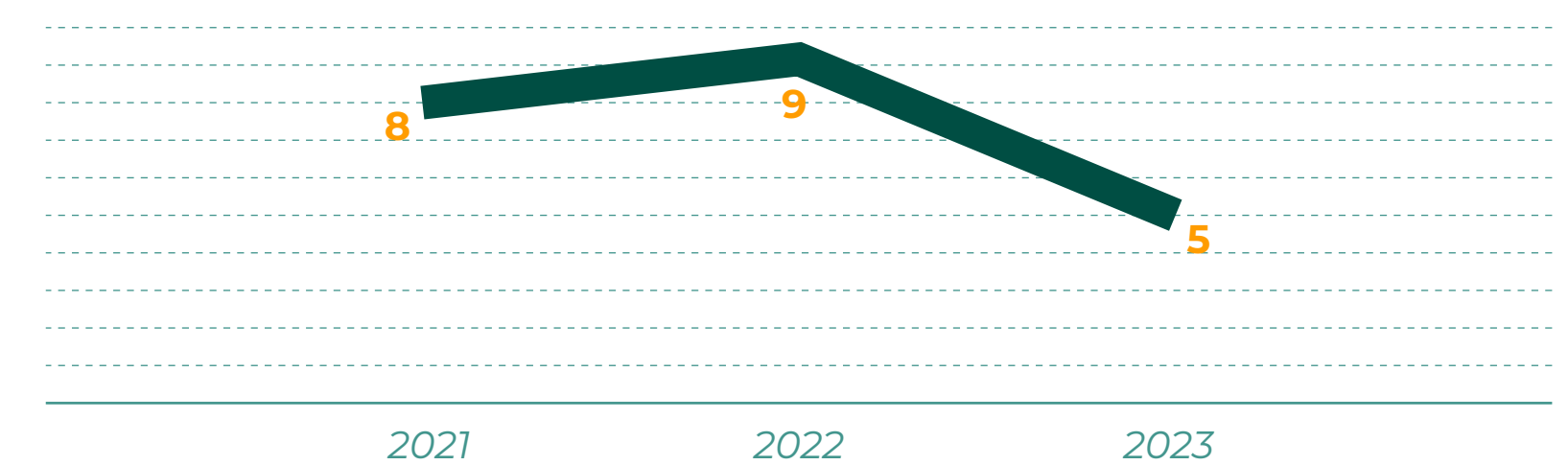
Tasso di frequenza



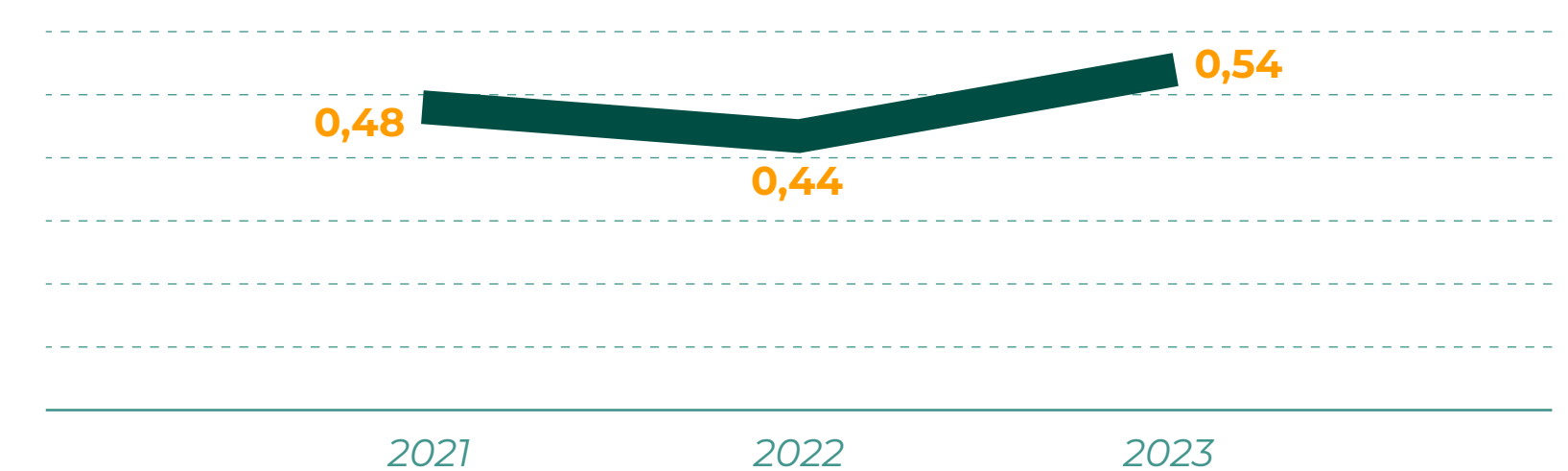
Numero totale di infortuni sul lavoro, registrabili, compresi gli infortuni mortali



di cui incidenti in itinere



Tasso di gravità



ROADMAP E OBIETTIVI



OBIETTIVI



Diversità e Inclusione

Analisi degli stakeholder esterni

ROADMAP



- Mantenimento del CIPD e parallelamente sviluppo della figura del DEIS (Diversity&Inclusion Specialist) volto a implementare strategie e iniziative di diversità e inclusione allineate alla strategia aziendale generale, collaborando con la direzione risorse umane e generale per sviluppare pratiche di assunzione e promozione della diversità del personale.
- Portare avanti campagne di stakeholder engagement sulla Diversity & Inclusion, insistendo maggiormente sulla catena di fornitura vigente all'interno della nostra struttura

08

COMUNITÀ INTERESSATE

-
- Visione
 - Impatti
 - Approccio gestionale
 - Progetti e risultati
 - Road map obiettivi
-

VISIONE



CPL CONCORDIA si considera da sempre parte integrante delle comunità territoriali nelle quali è presente e si impegna a mettere in pratica il principio cardine della cooperazione, ovvero la **mutualità**, sia **verso l'interno**, promuovendo il lavoro, la salute e il benessere dei propri soci e dipendenti, sia **verso l'esterno**, agendo in sintonia con i bisogni della collettività, promuovendo interventi di educazione, di crescita culturale e civile, di solidarietà.

Tutto questo accompagnato da una costante attenzione per l'ambiente, sia nello svolgimento delle attività quotidiane nei cantieri come negli uffici, sia come promozione di iniziative di salvaguardia della biodiversità nei territori in cui CPL opera.

IMPATTI

Impatti correlati

S3	Comunità interessate	Analisi sistema	Supporto economico alle comunità limitrofe a dove l'azienda opera	POS
S4	Consumatori e utilizzatori finali	Analisi sistema	Gestione efficiente e in tempo reale delle non-conformità Fornitura e garanzia di infrastrutture sicure e di alta qualità a soddisfazione le esigenze di base	POS POS
	Inclusione sociale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali: Accesso a prodotti e servizi			

APPROCCIO GESTIONALE

Il rapporto con le **comunità esterne** avviene attraverso più canali:

- Presidenza e CdA curano i rapporti con le Istituzioni locali, le Associazioni imprenditoriali, il Movimento Cooperativo
- L'ufficio Responsabilità sociale di Impresa si occupa delle erogazioni liberali a favore dei territori rappresentati da associazioni di volontariato, APS, ETS, fondazioni, ecc.
- L'ufficio Marketing è competente per la gestione delle sponsorizzazioni a favore di società sportive, fiere, mostre, eventi vari;
- L'ufficio Risorse Umane gestisce i rapporti con le scuole, Università ed enti di formazione territoriali.

I principi e le modalità con cui avvengono queste relazioni sono regolati da codici e procedure operative interne:

- Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001 (MOG 231)
- Il Codice Etico
- La Procedura di Gestione delle Erogazioni Liberali
- L'Istruzione operativa Approvazione del Piano Marketing

Per quanto riguarda il rapporto con la **comunità interna**, rappresentata da soci e dipendenti, i canali sono sostanzialmente 3:

- L'ufficio Risorse Umane che cura le relazioni con tutti i dipendenti, dal momento dell'assunzione (onboarding), alla formazione, a tutti gli aspetti concernenti valutazione delle performance, crescita professionale, colloqui one-to-one
- L'ufficio Sicurezza e Salute sul lavoro, competente per la salvaguardia della salute dei lavoratori, distribuzione dei DPI, organizzazione della formazione sulla sicurezza, monitoraggio degli infortuni
- L'ufficio Soci e Resp. Sociale di Impresa si occupa dei percorsi di formazione per soci ed aspiranti soci, delle pratiche di ammissione ed esclusione soci e relativa gestione del capitale sociale; inoltre coordina le attività del Gruppo Attività Sociali (G.A.S.) composto da soci volontari di tutte le sedi che si occupano dell'organizzazione e gestione di eventi quali feste, cene, gite a favore di soci e dipendenti.

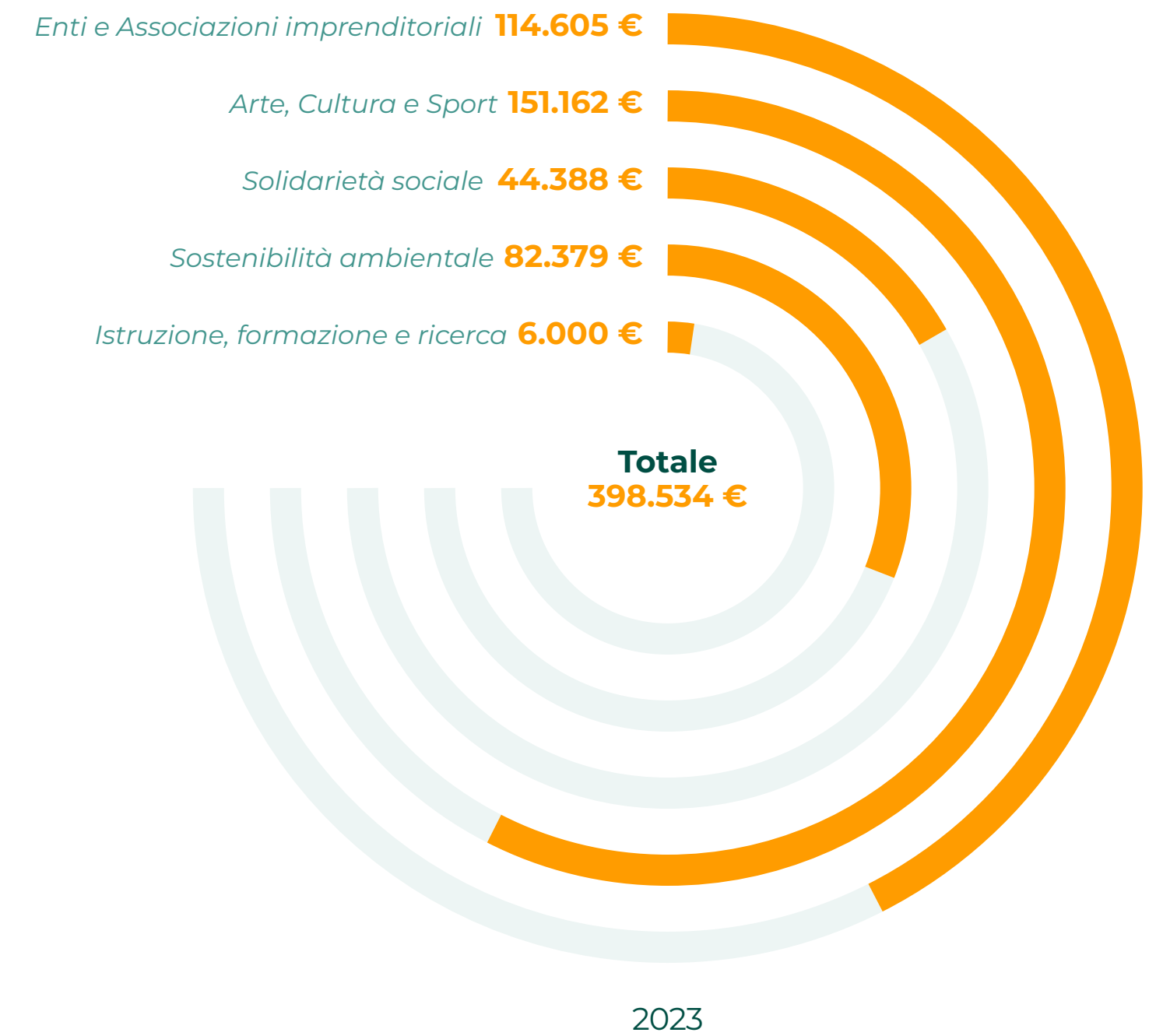
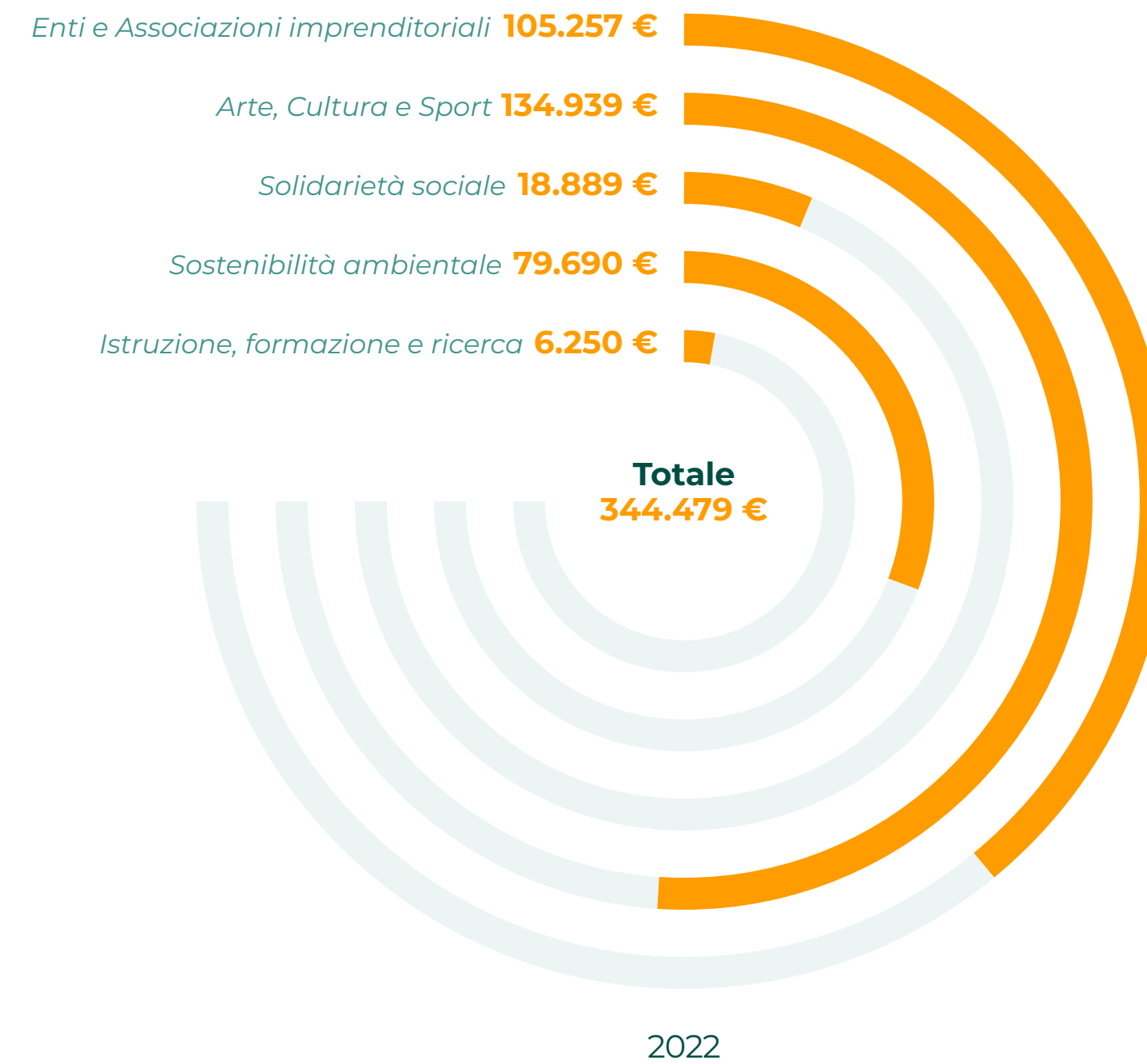
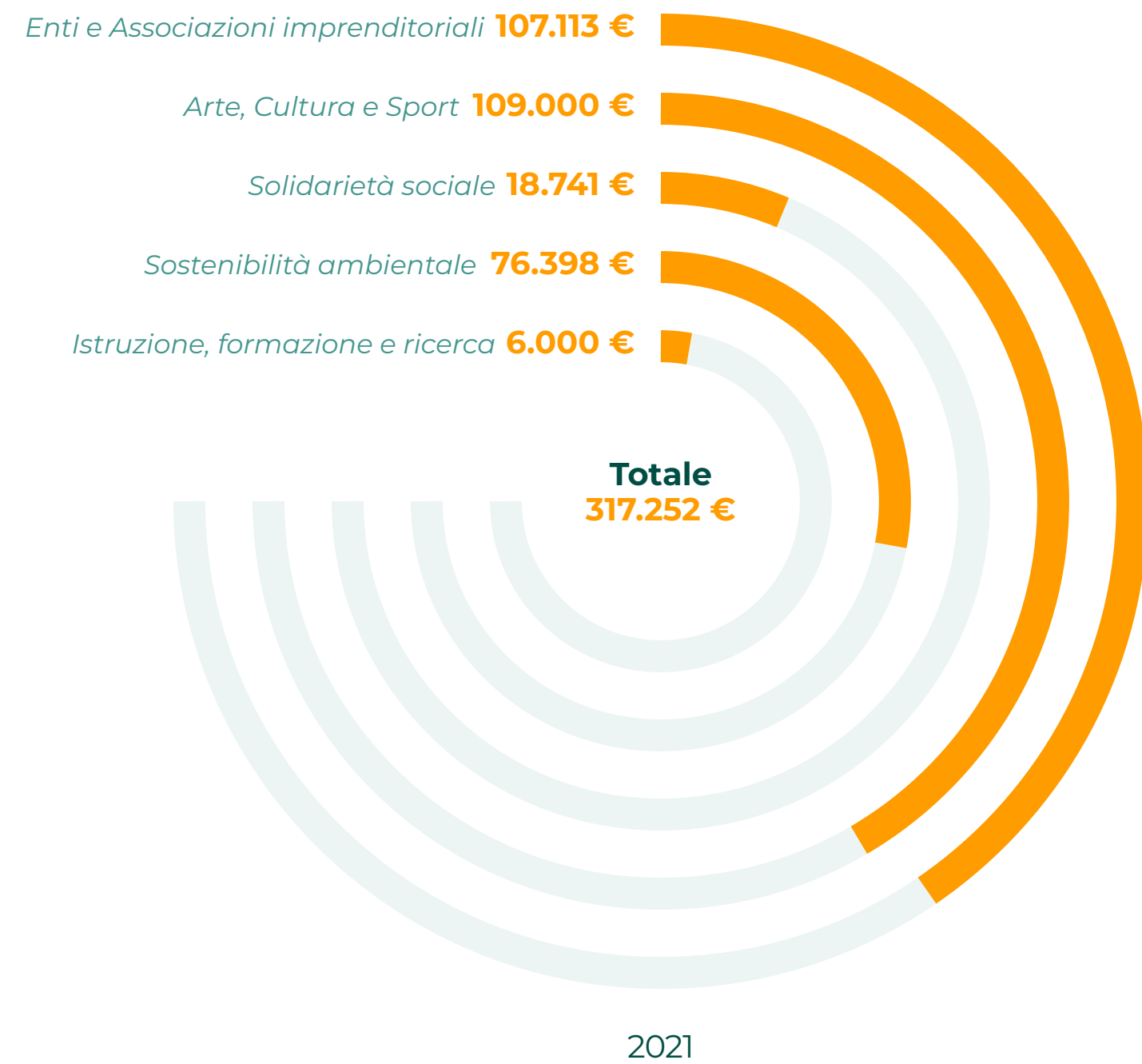
Anche per quello che concerne questo tipo di relazioni, alla base ci sono codici e procedure interne:

- Codice Etico
- Codice di comportamento
- Procedura di selezione e assunzione del personale
- Procedura di Gestione della formazione
- Gestione infortuni, Gestione DPI, Sorveglianza sanitaria, Valutazione SSL e Tutela ambientale

Infine, occorre ricordare che la Cooperativa è certificata UNI ISO 45001:2018 per quanto riguarda il sistema di gestione della salute e sicurezza dei lavoratori (SSL) e SA 8000 per quanto riguarda la responsabilità sociale di impresa: rispetto dei diritti umani, della salute e sicurezza dei lavoratori.

PROGETTI E RISULTATI

Gli ultimi esercizi hanno visto un costante aumento delle risorse destinate a comunità e territori.



Numerosi sono i progetti e le iniziative supportate con queste risorse, di seguito alcune delle più significative.

MODENA VOLLEY

Prosegue e si è rafforzata la partnership con una delle eccellenze sportive del territorio modenese, che vanta numerosi trofei sia in ambito nazionale che internazionale, tra questi nel 2023 l'aggiudicazione della CEV Cup 2023, uno dei trofei europei più prestigiosi. La collaborazione con la società sportiva modenese ha permesso inoltre la partecipazione di decine di soci, dipendenti e famigliari della cooperativa ai match casalinghi, selezionati tramite sorteggio dal G.A.S.

ALLUVIONE ROMAGNA

In occasione della tremenda alluvione che ha colpito la Romagna nel maggio del 2023, provocando numerosi morti e danni materiali molto ingenti, CPL ha messo in campo le migliori energie e risorse per sostenere un territorio in cui opera da tanti anni; in particolare sono state attivate squadre di uomini e mezzi operativi della sede di Fano (Pu) per liberare dal fango lo stabilimento di Deco Industrie, una cooperativa di Bagnacavallo (Ra) che era stata sommersa dalle acque.

PROGETTO "ADOTTA UNA BANDA"

La Fondazione "Carlo e Guglielmo Andreoli" di Mirandola è una delle realtà più avanzate in Italia nella formazione ed educazione alla musica, unendo alla passione e alle competenze tecniche una fortissima attenzione alla diversità ed inclusione dei ragazzi e delle ragazze con diverse abilità. Non è un caso che all'interno di questa Fondazione siano nate realtà come i Rulli Frulli o la banda giovanile John Lennon, che CPL ha sostenuto in diverse occasioni. Nel 2023 la Cooperativa ha deciso di sostenere anche il progetto "Adotta una banda" per favorire la crescita musicale e l'inclusione sociale dei ragazzi delle scuole medie di San Possidonio (Mo).

BORSE DI STUDIO "LE RADICI DEL FUTURO"

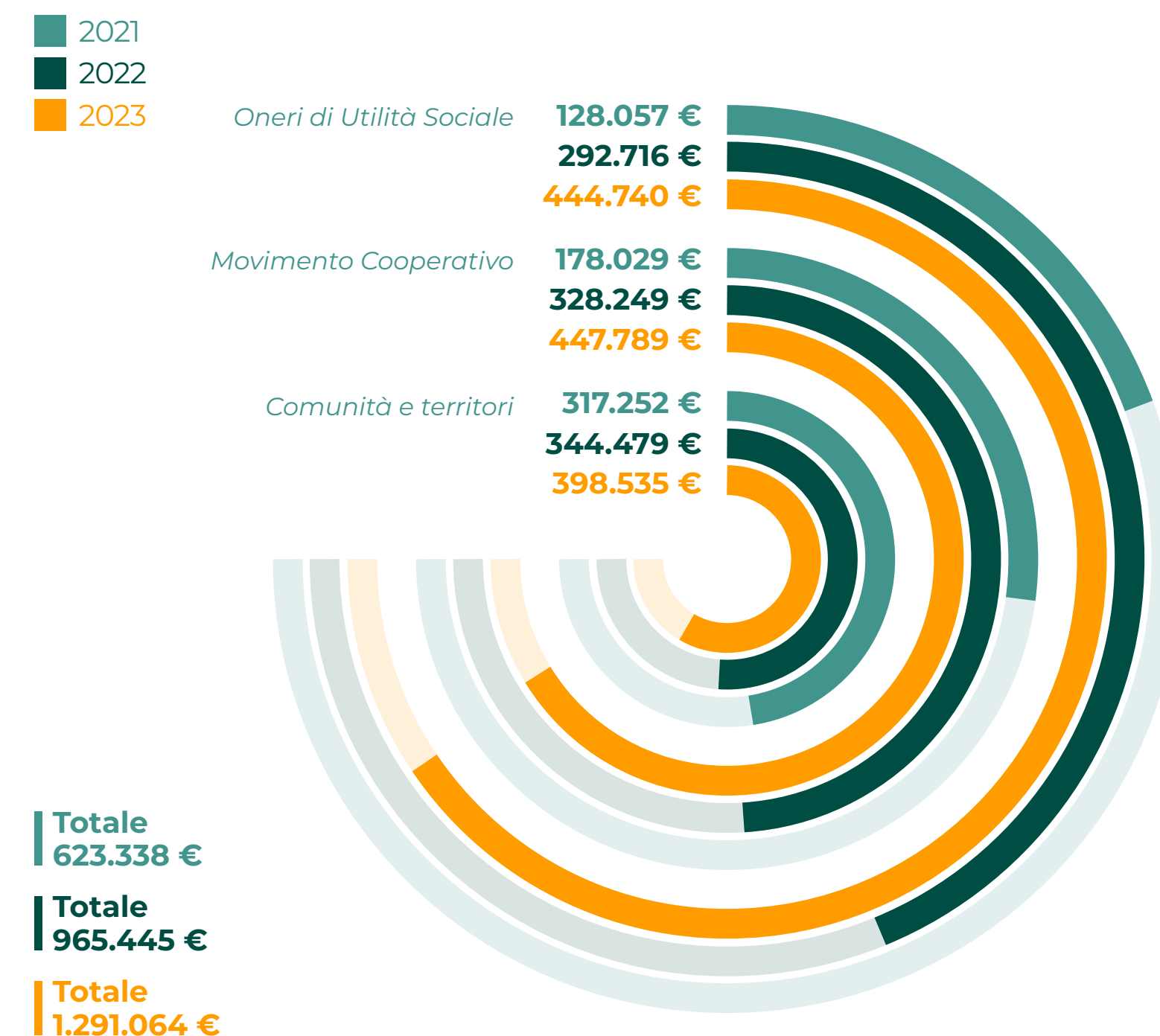
Dal 2019 la Cooperativa ha deciso di rimarcare il proprio impegno nell'avvicinare il mondo del lavoro agli Istituti di Istruzione Superiore premiando con 12 Borse di Studio da 500 euro cadauna gli studenti più meritevoli di alcuni Istituti Tecnici e Professionali situati nelle province in cui opera una delle nostre sedi. Significativi i criteri di selezione dei candidati meritevoli della borsa: oltre ad ottimi risultati scolastici si richiede che lo studente abbia maturato un particolare spirito di iniziativa e collaborazione, con distinzione in progetti di Alternanza Scuola Lavoro o curriculari preferibilmente inerenti agli ambiti di Energia, Efficiamento Energetico, Fonti Rinnovabili, Information Technologies, Educazione e Sensibilità Ambientale ecc.

Nell'ambito delle iniziative di sostenibilità ambientale sono proseguite nel 2023 le adozioni delle api ("bee sustainable") e degli uliveti ("the roots of change") e l'adesione a Mosaico Verde (si veda a tal proposito il cap. 5 "Biodiversità").

Infine va menzionato il **Gruppo Attività Sociali (G.A.S.)** che nel corso dell'anno ha promosso numerose iniziative di socialità e incontro a favore di soci e dipendenti tutti:

- Gite sociali, nel 2023 sono state promosse sia gite in giornata (Lago di Garda, mercatini di Natale) che gite settimanali (isola di Naxos e tour Belgio e Olanda), con la partecipazione di centinaia di soci, dipendenti e famigliari;
- Feste e cene sociali, come l'organizzazione della cena in occasione dell'assemblea soci di giugno;
- Volley day in ottobre, una giornata dedicata allo sport, con la sfida tra squadre miste di diverse sedi e settori, oltre 100 i presenti;
- Distribuzione di biglietti omaggio per le partite del Modena Volley, concerti, iniziative, ecc.

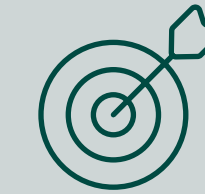
Complessivamente, sommando gli importi dedicati alle comunità e territori circostanti con quelle dedicate alle iniziative sociali interne e al movimento cooperativo, nel 2023 si supera la soglia del milione di euro:



ROADMAP E OBIETTIVI



OBIETTIVI



Finanziare iniziative sociali e culturali e sponsorizzare eventi

→ Azione: Sostenere i progetti di natura sociale e ambientale sia in corso che da avviare. Step intermedi: Analisi di valutazione dei progetti da implementare ed eventualmente sostituire con altri più allineati alle esigenze attuali di CPL

Sviluppare una strategia di stakeholder engagement

→ Azione: Strutturare un Piano di coinvolgimento costante degli stakeholder esterni (clienti, fornitori e istituzioni) che li renda consapevoli e partecipi al raggiungimento degli obiettivi fissati da CPL. Step intermedi: Elaborazione di una bozza del progetto

ROADMAP



09

GOVERNANCE

- Visione
- Impatti
- Approccio gestionale
- Road map obiettivi

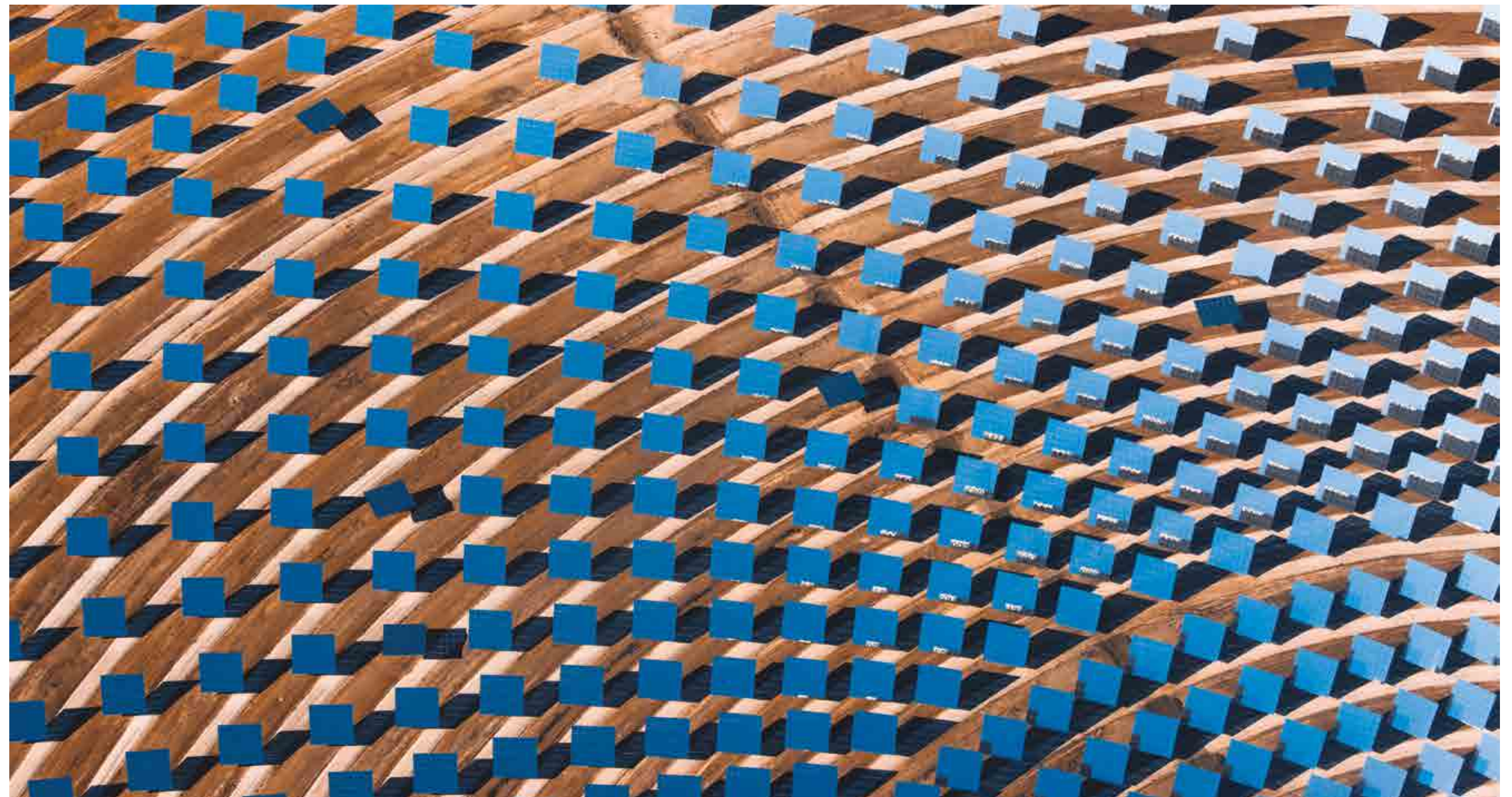
VISIONE

La visione intergenerazionale della cooperativa si lega inevitabilmente alla continuità aziendale come obiettivo primario.

Obiettivo che si persegue analizzando i mercati tradizionali e potenziali con il fine di programmare l'aggiornamento organizzativo proattivamente al cambiamento del mercato.

Il coinvolgimento attivo degli Stakeholder, ed in particolare clienti, dipendenti, fornitori, comunità locali e investitori, per individuare le loro preoccupazioni e le loro aspettative, sono da sempre considerate informazioni importanti nelle decisioni aziendali.

Il modello di Governance di CPL CONCORDIA è basato sull'attività ed il contributo di diversi organi, ciascuno dotato di **funzioni e poteri diversificati**, che, in sinergia tra loro, consentono di elaborare e sviluppare le politiche di indirizzo dell'attività sociale, le strategie industriali, finanziarie e sociali, permettendone, altresì, l'attuazione ed il monitoraggio, il tutto con l'obiettivo di **migliorare i servizi dell'azienda** e di **perseguire la finalità mutualistica** della cooperativa.



IMPATTI

Impatti correlati

G1	Condotta delle imprese	Corruzione attiva e passiva: Prevenzione e individuazione compresa la formazione	Analisi sistema	Sistema per la prevenzione della corruzione	POS
		Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento	Analisi sistema	Correttezza nei pagamenti	POS
		Protezione degli informatori	Analisi sistema	Rafforzamento della trasparenza, della cultura etica e della fiducia nell'organizzazione	POS
		Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento		Potenziali impatti negativi in termini di salute e ambiente lungo la catena di fornitura che l'azienda non governa e contribuisce a creare	NEG

APPROCCIO GESTIONALE

Gli attori dell'attuale modello di Governance sono: l'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione (CdA), il Presidente del CdA, il Direttore Generale, gli Organi di Controllo.

Le modalità con cui questi attori interagiscono tra di loro possono essere rappresentate con una figura circolare: i soci si riuniscono in Assemblea ed eleggono il CdA, il CdA elegge il suo Presidente, determina le scelte strategiche e nomina il Direttore Generale che, coadiuvato dal management, dirige operativamente l'azienda. Gli Organi di controllo, esterni ed interni, vigilano sulla correttezza di tutte le operazioni.

ASSEMBLEA DEI SOCI

All'Assemblea dei Soci (che può essere convocata in via ordinaria e straordinaria) partecipano di diritto tutti i Soci cooperatori e i Soci Speciali, quest'ultimi con diritto di voto limitato all'approvazione del bilancio di esercizio. Essa rappresenta l'organo supremo di CPL al quale compete ogni anno l'approvazione del bilancio, come previsto dallo statuto, e ogni 3 anni l'elezione per il rinnovo dei membri del CdA e del Collegio Sindacale. L'Assemblea adotta i regolamenti statutari e interni di funzionamento della Cooperativa, delibera in merito alla costituzione di fondi per lo sviluppo dell'attività mutualistica e su ogni oggetto sottoposto al suo esame dal CdA. L'Assemblea può elaborare specifiche raccomandazioni e spunti di miglioramento da sottoporre al CdA. All'Assemblea dei Soci si affianca l'Assemblea speciale degli Azionisti di Partecipazione Cooperativa, il cui Rappresentante comune può partecipare alle sedute dell'Assemblea dei Soci per verificare lo stato di attuazione del piano pluriennale degli investimenti della Società, tutelando così gli interessi della categoria rappresentata.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il CdA è l'organo che di diritto amministra la Cooperativa ed è votato dall'Assemblea dei Soci, che ne delibera il compenso. Tale organo è composto da 9 membri (di cui 3 indipendenti) e nomina tra i suoi componenti il Presidente e il Vicepresidente.

Il CdA si riunisce mediamente ogni due settimane. Al suo interno è stato costituito un Comitato che approfondisce determinate tematiche e relaziona al Consiglio: il Comitato Nomine e Remunerazione. Il CdA inoltre nomina l'Organismo di Vigilanza.

Spetta al CdA il compimento di ogni attività necessaria al raggiungimento dello scopo sociale, comprendendo quindi l'esecuzione delle deliberazioni dell'Assemblea, la delibera circa l'ammissione o l'esclusione dei Soci, l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Società. Nell'ambito delle proprie funzioni, il CdA elabora le strategie di Responsabilità Sociale della Cooperativa e approva i relativi bilanci sociali/di sostenibilità. Inoltre, il CdA sviluppa, approva e aggiorna le informazioni circa i valori, la missione, le politiche e gli obiettivi in relazione agli impatti economici, sociali e ambientali.

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Eletto dal CdA tra i propri membri, è l'organo che garantisce il raccordo con la base mutualistica, l'esercizio permanente delle funzioni di indirizzo e controllo del CdA, nonché la corretta circolazione delle informazioni.

IL DIRETTORE GENERALE

Dal 2016 il Consiglio d'Amministrazione ha attribuito ampie deleghe per la gestione ordinaria della società al Direttore Generale Capelli Pierluigi (nominato dal CdA), il quale assume le sue decisioni previa consultazione di una Direzione Operativa (organo non statutario), che riunisce settimanalmente tutti i Direttori, anche con funzione di coordinamento e organizzazione.

ORGANI DI CONTROLLO

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e, in particolare, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento. Il Collegio Sindacale assiste alle riunioni del CdA e il Presidente riferisce all'Assemblea dei Soci, convocata per l'approvazione del Bilancio, sui criteri seguiti nella gestione sociale per il conseguimento degli scopi sociali. Il Collegio è composto da 3 membri effettivi e 2 supplenti.

Organismo di Vigilanza

Nell'ambito delle attività di adeguamento del proprio modello organizzativo alle esigenze espresse dal D. Lgs. 231/2001, in CPL CONCORDIA è stato istituito l'Organismo di Vigilanza (OdV), un organo preposto a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei principi contenuti nel Modello Organizzativo Gestionale. L'OdV di CPL svolge le seguenti attività:

- vigila sull'applicazione del modello di organizzazione, in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto 231;
- verifica l'efficacia del Modello e la sua capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- individua e propone agli organismi competenti (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale) aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate condizioni aziendali.

Tutti gli stakeholder hanno facoltà di segnalare in qualunque momento all'Organismo di Vigilanza qualsiasi violazione del Modello. L'OdV si impegna ad assicurare la segretezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge. A tal fine, CPL CONCORDIA garantisce la riservatezza di tale identità mettendo a disposizione uno specifico canale denominato "Whistleblowing".

Whistleblowing

L'istituto del Whistleblowing offre una tutela per chi segnala eventuali irregolarità, proteggendolo da possibili ritorsioni, nel pieno rispetto di quanto previsto dal **decreto legislativo n. 24/2023**. Il canale Whistleblowing è nella disponibilità del Risk and Compliance Manager. Il canale Whistleblowing di CPL CONCORDIA è aperto non solo ai dipendenti della società, ma anche a tutti gli stakeholder esterni. Il sistema Whistleblowing garantisce il totale anonimato del segnalante. Le segnalazioni pervenute sono registrate e protocollate dal sistema informatico: lo stato d'avanzamento di ciascuna di esse è verificabile dal segnalante collegandosi alla piattaforma Whistleblowing utilizzando il codice riservato rilasciato al momento della segnalazione.

Internal Auditing

La crescente esigenza della cooperativa di garantire agli stakeholder interni ed esterni la correttezza e la trasparenza del proprio funzionamento ha portato sin dal 2015 al rafforzamento della funzione di Internal Auditing (IA). L'IA svolge un'attività indipendente e obiettiva di assurance e consulenza, finalizzata al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione.

Società di Revisione

Tra le diverse attività di controllo effettuate sui conti della Cooperativa la principale - la revisione - viene effettuata dalle Società di revisione contabile incaricate. La revisione per la Cooperativa ha natura obbligatoria, in quanto società emittente di titoli destinati al pubblico indistinto (le Azioni di Partecipazione Cooperativa). Le attività svolte dalla Società di revisione intendono soddisfare i dettami dell'articolo 15 della Legge 59 del 31 gennaio 1992, oltre quelli dell'articolo 2409 ter del Codice civile e dell'articolo 14 del D.lgs 27/01/2010 n. 39 (attività svolta da PWC Spa). In particolare la Società di revisione verifica periodicamente la regolare tenuta della contabilità sociale e la corretta rilevazione nelle scritture contabili dei fatti di gestione; verifica se bilancio di esercizio e bilancio consolidato corrispondono alle scritture contabili e se sono stati applicati in modo corretto e continuativo i principi contabili redatti dall'Organismo Italiano di Contabilità e dai Principi contabili internazionali per il bilancio consolidato (IAS-IFRS); esprime un giudizio scritto su bilancio di esercizio e bilancio consolidato. La lettera di certificazione rilasciata dalla Società di revisione costituisce elemento fondamentale per la partecipazione a gare e per l'ottenimento di mutui e finanziamenti.

CODICI E STRUMENTI PER IL GOVERNO SOCIETARIO

CPL CONCORDIA adotta i più elevati standard e linee guida internazionali nella gestione delle proprie attività in tutti i contesti in cui opera, garantendo non solo risultati nel tempo e il consolidamento delle performance economiche e patrimoniali, ma anche l'intergenerazionalità della cooperativa. Il presidio della corretta declinazione dei principi cooperativi e di governo societario è supportato da codici e strumenti e da una funzione aziendale dedicata, la funzione Responsabilità Sociale di Impresa.

Nel perseguire questo suo impegno, e nella convinzione che la sostenibilità sia il motore di un processo di miglioramento continuo, CPL si ispira ai principi di correttezza, trasparenza, onestà e integrità.

CPL si è dotata di diversi strumenti volti a supportare l'azienda nel garantire una gestione efficiente, efficace e trasparente. Tali strumenti sono periodicamente rivisti per aumentarne l'efficacia e la adeguatezza agli obiettivi.

Codice Etico

Già dal 2005 CPL si è dotata di un Codice Etico, poi rivisto e aggiornato diverse volte nel corso degli anni, al fine di rendere lo stesso uno strumento sempre aggiornato ed attuale.

L'ultima versione è stata approvata dall'Assemblea dei soci nel giugno 2023, con il rafforzamento dei principi di diversità e inclusione ed il rifiuto di qualsiasi forma di molestia o discriminazione.

Il documento è inteso quale strumento di autoregolamentazione e di guida di tutti i processi decisionali e tutti i comportamenti assunti da CPL nei confronti degli stakeholder interni ed esterni.

In particolare il Codice Etico è uno degli elementi indispensabili per l'attuazione del "Modello 231" in quanto sviluppa una serie di disposizioni tese specificatamente a prevenire la commissione di reati considerati dal Decreto. Il suo rispetto viene controllato dall'Organismo di Vigilanza che sorveglia anche sull'applicazione dello stesso Modello.

Modello di organizzazione, gestione e controllo, a norma del D.Lgs. n. 231/01

È l'insieme delle regole e delle procedure organizzative dell'impresa, volte a prevenire la commissione dei reati. La legge non prevede alcuna obbligatorietà riguardo alla sua adozione, ma viene ritenuto da CPL uno strumento volontario indispensabile.

La versione del Modello attualmente in vigore è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione il 18 aprile 2023, con integrazione di capitoli afferenti a nuovi reati presupposto.

Codice di Comportamento

Il Codice di Comportamento è una dichiarazione pubblica di CPL CONCORDIA nella quale sono individuati i principi generali e le regole comportamentali alle quali devono attenersi i lavoratori a cui è riconosciuto un valore etico positivo. Il documento nella sua veste attuale è stato approvato dal CdA della cooperativa nell'aprile del 2023.

Il Codice, indirizzando eticamente l'agire di CPL, contribuisce, conformemente alle leggi e ai principi di lealtà e correttezza, allo sviluppo socio-economico del territorio. Le sue disposizioni sono vincolanti non solamente per i dipendenti, ma si estendono, per quanto sia compatibile, ai collaboratori e ai consulenti.

Data Protection – GDPR

Il 25 maggio 2018 è entrato in vigore in tutti i Paesi dell'Unione Europea il Regolamento sulla protezione dei dati personali n. 2016/679, meglio noto come GDPR.

CPL CONCORDIA ha implementato un sistema di gestione dei dati personali al fine di tutelare i diritti e le libertà delle persone fisiche e garantire la corretta applicazione della normativa in materia di protezione dei dati personali e si è adoperata per garantire il rispetto dei principi fondamentali del Regolamento nelle innumerevoli attività svolte, sia nel ruolo di Titolare del trattamento, sia come Responsabile del trattamento, nel caso di trattamento dati per conto di clienti.

In seguito all'esecuzione di un assessment e alla definizione di un piano di attività e di formazione, nonché di un piano di produzione della documentazione comprensivo di tutti gli adempimenti previsti dalla norma e delle misure organizzative e tecniche ritenute necessarie per la corretta gestione dei trattamenti di dati personali effettuati dall'azienda, CPL CONCORDIA ha portato avanti, negli anni successivi, il programma di rafforzamento e miglioramento continuo della propria compliance normativa in materia di Data Protection, con l'obiettivo altresì di proteggere da possibili attacchi, in modo sempre più efficace, i dati dei dipendenti, dei clienti e dei fornitori.

Compliance normativa

Per CPL la conformità è indice di onestà e trasparenza ed è in relazione con il nostro Codice Etico e con i principi e i valori della cooperativa. CPL adotta un sistema di gestione integrato per definire e attuare politiche di prevenzione e miglioramento in materia di:

- Qualità dei servizi e soddisfazione dei clienti;
- Contenimento degli impatti ambientali associati ai processi operativi;
- Tutela della salute e della sicurezza del personale;
- Rispetto dei diritti umani e delle leggi sul lavoro;
- Contrasto dei fenomeni corruttivi e rispetto delle leggi in materia;
- Gestione razionale dell'energia per le attività aziendali e supporto ai clienti per i servizi di efficientamento energetico.

Il sistema di gestione permette di presidiare la conformità dei servizi ai requisiti specificati dai contratti o dalle normative vigenti, ottenuta attraverso un'organizzazione orientata al cliente, procedure documentate che definiscono attività per i processi aziendali, prassi operative consolidate ed efficienti.

Alle certificazioni già in nostro possesso nel 2023 se ne sono aggiunte altre, per sostenere gli obiettivi aziendali di crescita e di miglioramento.

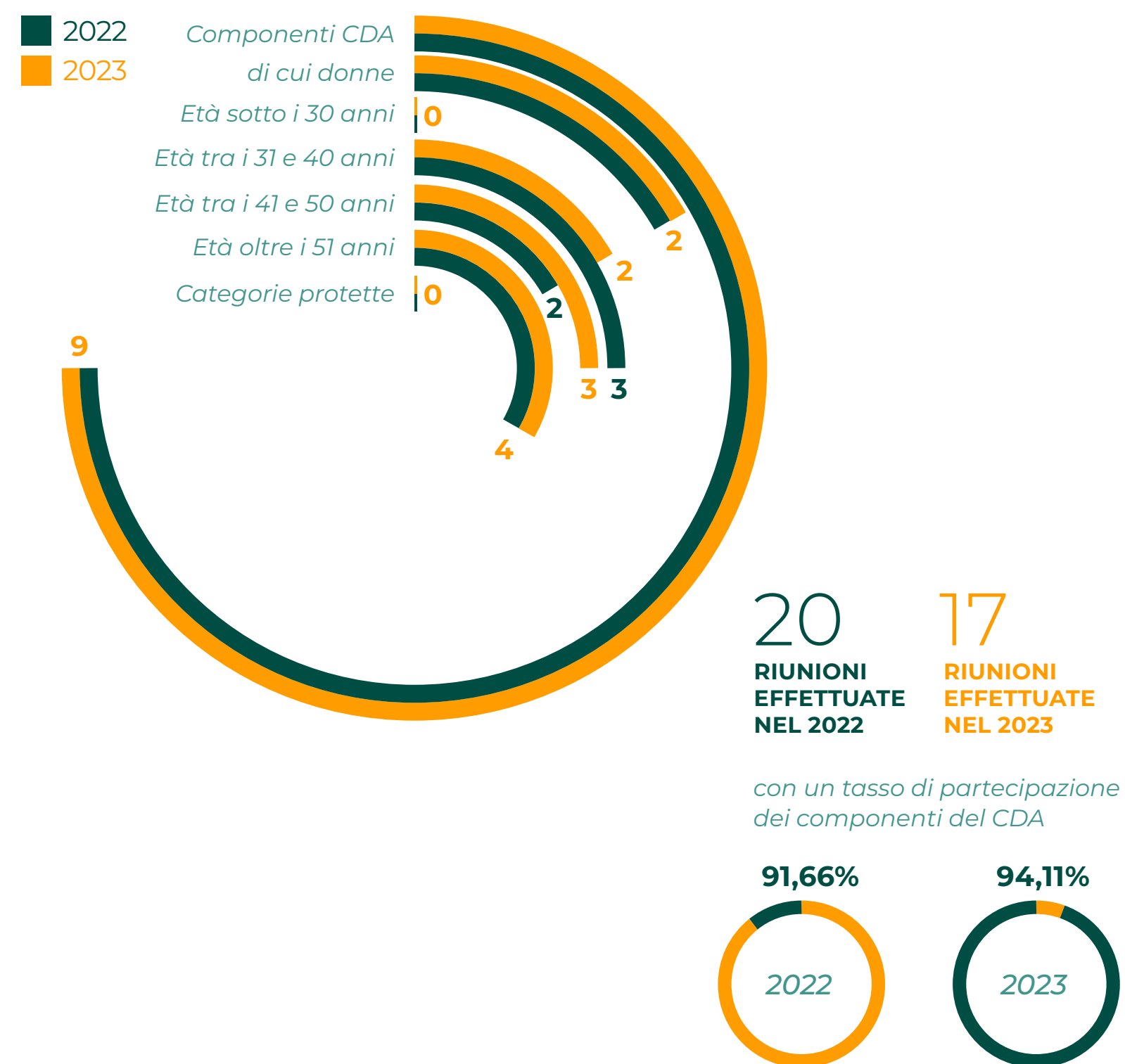
Certificazione**Ambito di applicazione**

UNI EN ISO 9001:2015	Gestione per la Qualità
UNI EN ISO 14001:2015	Gestione ambientale
UNI EN ISO 45001:2018	Gestione per la salute e sicurezza sul lavoro
SA8000:2014	Responsabilità Sociale
UNI EN ISO 50001:2018	Gestione dell'energia
UNI CEI 11352:2014	Servizi energetici nel settore pubblico E.S.C.O
UNI EN ISO 27001:2013	Gestione per la sicurezza delle informazioni
UNI/PdR 125:2022	Parità di genere
UNI ISO 30415:2021	Diversity Equity & Inclusion
Certificazione FGAS Reg CE 304/2008	Gestione dei gas fluorati nelle apparecchiature antincendio
Certificazione FGAS Reg CE 2067/2015	Gestione dei gas fluorati nelle apparecchiature di refrigerazione e condizionamento d'aria.

Composizione del CdA – GRI 2-9

Nell'assemblea straordinaria del settembre 2023 è stato formalizzato un cambiamento nella composizione del CdA, a seguito delle dimissioni del consigliere Ing. Andrea Manni, causa nuovo incarico dirigenziale incompatibile con la permanenza in Consiglio, sostituito dal primo dei non eletti della Lista approvata dall'Assemblea nel 2021, il dott. Andrea Balboni.

A parte questa variazione, non ci sono state altre modifiche nel corso dell'anno.



Gli attori dell'attuale modello di Governance sono: l'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione (CdA), il Presidente del CdA, il Direttore Generale, gli Organi di Controllo. Le modalità con cui questi attori interagiscono tra di loro possono essere rappresentate con una figura circolare: i soci si riuniscono in Assemblea ed eleggono il CdA, il CdA elegge il suo Presidente, determina le scelte strategiche e nomina il Direttore Generale che, coadiuvato dal management, dirige operativamente l'azienda. Gli Organi di controllo, esterni ed interni, vigilano sulla correttezza di tutte le operazioni.

All'interno del CdA sono stati costituiti due Comitati che relazionano al Consiglio: il Comitato Controllo Rischi e il Comitato Nomine e Remunerazione. Il CdA inoltre nomina l'Organismo di Vigilanza.

Il CdA è l'organo che di diritto amministra la Cooperativa ed è votato dall'Assemblea dei Soci, che ne delibera il compenso.

- Il Consiglio è composto da 9 membri
- 3 dei componenti sono indipendenti
- Il CdA rimane in carica per 3 anni
- Il Presidente ricopre da gennaio 2023 anche l'incarico di Presidente di Legacoop Estense, struttura territoriale competente sulle province di Modena e Ferrara
- 2 donne, 7 uomini
- La selezione dei membri interni avviene tra i soci, indipendentemente dai gruppi sociali
- Tutti i componenti del CdA hanno maturato esperienze e competenze importanti in ambito professionale
- I 3 membri indipendenti rappresentano diverse tipologie di stakeholder: il mondo accademico-universitario, il ceto bancario, il mondo cooperativo



Canali di coinvolgimento degli stakeholder – 2-23

Il coinvolgimento degli stakeholder aiuta CPL in molti modi, aumentando la fiducia e la trasparenza, migliorando la reputazione di CPL e rafforzando le relazioni con i clienti e la comunità; inoltre gli stakeholder possono fornire preziose informazioni e feedback che aiutano CPL a identificare e mitigare i rischi potenziali e anche portare a nuove idee e soluzioni innovative. Il coinvolgimento degli stakeholder è regolato dai Sistemi di gestione, raggruppati nel Sistema di Gestione Integrato, ed avviene utilizzando numerosi canali.

Nel 2023, accanto ai tradizionali canali utilizzati da diversi anni, si sono aggiunti due importanti strumenti di comunicazione e dialogo, l'avvio di un'applicazione dedicata ai soci ("Soci online") e l'apertura dei profili CPL sui principali social diffusi a livello globale, Facebook e Instagram.

Stakeholder

Canali di coinvolgimento

Tematiche del coinvolgimento

Lavoratori (tutti, inclusi i soci)

Sviluppo di una nuova intranet aziendale
Iniziative Gruppo Attività Sociali
Tour nelle sedi di presentazione del Bilancio di sostenibilità

Coinvolgimento e informazione su Attività Cooperativa
Attività extra-lavorativa (gite, cene, feste, open day)
Sensibilizzazione sui temi della sostenibilità

Azionisti di Partecipazione Cooperativa (APC)

Assemblea dei titolari di APC

Trasparenza nella rendicontazione e coinvolgimento diretto

Soci

Assemblea sociale
Incontri informativi
App Soci Online

Approvazione Bilancio e modifiche a Statuto e Regolamenti
Coinvolgimento e condivisione attività e strategie Cooperativa
Condivisione informazioni su eventi, notizie e convenzioni

Clienti, fornitori, finanziatori esterni

Sito web, newsletter, comunicati stampa
Pagine Social: LinkedIn, Facebook, Instagram
Webinar

Coinvolgimento e informazione su Attività Cooperativa
Aggiornamenti normativi e tecnologici in ambito Utilities

Movimento cooperativo e Sistema impresa

Incontri, assemblee, direttivi

Coinvolgimento e informazione su Attività Cooperativa

Collettività, territorio, P.A.

Erogazioni/contributi a realtà locali
Iniziative sociali e organizzazione Workshop
Sponsorizzazione convegni ed eventi culturali

Diffusione dei principi con cui CPL si rapporta agli stakeholder, sostegno nell'attività
Diffusione tematiche ambientali e cooperative attraverso l'esperienza della Cooperativa
Politiche ambientali ed efficientamento energetico

Formazione su anticorruzione – 205-2

Nell'anno 2023 tutta la popolazione aziendale che occupa posizioni impiegatizie o di livello superiore è stata coinvolta in processi di comunicazione e informazione sulle normative e sulle procedure anticorruzione, parallelamente alla stessa popolazione sono stati somministrati anche dei corsi di formazione sull'anticorruzione.

Numero totale di dipendenti a cui sono state comunicate le normative e procedure anticorruzione



Contestualmente anche i 9 membri del CdA hanno seguito corsi di formazione sull'anticorruzione, mentre ai fornitori sono state comunicate le nostre politiche e procedure sullo stesso tema.

Numero totale di dipendenti che hanno seguito corsi di formazione sull'anticorruzione



Incidenti accertati di corruzione – 205-3

Nel 2023 non è stato accertato alcun caso di corruzione, né relativa all'organizzazione né ai dipendenti.

A maggio si è inoltre definitivamente chiusa la vicenda relativa alle opere di metanizzazione dell'isola di Ischia; infatti, la Corte d'Appello di Bologna ha assolto con formula piena CPL CONCORDIA da ogni addebito amministrativo conseguente alle accuse di corruzione formulate nei confronti di alcuni suoi ex vertici. Il dispositivo della sentenza "dichiara l'insussistenza dell'illecito amministrativo contestato alla cooperativa perché il fatto non sussiste".

CPL CONCORDIA, imputata dal 2015 per la responsabilità amministrativa di cui al D. Lgs 231/01, è stata assolta con formula piena anche nell'ultimo processo ancora pendente, uscendo quindi senza alcuna condanna da tutti i procedimenti penali in cui era stata coinvolta a seguito delle vicende che tanta eco ebbero in passato.

Il 07 Agosto 2023 CPL Concordia ha ottenuto il punteggio di **DUE STELLE ++** (il massimo è 3) nell'attribuzione del **rating di legalità** rilasciato dall'Autorità Garante della Concorrenza del Mercato.

Si tratta di una testimonianza della qualità e della correttezza con cui CPL compete sul mercato, che certifica una caratteristica che da sempre distingue l'attività dell'organizzazione così come ben espresso nella nostra Missione. Questa attestazione rafforza la posizione dell'azienda sul mercato e garantisce la qualità del rapporto per noi e per i nostri clienti.

ROADMAP E OBIETTIVI



OBIETTIVI



Certificazione ISO 37001

Certificazione ISO 22301

ROADMAP



- Incrementare il coinvolgimento degli Stakeholder implementando i meccanismi per il loro coinvolgimento attivo. In particolare, clienti, fornitori, comunità locali e investitori, per far sì che le loro preoccupazioni e aspettative siano considerate nelle decisioni aziendali

INDICATORI GRI E DATI COMPLETI

- Nota metodologica
- Introduzione
- Indice GRI sintetico

NOTA METODOLOGICA

Il presente bilancio di sostenibilità è stato redatto secondo i GRI Standards 2021, livelli di applicazione: In accordance.

Nella formulazione degli indicatori e degli obiettivi, nonché nel processo di materialità abbiamo inoltre tenuto conto della nuova direttiva europea sulla rendicontazione di sostenibilità CSRD e sui relativi indicatori ESRS pubblicati da EFRAG.

Nelle pagine del Bilancio abbiamo riportato anche indicatori non espressamente richiesti dal GRI ma rilevati internamente per governare al meglio i processi produttivi e gli obiettivi.

In questa sessione di approfondimento intendiamo riportare i dati tabellari completi suddivisi per le diverse sezioni del Bilancio.



INTRODUZIONE

L'Organizzazione e le sue prassi di rendicontazione

GRI 2-1

Dettagli organizzativi

La denominazione legale del nostro gruppo è CPL Concordia Soc.Coop, con sede legale in Via A.Grandi 39, 41033 Concordia s/S (MO).

GRI 2-2

Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione

Il perimetro di rendicontazione corrisponde alla capogruppo CPL Concordia Soc.Coop.

GRI 2-3

Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto

Questo rappresenta il 18° bilancio di sostenibilità dell'azienda; per la prima volta nel 2023 redatto in accordance con i GRI. Il bilancio verrà redatto su base annuale. Le informazioni e i dati presenti fanno riferimento al periodo 01 Gennaio 2022-31 Dicembre 2023, ove possibile abbiamo anche riportato i dati ai due anni precedenti (2021-2022) per restituire un'immagine più completa dell'evoluzione del dato.

Qualsiasi domanda sulla natura dei dati e sulle informazioni riportate può essere inviata a info@cpl.it

GRI 2-4

Revisione delle informazioni

In questa edizione del bilancio non abbiamo revisioni da segnalare.

GRI 2-5

Assurance esterna

Il bilancio non è stato sottoposto ad un processo di assurance esterno.

GRI 2-6

Attività, catena del valore e altri rapporti di business

Le informazioni relative a questa informativa si trovano a pag.2 di questo bilancio. Le attività svolte dall'azienda includono: Progettazione, costruzione\installazione, manutenzione\gestione\riqualificazione di impianti tecnologici (elettrici\ fotovoltaici, condizionamento, termosanitari, riscaldamento, cogenerazione, stoccaggio e distribuzione idrogeno). Progettazione, costruzione\installazione, manutenzione\gestione di impianti di telecontrollo e protezione catodica. Progettazione, costruzione\installazione, manutenzione\gestione di impianti di misura e riduzione (gas, odorizzazione del gas). Progettazione, costruzione, manutenzione\gestione\riqualificazione\pronto intervento di reti di distribuzione (gas metano, teleriscaldamento, acque potabili e reflue). Progettazione, costruzione\installazione, manutenzione\gestione\riqualifica\pronto intervento di reti\impianti di pubblica illuminazione. Progettazione, costruzione\installazione, manutenzione di impianti di gas naturale liquefatto. Progettazione, costruzione\installazione e manutenzione impianti di produzione di biometano. Progettazione, sviluppo, rilascio, installazione e assistenza pre e post-vendita di soluzioni informatiche per la fatturazione. Manutenzione\ristrutturazione di immobili. Erogazione di Servizi di Global Service immobiliari e tecnologici e servizio di Cercafughe gas. Servizio Energia (Gestione Calore, conduzione e manutenzione degli

impianti tecnologici, Terzo Responsabile, fornitura di combustibile, diagnosi energetica, certificazione energetica, controllo energetico e di sicurezza post contatore). Servizi di Contact Center inbound. Servizio di telelettura e tele-gestione dei gruppi di misura del gas. Stoccaggio e commercializzazione odorizzanti (Infustamento, deposito e travaso di odorizzante per gas naturale. Trasporto merci pericolose in ADR, quali tetraidrotiofene (THT), miscela di mercaptani (TBM)). Bonifica apparecchiature fuori uso (parti di impianto di distribuzione gas\odorizzatori metallici). Intermediazione di rifiuti pericolosi e non. Servizi di Fatturazione per le Utility della Vendita e della Distribuzione. Servizio di analisi gascromatografiche. Produzione e commercializzazione di misuratori a principio volumetrico a pareti deformabili. Verificazione periodica dei dispositivi di conversione del volume associati ai contatori gas (tipo 1&2). Servizio di telecontrollo di impianti energetici e di videosorveglianza. Misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo.

Selezione dei fornitori: CPL Concordia adotta una politica degli approvvigionamenti attenta e finalizzata alla selezione di un parco fornitori qualificato, in un processo di trasparenza, concorrenza e con valutazioni obiettive in merito a competitività, qualità, sostenibilità, utilità e costo della fornitura.

Fornitori: CPL Concordia collabora con vari fornitori (più di 2.000 attivi annualmente) per ottenere prodotti finiti, semilavorati, le materie prime necessarie per le sue attività. Questi fornitori devono rispettare gli standard di qualità e sostenibilità dell'azienda.

Logistica: La logistica include il trasporto dei beni dai fornitori al magazzino centrale, ai depositi locali e agli impianti di produzione e ai siti di gestione. È in parte svolta con mezzi propri ed in parte con corrieri selezionati con i criteri precedentemente descritti.

Gestione della domanda: CPL Concordia monitora e prevede la domanda dei clienti per garantire che la catena di fornitura sia quali-quantitativamente adeguata alle necessità della produzione per soddisfare i clienti.

Sostenibilità: La sostenibilità è un aspetto cruciale per CPL Concordia. L'azienda considera l'impatto ambientale e sociale delle sue operazioni e lavora per ridurre le emissioni di CO₂, migliorare l'efficienza energetica e promuovere pratiche commerciali etiche.

In sintesi, CPL Concordia affronta diverse sfide nella gestione della sua catena di fornitura, che richiedono una gestione attenta e coordinata per garantire l'efficienza, la qualità e la sostenibilità dei suoi servizi e prodotti. I clienti di CPL Concordia sono principalmente enti pubblici e privati, operanti principalmente nel mercato del gas e dell'energia, e la società serve sia la pubblica amministrazione che le industrie private. Questa vasta gamma di clienti riflette la varietà dei servizi offerti da CPL Concordia.

GRI 2-7 Dipendenti

GRI 2-8 Lavoratori non dipendenti

Le informazioni riferite a tale indicatore si trovano nel paragrafo di riferimento a pag. 50.

La tipologia più comune di lavoratore non dipendente e il suo rapporto contrattuale con l'organizzazione può essere così descritta:

Lavoratori in distacco: CPL distaccataria riceve temporaneamente lavoratori di altro soggetto (distaccante) per soddisfare un interesse di quest'ultimo, per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa (esempio - casistica più frequente: distacco funzionale di personale del Committente previsto come obbligo contrattuale in fase di gara)

Lavoratori in somministrazione: CPL è impresa utilizzatrice che chiede la prestazione di uno più lavoratori ad agenzie autorizzate (somministratori) iscritte in un apposito Albo informatico tenuto presso l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL).

In entrambi i casi si tratta di personale operativo.

Dipendenti	Tipo di contratto di lavoro	Genere	2023
Dipendenti per contratto di lavoro	Indeterminato	Donne	261
		Uomini	1.235
		Totale	1.496
A termine	A termine	Donne	14
		Uomini	97
		Totale	111
Totale			1.607

Dipendenti	Tipo di contratto di lavoro	Genere	2023
Dipendenti per tipo di impiego	Full-time	Donne	240
		Uomini	1.323
		Totale	1.563
Part-time	Part-time	Donne	35
		Uomini	9
		Totale	44
Totale			1.607

Lavoratori non dipendenti	2023
Numero totale dei lavoratori che non sono dipendenti e le cui mansioni sono controllate dall'organizzazione	10

Governance

GRI 2-9

Struttura e composizione della governance

A pag.9 riportiamo la struttura di governo della sostenibilità e il gruppo di lavoro che si è occupato della stesura del Bilancio di Sostenibilità.

La governance generale dell'azienda è presentata a pag. 72

GRI 2-10

Nomina e selezione del massimo organo di governo

Il Consiglio di Amministrazione viene scelto dai soci tramite elezioni a scrutinio segreto che si svolgono ogni 3 anni nel corso dell'Assemblea sociale.

La lista dei nominativi da sottoporre al voto dei soci viene predisposta da una Commissione elettorale nominata dall'Assemblea stessa.

I criteri per il vaglio delle candidature sono:

- i. motivazioni, valori etico-sociali e senso di appartenenza alla Cooperativa
- ii. principio di rappresentatività delle sedi esterne, rappresentatività di genere e di qualifica professionale
- iii. i soci che ricoprono un ruolo nella Direzione operativa o in attività di terzo livello sono incompatibili con la carica di consigliere
- iv. il candidato deve possedere adeguate competenze per poter assolvere alle funzioni di membro del CdA – anche grazie alla frequenza dei corsi di formazione promossi- e garantire qualità ed autorevolezza al ruolo che andrà a ricoprire.

GRI 2-11

Presidente del massimo organo di governo

Il Presidente del CdA non ricopre ruoli di direzione operativa ma rappresenta il raccordo con la base mutualistica e l'esercizio permanente delle funzioni di indirizzo e controllo.

GRI 2-12

Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti

Il massimo governo è coinvolto nell'approvazione della roadmap e nella valutazione dei risultati raggiunti.

GRI 2-13

Delega di responsabilità per la gestione degli impatti

Per questo bilancio non è stata definita nessuna delega di responsabilità per la gestione degli impatti. Dal 2016 il Consiglio d'Amministrazione ha attribuito ampie deleghe per la gestione ordinaria della società al Direttore Generale, il quale assume le sue decisioni previa consultazione di una Direzione Operativa (organo non statutario), che riunisce settimanalmente tutti i Direttori, anche con funzione di coordinamento e organizzazione. La Direzione Operativa si riunisce mediamente una volta a settimana e a tale riunione vengono invitati il Presidente e il Vicepresidente, viceversa il CdA si riunisce mediamente ogni 2-3 settimane, invitando all'occorrenza il Direttore Generale e/o altri membri della Direzione operativa.

GRI 2-14

Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità

Nell'ambito delle proprie funzioni il CdA elabora le strategie di Responsabilità Sociale della Cooperativa e approva i relativi bilanci sociali/di sostenibilità realizzati. Inoltre il CdA sviluppa, approva e aggiorna le informazioni circa i valori, la missione, le politiche e gli obiettivi in relazione agli impatti economici, sociali e ambientali

GRI 2-15

Conflitti interesse

In azienda non è presente nessun sistema formalizzato di gestione dei conflitti di interesse.

GRI 2-16

Comunicazioni delle criticità

Nel periodo di rendicontazione appena conclusosi non ci sono state criticità da comunicare al CdA

GRI 2-17

Conoscenze collettive del massimo organo di governo

Nel periodo di rendicontazione appena conclusosi il CdA e i membri della DO (Direzione Operativa) sono stati coinvolti in sessioni formative rispetto al concetto di sostenibilità in generale, alle necessità di sviluppo sostenibile, allo sviluppo delle normative Europee in materia (CSRD e Tassonomia), ai criteri ESG, e ai temi rilevanti di sostenibilità nel settore, come Finanza sostenibile e Tassonomia, Green Supply Chain, parità di genere e inclusione.

GRI 2-18

Valutazione delle performance del massimo organo di governo

Nel periodo di rendicontazione appena conclusosi il CdA è stato coinvolto in sessioni formative rispetto al concetto di sostenibilità in generale, alle necessità di sviluppo sostenibile, allo sviluppo delle normative Europee in materia (CSRD e Tassonomia), ai criteri ESG, e ai temi rilevanti di sostenibilità nel settore, come Finanza sostenibile e Tassonomia, Green Supply Chain, parità di genere e inclusione.

GRI 2-19

Norme riguardanti la retribuzione

L'azienda omette questa indicazione per ragioni di riservatezza.

GRI 2-20

Procedura di determinazione della retribuzione

L'azienda omette questa indicazione per ragioni di riservatezza.

Strategie, politiche e prassi

GRI 2-22

Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile

Le informazioni relative a questo indicatore si trovano a pag.2 del presente Bilancio, contenute nella lettera agli Stakeholder. Inoltre, la strategia è anche contenuta nella Politica Integrata, firmata del Direttore Generale e del Presidente del CDA a marzo 2023.

GRI 2-23

Impegno in termini di policy

CPL considera lo sviluppo sostenibile come un fenomeno strutturale e duraturo; è per questo che la Direzione e il CDA hanno deciso di impegnarsi per limitare gli effetti negativi delle azioni dell'Organizzazione sulla società e l'ambiente avviando iniziative mirate e delineando un percorso di crescita in ambito della sostenibilità che affianca con pari dignità il percorso di crescita economico-finanziario.

Gli impegni assunti a livello strategico sono tradotti in operatività a seguito di due diligence che ne conferma la bontà e raggiungibilità. Il rispetto degli impegni è monitorato dai Sistemi di Controllo Interno sul secondo (QSAE) e terzo livello (IA), il principio di precauzione è assunto a guida delle decisioni e operazioni aziendali.

CPL riconosce l'alto valore della propria dimensione sociale e delle proprie responsabilità, sia nell'operatività quotidiana che in prospettiva strategica, condotti sempre nel rispetto dei diritti umani.

La posizione di CPL rispetto ai temi portanti della responsabilità sociale è la seguente:

- LAVORO INFANTILE - CPL non ricorre né favorisce il lavoro infantile e non impiega personale che non abbia assolto agli obblighi scolastici;
- LAVORO FORZATO E OBBLIGATO - CPL non usufruisce né favorisce l'utilizzo di lavoro forzato e non richiede al personale di depositare somme di denaro e/o documenti di identità o qualsiasi altra forma di garanzia presso l'azienda.
- SALUTE E SICUREZZA - CPL si impegna a garantire ai propri lavoratori le condizioni ottimali di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;

- LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE - CPL garantisce il diritto a tutto il personale di dare vita o di iscriversi ai sindacati di propria scelta nonché il diritto di assemblea nei luoghi di lavoro;
- DISCRIMINAZIONE - CPL non attua né favorisce alcun tipo di discriminazione e rispetta il diritto di osservare credenze o pratiche religiose, di soddisfare esigenze relative a etnia, ceto sociale, età, nazionalità, religione, disabilità, sesso, preferenze sessuali, responsabilità familiari, stato civile, origine territoriale, appartenenza ai sindacati e di affiliazione/pensiero politico;
- PROCEDURE DISCIPLINARI - Sono vietati comportamenti, gesti, linguaggio o contatto fisico di tipo sessuale, minacciosi e di sfruttamento. CPL non attua né favorisce la pratica di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e abusi verbali.
- ORARIO DI LAVORO - CPL applica le prescrizioni dei CCNL applicati con riferimento ad orario di lavoro, gestione di ferie, pause, riposi e lavoro straordinario;
- RETRIBUZIONE - CPL adotta le prescrizioni dei CCNL applicati garantendo almeno la retribuzione prevista dalle tabelle salariali in relazione alla categoria e livello di inquadramento.

La politica integrata è stata approvata dalla Direzione Generale e dal CDA, resa disponibile sul sito aziendale.

I sistemi di monitoraggio dell'effettività degli impegni assunti tramite policy sono: i) riesame della direzione; ii) i flussi informativi come previsti da normativa aziendale; iii) gli audit interni ed esterni dell'ufficio Sistemi di gestione Integrati, degli Organismi di Certificazione e dei Business Partners. Nel primo caso, il documento approvato dal DG riporta gli indici di raggiungimento degli obiettivi del precedente riesame e definisce i nuovi obiettivi e le metriche di valutazione per il loro monitoraggio. Nel secondo caso, per ciascun flusso informativo sono definiti almeno due KPI: il valore atteso e il valore soglia min/max. Nel terzo caso, sono rendicontate le anomalie ed il loro grado di severità.

Dipendenti: riunioni con CDA/DO, Intranet aziendale, Iniziative GAS, Tour tematici nelle sedi, sito WEB e Social
Azionisti di partecipazione cooperativa: Assemblea dei titolari di APC, sito WEB e Social
Soci: Assemblea sociale, Incontri informativi, sito WEB e Social
Collettività e territorio: Presenza sul territorio e dialogo con le singole realtà, sito WEB e Social
Pubblica amministrazione: Sponsorizzazione convegni ed eventi culturali, sito WEB e Social

GRI 2-24

Integrazioni degli impegni in termini di policy

Gli impegni sono parte integrante del funzionamento dell'azienda. La responsabilità di attuare gli impegni è innervata nei singoli processi, nei quali è sempre definito un Process Owner che, di conseguenza, diventa anche responsabile del mantenimento degli impegni.

La strategia deliberata dal CDA, il piano industriale 2024-2030, le azioni conseguenti al suo raggiungimento sono realizzate obbligatoriamente nel rispetto dei codici (ed in particolare di quello etico) e delle norme aziendali. L'iter di validazione/approvazione vede sempre coinvolte più figure ciascuna consapevole dell'obbligo al rispetto.

La formazione aziendale, sia quella generale che quella specialistica legata al ruolo, è integrata con i temi ESG.

GRI 2-25

Processi volti a rimediare gli impatti negativi

Gli impatti negativi individuati, valutati e validati sono stati raggruppati nei 5 temi materiali che costruiscono la strategia di sostenibilità dell'azienda. All'interno della rendicontazione di ogni tema sono raccolte le azioni intraprese, i risultati raggiunti in termini di indicatori. Sono altresì contenute le strategie e gli obiettivi aziendali.

I canali di segnalazione per i reclami sono: i) Whistleblowing (illeciti comportamenti contrari alle norme); ii) Segnalazione (comportamenti inappropriati e tematiche operative); iii) Etica ed inclusione (comportamenti

contrari ai principi di trattamento equo ed inclusivo); iv) email riservate a ODV, SPT (social performance team), DEIS (diversity and inclusion specialist); v) Contact Center (disfunzioni operative)

L'organizzazione tiene traccia dell'efficacia dei meccanismi di reclamo e degli altri processi di rimedio tramite:

i) Whistleblowing, ii) Segnalazione, iii) Etica ed inclusione: il software dedicato archivia le segnalazioni e tutta la gestione della segnalazione

iv) email riservate a ODV, SPT (social performance team), DEIS (diversity and inclusion specialist): le email sono conservate nei server dedicati e con accesso limitato, dei singoli organismi interni

v) Contact Center (disfunzioni operative): il sistema software dedicato archivia la gestione dei ticketing compresa la risoluzione.

GRI 2-26

Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni

I canali principali per la segnalazione di preoccupazione e richieste di chiarimenti sono principalmente: ii) Segnalazione (comportamenti inappropriati e tematiche operative); iii) Etica ed inclusione (comportamenti contrari ai principi di trattamento equo ed inclusivo); iv) email riservate a SPT (social performance team), DEIS (diversity and inclusion specialist). Ciò non esclude la presa in carico delle segnalazioni che siano state inviate sugli altri canali.

GRI 2-27

Conformità a leggi e regolamenti

Numero totale di casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti durante il periodo di rendicontazione (31/12/2023), ripartiti per:

a. casi in cui ha dovuto pagare pene pecuniarie	2
b. casi in cui è incorsa in sanzioni non pecuniarie	0

Numero totale e il valore monetario delle sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti pagate durante il periodo di rendicontazione, ripartito per:

a. sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti verificatisi nell'attuale periodo di rendicontazione	17.000€
b. sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti verificatisi nei precedenti periodi di rendicontazione	N.A.

GRI 2-28

Appartenenza ad associazioni

Legacoop (Presidente Legacoop Estense), Legacoop Produzione e Servizi – ANCPPL associazioni a cui l'organizzazione partecipa con un ruolo importante.

Coinvolgimento degli stakeholder

GRI 2-29

Approccio al coinvolgimento degli stakeholder

Di seguito si descrivono le categorie di stakeholder e l'approccio al loro coinvolgimento:

- i) categorie di stakeholder: Acquirenti di società o rami di azienda, Assicurazioni; Associazioni benefiche e onlus; Associazioni di categoria; Autorità competenti/enti di controllo; Azionisti di partecipazione cooperativa; Banche e Soggetti finanziatori; Clienti Pubblica amministrazione e Privati, Consumatori; Concorrenti; Consorzi; Dipendenti; Enti normatori e regolatori; Fornitori, Consulenti; Organizzazioni sindacali; Pubblica amministrazione; Rappresentanti, procacciatori d'affari, intermediari; Scuole e università; Sindaci revisori, Odv ; Soci in Associazione/Raggruppamento Temporanea d'impresa; Soci operatori, sovventori e di società partecipate;
- ii) Sostenibilità e Responsabilità Sociale: Coinvolgere gli stakeholder aiuta CPL a sviluppare e implementare strategie di sostenibilità e responsabilità sociale, assicurando che le operazioni aziendali siano allineate con le aspettative della comunità e degli altri stakeholder. - Gestione del Rischio: Gli stakeholder possono fornire preziose informazioni e feedback che aiutano CPL a identificare e mitigare i rischi potenziali, riducendo l'esposizione a problemi legali, finanziari e reputazionali. - Innovazione e Miglioramento Continuo: Collaborare con gli stakeholder può portare a nuove idee e soluzioni innovative, migliorando continuamente i prodotti e i servizi offerti da CPL. - Fiducia e Trasparenza: Un coinvolgimento efficace degli stakeholder può aumentare la fiducia e la trasparenza, migliorando la reputazione di CPL e rafforzando le relazioni con i clienti e la comunità. - Allineamento Strategico: Coinvolgere gli stakeholder permette a CPL di allineare meglio le proprie strategie aziendali con le esigenze e le aspettative degli stakeholder, assicurando una crescita sostenibile e a lungo termine.
- iii) il coinvolgimento degli stakeholder è regolato dai Sistemi di gestione, raggruppati nel Sistema di Gestione Integrato. I principali canali di coinvolgimento sono: Sito web aziendale, riunioni trimestrali con RSL e RSU, Assemblee dei soci e riunioni plenarie con i dipendenti, eventi webinar e giornate dedicate su temi specifici, utilizzo dei principali social media, comunicati stampa, relazioni pubbliche, whistleblowing.

GRI 2-30 Contratti collettivi

a. rendicontare la percentuale di dipendenti totali inquadrati in contratti collettivi	100%
b. per i dipendenti non coperti da contratti collettivi, rendicontare se l'organizzazione determina le loro condizioni di lavoro e i termini di impiego sulla base di contratti collettivi con cui sono inquadrati gli altri dipendenti o sulla base di contratti collettivi di altre organizzazioni	nessun dipendente non è coperto dai contratti collettivi

Anticorruzione

GRI 205-2 Formazione su anticorruzione

	Categoria dipendenti	Numero
Numero totale di dipendenti a cui sono state comunicate le normative e procedure anticorruzione	dirigenti	20
	quadri	46
	impiegati	12
	operai	0
Numero totale di dipendenti che hanno seguito corsi di formazione sull'anticorruzione	dirigenti	20
	quadri	46
	impiegati	12
	operai	0

Contestualmente anche i 9 membri del CdA hanno seguito corsi di formazione sull'anticorruzione, mentre ai fornitori sono state comunicate le nostre politiche e procedure sullo stesso tema.

GRI 205-3 Incidenti accertati di corruzione

Nel 2023 non è stato accertato alcun caso di corruzione, né relativa all'organizzazione né ai dipendenti.

Materialità

GRI 3-1 Processo di determinazione dei temi materiali

Le informazioni relative a questo indicatore si trovano a pag. 12 del presente bilancio.

GRI 3-2 Elenco di temi materiali

Le informazioni relative a questo indicatore si provano a pag. 13.

GRI 3-3 Gestione dei temi materiali

I capitoli tematici relativi ai temi materiali presenti nel presente bilancio sono stati costruiti seguendo lo schema suggerito dall'indicatore 3-3

Per ogni tema abbiamo indicato:

- Gli impatti relativi, siano essi negativi o positivi, diretti o indiretti
- La visione dell'azienda sul tema, ovvero la posizione che l'azienda intende assumere
- L'approccio alla gestione, le policy, i protocolli e i sistemi di gestione
- Le azioni intraprese per gestire il tema e gli impatti correlati
- Indicatori utilizzati per valutare i progressi
- Obiettivi e target, nonché impegni presi rispetto al tema materiale

Energia

GRI 302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione

	Unità	2023
Gas naturale	MJ	3.444.399
Gasolio – Flotta aziendale	MJ	78.308.053
Benzina – Flotta aziendale	MJ	2.024.180
Metano – Flotta aziendale	MJ	1.100.812
GPL – Flotta aziendale	MJ	135.786
Consumo di energia elettrica acquistata	MJ	4.988.808
Consumo di energia rinnovabile autoprodotta senza ricorrere a combustibili	MJ	649.112

GRI 302 -1 Energia consumata al di fuori dell'organizzazione

	Unità	2023
Gas naturale	MJ	949.513.463
Gasolio per gli edifici	MJ	19.808.154
GPL per gli edifici	MJ	2.258.184
Consumo di energia elettrica acquistata	MJ	183.963.202
Consumo di energia rinnovabile autoprodotta senza ricorrere a combustibili	MJ	18.531.956

GRI 302-3 Intensità energetica

Per questo indicatore abbiamo considerato il consumo totale di energia

	Unità	2023
Consumo totale di energia fatturato	MJ/€	4

GRI 302-4 Riduzione dei consumi

Le informazioni relative a questo indicatore in questo bilancio non verranno rendicontate in quanto consideriamo il 2023 come anno di baseline; pertanto, i dati verranno rendicontati quando ci sarà un trend, dunque a partire dalla prossima rendicontazione

GRI 302-5 Riduzione dei requisiti energetici di prodotti e servizi

	Unità	2023
Gestione Calore, impianti termici	Sm ³	1.175.171
Pubblica Illuminazione	kWh	1.230.872

Questi dati rappresentano il calcolo dei risparmi, a parità di servizi, per la gestione degli impianti termici e della pubblica illuminazione. Il risparmio è dovuto agli interventi di efficientamento energetico e anche a una gestione più oculata degli impianti, tramite dispositivi di telecontrollo, rispetto alle richieste del cliente.

Emissioni gas effetto serra

GRI 305-1 Emissioni dirette Scope 1 GRI 305-2 Emissioni indirette Scope 2

Altre emissioni di Scope 1		Unità	
Combustibili per la produzione e per gli edifici	Metano	tCO ₂	53.860,4
	Gasolio	tCO ₂	1.464,1
	GPL	tCO ₂	149,0
Combustibili per la flotta aziendale e la movimentazione interna	Gasolio	tCO ₂	5.788,2
	Benzina	tCO ₂	147,9
	Metano	tCO ₂	41,6
	GPL	tCO ₂	9,0
Totale emissioni lorde di Scope 1*			61.460

Emissioni indirette per consumi elettrici		Unità	2023
Emissioni lorde di Scope 2 - Location Based	Location Based	tCO ₂	12.403

Per il calcolo delle emissioni di Scope 2 conteggiamo solo il consumo di energia elettrica acquistata, in quanto l'energia elettrica autoconsumata è derivante da impianti fotovoltaici quindi a emissioni 0.

*Le emissioni associate agli F-gas in questa rendicontazione non vengono considerate in quanto il dato non è sistematizzato.

Per le emissioni di Scope 3 nei prossimi anni l'organizzazione implementerà una metodologia di raccolta dati.

GRI 305-4**Intensità di emissione (Scope 1 e Scope 2)**

Emissioni indirette per consumi elettrici	Unità	2023
Emissioni lorde di Scope 2 - Location Based	Location Based tCO ₂	12.403

GRI 305-5**Riduzione delle emissioni di gas ad effetto serra**

Le informazioni relative a questo indicatore in questo bilancio non verranno rendicontate in quanto consideriamo il 2023 come anno di baseline; pertanto, i dati verranno rendicontati quando ci sarà un trend, dunque a partire dalla prossima rendicontazione

GRI 305-7**Ossidi di azoto (NOx), ossidi di zolfo (SOx) e altre emissioni nell'aria rilevanti**

I dati relativi a questo indicatore derivano da campionamenti puntuali annuali, degli impianti presenti presso la sede centrale sottoposti ad autorizzazione ambientale.

Emissioni nell'aria rilevanti per ciascuna delle seguenti sostanze	Unità	2023
THT e TBM (campionamento in diversi punti dell'impianto di deposito sostanze)	kg	*1e-7 kg/Nm ³ campionamento del 21/06/2023 T 25°; *1e-7 kg/Nm ³ campionamento del 21/06/2023 T25°; *1e-7 kg/Nm ³ campionamento del 21/06/2023 T25°; *1 e-7 kg/Nm ³ campionamento 21/06/2023 T 28°; *3,9 e-7 kg/Nm ³ campionamento del 18/12/2023 T 21°
Polveri (campionamento in diversi punti dell'impianto di verniciatura)	kg	*7,2e-7 Kg/Nm ³ campionamento del 25/01/2023 T 18°; *5,3 e-7 Kg/Nm ³ campionamento del 25/01/2023 T 16°; *5,5e-7 Kg/Nm ³ campionamento del 03/02/2023 T 15°; *3,9e-7 Kg/Nm ³ campionamento del 22/11/2023 T 23°
Sostanze organiche volatili (SOV) Come C-ORG tot. (campionamento in diversi punti dell'impianto di verniciatura)	kg	*1,949e-5 kg/Nm ³ campionamento relativo all'aspirazione lavapistole/preparazione vernici del 21.06.2023 *9,78e-6 kg/Nm ³ campionamento relativo alla cabina di verniciatura - essiccazione durante la fase di verniciatura, prelievo del 22.11.2023 *3,65e-6 kg/Nm ³ campionamento relativo alla cabina di verniciatura - essiccazione durante la fase di essiccazione, prelievo del 22.11.2023
THT e TBM (campionamento dell'impianto di bonifica)	kg	1 e-7 campionamento del 21/06/2023 T26°

Materiali

GRI 301-1 Materiali utilizzati per peso e volume

GRI 301-2 Materiali di ingresso riciclati e utilizzati

Al momento i dati relativi a questi due indicatori non sono calcolabili; come indicato a pag 41 l'organizzazione nei prossimi anni implementerà una metodologia al fine di sistematizzare i dati.

Ad oggi possiamo comunicare che, a seguito di un questionario rivolto a un panel di fornitori ritenuti rilevanti, la percentuale di % del prodotto finito, utilizzato dai fornitori nelle loro prestazioni di beni e servizi è rappresentata nella seguente tabella:

Etichette di riga	compreso fra 50% e 80%	% sul tot. forn. prestazioni	compreso fra 20% e 50%	% sul tot. forn. prestazioni	maggiore > 80%	% sul tot. forn. prestazioni	minore < 20%	% sul tot. forn. prestazioni	Totale complessivo (nr. fornitori)
Fornitore di prestazioni	22	20%	26	24%	19	18%	41	38%	108
Fornitore di servizi	29	12%	45	19%	70	29%	95	40%	239
Produttore di beni	28	16%	36	20%	67	37%	49	27%	180
Rivenditore di beni	42	19%	52	24%	40	18%	85	39%	219
Totale complessivo (nr. fornitori)	121		159		196		270		746

Rifiuti

GRI 306-1 Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti

GRI 306-3 Rifiuti generati

Una descrizione dei processi che determinano il flusso dei materiali in uscita e gli scarti, materiali e immateriali, in uscita è presentato a pagina 43 (Capitolo Risorse ed Economia circolare) di questo Bilancio. Nel condurre l'analisi degli impatti abbiamo valutato se ci potessero essere degli impatti negativi legati alla produzione di rifiuto e non abbiamo rilevato impatti gravi relativi alla produzione di rifiuti.

Per quanto riguarda le politiche di gestione è possibile trovarle a pagina 43 e i risultati misurati a pagina 43.

A seguire le tabelle esplicative per i rifiuti pericolosi e non pericolosi:

Rifiuti per categoria		
Rifiuti pericolosi	Unità	2023
130208 Altri oli per motori, ingranaggi e lubrificazione	ton	63,8
Totale peso rifiuti pericolosi	ton	63,8
Rifiuti non pericolosi		
Rifiuti non pericolosi	Unità	2023
150101 Imballaggi in carta e cartone	ton	26,1
150103 Imballaggi in legno	ton	24,78
150106 Imballaggi in materiali misti	ton	146,44
170904 Rifiuti misti dell'attività di costruzione e demolizione, diversi da quelli di cui alle voci 170901, 170902 e 170903.	ton	54.058,78
Totale peso rifiuti non pericolosi	ton	54.256,1
Totale peso rifiuti	ton	54.319,9

GRI 306-4**Rifiuti non conferiti in discarica**

L'azienda in questa rendicontazione non è in grado di elaborare questo dato, l'obiettivo per la prossima rendicontazione è quello di rappresentare anche questo indicatore.

GRI 306-5**Rifiuti conferiti in discarica**

L'azienda in questa rendicontazione non è in grado di elaborare questo dato, l'obiettivo per la prossima rendicontazione è quello di rappresentare anche questo indicatore.

Biodiversità

GRI 304-2**Impatti significativi di attività, prodotti e servizi sulla biodiversità**

Le informazioni relative a questo indicatore si trovano a pagina 36 del presente Bilancio.

Forza lavoro interna

GRI 401-1**Nuove assunzioni e turnover**

Nel corso del 2023 ci sono state nuove assunzioni per un totale di 336 persone, a fronte di 200 unità in uscita (prevalente è la percentuale di uomini: 287 unità per le assunzioni e 171 per i licenziamenti). Questo andamento ha portato a un tasso di Turnover complessivo pari al 35% (in riduzione rispetto al 2022) rimane elevato l'incidenza di tale indicatore sulla fascia di età inferiore ai 30 anni.

Indicatore	Genere	Fascia di età	Numero di assunzioni	
			2022	2023
Assunzioni di nuovi dipendenti dal 1° gennaio al 31 dicembre	Donne	< 30 anni	24	21
		Tra i 30 e i 50 anni	19	27
		> 50 anni	1	1
Numero totale di donne assunte			44	49
	Uomini	< 30 anni	68	93
		Tra i 30 e i 50 anni	110	137
		> 50 anni	41	57
Numero totale di uomini assunti			219	287
Numero totale di assunzioni			263	336

Indicatore	Genere	Fascia di età	Numero di licenziamenti	
			2022	2023
Licenziamenti di dipendenti dal 1° gennaio al 31 dicembre	Donne	< 30 anni	11	10
		Tra i 30 e i 50 anni	11	17
		> 50 anni	5	2
	Numero totale di donne in uscita		27	29
	Uomini	< 30 anni	42	37
		Tra i 30 e i 50 anni	117	78
> 50 anni		82	56	
Numero totale di uomini in uscita		241	171	
Numero totale di licenziamenti		268	200	

Indicatore	Genere	Fascia di età	Media	
			2022	2023
Numero medio di dipendenti al 31 dicembre	Donne	< 30 anni	46	47
		Tra i 30 e i 50 anni	169	180
		> 50 anni	34	41
	Organico medio - donne		249	268
	Uomini	< 30 anni	115	136
		Tra i 30 e i 50 anni	721	729
> 50 anni		399	420	
Organico medio - uomini		1.235	1.285	
Organico medio - totale		1.484	1.553	

Indicatore	Genere	Fascia di età	Percentuale	
			2022	2023
Tasso di turnover complessivo	Donne	< 30 anni	76%	66%
		Tra i 30 e i 50 anni	18%	24%
		> 50 anni	18%	7%
	Turnover complessivo - donne		29%	29%
	Uomini	< 30 anni	96%	96%
		Tra i 30 e i 50 anni	31%	29%
> 50 anni		31%	27%	
Turnover complessivo - uomini		37%	36%	
Turnover complessivo		36%	35%	

Indicatore	Genere	Fascia di età	Percentuale	
			2022	2023
Tasso di turnover positivo	Donne	< 30 anni	52%	45%
		Tra i 30 e i 50 anni	11%	15%
		> 50 anni	3%	2%
	Turnover positivo - donne		18%	18%
	Uomini	< 30 anni	59%	68%
		Tra i 30 e i 50 anni	15%	19%
> 50 anni		10%	14%	
Turnover positivo - uomini		18%	22%	
Turnover positivo		18%	22%	

Indicatore	Genere	Fascia di età	Percentuale	
			2022	2023
Tasso di turnover negativo	Donne	< 30 anni	24%	21%
		Tra i 30 e i 50 anni	7%	9%
		> 50 anni	15%	5%
	Turnover negativo - donne		11%	11%
	Uomini	< 30 anni	37%	27%
		Tra i 30 e i 50 anni	16%	11%
> 50 anni		21%	13%	
Turnover negativo - uomini		20%	13%	
Turnover negativo		18%	13%	

GRI 404-1**Ore medie di formazione annua per dipendente**

Le informazioni riferite a tale indicatore si trovano nel paragrafo di riferimento a pagina 51.

GRI 404-2**Programma di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione**

Le informazioni riferite a tale indicatore si trovano nel paragrafo di riferimento a pagina 52.

GRI 404-3**Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazione delle loro performance e dello sviluppo professionale**

CPL Concordia crede fortemente nel riconoscimento della performance lavorativa dei suoi dipendenti, per questo motivo introduce attività di analisi One-to-One (supervisionati da HR Business Part di riferimento), in particolare sono stati oggetto di analisi un totale di 403 figure (tra cui: quadri, dirigenti e impiegati), suddivisi in 140 donne (circa un 51% rispetto alla popolazione totale donne) e 263 uomini (pari a circa un 20% rispetto al totale dei dipendenti di tale sesso).

Dipendenti per categoria di impiego		2023
Dipendenti per categoria al 31 dicembre	Quadri	46
	Impiegati	672
	Operai	869
	Dirigenti	20
Numero totale di dipendenti al 31 dicembre (per categoria di impiego)		1.607

Dipendenti per genere		2023
Dipendenti per genere al 31 dicembre	Donne	275
	Uomini	1.332
Numero totale di dipendenti al 31 dicembre (per sesso)		1.607

	Categoria	Unità	2023
Percentuale dei dipendenti totali, suddivisi per categoria, che hanno ricevuto una regolare valutazione delle prestazioni e dello sviluppo della carriera durante il periodo di riferimento	Quadri	n.	14
		%	30%
	Impiegati	n.	388
		%	58%
	Operai	n.	0
		%	0%
	Dirigenti	n.	1
		%	5%

	Categoria	Unità	2023	
Percentuale dei dipendenti totali, suddivisi per genere, che hanno ricevuto una regolare valutazione delle prestazioni e dello sviluppo della carriera durante il periodo di riferimento	Donne	n.	140	
		%	51%	
	Uomini	n.	263	
		%	20%	
	Numero totale di dipendenti che ricevono valutazione		n.	403
	% di dipendenti che ricevono valutazione		%	25%

GRI 405-1**Diversità negli organi di governance e tra dipendenti**

L'emancipazione femminile è un tema cruciale nel dibattito contemporaneo e così anche per la nostra Cooperativa che, intrinsecamente ai valori su cui si sviluppa, valorizza pienamente il ruolo delle donne consentendo loro una piena partecipazione alla vita produttiva aziendale.

Vediamo quindi che le occupazioni femminili, in particolare con età compresa tra i 30 e 50 anni, per l'anno 2023, sono aumentate per un totale complessivo pari a 19 unità (che corrisponde a un valore percentuale del 20%).

Indicatore	Genere	Fascia di età	Numero	
			2022	2023
Componenti degli organi di governo* al 31 dicembre, per età e per genere (es. il consiglio di amministrazione, il comitato di gestione)	Donne	< 30 anni	0	0
		Tra i 30 e i 50 anni	1	1
		> 50 anni	1	1
	Numero totale di donne amministratrici		2	2
	Uomini	< 30 anni	0	0
		Tra i 30 e i 50 anni	4	4
> 50 anni		3	3	
Numero totale di uomini amministratori		7	7	
Totale		9	9	

**organo di governo: Comitato o consiglio incaricato della guida strategica dell'organizzazione, del monitoraggio efficace della gestione e della responsabilità degli organi direttivi rispetto all'organizzazione in generale e agli stakeholder*

Dipendenti per età e genere	Genere	Fascia di età	Numero	
			2022	2023
Dipendenti (organi di governo*) al 31 dicembre, per età e per genere	Donne	< 30 anni	64	52
		Tra i 30 e i 50 anni	159	183
		> 50 anni	33	40
	Numero totale di donne		256	275
	Uomini	< 30 anni	146	161
		Tra i 30 e i 50 anni	693	752
> 50 anni		376	419	
Numero totale di uomini		1.215	1.332	
Totale		1.471	1.607	

Dipendenti per categoria di occupazione e genere	Categoria	2022		2023	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dipendenti per categoria di occupazione al 31 dicembre	Dirigenti	2	17	3	17
	Manager (quadri)	12	37	9	37
	Impiegati direttivi	12	54	14	56
	Impiegati non direttivi	230	327	248	354
	Operai	0	780	1	868
Totale		256	1.215	275	1.332

Dipendenti per categoria di occupazione e genere	Categoria	2022		2023	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dipendenti per categoria di occupazione al 31 dicembre	Dirigenti	11%	89%	15%	85%
	Manager (quadri)	24%	76%	20%	80%
	% totale dirigenti e quadri	21%	79%	18%	82%
	Impiegati direttivi	18%	82%	20%	80%
	% totale dirigenti e quadri e impiegati direttivi	19%	81%	19%	81%
	Impiegati non direttivi	41%	59%	41%	59%
	Operai	0%	100%	0%	100%
Totale personale per genere		17%	83%	17%	83%

Dipendenti per categoria e fascia d'età	Categoria	2022			2023		
		< 30 anni	Tra i 30 e i 50 anni	> 50 anni	< 30 anni	Tra i 30 e i 50 anni	> 50 anni
Dipendenti per qualifica al 31 dicembre	Dirigenti	0	8	11	0	8	12
	Manager (quadri)	0	30	19	0	26	20
	Impiegati direttivi	0	44	22	0	46	24
	Impiegati non direttivi	147	330	80	135	382	85
	Operai	63	440	277	78	473	318
Totale personale per fasce di età		210	852	409	213	935	459

Dipendenti per categoria e fascia d'età	Categoria	2022			2023		
		< 30 anni	Tra i 30 e i 50 anni	> 50 anni	< 30 anni	Tra i 30 e i 50 anni	> 50 anni
Dipendenti per qualifica al 31 dicembre	Dirigenti	0%	42%	58%	0%	40%	60%
	Manager (quadri)	0%	61%	39%	0%	57%	43%
	% totale dirigenti e quadri	0%	56%	44%	0%	52%	48%
	Impiegati direttivi	0%	67%	33%	0%	66%	34%
	% totale dirigenti e quadri e impiegati direttivi	0%	61%	39%	0%	59%	41%
	Impiegati non direttivi	26%	61%	13%	22%	82%	100%
	Operai	8%	56%	36%	9%	54%	37%
Totale personale per fasce di età		14%	58%	28%	13%	58%	29%

GRI 405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini

A fronte di quanto detto nei precedenti paragrafi, CPL Concordia effettua annualmente un'analisi di "gender pay-gap retributivo" per identificare il divario retributivo di genere, analizzando le differenze salariali legate al sesso. I risultati evidenziano una persistente, seppur minima, differenza tra i salari delle donne e quelli degli uomini.

Dipendenti per categoria di occupazione e genere	Categoria	2023		
		Salario base uomini	Salario base donne	%
Dipendenti per categoria di occupazione al 31 dicembre	Dirigenti	103.669,0118	79.833,41333	77%
	Manager (quadri)	64.698,89324	58.217,14889	111%
	Impiegati direttivi	49.525,35018	45.687,90357	108%
	Impiegati non direttivi	33.458,17147	28.133,7223	119%
	Operai	28.518,49206	25.221,93	113%

Percentuale di dipendenti propri con disabilità S1-12

CPL Concordia si impegna a promuovere l'inserimento, all'interno dell'ambiente lavorativo, persone con disabilità con una incidenza percentuale pari a circa 1,43% sul totale dipendenti.

Questo approccio collaborativo favorisce un ambiente di lavoro inclusivo e supporta l'integrazione di individui svantaggiati nel mondo professionale, offrendo il proprio contributo per garantire la pari opportunità.

Per sottolineare questo impegno a favore dell'uguaglianza e della valorizzazione delle diversità, CPL Concordia porta avanti una collaborazione, da oltre un decennio, con la Cooperativa Sociale Onyvà progettando percorsi di inserimento professionale volti alla crescita e al reinserimento delle persone svantaggiate.

Dipendenti con disabilità	Categoria	2023	
		Senza disabilità	Con disabilità
Dipendenti per categoria di occupazione al 31 dicembre	Dirigenti	19	1
	Manager (quadri)	45	1
	Impiegati direttivi	70	0
	Impiegati non direttivi	595	7
	Operai	855	14
Totale		1.584	23
%		98,57%	1,43%

Benessere e coinvolgimento

GRI 401-2

Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato

Come descritto nel paragrafo di riferimento, l'azienda ha inserito questo tema negli obiettivi di ulteriore sviluppo per i prossimi anni.

Categoria di benefit	Elencare e descrivere quali sono i benefit standard forniti dall'Azienda ai suoi dipendenti a tempo pieno: a chi vengono applicati, in base a quali criteri vengono distribuiti, ecc...	Specificare se questi benefit riguardano anche i lavoratori part-time
Assicurazione sulla vita	non prevista	
Assistenza sanitaria	previsione da CCNL: contributo a carico azienda 156,00 Unisalute	si
Copertura assicurativa per disabilità e invalidità	non prevista	
Congedo parentale	previsione da normativa nazionale e CCNL aziendale: durante congedo obbligatorio integrazione al 100%	si
Contributi pensionistici	previsione da CCNL: chi aderisce e versa il TFR a Previdenza Cooperativa ha un contributo aggiuntivo aziendale del 2%	si

GRI 401-3

Congedo parentale

Le informazioni riferite a tale indicatore si trovano nel paragrafo di riferimento a pagina 60-61.

GRI 406-1**Episodi di discriminazione e misure correttive adottate**

CPL Concordia sviluppa un percorso di sensibilizzazione e riconoscimento del linguaggio inclusivo, coinvolgendo tutta la popolazione aziendale. Riconosce l'importanza del canale Whistleblowing per tutelare e garantire l'anonimato di chi segnala eventuali irregolarità, proteggendolo da possibili ritorsioni da parte del "segnalato".

Nel corso del 2023 sono giunte 2 segnalazioni tramite il canale Whistleblowing, di cui solo una presentava possibili aspetti discriminatori.

Entrambe le segnalazioni sono state gestite in ambito SA8000, tramite SPT (Social Performance Team) e a seguito degli approfondimenti fatti è stato appurata l'assenza di qualsivoglia tipologia di discriminazione ed è stata anche chiarita e risolta positivamente la situazione con le parti interessate mediante un incontro.

Un'altra segnalazione contenente possibili aspetti discriminatori è giunta tramite la casella di posta elettronica della SA 8000: anche in questo caso gli approfondimenti svolti tramite SPT hanno escluso aspetti discriminatori evidenziando invece aspetti lavorativi che hanno portato ad un provvedimento disciplinare.

Episodi di discriminazione	Unità	2022	2023
Numero totale di episodi di discriminazione	n.	0	0
Numero di incidenti esaminati dall'organizzazione	n.	1	2
Numero di piani di riparazione in corso di attuazione	n.	0	0
Numero di piani di riparazione che sono stati attuati e i cui risultati sono stati esaminati attraverso i processi di revisione interna della gestione.	n.	1	2
Numero di incidenti non più soggetti ad azione	n.	1	2

GRI 403-1**Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro**

Le informazioni relative a questo indicatore si trovano nel paragrafo di riferimento a pagina 62.

GRI 403-2**Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti**

Le informazioni relative a questo indicatore si trovano nel paragrafo di riferimento a pagina 62.

GRI 403-3**Servizi per la salute professionale**

I lavoratori dipendenti di CPL vengono sottoposti a sorveglianza sanitaria così come definito dall'Art. 41 del D.Lgs. 81/08 con modalità e periodicità definita dal protocollo sanitario aziendale.

GRI 403-4**Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione**

Le informazioni relative a questo indicatore si trovano nel paragrafo di riferimento a pagina 62.

GRI 403-5**Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro**

La complessità aziendale e le numerose attività svolte da CPL Concordia portano a necessità di una grande varietà di tipologie di formazione e addestramento. Tali bisogni nascono da un'attenta analisi dei processi aziendali che definiscono i rischi per le mansioni a cui vengono assegnati i lavoratori.

Attraverso un portale dedicato ad ogni lavoratore viene assegnata la formazione e i relativi bisogni formativi, vengono quindi registrati tutti i corsi e definite le scadenze.

La formazione e l'addestramento, sono svolti da enti formatori in possesso dei requisiti necessari, sono erogati durante l'orario di lavoro e la partecipazione è obbligatoria e conclusa da un test di apprendimento atto a verificare il corretto apprendimento.

Per quanto riguarda i lavoratori che non sono dipendenti, non viene erogata loro formazione, pur venendo verificata da CPL in caso di affidamenti di attività in appalto o subappalto al fine della verifica tecnico professionale.

GRI 403-6**Promozione della salute dei lavoratori**

L'azienda, in questo momento fornisce servizi sanitari e medici extralavorativi, oltre a quelli previsti dai CCNL di riferimento, ovvero la convezione sanitaria con UNISALUTE. La copertura assistenziale è pensata per dare una risposta concreta ai dipendenti e ai loro familiari attraverso l'offerta di prestazioni a tariffe agevolate.

GRI 403-8**Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro**

Alla data del 31 dicembre 2023, tutti i lavoratori sono coperti dal sistema di gestione della salute e sicurezza del lavoro.

Dipendenti	Unità	2023
Numero di dipendenti coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	n.	1.607
	%	100%
Numero di dipendenti coperti da un sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro che è stato sottoposto ad audit interno	n.	
	%	0%
Numero di dipendenti coperti da un sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro che è stato verificato o certificato da un ente esterno	n.	
	%	0%
Numero totale di dipendenti		1.607

Lavoratori che non sono dipendenti ma il cui lavoro e/o posto di lavoro è controllato dall'organizzazione

Numero di dipendenti coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	n.	
	%	0%
Numero di dipendenti coperti da un sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro che è stato sottoposto ad audit interno	n.	
	%	0%
Numero di dipendenti coperti da un sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro che è stato verificato o certificato da un ente esterno	n.	
	%	0%
Numero totale di dipendenti	n.	

GRI 403-9

Infortuni sul lavoro

Le informazioni relative a questo indicatore si trovano nel paragrafo di riferimento a pagina 62.

403-10

Malattia professionale

Dipendenti	Unità	2023
Numero di decessi dovuti a malattia professionale	n.	0
Numero di casi di malattia professionale registrabili	n.	

Comunità locali

GRI 413-1

Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo

Nel bilancio abbiamo riportato le donazioni erogate per sostenere lo sviluppo della comunità locale.

GRI 413-2

Operazioni con rilevanti impatti effettivi e potenziali sulle comunità locali

Le informazioni relative a questo indicatore si trovano a pagina 69 del presente bilancio.

Soddisfazione del cliente e reclami

Il processo di ascolto dei Clienti, così come tutti gli stakeholder, ha da sempre in CPL Concordia l'obiettivo di generare valore condiviso e duraturo attraverso il confronto e il dialogo. Le aree e i settori produttivi hanno sottoposto ai clienti di CPL un sondaggio per valutare il grado di efficacia dei comportamenti, la Qualità del servizio attesa e percepita. È compito del Contact Center, a seguito dell'input ricevuto dall'Ufficio Sistemi di Gestione Integrati, provvedere alla chiamata telefonica dei riferimenti raccolti dalle Unità Organizzative, ai quali richiedere una valutazione sui seguenti ambiti:

- Efficienza (prontezza del personale, puntualità nella consegna dei lavori, competenza tecnica, problem solving)
- Affidabilità (precisione e completezza dei preventivi, dotazioni tecniche e attrezzature, qualità delle prestazioni)
- Cortesia (tempi di attesa, impegno del personale, disponibilità del personale)
- Giudizio complessivo
- Livello di importanza per il cliente rispetto a ciascuna valutazione espressa

Per l'anno 2023 sono stati contattati complessivamente 581. L'Ufficio Sistemi di Gestione Integrati elabora i risultati derivanti dall'indagine per evidenziare le valutazioni espresse dalla clientela sul livello di soddisfazione o insoddisfazione, considerando anche i clienti che hanno preferito non rispondere.

Di seguito sono riportate le percentuali relative al grado di soddisfazione:

Percentuale e grado di soddisfazione	2022	2023
Numero clienti che hanno risposto	240	314
Percentuale di clienti che hanno risposto	53,10%	97,52%
Soddisfatto	33,60%	33,56%
Abbastanza soddisfatto	18,60%	18,76%
Insoddisfatto	0,90%	3,10%
Numero di clienti che non hanno risposto	212	267
Percentuale di clienti che non hanno risposto	49,90%	16,7%
Totale dei clienti contattati	452	581

Gestione dei reclami

Sempre in merito al processo di monitoraggio della soddisfazione del cliente, in CPL è attivo un programma informatico di registrazione e archiviazione dei reclami da parte dei clienti, per poter identificare le cause delle segnalazioni e una chiara traccia sui tempi di risposta.

I reclami vengono verificati e, nel caso in cui quanto contestato risulti fondato, viene aperta una procedura di “non conformità”. I reclami che invece risultano privi di fondamento vengono solo registrati, senza la conseguente apertura della procedura di non conformità. In entrambi i casi, il cliente viene informato da CPL sulla gestione o meno del reclamo ricevuto, con descrizione delle opportune azioni correttive che saranno applicate e l’indicazione delle responsabilità e dei tempi di risoluzione.

Reclami e suggerimenti	2022	2023
Reclami	42	21
Non conformità di reclamo	27	16

Rispetto ai 21 reclami ricevuti, 16 hanno generato delle non conformità in quanto 5 reclami sono stati valutati non attendibili

INDICE GRI SINTETICO

Sezione/tema	Sottosezione	Indicatore	Pagina	
INFORMATIVE GENERALI	L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione	2-1	Dettagli organizzativi	Annex a pag. 84
		2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Annex a pag. 84
		2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Annex a pag. 84
		2-4	Revisione delle informazioni	Annex a pag. 84
		2-5	Assurance esterna	Annex a pag. 84
	Attività e lavoratori	2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Annex a pag. 84
		2-7	Dipendenti	Annex a pag. 85
		2-8	Lavoratori non dipendenti	Annex a pag. 85
	Governance	2-9	Struttura e composizione della governance	Annex a pag. 86
		2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	Annex a pag. 86
		2-11	Presidente del massimo organo di governo	Annex a pag. 86
		2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	Annex a pag. 86
		2-13	Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	Annex a pag. 86
		2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Annex a pag. 86
		2-15	Conflitti di interesse	Annex a pag. 86
		2-16	Comunicazione delle criticità	Annex a pag. 86
		2-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	Annex a pag. 86
		2-18	Valutazione delle performance del massimo organo di governo	Annex a pag. 86
		2-19	Norme riguardanti le remunerazioni	Annex a pag. 86
		2-20	Procedura di determinazione della retribuzione	Annex a pag. 86
		2-21	Rapporto di retribuzione totale annuale	

	Strategie, politiche e prassi	2-22	Lettera agli stakeholder	Annex a pag. 87
		2-23	Impegni in termini di policy	Annex a pag. 87
		2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	Annex a pag. 87
		2-25	Processi volti a rimediare impatti negativi	Annex a pag. 87
		2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	Annex a pag. 88
		2-27	Conformità a leggi e regolamenti	Annex a pag. 88
		2-28	Appartenenza ad associazioni	Annex a pag. 88
	Coinvolgimento degli stakeholder	2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Annex a pag. 88
		2-30	Contratti collettivi	Annex a pag. 89
	Anticorruzione	205-2	Formazione su anticorruzione	Annex a pag. 89
		205-3	Incidenti accertati di corruzione	Annex a pag. 89
MATERIALITÀ		3-1	Processo di determinazione degli argomenti rilevanti	Annex a pag. 89
		3-2	Temi materiali	Annex a pag. 89
		3-3	Gestione dei temi materiali	Annex a pag. 89
CLIMA E INQUINAMENTO	Energia	302-1	Energia consumata all'interno e al di fuori dell'organizzazione	Annex a pag. 90
		302-3	Intensità energetica	Annex a pag. 90
		302-4	Riduzione dei consumi	Annex a pag. 90
		302-5	Riduzione del fabbisogno energetico di prodotti e servizi	Annex a pag. 90
	Emissioni	305-1	Emissioni dirette di scope 1	Annex a pag. 90
		305-2	Emissioni indirette di scope 2	Annex a pag. 90
		305-4	Intensità di emissioni GHG	Annex a pag. 91
		305-5	Riduzione delle emissioni di gas ad effetto serra	Annex a pag. 91
		305-7	Ossidi di azoto (Nox), ossidi di zolfo (SOx) e altre emissioni rilevanti	Annex a pag. 91
	Biodiversità	304-2	Impatti significativi di attività, prodotti e servizi sulla biodiversità	Annex a pag. 93
ECONOMIA CIRCOLARE	Materiali	301-1	Materiali utilizzati per peso e volume	Annex a pag. 92
		302-2	Materiali di ingresso riciclati utilizzati	Annex a pag. 92
	Rifiuti	306-1	Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	Annex a pag. 92
		306-2	Gestione degli impatti significativi correlati ai rifiuti	
		306-3	Rifiuti generati	Annex a pag. 92

		306-4	Rifiuti non conferiti in discarica	Annex a pag. 93
		306-5	Rifiuti conferiti in discarica	Annex a pag. 93
FORZA LAVORO INTERNA		401-1	Nuove assunzioni e turnover	Annex a pag. 93
		404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	Annex a pag. 94
		404-2	Programma di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza alla transizione	Annex a pag. 94
		404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazione delle loro performance e dello sviluppo professionale	Annex a pag. 94
		405-1	Diversità negli organi di governance e tra dipendenti	Annex a pag. 95
		405-2	Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Annex a pag. 96
BENESSERE E COINVOLGIMENTO		401-2	Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	Annex a pag. 97
		401-3	Congedo parentale	Annex a pag. 97
	Salute e sicurezza	406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Annex a pag. 98
		403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Annex a pag. 98
		403-2	Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	Annex a pag. 98
		403-3	Servizi per la salute professionale	Annex a pag. 98
		403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	Annex a pag. 98
		403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Annex a pag. 98
		403-6	Promozione della salute dei lavoratori	Annex a pag. 98
		403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Annex a pag. 98
		403-9	Infortuni sul lavoro	Annex a pag. 99
		403-10	Malattia professionale	Annex a pag. 99
	Comunità locali	413-1	Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazione degli impatti e programmi di sviluppo	Annex a pag. 99
		413-2	Operazioni con rilevanti impatti negativi effettivi e potenziali sulle comunità locali	Annex a pag. 99

Coordinamento e redazione

Colletta Bruno
Levratti Gianni
Loschi Roberto
Marino Gessica
Riccò Elisabetta

Hanno collaborato

Balboni Daniela
Barbi Giorgia
Basilotta Enrico
Bignardi Paolo
Bissoli Federico
Chiari Daniele
Conti Miria
Diazzi Teresa
Draghetti Alex
Galeotti Elena
Lodi Barbara
Maselli Francesca
Pellati Giulia
Pignatti Davide
Sebastiani Giovanni
Vincenzi Linda

Editore

CPL Concordia Soc. Coop.

Sede della società

Via Grandi, 39
41033 - Concordia Sulla Secchia (Mo)

Info

info@cpl.it

Layout e grafica

Roberta De Cristofaro

Photo credits

Pagina 3: Trace Hudson, Pexels

Pagina 4: Scott Webb, Pexels

Pagina 5: Martin Adams, Unsplash

Pagina 7: Pixabay, Pexels

Pagina 9: Arbi Nina, Pexels



CPL Concordia
ENERGIA CHE MIGLIORA LA VITA