



BILANCIO DI
SOSTENIBILITÀ
2024

CFP
Soc. Coop.

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2024



INDICE

LETTERA AGLI STAKEHOLDER	7
HIGHLIGHTS 2024	8

PROFILO CFP **10**

UNA STORIA LUNGA 50 ANNI	12
IL BUSINESS	14
STRUTTURA DEGLI ORGANI DI GOVERNO	16
L'ORGANIGRAMMA AZIENDALE	18
MISSION DELLA SOCIETÀ COOPERATIVA	20
LE CERTIFICAZIONI DI CFP	22

ANALISI DI MATERIALITÀ **24**

GLI STAKEHOLDER	26
IL PROCESSO DELLA MATERIALITÀ	28

AMBIENTE **30**

GESTIONE ENERGETICA E LOTTA AL CAMBIAMENTO CLIMATICO	32
GESTIONE RESPONSABILE DEI RIFIUTI	34

SOCIAL **36**

LE PERSONE DI CFP	38
DIVERSITÀ E INCLUSIONE	48
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	50

GOVERNANCE **54**

PERFORMANCE ECONOMICHE E VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO	56
COMPLIANCE ETICA	58
APPROVVIGIONAMENTO RESPONSABILE DELLA CATENA DI FORNITURA	60

NOTA METODOLOGICA **62**

GRI CONTENT INDEX **64**

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Gentili Stakeholder,

con grande piacere vi presentiamo il nostro Bilancio di Sostenibilità relativo all'anno 2024, un documento che riflette il nostro impegno costante verso uno sviluppo responsabile, inclusivo e sostenibile.

In un contesto economico, sociale e ambientale in continua evoluzione, riconosciamo l'importanza fondamentale di ascoltare e dialogare con tutti voi, che rappresentate la comunità con cui operiamo, i nostri partner, clienti, fornitori, dipendenti e le istituzioni. La vostra fiducia e il vostro supporto sono per noi fonte di motivazione e guida nella definizione delle nostre strategie.

Il bilancio che vi presentiamo non è solo una rendicontazione delle attività svolte, ma un vero e proprio strumento di trasparenza, che vuole testimoniare i risultati raggiunti e le sfide affrontate, nonché la volontà di migliorare continuamente in termini di responsabilità sociale, tutela ambientale e sviluppo economico.

Siamo consapevoli che la sostenibilità rappresenta un percorso condiviso e siamo aperti a un confronto costruttivo con tutti voi, affinché insieme possiamo contribuire a creare valore duraturo per la comunità e per il pianeta.

Vi ringraziamo per il vostro prezioso contributo e vi invitiamo a proseguire questo cammino al nostro fianco.

William Giovannini

PRESIDENTE

1972

50 ANNI DI ATTIVITÀ

1.534

SOCI E DIPENDENTI AL 31.12 2024

**ISO 9001
ISO 45001**

**ISO 14001
SA 8000**

CERTIFICAZIONI



75,7 MLN €

VALORE ECONOMICO GENERATO:

- 18%

DIMINUIZIONE DI CONSUMO ENERGETICO AL 31.12.2024



IL PROFILO CFP

Il presente capitolo offre una panoramica completa sull'identità e sull'evoluzione di CFP, azienda impegnata da anni nel settore della logistica e delle spedizioni. Verranno illustrati i principali momenti della sua storia, la natura e le caratteristiche del business, nonché la struttura organizzativa che ne sostiene le attività operative quotidiane. Saranno inoltre presentati la mission aziendale ed i sistemi di gestione che guidano lo sviluppo sostenibile ed etico dell'impresa.

QIP

Soc. Co.

UNA STORIA LUNGA 50 ANNI



La Cooperativa Facchini Portabagagli (CFP) viene fondata nel 1972, avviando fin da subito la propria attività nel settore della logistica, con particolare attenzione ai servizi di spedizione e consegna. A partire dal 1977, ha inizio un processo di crescita attraverso le prime operazioni di fusione, che permettono alla Cooperativa di ampliare la propria offerta di servizi e rafforzare la propria presenza sul mercato.

Durante gli anni '80, CFP intraprende un percorso di strutturazione interna sempre più articolato: viene **potenziata la flotta**

aziendale, si investe in una pianificazione strategica più attenta e si consolida progressivamente la solidità patrimoniale, dell'organizzazione. È in questo decennio che la Cooperativa inizia a gettare le basi per una crescita duratura e strutturata. Nel corso degli anni '90, l'espansione prosegue con slancio, consentendo a CFP di rafforzare ulteriormente la propria posizione nel mercato della logistica e dei trasporti, **fino ad affermarsi come una delle realtà di riferimento a livello regionale**.

Questo successo è stato reso possibile



dall'ampliamento dei mercati di riferimento e dalla capacità dell'azienda di adattarsi ai cambiamenti del settore.

All'inizio degli anni 2000, la Cooperativa focalizza la propria strategia sul completamento della filiera logistica dell'autotrasporto, perseguiendo un'integrazione sempre più efficiente e coerente dei propri servizi. **Nel 2011, CFP incorpora la società CTF Movitrans**, estendendo significativamente il proprio raggio d'azione nei territori di Modena e Reggio Emilia.

A distanza di dieci anni, **nel 2021, avviene l'incorporazione della Coopser di**

Ferrara, altra storica realtà del comparto logistico. Questo ulteriore passo ha contribuito a rafforzare ulteriormente CFP, rendendola un'azienda ancora più solida, radicata nel territorio e competitiva a livello interregionale.

Nel 2022, la Cooperativa ha celebrato il traguardo dei **50 anni di attività**: un risultato di grande valore, frutto del lavoro costante e appassionato portato avanti nel tempo da dipendenti, collaboratori e soci, che con il loro impegno hanno contribuito alla costruzione di un'impresa dinamica, resiliente e orientata al futuro.

IL BUSINESS

CFP Soc. Coop. è una cooperativa che opera nel settore logistico, dei trasporti, manutentivo e agroalimentare. Alla fine del 2024, la cooperativa contava 1.534 soci attivi. La sede principale si trova a Modena, in Strada Sant'Anna 636 (CAP 41122), e dispone di una seconda sede a Ferrara, in Via Guglielmo Marconi 234 (CAP 44122).

CFP offre un'ampia gamma di servizi in differenti settori, il primo riguarda il settore logistico e dei servizi integrati, con un core business focalizzato su logistica agroalimentare, trasporto e deposito merci, pulizie civili e industriali, e pest management. Quest'ultimo servizio prevede sistemi integrati per il controllo e la prevenzione delle infestazioni da parassiti e insetti, in ambienti produttivi e logistici sensibili.

La cooperativa dispone di **oltre 20.000**

metri quadrati di magazzini attrezzati, collegati a una piattaforma di smistamento con doppio fronte di carico. La gestione delle attività logistiche è supportata da un software avanzato per il controllo dei depositi, distribuiti nelle province di Modena, Ferrara, Reggio Emilia, Bologna e Ravenna. L'utilizzo della tecnologia è un elemento strategico, essenziale per garantire efficienza operativa sia a livello nazionale che internazionale.

A livello operativo, CFP eroga numerosi servizi specializzati:

- **Trasporto di prodotti farmaceutici e ospedalieri**
- **Consegna di pasti presso ospedali, scuole, case di riposo e mense aziendali**
- **Trasporto di campioni biologici**



20.000

MQ DI MAGAZZINI ATTREZZATI



206

FLOTTA VEICOLI

- **Viaggi dedicati completi anche in regime ADR**
- **Distribuzione collettame e servizi di corriere nazionale e internazionale**

La flotta è composta da 206 veicoli, di cui 14 alimentati a metano e 2 elettrici, affiancati da un ampio parco di mezzi operativi: gru, cestelli automontanti, carrelli elevatori, motosCOPE, idropulitrici, lavasciuga pavimenti, scale mobili, transpallet e carrelli manuali.

Un altro settore in cui CFP è attiva, è quello dedicato alla manutenzione e riparazione di automezzi, grazie ad un'officina interna autorizzata IVECO, in grado di intervenire su veicoli e autocarri di medie e grandi dimensioni. L'attività è supportata dall'esperienza consolidata di

meccanici ed elettrotecnicci specializzati e include anche il servizio di revisione veicoli.

Inoltre, la cooperativa offre manutenzione e riparazione di carrelli elevatori e transpallet di qualsiasi tipologia, sia presso l'officina di proprietà sia direttamente presso i magazzini dei clienti.

È attivo anche un servizio di noleggio carrelli a breve e lungo termine. Infine, considerando l'ampiezza delle attività e la complessità nella gestione di un elevato numero di servizi e lavoratori, **CFP ha adottato lo standard e si è certificata SA8000**, quale riferimento per garantire il rispetto sistematico dei diritti dei lavoratori e promuovere l'adozione di pratiche etiche lungo tutte le linee operative.



1.534

SOCI ATTIVI

STRUTTURA DEGLI ORGANI DI GOVERNO

CFP è diretta dal Consiglio di Amministrazione (CdA) presieduto dal Presidente e Legale Rappresentante: William Giovannini.

Mentre il Collegio Sindacale è composto dal Presidente del Collegio Sindacale: Anna Laura Mazza; e dai due sindaci revisori: Sara Ferrara e Loris Quattrini. Al 31 dicembre 2024, il Consiglio di Amministrazione risulta **composto da 15** membri, di cui **13 uomini e 2 donne**, una composizione invariata rispetto all'anno precedente. Nel 2023 il CdA contava due componenti sotto i 30 anni, otto tra i 30 e i

50 anni e cinque oltre i 50 anni, nel 2024 il Consiglio risulta composto esclusivamente da figure con età superiore ai 30 anni, con una maggiore presenza di membri over 50 (**passati da 5 a 7**).

La componente femminile del CdA è rappresentata da **due donne appartenenti alla fascia under 50**, confermando una partecipazione stabile ma ancora limitata in termini numerici.

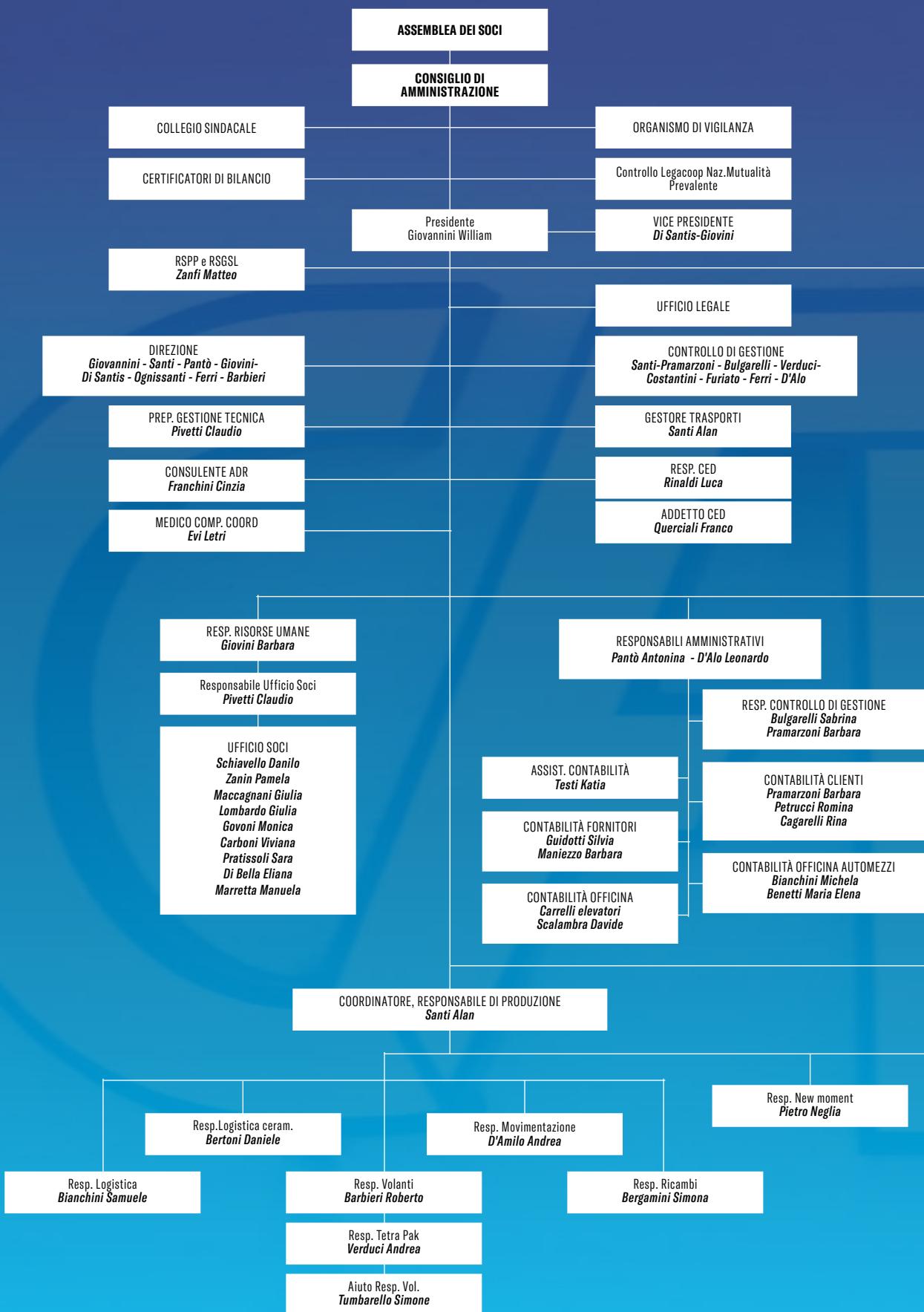
Di seguito si riporta l'informativa relativa allo **Standard GRI 405-1** in merito alla diversità negli organi di governo dell'impresa e dei dipendenti:

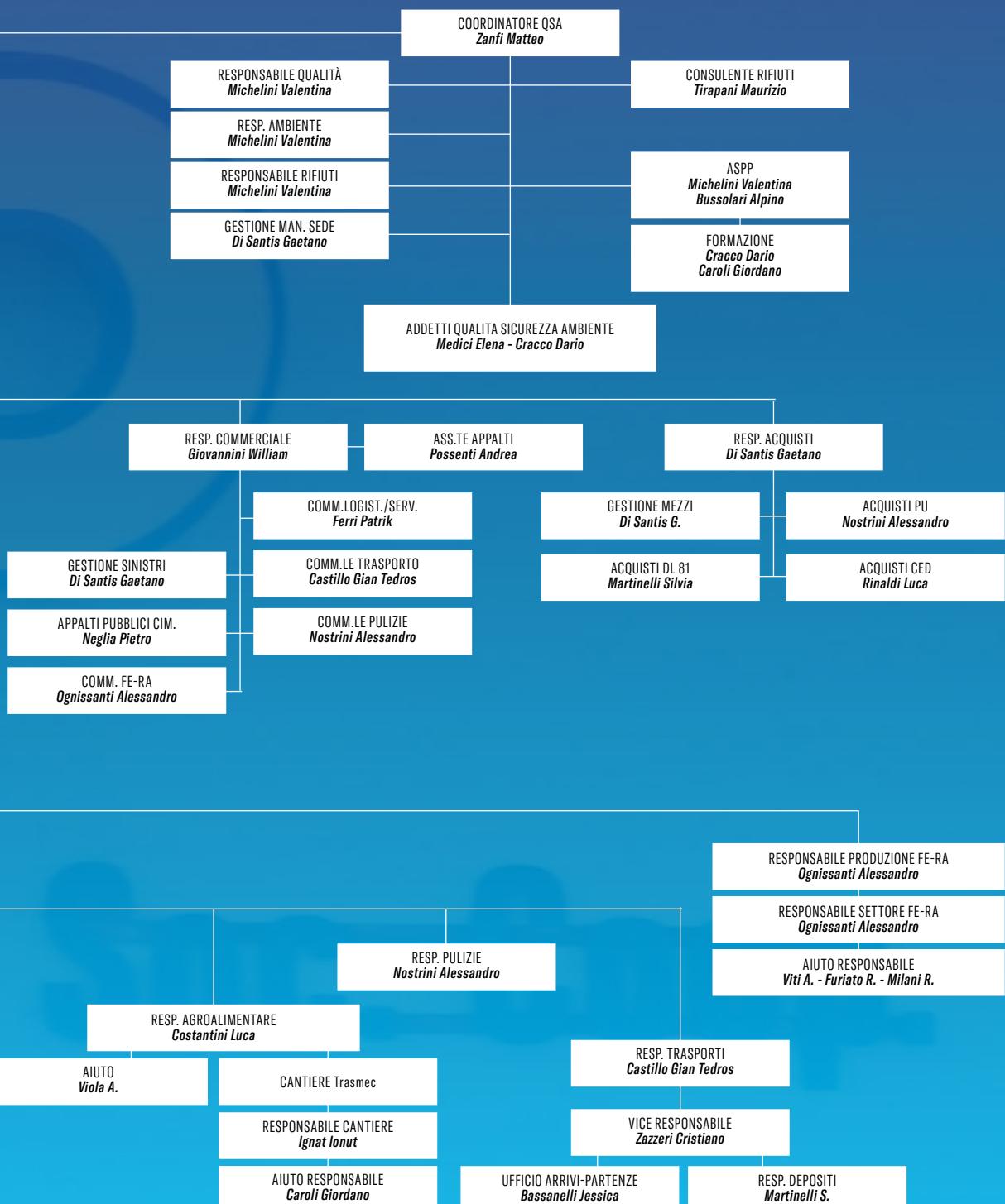
ORGANI DI GOVERNO PER GENERE L 31.12	2023			2024		
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
CdA	2	13	15	2	13	15
Collegio sindacale	2	1	3	2	1	3
Totale	4	14	18	4	14	18



ORGANI DI GOVERNO PER FASCIA D'ETÀ AL 31.12	2023				2024			
	< 30	TRA 30 E 50	> 50	TOTALE	< 30	TRA 30 E 50	> 50	TOTALE
CdA	2	8	5	15	0	8	7	15
Collegio sindacale	0	1	2	3	0	1	2	3
Totali	2	9	7	18	0	9	9	18

ORGANIGRAMMA AZIENDALE





MISSION

CFP Soc. Coop. orienta la propria attività al rispetto dei più elevati standard etici e professionali, consapevole che comportamenti non conformi ai principi di legalità, correttezza e trasparenza possano compromettere la reputazione della Cooperativa e ostacolare il raggiungimento dei propri obiettivi.



La missione aziendale si fonda sulla continuità e sulla sicurezza del lavoro per soci, dipendenti e collaboratori, sulla soddisfazione dei clienti e sul rispetto di tutti i legittimi portatori di interesse, operando in un mercato in cui intendiamo promuovere la **competenza** e l'**integrità**. La Cooperativa fornisce prodotti e servizi alle imprese e alla Pubblica Amministrazione in ambiti strategici quali **logistica integrata, trasporti, manutenzione di automezzi e carrelli elevatori, pulizie e disinfezione**,

lavorazione carni e servizi cimiteriali. CFP Soc. Coop. si impegna a offrire soluzioni di qualità, orientate al mercato, creando **valore per i soci e garantendo un ambiente di lavoro inclusivo e motivante per tutte le persone coinvolte.** CFP ritiene fondamentale mantenere e rafforzare un **rapporto di fiducia con tutte le parti interessate – soci, collaboratori, clienti, fornitori e partner** – il cui contributo è essenziale per il perseguitamento della missione e per uno sviluppo sostenibile e condiviso.



CERTIFICAZIONI

A partire dal 2021, CFP ha consolidato il proprio impegno verso una gestione responsabile e integrata dei processi aziendali attraverso l'adozione di un Sistema di Gestione certificato secondo gli standard UNI EN ISO 9001:2015 (Qualità), UNI EN ISO 14001:2015 (Ambiente) e UNI ISO 45001:2018 (Salute e Sicurezza sul lavoro)

Il Sistema di Gestione certificato a norma **UNI ISO 9001** attesta la nostra capacità di gestire in modo efficace i processi aziendali, garantendo un **alto standard di qualità nei prodotti**; sono incluse attività quali la valutazione costante dei **feedback dei clienti, il monitoraggio dei processi produttivi e l'adozione di miglioramenti continuativi** per soddisfare le aspettative del cliente. L'azienda è certificata **ISO 9001 dal 2024**.

La certificazione **UNI ISO 14001** definisce i requisiti minimi di un Sistema di Gestione Ambientale che un'organizzazione può utilizzare per sviluppare le proprie prestazioni ambientali. La norma aiuta l'organizzazione a gestire le proprie responsabilità ambientali in modo

sistematico, attraverso il raggiungimento degli esiti attesi dal proprio sistema di gestione ambientale; in questo modo è fornito valore aggiunto all'ambiente, all'organizzazione stessa e alle parti interessate, contribuendo in maniera attiva al pilastro ambientale della sostenibilità.

Abbiamo adottato un modello di organizzazione e di gestione dedicato alla Sicurezza e Salute sul luogo di lavoro. La certificazione **UNI EN ISO 45001** definisce gli standard minimi di buona pratica per la protezione dei lavoratori in tutto il mondo. Stabilisce un quadro per migliorare la sicurezza, ridurre i rischi in ambito lavorativo e migliorare la salute e il benessere dei lavoratori, permettendo così di aumentare le performance in

materia di salute e sicurezza a qualsiasi organizzazione che vi scelga di aderire. Parallelamente all'integrazione delle certificazioni, CFP ha definito la propria Politica integrata aziendale, che funge da riferimento strategico per l'orientamento e lo svolgimento di tutte le attività della Cooperativa e viene periodicamente aggiornata per rispondere all'evoluzione del contesto esterno e interno. Essa definisce obiettivi strategici e operativi volti a garantire:

- La soddisfazione delle esigenze dei clienti e delle parti interessate,
- Il miglioramento continuo delle prestazioni aziendali
- La prevenzione dei rischi per la salute e sicurezza
- La riduzione degli impatti ambientali
- La valorizzazione delle persone, attraverso formazione continua e partecipazione attiva.

La Politica è applicata a tutti i settori in cui opera CFP (logistica, trasporti, manutenzioni, pulizie, attività cimiteriali e servizi ambientali) e viene attuata con il supporto del sistema informativo aziendale e la collaborazione dei Responsabili di funzione. Attraverso un monitoraggio sistematico di indicatori di performance e il coinvolgimento dei Rappresentanti del Sistema di Gestione, la Direzione assicura l'allineamento delle attività operative agli standard certificati, in un'ottica di miglioramento continuo e responsabilità condivisa.

CFP si è dotata della certificazione **SA8000**, uno standard internazionale di responsabilità sociale che si basa sui principi stabiliti dalle convenzioni dell'**Organizzazione Internazionale del Lavoro** (OIL), dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e da altre normative internazionali in materia di diritti dei lavoratori



ANALISI DI MATERIALITÀ

Per CFP, comprendere le priorità economiche, sociali e ambientali percepite come rilevanti da chi interagisce con l'azienda – dipendenti, clienti, fornitori, comunità locali, istituzioni e altri attori – è essenziale per orientare le scelte e rendicontare in modo trasparente il valore generato.

In questo contesto si inserisce l'analisi di materialità, uno strumento fondamentale per identificare i temi più significativi su cui CFP è chiamata ad agire e rendicontare in base all'impatto che l'azienda può generare. Il processo, condotto secondo i principi degli standard internazionali di rendicontazione, consente di garantire coerenza tra le strategie aziendali e gli obiettivi di sviluppo sostenibile.



GLI STAKEHOLDER

Gli stakeholder di CFP rappresentano una vasta gamma di individui e gruppi che sono influenzati dalle attività dell'azienda e che, a loro volta, possono influenzarne il successo. Riconoscere e coinvolgere efficacemente questi stakeholder è essenziale per garantire che le nostre operazioni siano allineate con le aspettative e i valori di coloro che hanno un interesse legittimo nel nostro business.

La mappa degli stakeholder rappresenta il punto di partenza del modello di gestione delle relazioni con molteplici categorie di stakeholder con cui l'azienda interagisce, in ottica di prevenzione del rischio e valorizzazione delle opportunità connesse alle relazioni stesse.

Di seguito si riportano le principali categorie di stakeholder:

- SOCI
- DIPENDENTI
- COLLABORATORI
- LEGA NAZIONALE COOPERATIVE E MUTUE
- CLIENTI
- ENTI DI CERTIFICAZIONE
- FORNITORI
- ISTITUTI DI CREDITO



IL PROCESSO DELLA MATERIALITÀ

L'analisi di materialità costituisce un passaggio chiave nel processo di rendicontazione di sostenibilità, in quanto consente di individuare i temi che riflettono gli impatti significativi dell'organizzazione sulle dimensioni ambientale, sociale ed economica, nonché quelli che influenzano in modo rilevante le decisioni degli stakeholder.

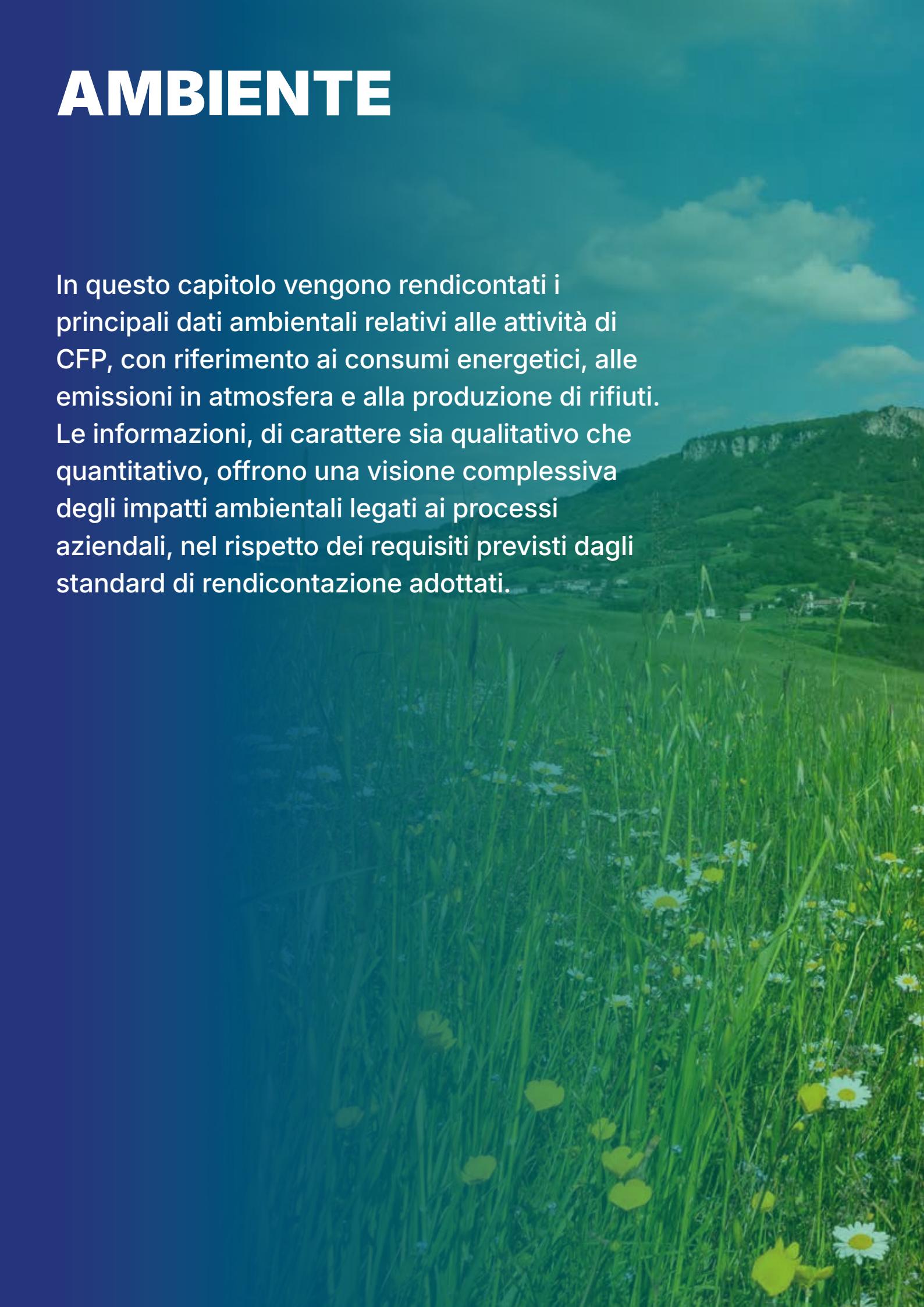
In linea con lo standard di rendicontazione utilizzato (**GRI Standard**) il processo adottato si è fondato su un approccio basato sulla materialità d'impatto: da un lato, la materialità d'impatto, che considera gli effetti positivi e negativi, attuali e/o potenziali, generati dall'organizzazione sul contesto esterno.
La metodologia seguita ha previsto diverse fasi, tra cui l'**identificazione preliminare degli impatti generati, attraverso un'analisi documentale** ed un confronto con i principali framework normativi e volontari.

Il risultato di questo processo è un set di temi materiali prioritari, che guideranno la definizione delle **strategie di sostenibilità**, la **gestione dei rischi** e la **rendicontazione trasparente** delle performance non finanziarie.
Per materiali si intendono quindi quegli aspetti che, da un lato, sono percepiti come rilevanti dagli stakeholder – in quanto potrebbero influenzare le loro decisioni, aspettative e azioni – e dall'altro, possono generare rilevanti impatti economici, sociali e ambientali sulle attività dell'azienda.

Di seguito si riportano le tematiche materiali con i relativi impatti e le relative definizioni:

AREA ESG	temi materiali	impatti materiali	positivo/negativo	attuale/potenziale
AMBIENTALE	Climate Change	Emissioni di gas serra derivanti dalle attività aziendali (Scope 1 e Scope 2)	Negativo	Attuale
		Consumi di energia per l'operatività aziendale	Negativo	Attuale
	Utilizzo dei materiali e produzione di rifiuti	Produzione di energia da fonti rinnovabili	Positivo	Attuale
		Produzione e gestione dei rifiuti	Negativo	Attuale
	Benessere e formazione dei dipendenti	Monitoraggio dei consumi di materie prime	Positivo	Attuale
		Soddisfazione e retention dei dipendenti	Positivo	Attuale
SOCIALE	Diversity & Inclusion	Sviluppo di attività formative per i dipendenti	Positivo	Attuale
		Promozione di un ambiente di lavoro equo e meritocratico	Positivo	Attuale
	Salute e sicurezza	Sensibilizzazione e diffusione della cultura della salute e sicurezza	Positivo	Attuale
		Prevenzione e riduzione degli infortuni e delle malattie professionali	Negativo	Potenziale
GOVERNANCE	Performance economica	Generazione e redistribuzione equa del valore generato a beneficio di soci e lavoratori	Positivo	Attuale
	Pratiche di approvvigionamento	Gestione sostenibile dei rapporti con i fornitori	Positivo	Attuale
	Etica e Anticorruzione	Prevenzione e contrasto della corruzione nei rapporti di business	Negativo	Potenziale
	Cultura d'impresa	Promozione di principi e pratiche aziendali responsabili e orientate alla sostenibilità	Positivo	Attuale

AMBIENTE

A scenic landscape featuring a lush green field in the foreground with small white flowers. In the middle ground, there are rolling green hills. The background shows a clear blue sky with scattered white clouds.

In questo capitolo vengono rendicontati i principali dati ambientali relativi alle attività di CFP, con riferimento ai consumi energetici, alle emissioni in atmosfera e alla produzione di rifiuti. Le informazioni, di carattere sia qualitativo che quantitativo, offrono una visione complessiva degli impatti ambientali legati ai processi aziendali, nel rispetto dei requisiti previsti dagli standard di rendicontazione adottati.



GESTIONE ENERGETICA E LOTTA AL CAMBIAMENTO CLIMATICO

CFP presenta di seguito la rendicontazione dei vettori energetici, frutto di un primo esercizio di mappatura

che prevede come perimetro di rendicontazione tutte le sedi aziendali. L'azienda utilizza vettori energetici quali:



Gas naturale



Carburanti benzina e gasolio (diesel)



Energia elettrica acquistata dalla rete

Nel corso del biennio 2023-2024 il consumo energetico è complessivamente diminuito del - 18%; in particolare c'è stato un aumento nell'utilizzo del carburante

benzina e dell'energia elettrica mentre si riscontra una diminuzione di consumo per i vettori energetici di gas naturale e di carburante diesel.

GRI 302-1 ENERGIA CONSUMATA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE (GJ)	2023	2024
CONSUMO TOTALE DI ENERGIA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE		
Consumi di Gas naturale	1.925,6	1.547,7
Consumi per flotte auto (benzina)	76,4	188,7
Consumi per flotte auto (diesel)	20.243,5	17.139,4
Consumo energia elettrica acquistata	1,7	2,2
Totale	22.247,2	18.877,9

L'azienda si impegna nella **rendicontazione** delle **emissioni derivanti** dai consumi energetici di proprietà, in particolare nel calcolo dello **Scope 1** e dello **Scope 2**. Per dare contezza della metodologia si ricorda che la categoria denominata **Scope 1** comprende le emissioni dirette dei consumi derivanti dai carburanti e dalle fonti energetiche fossili, mentre la categoria **Scope 2** rendiconta

esclusivamente le emissioni derivanti dall'energia elettrica acquistata dalla rete.

Di seguito si riporta, in forma tabellare, le emissioni di **GHG** in tonnellate di CO₂ equivalente; dalla rendicontazione dello **Scope 1** si evince una **diminuzione pari al 19%** mentre nella ripartizione delle emissioni imputate allo **Scope 2** si riscontra un lieve aumento.

GRI 305-1 EMISSIONI DIRETTE DI GHG (SCOPE 1) (TON CO₂EQ)	2023	2024
Gas naturale	112,2	91
Flotte auto - Benzina	0,01	0,01
Flotte auto - Diesel	1,5	1,3
Totale Scope 1	113,7	92,4

GRI 305-2 EMISSIONI INDIRETTE DI GHG DA CONSUMI ENERGETICI (SCOPE 2) (TON CO₂EQ)	2023	2024
Energia elettrica - Location Based	0,1	0,2
Totale Scope 2	0,1	0,2

GESTIONE RESPONSABILE DEI RIFIUTI

La corretta gestione dei rifiuti rappresenta un aspetto cruciale per garantire la sostenibilità ambientale e il rispetto delle normative vigenti. L'azienda si impegna a **minimizzare la produzione di scarti**, promuovere pratiche di riciclo e lo

smaltimento responsabile per **ridurre l'impatto ambientale** delle proprie attività. Nel corso del biennio 2023-2024 è stato riscontrato una lieve diminuzione, pari al **-2%**, nella totalità dei rifiuti prodotti.



Di seguito si riporta la classificazione dei rifiuti prodotti come richiesto dallo Standard GRI:

GRI 306-3 RIFIUTI PRODOTTI (TON)	2023	2024
Rifiuti pericolosi prodotti		
130105* - Emulsioni non clorurate	7,8	9,5
130205* - Oli minerali per motori, ingranaggi e lubrificazione, non clorurati	4,1	3,0
160104* - Veicoli fuori uso	7,7	
160601* - Accumulatori	24,2	34,6
190813* - Fanghi con sostanze pericolose	5,8	6,7
Altro ¹	4,6	2,9
Rifiuti non pericolosi prodotti		
150101 - Imballaggi di carta e cartone	14,5	8,5
150102 - Imballaggi di plastica	7,3	5,5
150103 - Imballaggi in legno	15,0	8,2
150106 - Imballaggi misti	48,5	35,5
160117 - Metalli ferrosi	11,0	14,6
160214 - PC	10,3	17,5
170107 - Miscugli o scorie di cemento e mattoni	112,8	106,5
170904 - Rifiuti misti dall'attività di costruzione e demolizione	25,4	41,5
Altro ²	4,1	1,0
Totale rifiuti pericolosi	54,2	56,6
Totale rifiuti non pericolosi	248,9	238,9
Totale rifiuti prodotti	303,1	295,5

¹ La categoria Altro è composta da rifiuti pericolosi quali: 080409* - Adesivi e collanti (esche disinfestazione), 120107* - Oli minerali per macchinari non contenenti alogenini (eccetto emulsioni e soluzioni), 120112* - Grassi e cere esauriti, 130110* - Oli minerali per circuiti idraulici, non clorurati, 130208* - Oli veicoli, 150110* - Imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose, 150111* - Imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose (ombolette spray), 150202* - Stracci usati e assorbente per sversamenti accidentali (no acido), 160107* - Filtri olio veicoli, 160114* - Liquidi antigelo contenenti sostanze pericolose, 160211* - Apparecchiature fuori uso, contenenti clorofluorocarburi, HCFC, HFC, 160213* - Apparecchiature fuori uso contenenti componenti pericolosi diversi da quelli di cui alle voci da 160209 a 160212, 160305* - Escrementi/guano, 200121* - Tubi fluorescenti ed altri rifiuti contenenti mercurio.

² La categoria Altro è composta da rifiuti non pericolosi quali: 150203 - Filtri aria, 160112 - Pastiglie per freni diverse da quelle di cui alle voci 160111, 160122 - Componenti non specificati altrimenti, 170405 - Ferro e acciaio, 170407 - Metalli misti.

SOCIAL

La dimensione sociale rappresenta un ambito centrale per CFP, in quanto legata al benessere delle persone che operano all'interno dell'organizzazione e alla qualità delle relazioni con i principali portatori di interesse.

In questo capitolo vengono rendicontati i dati relativi alla struttura e composizione del personale, alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, alla formazione e allo sviluppo delle competenze, alla gestione dei rapporti sindacali, oltre che ai temi legati alla diversità, all'inclusione e alla responsabilità lungo la catena di fornitura.



LE PERSONE DI CFP

La gestione delle risorse umane rappresenta un elemento strategico per CFP, che opera in un settore ad alta intensità operativa come quello della logistica e delle spedizioni. Garantire un'organizzazione del lavoro efficace, promuovere la **continuità delle competenze** e sostenere il **ricambio generazionale** sono aspetti centrali di un modello di sviluppo orientato alla solidità e alla resilienza nel lungo periodo. In questo contesto, il **monitoraggio costante** della composizione dell'organico, dei flussi di ingresso e uscita e dei relativi tassi di turnover consente di adottare politiche del personale più consapevoli, in grado di rispondere alle esigenze operative.

I dati di seguito riportati si riferiscono all'andamento occupazionale registrato nel biennio 2023–2024 e illustrano l'evoluzione della forza lavoro per genere, fascia d'età e dinamiche di assunzione e cessazione. I dipendenti di CFP sono contrattualizzati con CCNL trasporti e logistica, multiservizi-alimentaristi e metalmeccanico.

Al 31 dicembre 2024, l'organico aziendale risulta composto da **1.534 dipendenti**, in lieve aumento rispetto all'anno precedente (1.531 unità). La forza lavoro è prevalentemente maschile, con **1.230 uomini** e **304 donne**, una composizione coerente con le caratteristiche del settore logistico in cui l'azienda opera.

GRI 2-7 DIPENDENTI AL 31.12	2023	2024
Uomini	1.227	1.230
Donne	304	304
Totale	1.531	1.534
% Percentuale uomini	80,1%	80,2%
% Percentuale donna	19,9%	19,8%

Nel corso del 2024, CFP ha confermato un'organizzazione del lavoro prevalentemente basata su **rapporti di lavoro a tempo indeterminato**, in linea con l'approccio dell'azienda volto a promuovere la **stabilità occupazionale** e la valorizzazione del capitale umano nel lungo periodo.

Complessivamente, il numero di dipendenti con contratto a tempo indeterminato è aumentato da **1.342 nel 2023 a 1.429 nel 2024**, rappresentando circa il **92% del totale dei lavoratori**.

Nel biennio preso in considerazione, la distribuzione per genere si conferma stabile, con una **composizione pari all'80% uomini e 20% donne**.

Parallelamente, il numero di contratti a tempo determinato si è ridotto in modo significativo, passando da **189 nel 2023 a 105 nel 2024**. Si osserva anche in questo caso una prevalenza maschile, con una ripartizione nel 2024 pari al **76% uomini e 24% donne**.

Questi dati evidenziano l'orientamento dell'organizzazione verso la **progressiva riduzione del ricorso alla contrattualità temporanea**, favorendo invece l'inserimento stabile dei lavoratori nell'organico aziendale

GRI 2-7 DIPENDENTI AL 31.12	2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti a tempo indeterminato	1.091	251	1.342	1.150	279	1.429
Dipendenti a tempo determinato	136	53	189	80	25	105
% Dipendenti a tempo indeterminato	81%	19%	100%	80%	20%	100%
% Dipendenti a tempo determinato	72%	28%	100%	76%	24%	100%

CFP presenta una struttura occupazionale fortemente orientata **al lavoro a tempo pieno**, che nel 2024 ha riguardato l'84% del totale dei dipendenti. In continuità con l'anno precedente, la maggior parte del personale risulta infatti impiegata a tempo pieno, con **1.441 persone nel 2024, a fronte di 1.433 nel 2023**.

La composizione per genere evidenzia una prevalenza maschile tra i lavoratori a tempo pieno, sia nel 2024 che nel 2023, (**84% uomini e 16% donne**), distribuzione che si mantiene stabile rispetto al 2023. Al contrario, tra **i lavoratori a tempo parziale**

– pari a **93 persone nel 2024**, in lieve calo rispetto alle **98 del 2023** – si osserva una significativa prevalenza femminile nel corso del 2024: l'**84% dei contratti part-time è infatti riferito a donne**, dato analogo a quello dell'anno precedente. Questa configurazione riflette una **tendenza consolidata nel settore logistico**, in cui le esigenze operative richiedono per lo più contratti full-time, e dove il part-time rappresenta una modalità organizzativa residuale, spesso associata a necessità di conciliazione tra vita professionale e personale.

GRI 2-7 DIPENDENTI AL 31.12	2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti a tempo pieno	1.214	219	1.433	1.216	225	1.441
Dipendenti a tempo parziale	13	85	98	13	80	93
Totale Dipendenti	1.227	304	1.531	1.229	305	1.534
% Dipendenti a tempo pieno	85%	15%	100%	84%	16%	100%
% Dipendenti a tempo parziale	13%	87%	100%	14%	86%	100%

L'analisi per fasce d'età evidenzia una distribuzione equilibrata tra le diverse classi generazionali. I dipendenti di età compresa tra i 30 e i 50 anni rappresentano il gruppo più numeroso,

con 742, seguiti dal personale con più di 50 anni. I collaboratori under 30 ammontano a 146, in leggera diminuzione rispetto all'anno precedente (185).

**GRI 401-1 NUOVE ASSUNZIONI E
TURNOVER AL 31.12**

2023

Dipendenti per fascia d'età e genere	Uomini	Donne	Totale per fasce di età
Sotto i 30 anni di età	82	43	125
Tra i 30 e i 50 anni di età	158	88	246
Sopra i 50 anni di età	61	23	84
Totali per genere	301	154	455

**GRI 401-1 NUOVE ASSUNZIONI E
TURNOVER AL 31.12**

2024

Dipendenti per fascia d'età e genere	Uomini	Donne	Totale per fasce di età
Sotto i 30 anni di età	61	22	83
Tra i 30 e i 50 anni di età	115	36	151
Sopra i 50 anni di età	62	10	72
Totali per genere	238	68	306

Nel corso del 2024 sono stati assunti complessivamente 306 nuovi dipendenti, di cui 238 uomini e 68 donne. La maggior parte delle assunzioni ha riguardato la fascia tra i 30 e i 50 anni (151 persone), seguita dagli under 30 (83) e dagli over 50 (72). Le cessazioni, nello stesso periodo, sono state pari a 303, in

significativa diminuzione rispetto all'anno precedente (540 nel 2023), a fronte di una riduzione più contenuta delle nuove assunzioni. Il turnover si è concentrato prevalentemente nella fascia 30–50 anni (131 cessazioni) e negli over 50 (102), mentre tra gli under 30 si sono registrate 70 uscite.

**GRI 401-1 CESSAZIONI
E TURNOVER AL 31.12**

2023

2024

	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Cessazioni per fascia d'età e genere	469	71	233	70
Sotto i 30 anni di età	89	20	53	17
Tra i 30 e i 50 anni di età	231	36	94	37
Sopra i 50 anni di età	149	15	86	16
Totale cessazioni	540		303	

I tassi di assunzione e cessazione confermano una dinamica occupazionale più contenuta rispetto al 2023. **Il tasso di assunzione complessivo si è attestato al 20% (19,3% per gli uomini e 22,4% per le**

donne), in calo rispetto al **29,7%** dell'anno precedente. Anche il tasso di cessazione è diminuito, passando dal **35,2% del 2023 al 19,8% nel 2024** (18,9% per gli uomini e 23% per le donne).



GRI 401-1 NUOVE ASSUNZIONI E TURNOVER (% PER GENERE)	2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tasso di assunzione	24,5%	50,7%	29,7%	19,3%	22,4%	20,0%
Tasso di cessazione	38,2%	23,4%	35,2%	18,9%	23,0%	19,8%

GRI 401-1 NUOVE ASSUNZIONI E TURNOVER (% PER FASCIA D'ETÀ)	2023				2024			
	> 30 anni	30 - 50 anni	> 50 anni	Totale	> 30 anni	30 - 50 anni	> 50 anni	Totale
Tasso di assunzione	67,6%	34,0%	13,5%	29,7%	56,8%	20,4%	11,1%	19,9%
Tasso di cessazione	58,9%	36,9%	26,4%	35,3%	47,9%	17,7%	15,8%	19,8%

L'azienda promuove un approccio alla formazione che integra attività obbligatorie previste dalla normativa vigente con iniziative aggiuntive legate ai fabbisogni formativi interni, all'adozione di sistemi di gestione certificati e allo sviluppo di soft e hard skills.

Nel corso del 2024, CFP ha la media di

uomini formata si attesta sulle 131,5 mentre per le **donne è pari a 60,9**; si evince un aumento sostanziale rispetto all'anno precedente. Nel dettaglio, il personale operaio risulta la categoria maggiormente coinvolta nelle attività formative, con un **incremento delle ore medie pro capite da 43,6** nel

2023 a 56,2 nel 2024. Per il personale impiegatizio si osserva una lieve flessione rispetto all'anno precedente, pur mantenendo un'offerta stabile di corsi

mirati allo sviluppo delle competenze specifiche del ruolo. I quadri evidenziano invece un incremento significativo delle ore di formazione tra il 2023 e il 2024.

GRI 404-1 ORE MEDIE ANNUE DI FORMAZIONE PER DIPENDENTE AL 31.12	2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Quadri	14,0	0,0	14,0	88,0	26,3	114,3
Impiegati	17,3	9,9	27,3	15,9	5,9	21,8
Operai	20,3	23,32	43,6	27,5	28,7	56,2
Totale	51,6	33,3	84,8	131,5	60,9	192,3

Nel corso del 2024 CFP Soc. Coop. ha confermato il proprio impegno verso la mobilità sostenibile attraverso la redazione del Piano degli **Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL)**, nonostante non vi sia un obbligo normativo in tal senso per la Cooperativa. La scelta volontaria di adottare questo strumento dimostra la volontà dell'organizzazione di promuovere un modello di mobilità responsabile, integrato e coerente con i principi della sostenibilità ambientale, sociale ed economica.

Il PSCL è stato redatto seguendo la traccia proposta dal Governo e ha incluso: l'analisi del contesto normativo e aziendale, la valutazione dell'accessibilità, lo studio della domanda di trasporto e degli infortuni in itinere, la stima dell'efficienza ambientale dell'organizzazione e

l'individuazione di obiettivi, misure, programmi di comunicazione, implementazione e valutazione.

La figura del **Mobility Manager aziendale** svolge un ruolo chiave in tutte le fasi del processo: dalla raccolta dei dati tramite questionari, all'analisi dell'offerta di trasporto e del contesto territoriale, fino alla definizione delle misure da attuare e del sistema di monitoraggio.

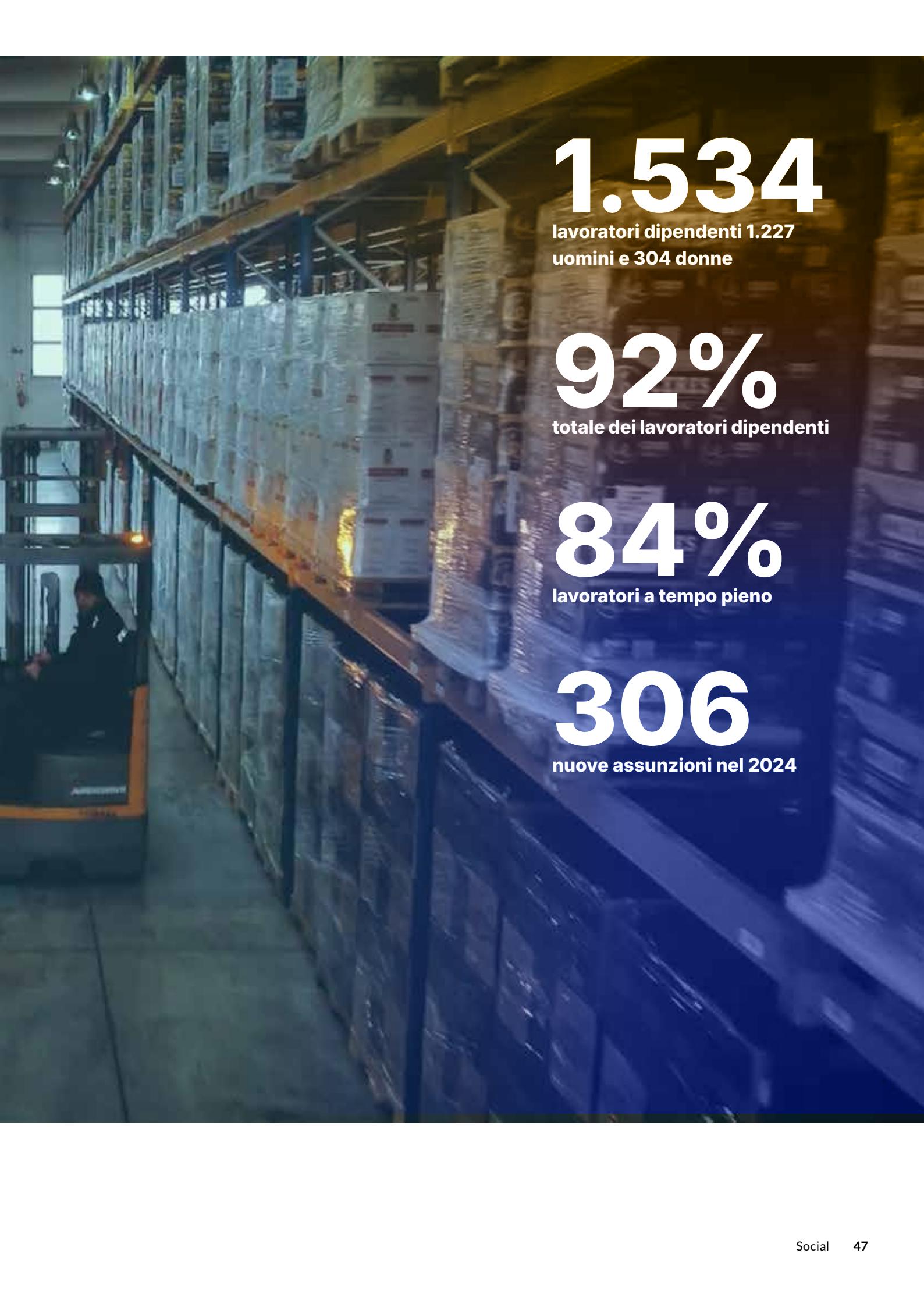
Tra gli interventi previsti dal PSCL 2024, sono state individuate misure e investimenti concreti e coerenti con la missione della Cooperativa, finalizzati a migliorare gli spostamenti casa-lavoro, ridurre l'impatto ambientale, aumentare il benessere dei lavoratori e rafforzare la reputazione aziendale. Le principali azioni pianificate includono:



- **Iniziative di formazione** e comunicazione per promuovere la mobilità sostenibile e diffondere la cultura della bicicletta.
- **Installazione di colonnine** di ricarica elettrica per veicoli di proprietà dei lavoratori, alimentate da fonti rinnovabili esistenti o nuove (es. pensiline fotovoltaiche).
- **Noleggio di un'auto** elettrica aziendale per gli spostamenti urbani a Modena.
- **Adesione al progetto "Bike to work"** promosso da enti locali.
- **Acquisto o noleggio di biciclette** (elettriche o tradizionali) per gli spostamenti interni tra le sedi e per l'utilizzo casa-lavoro.
- **Allestimento di stalli protetti** per biciclette e monopattini al fine di incentivare l'uso.
- **Sostituzione graduale delle auto** aziendali direzionali con veicoli elettrici o ibridi.
- **Acquisto o noleggio** di un piccolo mezzo elettrico aziendale, da destinare alle commissioni in città svolte da soci della Cooperativa.
- **Campagne di sensibilizzazione** rivolte ai soci per incoraggiare comportamenti virtuosi negli spostamenti, sia personali che aziendali.
- **Orientamento strategico** della Cooperativa verso scelte ambientali sostenibili e azioni concrete di risparmio energetico.

L'attuazione del PSCL rappresenta per CFP un'opportunità concreta per generare benefici trasversali: dalla riduzione dei costi correlati agli spostamenti, alla diminuzione della domanda di sosta, fino al miglioramento della qualità dell'aria e della produttività del personale.





1.534

lavoratori dipendenti 1.227
uomini e 304 donne

92%

totale dei lavoratori dipendenti

84%

lavoratori a tempo pieno

306

nuove assunzioni nel 2024

DIVERSITÀ E INCLUSIONE

CFP riconosce l'importanza della diversità all'interno dei propri organi di governo come fattore essenziale per una governance equilibrata, rappresentativa e capace di integrare prospettive differenti nei processi decisionali.

Per quanto riguarda il personale dipendente, i dati al 2024 confermano una significativa eterogeneità, in particolare nella fascia operativa, che rappresenta la quota maggioritaria dell'organico. Nel 2024 il 96% dei dipendenti è costituito da operai, con una forte presenza maschile (1.193 uomini su 1.467 operai totali). La distribuzione per età mostra

una predominanza di lavoratori tra i 30 e i 50 anni (722) e over 50 (652), mentre gli under 30 ammontano a 155.

Nel dettaglio, tra gli **impiegati** si rileva un maggiore equilibrio di genere: su un totale di 60 figure nel 2024, le donne rappresentano il 50% (30 unità), con una distribuzione relativamente bilanciata tra le fasce d'età.

Nel complesso, sebbene l'organico rifletta le caratteristiche di un settore tradizionalmente a prevalenza maschile, emergono segnali positivi in termini di partecipazione femminile nelle posizioni impiegatizie e intermedie.

GRI 405-1 DIVERSITÀ NELL'ORGANICO LA 31.12		2023		
		> 30 anni	30-50 anni	> 50 anni
QUADRO				
Uomini		0	1	3
Donne		0	1	2
IMPIEGATO				
Uomini		3	5	16
Donne		2	13	14
OPERAIO				
Uomini		133	533	523
Donne		38	156	88

**GRI 405-1 DIVERSITÀ
NELL'ORGANICO LA 31.12**

2024

	> 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale
QUADRO				
Uomini	0	1	3	4
Donne	0	1	2	3
IMPIEGATO				
Uomini	2	7	21	30
Donne	2	12	16	30
OPERAIO				
Uomini	116	552	525	1.193
Donne	35	154	85	274

Un ulteriore elemento di attenzione riguarda l'inclusione lavorativa delle persone appartenenti alle **categorie protette**. Al 2024, risultano **1 dipendente donna e 3 dipendenti uomo** rientranti in questa condizione, distribuiti tra la fascia 30–50 anni e quella over 50. Nel complesso, sebbene l'organico

rifletta le caratteristiche di un settore tradizionalmente a prevalenza maschile, emergono segnali positivi in termini di partecipazione femminile nelle posizioni impieghatizie e intermedie, nonché un progressivo rafforzamento delle politiche di inclusione.

**GRI 405-1
DIVERSITÀ
NELLE
CATEGORIE
PROTETTE AL
31.12**

2023

2024

	> 30 anni	30 - 50 anni	> 50 anni	Totale	> 30 anni	30 - 50 anni	> 50 anni	Totale
Uomini	0	0	2	2	0	1	2	3
Donne	0	1	0	1	0	1	0	1
Totale	0	1	2	3	0	2	2	4

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

CFP ha adottato un **Sistema di Gestione Integrato (SGI)** conforme agli standard internazionali **ISO 9001** (qualità), **ISO 14001** (ambiente) e **ISO 45001** (salute e sicurezza sul lavoro), con l'obiettivo di assicurare un approccio strutturato e coerente alla gestione dei processi aziendali e delle responsabilità connesse alla qualità, alla sostenibilità ambientale e alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Il sistema è stato progettato e implementato in linea con i requisiti specifici delle tre norme sopra citate, garantendo un'integrazione efficace

e sinergica tra le diverse dimensioni della gestione aziendale. **Il campo di applicazione del SGI** copre l'intera organizzazione: tutti i processi operativi e gestionali, i luoghi di lavoro e il personale impiegato, inclusi i lavoratori diretti e indiretti coinvolti nelle attività aziendali. Per presidiare adeguatamente ciascun ambito, CFP ha formalmente nominato un **Responsabile del Sistema di Gestione per la Qualità (RSGQ)**, un **Responsabile del Sistema di Gestione per l'Ambiente (RSGA)** e un **Responsabile del Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro (RSGSSL)**.



Il SGI è oggetto di un'attività sistematica di monitoraggio e miglioramento continuo, in coerenza con i principi delle norme ISO. Tale processo è garantito attraverso audit interni periodici, condotti da una squadra di **Auditor interni qualificati**, formati presso l'ente di certificazione **TÜV SÜD**. Queste attività consentono di individuare tempestivamente eventuali non conformità, opportunità di miglioramento e azioni correttive, assicurando l'efficacia e l'aggiornamento costante del sistema rispetto alle evoluzioni normative, organizzative e di contesto.

CFP attribuisce un ruolo centrale alla

formazione del personale come strumento strategico per garantire la sicurezza, la qualità e la consapevolezza operativa all'interno dell'organizzazione. L'azienda eroga regolarmente sia la formazione **obbligatoria ai sensi del D.Lgs. 81/08**, sia percorsi formativi aggiuntivi, progettati in coerenza con gli esiti dei processi di audit, di riesame e dei cicli di miglioramento continuo (PDCA) attivati nell'ambito del Sistema di Gestione Integrato (SGI). **La pianificazione della formazione** avviene attraverso specifici **scadenzari interni**, che consentono di monitorare la



regolarità dell'aggiornamento formativo e il rispetto delle scadenze normative. I corsi sono **erogati principalmente da docenti accreditati interni** all'azienda, opportunamente formati per garantire la qualità e la coerenza dei contenuti. A integrazione dell'offerta interna, CFP si avvale anche della collaborazione di **enti formatori esterni certificati**, incaricati della somministrazione di percorsi relativi ad **abilitazioni specialistiche**, laddove richiesto dalla normativa o dalla natura delle attività svolte.

L'offerta formativa copre un ampio ventaglio di tematiche, tra cui, a titolo esemplificativo:

- Formazione generale e specifica sulla sicurezza;
- Corsi per preposti, dirigenti, RLS, RSPP e ASPP;
- Moduli specialistici per antincendio, primo soccorso, uso del carrello elevatore, gru, PLE, lavori in quota, spazi confinati, PES-PAV;
- Percorsi di approfondimento sui sistemi di gestione (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, SA8000) e sugli strumenti SGI utilizzati internamente.

Nel biennio considerato, CFP ha registrato complessivamente **119 infortuni sul lavoro nel 2023 e 112 nel 2024**, confermando un andamento in lieve calo del numero complessivo di eventi.

Nel dettaglio:

- **Non si sono verificati decessi** sul luogo di lavoro in nessuno dei due anni.
- È stato registrato **1 infortunio grave** sia nel 2023 che nel 2024.
- La maggior parte degli eventi è costituita da infortuni di lieve entità, esclusi quelli gravi o mortali, con **118 casi nel 2023 e 111 nel 2024**.
- **Non si sono verificati infortuni in itinere** riconducibili a trasferimenti organizzati dal datore di lavoro.
- Si osserva una **diminuzione del tasso di infortuni registrabili, passato da 41,0 nel 2023 a 39,1 nel 2024** per ogni milione di ore lavorate. Il **tasso di infortuni gravi** si mantiene invariato e contenuto, pari a 0,3 per entrambi gli anni.

**GRI 405-1 DIVERSITÀ
NELLE CATEGORIE PROTETTE AL 31.12**

2023

2024

Numero di incidenti

Di cui totale decessi dovuti a infortuni sul lavoro

-

-

**Di cui infortuni sul lavoro gravi
(escludendo i decessi)**

1

1

**Di cui infortuni sul lavoro
(escludendo i decessi e i gravi)**

118

111

Di cui infortuni sul lavoro in itinere (per raggiungere o ritornare dalla sede di lavoro) solo se organizzato dal datore di lavoro

-

-

Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili

119

112

Dati temporali

ORE

2023

2024

Ore lavorate

2.901.584

2.861.805

Moltiplicatore per il calcolo

1.000.000

1.000.000

Dati temporali

TASSO

2023

2024

Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro

-

-

**Tasso di infortuni gravi sul lavoro
(escludendo i decessi)**

0,3

0,3

Tasso di infortuni sul lavoro registrabili

41,0

39,1

GOVERNANCE

Il sistema di governance rappresenta l'insieme delle regole, dei principi e degli strumenti attraverso cui CFP definisce e presidia l'organizzazione, i processi decisionali e le responsabilità in materia economica, sociale e ambientale. In questa sezione si rendicontano la struttura organizzativa e le principali funzioni di controllo e gestione, il sistema integrato di certificazioni adottato, le modalità di gestione della compliance normativa, della qualità e della trasparenza, oltre agli strumenti di ascolto e coinvolgimento degli stakeholder e alla gestione dei rischi aziendali.





CAP



PERFORMANCE ECONOMICHE E VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO

Nel biennio 2023-2024 l'organizzazione ha continuato a generare valore economico in crescita, confermando un andamento positivo delle performance economico-finanziarie. Il **valore economico diretto generato** è passato da **75,7 milioni** di euro nel 2023 a **78,5 milioni** di euro nel 2024, in linea con l'andamento dei ricavi.

Il valore economico distribuito, che rappresenta le risorse redistribuite agli stakeholder sotto forma di costi operativi, retribuzioni, remunerazioni del capitale, contributi fiscali e investimenti nella

comunità, è aumentato da **75,6 milioni** di euro a **77,6 milioni** di euro. La componente principale resta rappresentata da **retribuzioni e benefit verso i dipendenti**, pari a **61,8 milioni** di euro nel 2024, in crescita rispetto ai **59,2 milioni** di euro dell'anno precedente.

Il valore economico trattenuto, ossia la quota di valore derivante dalla sottrazione tra il valore economico generato e quello distribuito, è significativamente aumentato, passando da **0,1 milioni** di euro nel 2023 a **0,9 milioni** di euro nel 2024.

GRI 201-1 VALORE ECONOMICO DIRETTAMENTE GENERATO E DISTRIBUITO (MLN €)	2023	2024
Valore economico diretto generato	75,7	78,5
Ricavi	75,7	78,5
Valore economico distribuito	75,6	77,6
Costi operativi	15,4	14,8
Retribuzioni e benefit verso i dipendenti	59,2	61,8
Remunerazione fornitori di capitale	0,3	0,4
Pagamenti verso la Pubblica Amministrazione	0,6	0,5
Investimenti verso la comunità	0,1	0,1
Valore economico trattenuto	0,1	0,9



77,6

milioni di euro in valore
economico distribuito

61,8%

retribuzioni e benefit verso i dipendenti

78,5%

milioni di Euro in valore
economico diretto

0,9%

milioni di Euro in valore economico
trattenuto

COMPLIANCE ETICA

Nel contesto attuale, caratterizzato da una crescente attenzione alla trasparenza, alla legalità e alla sostenibilità delle attività d'impresa, l'adozione di strumenti di controllo e prevenzione dei rischi riveste un ruolo sempre più strategico. In quest'ottica, l'implementazione del **Modello Organizzativo, di Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001** rappresenta per l'azienda un passo fondamentale verso una governance responsabile e orientata ai valori etici. Il Modello 231 non si limita a essere un insieme di procedure formali, ma costituisce un vero e proprio sistema di prevenzione dei reati, volto a tutelare

l'azienda e i suoi stakeholder dai rischi legali, reputazionali e operativi. La sua applicazione comporta la mappatura delle aree sensibili, l'adozione di codici di comportamento, la definizione di un organismo di vigilanza indipendente e un'attività formativa continua rivolta ai dipendenti e collaboratori. Attraverso l'adozione di questo modello, l'azienda dimostra un impegno concreto nel promuovere una **cultura della legalità e dell'integrità**. Il tema dell'etica lavorativa è molto importante nel contesto professionale di CFP ed infatti si è impegnata nella stesura del codice etico che declina i principi verso i quali l'azienda



detta il suo impegno. Oltre al codice l'azienda si è impegnata nella definizione di una **politica etica**, con lo scopo di dettare le regole etiche e comportamentali per lavorare in sicurezza e garantire il rispetto di tutti gli attori che orbitano all'interno e all'esterno dell'azienda. Inoltre, CFP possiede la **certificazione SA8000**, la quale rappresenta uno standard internazionale di responsabilità sociale che si basa sulla convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL). Per CFP Soc. Coop., adottare lo standard SA8000 rappresenta una scelta di responsabilità e trasparenza verso tutti i propri stakeholder. Pur

non essendo un obbligo normativo, il conseguimento di questa certificazione costituisce un elemento virtuoso che rafforza l'affidabilità dell'organizzazione e ne valorizza l'impegno verso una gestione sostenibile e rispettosa delle persone. In ottemperanza a quanto previsto dall'indicatore "406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate" dello Standard GRI, si attesta che nel corso del biennio 2023–2024 oggetto del presente bilancio **non sono stati rilevati episodi di discriminazione.**



APPROVVIGIONAMENTO RESPONSABILE DELLA CATENA DI FORNITURA

CFP si è adoperata nel redigere un codice di condotta dei suoi fornitori. Tale documento viene condiviso con i fornitori ed i collaboratori di CFP per richiedere l'adesione o meno ai principi dettati dallo standard **SA8000**, punti cardine dell'azienda per lo svolgimento del business **secondo canoni di eticità**. Per le categorie merceologiche di maggior rilevanza per il suo business, l'organizzazione adotta un **albo fornitori** i cui criteri di qualificazione sono basati su **requisiti tecnici e finanziari specifici**.

Requisiti di riferimento sono, ad esempio, disponibilità di mezzi – anche finanziari –, strutture organizzative, capacità e risorse progettuali, know-how, eventuali certificazioni di qualità (ad esempio ISO 9001), ambientali (ad esempio ISO 14001), di sicurezza (ad esempio UNI ISO 45001) o etiche (ad esempio SA8000). In particolare, il possesso della certificazione SA8000 rappresenta per l'azienda un indicatore positivo dell'impegno del fornitore nel garantire condizioni di lavoro eque e rispettose dei diritti fondamentali dei lavoratori.

Pur non essendo un requisito obbligatorio, la presenza di tale certificazione viene considerata un **elemento virtuoso** che contribuisce alla selezione di partner affidabili, in linea con i principi di responsabilità sociale adottati dalla Cooperativa.

Nel 2024, CFP ha confermato il proprio impegno nel rafforzare l'indotto territoriale, destinando **il 100% della spesa verso fornitori localizzati nel Nord Italia**, in linea con l'anno precedente.



STILL Flotte Halle

Wolfsburg • Bremen • Berlin • Hamburg • Düsseldorf

STILL

NOTA METODOLOGICA

Il primo Bilancio di Sostenibilità di CFP è stato redatto su base volontaria, facendo riferimento ai Sustainability Reporting Standards della Global Reporting Initiative (GRI), adottando l'opzione "with reference". Per la redazione del Bilancio di Sostenibilità, l'azienda ha avviato un percorso di analisi di materialità in linea con lo standard GRI 2021, al fine di identificare i temi "materiali" che costituiscono la base della rendicontazione.

Le informazioni riportate nel Bilancio sono state raccolte e rielaborate con l'obiettivo di offrire una visione chiara delle attività dell'azienda, dei risultati ottenuti e dell'impatto generato. Il perimetro di rendicontazione comprende il periodo dal 1º gennaio 2023 al 31 dicembre 2024 e include gli immobili quali:

SEDE PRINCIPALE:

- **COOPERATIVA FACCHINI PORTABAGAGLI SOCIETA'**
COOPERATIVA, abbreviabile in C.F.P.
soc. coop. società cooperativa, sede legale: strada S. Anna 636, 41122 Modena.

SEDI SECONDARIE:

- **Unità locale mo/7 Modena (MO)**
via Grecia,
- **Unità locale fe/1 Ferrara (FE)**
piazzale Guido Donegani 12,
- **Unità locale fe/2 Ferrara (FE)**
via Messidoro 8,
- **Unità locale fe/3 Ferrara (FE)**
via Guglielmo Marconi 234,
- **Unità locale fe/4 Ferrara (FE)**
via Guglielmo Marconi 234,
- **Unità locale ra/1 Ravenna (RA)**
via Classicana 550.

Gli indicatori presenti nel documento riflettono le tematiche rilevanti per CFP e il settore di riferimento e sono riportati in forma aggregata. Saranno ulteriormente approfonditi nei prossimi periodi attraverso il coinvolgimento degli stakeholder e la misurazione del contributo di CFP al raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità.

L'evidenza dei contenuti riportati nel seguente Bilancio di Sostenibilità non è stata verificata da una società di revisione esterna.

Per ulteriori informazioni o chiarimenti, è possibile contattare:

g.disantis@cfpmo.it

GRI CONTENT INDEX

Dichiarazione d'uso	CFP Soc. Coop. ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2024 con riferimento agli Standard GRI.
Utilizzato GRI 1	GRI 1: Principi Fondamentali 2021

Pilastri	Informativa GRI	Nome informativa	Pagina
INFORMATIVE GENERALI	2-1	Dettagli sull'organizzazione	
	2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	
	2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	
	2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	
	2-7	Dipendenti	
	2-9	Composizione e struttura di Governance	
	2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	
	2-27	Conformità a leggi e regolamenti	
	2-30	Accordi di contrattazione collettiva	

TEMI MATERIALI	3-1	Processo per determinare i temi materiali	
	3-2	Elenco di temi materiali	
ECONOMIA	201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	
	204-1	Proporzione di spesa verso fornitori locali	
	205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	
AMBIENTE	302-1	Consumo di energia all'interno dell'organizzazione	
	305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	
	305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	
	306-3	Rifiuti prodotti	
SOCIALE	401-1	Nuovi assunzioni e turnover	
	403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	
	403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	
	403-9	Infortuni sul lavoro	
	404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	
	405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	
	406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	

