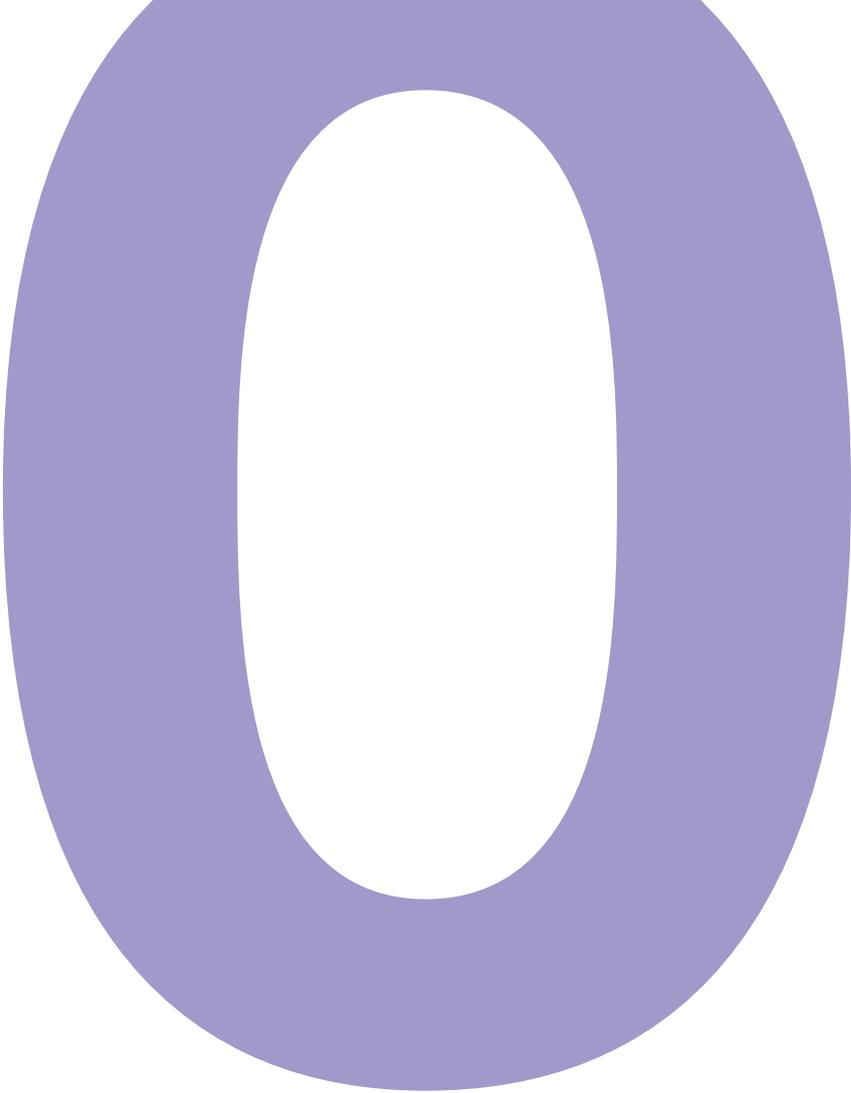




**BILANCIO DI
SOSTENIBILITÀ**



CEDACRI
GROUP

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

W

O

I

D

N

Lettera agli Stakeholder

Nota metodologica

Highlights

1 Profilo

Il Gruppo

Missione e Valori

Modello di Business e settori di attività

Modello di Corporate Governance

La Governance della Sostenibilità

Sistema dei controlli interni e di gestione dei rischi

Analisi del contesto di Sostenibilità

Strategia di Business e Obiettivi di Sostenibilità

Cedacri per l'Agenda 2030 ONU

2 Coinvolgimento degli Stakeholder

Stakeholder Engagement

Percorso di Stakeholder Engagement di supporto al Bilancio di Sostenibilità

Analisi di Materialità

La gestione degli aspetti materiali

3 Sostenibilità Economica

Andamento delle performance economiche dell'azienda

Determinazione e distribuzione del Valore Aggiunto

I Clienti

L'innovazione per Cedacri

I Clienti di Cedacri

Relazione con clienti e partner

Qualità e continuità del servizio

4

4 Sostenibilità Sociale

7

9

I Dipendenti

Le persone di Cedacri

11 Occupazione e turnover

12 Welfare Aziendale e Smart Working

14 Diversità e Pari Opportunità

16 Formazione e crescita professionale

18 Salute e sicurezza in azienda

21 Ascolto e coinvolgimento dei dipendenti (Employee Engagement)

22 Relazioni industriali

La Comunità

28 Collaborazioni con imprese sociali e il mondo del volontariato

34 Progetti con associazioni culturali

Progetti con Università, Scuole e Istituzioni Locali

39 Azioni di inclusione sociale

40 Partecipazione ad Associazioni

41

43

45

5 Sostenibilità Ambientale

63

64

66

69

71

75

80

84

88

90

91

93

96

96

99

101

103

La gestione degli aspetti ambientali in Cedacri

Energia

Emissioni

47 Trasporti e mobilità casa-lavoro

Materiali

Rifiuti

48 Acqua

51 Catena di fornitura

51 Acquisti

53 GRI Content Index

54

56

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Cari Stakeholder,

Il nostro Bilancio di Sostenibilità 2019 viene presentato in un momento complesso per la nostra azienda, così come per il nostro Paese e il mondo intero, impegnato nel fronteggiare la pandemia da Covid-19 e quella che si profila essere un' impegnativa crisi economica e sociale.

Questo evento, nella sua drammaticità, ci ha mostrato quanto fragile possa essere il nostro sistema produttivo e sociale. Allo stesso tempo, ha però messo in luce quanta energia e capacità di cambiamento possano essere liberate di fronte a momenti critici. Ha reso chiaro, per chi ancora avesse dubbi in merito, quanto siano essenziali i concetti di resilienza e di sostenibilità, non solo per il business, ma per le comunità e le società a vari livelli.

Per fare fronte a questa emergenza ci siamo attivati, con prontezza e determinazione, in tutte le sedi del nostro Gruppo per ridurre al minimo il rischio di contagio e, allo stesso tempo, garantire la continuità del servizio e la sicurezza dei dati dei nostri clienti.

Tuttavia, pur concentrati sul presente e sull'emergenza, non abbiamo perso la nostra visione di lungo termine. Continuiamo a lavorare perché Cedacri, oltre a consolidare il proprio ruolo di azienda leader del proprio settore, diventi uno degli attori chiave per il raggiungimento dei 17 Obiettivi ONU per lo Sviluppo Sostenibile (SDGs) contenuti nell'Agenda 2030.

Vogliamo che l'ambizioso percorso di crescita adottato dal Gruppo, che mira a portare Cedacri ad essere protagonista nello scenario informatico e bancario del nostro Paese, possa andare di pari passo con una maturazione dei nostri approcci di Corporate Sustainability, sempre più orientati verso l'integrazione di criteri ESG (*Environmental, Social and Governance*) nelle strategie e nei processi aziendali.

Per questo, a partire dal 2018 abbiamo definito una Strategia di Sostenibilità aziendale costituita da obiettivi dedicati affidati ai responsabili delle principali strutture aziendali, e periodicamente rendicontato i risultati qualitativi e quantitativi raggiunti con criteri internazionali. Questo approccio strutturato ci ha consentito di raggiungere importanti miglioramenti, che abbiamo riportato all'interno di questo Bilancio di Sostenibilità.

Innanzitutto, sul fronte della Governance, abbiamo formalizzato l'istituzione di un Comitato Sostenibilità

aziendale costituito da 16 referenti delle principali funzioni aziendali interessate. Nei suoi incontri di lavoro, il Comitato ha periodicamente monitorato gli obiettivi della Strategia di Sostenibilità e ad inizio 2020 ha aggiornato i target di breve e medio termine, in linea con il nostro riferimento strategico fondamentale: i 17 Sustainable Development Goals (SDG) dell'Agenda 2030 ONU.

Abbiamo ampliato il nostro dialogo con gli *Stakeholder*, portando innovazione nell'attività di Engagement. Sono stati coinvolti direttamente oltre 80 portatori di interesse interni ed esterni: rappresentanti del Consiglio di Amministrazione e componenti del Comitato Sostenibilità, dipendenti, clienti, fornitori, e referenti delle comunità locali. Questo confronto ci ha permesso di raccogliere fondamentali suggerimenti di miglioramento e di aggiornare l'Analisi di Materialità, che ha supportato la redazione del Bilancio.

È stato rafforzato il legame con le nostre persone, nella consapevolezza che la fiducia reciproca e la motivazione siano gli ingredienti essenziali per l'eccellenza, in particolare per una azienda del nostro settore. Abbiamo quindi voluto sottoporre alla valutazione dei dipendenti le misure di Welfare in corso, con una indagine ad-hoc che ha coinvolto 200 lavoratori e due focus group di confronto.

La consapevolezza dell'importanza degli aspetti legati all'ambiente ci ha portato alla creazione del progetto "*Cedacri Green Up*", un insieme di azioni integrate per rafforzare il nostro profilo ambientale, anche grazie ad uno sforzo collettivo insieme ai dipendenti. Da fine 2019 siamo un'azienda orientata al "Plastic-Free", e dal 2020 il 100% dell'energia elettrica consumata sarà prodotta da fonti rinnovabili.

Infine, abbiamo voluto estendere gli impatti positivi sulle Comunità, con iniziative consolidate e di successo come *Cedacri4Social*, insieme a nuove esperienze, tra cui il supporto ad un importante progetto nazionale sul tema della violenza sulle donne (Di.Re.).

Essere sostenibili significa costruire la capacità di prosperare nel tempo, realizzando passo dopo passo le condizioni per affrontare i rischi e cogliere le opportunità non solo dal punto di vista economico, ma anche sociale e ambientale. In queste pagine, troverete le informazioni essenziali sul modo in cui stiamo costruendo il nostro futuro sostenibile.

Renato Dalla Riva
Presidente

NOTA METODO LOGICA

Il presente documento rappresenta il Bilancio di Sostenibilità della società Cedacri S.p.A., società capogruppo del Gruppo Cedacri.

Il perimetro di rendicontazione dei dati e delle informazioni contenute nel Bilancio si riferisce alla società Cedacri S.p.A., ove non diversamente specificato nel corso della trattazione. Nei casi in cui è stato ritenuto opportuno ai fini della comprensione di ciascuno dei temi materiali affrontati, si è provveduto a riportare dati o informazioni relative all'intero Gruppo.

Il Bilancio è stato realizzato in conformità ai più recenti standard di rendicontazione "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" emanati nel 2016 dal Global Reporting Initiative (GRI), secondo l'opzione "in accordance-core".

Si è assicurata inoltre conforme ai principi di inclusività, significatività e rispondenza indicati nell'A-A1000APS (AccountAbility Principles Standard) emanato nel 2008 da AccountAbility, istituto internazionale di ricerca applicata sui temi della sostenibilità.

Il documento è infine rispondente, in modo non esaustivo, alle prescrizioni del Legislativo 254/2016, pur non essendo l'azienda annoverata tra le società obbligate a redigere una rendicontazione non finanziaria ai sensi del decreto.

In questo quadro, il Bilancio di Sostenibilità 2019 si rivolge agli Stakeholder di Cedacri con lo scopo di dare evidenza delle azioni intraprese rispetto agli obiettivi di sostenibilità del Gruppo e, con questi, di dare risposta alle legittime aspettative di tutti i portatori di interesse. Il documento si prefigge inoltre di assicurare la comprensione dell'attività di impresa, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dalla stessa prodotto, in merito ai temi ritenuti rilevanti e previsti dall'Art. 3 del D.Lgs. 254/16, con riferimento all'esercizio 2019 (dal 1 gennaio al 31 dicembre).

Cedacri ha predisposto un'Analisi di Materialità, come previsto dai GRI Sustainability Reporting Standards, al fine di rendicontare gli argomenti di sostenibilità ritenuti rilevanti dai propri Stakeholder e dalla società stessa. Rispetto alla precedente prima edizione, l'estensione della rendicontazione è stata ampliata mediante la raccolta di nuove informazioni corrispondenti ad informative standard GRI.

Le informazioni relative al periodo di riferimento sono poste a raffronto con quelle degli esercizi 2016, 2017 e 2018, ove disponibili. Per garantire l'attendibilità dei dati, è stato limitato il più possibile il ricorso a stime, le quali, se presenti, sono opportunamente segnalate e fondate sulle migliori metodologie disponibili.

In diverse sezioni, infine, si è fatto riferimento ai principali SDG delle Nazioni Unite coerenti con le attività di Cedacri, in linea con le indicazioni dell'SDG Compass, la guida pubblicata a novembre 2015, sviluppata da GRI, UN Global Compact e World Business Council for Sustainable Development (WBCSD).

Il Bilancio di Sostenibilità di Cedacri S.p.A. è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 22 giugno 2020.

Per informazioni relativamente al presente Bilancio, è possibile contattare: sustainabilityteam@cedacri.it

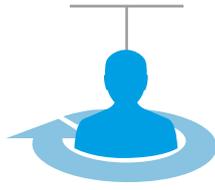
HIGH LIGHTS

24



nuovi obiettivi
di sostenibilità definiti
per il 2020-2021

80



Stakeholder coinvolti
nelle attività di
Engagement 2019

137,3



milioni di euro
di Valore aggiunto
generato e
distribuito

51,7



milioni di euro
di investimenti
in ricerca e
innovazione

78



**persone
assunte** nel 2019

247.100



euro investiti
in progetti e iniziative
nella Comunità

220



dipendenti
coinvolti in
un'attività di
Engagement
interna sul Welfare
Aziendale

156



**tonnellate di
CO2 evitate**
rispetto al 2016

100%



di energia elettrica
approvvigionata da
fonti rinnovabili da
inizio 2020

168.154



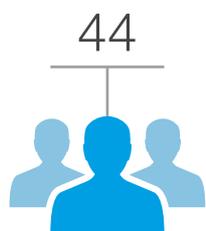
Km percorsi
in car-pooling
casa-lavoro



PROFILO

- Il Gruppo
- Missione e valori
- Modello di Business e settori di attività
- Modello di Corporate Governance
- La Governance della Sostenibilità
- Sistema dei controlli interni e di gestione dei rischi
- Analisi del contesto di Sostenibilità
- Business Strategy e Obiettivi di Sostenibilità
- Cedacri per l'Agenda 2030 ONU

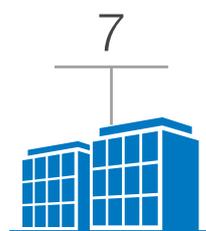
Highlights



anni di esperienza



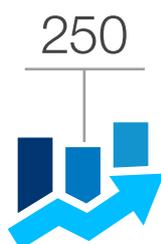
sedi territoriali
del Gruppo



aziende
nella compagine
azionaria



livelli di controllo
nel Sistema Aziendale
di Gestione dei Rischi
(ERMF)



milioni di euro
di investimenti
previsti nel piano
industriale
2019-2023



componenti
del Comitato
Sostenibilità interno
formalizzato nel 2019



azioni
realizzate nel 2019
coerenti con gli
SDGs dell'Agenda
2030 ONU

SDGs correlati



IL GRUPPO

Cedacri è nata nel 1976 su iniziativa di un raggruppamento di banche con l'obiettivo di progettare, sviluppare e gestire un sistema informativo condiviso. Nel tempo è cresciuta senza sosta, fino a diventare il più importante operatore italiano specializzato nei servizi informatici integrati per il *banking*. Come partner strategico, oggi affianca decine di istituti di credito su tutto il territorio nazionale e alcune prestigiose realtà del mondo *finance* e *insurance*.

Con 44 anni di esperienza, il gruppo conta circa 2.400 dipendenti, ed un fatturato consolidato 2019 attestatosi su 339,8 milioni di euro. Con oltre 79 milioni di transazioni processate giornalmente e più di 33.000 utenti utilizzatori, Cedacri gestisce la terza piattaforma IT di *core banking* in Italia. I sistemi tecnologici utilizzati dall'azienda si basano su 13.000 Server e 46.000 Mips di potenza elaborativa.

È a capo di un Gruppo in grado di fornire una ricca gamma di soluzioni e di servizi progettati e sviluppati sulle specifiche esigenze del mondo bancario:

- Core Banking Solution
- Soluzioni software per la Finanza
- Soluzioni software
- Infrastruttura tecnologica e servizi Cloud
- System Integration e Application Maintenance
- RegTech
- BPaaS
- Open Banking, Big Data e Advanced Analytics.

Cedacri S.p.A., come Capogruppo, controlla al 100% le società:

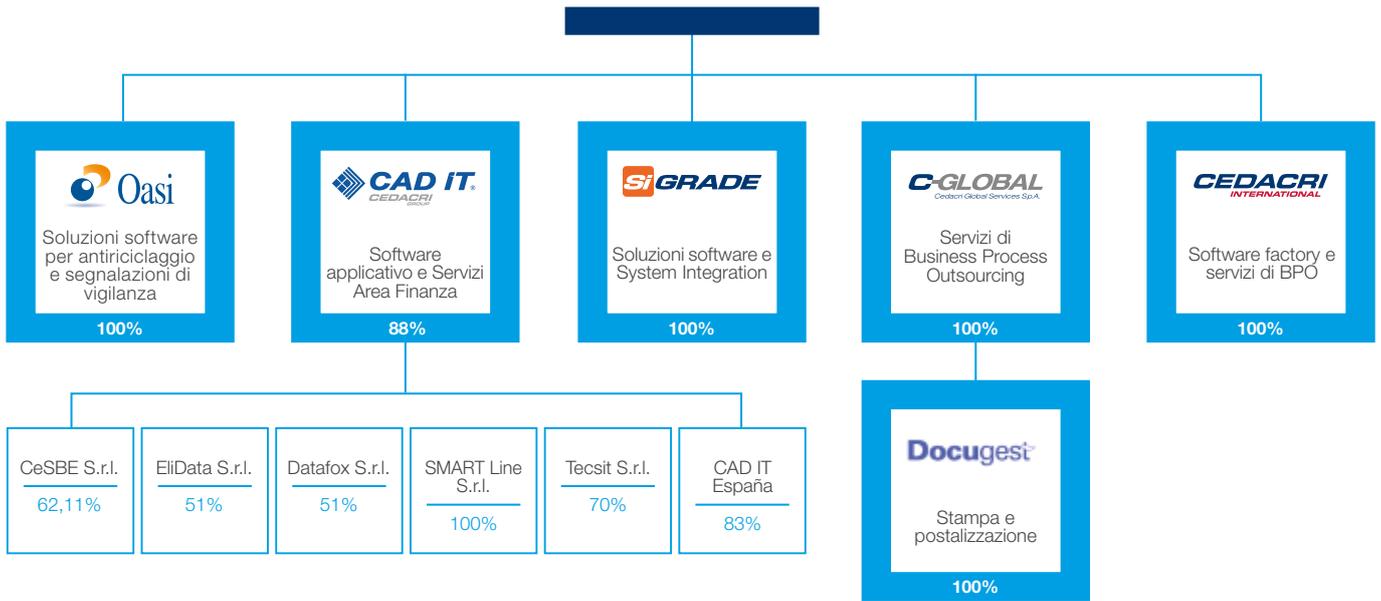
- OASI S.p.A., società leader in Italia in soluzioni software per antiriciclaggio e segnalazioni di vigilanza;
- C-Global S.p.A., specializzata in servizi di Business Process Outsourcing;
- SiGrade S.p.A., specializzata nello sviluppo di soluzioni software e *system integration*;
- Cedacri International che supporta la capogruppo nello sviluppo software e nelle attività di *back office*.

C-Global S.p.A. a sua volta controlla al 100% Docu-gest S.p.A., società specializzata in attività di stampa e postalizzazione.

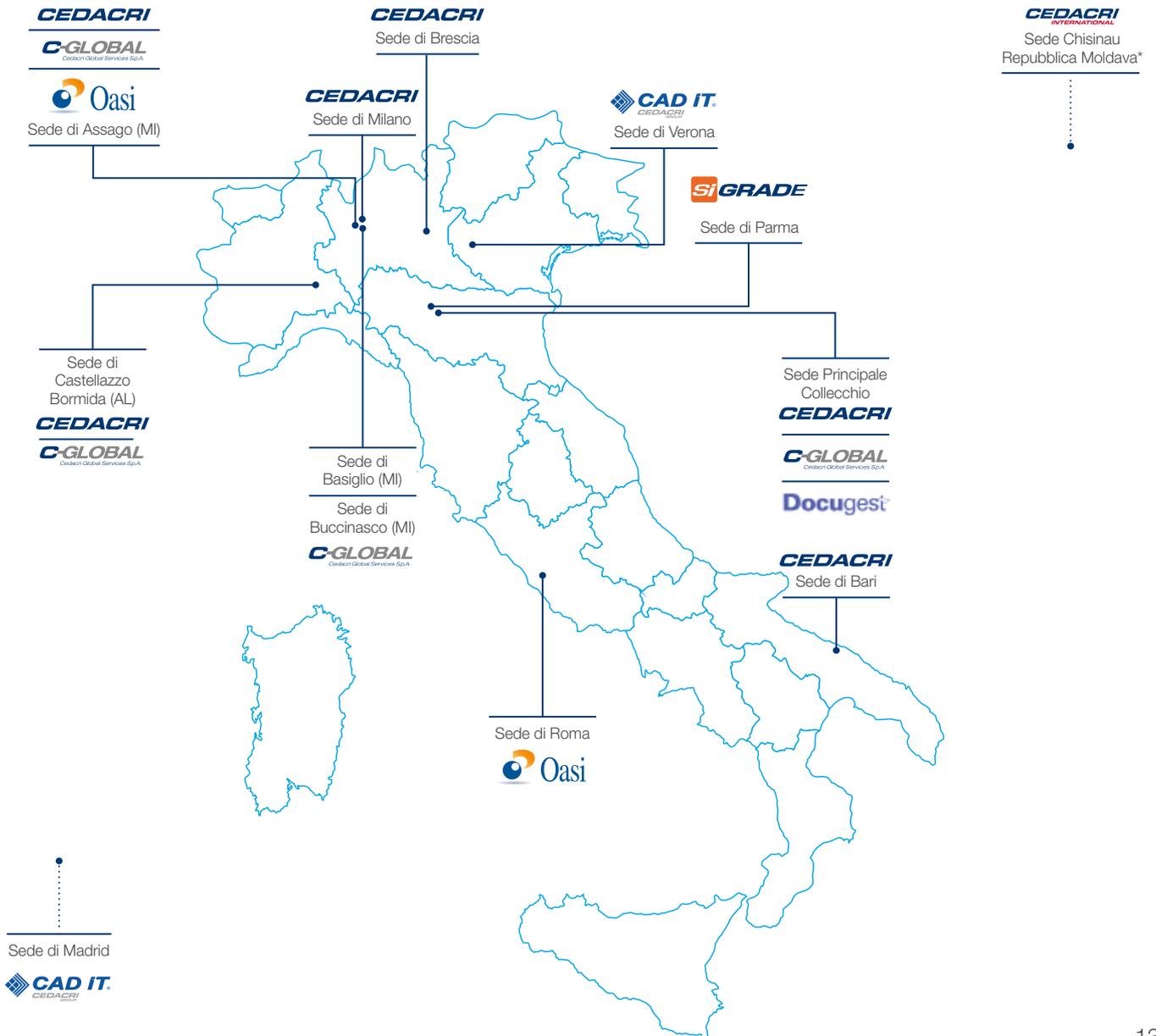
A fine 2019 Cedacri ha acquisito l'88% di CAD IT S.p.A., leader italiano nella fornitura di software applicativo e servizi per l'Area Finanza.

CEDACRI

Servizi di outsourcing applicativo, infrastrutturale e di processo



Distribuzione delle sedi del Gruppo



L'evoluzione delle attività e dell'assetto del Gruppo

Cedacri ha varato un Piano Industriale finalizzato a consolidare la leadership del Gruppo nel comparto dei servizi IT di outsourcing per il settore bancario e a posizionarsi nei prossimi cinque anni come:

- primo fornitore di Core Banking System per il sistema bancario italiano;
- centro di eccellenza per la gestione delle tematiche normative;
- garante della Sicurezza Informatica dei clienti e punto di riferimento nell'Innovazione IT per le Banche.

La realizzazione di questa *vision* passerà attraverso il raggiungimento di quattro obiettivi strategici. Il primo riguarda il rafforzamento della leadership di mercato nella fornitura di servizi IT in Outsourcing per il settore bancario italiano. Il secondo concerne l'ulteriore miglioramento della capacità di servizio intesa come *time-to-market*. Il terzo obiettivo si basa sulla capacità di promuovere un'offerta dedicata al segmento delle banche medio-grandi. Il quarto è infine relativo all'evoluzione del Core Banking System verso un'architettura data-driven a micro servizi.

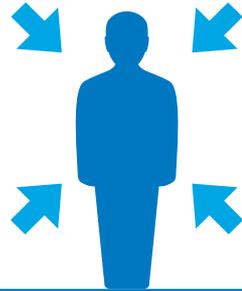
Le recenti operazioni di acquisizione di OASI, che rappresenta un'eccellenza Italiana nel business delle attività regolatorie e di compliance e di CAD IT, che vanta il 90% di market share in Italia nel software applicativo e servizi per l'Area Finanza, oltre alla presenza in altri mercati europei, consentono a Cedacri di perseguire con successo i suoi obiettivi di crescita.

MISSIONE E VALORI

Missione

Siamo un'impresa che crede nell'innovazione. Lavoriamo con passione ogni giorno per migliorare i nostri sistemi informatici con le migliori tecnologie. In Cedacri il cliente è al centro delle nostre idee e dei nostri progetti. La nostra esperienza e le nostre competenze sono al servizio di chi vuole costruire la banca digitale del futuro.

Valori



Focalizzazione sul cliente

Metto l'interesse del cliente al centro di ogni azione e mi impegno per anticipare i suoi bisogni. So ascoltare il cliente, dandogli la massima priorità e agendo di conseguenza. Accetto e riconosco i contributi che il cliente mi dà, valorizzandoli al meglio.



Integrità

Tratto gli altri come vorrei essere trattato io. Rispetto ogni persona per la sua individualità, il suo livello di preparazione, capacità ed esperienza. Sono onesta e coerente in ciò che dico e ciò che faccio. Rispetto le regole. Utilizzo i beni dell'azienda con responsabilità.



Innovazione

Lascio spazio all'immaginazione, sperimento anche rischiando di sbagliare e sono aperto ad esplorare strade nuove, con una prospettiva a lungo termine. Sono attenta ai cambiamenti del contesto in cui opera la mia azienda e li vivo come opportunità di crescita e arricchimento. Voglio realizzare i miei sogni.



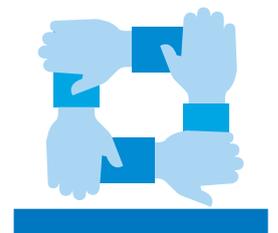
Passione

Mi identifico con l'azienda: faccio miei i suoi obiettivi, cresco con lei e la sento mia. Sono orgogliosa di fare parte dell'azienda. Affronto i problemi e li risolvo con energia, "buttando il cuore oltre l'ostacolo". Considero ogni sfida un'opportunità di miglioramento.



Meritocrazia

Cerco sempre di dare il meglio di me, senza accontentarmi, e tendo sempre a raggiungere l'eccellenza. Mi impegno per essere oggettivo nel valutare il mio contributo. Riconosco e premio i contributi che gli altri, individui e gruppi, danno al buon andamento della nostra azienda. Valorizzo i talenti e riconosco il valori professionali. Celebro i successi.



Solidarietà

Non lascio indietro un collega in difficoltà. Cerco di dargli una mano, ma senza sostituirmi a lui. Lo sostengo ma senza giustificare l'imperizia o lo scarso impegno nel far bene. Gli dimostro fiducia e credo nelle sue possibilità di dare un contributo nel far funzionare meglio la squadra.

MODELLO DI BUSINESS E SETTORI DI ATTIVITÀ

Cedacri è il Principale service provider tecnologico per le Istituzioni Finanziarie, il terzo gruppo in Italia per scala operativa. Fornisce servizi a oltre 70 banche, attraverso una relazione stabile, a scala e pluriennale. I Servizi sono erogati ai clienti con uno spirito di partnership e di collaborazione a lungo termine, anche in logica di co-investimento al fine di intraprendere un percorso di crescita comune.

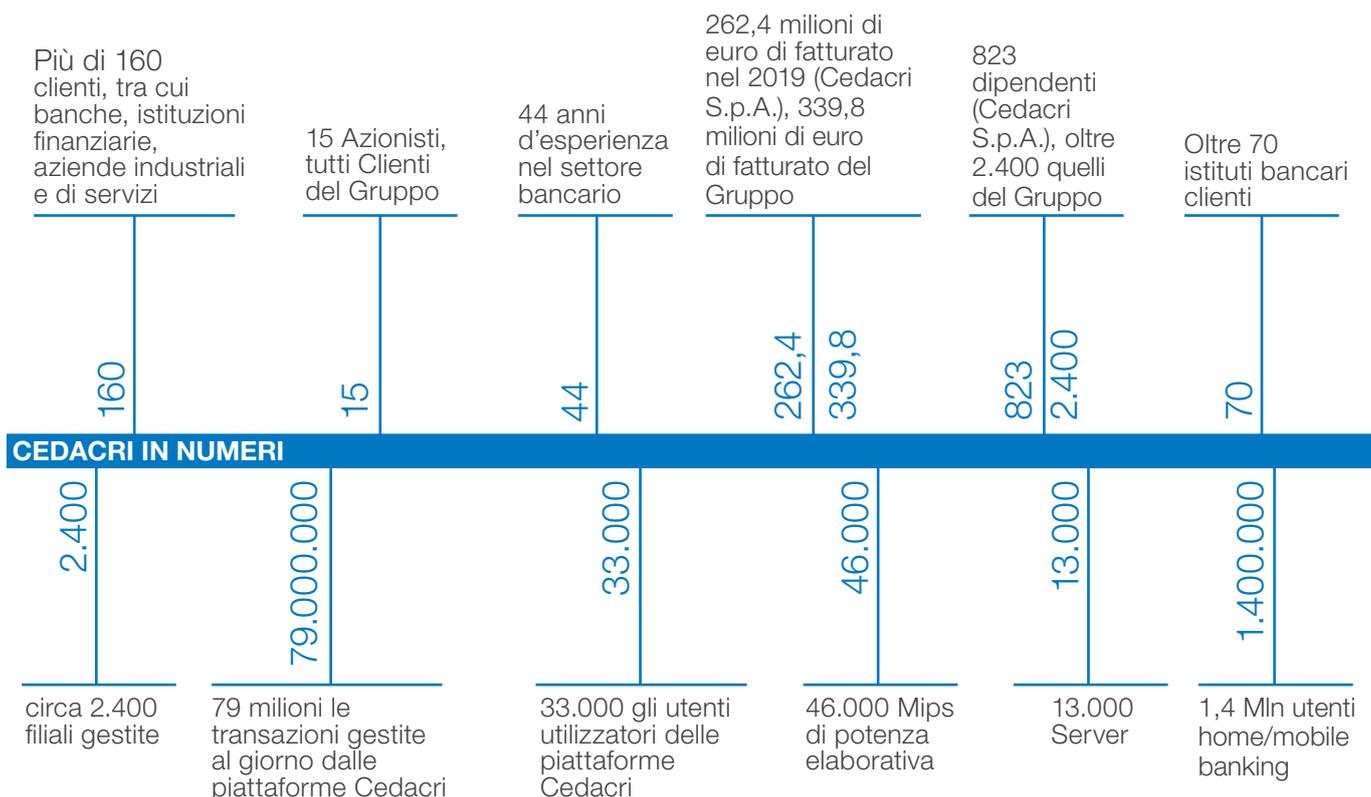
La profonda esperienza nel mercato bancario e la conoscenza dei processi, le hanno permesso di elaborare un modello di servizio incentrato sull'efficiamento dei processi "non core", consentendo alle Istituzioni Finanziarie di focalizzarsi sulle attività di gestione della relazione con i clienti.

Il modello operativo di Cedacri garantisce il supporto più efficace anche alle Banche di media dimensione, attraverso una governance strutturata e la centralizzazione del governo di tutti i servizi.

È Punto di riferimento nel mercato italiano in ambito compliance normativa, dall'anticipazione delle norme, all'analisi e interpretazione, alla definizione degli impatti sul sistema IT, fino agli sviluppi.

Cedacri propone un offerta "chiavi in mano" di servizi IT, completa e modellata sulle esigenze del cliente, che permette una gestione IT efficiente con elevata standardizzazione sul back-end e personalizzazioni sul front-end.

Cedacri in Numeri



I servizi di Cedacri

Cedacri propone una ricca gamma di soluzioni e di servizi progettati e sviluppati sulle specifiche esigenze del mondo bancario, finanziario e assicurativo.

Il Gruppo mette a fattore comune le competenze, le tecnologie e le risorse sui diversi mercati, adattando poi ciascun servizio o soluzione tecnologica sulla base delle richieste specifiche del cliente. Il portafoglio completo di soluzioni che Cedacri offre al mercato si articola attraverso otto linee di Business:

Core Banking Solutions

- Soluzione di core banking integrata a copertura di tutte le attività core delle Istituzioni Finanziarie (Clienti, Prodotti e Servizi, Governo, Canali) per tutte le linee di business (es. Retail, Corporate)

Soluzioni per la Finanza

- Soluzioni software a copertura di tutte le esigenze della Finanza nazionale ed internazionale
- Soluzioni verticali “customer oriented”, personalizzate sulle esigenze del cliente e integrate nel Sistema Informativo
- Prodotti “cloud native” e “state of the art” per una trasformazione progressiva del Sistema Informativo

Soluzioni software

- Soluzioni software “chiavi in mano”, modellate sulle esigenze dei clienti, afferenti a vari ambiti (es., Estero, Anagrafe)
- Strumenti per gestire in modo flessibile il dato, rendendolo fruibile e modificabile in qualunque situazione
- Piattaforme digitali per la gestione pro-attiva dei processi

Infrastruttura tecnologica e servizi Cloud

- Gestione di tutte le componenti della infrastruttura IT (es., mainframe, mid-range) e dei processi di Business Continuity e Disaster Recovery
- Orchestrazione Hybrid Cloud per favorire la progressiva adozione Public Cloud

System Integration e Application Maintenance

- Servizi di System Integration per realizzazione ad hoc di soluzioni SW e gestire in sicurezza progetti di elevata complessità organizzativa
- Application Management per soluzioni proprietarie, di terze parti o custom del cliente

RegTech

- Cabina di Regia regolamentare, con servizi di consulenza in ambito normativo per supportare nell'adeguamento di processi e procedure
- Suite regolamentare evoluta per la completa gestione degli aspetti di compliance normativa (es., anticiclaggio e segnalazioni di vigilanza)

Business Process As A Service (BPaaS)

- Soluzioni BPaaS per consentire alle Istituzioni Finanziarie di razionalizzare i processi operativi e semplificare le modalità interne di gestione delle attività, garantendo i livelli di servizio, attraverso la progettazione e la gestione di verticali e/o di articolati progetti di selezione e coordinamento del sourcing

Open Banking, Big Data e Advanced Analytics

- Soluzioni verticali “cloud native” in ambito Open Banking (piattaforma aggregazione e catalogazione dati e introduzione di VAS1 su Gateway API con pricing dinamico)
- Data Hub per garantire la fruibilità dei dati e integrazione di soluzioni di intelligenza artificiale
- Servizi di consulenza in ambito Innovation (es., Advanced Analytics)

Ricavi da servizi per tipologia*

Servizi	Ricavi 2018 Gruppo Cedacri (in mln di euro) - IFRS	Ricavi 2019 Gruppo Cedacri (in mln di euro) - IFRS
Core Banking Solutions	137,0	154,0
Infrastruttura tecnologica e servizi Cloud	62,5	60,0
Soluzioni SW e System Integration	31,7	57,7
Business Process As A Service (BPaaS)	39,5	42,8
Altro	12,3	25,5
Totale	283,0	340,0

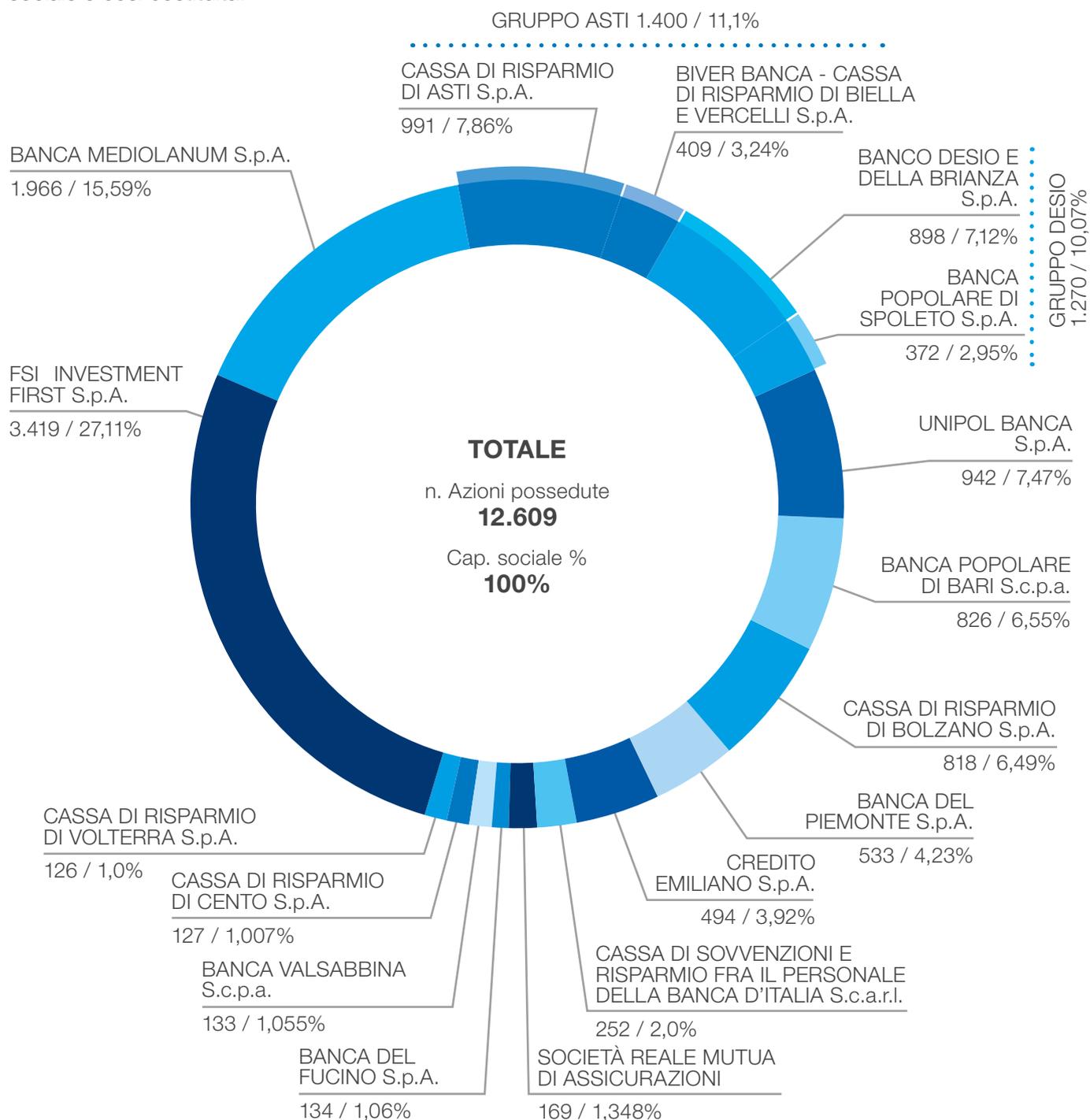
* I dati si riferiscono ai servizi in essere al 31/12/2019

MODELLO DI CORPORATE GOVERNANCE

Azionariato

Cedacri è una Società per Azioni, la cui compagine sociale è così costituita:

numero azioni possedute / capitale sociale %



Dal punto di vista dell'evoluzione della compagine azionaria, a fine 2017, FSI Investimenti First ha acquistato una partecipazione di minoranza del capitale di Cedacri S.p.A (27%). Questa operazione ha rafforzato la solidità di Cedacri nel mercato e pone il Gruppo in una prospettiva di crescita di lungo periodo.

L'ingresso di un operatore che investe in aziende italiane innovative per missione, rappresenta una

testimonianza dei risultati raggiunti in questi anni dall'azienda, nonostante la crisi che ha interessato il mercato bancario. Questo cambiamento significativo si inserisce in ogni caso nel solco della continuità: Cedacri, infatti, può ancora contare sull'apporto delle banche che costituiscono la base storica della compagine societaria dell'azienda.

Governance del Gruppo

La governance di Cedacri è organizzata secondo il modello di amministrazione e controllo tradizionale con l'Assemblea degli Azionisti, suddivisi tra azionisti titolari di Azioni Ordinarie e azionisti titolari di Azioni A (ad oggi, FSI Mid-Market Growth Equity Fund), il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale. La revisione legale dei conti è demandata a una società di revisione esterna.

Assemblea degli Azionisti

L'Assemblea degli Azionisti delibera sulle materie indicate dalla legge, come ad esempio l'approvazione del bilancio, la nomina degli amministratori e dei sindaci, la nomina del revisore e le modifiche statutarie.

Consiglio di Amministrazione, Presidente e Vice Presidente

L'amministrazione della Società è affidata ad un consiglio di amministrazione che può essere composto da un numero minimo di 9 (nove) e un numero massimo di 11 (undici) amministratori, secondo quanto deciso dall'assemblea degli Azionisti. Il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica è composto da 11 membri; la durata del mandato è di 3 (tre) esercizi, con scadenza all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2019.

Il Consiglio di Amministrazione è investito di tutti i poteri atti per il conseguimento dell'oggetto sociale – fatte salve le materie che la legge o lo Statuto riservano all'Assemblea degli Azionisti – ed è, in particolare, responsabile della determinazione e del perseguimento degli obiettivi strategici di Cedacri e del Gruppo.

Lo Statuto devolve alla competenza esclusiva del plenum consiliare talune materie, la cui approvazione richiede il necessario consenso della maggioranza degli amministratori nominati dalle Azioni A. Tra queste materie sono comprese, a titolo esemplificativo, l'approvazione e la modifica dei piani strategici e/o industriali, dei piani finanziari annuali o pluriennali e dei budget annuali e consolidati; l'approvazione di contratti, l'assunzione di nuovo indebitamento, il rilascio di garanzie per importi superiori a determinate soglie. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, nominato dall'Assemblea degli Azionisti, ha la rappresentanza della Società, convoca le riunioni del Consiglio di Amministrazione, ne fissa l'ordine del giorno e ne regola i lavori. Presiede inoltre l'Assemblea degli Azionisti.

L'Assemblea ha inoltre nominato un Vice Presidente, che sostituisce il Presidente in caso di assenza o impedimento.

Composizione del Consiglio di Amministrazione (31.12.2019)	Uomini	Donne	Totale
Under 30	0	0	0
30-50 anni	4	0	4
Over 50	7	0	7
Totale	11	0	11

Amministratore Delegato

Esercitando la facoltà concessa dallo Statuto, in data 1 ottobre 2018, il Consiglio di Amministrazione ha nominato un Amministratore Delegato, attribuendogli poteri gestori e di rappresentanza della Società, ferme le materie riservate al Consiglio di Amministrazione ai sensi di legge o di Statuto Sociale, ovvero all'Assemblea degli Azionisti.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale vigila sul rispetto della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta am-

ministrazione e in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabili adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione ha nominato un Organismo di Vigilanza, cui è affidata la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 nonché di curarne aggiornamento secondo le disposizioni di tale Decreto.

Comitati

Il Consiglio di Amministrazione ha istituito, al proprio interno, alcuni comitati che svolgono funzioni ausiliarie e di supporto all'attività del plenum consiliare.

Comitato Operazioni Straordinarie

Procede all'analisi preliminare delle proposte formulate dall'Amministratore Delegato o da altri suoi membri, su potenziali operazioni di acquisizione, nonché della struttura delle operazioni di acquisizione; negozia preliminarmente – anche per il tramite di suoi membri di volta in volta delegati – i principali termini e condizioni delle operazioni di acquisizione per poi sottoporle all'approvazione del Consiglio di Amministrazione; raccomanda al Consiglio di Amministrazione di deliberare in merito alle acquisizioni ad esso sottoposte; svolge eventuali attività di preparazione alla quotazione e di gestione di eventuali emissioni di obbligazioni. È composto dall'Amministratore Delegato (o, nel caso in cui non sia stato nominato l'Amministratore Delegato, dal Direttore Generale), e da un numero pari di Consiglieri nominati in via paritetica tra quelli designati dagli Azionisti Ordinarie e quelli designati dagli Azionisti A. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione e, se nominato, il Vice Presidente, potranno partecipare alle riunioni del Comitato Operazioni Straordinarie senza diritto di voto. Nell'ipotesi in cui sia stato nominato l'Amministratore Delegato, su invito di quest'ultimo potrà partecipare alle riunioni del Comitato Operazioni Straordinarie, senza diritto di voto, il Direttore Generale. Salvo diverse determinazioni del Consiglio di Amministrazione, il Comitato Operazioni Straordinarie è composto da 5 membri.

Nomine e selezioni dei membri del Consiglio e dei Comitati

Il Consiglio di Amministrazione viene nominato in base ai seguenti criteri:

- il Presidente e l'Amministratore Delegato sono figure Super Partes
- n. 3 Consiglieri rappresentano il Socio FSI INVESTMENT FIRST S.p.A.
- gli altri consiglieri rappresentano i Soci Banche

Comitato Rischi e Controlli Interni

Il Comitato Controllo e Rischi svolge funzioni di supporto e consultive al Consiglio di Amministrazione nell'esercizio delle funzioni di supervisione strategica in materia di rischi e sistema dei controlli interni. È composto dal Presidente del Consiglio di Amministrazione (con funzioni di presidente) e da un numero pari di Consiglieri nominati in via paritetica tra quelli designati dagli Azionisti Ordinari e quelli designati dagli Azionisti A. Salvo diverse determinazioni del Consiglio di Amministrazione, il Comitato Rischi e Controlli Interni è composto da 5 membri.

Comitato Remunerazioni

Il Comitato Remunerazioni ha funzioni propositive sulla remunerazione dei dirigenti apicali e consultive sulla materia della remunerazione e dei sistemi di incentivazione. È composto dall'Amministratore Delegato (con funzioni di presidente) e da un numero pari di Consiglieri nominati in via paritetica tra quelli designati dagli Azionisti Ordinari e quelli designati dagli Azionisti A. Salvo diverse determinazioni del Consiglio di Amministrazione, il Comitato Remunerazioni è composto da 5 membri.

Comitato Consultazione degli Azionisti

Il Comitato Consultazione degli Azionisti esercita funzioni consultive in merito a eventuali modifiche significative dei meccanismi di controllo interno della Società e/o del piano industriale. È composto dal Presidente del consiglio di amministrazione, da un rappresentante per ogni titolare di Azioni Ordinarie, a prescindere dalla percentuale di capitale sociale rispettivamente detenuta, e da 2 (due) rappresentanti per gli Azionisti A.

Nomina e selezione dei membri dei comitati

La nomina e selezione dei componenti dei Comitati rientra nei poteri del Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle disposizioni dello Statuto Sociale.

LA GOVERNANCE DELLA SOSTENIBILITÀ

Negli ultimi anni l'azienda ha rafforzato considerevolmente il proprio assetto di governance sui temi della Sostenibilità, introducendo e formalizzando posizioni organizzative, processi operativi e modalità di rendicontazione.

Prima del 2019 l'articolazione organizzativa dell'azienda, pur non prevedendo formalmente una funzione specifica dedicata alla gestione degli aspetti Sustainability, aveva previsto dal 2018 una collaborazione trasversale tra le principali aree aziendali sul tema per mezzo di un Team Sostenibilità informale, composto da 15 membri.

Il Comitato Sostenibilità

Il Comitato Sostenibilità svolge funzioni istruttorie, di natura propositiva, consultiva e attuativa relativamente alle questioni di Sostenibilità connesse all'esercizio dell'attività dell'impresa e alle sue dinamiche di interazione con tutti gli Stakeholder.

Si compone di sedici membri obbligatori, appartenenti alle seguenti strutture aziendali:

- Strategy, Responsabile ESG
- Comunicazione e Relazioni esterne
- Acquisti e Gestione Immobili
- Affari Legali e Societari
- Amministrazione e Risk Management
- Comunicazione interna
- Infrastrutture e Immobili
- Internal Auditing
- Organizzazione
- Prevenzione e Protezione
- Risorse Umane e Relazioni Industriali
- Risk Management e Certificazioni

Il Comitato si riunisce periodicamente con la frequenza necessaria per lo svolgimento delle proprie attività, di norma nelle date previste dal calendario annuale delle riunioni approvato dal Comitato stesso. La frequenza minima di riunione del Comitato Sostenibilità è semestrale.

A partire dal 2019, al fine di rafforzare l'efficacia di azione sul tema, l'azienda ha dato avvio al consolidamento e alla formalizzazione del Team, costituendo un Comitato Sostenibilità interno, ufficializzato nel corso del 2020.

A inizio 2020 è stata istituita la figura del ESG Manager, selezionata al livello dirigenziale, che fa parte e presiede il Comitato Sostenibilità. L'ESG Manager, a diretto riporto dell'Amministratore Delegato, accentra in un'unica funzione il coordinamento e la supervisione della Governance delle tematiche ESG. Questa scelta riflette l'impegno di Cedacri nell'integrare le scelte legate alla sostenibilità al più alto livello organizzativo e strategico, al fine di considerare rischi, opportunità e impatti legati a criteri ESG in tutte le scelte decisionali aziendali.

Nel corso del 2019, il Comitato si è riunito in quattro occasioni, con le seguenti finalità:

- Aggiornare i membri sulle principali novità a livello internazionale e nazionale in ambito Corporate Sustainability e ESG;
- Valutare il posizionamento aziendale e condividere possibili obiettivi di miglioramento sugli ambiti ESG e in particolare sui 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 ONU;
- Monitorare periodicamente l'attuazione della Strategia e del Piano di Azione di Sostenibilità nelle varie iniziative di Business;
- Aggiornare gli Obiettivi della Strategia di Sostenibilità;
- Condividere l'impostazione tecnico-metodologica per la redazione del Bilancio di Sostenibilità del Gruppo, e la sua integrazione con la rendicontazione economico-finanziaria;
- Validare il processo di realizzazione della Analisi di Materialità 2019 e selezionare i temi potenzialmente materiali a partire da una lista iniziale;
- Monitorare la redazione dei contenuti del del Bilancio di Sostenibilità di Cedacri S.p.A. e contribuire alla realizzazione dei contenuti.

Riferimenti

Il ruolo e l'attività del Comitato Sostenibilità sono informati ai principi individuati negli standard internazionali, nelle norme e nelle regolamentazioni che disciplinano la governance degli aspetti di sostenibilità nel settore di attività in cui opera Cedacri, tra i quali si annoverano:

- United Nations A/RES/70/1 - Transforming our World: the 2030 Agenda for Sustainable Development
- The Global Reporting Initiative (GRI) Sustainability Reporting Standards 2016 ('GRI Standards')
- Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario pubblicata ai sensi del D.Lgs.254/2016 (DNF)
- AA1000 AccountAbility Principles Standard
- UNI ISO 26000:2010
- COM(2019) 640 final - The European Green Deal

SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI E GESTIONE DEI RISCHI

Cedacri si è dotata di un Sistema di controllo interno e gestione dei rischi, che mira ad individuare, prevenire e gestire i rischi relativi allo svolgimento dell'attività aziendale.

Da ottobre 2016 è stata istituita in Cedacri la funzione del Risk Manager che ha la responsabilità di supportare il Top Management nella definizione del corretto profilo di rischio del Gruppo e di definire, implementare e coordinare le politiche aziendali di gestione del rischio, lavorando in continuo contatto con le strutture operative, commerciali e di staff.

Sistema dei Controlli Interni

Il Sistema dei Controlli Interni (S.C.I.), è costituito dall'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative che mirano ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali ed il conseguimento delle seguenti finalità:

- efficacia ed efficienza dei processi aziendali (amministrativi, produttivi, distributivi);
- salvaguardia del valore delle attività e protezione dalle perdite;
- affidabilità e integrità delle informazioni contabili e gestionali;
- conformità delle operazioni con la legge, la normativa di vigilanza nonché le politiche, i piani, i regolamenti e le procedure interne;
- coerenza dei presidi organizzativi rispetto all'evoluzione delle strategie aziendali e al cambiamento del contesto di riferimento;
- diffusione e cultura dei controlli interni all'interno della Società.

I controlli coinvolgono, con diversi ruoli, gli *Organi Amministrativi e di Controllo*, l'*Organismo di Vigilanza 231*, il Top Management e tutto il personale della Società, nonché la società esterna di revisione.

A livello di struttura organizzativa, la funzione Internal Auditing, che opera alle dipendenze dirette e su mandato del Consiglio di Amministrazione, svolge l'attività di monitoraggio finalizzata alla valutazione del Sistema di Controllo Interno nel suo complesso, in linea con le *best practice* nazionali e internazionali, e opera sulla base di un piano di lavoro definito a partire da un esame dei rischi aziendali e dalle altre informazioni disponibili.

Sistema di Gestione dei Rischi

Cedacri ha formalizzato e realizzato un ERMF - *Enterprise Risk Management Framework (Sistema Aziendale di Gestione dei Rischi)* cioè l'insieme dei processi, delle attività e degli strumenti finalizzati a assicurare che tutti i rischi rilevanti per Cedacri siano identificati, compresi, monitorati e gestiti. L'ERMF individua la gerarchia dei rischi rilevanti per Cedacri e definisce i framework di gestione dei singoli rischi, intesi come l'insieme di policy, procedure, regolamenti, altra normativa interna, indicatori, metodi e metriche per identificare e gestire le singole tipologie di rischio. La classificazione dei rischi di natura finanziaria e non-finanziaria, è realizzata attraverso una struttura gerarchica su 4 livelli:

Il Primo Livello di classificazione elenca i *Principal Risks*, ovvero i rischi continuamente presenti in Cedacri ed in grado di condizionare in maniera significativa il raggiungimento degli obiettivi strategici.

I Rischi considerati "principali", che coinvolgono appieno aspetti legati ad aspetti non-finanziari, sono tre:

- *Rischio Operativo*, che riguarda Perdite derivanti dalla inadeguatezza o dalla disfunzione di procedure, risorse umane e sistemi interni, oppure da eventi esogeni. Tale definizione ricomprende il rischio legale; non sono invece inclusi i rischi strategici e di reputazione.
- *Rischio Reputazionale*, che rappresenta il rischio derivante dalla percezione negativa da parte di clienti, controparti, azionisti, investitori o Autorità di Vigilanza che può influire negativamente sulla capacità dell'azienda di mantenere relazioni di business esistenti, o di stabilirne di nuove, e di mantenere l'accesso alle fonti di finanziamento (es. credito bancario, mercato dei capitali ecc.).

Reporting dei rischi

Con frequenza annuale, vengono redatti due documenti di sintesi relativi all'analisi del rischio:

1. Rapporto Sintetico sul Rischio Informatico Documento destinato alle Banche operanti in regime di *outsourcing*, che riporta una sintesi dei ri-

- *Rischio Strategico*, ovvero il rischio attuale o futuro di flessione degli utili o del capitale derivante da cambiamenti del contesto operativo o da decisioni aziendali errate, attuazione inadeguata di decisioni, scarsa reattività a variazioni del contesto competitivo.

Il Secondo Livello di classificazione elenca i *Key Risk*. Ogni *Key Risk* identifica una fattispecie di rischio omogenea (es. Rischio Tecnologico, Sicurezza Fisica, Fornitori etc.), chiaramente distinguibile dalle altre e capace di rappresentare delle macro-categorie rappresentative dei processi produttivi e gestionali operati da Cedacri.

Il Terzo Livello di classificazione si articola in un dettaglio successivo in cui i rischi vengono distinti rispetto a tipologie di rischio specifiche, denominati "Minacce" (*Threats*).

Il Quarto Livello (*Event-Type*) si riferisce alle tipologie di eventi in cui il rischio si può manifestare nei processi correnti e materializzarsi in fatti che accadono nella realtà operativa: nel processo di rilevazione e gestione dei rischi questo è il livello al quale possono essere ricondotti gli incidenti e gli eventi operativi.

Per tutti i rischi direttamente riconducibili al core business aziendale (fornitura di prodotti e servizi IT) sono stati sviluppati processi di controllo di secondo livello che realizzano le finalità dell'ERMF. Per gli altri rischi, i processi di valutazione/misurazione di secondo livello sono in fase di costruzione.

sultati raggiunti, delle relative determinanti e delle eventuali necessità di intervento proposte per ridurre l'esposizione residua. Il documento è corredato da una serie di informazioni, tra cui, mappatura delle applicazioni sottoposte ad analisi, probabilità di accadimento, efficacia media delle contromisure.

2. Cedacri - Analisi dei Rischi - Sintesi dei Risultati
Documento destinato alla discussione interna con gli organi di governo di Cedacri, in cui sono illustrati i risultati in termini di esposizione al rischio residuo per l'azienda (probabilità residua x impatto), analizzati e rappresentati sotto molteplici prospettive e segmentati per tipologia di asset e per scenario di rischio.

Il documento illustra le determinanti dei risultati e le eventuali necessità di intervento proposte per la riduzione delle esposizioni residue che dovessero risultare eccedenti rispetto alle soglie di accettabilità o tolleranza al rischio adottate da Cedacri.

Entrambi i documenti sono sottoposti ad un processo di revisione e approvazione il Top Management e gli Organi Amministrativi e di Controllo.

Gestione responsabile del business

Cedacri è impegnata nella valutazione costante e nella gestione di aspetti fondamentali per la continuità del business, che afferiscono al campo delle cosiddette "Fair Business Practices".

Tra questi ambiti, sono considerati nello specifico il rischio di fenomeni di corruzione, conflitti di interesse, concorrenza sleale e inosservanza di leggi in campo sociale ed economico.

Gli interventi normativi, in particolare il D.lgs. 231/01 sulla responsabilità amministrativa delle società per gli illeciti commessi dai propri esponenti, dipendenti e collaboratori, hanno reso indispensabile codificare i principi di legittimità, lealtà, correttezza e trasparenza, in base ai quali deve essere conformata la condotta di tutti i soggetti che si trovano ad operare con il Gruppo Cedacri.

Cedacri assicura la gestione responsabile delle proprie attività di business attraverso:

Codice Etico

Cedacri ha ritenuto opportuno adottare il "Codice Etico": un documento che raccoglie in modo ufficiale ed organico l'insieme dei principi di comportamento delle società nei confronti dei principali portatori di interesse, in qualche caso anche a rafforzamento delle normative di legge vigenti, orientando i diversi soggetti sulle linee di condotta da seguire e su quelle da evitare, individuando le responsabilità e le eventuali conseguenze in termini di sanzioni.

I principi suddetti e le disposizioni del Codice sono vincolanti per gli Amministratori, per i Sindaci, per le persone legate da rapporti di lavoro subordinato col Gruppo Cedacri e per tutti coloro che comunque operano per il Gruppo Cedacri, quale che sia il rapporto che li lega allo stesso.

Prevenzione dei conflitti di interesse

Nell'assunzione delle decisioni e delle scelte imprenditoriali, il Gruppo Cedacri persegue il migliore interesse del Gruppo medesimo. In linea con il Codice Etico, ogni esponente della società e destinatario del Codice deve evitare tutte le situazioni che possano pregiudicare la sua imparzialità di giudizio riguardo a responsabilità nei confronti del Gruppo, di altri dipendenti, di clienti, di fornitori.

Prevenzione dei fenomeni di corruzione

L'organo interno preposto alla valutazione e gestione dei rischi legati alla corruzione è l'Organismo di Vigilanza (OdV 231). Le procedure mediante le quali sono normate le politiche in materia di anticorruzione sono contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, e fanno riferimento in particolare a:

- Art. 25 – Corruzione
- Art. 25 – Corruzione in atti giudiziari
- Art. 25 ter – Corruzione tra privati

Nel corso del 2019, non hanno avuto luogo episodi di corruzione, conflitti di interesse, concorrenza sleale e inosservanza di leggi in campo sociale ed economico.

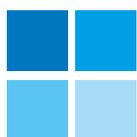
Non sono state inoltre registrate azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche nei confronti dell'azienda.

ANALISI DEL CONTESTO DI SOSTENIBILITÀ

Cedacri è sempre più consapevole dell'importanza e del legame esistente tra gli aspetti di Business e i fattori di Sostenibilità, sia in termini di gestione dei rischi sia di miglioramento gestionale e operativo. Per questo l'azienda mira a rendere sempre più sostenibile e socialmente responsabile il suo profilo sociale e ambientale.

A questo scopo, Cedacri agisce integrando progressivamente criteri ESG (*Environmental, Social and Governance*) nelle strategie di Business, per ampliare gli effetti positivi e ridurre i rischi e gli impatti negativi, lungo il ciclo delle attività del Gruppo.

In particolare, sono state effettuate le seguenti azioni di **Engagement interno**:



Una *SWOT Analysis* per la valutazione del posizionamento e dei principali rischi e opportunità sui temi di Sostenibilità per Cedacri (2018);



Due workshop di confronto per la condivisione e la valutazione dello stato di avanzamento degli obiettivi della Strategia di Sostenibilità Cedacri (2018 e 2019);



Un *workshop - World Café* di posizionamento sui 17 Obiettivi (SDGs) dell'Agenda 2030 ONU (2019) e di definizione degli SDGs prioritari;



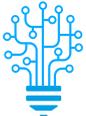
Due workshop di confronto per la valutazione e l'aggiornamento dello stato di avanzamento degli obiettivi della Strategia di Sostenibilità Cedacri (2019 e 2020).

I risultati di queste attività si sono rivelati necessari al fine di effettuare una analisi del posizionamento dell'azienda sul tema della sostenibilità e per fare emergere i principali temi rilevanti al fine di realizzare e aggiornare l'Analisi di Materialità, esposta nei prossimi capitoli.

Al fine di individuare i principali impatti, opportunità e rischi di contesto sul tema, il Comitato Sostenibilità è stato coinvolto in varie occasioni tra il 2018 e il 2020, attraverso *meeting* e *workshops* dedicati, realizzati con l'opportuno supporto di una società esterna esperta sul tema del Sustainability Management.

Di seguito si elenca sinteticamente il risultato dell'analisi del contesto di sostenibilità emerso da queste iniziative di approfondimento e confronto.

Identificazione dei principali impatti ESG

Impatti	Descrizione	Tematismi materiali di correlati
 Consumo di energia e produzione di emissioni	Cedacri sviluppa un impatto significativo in termini di utilizzo di energia, in particolare energia elettrica per l'alimentazione dei complessi sistemi di Data Storage. Questo produce un significativo quantitativo di emissioni climalteranti.	Consumi energetici e utilizzo di energia da fonti rinnovabili
 Contributo all'innovazione tecnologica	Nel proprio mercato di riferimento, Cedacri è costantemente impegnata in termini economici e operativi nell'innovazione dei sistemi e delle infrastrutture tecnologiche di supporto alla proprie attività di business.	Capacità di innovazione del business e dei servizi offerti
 Creazione di occupazione e supporto al benessere dei dipendenti	Con oltre 2.400 dipendenti, di cui più di 800 in forza a Cedacri S.p.A., il gruppo rappresenta un attore che garantisce un numero elevato di posti di lavoro. La qualità occupazionale e il benessere sono garantiti da avanzati piani di Welfare Aziendale.	Benessere / Well Being dei dipendenti Clima di lavoro e relazioni in azienda
 Garanzia della fornitura di servizi a clienti e utilizzatori finali	I servizi erogati da Cedacri, in particolare legati alla gestione dei sistemi ICT e dei dati, sono fondamentali per consentire ai propri clienti di operare in modo efficiente e continuativo. La capacità di innovazione continua dei sistemi e la garanzia della qualità e della continuità dei servizi sono fattori determinanti sulla soddisfazione della clientela e hanno un impatto elevato sulla qualità del servizio ai consumatori finali.	Qualità e continuità dei servizi (Customer Satisfaction e Business Continuity)
 Gestione e protezione di dati e informazioni	L'attività di business di Cedacri si sviluppa mediante la gestione e l'elaborazione di grandi quantità di dati relativi a clienti e consumatori finali, che devono essere preservati nella loro sicurezza e <i>privacy</i> .	Protezione dati e tutela della privacy (Cybersecurity)

Principali Sfide-Rischi ESG

Sfide-Rischi	Descrizione	Tematismi materiali di correlati
 Mantenimento della Compliance	Rischio relativo alla difficoltà di mantenere la compliance normativa in termini di qualità, garanzia di continuità del servizio e sicurezza delle informazioni gestite.	Etica e Integrità del Business
 Garanzia della Cybersecurity	Rischi associati alla gestione delle attività in ambito sicurezza logica (<i>cyber security, information/security system protection</i>), alle sanzioni derivanti dalla non conformità normativa, rischi reputazionali e rischi di compliance alla normativa di riferimento.	Protezione dati e tutela della privacy (Cybersecurity)
 Aggiornamento del Know-How	Rischio di non riuscire a sviluppare e/o aggiornare adeguatamente le competenze critiche necessarie per l'evoluzione del business e/o dei processi ad alto contenuto tecnico, con la conseguente perdita o indisponibilità di <i>know how</i> e <i>skills</i> critiche per il futuro.	Relazioni con il mondo della formazione e attrazione talenti (Employer Branding)
 Environmental Management	Difficoltà nel ridurre il consumo di energia e quindi la produzione di emissioni climalteranti, in un contesto di transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio e in attuazione degli obiettivi europei del <i>EU Green Deal</i> e degli Accordi di Parigi sul Clima (COP21).	Consumi energetici e utilizzo di energia da fonti rinnovabili
 Business Continuity	Rischio che i processi sistemici o critici siano interrotti/indisponibili a causa di eventi naturali, anche generati dai cambiamenti climatici, con la conseguente incapacità di servire i Clienti (Banche, ecc.) nei tempi e nelle modalità corrette.	Qualità e continuità dei servizi (Customer Satisfaction e Business Continuity)
 Sostenibilità della Supply Chain	Rischio di interruzione dell'attività, a causa di un blocco operativo da parte di uno o più fornitori, o comportamenti finanziari e/o etici del fornitore non in linea con i principi di Cedacri.	Valutazione dei fornitori secondo criteri ambientali e sociali (Sustainable Procurement)

Principali Opportunità ESG

	Opportunità	Descrizione	Temi materiali di correlati
	ESG Integration nelle strategie aziendali	Rafforzamento della strategia ESG aziendale e posizionamento tra le best in class a livello nazionale e nel contesto di settore sui temi sostenibilità e ESG, anche in coerenza con la transizione del sistema bancario e finanziario di riferimento verso approcci di Finanza Sostenibile e Green Finance.	Integrazione degli aspetti economici, sociali e ambientali nel piano strategico
	Stakeholder Engagement	Miglioramento del dialogo strutturato e delle collaborazioni con gli Stakeholder rilevanti, in particolare i clienti, i dipendenti, i fornitori e le comunità locali (istituzioni, scuole, università).	Benessere / Well Being dei dipendenti Supporto della comunità locale (Community Giving & Social Impact) Qualità e continuità dei servizi (Customer Satisfaction e Business Continuity)
	Performance ESG	Miglioramento delle capacità gestionali e di governance degli aspetti ESG, con politiche mirate, strumenti gestionali dedicati per funzioni operative e relativi target e accountability in linea con i riferimenti internazionali.	Integrazione degli aspetti economici, sociali e ambientali nel piano strategico
	Welfare leadership	Incremento degli strumenti di attraction e retention dei migliori talenti sul mercato delle competenze necessarie al business del Gruppo. In particolare, aggiornamento e affinamento delle soluzioni più avanzate di Welfare Aziendale.	Benessere / Well Being dei dipendenti
	Crescita e stabilità occupazionale	Crescita della dimensione economica del Gruppo e conseguente incremento della capacità di generare occupazione con livello qualitativo elevato e stabile.	Generazione e distribuzione di valore economico
	Innovazione continua	Capacità di fare leva sulle principali innovazioni tecnologiche per il raggiungimento di una leadership settoriale come punto di riferimento nazionale del mondo bancario.	Capacità di innovazione del business e dei servizi offerti

STRATEGIA DI BUSINESS E OBIETTIVI DI SOSTENIBILITÀ

La strategia di business

A marzo 2019, a valle dell'ingresso del nuovo Amministratore Delegato avvenuto nell'autunno 2018, è stato approvato il nuovo Piano Industriale per il periodo 2019-2023.

Il contesto di mercato all'interno del quale tale piano è stato sviluppato prevede per il settore bancario una trasformazione digitale senza precedenti per ampiezza ed impatto delle nuove tecnologie, con una previsione di incremento significativo degli investimenti in IT, sostanzialmente trainato da innovazione di offerta e da una pressione normativa che rimarrà costante e significativa per i prossimi anni.

Il settore bancario, afflitto da una perdurante compressione dei margini di interesse e dall'incalzante competizione di Big Tech e Fintech, evidenzia la necessità di un consolidamento, volto da un lato all'utilizzo più efficiente delle risorse e dall'altro a posizionarsi come hub di servizi in grado di far leva sulla fiducia del cliente, un *asset* sul quale costruire nuove fonti di ricavo, attraverso azioni di *Upselling* e *Cross-selling*.

In questa prospettiva, Cedacri vuole posizionarsi come leader del settore sia per il mercato storico di riferimento (banche medio-piccole), sia per il mercato delle banche medio-grandi, tramite offerte verticali in selezionati ambiti, non rinunciando alla propria *proposition* storica di interlocutore principale per tutti quegli Istituti che valutano positivamente la possibilità di dare in *outsourcing* completo la propria infrastruttura applicativa e tecnologica.

In un tale contesto di sviluppo e apertura al mercato, è fondamentale mantenere un forte presidio sull'attuale base clienti per garantire e migliorare i livelli di servizio.

In particolare, con riferimento alle ambizioni, il Piano punta a:

- Diventare il leader di mercato in Italia nella fornitura di servizi IT in *outsourcing* per il settore bancario accreditandosi sempre di più come player di riferimento nei processi di consolidamento del settore grazie alle risorse finanziarie, manageriali, applicative e tecnologiche disponibili;
- Migliorare la capacità di servizio e rendere attrattiva l'offerta anche per il segmento delle banche medio-grandi, abilitando modelli di *outsourcing* moderni basati su piattaforme "Cloud ready" verticali ed individuando percorsi di migrazione progressivi e flessibili;
- Generare opportunità di *outsourcing* «a geometria variabile» anche sul segmento delle banche medio-grandi attraverso le leve:
 - della riduzione dei costi operativi e della condivisione della spesa derivante dalla perdurante pressione di adeguamento normativo;
 - della condivisione degli investimenti e della riduzione dei rischi nel percorso di ammodernamento necessario dei *Legacy System* bancari;
 - dell'avviamento di Deutsche Bank per comprovare la capacità di servizio anche verso banche di grandi dimensioni e con struttura multinazionale.

A sostegno della realizzazione degli obiettivi del Piano, il Management ha individuato le seguenti linee guida:

- Mantenere un forte presidio sull'attuale base clienti del Gruppo per garantire/migliorare i livelli di servizio, anche attraverso l'evoluzione dei sistemi di monitoraggio;
- Completare l'importante progetto di migrazione della piattaforma tecnologica di Deutsche Bank sul sistema di "core banking" di Cedacri
- Indirizzare con focus specifico il mercato delle banche medio-grandi tramite offerte verticali in selezionati ambiti, anche facendo leva sulle competenze e relazioni delle Società del Gruppo
- Trasformare gradualmente il parco tecnologico e applicativo del Gruppo, incrementando gli investimenti per l'innovazione a supporto dell'evoluzione del modello di business delle banche clienti.

Per la realizzazione di questa strategia sono stati previsti nel piano 2019 – 2023 investimenti complessivi per oltre 250 Mln di euro a fronte dei circa 190 Mln euro investiti negli anni 2014-2018.

Ad oggi, il Piano non è stato rivisitato per riflettere le possibili ricadute dell'emergenza sanitaria Covid-19 sullo scenario macroeconomico internazionale e domestico in termini di livelli di occupazione, investimenti, consumi privati, spesa pubblica etc. in quanto sono ancora poco chiare le tempistiche e le modalità di *recovery* dalla crisi.

Il Management procederà ad una valutazione critica, verosimilmente nell'autunno 2020, quando le traiettorie saranno più nitide. Di certo gli effetti e le conseguenze del virus hanno impresso un'accelerazione senza precedenti a quella trasformazione digitale che già era nei piani delle banche, evidenziando l'urgenza di cambi di paradigma, lo sgretolamento di alcune resistenze culturali, la necessità di ammodernare il sistema delle regole, per accompagnare un cambiamento che, pur nel rispetto di privacy, sicurezza, protezione dei rischi e compliance, richiede più che mai agilità.

La strategia e gli obiettivi di Sostenibilità Cedacri

La realizzazione della strategia di *Business* di Cedacri intende rafforzarsi integrando criteri di Sostenibilità ESG (*Environmental, Social and Governance*), articolati in specifici obiettivi, azioni, ruoli e tempistiche, che siano condivisi orizzontalmente tra i vari livelli organizzativi delle *Business Unit*.

Cedacri si impegna a sviluppare nel tempo un modello di impresa orientato all'innovazione sostenibile e alla competitività responsabile, nella convinzione che una azienda sostenibile debba "creare valore" per i suoi azionisti ma anche per i suoi principali *Stakeholder* di riferimento, quali clienti, dipendenti, fornitori, comunità locali in cui opera, mondo della formazione e altri suoi interlocutori.

Come riferimenti strategici di politica aziendale di Sostenibilità, Cedacri si ispira ai 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (*Sustainable Development Goals*- SDGs) dell'Agenda 2030 dell'ONU promossi a livello internazionale a fine 2015. Per le modalità di valutazione e rendicontazione di sostenibilità d'impresa adotta le metriche più consolidate e autorevoli, in particolare gli Standards GRI (*Global Reporting Initiative* - GRI).

L'Agenda 2030 ONU è un piano strategico globale per la sostenibilità approvata nel 2015 da 193 Paesi. Mira al raggiungimento, entro il 2030, di 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) declinati in 169 target, con un approccio integrato alle dimensioni economiche, ambientali e sociali, con livelli di applicazione locale e globale, da parte di imprese ed enti pubblici.

Nel corso del 2019, Cedacri ha realizzato 15 obiettivi di miglioramento di Sostenibilità d'impresa su 3 ambiti ESG (Governance, Ambiente, Società - Dipendenti e Territorio) che si era prefissata nel 2018, descritti nelle pagine successive, ed altri sono attualmente in fase di conclusione. Questi obiettivi sono anche in linea con alcuni dei 17 Goals di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 dell'ONU

Il processo di aggiornamento della Strategia di Sostenibilità è stato monitorato dal Comitato Sostenibilità nell'ambito di diversi meeting di confronto dedicati, nel corso dei quali è stato periodicamente rilevato lo stato di avanzamento delle attività di attuazione degli obiettivi e sono infine stati condivisi nuovi obiettivi.

Stato di avanzamento obiettivi di Sostenibilità 2019

Obiettivi di Sostenibilità 2019	Azioni / Strumenti di attuazione	Realizzazione	SDG
Governance			
Definire una Policy di Sostenibilità del Gruppo Cedacri	<ul style="list-style-type: none"> Realizzazione di un Workshop interno di confronto su Scenari e Obiettivi strategici ESG/Sostenibilità rilevanti per Cedacri Definizione di una bozza di Policy e Road-Map di Sostenibilità Individuazione di un Comitato Sostenibilità per coordinamento trasversale Definizione del Regolamento del Comitato Sostenibilità 	Realizzati	
Realizzare il Bilancio di Sostenibilità consolidato del Gruppo Cedacri, in conformità con GRI Standards e DNF	<ul style="list-style-type: none"> Miglioramento del Bilancio di Sostenibilità Cedacri sulla base delle attività di reporting realizzate nel 2018 	Realizzato	
Rafforzare il processo di accreditamento della Supply Chain in ottica ESG	<ul style="list-style-type: none"> Incontri di introduzione al Green Procurement Integrazione nel questionario di valutazione Fornitori di aspetti ambientali e sociali relativi ai fornitori principali Adesione a piattaforma Eco-Vadis come fornitori 	Realizzati	
Attuare quote di Genere nella Governance delle aziende del Gruppo Cedacri	<ul style="list-style-type: none"> Inserire "quote di genere" nella composizione dei Consigli di Amministrazione 	Realizzato	
Ambiente			
Impostare procedure di Green Management e CSR, in linea con i principali standard e linee guida internazionali (ISO 14001 / ISO 26000)	<ul style="list-style-type: none"> Assessment SGA secondo la norma base internazionale di Green Management ISO 14001 Graduale definizione di nuove procedure per la gestione ambientale delle attività nei vari siti del Gruppo Cedacri 	Realizzato In corso	
Aumentare il consumo di energia rinnovabile mediante acquisto di energia Green certificata	<ul style="list-style-type: none"> Stipula contratto di fornitura di energia rinnovabile certificata 100% 	Realizzato	
Attivare la Raccolta differenziata in tutti gli uffici delle aziende del gruppo	<ul style="list-style-type: none"> Campagna sensibilizzazione Green Up Cedacri per diffondere nel Gruppo la cultura del riciclo e riduzione di plastica Acquisto nuovi contenitori per la differenziata (plastica, organico, indifferenziato) e posizionamento negli spazi comuni Miglioramento raccolta e smaltimento dei rifiuti nei vari siti Cedacri 	Realizzato/da rafforzare	
Favorire gli spostamenti casa-lavoro con Mobilità sostenibile	<ul style="list-style-type: none"> Ampliare il Progetto Car pooling Estensione del progetto di mobilità sostenibile con contributi ad abbonamenti trasporto pubblico e premialità per dipendenti che si recano al lavoro in bicicletta o a piedi 	Realizzato	
Interventi Green su flotta aziendale e auto assegnate ai dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> Inserimento nella flotta aziendale di 2 auto elettriche con colonnine di ricarica sulle Sedi di Collecchio e Castellazzo. Attenzione nella definizione della car list aziendale di individuare auto meno inquinanti 	Realizzato	
Ridurre il consumo di plastica	<ul style="list-style-type: none"> Installazione erogatori d'acqua sulle diverse sedi Eliminazione delle bottiglie di plastica dalle mense aziendali e dalle vending machines Consegna ad ogni dipendente di una borraccia personale ricaricabile 	Realizzato	

Riduzione sprechi idrici	<ul style="list-style-type: none"> Monitoraggio riduzione consumi di acqua negli uffici 	Realizzato	
Sviluppare progetti di compensazione delle emissioni climalteranti generate	<ul style="list-style-type: none"> Obiettivo momentaneamente sospeso perchè considerato non rilevante, anche in considerazione del calo delle emissioni complessive previsto come conseguenza dell'utilizzo estensivo dello Smart Working in risposta all'emergenza Covid-19 		
Dipendenti			
Comunicare in modo continuativo ai dipendenti, strategie aziendali, andamento progetti in corso, iniziative di CSR	<ul style="list-style-type: none"> Incontri periodici con i vertici aziendali sulle strategie, gli obiettivi e i principali progetti del Gruppo Comunicazioni continuative e strutturate utilizzando gli strumenti esistenti (Cedacri News, newsletter interna, portale, wokshops) 	Realizzato	
Dare continuità ad esperienze di Team Building e di Employee Engagement per sviluppare la condivisione e la capacità di lavoro in team	<ul style="list-style-type: none"> Eventi formativi rivolti a singoli team 	Realizzato in parte, altre azioni in corso	
Ascolto dei nuovi fabbisogni di Welfare Aziendale	<ul style="list-style-type: none"> Realizzazione Survey gradimento servizi di Welfare disponibili allo scopo di raccogliere esigenze, bisogni, idee e proposte da parte dei dipendenti per valutare la possibilità di sviluppare ulteriori iniziative Focus group di analisi risultati con dipendenti per introdurre servizi di Welfare a Km0 	Realizzato	
Integrare le informazioni dei dipendenti nel Portale aziendale	<ul style="list-style-type: none"> Rendere obbligatorio per tutti i dipendenti il completamento del profilo Connection con identità, ruolo, mansioni, foto e contatti 	In corso	
Comunità			
Organizzare eventi di Community Engagement nelle varie sedi	<ul style="list-style-type: none"> Mappatura Stakeholder chiave di Cedacri sul territorio Selezione potenziali partner sul territorio per attività di collaborazione Revisione piano sponsorizzazioni con criteri di Sostenibilità 	Realizzato	
Rafforzare partnership di supporto con Università	<ul style="list-style-type: none"> Incontri con referenti dipartimenti di Ingegneria ed Economia Aziendale delle Università di riferimento delle principali sedi dell'azienda per avviare azioni di partnership 	Avviato	
Partnership con Istituti Superiori per sensibilizzazione ragazze alle discipline STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics)	<ul style="list-style-type: none"> Organizzazione lezioni in classe o altre attività di orientamento verso studi e professioni in campo ICT, promuovendo le discipline "STEM" (Science, Technology, Engineering, Mathematics) 	Avviato	

Nuovi Obiettivi Sostenibilità

Obiettivi di Sostenibilità	Azioni / Strumenti di attuazione	Realizzazione	SDG
Governance			
Definire una Policy di Sostenibilità del Gruppo Cedacri	<ul style="list-style-type: none"> Definizione Policy e RoadMap di Sostenibilità 	2020	
Realizzare il Bilancio di Sostenibilità consolidato del Gruppo Cedacri, in conformità con GRI Standards e DNF	<ul style="list-style-type: none"> Avvio processo di reporting verso Bilancio Consolidato 	2020-2021	
Rafforzare il processo di accreditamento della Supply Chain in ottica ESG	<ul style="list-style-type: none"> Revisione del processo di accreditamento dei fornitori e valutazione con criteri di Governance, Ambientali e Sociali (ESG) di fornitori rilevanti Valutazione acquisto di prodotti e servizi con criteri di sostenibilità Selezione di una piattaforma dedicata lato buyer per valutazione ESG fornitori o integrazione dei criteri nella piattaforma attuale 	2020-2021	
Attuare quote di Genere nella Governance delle aziende del Gruppo Cedacri	<ul style="list-style-type: none"> Inserire nuove "quote di genere" nella composizione dei Consigli di Amministrazione del Gruppo 	2020-2021	
Revisionare gli scenari di rischio introducendo criteri e azioni dedicate per rafforzare la capacità di resilienza in contesti avversi (es. post Covid)	<ul style="list-style-type: none"> Elaborazione di un Piano Strategico di Resilienza/Continuità del Gruppo attraverso la valutazione di diversi Scenari, implicazioni rischi su impatti Business, Employees, Customers / Environment, Continuity, Governance e Comunicazione 	2020-2021	
Partecipare a Networks di Sostenibilità d'Impresa per progetti in partnership su SDGs	<ul style="list-style-type: none"> Aderire a Network nazionali e locali su SDGs Aderire a campagne dedicate su SDGs 	2020-2021	
Ambiente			
Implementare un Sistema di Gestione Ambientale (SGA) in conformità alla UNI EN ISO 14001 in vista di una successiva certificazione	<ul style="list-style-type: none"> Avviare un SGA secondo la norma base internazionale di Green Management ISO 14001 (Politica ambientale, analisi impatti, obiettivi di miglioramento green per matrici, procedure di gestione ambientale, comunicazione) Ottenere certificazione di terza parte del SGA. 	2020	
Aumentare il consumo di energia rinnovabile mediante acquisto di energia Green certificata	<ul style="list-style-type: none"> Quantificare riduzione emissioni CO2 con nuovo fornitore di energia green certificata 	2020	
Ridurre gli sprechi energetici negli uffici	<ul style="list-style-type: none"> Realizzare una campagna informativa per sensibilizzare dipendenti sulle azioni da attivare per eliminare gli sprechi 	2020-2021	
Migliorare i sistemi di raccolta, ricovero e smaltimento rifiuti nelle sedi del gruppo	<ul style="list-style-type: none"> Ottimizzare la raccolta differenziata nelle varie sedi del gruppo Ottimizzare le aree di ricovero rifiuti in un'ottica di miglioramento in conformità alla UNI EN ISO 14001 	2020-2021	
Favorire gli spostamenti casa-lavoro con Mobilità sostenibile	<ul style="list-style-type: none"> Estendere il progetto di mobilità sostenibile a tutte le sedi principali del Gruppo Ampliare il Progetto Car pooling in collaborazione con istituzioni e altre aziende del territorio 	2020-2021	
Ridurre le emissioni climalteranti generate	<ul style="list-style-type: none"> Monitorare emissioni e iniziative di riduzione anche per effetto dello smart working 	2020	
Attuare interventi Green su flotta aziendale e auto assegnate ai dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> Incentivare scelta di vetture green da parte dei dipendenti che hanno auto aziendali (ibride e elettriche) Attivare convenzioni con concessionarie per sconti acquisti auto ibride da parte dei dipendenti 	2020-2021	

Ridurre il consumo di plastica	<ul style="list-style-type: none"> • Installare erogatori d'acqua in numero ottimale sulle diverse sedi del gruppo 	2020	
Riduzione sprechi idrici	<ul style="list-style-type: none"> • Installare frangigetto in tutti i lavandini dei bagni degli uffici delle varie sedi • Monitorare riduzione consumi di acqua negli uffici 	2020	
Dipendenti			
Comunicare in modo continuativo ai dipendenti, strategie aziendali, andamento progetti in corso, iniziative di CSR	<ul style="list-style-type: none"> • Organizzare incontri periodici con i vertici aziendali sulle strategie, gli obiettivi e i principali progetti del Gruppo • Comunicare con continuità e in modo strutturato utilizzando gli strumenti esistenti (Cedacri News, newsletter interna, portale, ...) • Realizzare una guida Cedacri SDGs • Organizzare una Campagna su SDGs prioritari di Cedacri negli uffici/sedi e sulla Intranet aziendale 	2020	
Favorire le relazioni interpersonali e la collaborazione per migliorare il clima aziendale	<ul style="list-style-type: none"> • Interventi focalizzati all'ascolto delle esigenze dei dipendenti, anche in relazione alle nuove modalità di lavoro dettate dall'emergenza Covid, con l'obiettivo di fornire strumenti a supporto • Team building tra direzioni/funzioni diverse • Estensione dell'iniziativa CedacriVIP (Bambini in ufficio) alle società del gruppo • Workshop/Webinar dedicati su SDGs 	2020-2021	
Favorire la relazione e la conoscenza tra i dipendenti di tutto il Gruppo	<ul style="list-style-type: none"> • Implementare il profilo dei dipendenti completando le informazioni di contatto e integrandole con le esperienze professionali e gli interessi personali • Creare uno spazio informativo "Social" per permettere ai dipendenti di conoscersi anche al di fuori del contesto lavorativo (Es. Cedacri Social, CedacriTube,...) 	2020	
Iniziative di Age-management e mentoring	<ul style="list-style-type: none"> • Rafforzare le attività di formazione continua e i processi di trasmissione delle competenze 	2020-2021	
Iniziative per il benessere e la salute dei dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> • Sviluppare progetti di Workplace Health Promotion, sui temi della prevenzione di malattie, miglioramento degli stili di vita e dell'alimentazione • Diffondere informazioni di supporto allo sviluppo di stili di vita sani e sostenibili. 	2020-2021	
Comunità			
Organizzare eventi di Community Engagement	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliare iniziative di Volontariato d'Impresa Cedacri4Social post Covid • Collaborare con altre aziende del territorio su progetti di CSR in partnership (CSR Lab Emilia Ovest, Alessandria Sustainability Lab) 	2020-2021	
Supportare lo sviluppo dell'Economia Civile locale con attività di inclusione sociale	<ul style="list-style-type: none"> • Valutazione di stipula di convenzioni con imprese sociali del territorio parmense con finalità di inserimento di persone con disabilità per attività di manutenzione e servizi di Welfare Territoriale 	2020-2021	
Rafforzare le Partnership con Università	<ul style="list-style-type: none"> • Realizzare incontri con referenti dipartimenti di Ingegneria e Economia aziendale Università di Parma • Individuare modalità di collaborazione strategica più efficaci e fattibili (es. lezioni in classe, project works, stage in azienda, promozione corsi, ecc.) • Avviare prima sperimentazione di collaborazione strutturata 	2020-2021	
Avviare partnership con Istituti Superiori per sensibilizzare le ragazze alle discipline STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics)	<ul style="list-style-type: none"> • Organizzare lezioni in classe o altre attività di orientamento verso studi e professioni in campo ICT, promuovendo le discipline "STEM" (Science, Technology, Engineering, Mathematics) 	2021	

CEDACRI PER GLI OBIETTIVI AGENDA 2030 ONU

Per Cedacri gli SDGs sono il *Benchmark* di riferimento per le proprie politiche e azioni di Sostenibilità.

A cinque anni dall'approvazione dell'Agenda, l'ONU ha ufficializzato a gennaio 2020 la "Decade of Action", un programma decennale che prevede l'urgenza di trovare soluzioni per tutte le maggiori sfide richieste dai 17 SDGs e 169 *Targets*.

Cedacri vuole dunque fare responsabilmente la sua parte, contribuendo attivamente con altre imprese leader al raggiungimento dei target dell'Agenda 2030, come opportunità di rispondere a nuove sfide globali

e locali, per cogliere nuove opportunità di miglioramento delle proprie soluzioni di impresa e per creare valore condiviso per i suoi vari *Stakeholder*.

Sono molti infatti gli SDGs che risultano significativi per Cedacri e che rappresentano un'opportunità per contribuire con nuove azioni capaci di generare impatti positivi a vari livelli.

Nella tabella seguente sono descritte le principali azioni realizzate da Cedacri in attuazione degli SDGs.

SDG	TARGET	Azioni attuative realizzate nel 2019
	3.4 Entro il 2030, ridurre di 1/3 la mortalità da malattie non trasmissibili e promuovere la salute mentale	<ul style="list-style-type: none"> • Polizze Sanitarie a copertura del dipendente e del relativo nucleo familiare e Polizza Infortuni (professionali ed extra-professionali)
	4.4 Aumentare entro il 2030 il numero di giovani e adulti con competenze per occupazione e imprenditoria	<ul style="list-style-type: none"> • 22.344 ore di formazione effettuate nel 2019 • 240.000 euro investiti in formazione nel 2019
	4.6 Garantire che tutti i giovani e gran parte degli adulti abbiano un livello di alfabetizzazione e capacità di calcolo	<ul style="list-style-type: none"> • 100 PC acquistati e donati agli istituti scolastici di Parma durante il lockdown Covid-19
	5.2 Eliminare ogni forma di violenza nei confronti di donne e bambine , sia nella sfera privata che pubblica	<ul style="list-style-type: none"> • Adesione al progetto Di.Re. – Donne in rete contro la violenza, il principale network italiano di centri antiviolenza • Sostegno a Apeiron Onlus, in aiuto delle donne nepalesi vittime di violenza
	5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello	<ul style="list-style-type: none"> • Inserimento di 2 nuove posizioni femminili nei Consigli di Amministrazione del Gruppo nel 2019
	5.a Avviare riforme per dare alle donne uguali diritti di accesso alle risorse economiche così come alla proprietà	<ul style="list-style-type: none"> • Riduzione del <i>gap</i> retributivo complessivo donne/uomini, dallo 0,58 registrato nel 2016 ad un fattore 0,7 nel 2019.
	6.3 Migliorare la qualità dell'acqua eliminando le discariche, dimezzando le reflue non trattate e il riciclaggio-riuso	<ul style="list-style-type: none"> • Nessuno scarico idrico in acque superficiali effettuato nel 2019 • Nessuna contaminazione delle acque utilizzate provocata nel corso dell'anno
	6.4 Aumentare l' efficienza nell'utilizzo dell'acqua e garantire approvvigionamenti sostenibili di acqua potabile	<ul style="list-style-type: none"> • Riduzione del 20% dell'acqua utilizzata rispetto al 2018
	7.2 Aumentare entro il 2030 la quota di energie rinnovabili nel consumo totale di energia	<ul style="list-style-type: none"> • Produzione di 40.755 kWh di energia elettrica dall'impatto fotovoltaico presente nella sede di Collecchio. • 100% di energia elettrica approvvigionata da fonti rinnovabili a partire dal 2020
	7.3 Raddoppiare entro il 2030 il tasso globale di miglioramento dell' efficienza energetica	<ul style="list-style-type: none"> • Riduzione dei consumi energetici del 2% sul 2018
	8.1 Sostenere la crescita economica e in particolare una crescita annua almeno del 7% nei paesi in via di sviluppo	<ul style="list-style-type: none"> • 137,3 milioni di euro di Valore Aggiunto Globale Lordo generato e distribuito agli Stakeholder nel 2019
	8.3 Promuovere politiche orientate allo sviluppo , per le attività produttive, i posti di lavoro, l'imprenditoria, le PMI	<ul style="list-style-type: none"> • 28.400 giornate/uomo investite nel Piano dei Sistemi 2019, il piano strategico di innovazione aziendale
	8.4 Migliorare l' efficienza nel consumo e produzione e scollegare la crescita dalla degradazione ambientale	<ul style="list-style-type: none"> • Riduzione dell'intensità energetica dell'12% sul 2016 • Riduzione del 12% dell'intensità emissiva sul periodo 2016-2019
	8.5 Garantire entro il 2030 un' occupazione piena e produttiva , un lavoro dignitoso e un'equa remunerazione	<ul style="list-style-type: none"> • 78 nuove assunzioni nel 2019, il 100% di queste prevede una retribuzione maggiore del salario di sussistenza
	8.8 Promuovere un ambiente lavorativo sano e sicuro per tutti i lavoratori, inclusi gli immigrati, donne, e i precari	<ul style="list-style-type: none"> • 3.212 euro investiti in formazione per la salute e la sicurezza in azienda nel 2019 • Tasso di infortunio sul lavoro pari a 0,01 nel 2019

	<p>9.1 Sviluppare infrastrutture di qualità, affidabili, sostenibili e resilienti per supportare lo sviluppo economico</p> <p>9.2 Promuovere un'industrializzazione inclusiva e sostenibile e aumentare l'occupazione nell'industria e il PIL</p> <p>9.4 Migliorare le infrastrutture e l'industria in modo sostenibile, aumentando efficienza e tecnologie pulite</p> <p>9.5 Aumentare la ricerca scientifica, le capacità tecnologiche dell'industria nonché innovazioni e spesa per la ricerca</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizzo di un'architettura <i>three-site</i>, con un'infrastruttura di Business Continuity e un sito di Disaster Recovery • Aumento della popolazione aziendale di Cedacri S.p.A. del 11,3% rispetto al 2016, e del 2,7% rispetto al 2018. • 96% dei lavoratori assunto con contratto a tempo indeterminato. • Sostituzione di 2 blocchi di UPS (Gruppi di continuità) con UPS di ultima generazione • Intervento di riqualificazione ed efficientamento energetico dell'Edificio C della sede di Collecchio. • Progetto per la regolazione delle luci degli uffici dell'edificio E e relamping delle luci di control room • 235 milioni di euro investiti in innovazione negli ultimi 5 anni.
	<p>10.2 Promuovere l'inclusione sociale a prescindere da età, sesso, disabilità, etnia, religione, stato economico</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 500 ore di Volontariato d'impresa Cedacri4Social 2019 (attività con persone in situazione di disagio e con disabilità)
	<p>11.6 Ridurre l'impatto ambientale delle città, prestando attenzione alla qualità dell'aria e alla gestione dei rifiuti</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 5.487 viaggi e 168.154 km percorsi in car-pooling dai dipendenti.
	<p>12.1 Attuare il Quadro Decennale di Programmi per il Consumo e la Produzione Sostenibili</p> <p>12.3 Dimezzare lo spreco alimentare e ridurre le perdite durante le catene di produzione e di fornitura</p> <p>12.5 Entro il 2030, ridurre la produzione di rifiuti attraverso la prevenzione, la riduzione, il riciclo e il riutilizzo</p> <p>12.6 Incoraggiare le imprese ad adottare pratiche sostenibili e ad integrare le informazioni nei loro resoconti</p> <p>12.8 Accertarsi che tutte le persone abbiano le informazioni e la giusta consapevolezza dello sviluppo sostenibile</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 94% della carta acquistata e utilizzata certificata FSC • Recupero e donazione dei pasti non consumati nel ristorante aziendale di Collecchio a Caritas Diocesana di Parma. • Riduzione del 50% dei rifiuti prodotti rispetto al 2018 • 100% dei rifiuti avviati a riciclo e nessun rifiuto smaltito in discarica • Campagna Cedacri Green Up per l'eliminazione della plastica negli uffici (previsione di 3.200 kg di plastica risparmiati ogni anno) • Introduzione della raccolta differenziata in tutti gli uffici • Pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità in conformità allo standard GRI • 24 obiettivi di miglioramento condivisi su 4 ambiti (Governance, Ambiente, Persone e Territorio) • Assessment per l'introduzione di un Sistema di Gestione Ambientale conforme a ISO14001 • Realizzazione workshop di approfondimento sul tema SDGs e ESG per il Comitato Sostenibilità nel 2019
	<p>13.3 Migliorare la e capacità per la mitigazione, l'adattamento, la riduzione dell'impatto e l'allerta tempestiva</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 156 tonnellate di CO2 evitate rispetto al 2016 • Inserimento nella flotta aziendale di 2 auto elettriche
	<p>16.5 Ridurre sensibilmente la corruzione e gli abusi di potere in tutte le loro forme</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Adozione di un Codice Etico aziendale
	<p>17.16 Intensificare la partnership globale per lo Sviluppo Sostenibile, per raggiungere gli SDGs in tutti i paesi</p> <p>17.17 Promuovere partnership efficaci nel settore pubblico, tra pubblico e privato e nella società civile</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Partecipazione ad una Rete di imprese per la Sostenibilità (CSR Lab Emilia Ovest) • Contributi alla comunità per 247.100 euro nel 2019

Con l'obiettivo strategico di aggiornare la *Policy* di Sostenibilità del Gruppo e migliorare continuamente gli impegni operativi, a fine 2019, il Comitato Sostenibilità, con i suoi 15 referenti aziendali rappresentativi delle varie *Business Unit*, ha voluto approfondire il profilo di Sostenibilità di Cedacri e individuare quali SDGs sono strategici e prioritari, di supporto alla definizione delle sue priorità e obiettivi di azione future.

Il workshop è stato coordinato e facilitato da una società di consulenza esterna, con la modalità *World Cafè* e *SWOT analysis*, permettendo una discussione "circolare" e incrementale, con 3 gruppi di lavoro tematici dedicati a Environment, Social e Governance (ESG). Ogni gruppo tematico ESG ha confrontato impatti e opportunità per Cedacri rispetto ai singoli 17 SDGs (vedi grafici in basso).

A fine workshop, è stato svolto un confronto e una valutazione da parte dei vari referenti rispetto alle priorità Cedacri rispetto ai 17 SDGs.

Sintesi Impatti vs. Opportunità per i 5 SDGs prioritari - Area Governance



Sintesi Impatti vs. Opportunità per i 5 SDGs prioritari - Area Social



Sintesi Impatti vs. Opportunità per i 5 SDGs prioritari - Area Environment



A seguito delle valutazioni del Comitato Sostenibilità, dei risultati dell'Analisi di Materialità (descritta in seguito nel Bilancio) che ha coinvolto 80 Stakeholder tra interni ed esterni, e alla luce degli esiti della consultazione di vari dipendenti delle varie sedi Cedacri, con 2 focus group e 2 webinar, sono stati riassunti

e individuati come prioritari i seguenti SDGs di riferimento strategico per la Policy di Sostenibilità di Cedacri nei prossimi anni.



Partecipazione a Networks per l'Agenda 2030 ONU

Alessandria Sustainability Lab

Cedacri partecipa dal 2018 ad *Alessandria Sustainability Lab*, una rete-laboratorio di Imprese del territorio alessandrino impegnate a promuovere attività di confronto, dialogo e co-progettazione su temi di Sostenibilità d'impresa e in attuazione dell'Agenda 2030 ONU – 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), con il patrocinio della Camera di Commercio di Alessandria e CSR Piemonte.

Il Laboratorio, al suo 3° anno di attività, è composto da 8 imprese di varie dimensioni (micro, piccole, PMI e Grandi) e di vari settori industriali, e prevede varie attività:

- Confronto e scambio pratiche di CSR / Sostenibilità
- Formazione, aggiornamento e supporto alle imprese
- Visite in azienda
- Co-progettazione tra aziende di interventi in partnership per il mondo Scuola e volontariato sociale-culturale.

Dalla nascita della Rete sono stati fatti 12 workshops di co-progettazione e 2 Forum pubblici, e sono stati realizzati 12 progetti in partnership su Community Engagement, Employee Engagement e Green Economy.

Laboratorio CSR Parma

Cedacri ha partecipato attivamente negli anni precedenti alle varie attività del *Laboratorio CSR di Parma*, promosso dalla Camera di Commercio di Parma e finanziato dalla Regione Emilia-Romagna. Le iniziative del Laboratorio, articolate in vari gruppi tematici di scambio di pratiche e co-progettazione, in particolare sui temi del Welfare Aziendale-Territoriale, hanno permesso un'attiva collaborazione tra le imprese locali profit e no-profit.

SDG Lab Emilia-Romagna

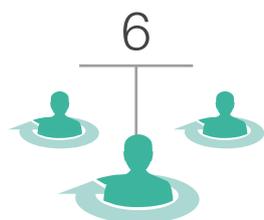
A fine 2019 Cedacri ha partecipato ad una delle prime iniziative di *SDG Lab Emilia-Romagna*, un Laboratorio di co-design di progetti-azioni in partnership, in attuazione dei 17 Global Goals, contribuendo alla realizzazione della 1° survey regionale "Le imprese dell'Emilia-Romagna per gli SDGs", una delle prime su scala nazionale, che ha coinvolto 75 imprese di varie filiere industriali e approfondito 10 criteri di ricerca.



COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

- Stakeholder Engagement
- Il percorso di Engagement di supporto al Bilancio di Sostenibilità
- Analisi di Materialità
- La gestione degli aspetti materiali

Highlights



categorie di Stakeholder considerate nelle attività di engagement 2019



Stakeholder coinvolti nella realizzazione dell'Analisi di Materialità



dipendenti coinvolti in 2 web meeting di approfondimento



temi di sostenibilità materiali nella nuova Analisi 2019

SDGs correlati



STAKEHOLDER ENGAGEMENT

Gli approcci più avanzati nella gestione degli aspetti di sostenibilità delle imprese prevedono l'integrazione delle aspettative e degli interessi degli Stakeholder come elemento chiave per definire strategie e obiettivi efficaci, generare idee, condividere scenari, co-progettare e valutare i risultati delle attività.

Da tempo, Cedacri coinvolge in modo continuativo i propri portatori di interesse attraverso vari canali di interazione, descritti di seguito. Al fine di rafforzare tali attività di dialogo ed in linea con gli standard GRI, le Linee Guida ISO 26000 e lo standard AA1000 su Stakeholder Engagement, Cedacri ha previsto un percorso strutturato di coinvolgimento di supporto al Bilancio di Sostenibilità 2019.

Rispetto al percorso intrapreso nel 2018, sono state apportate diverse azioni di miglioramento, in particolare è stato notevolmente ampliato il campione di Stakeholder interpellati, sia sul fronte interno sia esterno. È stato inoltre rafforzato il meccanismo di raccolta di feedback in forma aperta, ed è stato raffinato il meccanismo di costruzione della Analisi di Materialità connessa al processo di Stakeholder Engagement.

Gli Stakeholder di Cedacri

- **Azionisti**, costituiti da un gruppo di banche clienti e da investitori istituzionali, che rappresentano il capitale di rischio aziendale, con l'aspettativa di ottimizzare il rendimento derivante dalla loro partecipazione.
- **Clienti**, prevalentemente aziende del settore bancario caratterizzate dall'esigenza di poter contare su un servizio affidabile, e una piattaforma tecnologica presidiata e aggiornata su base continuativa per tenere conto delle evoluzioni di business, normative, ed in materia di sicurezza. con la quale erogare servizi alla clientela finale.
- **Dipendenti e collaboratori** con l'interesse di operare in un contesto che riconosca il valore delle persone e ne rispetti le legittime aspirazioni, garantendo opportunità di crescita e di sviluppo professionale.
- **Fornitori**, caratterizzati dall'interesse di stringere relazioni d'affari solide, profittevoli e durature.
- **La comunità locale**, con l'interesse che Cedacri conservi nel tempo la capacità di operare nel rispetto del territorio e dell'ambiente in cui è insediata; di attrarre clienti, fornitori, dipendenti, consulenti che alimentano l'indotto degli operatori economici locali; di sostenere attività sociali e culturali, in collaborazione con enti pubblici e privati, per la promozione e lo sviluppo del territorio.
- **Sindacati**, che chiedono una gestione imprenditoriale responsabile, una piena applicazione delle norme sul lavoro, attività di coinvolgimento e informazione tempestiva in merito a tematiche rilevanti per la popolazione aziendale, e un aggiornamento sull'avanzamento della formazione e di altre attività rilevanti svolte in azienda.

Strumenti di engagement utilizzati per Stakeholder coinvolti

Stakeholder chiave

Modalità / canali di coinvolgimento consolidati



Azionisti

- Assemblea degli Azionisti
- Comitato Consultazione degli Azionisti



Dipendenti e collaboratori

- Attività di formazione e coaching per lo sviluppo delle competenze dei dipendenti
- Analisi di Clima periodica
- Comunicazione interna (Portale aziendale, Newsletter, CedacriNews)
- Attività di Volontariato d'impresa
- Team Building
- Survey di rilevazione di gradimento dei servizi di Welfare Aziendale



Sindacati

- Incontri periodici con le rappresentanze sindacali



Clienti

- Key account Manager dedicati per gestire a 360° la relazione e i bisogni di ciascun cliente
- Service Manager per garantire una corretta execution nel rispetto di SLA e KPI e supervisionare le attività di gestione richieste
- Demand manager con forti competenze funzionali e progettuali per garantire alta qualità dei progetti
- Interazioni tramite piattaforme dedicate, telefono, e-mail
- Ascolto diretto del livello di soddisfazione (Customer Satisfaction)
- Forum in video-conferenza pre-Release
- Iniziative di Client Engagement



Fornitori

- Rapporti quotidiani
- Definizione e condivisione di standard
- Portale dedicato



Comunità Locali

- Volontariato d'Impresa (Cedacri4Social)
- Collaborazione con altre aziende del territorio su progetti di CSR in partnership (CSR Lab Emilia Ovest, Alessandria Sustainability Lab)
- Progetti con le Scuole del territorio (Cedacri Talent, Alternanza Scuola-Lavoro)
- Iniziative in collaborazione con l'Università di Parma
- Progetti con le istituzioni locali (Comune di Collecchio e Comune di Parma)

PERCORSO DI STAKEHOLDER ENGAGEMENT DI SUPPORTO AL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

Nel percorso di realizzazione del Bilancio di Sostenibilità 2019, Cedacri ha promosso un percorso strutturato di coinvolgimento dei propri Stakeholder per rafforzare il dialogo e definire insieme gli aspetti prioritari da approfondire, a vari livelli:

- Consiglio di Amministrazione,
- Comitato Sostenibilità,
- Dipendenti (campione di varie sedi)
- Clienti (campione)
- Fornitori (campione)
- Comunità locale (Mondo Scuole, Associazioni culturali, Associazioni di volontariato sociale, Enti pubblici).

A valle di una prima fase di analisi e individuazione degli ambiti di Sostenibilità rilevanti per l'azienda, effettuata dal Comitato Sostenibilità, sono state coinvolte direttamente oltre 80 persone, rappresentative di vari gruppi di Stakeholder utilizzando un mix di strumenti di engagement. A questo scopo sono stati definiti opportuni campioni per ciascun gruppo, il più possibile rappresentativi della popolazione complessiva.

Di seguito le attività di engagement realizzate:

Stakeholder chiave	Modalità / strumenti di coinvolgimento	Numero di Stakeholder coinvolti
 Presidente, Amministratore Delegato e altri Componenti del Consiglio di Amministrazione	<ul style="list-style-type: none"> • Questionario di rilevazione della rilevanza dei temi di sostenibilità, di supporto all'Analisi di Materialità. 	11
 Comitato Sostenibilità	<ul style="list-style-type: none"> • Questionario per la selezione dei temi di sostenibilità potenzialmente materiali; • Questionario di rilevazione della rilevanza dei temi di sostenibilità, di supporto all'Analisi di Materialità. 	16
 Dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> • Questionario di rilevazione della rilevanza dei temi di sostenibilità, di supporto all'Analisi di Materialità. • 2 Web Meeting di ascolto e confronto diretto di un campione di dipendenti. 	33
 Clienti	<ul style="list-style-type: none"> • Questionario di rilevazione della rilevanza dei temi di sostenibilità, di supporto all'Analisi di Materialità. 	9
 Fornitori	<ul style="list-style-type: none"> • Questionario di rilevazione della rilevanza dei temi di sostenibilità, di supporto all'Analisi di Materialità. 	11
 Stakeholder della Comunità	<ul style="list-style-type: none"> • Questionario di rilevazione della rilevanza dei temi di sostenibilità, di supporto all'Analisi di Materialità. 	9

Questionario di rilevazione della rilevanza dei temi di sostenibilità, di supporto all'Analisi di Materialità

A ciascuno Stakeholder è stato sottoposto un questionario per la rilevazione dei 13 aspetti di Sostenibilità (economica, sociale e ambientale) che sono, dal suo punto di vista, più significativi per Cedacri.

Il questionario prevedeva l'assegnazione di un valore di importanza da 1 (minima importanza) a 5 (massima importanza) per ciascun aspetto di sostenibilità individuato. È stato possibile inoltre indicare eventuali aspetti aggiuntivi ritenuti rilevanti.

Le informazioni, combinate con le valutazioni degli altri interlocutori coinvolti, hanno consentito di effettuare una "Analisi di Materialità" descritta nel dettaglio nei paragrafi successivi.

Dialogo i Dipendenti - 2 Web Meeting di Employee Engagement

Gli incontri di coinvolgimento di un campione di dipendenti di varie sedi di Cedacri sono stati effettuati in modalità Web Meeting, per ovviare alle problematiche legate al distanziamento sociale.

Sono stati organizzati due momenti di ascolto e confronto interno, con l'obiettivo di approfondire gli aspetti di Sostenibilità prioritari per i dipendenti dell'azienda e raccogliere percezioni e suggerimenti in ottica di miglioramento continuo, anche alla luce dell'attuale emergenza.

Un obiettivo contestuale, in vista della pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità, è stato quello di raccogliere informazioni complementari alla rilevazione per l'Analisi di Materialità.

In particolare, prima degli incontri, è stato inviato a tutti i dipendenti un link per accedere al questionario sui 13 aspetti di sostenibilità da valutare. Le risposte ai questionari hanno contribuito al risultato finale di Materiality Assessment.

I Web Meeting, coordinati e facilitati da una società esterna specializzata, si sono tenuti il 29 e il 30 aprile, dalle 11.00 alle 12.00, tramite la piattaforma Microsoft Teams. La discussione è stata facilitata utilizzando un set di domande di lavoro condivise su vari aspetti: gestione di Cedacri durante l’Emergenza Covid, valutazioni sul ruolo di Cedacri durante l’ultimo anno in termini di Welfare e Benessere dei Dipendenti, Green Management e Supporto al territorio, spunti per nuovi obiettivi di Sostenibilità / ESG.

Hanno partecipato agli incontri complessivamente 25 dipendenti, selezionati in modo da garantire la massima eterogeneità e rappresentatività in termini di genere, età, inquadramento contrattuale, funzione, anzianità aziendale, sedi aziendali di appartenenza.

Tematiche affrontate	Feedback ricevuti
Gestione di Cedacri durante l’Emergenza Covid	<p>Punti di Forza</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prontezza nella reazione all’emergenza e nelle misure adottate • Buona gestione dell’emergenza, anche confrontandosi con altre realtà • Ottima produttività del lavoro in modalità Smart Working • Molto positivo poter continuare a lavorare in smart working <p>Criticità</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rischio emergenza gestionale rispetto agli orari/ferie/permessi • Informazioni incomplete sull’inizio effettivo del lockdown • Criticità pregresse sul sovraffollamento degli uffici e suggerimenti per il futuro
Valutazioni su quanto fatto da Cedacri durante l’ultimo anno per Welfare e Benessere dei Dipendenti, Green Management e Supporto al territorio	<p>Valutazione delle azioni svolte e suggerimenti di miglioramento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Green Management: apprezzamento del progetto <i>Cedacri Green Up</i>, richiesta di rafforzare iniziative legate alla Mobilità • Welfare e Benessere dei Dipendenti: apprezzamento iniziativa CedacriVIP (Bambini in ufficio), richiesta attivazione servizio di lavanderia aziendale come comunicato • Supporto al territorio/comunità: apprezzata iniziativa <i>Cedacri4Social</i>, considerata un’ottima occasione per conoscere meglio i colleghi e fare team
Obiettivi prioritari 2020 per migliorare le azioni di Sostenibilità integrata di Cedacri, dal punto di vista Economico e Governance, Sociale (Dipendenti & Comunità) e Ambientale	<ul style="list-style-type: none"> • Ridurre gli impatti ambientali negli uffici responsabilizzando i Dipendenti • Integrare nuove soluzioni di Green Mobility a quelle esistenti • Dare continuità allo Smart Working, ma rafforzando le iniziative di team building e engagement • Ampliare le azioni di welfare verso le famiglie e le neo mamme • Rafforzare a supporto della Comunità (es. <i>Cedacri4Social</i>) per dare risposta a nuovi bisogni emersi dalla crisi post Covid19

ANALISI DI MATERIALITÀ

Con l’obiettivo di individuare le tematiche rilevanti dal punto di vista della sostenibilità, Cedacri nel 2019 ha aggiornato la propria Analisi di Materialità secondo quanto previsto dai GRI Standards. Le informazioni ottenute hanno contribuito a definire i contenuti del Bilancio di Sostenibilità e sono utili per migliorare le strategie aziendali sul tema.

L’Analisi di Materialità di materialità si è svolta in tre fasi distinte:

1) identificazione dell’universo dei temi, volta ad individuare le tematiche di sostenibilità potenzialmente rilevanti con riferimento al contesto di riferimento dell’azienda;

2) selezione di un numero ridotto di temi potenzialmente materiali da sottoporre alla valutazione degli Stakeholder interni ed esterni;

3) identificazione dei temi materiali per Cedacri in seguito all’analisi della rilevanza per i portatori di interesse (rilevanza esterna) e per l’azienda (rilevanza interna). Allo scopo di rendere maggiormente efficace questa fase è stato realizzato un processo di Stakeholder Engagement dedicato, descritto nel capitolo precedente.

In particolare, l'universo dei 60 temi non finanziari potenzialmente rilevanti è stato definito attraverso:

- un'analisi dei trend di sostenibilità a livello internazionale e nazionale: mappatura dei principali aspetti di sostenibilità presi in considerazione dalle organizzazioni di riferimento per il reporting di sostenibilità (ONU, GRI, World Economic Forum, ecc.) e da altri organismi tecnici;
- un'analisi dei temi di riferimento di settore: mappatura degli aspetti non finanziari evidenziati come rilevanti per il settore dell'Information Technology e Banking, prendendo in considerazione le pubblicazioni di organizzazioni internazionali (Robecosam, SASB, ecc.);
- un benchmark di settore: sono stati analizzati i report di sostenibilità pubblicati dai principali competitor di Cedacri.

Al fine di selezionare un sottoinsieme di temi rilevanti per l'azienda, è stato realizzato un workshop con il Comitato Sostenibilità, composto dai referenti delle principali funzioni aziendali interessate, durante il quale ciascuno ha ordinato i temi rispetto alla loro importanza per Cedacri. Sulla base dei punteggi assegnati dal Comitato, sono stati selezionati i 13 temi più rilevanti, da sottoporre all'Analisi di Materialità.

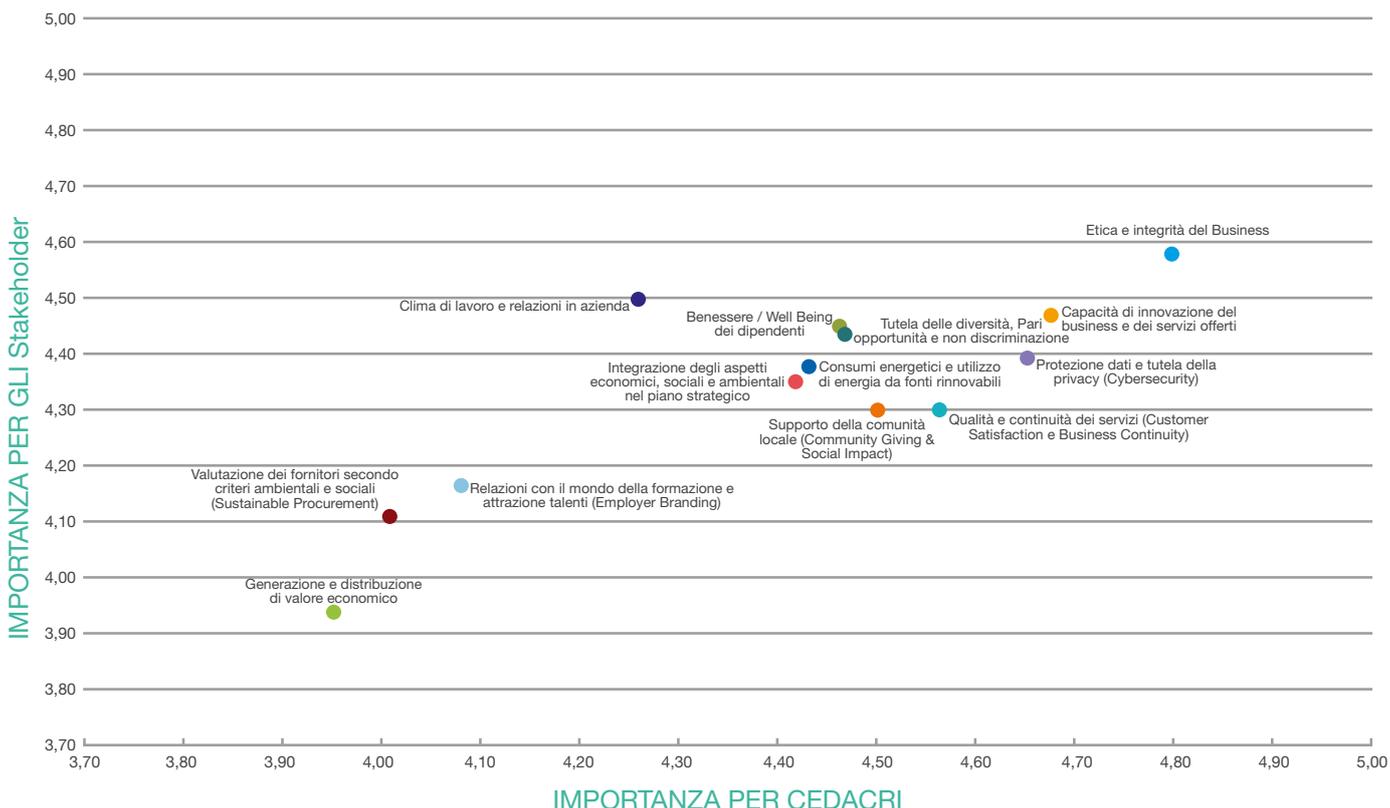
Per determinare la rilevanza interna, il set di 13 temi è stato sottoposto a tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione e a tutti i componenti del Comitato Sostenibilità. Ciascuno dei membri coinvolti ha assegnato un punteggio di rilevanza da 1 (minima importanza) a 5 (massima importanza).

Per determinare la rilevanza esterna, ovvero per gli Stakeholder esterni dell'azienda, sono stati selezionati un campione di dipendenti, di clienti, fornitori e di soggetti della comunità locale, che hanno espresso la propria percezione di rilevanza sui 13 aspetti di sostenibilità e il loro punto di vista su aspetti positivi e potenziali azioni di miglioramento.

I dati raccolti sono stati ricalcolati assegnando un opportuno fattore di ponderazione a ciascun gruppo di Stakeholder, sulla base della rilevanza per Cedacri. Le informazioni elaborate attraverso questa metodologia hanno restituito una coppia di fattori di materialità per ognuno dei 13 temi analizzati.

Il risultato dell'analisi è la Matrice di Materialità riportata di seguito, che rappresenta graficamente i 13 temi di sostenibilità considerati, mettendo in evidenza immediata la loro significatività relativa.

Matrice di materialità 2019



LA GESTIONE DEGLI ASPETTI MATERIALI

Tema	Descrizione dell'approccio di gestione (approfondimento di dettaglio all'interno delle sezioni dedicate del Bilancio)
Etica ed integrità del Business	Etica, integrità e trasparenza nell'attività di business, che comprende l'adozione di policy e procedure a supporto del rispetto delle normative vigenti e di eventuali regolamenti specifici.
Integrazione degli aspetti economici, sociali e ambientali nel piano strategico	Definizione di una policy e di una strategia legata alla Sostenibilità, con azioni, attività specifiche, ruoli e risorse orientati a raggiungere obiettivi su temi ESG (Environment, Social, Governance) in linea con il Piano strategico aziendale.
Generazione e distribuzione di valore economico	Tutela della stabilità economico-finanziaria e della redditività del Gruppo, presenza sul mercato e ripartizione del valore economico generato tra diversi Stakeholder del Gruppo.
Capacità di innovazione del business e dei servizi offerti	Attività di ricerca e innovazione volte all'implementazione di nuovi servizi mediante lo sviluppo di soluzioni e tecnologie digitali per rispondere alle esigenze dei clienti
Qualità e continuità dei servizi (Customer Satisfaction e Business Continuity)	Qualità dei servizi offerti valutati sulla base della soddisfazione della clientela e continuità dei servizi garantita da un insieme di opportune procedure documentate che guidano l'organizzazione nel rispondere, recuperare e ripristinare le attività a seguito di un'interruzione.
Protezione dati e tutela della privacy (Cybersecurity)	Attuazione di misure gestionali e adozione di mezzi tecnologici in grado di tutelare la privacy delle persone e mezzi e la protezione dei sistemi informatici in termini di disponibilità, confidenzialità e integrità dei beni o asset informatici.
Consumi energetici e utilizzo di energia da fonti rinnovabili	Gestione dell'utilizzo di varie fonti energetiche per i fabbisogni aziendali e introduzione di politiche di monitoraggio e riduzione dei consumi energetici nelle attività di realizzazione dei servizi e negli uffici. Utilizzo di energia da fonti rinnovabili prodotta in loco o acquistata esternamente (certificati di origine, impianti fotovoltaici, ecc.).
Valutazione dei fornitori secondo criteri ambientali e sociali (Sustainable Procurement)	Gestione della catena di fornitura volta a promuovere la trasparenza tra interlocutori e pratiche di approvvigionamento responsabili in materia ambientale e sociale nelle fasi di valutazione, selezione e procedure di acquisto. Utilizzo di criteri tra i quali presenza di politiche e strategie ambientali / sociali, certificazioni, livelli di performance.
Benessere / Well Being dei dipendenti	Politiche di gestione del personale e attività volte a garantire il benessere dei dipendenti. Modalità di interazione, dialogo e collaborazione finalizzate a garantire l'ascolto da parte dell'azienda delle esigenze e dei bisogni dei dipendenti.
Clima di lavoro e relazioni in azienda	Percezioni e comportamenti interni influenzati dalla qualità dei rapporti con i colleghi e con i superiori, senso di appartenenza del gruppo di lavoro e collaborazione, che condizionano motivazione e produttività dei singoli.
Tutela delle diversità, Pari opportunità e non discriminazione	Promozione di condizioni che, con riferimento ai diversi ambiti del vivere e dell'agire dell'impresa, possono creare e garantire condizioni di eguaglianza a prescindere da età, provenienza, genere, preferenze e stili di vita.
Supporto della comunità locale (Community Giving & Social Impact)	Erogazioni liberali, sponsorizzazioni, fornitura di beni, servizi, know how o altri elementi a supporto di progetti e iniziative di valenza sociale che hanno luogo nei territori ove hanno collocazione le sedi del gruppo.
Relazioni con il mondo della formazione e attrazione talenti (Employer Branding)	Attivazione di un insieme di azioni di collaborazione e scambio con istituti scolastici e universitari, anche finalizzate ad attrarre le persone di talento. Alcuni esempi: stage, progetti di alternanza, eventi di employer branding, orientamento, formazione a scuola, concorsi, borse di studio.

33



SOSTENIBILITÀ ECONOMICA

- Andamento delle performance economiche dell'azienda
- Determinazione e distribuzione del Valore Aggiunto

I Clienti

- L'innovazione per Cedacri
- I Clienti di Cedacri
- Relazione con Clienti e Partner
- Qualità e continuità del servizio

Highlights



SDGs correlati



ANDAMENTO DELLE PERFORMANCE ECONOMICHE DELL'AZIENDA

Gli ultimi anni hanno rappresentato un periodo di grandi trasformazioni nel mondo delle banche, così come nella vita di Cedacri. L'evoluzione del mercato, con il digitale che copre ormai in larga misura le interazioni e le operazioni con i clienti, spinge le banche ad investire per accelerare il processo di trasformazione in atto.

Si tratta di una situazione in divenire, che porterà anche il mondo bancario, come è accaduto in altri settori, ad una condivisione delle infrastrutture e ad un consolidamento del mercato. È in questo contesto che si inserisce il Piano industriale di Cedacri che punta a rispondere alle principali esigenze delle banche: sviluppo dei ricavi e contenimento dei costi, riduzione del time-to-market, compliance normativa, gestione del rischio e migliore conoscenza del cliente.

Negli ultimi anni Cedacri è cresciuta in modo rilevante, superando i 262,4 milioni di fatturato di Cedacri S.p.a. e i 339,8 milioni di fatturato di Gruppo, e si appresta a diventare uno dei punti di riferimento nei processi di consolidamento del mondo bancario italiano.

Profilo economico

(dati in migliaia di euro)	2016-OIC	2017-OIC	2018 – IFRS	2019 – IFRS
Ricavi netti di vendita	224.134	260.477	233.918	262.481
Margine operativo lordo (EBITDA)	30.462	49.293	42.896	56.702
Margine operativo netto (EBIT)	12.312	29.588	18.942	35.397
Oneri finanziari netti	48	22	302	4.176
Risultato prima delle imposte	18.407	43.532	24.416	36.915
Risultato netto	13.480	34.538	19.603	27.027
Indebitamento finanziario netto	83.312	65.373	-2.088	-282.814
Patrimonio netto	74.374	51.705	68.454	95.365

DETERMINAZIONE E DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO

L'impatto economico diretto di Cedacri coincide con il Valore Aggiunto Lordo direttamente generato dall'Organizzazione nel corso dell'anno, che misura la differenza tra il valore della produzione e i costi intermedi della produzione.

Con le proprie attività, Cedacri genera quotidianamente risorse economiche che vengono successivamente ripartite tra i principali Stakeholder dell'azienda, per esempio sottoforma di acquisti di beni e servizi, stipendi ai dipendenti e contributi fiscali.

Calcolo del Valore aggiunto generato

Il Valore Aggiunto è un'espressione numerica che rappresenta la capacità di un'azienda di produrre ricchezza, e rappresenta il principale tramite di relazione tra Bilancio di Sostenibilità e il Bilancio di Esercizio, con l'obiettivo di fare emergere l'effetto economico (o economicamente esprimibile) che l'attività d'azienda ha prodotto sugli Stakeholder che concorrono in modo più diretto all'attività di produzione della ricchezza economica aziendale e che partecipano alla sua distribuzione.

Il Valore Aggiunto generato è stato calcolato, seguendo le indicazioni del GBS (Gruppo Bilancio Sociale), attraverso la differenza tra il valore globale della produzione, i costi intermedi sostenuti per l'acquisto di fattori produttivi all'esterno e i proventi al netto delle spese bancarie.

Nel corso del 2019, il prospetto di determinazione del Valore Aggiunto Globale Lordo di Cedacri si attesta sui 137,3 milioni di euro, in crescita del 16% sul 2018. Nel dettaglio, si evidenzia come ad un aumento annuo del 12% del Valore della Produzione rispetto al 2018 sia corrisposto un incremento dell'8% dei Costi complessivi della produzione ed una riduzione dell'1% dei proventi finanziari al netto delle spese bancarie e della variazione del *fair value*.

Su un trend temporale più esteso, il Valore Aggiunto generato è aumentato del 44% nel corso del quadriennio 2016-2019. Tale variazione strutturale è imputabile in primis ad un aumento importante (+16%) del Valore della Produzione e ad un calo dei costi Complessivi del 4%.

Da un punto di vista tecnico, si evidenzia come tra il 2017 e il 2018 sia stata operata una transizione dall'utilizzo dei principi di contabilità nazionale (OIC) al sistema internazionale IFRS. In questo senso, pur mantenendo invariati i totali, alcune voci sono state riclassificate rispetto all'analisi contenuta nel precedente Bilancio di Sostenibilità.

Prospetto di determinazione del valore aggiunto

(migliaia di euro)	2016-OIC	2017-OIC	2018 – IFRS	2019 – IFRS
A. Valore della produzione	225.478	279.353	233.918	262.481
Ricavi delle vendite e delle prestazioni di servizi	224.134	260.477	232.722	246.954
Variazione delle rimanenze conto terzi	0	0	0	0
Altri ricavi e proventi	1.344	18.877	1.197	15.527
B. Costi	-136.385	-168.214	-121.006	-130.872
Costi per materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	-680	-460	-337	-169
Costi per servizi	-90.239	-109.312	-155.899	-176.301
Accantonamenti per rischi	-3.394	-4.356	995	1.287
Rettifiche di valore di attività materiali e immateriali e crediti commerciali	0	0	0	0
Altri costi operativi	-42.072	-54.085	-1.113	-1.187
C. Proventi al netto delle spese bancarie	6.092	14.005	5.826	5.743
Proventi finanziari	6.171	14.055	5.081	3.022
Spese bancarie	-79	-50	49	49
Variazione del fair value	0	0	696	2.672
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO (A+B+C)	95.185	125.144	118.738	137.351

Distribuzione del valore aggiunto agli stakeholder Cedacri

Il calcolo della Distribuzione del Valore Aggiunto agli Stakeholder ha lo scopo di analizzare come la ricchezza prodotta dalle attività di Cedacri sia stata ripartita tra le principali categorie di portatori di interesse dell'azienda. Il prospetto di Riparto del Valore Aggiunto, il cui saldo è bilanciante con quello della Produzione, si articola secondo le seguenti voci, che corrispondono alle categorie di Stakeholder rilevanti per l'attività economica dell'azienda:

1. Remunerazione del Personale

Con il termine "personale" si intende il gruppo di soggetti che intrattengono con l'azienda rapporti di lavoro per i quali l'interesse economico personale è legato in termini prevalenti e duraturi con quello dell'azienda stessa.

2. Remunerazione della Pubblica Amministrazione

L'aggregato in oggetto rappresenta il beneficio economico acquisito dalla Pubblica Amministrazione, in termini diretti, per effetto dell'operare dell'azienda (nei limiti dei dati risultanti dal bilancio di esercizio).

3. Remunerazione del Capitale di Credito

Costituiscono interlocutori (Stakeholder) dell'aggregato in oggetto, i fornitori di capitale ad interesse esplicito: di funzionamento o di finanziamento; di breve o di lungo termine.

4. Remunerazione del Capitale di Rischio

La remunerazione del capitale di rischio è data dall'ammontare dei dividendi o degli utili distribuiti alla proprietà.

5. Remunerazione dell'Azienda

In questo contesto l'azienda è considerata interlocutore autonomo. L'aggregato comprende anche gli ammortamenti, in quanto si considera il Valore Aggiunto Lordo.

6. Remunerazione della Collettività

Le quote di Valore Aggiunto riguardanti la Collettività ricomprendono elargizioni e liberalità, sponsorizzazioni, quote associative e contributi di varia natura.

In termini di distribuzione, il Valore Aggiunto generato da Cedacri nel corso del 2019 è indirizzato nella sua parte più consistente (45,7%) alla categoria della remunerazione del personale. A seguire, il 36,4% è trattenuto dall'azienda, mentre il 14,5% è destinato alla remunerazione della Pubblica Amministrazione. Il Capitale di Credito è destinatario del 3% del Valore Aggiunto, mentre la Collettività raccoglie il restante 0,3%. Su un piano tendenziale (2016-2019), l'ordine gerarchico di destinazione del Valore Aggiunto alle categorie menzionate rimane invariato. In termini relativi, ad un aumento significativo della quota trattenuta dall'azienda (+22,8% rispetto al 2016), corrisponde un calo della quota riservata al Personale (-16,4%) e alle Pubbliche Amministrazioni (-4,8%).

Prospetto di distribuzione del valore aggiunto

(migliaia di euro)

	2016 - OIC	2017 - OIC	2018 - IFRS	2019 - IFRS
A. Remunerazione del personale	51.991	55.856	58.993	62.724
Costo del personale	51.991	55.856	58.993	62.724
B. Remunerazione della pubblica amministrazione	14.551	18.902	13.961	19.979
Imposte sul reddito dell'esercizio, correnti, differite, anticipate	4.927	8.994	4.813	9.889
Altre tasse e imposte (iva indetraibile)	9.624	9.908	9.148	10.090
C. Remunerazione del capitale di credito	49	24	303	4177
Oneri per capitali a breve e medio-lungo termine	49	24	303	4177
D. Remunerazione del capitale di rischio	0	25.004	5.006	0
Distribuzione dell'utile dell'anno	0	25.004	5.006	0
E. Remunerazione dell'azienda	28.236	24.883	39.984	50.014
Risultato dell'esercizio destinato a riserve	13.480	9.534	14.597	27.025
Ammortamenti	14.756	15.349	25.387	22.989
F. Remunerazione della collettività	359	476	491	457
Quote associative	76	103	116	123
Donazioni e liberalità	283	374	375	334
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO (A+B+C+D+E+F)	95.186	125.145	118.738	137.351

I CLIENTI

La discontinuità portata dal Covid-19 ha colto il settore bancario già nel pieno di una trasformazione sistemica. Un cambiamento interno alla banca, dalla governance alla gestione dei processi. Ma anche esterno: con l'apertura verso terze parti, clienti digitali e un'opinione pubblica sempre più attenta ai temi ESG.

Questa trasformazione senza precedenti è sospinta da diversi fattori: la compressione della profittabilità; l'ingresso di nuovi competitor non tradizionali (FinTech, BigTech, ecc...); nuovi comportamenti dei clienti con l'abitudine all'uso dei servizi *fully digital* e una maggiore attenzione a privacy e sicurezza; nuove tecnologie, con una conseguente crescita degli investimenti in innovazione; e infine, una pressione regolatoria attesa costante nei prossimi anni, che sta mettendo in difficoltà banche medie e piccole. Si osserva perciò un consolidamento del settore, in cui le banche, in particolare quelle italiane, subiscono una forte pressione sui costi e sono alla ricerca di nuove fonti di ricavo.

L'INNOVAZIONE PER CEDACRI

Cedacri, in quanto principale azienda italiana specializzata in servizi informatici integrati per il settore bancario, investe con continuità nell'evoluzione del proprio Sistema Informativo, innovando le piattaforme e i servizi, in particolare su due aree specifiche.

La prima riguarda l'ambito del RegTech, cioè l'implementazione di tutte le innovazioni che consentono alle banche di avere una piena compliance al regolatore domestico e internazionale, come ad esempio per le normative PSD2, Mifid2 e GDPR.

Il secondo ambito di investimenti è relativo alla vera e propria evoluzione tecnologica e di business delle banche, attraverso un percorso condiviso di trasformazione digitale.

Nel 2019 gli investimenti in innovazione sono stati di 51,7 milioni di Euro.

Per vincere le sfide della trasformazione digitale, gli attori del mondo bancario devono far evolvere il proprio business model, creando nuovi prodotti e nuovi servizi che permettano l'aumento dei ricavi generati per utente, velocemente e con sempre maggiore personalizzazione. Al tempo stesso, è necessario che sviluppino nuovi processi e nuovi modelli che consentano di aumentare l'efficienza operativa. Questi obiettivi potranno essere raggiunti tramite l'implementazione di una Digital Transformation del modello di business, attraverso l'adozione di sistemi di core banking più aperti, inclusione e adozione di nuove tecnologie digitali, l'automazione e l'efficientamento dei processi.

Le principali macro-aree di innovazione

Digital Innovation

Ampliamento dei servizi nei sistemi di pagamento P2P e P2B, attraverso il rinnovo del parco tecnologico ed applicativo e l'uso di tecnologie Blockchain

Open Banking

Ecosistema integrato per le Banche con (i) Aggregatori di Conti per offrire servizi evoluti di PFM1 e BFM2, (ii) Instant Lending (iii) servizi di RoboAdvisory

Credito

Efficientamento dei processi di Early Collection e Early Managing per mitigare il deterioramento del portafoglio crediti con strategie automatiche di recupero

Automation

Automazione dei processi di filiale e back office per ridurre tempi, rischi e costi operativi, anche attraverso l'utilizzo della Robotica

Big Data

Potenziamento degli strumenti per tracciare l'operatività della clientela e identificare direttrici per la customizzazione dell'offerta commerciale

Pricing Customization

Pricing Risk Adjustede Dynamic Pricing per definire un prezzo ad-hoc per ciascun cliente, in relazione al rischio sostenuto ed alla sua propensione commerciale

I piani di innovazione di Cedacri si sviluppano in particolare tramite due strumenti Piano dei Sistemi e Master Plan.

Il Piano dei Sistemi è un piano strategico di innovazione che ha l'obiettivo di far evolvere in modo strutturale l'offerta e fungere da fattore abilitante di cambiamento e di innovazione dei modelli delle banche clienti.

Il Piano dei Sistemi 2019 ha previsto un investimento di oltre 28.400 giornate/uomo che hanno portato all'evoluzione del sistema informativo nei seguenti ambiti, in linea con i maggiori trend di mercato:

1. Open Banking

Cedacri si propone come il partner di riferimento per le Banche per lo sviluppo di nuovi servizi in ottica Open Banking. Un Gateway API proprietario consente alle Banche clienti di adottare nuovi modelli di business e offrire servizi evoluti

2. Big Data

L'Architettura dati cliente-centrica permette di personalizzare l'interazione con la clientela e massimizzare tutte le opportunità di servizio e vendita, con algoritmi di intelligenza artificiale per lo sviluppo di use case distintivi

3. Analytics

Cedacri sta lavorando per creare un centro di eccellenza in Advanced Analytics, costituito da risorse altamente qualificate (es., Data Scientist, Business Translator, Data Engineere Data VisualizationExpert) per diventare il riferimento diretto per le Banche che richiedono supporto nella generazione di conoscenza.

Master Plan 2019

Il Master Plan è il piano annuale degli investimenti evolutivi che si focalizza prevalentemente sugli interventi di carattere normativo e di efficientamento del sistema informativo.

Il Master Plan 2019 ha previsto un investimento di oltre 30.600 giornate/uomo, che hanno portato all'evoluzione del sistema informativo su 87 progettualità nei principali ambiti:

- **Canali:** Piattaforma completa di applicazioni che abilita una gestione multicanale della relazione con i clienti
- **Finanza:** Moduli per le attività di Front, Middle e Back Office, derivati quotati e OTC, tesoreria integrata
- **Monetica:** Governo integrato gli aspetti di gestione dei sistemi di pagamento e della monetica
- **Estero:** Soluzione integrata per la gestione di incassi, valuta e pagamenti estero
- **Crediti:** Piattaforma completa ed integrata per la gestione del ciclo del credito
- **Sistemi Guida:** Soluzioni per attività amministrative e di back-office
- **Sistemi Direzionali:** Applicativi di controllo di gestione e a distanza, contabilità, segnalazioni di vigilanza, gestione dei rischi

Le attività a piano sono suddivise nelle seguenti tipologie:

- il 70% dedicate a interventi normativi e regolamentari
- il 28% a evoluzioni ed efficientamenti
- il 2% a nuovi avviamenti.

Richieste di personalizzazione del sistema

Oltre al Piano dei Sistemi e al Master Plan, il Sistema Informativo di Cedacri evolve grazie alle richieste di personalizzazione da parte dei clienti. Ciascun cliente può richiedere delle implementazioni che rispondono ad esigenze specifiche della banca. Tali personalizzazioni sono gestite tramite la piattaforma PPM (Project & portfolio Management) attraverso la quale i clienti possono seguire il processo di avanzamento della propria richiesta. Questa modalità, gestita in totale trasparenza, permette ai clienti di confrontarsi e condividere eventuali evoluzioni di interesse comune, portando valore all'intero sistema informativo di Cedacri. Nel 2019 le l'attività di personalizzazione del sistema hanno previsto un investimento di 33.000 giornate/uomo.

I CLIENTI DI CEDACRI

Cedacri serve complessivamente 160 clienti, tutti con sede operativa in Italia. La maggior parte dei clienti sono nel settore banking e finance, prevalentemente banche retail, radicate sul territorio, che operano attraverso una presenza capillare di sportelli, ma l'azienda offre i suoi servizi anche a banche "virtuali", le cui attività si svolgono principalmente attraverso canali digitali, oltre a banche focalizzate sul private banking, che offrono servizi fortemente orientati alla gestione finanziaria di clienti privati e corporate.

Cedacri eroga inoltre alcuni servizi al mercato assicurativo e alle aziende.

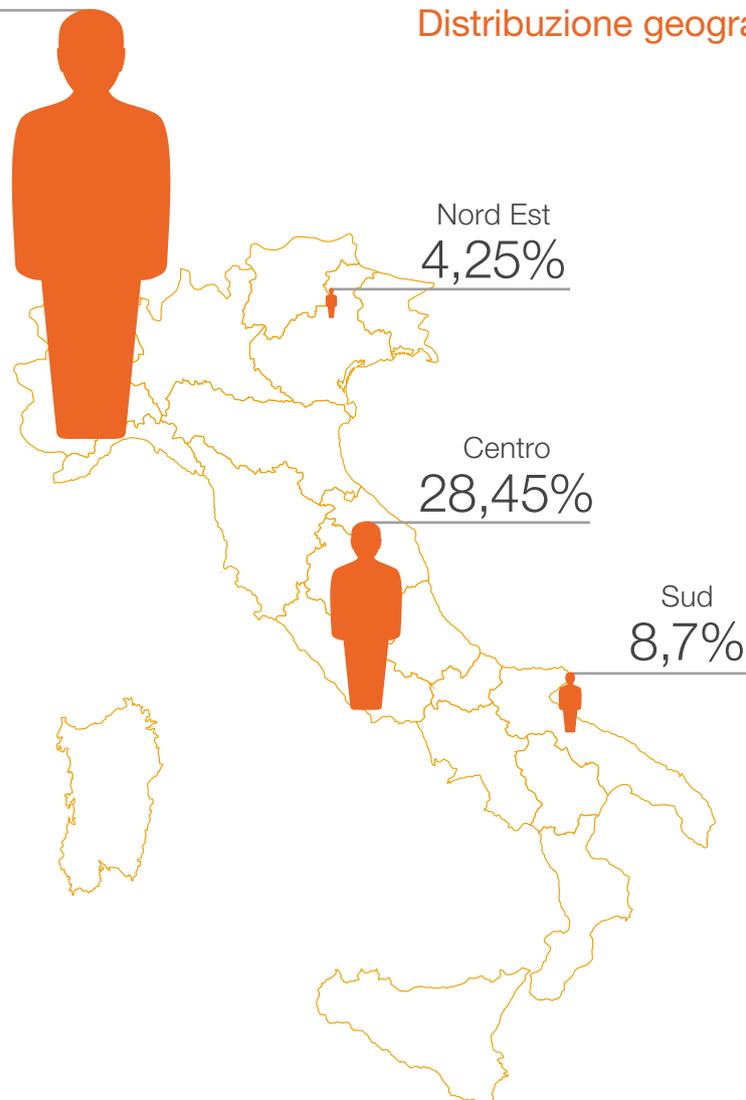
La strategia aziendale va nella direzione della trasformazione e evoluzione, anche in termini di segmenti di clientela servita, con una forte attenzione verso le banche di medie e grandi dimensioni, grazie all'offerta di servizi e soluzioni software as a service, sfruttando in particolare le capabilities di OASI e CAD.IT.

Clienti per tipologia

	2017	2018	2019
Banking e finance	102	103	103
Business	17	21	34
Insurance	11	12	18
Altro	5	4	5
Totale	135	140	160

Nord Ovest
58,6%

Distribuzione geografica della clientela



RELAZIONE CON CLIENTI E PARTNER

I clienti sono informati sulle strategie dell'azienda e coinvolti nell'evoluzione dei sistemi, tramite la definizione congiunta delle linee di sviluppo di soluzioni e piattaforme che abilitino nuovi modelli di business a supporto della competitività sul mercato.

In funzione della fondamentale importanza dei servizi erogati da Cedacri in ambito Outsourcing del Sistema Informativo Bancario, la relazione con ciascun cliente riveste un ruolo chiave e viene curata tramite figure dedicate per sviluppare una relazione fiduciaria di lungo corso. L'apprezzamento da parte dei clienti di questo ruolo è dimostrato anche dai giudizi espressi dai clienti nell'ambito dell'indagine di *customer satisfaction* annuale.

Una attenzione particolare viene data alle evoluzioni dei sistemi: le nuove progettualità prevedono sempre una forte condivisione delle scelte con i clienti per garantire soluzioni in linea con le aspettative.

Le banche vengono coinvolte nei progetti e possono proporsi come "pilota" per definire insieme a Cedacri i requisiti, soprattutto di business, che saranno inclusi negli sviluppi delle nuove applicazioni. A tutti i clienti viene data visibilità degli avanzamenti dei progetti in incontri programmati e nelle sedi ufficiali come Comitato Guida e Comitato Tecnico.

Il modello di servizio di Cedacri garantisce una governance strutturata e un presidio del cliente *End to End*.



¹ Information Technology Infrastructure Library

Eventi e percorsi di Client Engagement

I momenti periodici di confronto e approfondimento con i clienti sulle strategie di sviluppo rivestono per Cedacri un'importanza fondamentale.

Gli eventi organizzati nel 2019 sono stati incentrati sull'evoluzione del Sistema Informativo per abilitare un nuovo modo di fare banca e sulla centralità dell'innovazione per la crescita. Gli incontri hanno visto anche la partecipazione di partner leader nel settore, con l'obiettivo portare diverse visioni del mercato e nuovi spunti di riflessione.

Convention Cedacri

Il 19 ottobre, a Lisbona, si è svolta la Convention Cedacri 2019, un evento indirizzato ai componenti del CDA, e ai principali clienti dell'azienda che ha coinvolto tutto il management del Gruppo per un confronto sulle opportunità che la sfida digitale pone davanti al futuro dell'azienda.

Executive meeting

Il Cedacri *Executive Meeting* è un appuntamento annuale di grande rilevanza che coinvolge tutti i Clienti. Nel 2019 all'evento "Accendere la trasformazione: la traiettoria verso la banca *Information Based*" hanno partecipato 120 dirigenti di 52 istituti italiani e personalità di spicco del mondo bancario.

Comitati e Workshop verticali

Incontri tematici dedicati alle soluzioni più innovative previste a piano per favorire un dialogo sulle prospettive di innovazione tra istanze di business, sviluppi tecnologici e nuove disposizioni regolamentari.

Nel 2019 sono stati trattati i seguenti temi:

- "Vincere insieme le sfide dell'era digitale"
- "Le nuove sfide per la crescita della banca: il percorso verso l'Hybrid Cloud e l'Engagement del Cliente"
- "L'evoluzione della tesoreria nel progetto Consolidation: impatti e opportunità", per illustrare ai clienti il nuovo servizio di Tesoreria reso disponibile da Cedacri, in collaborazione con la società del gruppo Oasi.

Forum pre-Release

Una delle fasi più importanti del processo di rilascio del software è la presentazione ai clienti delle novità in anteprima in un incontro in video-conferenza. Una prassi nata come supporto formativo che nel corso del tempo ha acquisito sempre più valore, fino a diventare un insostituibile momento di confronto e approfondimento per tutti gli Istituti clienti di Cedacri.

Team building Aurora

L'intervento ha coinvolto i principali referenti impegnati nel progetto di migrazione della piattaforma tecnologica di Deutsche Bank sul sistema di "core banking" di Cedacri, primo progetto di trasformazione dell'IT da un modello in house a un modello di software as a service, realizzato con un partner italiano da parte di un grande istituto bancario globale, che ha impegnato l'azienda per oltre tre anni. La finalità del Team building, una delle molteplici iniziative di engagement realizzate per il team di Aurora, è stata di stimolare una riflessione sul percorso per valorizzare i punti di forza e individuare le criticità, avviando una strategia condivisa per indirizzare al meglio gli sforzi verso il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

100+

Dirigenti e personalità di spicco del mondo bancario coinvolti

150+

Istituti a cui sono stati presentati i rilasci nel 2019

80

Partecipanti in media per Istituto

50

Istituti Finanziari presenti in media ai nostri eventi

23

Ore di formazione erogata a ciascuna Banca

30+

Incontri tematici all'anno

QUALITÀ E CONTINUITÀ DEL SERVIZIO

Qualità dei servizi

Per Cedacri la qualità del servizio e la competenza tecnica sono i mezzi per garantire la massima soddisfazione del cliente.

Grazie all'investimento continuo in tecnologie e al miglioramento costante delle performance di qualità e dell'affidabilità dei propri prodotti e servizi, Cedacri può servire in modo sempre più rapido ed efficiente i clienti e ottenere in questo modo un vantaggio competitivo. Nel 2019, sono stati investiti complessivamente 51,7 milioni di euro per far fronte alla costante evoluzione tecnologica ed ai sempre crescenti fabbisogni operativi.

Certificazioni e attestazioni

Cedacri ha sviluppato il proprio Sistema dei Controlli Interni sulla base di una serie di framework internazionali che rendono la conformità un valore nativo e trasversale che caratterizza i servizi erogati alla clientela.

Le certificazioni e le attestazioni che Cedacri ha ottenuto e mantiene pongono una garanzia verso tutti gli Stakeholder (in primis i Clienti) che i controlli e le misure poste in essere nella progettazione ed erogazione dei propri servizi sono sistematiche e continue; il framework dei controlli, degli indicatori nonché la gestione dei rischi associati sono implementati in un Sistema di Gestione Integrato Qualità – Sicurezza delle Informazioni – Servizio.

Tale sistema integrato è scalabile e aperto a nuovi controlli come, per esempio, quelli di tipo ambientale associati alla UNI EN ISO 14001.

Dal punto di vista delle conformità, parametri riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi ed in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi, non sono al momento rilevati dal Sistema di Gestione aziendale ma puntualmente dal RSPP. In particolare, l'unico dato a disposizione e riportato è relativo a Non Conformità rilevate da ente su schemi di certificazione in essere. Nel corso del 2019 in

In un contesto di forte crescita delle attività svolte, l'azienda ha garantito nel 2019 un elevato standard di servizio, dimostrando un livello di disponibilità del 99.94% sulle procedure sottoposte a SLA (Valutazione del Livello del Servizio - *Service Level Agreement*).

Cedacri ha inoltre riconfermato la conformità ai principali standard di qualità e sicurezza di settore e ai requisiti normativi imposti a livello domestico e comunitario, sia a livello organizzativo sia di prodotto/servizio. Non si sono registrati nel 2019 episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi offerti ai clienti.

fase di audit/attestazioni non vi sono stati rilievi classificati come "Non Conformità Maggiori o Gravi" sui processi aziendali oggetto delle Certificazioni in essere.

Certificazione ISO 9001:2015 – Sistema di Gestione Qualità

Cedacri è certificata UNI ISO 9001:2015 con il seguente campo di applicazione: Progettazione, sviluppo, manutenzione e outsourcing di sistemi informativi; Application Service Providing; Facility Management; Firma digitale; Posta elettronica certificata; Servizi di Formazione e Consulenza Organizzativa in ambito bancario; Disaster Recovery.

Certificazione UNI CEI ISO/IEC 27001:2014 – Sistema di Gestione della Sicurezza

Cedacri è certificata UNI CEI ISO/IEC 27001:2014 (ISO/IEC 27001:2013) con il seguente campo applicativo: Progettazione, sviluppo, manutenzione e gestione in outsourcing di sistemi informativi; Application Service; Providing; Facility Management; Firma digitale; Posta Elettronica Certificata; Servizi di formazione e consulenza organizzativa in ambito bancario; Disaster Recovery.

Certificazione ISO/IEC 20000-1: 2011 – Information technology – Service management

Cedacri è certificata ISO/IEC 20000-1:2011 con il seguente campo applicativo: “The Information Technology Service Management System of CEDACRI supporting the provision of the following ICT services to Banking and Financial Institutions and to other external customers: Application and Infrastructure Management, Application and Infrastructure Maintenance”.

PCI DSS – Payment Card Industry Data Security Standard

Attestazione di conformità allo standard PCI DSS costituito da un vasto insieme di requisiti riguardanti la gestione dei processi, le misure di sicurezza, l'architettura di rete, la progettazione del software, finalizzati a garantire che i dati dei titolari delle carte di credito siano protetti e trattati in modo sicuro.

SWIFT Service Bureau standard certification

Cedacri, in qualità di Service Bureau, ha raggiunto il livello di certificazione in conformità ai requisiti del Shared Infrastructure Programme 2019 – SIP di SWIFT.

Compliance al regolamento EIDAS (UE) 910/2014 come prestatore di servizi fiduciari di emissione di certificati qualificati di firma digitale - AgID (data iscrizione 01/07/2017).

Compliance rispetto al quadro normativo nazionale e internazionale

Cedacri è chiamata ad essere conforme a norme e regolamenti sia direttamente, sia indirettamente in quanto fornitore di servizi a realtà sottoposte a Vigilanza nazionale o internazionale (Banca d'Italia, EBA, enti regolatori di altri paesi non europei).

Le principali direttrici su cui si sviluppa tale processo sono:

Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 «Disposizioni di vigilanza per le banche»

Esplicita i requisiti che devono essere rispettati dai fornitori a cui le banche hanno esternalizzato funzio-

Posta Elettronica Certificata - Gestore di PEC certificato dall'Agenzia per l'Italia digitale – AgID (data iscrizione 09/02/2006).

Attestazione ISAE 3402 Type Two

La società di revisione KPMG S.p.A. ha predisposto il report ISAE 3402 Type II basata sullo standard di revisione “International Standard on Assurance Engagements n° 3402” emanato dall'International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) e riconosciuto a livello internazionale per attestare il disegno e l'efficacia operativa dei controlli generali in ambito IT (General IT Controls) sui processi di gestione ed erogazione dei servizi di full outsourcing in ambito “financial reporting”.

Attestazione ISAE 3000

La società di revisione KPMG ha predisposto una relazione che attesta il rispetto dei requisiti posti dal Regolatore agli outsourcer come previsto da Banca d'Italia nelle “Disposizioni di vigilanza per le banche” Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 - 11° Aggiornamento del 21 luglio 2015 “Il sistema informativo” (Capitolo 4); l'attività ha come perimetro gli aspetti organizzativi, documentali ed operativi così come richiesto dalla norma. Tale relazione, predisposta secondo lo standard ISAE 3000 “Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information”, integra al suo interno i risultati delle attività di controllo ISAE 3402.

ni operative importanti, tra cui, in particolare, la gestione dei sistemi informativi, con requisiti specifici in tema di Business continuity/disaster recovery. In tale ambito Cedacri affida a Società di revisione specializzate la redazione di un report che attesta l'efficacia operativa dei controlli posti in essere ed il proprio livello di conformità alla norma.

Certificazione di Bilancio; Legge 262/ 2005 - Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari e Sarbanes Oxley Act - Accounting Reform and Investor Protection Act of 2002.

Nell'ambito del processo di certificazione del Bilancio dei propri clienti, Cedacri affida a Società di revisione specializzate la redazione di un report che attesta l'efficacia operativa dei controlli sui sistemi informativi che processano i dati necessari alla realizzazione bilancio stesso.

Normativa EBA in materia di servizi di pagamento

Al fine di valutare la conformità alla normativa vigente, Cedacri ha dato incarico ad una primaria Società di consulenza di svolgere un'attività di assessment sulla adeguatezza delle misure tecnologiche e di processo implementate dalla Società per rispondere ai requisiti della Direttiva (UE) 2015/2366, relativa ai servizi di pagamento nel mercato interno (PSD2-Payment Services Directive), nonché degli Orientamenti finali sulla sicurezza dei pagamenti via Internet. Emanati da EBA.

Nel corso del 2019 non sono state segnalate non conformità rispetto all'applicazione di leggi e normative in materia sociale ed economica.

Valutazione della soddisfazione dei Clienti

Cedacri realizza ogni anno un'indagine di *Customer Satisfaction* rivolta ai propri clienti sia sui servizi Outsourcing completo, sia sui servizi di outsourcing tecnologico. Ai clienti viene richiesta una valutazione complessiva e una valutazione di ambiti specifici, quali: sistema informativo, servizio di assistenza, nuove implementazioni/realizzazioni aggiuntive, sviluppi a Master Plan, Commissioni e ruolo del Client Manager.

I risultati dell'indagine 2019 hanno rilevato una flessione del giudizio generale sul livello di servizio, dovuta principalmente a due fattori: una concentrazione di nuove progettualità che hanno impegnato in modo straordinario le risorse dell'azienda e l'occorrenza di *incident* – anche dipendenti da terze parti – superiore rispetto agli standard.

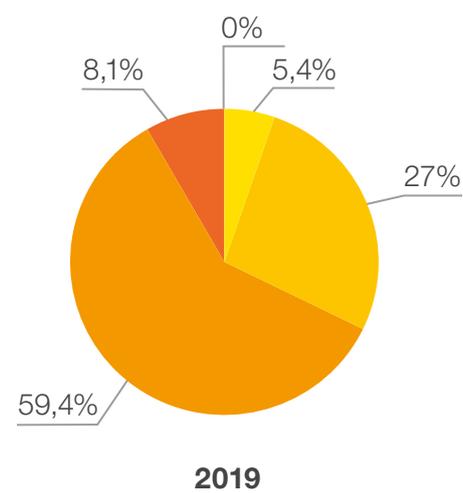
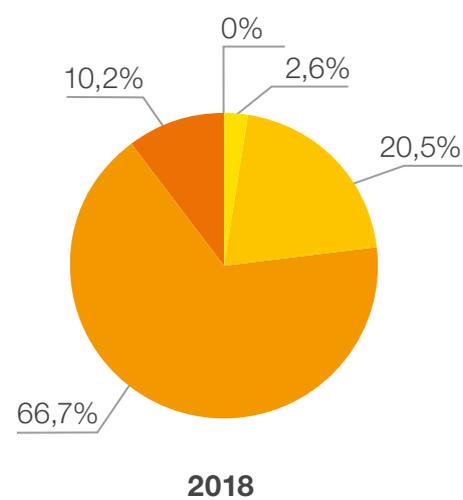
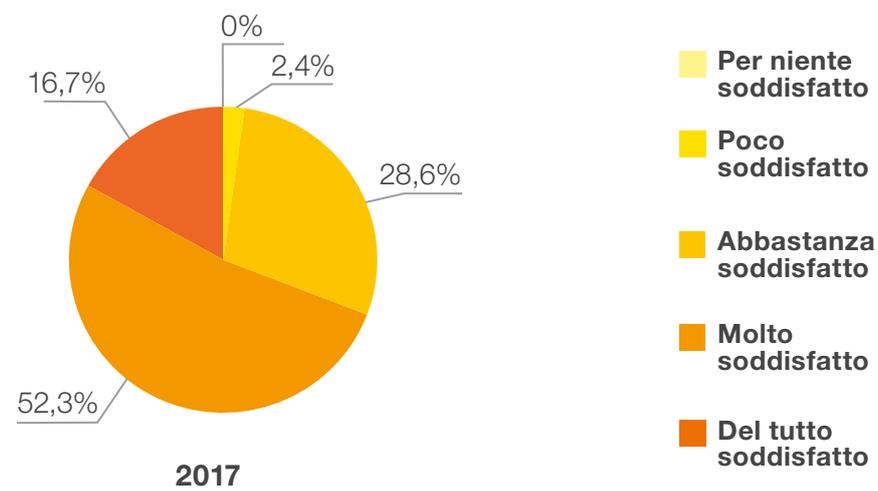
I principali punti di forza indicati dai clienti riguardano l'ampia copertura funzionale, la stabilità del sistema, il supporto normativo e la competenza delle persone. Inoltre, viene particolarmente apprezzata dai clienti la figura del Key Account Manager, per il suo ruolo di interfaccia con la banca (l'88% dei rispondenti si è dichiarato del tutto o molto soddisfatto).

Rispetto agli ambiti di miglioramento, vengono indicati i tempi di risposta alle richieste di sviluppo, non sempre soddisfacenti in un'ottica di competizione sul *time to market*, oltre la necessità di rinnovare l'architettura del sistema di *core banking*.

Clienti Rispondenti

2017	2018	2019
43	39	37
87,7%	79,6%	75,5%

Giudizio complessivo del Servizio



Resilienza e Business Continuity nell'emergenza Covid-19

In un momento di *disruption* estrema nella catena del valore di tutti i settori produttivi, a livello globale, alcuni "hub" hanno garantito "la tenuta del sistema" dal punto di vista operativo e la resilienza rispetto allo scenario fortemente avverso.

L'effetto del Covid-19 e del conseguente *lockdown*, ha toccato in modo particolare anche il settore finanziario e bancario. A fronte della quasi improvvisa impossibilità di accedere fisicamente alle sedi di lavoro, il sistema finanziario ha continuato ad operare: i bancomat hanno continuato a funzionare, i pagamenti ad essere perfezionati, i sistemi di *remote banking* ad erogare i servizi di sempre. Un blocco di queste funzioni avrebbe potuto portare a conseguenze negative e impreviste.

La resilienza del sistema è stata resa possibile da operatori di sistema, tra i quali Cedacri, che gestiscono in outsourcing le infrastrutture tecnologiche e applicative, incluse le postazioni di lavoro di *back end* e *front end* delle banche italiane, al pari delle banche identificate come sistemiche.

In concreto, Cedacri ha permesso a tutti gli Istituti clienti di operare senza soluzione di continuità e senza disservizi. Si è trattato di assicurare che i sistemi continuassero a funzionare in modo sicuro attraverso una gestione in *smart working* per migliaia di persone contemporaneamente, non solo per gli oltre 2.000 dipendenti di Cedacri ma anche per i 33.000 mila dipendenti delle banche clienti, creando le condizioni affinché ciò avvenisse sia dal punto di vista applicativo e tecnologico, sia dal punto di vista logistico. In un caso in particolare, Cedacri si è occupata di attivare le procedure di *Business Continuity* per uno dei propri clienti che aveva registrato presso il proprio headquarter un caso di contagio, ri-proteggendo "fisicamente" i dipendenti della Banca, mediante trasferimento di un intero team del cliente in una sede separata di Cedacri approntata per casi di "*workplace recovery*", già strutturata con ingressi fisici separati e quindi in grado di fornire isolamento completo.

In un altro caso invece, al fine di abilitare alcune Banche clienti a modificare i propri processi produttivi in modalità *smart working* è stato avviato l'approvvigionamento, nonostante la situazione di *shortfall* di mercato (dovuta al blocco produttivo/distributivo degli apparati che notoriamente provengono dalla Cina) con conseguente configurazione e spedizione di circa 2.000 postazioni di lavoro.

Inoltre, per garantire la miglior risposta operativa, Cedacri ha attivato un processo di Decision Making basato principalmente su tre direttrici:

- Interna: mediante un Comitato Emergenza Covid, composto dal management aziendale e supportato dai presidi medici atti alla gestione dell'emergenza;
- Esterna – Istituzioni/Sistema: mediante la partecipazione al CODISE – Comitato per la continuità della Piazza finanziaria a cui sono presenti il regolatore (Banca d'Italia) e le banche Italiane di rilevanza sistemica – per confrontarsi e allinearsi su temi di continuità operativa del sistema bancario e su provvedimenti e iniziative di carattere normativo in condizioni di emergenza. Svolgendo in questo modo un ruolo proattivo nella gestione della crisi e al tempo stesso una cinghia di trasmissione molto corta verso le banche clienti;
- Esterna – Clienti: mediante istituzione di call su base giornaliera (tra Key Account manager Cedacri e referenti operativi banche clienti) e settimanale (con i COO/CIO delle banche clienti) e mediante la pubblicazione di una dashboard settimanale di monitoraggio dei KPI delle banche.

Sempre in modalità remota, Cedacri ha portato avanti non solo i servizi *Business as usual* ma anche l'importante progetto di migrazione della piattaforma tecnologica di Deutsche Bank sui propri sistemi: primo progetto di trasformazione dell'IT da un modello in house a un modello di software as a service realizzato con un partner italiano da parte di un grande istituto bancario globale, che si è concluso con successo a fine maggio 2020.

Rispetto della privacy e dei dati personali

Le risorse informatiche e telematiche sono uno strumento fondamentale per l'esercizio corretto e competitivo dell'impresa, che assicurano la rapidità, l'ampiezza e la correttezza dei flussi di informazioni necessari all'efficiente gestione ed al controllo delle attività del Gruppo Cedacri.

Da questo punto di vista, la tutela della Privacy e la sicurezza dei dati personali dei clienti e interlocutori è un aspetto fondamentale per garantire la reputazione e la continuità operativa dell'azienda.

Il Gruppo Cedacri si impegna a tutelare la riservatezza di tutte le informazioni di ogni natura od oggetto di cui entri in possesso nello svolgimento della sua attività, evitando ogni uso improprio o indebita diffusione di tali informazioni.

Tutte le informazioni che risiedono nei sistemi informatici e telematici aziendali, posta elettronica inclusa, sono usati esclusivamente per lo svolgimento di attività aziendali, con le modalità e nei limiti indicati dal Gruppo Cedacri o dalle società clienti.

Al fine di garantire la protezione dei dati e delle informazioni da minacce di ogni tipo, assicurarne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità, Cedacri ha adottato un adeguato sistema di gestione della sicurezza delle informazioni (SGSI) in linea con la norma UNI CEI ISO/IEC 27001:2013. In questo modo, assicura una corretta gestione del rischio e la protezione delle informazioni e degli asset ICT.

L'azienda si impegna inoltre a tutelare, nel pieno rispetto delle disposizioni di cui al Regolamento (UE) 2016/679, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali ("GDPR"), i dati personali acquisiti, custoditi e trattati nell'ambito della propria attività, in accordo altresì con quanto previsto dalle proprie policy e procedure interne contenute nei documenti "Principi per la protezione dei dati personali e per l'attuazione delle regole di Privacy in Cedacri" e "Manuale sulle modalità e i principi di trattamento dei dati personali".

Nel corso del 2019 sono stati registrati i seguenti reclami relativi alla Privacy e alla gestione di dati dei clienti:

- *per Cedacri Responsabile*
 - 10 ticket-GDPR
 - di cui 8 confermati come *data breach*
 - di cui 1 segnalato al Garante da parte della banca titolare
- *per Cedacri Titolare*
 - 1 ticket-GDPR
 - di cui 1 confermato come *data breach*



SOSTENIBILITÀ SOCIALE

I Dipendenti

- Le Persone di Cedacri
- Occupazione e turnover
- Welfare Aziendale e Smart Working
- Diversità e Pari Opportunità
- Formazione e crescita professionale
- Salute e sicurezza in azienda
- Ascolto e coinvolgimento dei dipendenti (Employee Engagement)
- Relazioni industriali

La Comunità

- Collaborazioni con imprese sociali e il mondo del volontariato
- Progetti con associazioni culturali
- Progetti con Università, Scuole e Istituzioni Locali
- Azioni di inclusione sociale
- Partecipazione ad Associazioni

Highlights

217



assunzioni

effettuate dal 2016 al 2019 in Cedacri S.p.A.

200+



dipendenti

coinvolti nella valutazione del piano di welfare aziendale

147.100



€ investiti

in contributi alla Comunità

500



ore di Volontariato d'Impresa con 9

Associazioni del territorio

SDGs correlati



SOSTENIBILITÀ SOCIALE

I DIPENDENTI

Le persone di Cedacri, con le loro conoscenze, competenze ed esperienze sono l'asse portante dell'azienda e l'elemento fondamentale per la sua competitività e il suo sviluppo.

In una fase di forte crescita, Cedacri sta investendo in modo consistente nel consolidamento e nello sviluppo delle competenze dei propri dipendenti, nella ricerca costante dei migliori profili e talenti per rafforzare l'eccellenza operativa, nella gestione dei temi del benessere interno e dell'engagement, come leva essenziale per armonizzare i rapporti tra l'azienda e le sue persone.

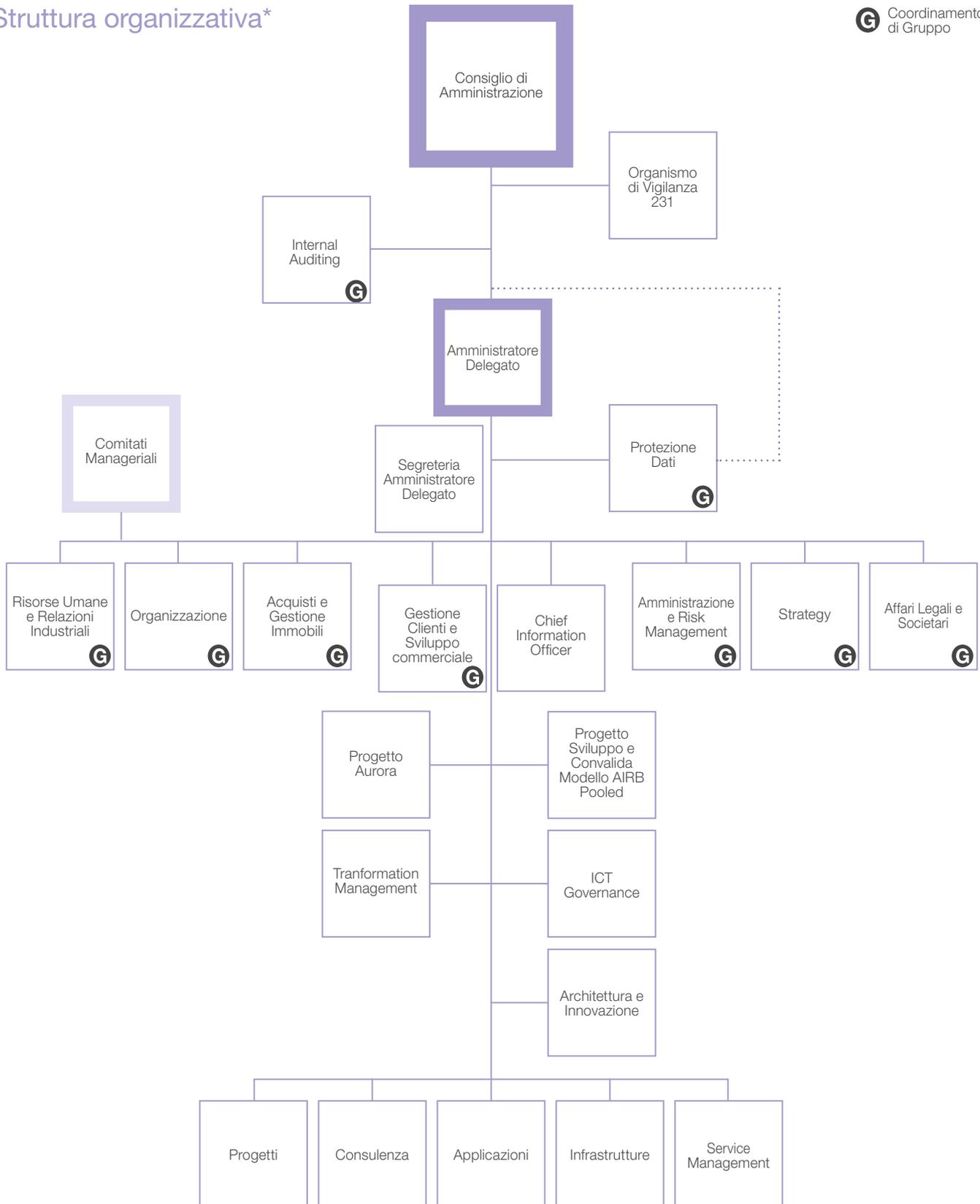
Per una azienda di servizi avanzati come Cedacri, questi aspetti hanno un ruolo sempre più centrale, non solo per quanto riguarda il governo dei cambiamenti organizzativi, ma anche nello sviluppo del business con il costante allineamento della strategia HR agli obiettivi aziendali.

L'evoluzione del modello operativo di Cedacri

Nel corso del 2019, Cedacri ha rivisto il proprio modello operativo con l'obiettivo di rafforzare il presidio del servizio, efficientare i processi, favorire le sinergie tra le diverse strutture operative e renderle funzionali alle strategie previste dal nuovo piano industriale.

Si tratta di un'evoluzione organizzativa che valorizza la crescita interna delle persone e spinge l'acceleratore sul miglioramento continuo del servizio, sulla gestione industrializzata delle progettualità indipendentemente dallo stream di domanda, sull'ottimizza-

zione del Portfolio Management, sul potenziamento delle funzioni centralizzate per garantire l'allineamento con le strategie aziendali e un maggior presidio dell'evoluzione della mappa applicativa. Il nuovo organigramma di Cedacri ha visto il formarsi di nuove unità e la rivisitazione di alcune strutture per focalizzarne meglio gli obiettivi. Il cambiamento organizzativo sarà accompagnato da ulteriori iniziative volte a favorire l'integrazione a livello procedurale, manageriale e culturale, valorizzando le diverse competenze presenti.



* all'1 Giugno 2020

WikiOrg

Con l'approntamento del nuovo organigramma di Cedacri è stata lanciata l'applicazione WikiOrg che consente ai dipendenti del Gruppo di esplorare gli organigrammi aziendali in maniera interattiva.

Con WikiOrg, infatti, è possibile entrare nell'unità di interesse, conoscerne le responsabilità e le persone che ne fanno parte, e accedere direttamente alle informazioni di contatto. All'interno di WikiOrg la funzione di ricerca può aiutare ogni dipendente a trovare una persona all'interno dell'organizzazione, una specifica unità e chi svolge una determinata funzione.

LE PERSONE DI CEDACRI

A fine 2019 Cedacri S.p.A. conta 823 dipendenti, confermando il trend di crescita dei tre anni precedenti. La popolazione aziendale ha registrato un tasso di crescita del 11,3% rispetto al 2016, e del 2,7% rispetto al 2018. Cedacri S.p.A. raccoglie circa un terzo dei 2.400 dipendenti del Gruppo (35%).

Se guardiamo ad una prospettiva di Gruppo, tra il 2019 e il 2020, in alcuni mesi Cedacri è passata da circa 1600 dipendenti a quasi 2.400. Un salto significativo legato alle acquisizioni delle società OASI e CAD IT che estendono la presenza fisica delle sedi (Verona, Roma e Madrid), ma soprattutto espandono il mercato di riferimento dell'azienda.

Analizzando i dati legati alla tipologia dei dipendenti, nel 2019 gli impiegati rappresentano i due terzi della popolazione aziendale (66,5%), mentre il restante si suddivide tra quadri (31,2%) e dirigenti (2,1%). Questi valori si discostano leggermente dalla media del Gruppo, dove la quota di impiegati sale a circa il 75%.

Dal punto di vista del livello di istruzione, la popolazione aziendale presenta un tasso molto elevato di scolarizzazione: oltre la metà dei dipendenti (54%) sono in possesso di una laurea.

Garantire la stabilità del crescente numero di lavoratori all'interno dell'azienda è un aspetto strategico per Cedacri, funzionale allo sviluppo delle loro competenze. Per questo, la quasi totalità dei dipendenti Cedacri (96%) è assunta con contratto a tempo indeterminato, mentre il restante 4% con contratti di apprendistato, propedeutici ad una successiva assunzione. Il dato, relativo a Cedacri S.p.A., è analogo a quanto registrato sull'intero Gruppo.

L'età media dei lavoratori di Cedacri S.p.A. si attesta intorno ai 45 anni, la più elevata (insieme a Docu-gest) tra tutte le aziende del Gruppo. Dal punto di vista della distribuzione per classi di età, l'azienda vede una prevalenza di lavoratori con età compresa tra 30 e 50 anni (52%). La distribuzione a livello di gruppo presenta valori molto simili.

Le donne rappresentano il 34,2% della popolazione aziendale totale di Cedacri S.p.A., un dato in linea con il settore di appartenenza. A loro è rivolta la quasi totalità dei contratti part-time in essere in Cedacri, ovvero il 12% dei contratti totali. A livello di Gruppo, il dato relativo al ricorso al part-time risulta leggermente inferiore: 10,1%.

Dal punto di vista dei luoghi di provenienza dei suoi lavoratori, il Gruppo Cedacri è rappresentato da 21 diverse nazioni: questo ne fa un gruppo altamente multiculturale, in linea con gli approcci legati alla valorizzazione delle diversità.

Il Gruppo Cedacri si avvale anche del supporto di esperti e consulenti esterni provenienti da alcune delle più importanti società di consulenza a livello nazionale ed internazionale. La strategia di Cedacri negli anni è stata, e continuerà ad essere, quella di valorizzare le competenze interne riconosciute come "core", distintive e professionalmente pregiate, attraverso un processo di formazione continua e progetti mirati di sviluppo personale e professionale.

Dipendenti per età

	2016			2017			2018			2019		
	Uomini	Donne	Totale									
Under 30	36	13	49	34	13	47	35	10	45	39	13	52
da 30 a 39 anni	116	53	169	138	50	188	136	53	189	140	60	200
Da 40 a 49	159	126	285	157	119	276	152	104	256	139	91	230
50 e Over 50	165	69	234	188	85	273	205	106	311	223	118	341
Totale	476	261	737	517	267	784	528	273	801	541	282	823

Dipendenti per inquadramento professionale

	2016			2017			2018			2019		
	Uomini	Donne	Totale									
Dirigenti	11	2	13	11	2	13	10	4	14	14	4	18
Quadri	179	58	237	194	60	254	196	61	257	196	61	257
Impiegati	286	201	487	312	205	517	322	208	530	331	217	548

Dipendenti per tipologia di contratto

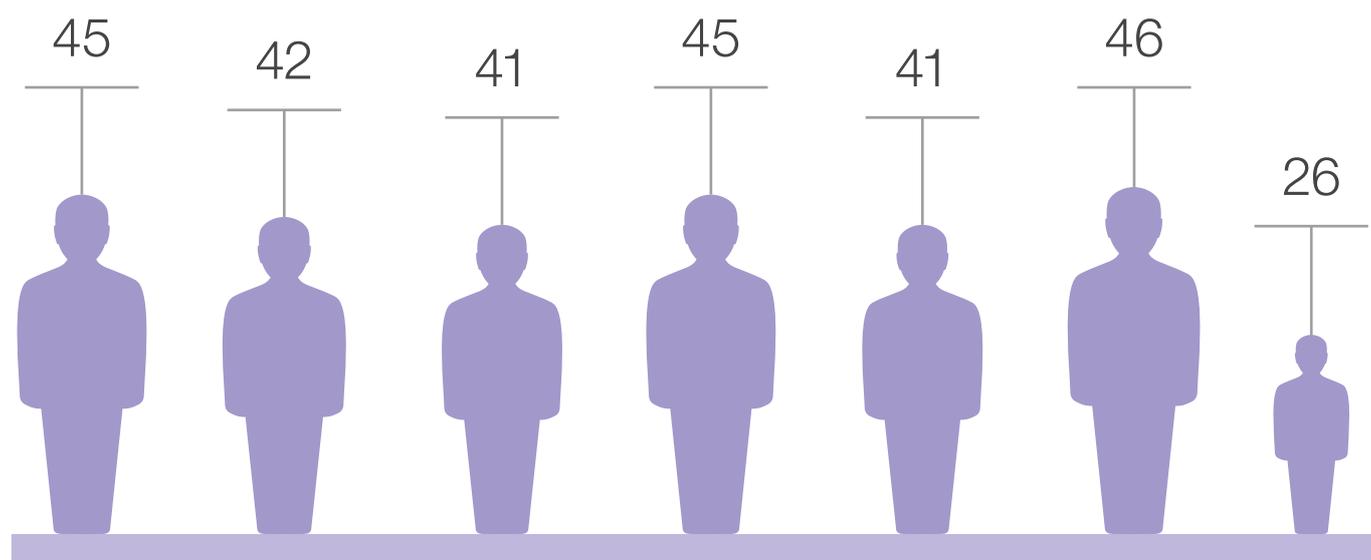
	2016			2017			2018			2019		
	Uomini	Donne	Totale									
Indeterminato	459	246	705	499	256	755	510	266	776	518	274	792
Determinato		2	2		2	2	1	1	2	1	2	3
Apprendistato	17	13	30	18	9	27	17	6	23	22	6	28
Atipici (somministrazione, progetto, stage)	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0

	2018			2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full-Time	525	178	703	539	193	732
Part-Time	3	95	98	2	89	91

Dipendenti per livello di istruzione

	2016			2017			2018			2019		
	Uomini	Donne	Totale									
Laurea	228	155	383	256	161	417	259	166	425	272	174	446
Diploma superiore	225	105	330	239	105	344	247	106	353	249	107	356
Diploma media	1	23	24	22	1	23	22	1	23	20	1	21

Età media della popolazione del Gruppo Cedacri



CEDACRI

C-GLOBAL
Cedacri Global Services Sp.A.

Si GRADE

Docugest

Oasi

CAD IT
CEDACRI

CEDACRI
INTERNATIONAL

* Dati riferiti al Gruppo Cedacri

Dipendenti del Gruppo Cedacri per nazionalità*

1.944 Italia

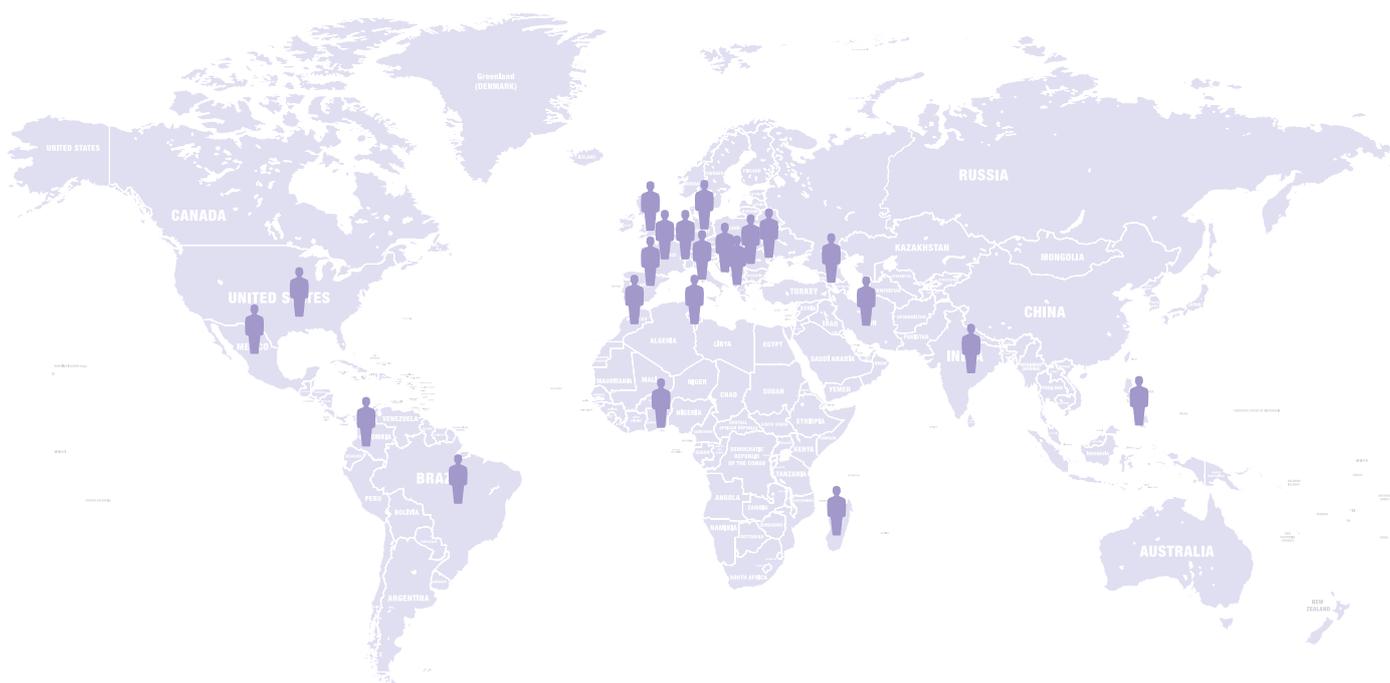
323 Moldavia

91 Spagna

3 Albania / Brasile / Romaniaa

2 Filippine / Germania / Svizzera / Francia

1 Bosnia-Erzegovina / Colombia / Georgia / India /
Inghilterra / Iran / Madagascar / Messico /
Marocco / Tunisia / Togo / USA



OCCUPAZIONE E TURNOVER

Nel corso del 2019, Cedacri S.p.A. ha effettuato 78 nuove assunzioni a fronte di 56 uscite, ottenendo un incremento netto del proprio personale di 22 dipendenti e raggiungendo le 823 unità.

Il tasso di assunzione di Cedacri si attesta al 9.4%, mentre il turnover è pari al 6.8%. Dal punto di vista tendenziale, si evidenzia una crescita significativa di entrambi i valori rispetto alla media del triennio precedente (2016-2018). Entrambi i valori risultano inferiori rispetto all'intero Gruppo, dove i numeri elevati sono fortemente influenzati dall'elevato turnover della società Cedacri International con sede in Moldavia.

Nel 2019, il salario standard di un neoassunto apprendista o inserimento professionale, a prescindere dal genere, si attesta a 26.430 € lordi annui).

CEDACRI	2016			2017			2018			2019		
	Uomini	Donne	Totale									
Numero di nuovi assunti	24	1	25	54	11	65	35	14	49	60	18	78
Dipendenti usciti	24	7	31	13	3	16	23	8	31	47	9	56
Numero totale dipendenti	476	261	737	517	267	784	528	273	801	541	282	823
Tasso di assunzione nuovi dipendenti	0,05	0,004	0,034	0,104	0,041	0,083	0,066	0,051	0,061	0,11	0,063	0,094
Tasso di turnover dei dipendenti	0,05	0,03	0,04	0,03	0,01	0,02	0,04	0,03	0,04	0,086	0,031	0,068

Tasso di turnover dei dipendenti = uscite periodo/organico medio periodo

Tasso assunzione = entrati periodo/organico medio periodo

Tasso assunzione donne/uomini = entrati nel periodo per genere/totale dipendenti per genere

Tasso di turnover donne/uomini = uscite nel periodo per genere/totale dipendenti per genere

C-GLOBAL	2019		
	Uomini	Donne	Totale
Numero di nuovi assunti	17	57	74
Dipendenti usciti	14	22	36
Numero totale dipendenti	95	183	278
Tasso di assunzione nuovi dipendenti	0,17	0,31	0,27
Tasso di turnover dei dipendenti	0,14	0,12	0,13

SIGRADE	2019		
	Uomini	Donne	Totale
Numero di nuovi assunti	9	3	12
Dipendenti usciti	9	2	11
Numero totale dipendenti	94	49	143
Tasso di assunzione nuovi dipendenti	0,095	0,06	0,085
Tasso di turnover dei dipendenti	0,095	0,04	0,078

DOCUGEST	2019		
	Uomini	Donne	Totale
Numero di nuovi assunti	1	1	2
Dipendenti usciti	4	1	5
Numero totale dipendenti	25	36	61
Tasso di assunzione nuovi dipendenti	0,04	0,02	0,032
Tasso di turnover dei dipendenti	0,16	0,02	0,081

OASI	2019		
	Uomini	Donne	Totale
Numero di nuovi assunti	9	2	11
Dipendenti usciti	5	3	8
Numero totale dipendenti	64	33	97
Tasso di assunzione nuovi dipendenti	0,14	0,06	0,11
Tasso di turnover dei dipendenti	0,06	0,09	0,08

CAD IT	2019		
	Uomini	Donne	Totale
Numero di nuovi assunti	26	2	28
Dipendenti usciti	35	11	46
Numero totale dipendenti	478	186	664
Tasso di assunzione nuovi dipendenti	0,05	0,01	0,04
Tasso di turnover dei dipendenti	0,07	0,06	0,07

CEDACRI INTERNATIONAL	2019		
	Uomini	Donne	Totale
Numero di nuovi assunti	81	174	255
Dipendenti usciti	56	158	214
Numero totale dipendenti	108	213	321
Tasso di assunzione nuovi dipendenti	0,75	0,91	0,89
Tasso di turnover dei dipendenti	0,51	0,74	0,74

Talent Attraction e Recruiting

Cedacri punta a individuare e riconoscere le persone migliori per l'azienda, focalizzando e mettendo sullo stesso piano di importanza sia l'aspetto strettamente professionale sia quello più puramente etico e umano. L'azienda è sempre più consapevole che per attrarre, motivare e fidelizzare le persone di talento, non basta puntare soltanto sugli aspetti retributivi ma occorrono proposte efficaci in tema di servizi di welfare e politiche di conciliazione vita-lavoro che migliorino il benessere generale in azienda.

Per attrarre i propri Talenti, Cedacri si affida quindi ad una politica di Employer Branding attraverso progetti in collaborazione con i principali attori del territorio (istituzioni, scuole superiori, università, enti di formazione) con lo scopo di trasmettere quali si-

ano le caratteristiche che rendono unico e peculiare il Brand e la realtà di Cedacri e cosa significa farne parte.

Il processo di selezione (*Recruiting*) di norma è gestito direttamente dalla Direzione Risorse Umane (HR) e solo in casi particolari e per figure di alto standing, ci si avvale della collaborazione di società esterne. Già in fase di screening iniziale, viene adottato un processo molto selettivo; una volta identificati i profili, il processo di selezione si sviluppa attraverso le seguenti fasi:

- Colloqui individuali e/o di gruppo
- Test psico-attitudinali,
- Colloqui con i Responsabili di Area, Divisione e Direzione.

Azioni di Employer Branding

Al fine di avvicinare giovani di talento e favorire l'assunzione di neolaureati, nel corso del 2019 Cedacri ha organizzato cinque iniziative di *Employer Branding* all'interno del mondo universitario.

Evento "High Flyers Day Information Technology" - Milano

L'evento si è svolto a Milano in collaborazione con Almalaurea.

I Recruiter della Direzione HR hanno incontrato tramite la modalità "speed date", circa 30 neolaureati di tutte le facoltà italiane precedentemente selezionati e in linea con i profili ricercati.

Evento "ForU Borsa del Placement" - Verona

La Borsa del Placement è un'iniziativa nata per favorire la collaborazione tra enti di alta formazione e imprese, con l'obiettivo di creare un ponte diretto tra il mondo dello studio e quello del lavoro.

Il Forum è l'appuntamento annuale della Borsa, ideato per creare un raccordo diretto tra chi, negli enti di alta formazione e nelle imprese, si interessa ai temi del placement e del campus recruiting.

Nel corso dell'evento, dedicato agli specialisti HR e agli addetti uffici placement, la Direzione HR ha avuto l'opportunità di incontrare e conoscere 10 referenti di uffici placement di università italiane, precedentemente selezionati in relazione alle università con i corsi di laurea maggiormente in linea con le esigenze di recruiting.

Evento Job Day Università di Parma

L'evento, già sperimentato con successo in passato, favorisce l'incontro tra studenti laureati e neolaureati con il mondo del lavoro.

La Direzione HR di Cedacri, presente all'evento con il proprio stand, ha raccolto i CV degli studenti interessati e ha fornito informazioni circa le prospettive professionali offerte.

Evento "Al lavoro" Milano

L'evento favorisce l'incontro tra studenti laureati e neolaureati con il mondo del lavoro.

La Direzione HR di Cedacri, presente all'evento con il proprio stand ha effettuato 15 colloqui one-to-one con laureati e laureandi precedentemente selezionati e in linea con i profili ricercati.

Evento "Virtual Fair - online

Career Day online patrocinato dalla Borsa del Placement che permette alle aziende di effettuare colloqui via Skype con laureati o neolaureati di tutte le Università italiane precedentemente selezionati. Sono stati colloquiati 10 laureati e laureandi precedentemente selezionati e in linea con i profili ricercati.

WELFARE AZIENDALE E SMART WORKING

Cedacri crede nella forte connessione esistente tra le performance aziendali e il benessere dei dipendenti.

Consapevole di quanto sia importante trovare soluzioni che permettano, da un lato di arricchire di nuovi elementi i classici modelli retributivi, dall'altro di trovare proposte efficaci per la conciliazione vita-lavoro e il benessere dei dipendenti, Cedacri adotta una politica retributiva fondata su sistemi di Total Rewarding, che hanno anche la finalità di attrarre e trattenere le persone di talento, motivandole, e orientandone i comportamenti verso i risultati attesi dall'azienda.

Con tali presupposti Cedacri ha costruito negli anni un ricco e dinamico portafoglio di servizi e iniziative rivolte al miglioramento del livello di benessere del lavoratore e della sua famiglia. Tutte le iniziative realizzate vengono pubblicate sul Portale web di Gruppo e anticipate da Newsletter, in modo da portarle all'attenzione dei dipendenti e fornire loro tutte le informazioni per poterne usufruire.

L'offerta di Welfare per i dipendenti Cedacri si estende oltre quanto previsto dalle norme contrattuali nazionali e comprende sia progetti di Welfare Aziendale, sia servizi compresi nel piano di Flexible Benefits (salute e benessere, istruzione e servizi per i figli, mobility, previdenza complementare, tempo libero). Sono numerosi i servizi orientati a favorire la conciliazione vita-lavoro, soddisfare i crescenti bisogni delle famiglie, e promuovere attività culturali e ludiche. Infine, Cedacri incentiva i suoi dipendenti all'utilizzo di servizi di mobilità sostenibile attraverso il Car-pooling, una delle prime esperienze nel contesto italiano.

I benefit previsti per i dipendenti a tempo indeterminato full-time sono gli stessi anche per i dipendenti a tempo indeterminato part-time.

Le iniziative previste dal Contratto Integrativo Cedacri

- Polizze Sanitarie, a copertura del dipendente e del relativo nucleo familiare
- Polizza Vita
- Polizza Infortuni (professionali ed extra-professionali)
- Previdenza complementare, con contribuzione a carico azienda pari al 4% (4.5% per Apprendisti e RAL<27.000 euro)

- Permessi retribuiti per visite mediche (15 ore all'anno per dipendente)
- Permessi retribuiti per preparare e sostenere gli esami Universitari e l'esame di Laurea
- Premio Aziendale (tassazione 10% per l'erogazione 2019)
- Buoni carburante – 250 euro (netti) annui per dipendente
- Buoni pasto

Flexible Benefits

Il Piano Welfare, previsto dal recente accordo siglato con le Organizzazioni Sindacali, permette ai dipendenti di Cedacri, C-Global, Oasi e Docugest di percepire l'eventuale premio aziendale (c.d. VAP/Premio di produttività) sotto forma di "Flexible Benefits", utilizzando l'intero importo o parte di esso per acquistare beni e servizi al netto di tasse e contributi.

I PWA (Piani di Welfare Aziendale), nella forma dei Flexible Benefit, consentono a ciascun dipendente di scegliere autonomamente la composizione del proprio pacchetto di beni e/o servizi, tra quelli disponibili, tramite l'assegnazione di un budget di spesa pro-capite.

Il Premio convertito può essere destinato all'acquisto di beni e servizi Welfare e a rimborsi di spese di istruzione per i figli, assistenza, mobilità, salute e benessere, tempo libero e previdenza complementare.

Smart Working

Dal 2016 Cedacri ha scelto di attivare il progetto di smart working, per migliorare la qualità del lavoro e favorire i dipendenti nel bilanciare la sfera professionale e quella privata.

Lo smart working è stato regolamentato tramite un accordo sindacale che, grazie all'ultimo rinnovo di dicembre 2019, ha consentito di estenderlo a quasi la totalità dei dipendenti dell'azienda e di aumentare il numero di giornate mensili in cui è possibile svolgere la prestazione lavorativa in questa modalità di lavoro agile.

È risultato fondamentale, a tal fine, un clima collaborativo tra azienda e sindacato che, pur nel rispetto dei reciproci ruoli, ha reso possibile promuovere tramite lo smart working politiche che agevolino l'equilibrio tra i tempi vita e lavoro, lo sviluppo della digitalizzazione, il miglioramento della produttività, la promozione della sostenibilità sociale, economica e ambientale.

Da fine 2019, i dipendenti aderenti all'iniziativa possono lavorare in smart working per 8 giorni al mese (di norma 2 giorni a settimana), mantenendo lo stesso orario di lavoro. Grazie allo smart working si riesce a raggiungere un maggior grado di autonomia e flessibilità: è possibile lavorare direttamente da casa, migliorando così il work life balance e al tempo stesso incrementando il proprio grado di responsabilità rispetto agli obiettivi prefissati.

Al 31/12/2019 hanno aderito allo smart working circa 290 dipendenti (più del 35 % del totale), e si ritiene che nel 2020 le adesioni continueranno ulteriormente a crescere.

Servizi Salva-Tempo e Work-Life Balance

- Consulenza Assicurativa
- Consulenza Bancaria
- Smart Working
- GAS del Conventino (Gruppo di Acquisto Solidale)
- Ristorante Aziendale - Ki-Room (Collecchio)
- Zona ristoro Pit Stop & Lunch Time (Castellazzo Bormida)
- Spogliatoi e docce (Collecchio e Castellazzo Bormida)

Cedacri 4 Family

- *Cedacri Young* - I figli studenti dei dipendenti possono svolgere tirocini curriculari presso le società del Gruppo Cedacri
- *Cedacri 4 School* - Con l'obiettivo di premiare il merito e di incentivare i ragazzi all'istruzione, eroghiamo borse di studio per i figli dei dipendenti (dalla scuola media all'università).
- *Centri Estivi* - Accordi con società educative per l'organizzazione di Campus estivi a Collecchio e Castellazzo Bormida, per i figli dei dipendenti dai 3 ai 13 anni. L'azienda fornisce un contributo per il pagamento della retta.
- *Asili Nido* - Contributo monetario di € 600/anno alle famiglie dei dipendenti che hanno un bimbo in età di asilo nido.
- *Cedacri VIP (Viva I Piccoli)* - il Gruppo Cedacri apre le porte delle aziende per permettere ai dipendenti di venire in ufficio in compagnia dei propri figli.

CEDACRI VIP

Il 23 dicembre, nel periodo di chiusura delle scuole, il Gruppo Cedacri ha aperto le porte delle sedi di Collecchio, Castellazzo Bormida e Bari ai figli dei dipendenti. L'iniziativa, oltre a far conoscere ai bambini dove i genitori passano la maggior parte del loro tempo, ha avuto lo scopo di sensibilizzare i piccoli sui temi della sostenibilità e della sicurezza.

Oltre 250 bambini dai 3 ai 13 anni, suddivisi in tre diverse fasce di età, sono stati seguiti da consulenti esperti che li hanno impegnati su cinque diverse attività educative:

- Happy Food - Un intrattenimento educativo che ha coinvolto i bambini sulla corretta alimentazione.
- Ortobimbo - Far scoprire ai bambini il piacere di coltivare l'orto fin da piccoli.
- Galateo Digitale - Un viaggio nel mondo digitale per apprendere l'uso responsabile delle tecnologie.
- Giocattoli Fatti da Me- Un laboratorio magico per imparare a costruire giocattoli con materiali di scarto.
- Pic.Assi - Un'officina d'arte per apprendere le tecniche base di pittura e imparare a manipolare il DAS.

Al termine della giornata i bambini hanno compilato un sondaggio (i più piccoli si sono fatti aiutare dai genitori) dal quale traspariva la piacevolezza della giornata e anche qualche suggerimento per renderla ancora più bella la prossima volta. Qualcuno ha detto che la cosa che gli è piaciuta di più è stata quella di venire al lavoro con papà e mamma e conoscere nuovi amici. Altri avrebbero voluto più cose nel cestino della merenda, restare per cena, stare più tempo con la mamma e giocare all'aperto. Non sono mancati nemmeno gli spunti per rendere più bello il luogo di lavoro.

L'iniziativa proseguirà nel corso del 2020 su tutte le altre sedi delle società del Gruppo Cedacri.



Valutazione del pacchetto Welfare di Cedacri: indagine e focus group di confronto con i dipendenti

Nel 2019 è stata realizzata un'indagine interna rivolta ai dipendenti Cedacri, finalizzata alla valutazione dei servizi di welfare offerti dall'azienda e alla possibilità di allargare il perimetro degli stessi in base alle necessità espresse dai rispondenti. Sono state 200 le persone che hanno partecipato alla *survey* sul pacchetto Welfare di Cedacri fornendo indicazioni di grande interesse.

In particolare, il questionario era articolato su tre capitoli: il primo incentrato sulla valutazione delle iniziative di welfare in essere; il secondo focalizzato sull'individuazione delle possibili migliorie del servizio, il terzo indirizzato a raccogliere la disponibilità nel dare un contributo in qualche associazione di volontariato che collabora con Cedacri.

I risultati emersi dal sondaggio sono stati analizzati da due Focus Group, ciascuno costituito da dieci dipendenti di Cedacri rappresentativi di tutte le sedi. Questo confronto tra dipendenti, scelti come campione rappresentativo dell'azienda, ha contribuito a far emergere le richieste di nuovi servizi welfare "salva-tempo" che l'azienda ha pianificato di attivare nel corso del 2020 in collaborazione con alcune cooperative sociali del territorio.

Spostamenti casa-lavoro

Cedacri, considerando il numero elevato di persone che frequentano quotidianamente le proprie sedi, ha avviato la predisposizione di diverse soluzioni di Mobilità Sostenibile, che concorrono a ridurre l'impatto ambientale degli spostamenti e dove possibile a ridurre i costi della mobilità in capo ai dipendenti.

- *PSCL (Piano Spostamenti Casa Lavoro)* - Cedacri è tra le aziende premiate dal Comune di Parma per gli interventi di Mobility Management realizzati nel 2019. Nel primo trimestre 2020 sarà redatto un nuovo PSCL (Piano Spostamenti Casa Lavoro) e sulla base dei risultati di un questionario sottoposto ai dipendenti del Gruppo che lavorano presso le sedi di Collecchio e Parma l'azienda potrà valutare se è necessario e attraverso quali iniziative/progetti rafforzare il proprio impegno in ambito di mobilità sostenibile.
- *Car Pooling* - Cedacri nell'aprile del 2017 ha attivato la pratica del car-pooling aziendale, attraverso la piattaforma JoJob che permettere ai dipendenti di mettersi in contatto e di certificare la condivisione con i colleghi del tragitto casa-lavoro. Per incentivare la pratica del car-pooling, Cedacri eroga ogni trimestre dei premi (buoni spesa) ai dipendenti più virtuosi. Da marzo 2019 Cedacri ha dato la possibilità ai dipendenti di certificare con l'App JoJob anche gli spostamenti casa lavoro in bici o a piedi con un piano incentivi con premi semestrali.

- *Parking for Carpooler* - Disponibilità nei parcheggi interni di Collecchio e Castellazzo Bormida di alcuni posti auto riservati (identificati dalle righe verdi) ai dipendenti che viaggiano in car pooling.
- *Ferro & Bus* - Per incentivare l'uso dei mezzi pubblici, l'azienda rimborsa il 25% del costo dell'abbonamento.
- *Bici aziendali* - A Collecchio, sono a disposizione un pool di bici aziendali che possono essere utilizzate dai dipendenti non solo in pausa pranzo, ma anche per il tragitto casa-lavoro.

Cultura e Attività ludiche

- *Concerto di Natale* - Dal 2014, nel mese di dicembre, il Gruppo Cedacri organizza un concerto al Teatro Regio di Parma dedicato ai dipendenti.
- *Biblioteca / Videoteca Aziendale* - Nel 2015 è stata inaugurata una biblioteca sulla sede di Collecchio che ad oggi propone circa 700 volumi e oltre 200 dvd. Tutti i libri e i dvd vengono acquistati da Cedacri e sono gli stessi dipendenti a proporre e suggerirne l'acquisto.
- *Spazio Ludico* - Nella sede di Collecchio è stata allestita una sala ricreativa con biliardini e ping-pong per allietare le pause pranzo dei dipendenti. Periodicamente vengono indetti tornei a premio (buoni spesa).

Smart working e iniziative a supporto dei dipendenti durante l'emergenza Covid-19

Cedacri ha agito con tempestività e responsabilità fin dall'inizio dell'epidemia, adottando diverse misure di prevenzione e protezione quali l'obbligo di lavorare al di fuori della sede per i dipendenti con sintomi influenzali, anche non gravi, propri o dei propri famigliari, la sospensione delle trasferte, il blocco dell'ingresso in azienda di ospiti e consulenti esterni, lo svolgimento delle riunioni in video-conferenza e, soprattutto, organizzando le attività lavorative in modalità smart working.

Un apposito Comitato ha monitorato quotidianamente il rispetto dei protocolli messi in atto per garantire la massima sicurezza di tutti i dipendenti del Gruppo: misurazione della temperatura per tutte le persone che entrano in azienda, sistematica sanificazione preventiva degli ambienti, dotazione delle disposizioni di sicurezza personali (mascherine, guanti, gel igienizzante), verifica delle distanze di sicurezza delle postazioni di lavoro, continuo aggiornamento delle disposizioni aziendali in coerenza con i vari aggiornamenti normativi.

Dal sorgere dell'emergenza Covid, dunque, il Gruppo Cedacri ha ritenuto imprescindibile la salvaguardia della salute dei dipendenti attuando, progressivamente, un sempre maggiore ricorso alla modalità lavorative dello smart working. Durante la *lock down* solo il 2% della popolazione aziendale è stata presente fisicamente presso le sedi del Gruppo per presidiare i servizi critici di erogazione del servizio alle banche, mentre la maggior parte del personale restante ha operato in modalità smart working. Questo è un dato estremamente positivo che ha consentito di salvaguardare la salute dei dipendenti e la qualità dei servizi erogati.

Oltre alle misure di prevenzione e protezione, Cedacri ha deciso di promuovere un servizio di *coaching* psicologico, denominato "Take Care!", con l'obiettivo di supportare i dipendenti nel superare i momenti di difficoltà e operare nell'ambito di scenari di emergenza e di post-emergenza. Lo staff messo a disposizione è formato da psicologi del lavoro con esperienza sia di supporto psicologico, sia di coaching e consulenza organizzativa.

Il *coaching* psicologico è stato affiancato anche da corsi di Yoga e Pilates online, rivolti a tutti i dipendenti del Gruppo interessati, con l'intento di migliorare il benessere psico-fisico delle persone costrette a rimanere chiuse in casa da diverse settimane.

Ogni dipendente ha poi avuto la possibilità di donare parte delle proprie ferie per far fronte ad eventuali necessità/difficoltà di colleghi legate all'emergenza, attraverso un'apposita Banca del Tempo.

Sono state previste specifiche polizze sanitarie e coperture assicurative a favore dei dipendenti e sono state coperte le spese funerarie dei colleghi deceduti a causa del Coronavirus.

Nonostante tutte le difficoltà imposte dalla situazione sanitaria del Paese, Cedacri dunque ha continuato ad assicurare la regolare erogazione del servizio continuando nella propria strategia di miglioramento continuo, di innovazione e di sviluppo.

DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ

Cedacri, in linea con quanto condiviso nel Codice Etico e in coerenza con gli SDGs 5, 8 e 10 dell'Agenda 2030 ONU, ritiene che i principi di equità e di pari opportunità verso tutti i dipendenti siano riferimenti chiave da integrare con criteri di merito e di competenza.

Il tema della gestione e della valorizzazione delle diversità in Cedacri è parte integrante della politica di promozione del benessere e del Welfare aziendale. Il Diversity Management si concretizza con azioni su vari ambiti e prassi in corso tra le grandi imprese su scala internazionale come Gender Equality, Work Life Balance e People Inclusion.

I processi di selezione, assunzione e gestione dello sviluppo di carriera vengono effettuati nel rispetto dei principi di correttezza e trasparenza, senza alcuna discriminazione di età, sesso, disabilità, etnia o di qualsiasi altro status.

Non ci sono stati episodi di discriminazione denunciati o segnalati nel corso del 2019.

Gender Equality

La presenza femminile all'interno del Gruppo è quasi equivalente a quella maschile: 47% donne e 53% uomini. In due società del Gruppo (C-Global, e Cedacri International) la percentuale di donne è nettamente superiore essendo pari al 66%, mentre in Cedacri S.p.A. la quota femminile è pari al 34%. Sul fronte opposto, CAD IT vede una netta prevalenza della componente maschile (72% nel 2019).

Di seguito alcune azioni concrete sviluppate sul tema *Gender Equality*:

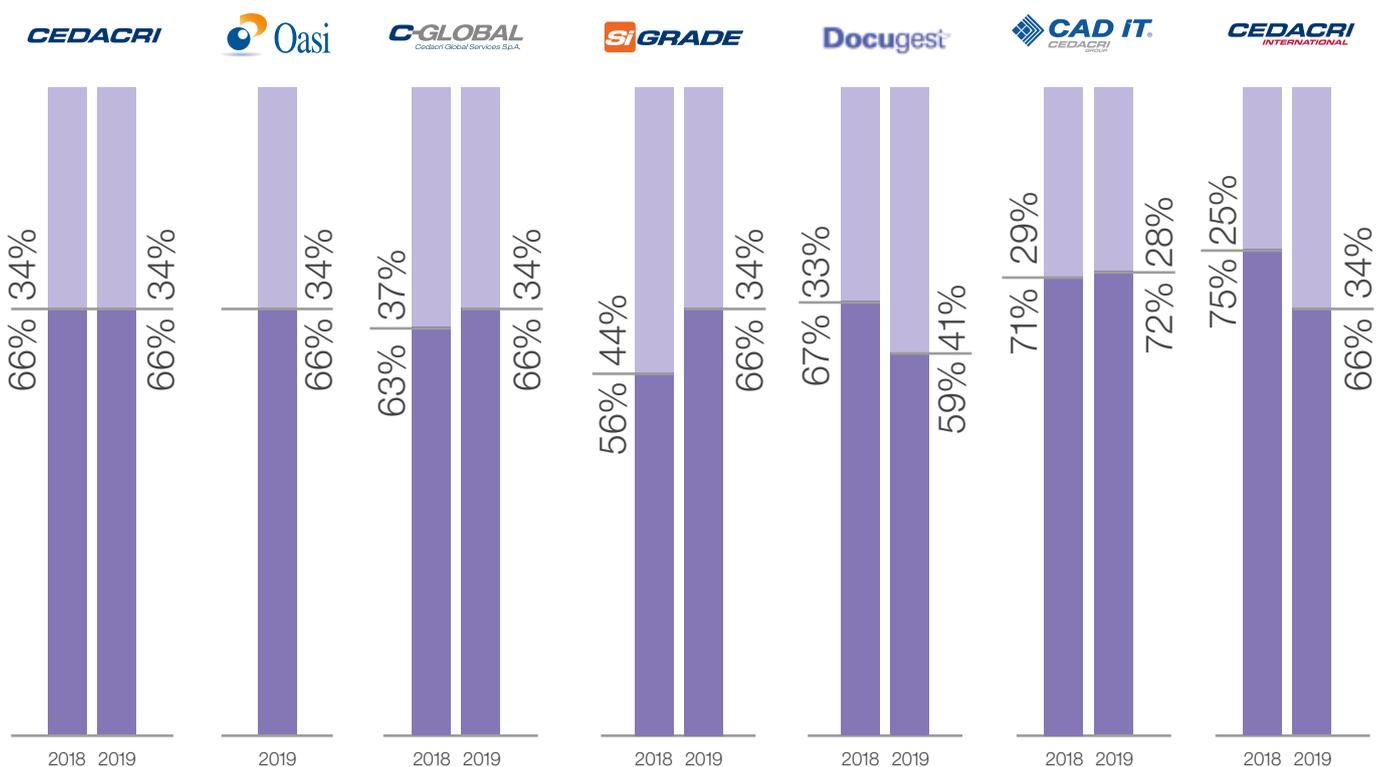
- Offerta di un pacchetto di servizi di Welfare Aziendale a tutti i dipendenti, che comprende diversi servizi focalizzati al supporto delle dipendenti donna (es. conciliazione vita-lavoro, progetti per i figli dei dipendenti, convenzioni e sconti).

- Flessibilità degli orari in ingresso / uscita ed estensione della possibilità di lavorare in Smart Working alla maggior parte dei dipendenti; da dicembre 2019 è stato incrementato a 2 il numero di giorni settimanali che è possibile lavorare in modalità Smart. Questo servizio facilita anche la conciliazione vita-lavoro delle neo-mamme.
- Nelle sedi di Collecchio e Castellazzo Bormida sono stati previsti dei Parcheggi Rosa (Pink Parking) riservati alle donne in attesa e alle neo-mamme.

Sul fronte della retribuzione, l'azienda si impegna a garantire la parità retributiva a parità di mansione tra uomini e donne. A questo proposito, si segnala il restringimento progressivo del gap retributivo in particolare sulla fascia di inquadramento dirigenziale: si passa da un rapporto retributivo complessivo di 0,58 registrato nel 2016 ad un fattore 0,7 nel 2019.

Distribuzione dei dipendenti del gruppo per genere

■ Uomini
■ Donne



Rapporto retribuzione donne/uomini per inquadramento professionale

	2016		2017		2018		2019	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Retribuzioni base - Dirigenti	1	0,7	1	0,72	1	0,7	1	0,7
Remunerazione - Dirigenti	1	0,58	1	0,59	1	0,6	1	0,7
Retribuzioni base - Quadri	1	0,9	1	0,92	1	0,92	1	0,93
Remunerazione - Quadri	1	0,91	1	0,92	1	0,92	1	0,93
Retribuzioni base - impiegati	1	0,95	1	0,96	1	0,95	1	0,95
Remunerazione - Impiegati	1	0,95	1	0,97	1	0,96	1	0,96

* Dati riferiti a Cedacri S.p.A.

Congedi parentali e tassi di rientro per genere

	2016			2017			2018			2019		
	Uomini	Donne	Totale									
N. congedi parentali concessi	18	4	22	9	9	18	11	7	18	17	10	27
N. congedi terminati nel periodo	18	4	22	9	3	12	11	4	15	17	6	23
Lavoratori tornati in servizio al termine del congedo parentale (%)	100%	100%	100%	100%	33%	67%	100%	57%	83%	100%	60%	85%
Tasso di assunzione nuovi dipendenti	0,05	0,004	0,034	0,104	0,041	0,083	0,066	0,051	0,061	0,11	0,063	0,094
Tasso di turnover dei dipendenti	0,05	0,03	0,04	0,03	0,01	0,02	0,04	0,03	0,04	0,086	0,031	0,068

* Dati riferiti a Cedacri S.p.A.

Inclusione sociale

A fine 2019, erano presenti in Cedacri S.p.A. 37 disabili e 3 orfani/vedove. Relativamente agli obblighi definiti dalla Legge 68/99, Cedacri, in accordo con il SILD (Servizio Inserimento Lavoratori Disabili) di Parma ed in ottemperanza alla normativa vigente, effettua compensazioni a livello di Gruppo. Questo processo viene realizzato con inserimenti in altre aziende del Gruppo Cedacri nelle quali risulta più agevole reperire profili professionali in linea con l'attività svolta. Esiste un rapporto ormai consolidato nel tempo tra Cedacri e gli uffici per il Collocamento Mirato che si fonda su un rapporto di fiducia, rispetto e di aggiornamento continuo in termini di normativa, di possibili inserimenti e di valutazione degli stessi. Ad ogni dipendente viene garantito un percorso di crescita professionale che tenendo in considerazione eventuali situazioni personali permette a tutti la medesima ed adeguata formazione e possibilità di crescita. Negli anni, Cedacri si è anche spinta oltre quello che è un percorso di crescita professionale, cercando di sostenere le persone con disabilità anche nella sfera privata incoraggiandoli ed aiutandoli nel raggiungimento di obiettivi personali.

Di seguito alcune azioni concrete sviluppate sul tema Inclusion:

Progetto IncluSitting

Cedacri partecipa al progetto IncluSitting, promosso dalla Polisportiva Gioco Parma Onlus per mettere sullo stesso piano persone disabili e normodotate attraverso il Sitting Volley. In particolare, l'azienda ha formato una squadra aziendale che include dipendenti con disabilità e normodotati, interessati ad apprendere le tecniche di questa disciplina sportiva.

La squadra partecipa a diversi tornei insieme ad altre realtà produttive del territorio, in cui colleghi disabili e non hanno la possibilità di vivere attivamente e insieme un'esperienza di inclusione e contrasto alla sedentarietà. A fine 2018 si è disputato il primo campionato interaziendale di sitting volley nella provincia di Parma e Cedacri ha partecipato con grande entusiasmo, mentre nella primavera del 2019 Cedacri è stata sfidata da Credem banca e ha vinto un avvincente quadrangolare amichevole.

Michela Magnani: lo sport come antidoto alla malattia

Michela è stata colpita da sclerosi multipla 8 anni fa.

Le cure le hanno permesso di riprendere parte della mobilità, ma sono rimaste difficoltà nella vista, nell'equilibrio e nei tempi di movimento. Ma lei ha trovato il farmaco più efficace: lo sport. Ha iniziato a partecipare agli allenamenti della squadra di sitting volley Parma Punta allo Zero (oggi Cedacri Sitting Volley Giocoparma) dove ha condiviso impegno, passione e voglia di vincere e di ritornare a vivere.

Nell'aprile 2015 è arrivata la convocazione della nazionale italiana di sitting volley appena nata e con essa un susseguirsi di partecipazioni a competizioni internazionali: nel 2016 in Cina per le qualificazioni alle paralimpiadi di Rio; nel 2017 agli europei in Croazia; a marzo 2018 nella Corea del sud per la qualificazione ai mondiali disputati poi in Olanda in luglio, dove la nazionale femminile di sitting volley si è classificata al quarto posto. Nel 2019 agli europei in Ungheria, l'Italia è salita sul podio vincendo l'argento, strappando la prestigiosa qualificazione alle paralimpiadi di Tokyo 2020. In preparazione alle paralimpiadi il calendario 2020 di Michela è ricco di eventi internazionali: a gennaio torneo in Finlandia, febbraio tornei amichevoli in Slovenia e in Germania.

Cedacri ha sostenuto negli anni le avventure sportive di Michela favorendo, attraverso la concessione di permessi, la partecipazione alle varie competizioni. Inoltre, dal 2019 è diventata main sponsor della squadra di sitting volley della Polisportiva Giocoparma. In molte interviste la pallavolista dichiara: *"indossare la maglia della mia azienda è stato un onore immenso, grande motivo di orgoglio e incoraggiamento a dare sempre del mio meglio"*.



Roberto La Barbera: storia di un ragazzo in gamba

“Sono Roberto La Barbera atleta Paralimpico nelle seguenti specialità: 100 mt, 200 mt, 400 mt e salto in lungo. Grazie al sostegno di Cedacri, che mi ha dato la possibilità di usufruire di permessi speciali, sono riuscito ad allenarmi con continuità e a partecipare a molte competizioni nazionali e internazionali.

Da 22 anni a questa parte ho portato a casa molte vittorie, una medaglia Paralimpica, 6 medaglie ai campionati mondiali, 18 medaglie europee e circa 50 titoli italiani.

Nel 2013 l'uscita del mio libro Autobiografico “Storia di un ragazzo in gamba”, che ha ricevuto il premio come “miglior libro sportivo”.

Mi alleno circa 6 ore al giorno per 6 giorni la settimana e questo mi ha permesso di rimanere fra i primi 6 atleti al mondo nel salto in lungo dal 2002 ad oggi.

Mai nessun atleta è riuscito a tanto, nel ranking mondiale dei primi 50 più forti atleti al mondo del salto in lungo: io sono al terzo posto a 53 anni...il più vecchio dopo di me ne ha 26.

Nel 2019 con la misura di 7.20 Mt di salto il lungo ho realizzato due imprese che rimarranno storiche, il record del mondo master M50 di 6.87 Mt che reggeva dal 1990 e il primo 50enne nella storia dell'atletica leggera a saltare oltre i 7 mt. Aveva provato nel 2015 Mike Powel (detentore del attuale record del mondo di lungo di 8.95) ma senza successo.

I prossimi obiettivi sono le paralimpiadi di Tokyo 2020 e gli europei in Polonia, entrambi spostati al 2021 e naturalmente tutte le gare del circuito in giro per il mondo valide per le varie qualificazioni.”



Tutela dei Diritti Umani

Sul tema dei Diritti Umani, il Gruppo Cedacri (come indicato nel proprio Codice Etico) considera inaccettabile qualsiasi tipo di molestia o comportamento indesiderato, come quelli connessi alla razza o alla nazionalità, al sesso, alle convinzioni politiche o religiose, all'orientamento sessuale, alle origini etniche o sociali o ad altre caratteristiche personali, che abbiano lo scopo e l'effetto di violare la dignità della persona a cui tali molestie o comportamenti sono rivolti, sia all'interno sia all'esterno del posto di lavoro.

Conformemente alle fondamentali Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (I.L.O.), il Gruppo Cedacri non impiega lavoro minorile, ovvero non impegna persone di età inferiore a quella stabilita per l'avviamento al lavoro dalla normativa italiana.

Il Gruppo Cedacri si impegna inoltre a non instaurare rapporti d'affari con fornitori che impieghino lavoro minorile.

FORMAZIONE E CRESCITA PROFESSIONALE

L'attenzione per la formazione è una costante di Cedacri, consapevole dell'importanza strategica che questa riveste per il miglioramento delle prestazioni e della produttività. Gli interventi formativi sono quindi pensati per rispondere alle strategie aziendali di innovazione, miglioramento della qualità del servizio e alle specifiche esigenze di crescita professionale dei diversi profili. Gli interventi formativi sono quindi pensati per rispondere alle strategie aziendali di innovazione, miglioramento della qualità del servizio e alle specifiche esigenze di crescita professionale dei diversi profili.

Cedacri Academy un mix di strumenti di formazione

La formazione in azienda si basa su diversi strumenti, che insieme concorrono a comporre un Piano di formazione personalizzato, supportato da un catalogo dettagliato di corsi mirati secondo le esigenze formative dei dipendenti in base alla direzione di appartenenza e alle attività svolte. Alla formazione in aula viene affiancata da metodologie di apprendimento innovative per rendere più efficace l'esperienza formativa del singolo e del team.

Mappatura delle Competenze

Periodicamente la direzione HR attiva un processo di analisi delle competenze per rilevare i gap esistenti tra conoscenze richieste dal ruolo e conoscenze possedute, consentendo di avviare un Piano di Remediation triennale (2018-2021) finalizzato a colmare le lacune emerse in fase di mappatura. L'ultima rilevazione è stata realizzata a fine 2017 ed ha coinvolto gran parte della popolazione aziendale.

Percorsi di formazione Individuale specifici per Direzione

A ciascun dipendente viene proposto dalla direzione HR un percorso formativo validato dal diretto responsabile. I percorsi sono differenziati in base alla

La direzione HR definisce annualmente un Piano di Formazione all'interno del quale rientrano:

- Corsi previsti dai Percorsi di formazione Individuali specifici per Direzione
- Corsi previsti da GAP emersi dalla Mappatura delle competenze
- Corsi specifici legati a nuove esigenze aziendali richiesti dalla Direzione (nuove tecnologie, attività mantenimento/ottenimento certificazioni)
- Corsi proposti da Cedacri Faculty (team di docenti interni)

Direzione aziendale di appartenenza, al ruolo svolto/mansioni e all'anzianità nel ruolo. Ogni dipendente ha visione completa del suo percorso in termini di formazione svolta e in programma.

Catalogo della Formazione

Viene pubblicato sul portale aziendale e comprende tutti i corsi previsti nel Piano Annuale di Formazione, nei Percorsi di Formazione Individuali e in Cedacri Faculty.

I corsi si svolgono principalmente nelle aule aziendali mentre per alcune tipologie di formazione è prevista la modalità in E-Learning.

Cedacri Faculty

Cedacri ha a disposizione un team di docenti interni composto da colleghi che svolgono una parte dei corsi di base previsti a catalogo, condividendo con la popolazione aziendale le loro specifiche competenze ed esperienze.

Corsi in modalità Free-training

Una parte dei corsi Cedacri vengono svolti in modalità free-training, lasciando al singolo dipendente la possibilità di scegliere di iscriversi autonomamente ai corsi a cui è interessato.

Il 2019 è stato un anno ricco di interventi formativi, sebbene in modo inferiore rispetto al triennio precedente. Le attività, progettate in risposta al fabbisogno aziendale in termini di sviluppo di competenze tecniche e trasversali, hanno previsto metodologie innovative caratterizzate da un approccio esperienziale alle tematiche affrontate. Complessivamente, sono stati erogati più di 3 giorni di formazione pro-capite.

Il numero totale di ore di formazione erogate nell'anno è stato pari a 22.344, in calo del 32% rispetto al 2018. È fondamentale sottolineare come la significativa diminuzione a livello quantitativo sia da attribuire al fatto che il 2019 sia stato un anno importante a livello progettuale. Questo ha fatto sì che molti dipendenti siano stati impegnati all'avviamento di progetti *core* per l'azienda, e per questo le ore di alcune tipologie di formazione sono dovute essere ridotte.

Per quanto riguarda la formazione per categoria professionale, la media nel 2018 è stata pari a 20,8 ore pro-capite per i dirigenti, 24,7 per i quadri direttivi e 31,8 per gli impiegati.

Dal punto di vista degli ambiti tematici, la riduzione delle ore erogate in risposta al notevole impegno necessario sui progetti operativi, ha comportato un calo in particolare nell'ambito Tecnico/Operativo e Manageriale, mentre si mantengono a livello degli anni precedenti le ore di formazione sul tema Informatico e crescono quelle sui temi Economico-Finanziari.

Sono 5 i principali ambiti delle iniziative realizzate nel 2019:

1. Formazione Manageriale

- Coaching - sessioni formative e di sviluppo individuali
- Team Building - esperienze di outdoor e indoor training quali boat orienteering, team building solidale e incontri in location esterne guidati da un formatore e rivolti a specifici gruppi di lavoro.
- Gestione del team – sessioni formative dedicate ai coordinatori e volte al miglioramento del lavoro di gruppo per il raggiungimento dell'obiettivo comune

2. Formazione Comportamentale

- Sono stati proposti corsi basati su metodologie innovative di approccio al lavoro come:
- Cinematic - Intervento che ricorre a tecniche cinematografiche per fornire nuovi strumenti attraverso i quali approcciare al problem solving, al teamworking e al project management.
- Innovation Lab - affrontati temi della cultura digitale attraverso l'innovativo approccio del Design Thinking.

3. Formazione Tecnico-applicativa

- Formazione Bancaria – formazione in ambito bancario sulle principali tematiche di interesse aziendale
- Architetture Target - Panoramica di approfondimento sui principali strumenti architettonici di Cedacri.
- Corsi di inglese di gruppo - corso rivolto a tutti i dipendenti con possibilità di iscrizione libera
- Corsi individuali di inglese - corsi one to one mirati a specifiche esigenze
- Corsi tecnici individuali – partecipazione a corsi esterni individuali su specifiche tematiche e ambiti di interesse aziendale

4. Formazione sulle Certificazioni

In continuità con gli anni precedenti, anche nel 2019 sono state numerose le certificazioni professionali conseguite e rinnovate: PMP, ITIL, SWIFT, ORACLE, MICROSOFT, IBM, CITRIX, CISCO.

5. Formazione Sicurezza sul lavoro e altra formazione obbligatoria

In conformità a quanto previsto dalla normativa e dalle policy aziendali, anche nel 2019 è stata erogata la formazione obbligatoria in ambito 231, GDPR, Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro, Security Awareness, formazione specifica in ambito ISO, PCI, Privacy, formazione obbligatoria per apprendisti.

Cedacri rimane sempre disponibile a valutare con interesse e attenzione richieste specifiche avanzate da Responsabili e collaboratori e a valorizzare idee e spunti di miglioramento che vengono puntualmente raccolti alla fine di ogni intervento formativo attraverso questionari di valutazione e feedback compilati dai partecipanti.

Ore di formazione per inquadramento professionale

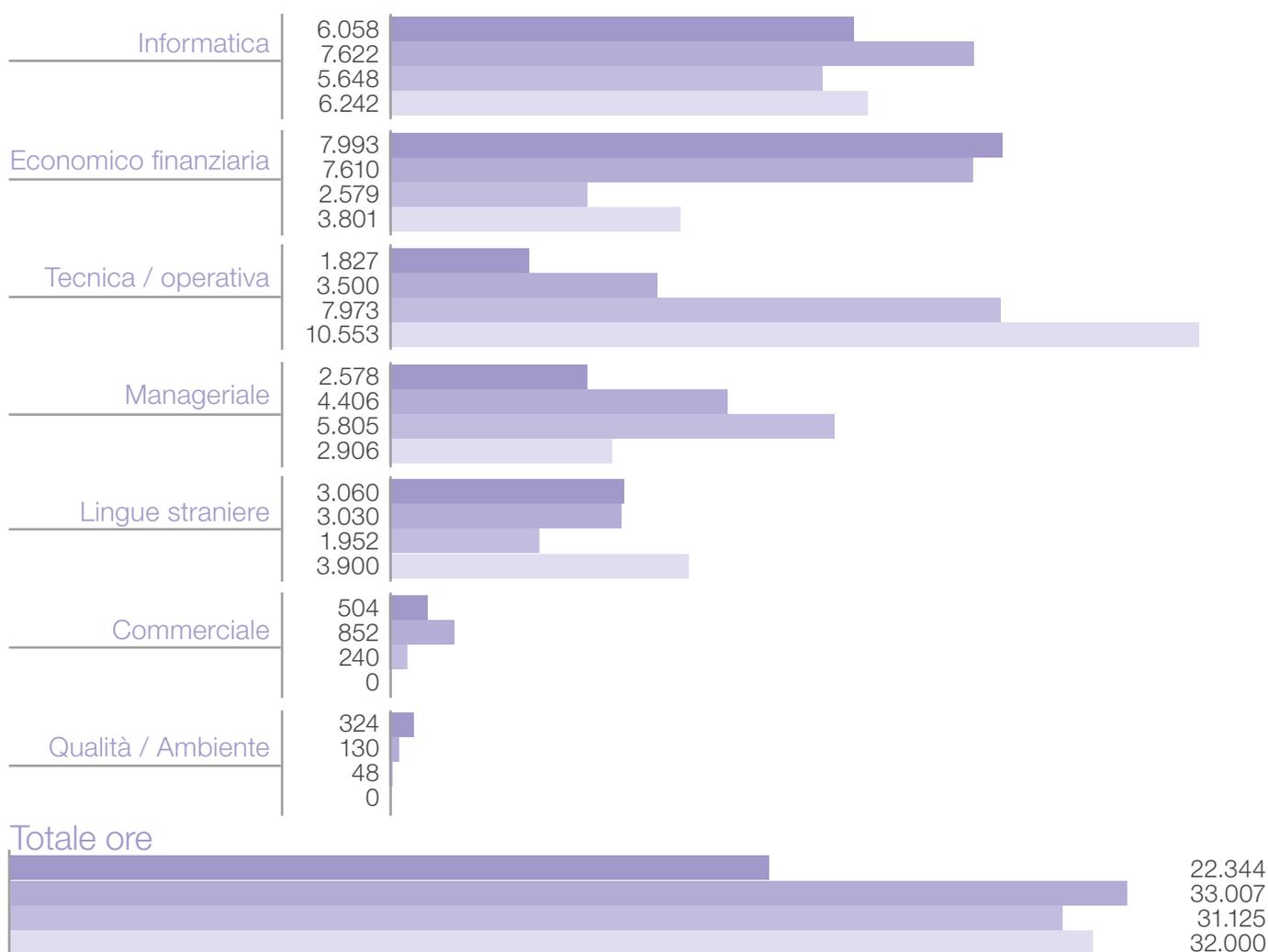
	2016			2017			2018			2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	529	89	618	1078	218	1.296	498	185	683	184	108	292
Quadri direttivi	8.230	3.025	11.255	4.958	2.120	7.078	8.119	2.789	10.908	1.550	4.470	6.020
Impiegati	12.297	7.830	20.127	14.177	8.574	22.751	13.616	7.799	21.415	10.778	5.254	16.032
Totale	21.056	10.944	32.000	20.213	10.912	31.125	22.233	10.773	33.006	12.512	9.832	22.344

Dipendenti coinvolti in attività di formazione per inquadramento professionale

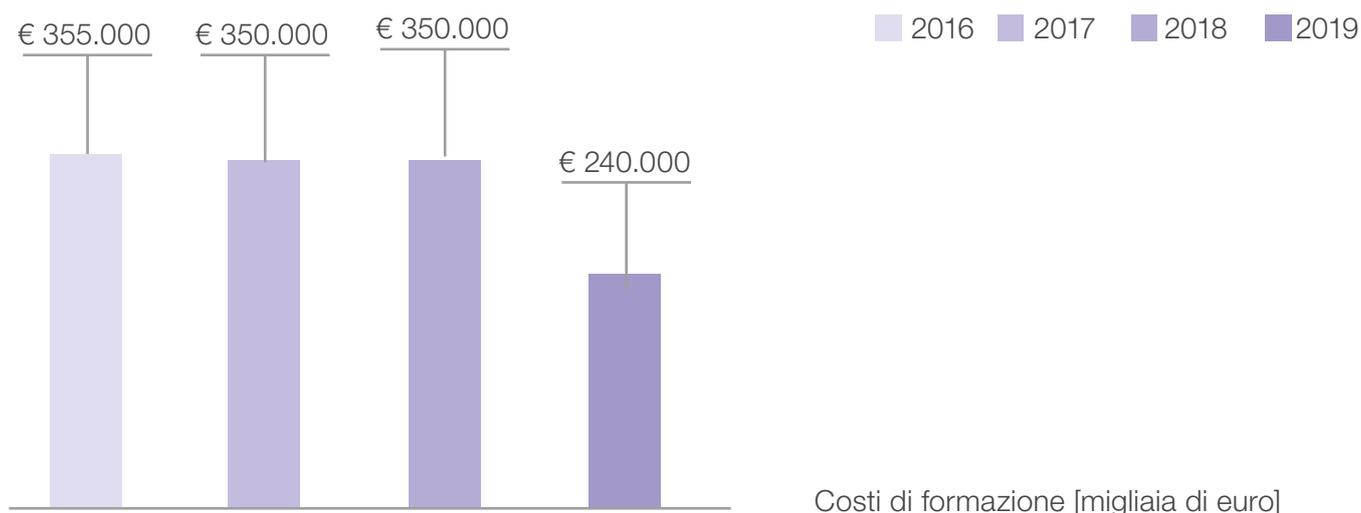
	2016			2017			2018			2019		
	Uomini	Donne	Totale									
Dirigenti	11	2	13	11	2	13	10	4	14	10	4	14
Quadri direttivi	179	58	237	193	61	254	195	61	256	187	58	245
Impiegati	286	201	487	312	205	517	322	209	531	301	202	503

Ore di formazione per ambito tematico

2016 2017 2018 2019



Costi complessivi sostenuti per le attività di formazione



Sviluppo di carriera

Sistema Incentivante, risultati individuali e sviluppo di carriera

La valutazione delle performance in Cedacri è un processo ampio e articolato, finalizzato a condividere le aspettative relative alle performance, supportare le risorse nello sforzo di rispettarle e valorizzare il capitale umano.

Nel dettaglio, il sistema MBO/Performance Management di Cedacri è finalizzato a:

- Veicolare lo sviluppo di una cultura della “Performance”
- Supportare le persone al miglioramento delle prestazioni individuali;
- Orientare i comportamenti collettivi verso i valori di fondo che connotano in modo distintivo la cultura e il posizionamento competitivo aziendale;
- Favorire un rapporto continuo tra responsabile e collaboratore basato su una comunicazione chiara e su criteri meritocratici di valutazione dei risultati individuali;
- Focalizzare le azioni formative e gestionali in un’ottica di valorizzazione e sviluppo delle risorse.

I principali elementi oggetto di valutazione aziendale sono:

- Per l’MBO rivolto a tutti i responsabili: i risultati conseguiti – contribuire individualmente al miglioramento dei risultati aziendali, in termini di “output” (il “cosa”);
- Per il Performance Management rivolto alla restante parte della popolazione aziendale: i Comportamenti organizzativi - mettere in campo e sviluppare comportamenti che sostengono il posizionamento aziendale e, quindi, la continuità dei risultati nel tempo (il “come”).

Il processo di valutazione è strutturato nelle fasi di seguito elencate:

- **Assegnazione / Condivisione degli Obiettivi**
A cura del responsabile diretto, vengono assegnati/discussi gli obiettivi o i livelli attesi collegati ai comportamenti.
- **Performance Review**
Valutazione e feedback a cura del responsabile diretto che condivide con il collaboratore i risultati raggiunti in termini di performance e comportamenti. Il colloquio finale è la base di partenza per definire futuri interventi formativi e/o di sviluppo professionale.

Tale processo è descritto nel Manuale Gestione Risorse Umane, pubblicato e costantemente aggiornato, sul portale web aziendale.

SALUTE E SICUREZZA IN AZIENDA

Pur appartenendo ad un settore produttivo a basso rischio di incidenti e infortuni, Cedacri monitora costantemente gli eventi che si verificano in azienda e in itinere, oltre al rischio associato. L'obiettivo è di andare oltre la conformità normativa sugli aspetti della sicurezza, con iniziative volontarie di promozione della salute dei dipendenti (Workplace Health Promotion).

Le attività di promozione della salute per i dipendenti si sono sviluppate su varie direttrici: dal coinvolgimento in iniziative di screening sanitario, alla promozione di uno stile di vita e di un'alimentazione corretta, all'acquisto di dispositivi di sicurezza oltre gli obblighi.

Risposta agli Obblighi di legge

Cedacri ha garantito l'applicazione degli aspetti normativi del D.Lgs n°81 del 2008 s.m.i., con mantenimento costante degli scadenziari di valutazione del rischio e della formazione cogente e specifica, sia orizzontale sia verticale, anche delle aziende esterne impegnate all'interno delle realtà del Gruppo.

Nel corso del 2019 si sono verificati 4 infortuni sul lavoro e 3 in itinere. La percentuale di infortuni sul totale dei dipendenti è pari a 0,8%.

L'impegno di Cedacri verso la salute e la sicurezza dei lavoratori è confermato dalle ore di formazione erogate sul tema nel corso del 2019, pari a 984. Ai corsi hanno partecipato 155 dipendenti.

Il numero di giorni persi per malattia e infortunio nel 2018 sono stati pari a 6872. Il tasso di assenteismo (3%) è in diminuzione rispetto al 2018 (4%).

Iniziative oltre gli obblighi legislativi

L'azienda offre varie soluzioni per rafforzare la salute e sicurezza oltre gli obblighi, tra cui:

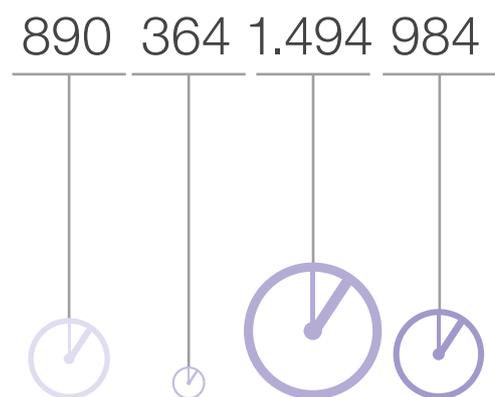
- Formazione specifica ai driver utilizzatori delle auto del pool (guida sicura).
- Formazione congiunta con i Vigili del Fuoco per migliorare le operatività in caso di emergenza incendio.
- Formazione con i militi del 118 della zona per migliorare l'operatività in caso di emergenze di carattere sanitario.
- Il Medico Competente organizza con il Servizio Prevenzione e Protezione del Gruppo Cedacri incontri aperti a tutti i colleghi intitolati "incontri della salute", dove vengono trattati temi che riguardano il benessere della persona. Gli ultimi incontri tematici realizzati sono stati dedicati alla correlazione del cibo-benessere fisico e agli aspetti riguardanti la "psicologia del soccorso".
- Dal 2017 è stata predisposta una apposita Rubrica dedicata alla "Prevenzione e Protezione" sul periodico bimestrale Cedacrinews.

Numero di infortuni per anno e per genere

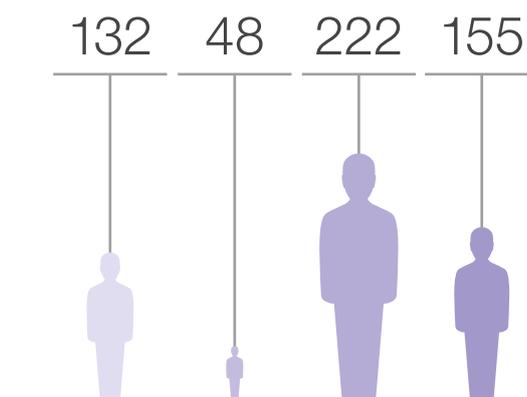
	2016			2017			2018			2019		
	Uomini	Donne	Totale									
Totale infortuni nell'anno (n.)	1	1	2	4	2	6	4	2	6	5	2	7
Giorni di lavoro persi (n.)	5	8	13	87	17	104	25	10	35	76,38	23	99,38
Infortuni / totale dipendenti (%)	0,14%	0,14%	0,27%	0,51%	0,26%	0,77%	0,50%	0,25%	0,75%	0,90%	0,70%	0,80%
Infortuni sul lavoro (n.)	0	0	0	0	0	0	3	1	4	2	2	4
Infortuni in itinere (n.)	1	1	2	4	2	6	1	1	2	3	0	3

Formazione dedicata alla salute e sicurezza

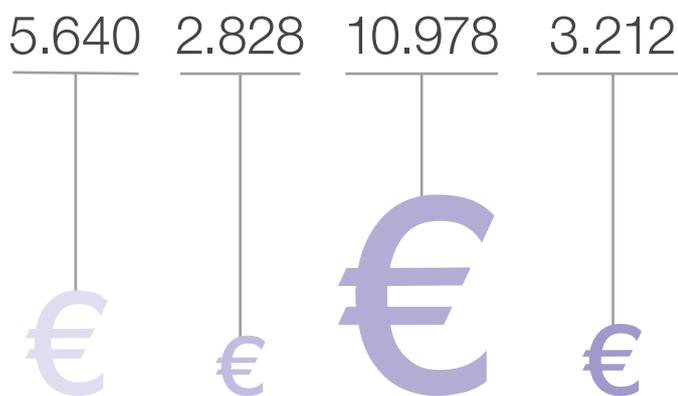
■ 2016 ■ 2017 ■ 2018 ■ 2019



Ore di formazione in materia di salute e sicurezza



Dipendenti che hanno partecipato a corsi sulla salute e sicurezza (n.)



Costi della formazione in materia di salute e sicurezza (migliaia di euro)

Principali indicatori in materia di salute e sicurezza

	2016			2017			2018			2019		
	Uomini	Donne	Totale									
Numero di giorni persi per malattia, infortunio (inclusi gli infortuni di primo soccorso), incarichi pubblici, permessi donazione sangue e altri, handicap, assemblee/scioperi	3.519	3.643	7.162	2.465	3.031	5.497	3.332	3.609	6.941	3.333	3.539	6.872
Giorni teorici lavorativi	181.375			186.913			196.520			196.811		
Tasso di assenteismo	0,02	0,02	0,04	0,01	0,02	0,03	0,02	0,02	0,04	0,02	0,02	0,03
Tasso di infortunio	2,76	1,38	4,14	2,68	1,34	4,01	0,64	0,64	1,27	3,18	1,27	4,45
Tasso di giorni di lavoro persi (indice di gravità)	2,43	2,51	4,94	1,65	2,03	3,68	2,12	2,30	4,41	2,12	2,25	4,36
Tasso di infortunio sul lavoro	2,07	0,69	2,76	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0	0,01

* Il tasso di assenteismo è il rapporto percentuale tra il numero di giorni persi per malattia, infortunio (inclusi gli infortuni di primo soccorso), incarichi pubblici, permessi donazione sangue e altri, handicap, assemblee/scioperi e giorni teorici lavorativi.

* Tasso di infortunio = (numero totale di infortuni nell'anno / totale delle ore lavorate) x 1.000.000. Per agevolare la lettura questo indicatore è stato calcolato usando un fattore di moltiplicazione pari a 1.000.000 (ore lavorate).

* Tasso di giorni di lavoro persi (o indice di gravità) = (numero di giorni persi / numero totale delle ore lavorative) x 1.000. Per agevolare la lettura questo indicatore è stato calcolato usando un fattore di moltiplicazione pari a 1.000 (ore lavorative). I giorni di lavoro persi includono gli infortuni di primo soccorso.

* Tasso di infortunio sul lavoro = (numero totale di infortuni sul lavoro nell'anno / totale delle ore lavorate) x 1.000.000. Per agevolare la lettura questo indicatore è stato calcolato usando un fattore di moltiplicazione pari a 1.000.000 (ore lavorate).

* Tasso di infortunio in itinere = (numero totale di infortuni in itinere nell'anno / totale delle ore lavorate) x 1.000.000. Per agevolare la lettura questo indicatore è stato calcolato usando un fattore di moltiplicazione pari a 1.000.000 (ore lavorate).

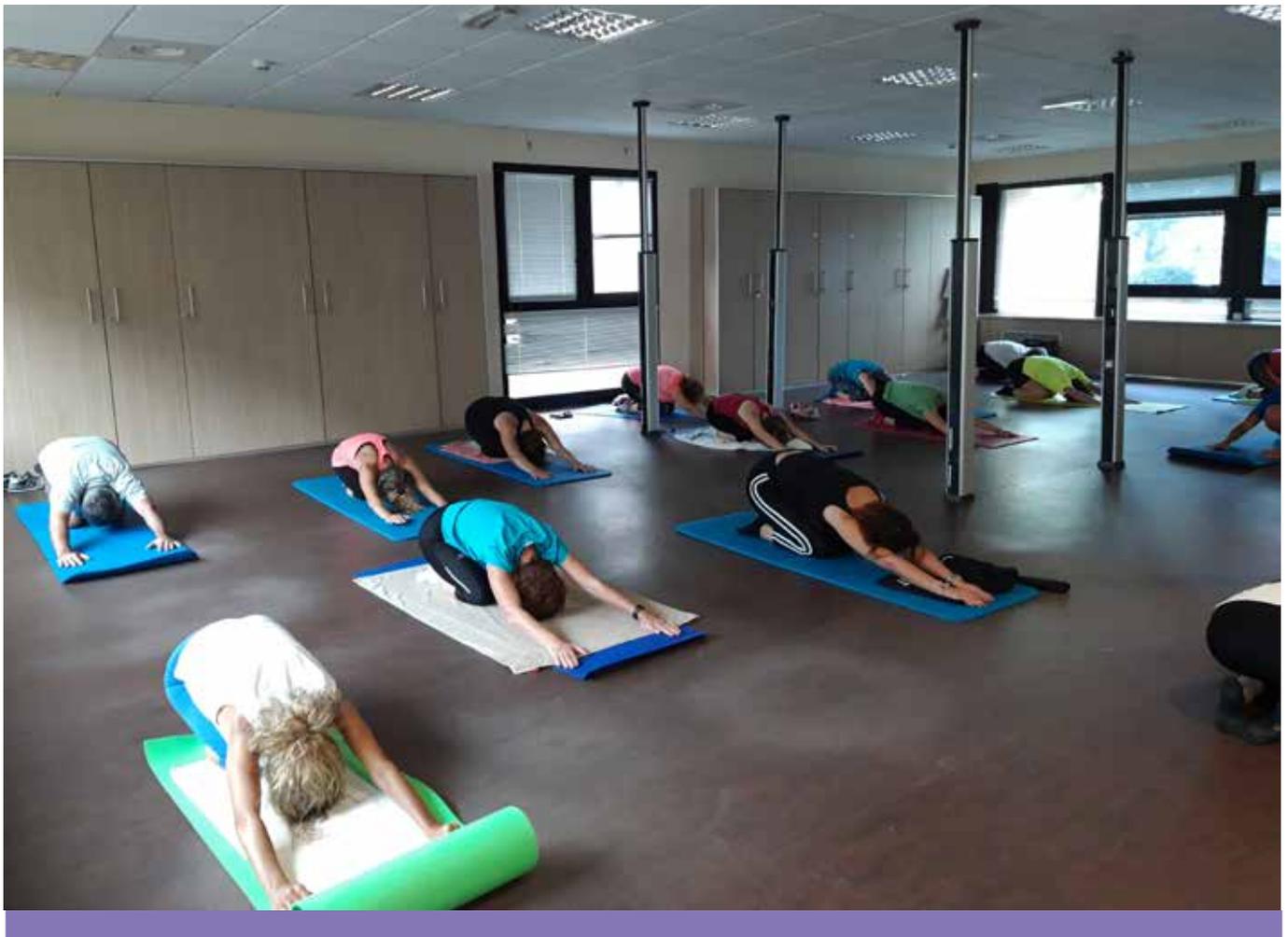
Formazione ai fornitori per la sicurezza

Il Servizio Prevenzione Protezione del Gruppo Cedacri ha intrapreso una attività informativa-formativa della piattaforma Co&Si di INAIL a tutti i fornitori esterni identificati come critici per la loro natura del rischio (per esempio, i manutentori elettrici e le imprese edili). Aver invitato le imprese che collaborano e operano in Cedacri all'utilizzo di questa piattaforma, sviluppa in loro la consapevolezza dei rischi aziendali che possono portare presso le nostre sedi di lavoro e, al tempo stesso, migliora il livello qualitativo delle forniture e l'efficienza dei servizi che eroghiamo ai nostri stessi clienti.

Workplace Health Promotion

Al fine di tutelare la salute e il benessere dei propri dipendenti, aspetto chiave in ottica di People Retention e di miglioramento del clima interno e della motivazione sul lavoro, Cedacri promuove diverse attività di WHP (Workplace Health Promotion), in linea con le migliori pratiche a livello nazionale.

- Primo Soccorso - tutte le sedi aziendali sono state dotate di defibrillatori e sono stati formati sull'utilizzo gli addetti al primo soccorso.
- Prevenzione - ogni anno il vaccino antinfluenzale viene somministrato gratuitamente ai dipendenti interessati presso l'ambulatorio aziendale.
- Menù Benessere - per diffondere fra i dipendenti virtuose abitudini nell'ambito dell'alimentazione, nel ristorante aziendale della sede di Collecchio è stata introdotta una proposta di «menù benessere» iposodico e ipocalorico che può essere consumato senza costi aggiuntivi e con una semplice prenotazione.
- Cedacri Wellness - Con l'obiettivo di migliorare il benessere e ridurre lo stress, nel 2017 è partito il progetto Cedacri Wellness che consente ai dipendenti del Gruppo delle sedi di Collecchio e Castella Bormida di partecipare a corsi di pilates e yoga, all'interno delle strutture aziendali al termine dell'orario di lavoro. L'iniziativa ha riscontrato molto apprezzamento da parte dei dipendenti e è proseguita nel corso del 2019, aumentando il numero di corsi disponibili sulla sede di Collecchio con il coinvolgimento di oltre 50 persone. Nel 2020 a causa dell'emergenza Covid-19, l'azienda ha dovuto sospendere i corsi presso le sedi, ma ha attivato dei corsi a distanza aperti a tutti i dipendenti del Gruppo Cedacri.



ASCOLTO E COINVOLGIMENTO DEI DIPENDENTI (EMPLOYEE ENGAGEMENT)

La comunicazione interna, sia verticale sia orizzontale, e il coinvolgimento diretto dei dipendenti con l'ascolto, il dialogo e la partecipazione a varie iniziative di lavoro ed extra lavoro, sono un altro ambito chiave per la motivazione e il miglioramento continuo in termini di relazioni, fiducia reciproca, crescita professionale e sviluppo umano.

Nel tempo, in Cedacri sono stati attivati diversi canali di comunicazione e iniziative di Employee Engagement destinati a tutti i dipendenti del Gruppo.

Comunicazione interna

Survey e analisi di Clima

Cedacri effettua periodicamente dei sondaggi su temi considerati di particolare rilevanza e interesse per l'azienda e i dipendenti, al fine di raccogliere l'opinione delle persone e valutare la possibilità di avviare iniziative specifiche.

Nel corso del 2019 è stato realizzato un sondaggio incentrato sulla valutazione delle iniziative di welfare in essere e sull'individuazione delle possibili migliorie del pacchetto di servizi offerti.

Negli ultimi cinque anni sono state svolte due indagini di clima che hanno permesso di raccogliere importanti indicazioni per intraprendere diverse azioni di miglioramento del livello di benessere organizzativo. Tutte le precedenti survey hanno visto un elevato tasso di partecipazione e nel corso del 2020 è in programma una nuova indagine di clima.

Portale aziendale di Gruppo

Attraverso il Portale Cedacri ha creato un ambiente di collaborazione e diffusione delle informazioni, in grado di supportare e facilitare l'operatività quotidiana.

Il portale rappresenta la porta di ingresso per tutte le informazioni che riguardano il Gruppo Cedacri: oltre alle notizie e ai documenti di interesse generale, contiene i link di accesso a tutte le applicazioni utilizzate dai dipendenti.

Newsletter interna

Tutte le informazioni di interesse per i dipendenti del Gruppo vengono comunicate tramite una newsletter via email.

La newsletter viene diffusa dall'ufficio Comunicazione interna circa due volte la settimana.

House organ CedacriNews

Dal 2009 Cedacri realizza un giornalino aziendale con periodicità bimestrale, stampato su carta riciclata in più di mille copie e distribuito su tutte le sedi del Gruppo.

La versione elettronica viene pubblicata sulla intranet aziendale ed è disponibile anche in una sezione riservata ai clienti di Cedacri.

Employee Engagement



Incontri periodici con i vertici aziendali

Periodicamente i vertici aziendali di Cedacri organizzano riunioni plenarie alle quali sono invitati tutti i dipendenti e incontri rivolti al Group Management Meeting che comprende i responsabili di tutte le società del gruppo, con lo scopo di condividere gli obiettivi raggiunti, gli sviluppi futuri e l'andamento dei progetti strategici per l'azienda.

- Nel 2019 nel mese di giugno si sono svolti quattro sessioni di incontri dell'Amministratore Delegato con i dipendenti del Gruppo per condividere i principali temi del nuovo Piano Industriale 2019-2023
- Nel corso dell'anno sono stati inoltre organizzati due incontri del Group Management Meeting. Nel primo incontro è stato presentato il Piano industriale, nel secondo l'agenda si è incentrata sui seguenti argomenti: le sfide della trasformazione digitale, l'acquisizione di CAD IT, il percorso verso la sostenibilità e il progetto Aurora dedicato alla migrazione di Deutsche Bank sul sistema informativo Cedacri.
- Nel mese di gennaio 2020 è stato organizzato un incontro che ha visto la partecipazione di 200 dipendenti, provenienti dalle diverse sedi e unità operative del Gruppo Cedacri, impegnati sul progetto Aurora, dedicato alla migrazione dei sistemi informativi di Deutsche Bank sistema di "core banking"

di Cedacri. L'Amministratore Delegato, Corrado Sciolla, e Fabio Momola, COO di Cedacri, hanno illustrato lo stato di avanzamento del progetto, evidenziando i risultati raggiunti e i punti di attenzione sui quali concentrare gli ultimi sforzi in vista del *go live* dell'operazione.

Volontariato d'impresa

Si è svolta per il terzo anno Cedacri4Social, la mezza giornata di volontariato d'impresa in cui l'azienda consente ai propri dipendenti di partecipare alla vita della comunità locale e al sostegno di attività di enti non profit. Il progetto, che ha coinvolto 120 dipendenti del gruppo, rappresenta un'occasione per lavorare in team, confrontarsi con i colleghi in un contesto diverso dall'abituale e pensare fuori dagli schemi, oltre che un arricchimento delle relazioni personali e umane.

Nel corso degli anni le attività proposte hanno tenuto conto delle richieste e aspettative delle persone coinvolte, raccolte attraverso una survey di gradimento somministrata al termine di ogni ciclo di progetto. Questo ha permesso di progettare attività sempre più efficaci, sia dal punto di vista esperienza dei dipendenti sia dell'utilità per la comunità di riferimento. In particolare, nel 2019 la Survey dedicata a tutti i di-

pendenti che hanno preso parte all'esperienza di volontariato, ha contato l'86% di rispondenti. Tra questi il 99 % si è dichiarato soddisfatto dell'esperienza vissuta (di cui il 77% pienamente soddisfatto e il 22% abbastanza soddisfatto) e il 100% dei rispondenti ha risposto che la rifarebbe.

Team Building

Negli ultimi anni Cedacri ha promosso diversi interventi di Team Building

Tale strumento favorisce, attraverso l'utilizzo di metodologie differenti, il raggiungimento di obiettivi attinenti allo sviluppo del senso di identità aziendale, in particolare: creare relazione, incrementare la collaborazione, aumentare il livello di fiducia, motivare il gruppo di lavoro, creare coesione ed integrazione, educare alla delega ed al lavoro per obiettivi, sviluppare l'empatia e l'ascolto, veicolare vision, mission e valori aziendali

COMMITTENTE	DATA INTERVENTO FORMATIVO	TARGET PARTECIPANTI	FINALITÀ INTERVENTO
Direzione Gestione Clienti e Sviluppo Commerciale	Ottobre 2019	Tutti i componenti della Direzione Commerciale	Migliorare la collaborazione e l'intesa all'interno della Direzione Commerciale, grazie ad una maggiore consapevolezza condivisa dei bisogni (reciproci) delle parti in gioco e dei cambiamenti che il contesto di business e il mercato richiedono sempre più all'organizzazione.
Direzione Architettura e Innovazione	Giugno 2019	Tutti i componenti della Direzione Architetture	Migliorare l'intesa all'interno della Direzione Architetture e puntare sulla collaborazione e sul saper far squadra favorendo il raggiungimento di un obiettivo comune a tutti.
Direzione Operativa	Maggio 2019	I principali referenti impegnati sul progetto Aurora	Stimolare una riflessione sul progetto di migrazione della piattaforma tecnologica di Deutsche Bank sul sistema di "core banking" di Cedacri, per valorizzare i punti di forza e individuare le criticità, avviando una strategia innovativa condivisa al fine di indirizzare al meglio gli sforzi verso il raggiungimento degli obiettivi prefissati.
Direzione applicativa	Gennaio 2019	Responsabili dell'unità sistemi applicativi Core Banking, Avviamenti e Presidio Applicativo	Migliorare la collaborazione e la condivisione tra i manager della stessa unità, attraverso un intervento formativo che utilizza la metafora del gioco di squadra per far emergere dinamiche e comportamenti analoghi a quelli che si verificano sul luogo di lavoro

RELAZIONI INDUSTRIALI

L'azienda opera al fine di mantenere un rapporto di relazioni industriali improntato sul corretto e reciproco rispetto dei ruoli, promuovendo il dialogo e la partecipazione con appositi momenti di ascolto e confronto, tenendo in considerazione allo stesso tempo le esigenze dei rappresentanti sindacali e quelle dell'azienda.

In Cedacri S.p.A. il 100% dei dipendenti (compresi i Dirigenti) è coperto dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento. Il 98% dei dipendenti è coperto dal Contratto Integrativo Aziendale (sono esclusi i soli Dirigenti).

Il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali avviene nei termini ed alle condizioni previste dal CCNL o dalle norme di legge vigenti. In ogni caso, considerando il coinvolgimento e la partecipazione dei dipendenti fondamentali per lo sviluppo e la stessa produttività dell'Azienda, Cedacri fornisce tutte le informazioni necessarie sui progetti in corso e sui nuovi progetti che possano avere un impatto sull'operatività e il benessere delle persone.

LA COMUNITÀ

In quanto azienda di grandi dimensioni con diverse sedi sul territorio nazionale, Cedacri genera un impatto significativo di natura diretta e indiretta sulla qualità della vita delle comunità locali di Collecchio, Parma e degli altri territori di pertinenza.

Per valorizzare le relazioni con le comunità di riferimento e gli Stakeholder locali, l'azienda da tempo promuove e sostiene iniziative di carattere economico, culturale e sociale, attraverso collaborazioni con Istituzioni, soggetti del mondo no-profit locale, Associazioni, Scuole e Università.

La valutazione sulle scelte di indirizzo degli impegni di varia natura è affidata annualmente alla Commissione Etica interna, costituita da dirigenti e dipendenti, che si riunisce a novembre per valutare le richieste di contributi pervenute durante l'anno per sostenere associazioni del territorio e organizzazioni nazionali internazionali che promuovono progetti umanitari e solidali.

Nel corso del 2019, anche con il supporto di una società esterna, è stata operata una revisione del Piano delle Erogazioni liberali e delle Sponsorizzazioni aziendali. L'obiettivo di questo impegno è stato duplice: da un lato si è voluto razionalizzare i numerosi contributi attivi, al fine di concentrare gli sforzi sulle iniziative a maggiore impatto e a più elevata coerenza con il business e gli approcci di Cedacri, pur mantenendo invariato l'impegno economico; dall'altro, considerando la crescita del gruppo sia in termini quantitativi che di scala geografica, si è cercato di promuovere un maggior numero di progetti a valenza nazionale e internazionale, mantenendo allo stesso tempo un focus importante sulle iniziative locali promosse da associazioni del territorio.

Sul fronte delle esperienze di supporto e partnership consolidate, Cedacri è ormai un punto di riferimento a livello locale sul tema del Volontariato d'Impresa, con l'iniziativa Cedacri4Social, giunta al quarto anno di attività. A questa, si aggancia la positiva esperienza del Progetto Fruttorti, che unisce il volontariato d'impresa all'Urban Gardening, dalla quale si è originata la costituzione di un Green Team interno (Cedacri Green).

Anche i temi dell'impegno attivo per la Social Inclusion con una particolare attenzione alla disabilità, l'animazione culturale del territorio, e la collaborazione con Istituzioni e Scuole del territorio, sono elementi di forza dell'approccio Community Engagement dell'azienda.

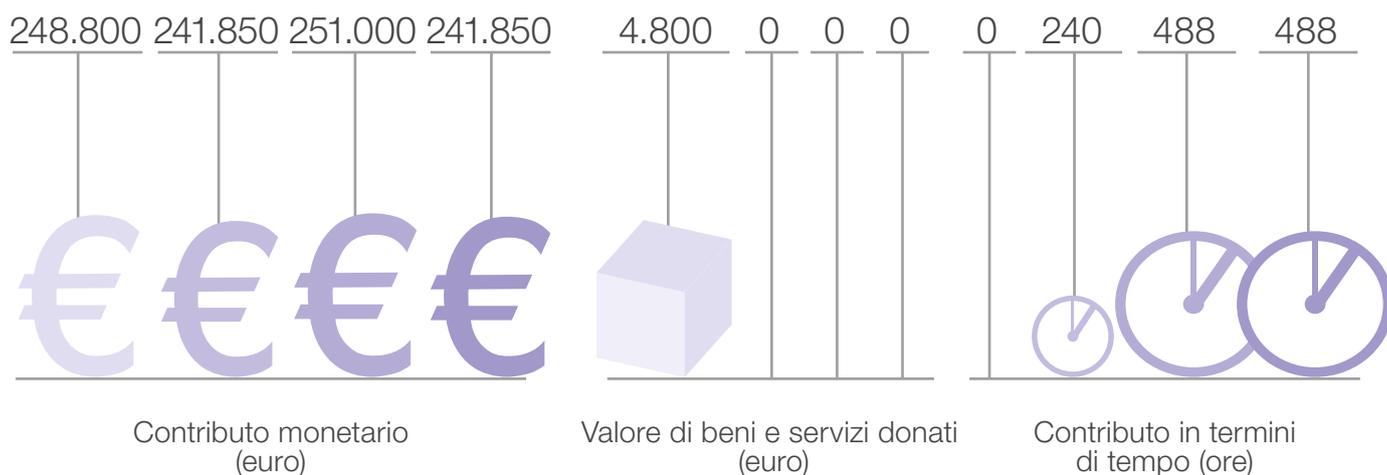
Accanto a queste iniziative, l'azienda ha voluto rafforzare il proprio posizionamento in particolare su due aspetti:

- il contrasto alla violenza sulle donne, con l'adesione all'importante progetto Di.Re., il più grande network nazionale di centri anti violenza in Italia.
- l'impegno verso l'evoluzione del proprio modello di Welfare Aziendale verso un approccio di Community Welfare, mediante il coinvolgimento del mondo delle cooperative sociali del territorio al fine di ampliare il pacchetto di servizi alla persona.

Di seguito una suddivisione dei contributi in termini economici, di tempo e di beni e servizi ad iniziative sui territori per tipologia di impegno, ambito di intervento e tipo di Stakeholder interessato, seguita da una descrizione di dettaglio delle attività svolte.

Contributo alla comunità per tipologia di impegno

2016 2017 2018 2019



Contributo alla comunità per ambito di intervento (in euro)

	2016	2017	2018	2019
Emergenze civili	27.300	21.150	23.300	13.100
Istruzione e ricerca	23.500	13.500	16.000	11.000
Arte e cultura	120.000	117.500	125.000	123.000
Salute	25.500	22.500	20.500	15.000
Solidarietà sociale	52.500	67.200	66.200	85.100
Totale per ambiti	248.800	241.850	251.000	247.100

Contributo per Stakeholder (in euro)

	2016	2017	2018	2019
Scuole	13.500	13.500	16.000	11.000
Comuni	15.500	10.000	10.000	10.000
Enti di formazione	10.000	0	6.000	0
Associazioni culturali	6.000	6.000	6.000	3.000
Associazioni sportive	10.000	10.000	14.000	22.800
Università	0	0	0	0
Comitati / Associazioni di cittadini	19.000	37.000	20.000	19.500
Centri sociali anziani	0	0	5.000	0
Fondazioni ospedaliere	15.000	12.500	10.500	5.000
Fondazioni Culturali	105.000	107.500	115.000	120.000
Associazioni Umanitarie	40.300	26.150	33.300	43.100
Associazioni aiuto disabili	14.500	19.200	15.200	12.700
Totale per Stakeholder	248.800	241.850	251.000	247.100

COLLABORAZIONI CON IMPRESE SOCIALI E MONDO DEL VOLONTARIATO



CEDACRI4SOCIAL - Volontariato d'Impresa

Dal 2017 Cedacri ha lanciato la settimana del Volontariato d'impresa, realizzata in collaborazione con Forum Solidarietà – CSV Emilia, che gestisce il Centro di Servizi per il volontariato di Parma e provincia.

Aderendo all'iniziativa, i dipendenti possono scegliere di donare 4 ore di lavoro alla Comunità tramite opere di volontariato prestate presso le numerose onlus, associazioni di volontariato e organizzazioni no profit che operano sul territorio di riferimento in ambito sociale e ambientale.

La prima edizione del 2017 ha raccolto la partecipazione di 60 dipendenti per un totale di 240 ore di volontariato donate al territorio parmense; la seconda edizione 2018 ha visto raddoppiare la partecipazione (120 persone) e allargare il coinvolgimento anche ai colleghi della sede di Castellazzo Bormida (AL), per un totale di quasi 500 ore donate alla comunità; la terza edizione 2019 ha contato il coinvolgimento di un centinaio di dipendenti sulla sede di Collecchio, Parma e Castellazzo Bormida (AL), contando quasi 500 ore di volontariato regalate alle associazioni coinvolte.

L'iniziativa, come per gli scorsi anni, è stata coordinata e gestita dall'ufficio Comunicazione Cedacri in collaborazione con Forum Solidarietà.

L'azienda ha pensato di identificare associazioni in linea con la responsabilità sociale d'impresa: sostegno di progetti di contrasto alla povertà, inclusione di persone con disabilità e detenuti, tutela dell'ambiente e degli animali attraverso le organizzazioni di volontariato delle zone di Parma e Alessandria.

I colleghi Cedacri sono stati coinvolti in molteplici attività realizzate insieme alle 9 associazioni di volontariato: Emporio Market Solidale, Fa.Ce., Polisportiva Gioco, Fruttorti Parma Sostenibile, UISP in Carcere, VAPA Ad Personam, Cooperativa Insieme, ATA, RNA – Natura e Ragazzi Alessandria.



Polisportiva Gioco Parma Onlus

L'Associazione Giocoparma è una delle Polisportive più importanti d'Italia orientata al benessere psico-fisico delle persone e all'integrazione sociale, mediante la pratica sportiva fatta su misura della persona disabile.

Le attività sono molteplici: dalle discipline di atletica, tennis da tavolo, nuoto e pallanuoto, a quelle del basket in carrozzina, handbike, hockey in carrozzina elettrica, tiro a segno, acquaticità, fino alla canoa, al sitting volley e alla danceability. Opera nelle scuole con testimonianze di atleti e giochi in palestra con handbike, wheelchair basket, sitting volley.

Cedacri ha scelto di sostenere la Polisportiva Gioco nel progetto "inclusitting" e di coinvolgerla in una serie di iniziative rivolte ai dipendenti: la squadra aziendale di sitting volley che ha partecipato ad alcuni tornei interaziendali e l'esperienza di danceability nell'ambito del volontariato d'impresa Cedacri4Social, che ha fatto sperimentare ai colleghi una danza adattata insieme a persone con disabilità fisica e/o mentale coordinati da una insegnante specializzata.

Dal fine 2019, la Polisportiva Gioco ha scelto di chiamare una delle due squadre di sitting volley Cedacri S.V. Giocoparma. La squadra, in campo nelle competizioni italiane maschile e femminile e nelle tappe della Coppa Interregionale Rotary FIPAV CRER, si è qualificata seconda al campionato italiano e terza in Coppa Italia.



Di.re. Donne in rete contro la violenza

Cedacri sostiene l'associazione D.i.Re, Donne in Rete contro la violenza, su tutti i progetti attivi nel territorio italiano a favore delle donne vittime di violenza e dei loro figli.

D.i.re è il più grande network nazionale di centri antiviolenza, gestiti da donne, che da oltre 30 anni si occupa di promuovere e sensibilizzare sul tema della prevenzione della violenza contro le donne e offrire supporto concreto alle donne vittime di violenza.

Secondo gli ultimi dati Istat, oltre 6 milioni di donne in Italia hanno subito una qualche forma di violenza nella loro vita.

Nei centri D.i.Re le donne vengono accolte e ascoltate, supportate nel percorso di fuoriuscita dalla violenza, che richiede strade personalizzate, differenti per ogni donna. Se necessario, vengono ospitate nelle case «a indirizzo segreto» dove donne e bambini in pericolo di vita trovano immediato supporto.

D.i.Re oggi conta 117 centri antiviolenza, 90 case rifugio, 108 sportelli antiviolenza in tutta Italia. Nel 2017 i suoi centri hanno accolto 20.137 donne vittime di violenza e maltrattamenti.

Cedacri Non Spreca

Cedacri non spreca è un'iniziativa che prevede il recupero dei pasti non consumati del ristorante aziendale di Collecchio e la donazione degli stessi alla mensa della Caritas Diocesana di Parma.

Il progetto, realizzato in collaborazione con Felsinea, Banco Alimentare dell'Emilia Romagna e Centoperuno Onlus, elimina lo spreco e dà un importante contributo alla Comunità.

Lo scenario internazionale conferma che ogni anno un terzo della produzione di cibo, viene sprecata: circa 1,3 miliardi di tonnellate di cibo commestibile è sprecato lungo le fasi della filiera o nel momento di consumo, nelle case private e nella ristorazione.

Per questo motivo Cedacri ha scelto di impegnarsi a garantire il proprio contributo al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'agenda 2030 dell'ONU attraverso azioni concrete.

Fruttorti – Cedacri Green

Il progetto Fruttorti Parma Sostenibile rientra nell'iniziativa solidale "Cedacri4Social" in cui i dipendenti dell'azienda mettono a servizio della comunità (associazioni di volontariato del territorio) 4 ore di lavoro.

In particolare, il Progetto Fruttorti ha visto la partecipazione di un gruppo di 30 dipendenti Cedacri che hanno scelto di attivarsi in ambito green.

Insieme all'Associazione Fruttorti, che a Parma promuove già da anni l'Urban Gardening come strumento di sostenibilità ambientale, e all'amministrazione Comunale di Collecchio è stata individuata un'area che rispondesse a requisiti specifici per favorire la riqualificazione dell'area green.

In preparazione all'attività di volontariato, l'azienda ha messo a disposizione i propri locali per una formazione preliminare ai volontari, finalizzata a definire il tipo di intervento e la progettazione dell'area.

Questa iniziativa, accolta con entusiasmo e partecipazione, ha segnato l'avvio di un tavolo di lavoro interno all'azienda, per la costituzione del gruppo Cedacri Green, con adesione su base volontaria, per ragionare su potenziali interventi in linea con la strategia aziendale di sostenibilità ambientale che tocca vari ambiti (valorizzazione aree verdi, raccolta differenziata, plastic free, ...).



PROGETTI CON ASSOCIAZIONI CULTURALI

Partnership con la Fondazione Teatro Regio di Parma

Cedacri sostiene la Fondazione al fine di contribuire alle attività istituzionali di uno dei teatri d'opera più importanti d'Italia, beneficiando di vantaggi in termini di visibilità del brand e disponibilità degli spazi del per iniziative nei confronti di dipendenti e clienti. In collaborazione con il Teatro viene organizzato il Concerto di Natale che ospita ogni anno i dipendenti del gruppo, i membri del Cda e i clienti.

Partnership con la Fondazione Toscanini

Cedacri contribuisce al Progetto Educational della Fondazione Toscanini, che consiste nell'organizzazione di attività di formazione e divulgazione nelle scuole: concerti/spettacoli, laboratori, iniziative interdisciplinari con insegnanti e operatori d'arte.

Società dei Concerti

Cedacri sostiene come Socio la Società dei Concerti di Parma che organizza eventi culturali presso la Casa della Musica e il Teatro Regio. L'accordo prevede, per ogni spettacolo, la disponibilità di 5 biglietti che vengono messi a disposizione dei dipendenti.



PROGETTI CON UNIVERSITÀ, SCUOLE E ISTITUZIONI LOCALI

Progetti con l'Università

Anche nel 2019 Cedacri ha collaborato con le alcune delle principali realtà accademiche nazionali per presentare l'azienda, e svolgere attività di recruiting. In particolare con il Consorzio Interuniversitario Alma-laurea, a cui aderiscono 75 Atenei e che rappresenta il 91% dei laureati complessivamente usciti, ogni anno, dal sistema universitario italiano; con l'Universi-

tà degli studi di Parma e con la Borsa del Placement, un'iniziativa nata per favorire la collaborazione tra enti di alta formazione e imprese, con l'obiettivo di creare un ponte diretto tra il mondo dello studio e quello del lavoro.

(Per la descrizione approfondita del tema fare riferimento al Capitolo 4.3 "Occupazione e turnover").

Progetti con le Scuole

Alternanza Scuola-Lavoro

Annualmente l'azienda accoglie con progetti di Alternanza Scuola-Lavoro, diversi alunni di istituti Superiori di Parma e Provincia. Nel corso del 2019 sono stati attivati complessivamente 3 progetti di Alternanza scuola/lavoro di cui 2 rivolti a studenti dell'istituto Melloni di Parma e 1 rivolto ad uno studente dell'istituto Gadda di Fornovo (PR).

CEDACRI TALENT

Dal 2015 Cedacri promuove il progetto "CedAcRi Talent", in collaborazione con il liceo Artistico Paolo Toschi di Parma e con il patrocinio del comune di Collecchio, che vede gli studenti protagonisti di un concorso a premi per la realizzazione di opere di grafica, scultura, pittura e multimediali.

Dal 2017 l'iniziativa è stata portata avanti attraverso un progetto di formazione alternanza scuola-lavoro che ha visto il coinvolgimento di tutti gli indirizzi didattici dell'istituto.

Cedacri Talent è un concorso d'arte a tema che offre agli studenti una concreta opportunità di crescita e di libera espressione della propria creatività.

I vincitori vengono premiati con week-end culturali per due persone nelle più belle città d'arte italiane.

Il titolo del concorso del 2019 "Il polimetro della sostenibilità", ha stimolato in ciascun studente un momento di riflessione suggerendo la possibilità di una molteplicità di risposte con le quali affrontare un problema che investe tutta l'umanità.

Le opere realizzate restano esposte permanentemente nelle diverse sedi del Gruppo e "vivono" in mezzo a migliaia di sguardi quotidiani che non sono solo quelli dei dipendenti, ma anche dei numerosi visitatori e dei consulenti che collaborano con Cedacri.



Emergenza Coronavirus: acquisto di 100 PC per le Scuole di Parma.

In maggio 2020, Cedacri ha acquistato 100 PC per le scuole primarie e secondarie di Parma, destinati agli studenti che, in periodo di lockdown legato al Covid-19, non erano nelle condizioni di seguire le lezioni online e di fare gli esami di maturità perché sprovvisti di Computer.

I dispositivi, acquistati da Cedacri per supportare il Comune di Parma nel progetto di digitalizzazione scolastica necessario a fronteggiare le difficoltà causate dall'emergenza, sono stati direttamente consegnati alle scuole nella giornata del 5 maggio 2020.

I PC acquistati e donati sono rigenerati, in un'ottica di riuso e seconda destinazione degli oggetti, in linea con gli approcci di Economia Circolare e coerenti con l'impegno sul fronte ambientale del Gruppo.

Progetti con le Istituzioni Locali

CSV EMILIA sede di Parma

Cedacri collabora da oltre 3 anni con Forum Solidarietà - CSV Emilia, al fine di creare sinergie virtuose rivolte al sostegno e al benessere della comunità. Anche quest'anno CSV Emilia sede di Parma ha supportato l'azienda nell'organizzazione dell'iniziativa di volontariato d'impresa Cedacri4Social, coerentemente con la propria mission di promozione dell'agire volontario e della cittadinanza attiva. CSV Emilia accompagna Cedacri, coordinando i gruppi di volontari aziendali sul territorio di Parma e di Alessandria e offrendo loro l'opportunità di sperimentarsi, durante l'orario di lavoro, in attività di utilità sociale in diversi ambiti: disabilità, povertà, carcere, anziani e ambiente. L'incontro tra profit e non profit, realizzato dal volontariato aziendale, si evolve di pari passo con la maturità dell'azienda e delle organizzazioni ospitanti, con l'obiettivo di aumentare l'impatto positivo sul territorio, la partecipazione e la continuità dell'impegno volontario anche fuori dall'orario di lavoro, nel tempo libero.

Progetto Batticuore

Cedacri ha sostenuto per il quinto anno consecutivo le attività del Comune di Parma nella formazione all'utilizzo dei defibrillatori nell'ambito delle scuole e delle associazioni sportive in città e provincia, promuovendo in questo modo la salute e il benessere e confermando l'impegno per il territorio e la sua comunità. Nel corso degli anni l'intensa attività formativa rivolta agli studenti delle scuole di I e II grado, ha visto via via il coinvolgimento di nuove scuole di Parma e provincia.

Il progetto Batticuore vede il liceo scientifico-sportivo Bertolucci e il Liceo Scientifico S. Benedetto quali capofila dei soggetti promotori (Comune di Parma-Servizio Sport, Azienda USL Pr, Coni, Ufficio scolastico provinciale, Uisp in rappresentanza degli enti di promozione sportiva) e, ad oggi, si contano 38 classi appartenenti a vari istituti del territorio che hanno aderito al progetto.

La finalità è quella di promuovere nei giovani l'adozione di comportamenti responsabili rispetto alla propria salute e quella altrui, e la conoscenza delle tecniche di primo soccorso, indicate nelle direttive della Legge 107, oltre che dare impulso all'organizzazione di campagne di informazione ed educazione sanitaria rivolte a tutto il personale scolastico e alla cittadinanza intera.

AZIONI DI INCLUSIONE SOCIALE

Cedacri supporta progetti di inclusione sociale, in linea con il raggiungimento dei Global Goal numero 8 e 10 dell'Agenda 2030 dell'ONU, orientati alla lotta delle disuguaglianze per differenti capacità e risorse di capitale cognitivo, di formazione e di opportunità. Entro il 2030 l'obiettivo è quello di potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, status economico.

Per dare seguito a questa importante missione, Cedacri sostiene da anni, alcuni dei progetti delle seguenti associazioni: Polisportiva Gioco Parma, Uisp, Consorzio di Solidarietà Sociale di Parma, Fa.Ce. Famiglie Cerebrolesi Onlus, Cooperativa insieme, Centro Down.

IncluSitting

Cedacri e la sua campionessa Michela Magnani, in collaborazione con la Polisportiva Gioco Parma Onlus promuovono il progetto di integrazione sociale IncluSitting che, attraverso lo sport, mette sullo stesso piano le persone disabili e normodotate.

La disciplina del sitting volley, infatti, può considerarsi lo sport inclusivo per eccellenza: praticabile contemporaneamente da uomini, donne, persone con disabilità motoria o amputate e normodotati, è facilmente avvicinabile sia da giovanissimi che da anziani, che abbiano o meno avuto esperienza di pallavolo in piedi. Trovarsi a terra seduti, dover esprimere gesti e movimenti inconsueti e vedere come, in quel contesto, il disabile possa in qualche modo essere più a suo agio, sperimentare come le differenze di genere non siano rilevanti per il conseguimento del risultato sportivo: tutte esperienze fortemente pregnanti, ricche di implicazioni etiche e culturali dirompenti. Il progetto "IncluSitting", ha permesso negli scorsi anni di incrementare notevolmente il numero di atleti e dirigenti di ogni età, sesso e condizione sociale, ad avvicinare il tessuto produttivo (anche con esperienze di Team Building) fino a raggiungere il traguardo dei Giochi Interaziendali di Sitting Volley, esperienza finora unica a livello nazionale, in cui colleghi disabili e non hanno potuto vivere

UISP IN CARCERE

Nell'ambito dell'iniziativa di volontariato d'impresa Cedacri4Social, 12 dipendenti del Gruppo hanno scelto di entrare nel carcere di Parma per una partita di calcio con i detenuti coordinati dall'associazione UISP. che ha come mission quella di utilizzare lo sport quale strumento di inclusione sociale. UISP realizza da anni attività sportive e motorie all'interno degli Istituti Penitenziari con la finalità di porre specifica attenzione ai bisogni sociali ed umani dei detenuti. Il Carcere di Parma ha aperto le porte ai volontari, permettendo alla squadra di volontari di scendere in campo sfidando l'altra squadra dei detenuti della sezione di alta sicurezza. Dopo l'incontro giocato con correttezza e fairplay da entrambe le squadre, alla presenza del personale penitenziario, i giocatori hanno condiviso un momento ricreativo e hanno potuto brevemente scambiarsi qualche parola. I detenuti e la direzione del carcere, hanno apprezzato molto l'esperienza e auspicano di poter ripetere iniziative analoghe, che portano nella loro realtà piacevolezza, socialità, energia.



LABORATORI DI MEZZO – Consorzio Solidarietà Sociale

Il Consorzio di Solidarietà Sociale di Parma coordina le principali Cooperative sociali parmensi con lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini. Nel 2019 Cedacri ha sostenuto l'iniziativa del CSS "Laboratori di Mezzo", percorsi formativi a favore di persone con disabilità o in situazione di isolamento sociale per potenziare le capacità e la motivazione al lavoro e favorire l'inserimento lavorativo.

In particolare il Lab di Mezzo PC E WEB COMMUNICATION, della durata di 40 ore ha visto la partecipazione di un gruppo di ragazzi, individuati dal Dipartimento di Salute mentale di Parma che hanno avuto l'opportunità di apprendere le fondamenta del pacchetto Office e le conoscenze di base della navigazione per un utilizzo a scopo prevalentemente lavorativo.

DISABILITÀ: FACE, Cooperativa Insieme, Centro Down

Sempre in linea con l'obiettivo di promuovere l'inclusione sociale, Cedacri sostiene diversi progetti di Associazioni a supporto della disabilità.

Anche quest'anno Cedacri sceglie di supportare Fa.Ce. Famiglie Cerebrolesi Onlus – Associazione Provinciale di Parma.

Si tratta di un'associazione di genitori che sostengono le famiglie con figli disabili, favorendone l'integrazione nel tessuto sociale. Le famiglie e tutti i volontari hanno realizzato un centro polifunzionale nella sede dell'associazione dove i ragazzi sono coinvolti in molteplici attività per promuovere il loro benessere quotidiano, coinvolgendoli in attività pratiche con valenza socializzante, realizzate in un contesto familiare.

Cedacri contribuisce per consentire la realizzazione di laboratori di pittura e ceramica "Le mie mani creano", rivolti ai ragazzi disabili, condotti da professionisti dell'arte, con il coinvolgimento anche di giovani studenti di istituti superiori ed universitari.

Un altro progetto sostenuto da Cedacri, è quello realizzato dalla Cooperativa Insieme.

La Cooperativa nasce nel 1980 per volontà di un gruppo di genitori di ragazzi con disabilità animati dal desiderio di poter offrire loro le migliori opportunità possibili.

Gestisce sul territorio di Parma un Centro Socio Riabilitativo Diurno ed un Centro Socio Riabilitativo Residenziale che pongono particolare attenzione alla qualità della vita mettendo al centro della progettazione la globalità dei bisogni di ogni persona, sviluppo personale, autodeterminazione, integrazione sociale e benessere complessivo. In particolare, Cedacri sostiene il Progetto di Musicoterapia rivolto alle persone con disabilità, intellettiva e fisica grave, che fanno parte della Cooperativa.

Il terzo Progetto sostenuto da Cedacri è realizzato dall'Associazione Centro Down di Alessandria.

Questa associazione ha l'obiettivo di sostenere persone con sindrome di Down o disabilità intellettiva e relazionale e le loro famiglie per favorire l'integrazione sociale e nel mondo del lavoro, i percorsi di autonomia personale, abitativa e sociale.

Cedacri contribuisce continuamente alla realizzazione di alcune iniziative quali, consulenze psicologiche, visite specialistiche, logopedia, danzaterapia, laboratori e attività sportive.



PARTECIPAZIONE AD ASSOCIAZIONI

ABI Lab

Centro di Ricerca e Innovazione per la Banca promosso dall'Associazione Bancaria Italiana in un'ottica di collaborazione tra banche, aziende e Istituzioni. Il Consorzio si propone come strumento operativo di supporto all'interpretazione dei vantaggi derivanti dall'uso delle tecnologie, per l'ottimizzazione dei processi interni e la predisposizione di nuovi prodotti e servizi per la clientela.

Cedacri, come partner tecnologico partecipa attivamente alle iniziative del Consorzio: il Forum annuale e gli Osservatori di ricerca (Osservatorio Architetture, osservatorio Information Governance, Osservatorio Back Office; Osservatorio Contact Center, Osservatorio Operatività & Standard Fondi, Osservatorio Knowledge Transfer. È Membro del Consiglio Direttivo, come rappresentante del Comitato Piccole Banche.

ABI – Associazione Bancaria Italiana

Associazione volontaria senza finalità di lucro che opera per promuovere la conoscenza e la coscienza dei valori sociali e dei comportamenti ispirati ai principi della sana e corretta imprenditorialità, nonché la realizzazione di un mercato libero e concorrenziale.

ACRI – Associazione Fondazioni e Casse di Risparmio

Associazione di Fondazioni e Casse di Risparmio, volontaria, senza fini di lucro che rappresenta le Casse di Risparmio Spa e le Fondazioni di origine bancaria con l'obiettivo di rappresentare e tutelare gli interessi generali delle Associate per favorirne il conseguimento delle finalità istituzionali, la salvaguardia del patrimonio e lo sviluppo organizzativo tecnico ed economico. Acri coordina la azione degli associati nei settori di rispettivo interesse, per renderla più efficace, nonché promuove iniziative consortili e attività di interesse comune; ricerca e promuove rapporti di collaborazione operativa fra le Associate ed enti, società e organismi di rilievo italiani e stranieri, concordando ipotesi di convenzioni o accordi da sottoporre all'approvazione delle Associate medesime.

Confindustria Alessandria

Associazione territoriale di Confindustria, la principale associazione di rappresentanza delle imprese manifatturiere e di servizi in Italia, che ha come mission l'affermazione dell'impresa quale motore della crescita economica, sociale e civile del Paese

ASSBB - Associazione per lo sviluppo degli studi di Banca e Borsa

Mira a stimolare l'interesse del mondo accademico e della ricerca per gli studi economici, finanziari e soprattutto bancari al fine di aumentare la conoscenza e lo sviluppo professionale degli operatori dell'industria bancaria e finanziaria del nostro Paese. L'Associazione collabora con Università Cattolica attraverso il sostegno fornito alle attività svolte dal Laboratorio di Analisi Monetaria, alla realizzazione di eventi (pubblicazioni di rapporti, presentazione di libri, seminari), nonché alla organizzazione di attività formative di primario livello.

A.P.S.P. - Associazione Italiana Prestatori Servizi di Pagamento

Nasce con l'obiettivo di favorire lo sviluppo, l'informazione e la conoscenza della moneta elettronica e più in generale di tutti i prestatori di servizi di pagamento, promuovendo attività di carattere culturale ad essi connessa mediante tavole rotonde, convegni e conferenze. L'Associazione svolge inoltre un ruolo attivo nel processo legislativo e regolamentare, attraverso un'attività di rappresentanza istituzionale e di fattiva collaborazione con le Autorità competenti, per creare un contesto favorevole allo sviluppo dei servizi e sistemi di pagamento.



SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

- La gestione degli aspetti ambientali in Cedacri
- Energia
- Emissioni
- Trasporti e mobilità casa-lavoro
- Materiali
- Rifiuti
- Acqua
- Catena di fornitura

Highlights

100%



di energia elettrica certificata
proveniente da fonti rinnovabili a partire dal 2020



Sedi di Collecchio e Castellazzo Bormida
Plastic-Free da fine 2019

-12%



intensità energetica ed emissiva sul 2016

-20%



consumo di acqua sul 2018

SDGs correlati



SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

Le attività di business svolte da Cedacri, pur non generando un impatto diretto considerevole sull'ambiente, interessano in modo indiretto diverse matrici ambientali, e si caratterizzano per la loro rilevanza dimensionale. In particolare, si possono individuare vari aspetti ambientali ritenuti significativi per l'azienda, distinti in impatti diretti e indiretti.

Impatti ambientali diretti

- Utilizzo di combustibili fossili, per il condizionamento degli edifici, l'alimentazione della flotta aziendale e il funzionamento dei gruppi elettrogeni.
- Produzione di emissioni climalteranti di tipo diretto (Scope 1), generate in particolare dall'utilizzo di gas naturale per riscaldamento, gasolio per la flotta e i gruppi elettrogeni, benzina e metano per la flotta.
- Produzione di rifiuti legati in particolare all'utilizzo di apparecchiature elettriche ed elettroniche (RAEE).
- Consumo di materiali, in primis apparecchiature elettriche ed elettroniche (RAEE), carta da ufficio e toner per la stampa.
- Consumo di risorse idriche attinte dalle reti pubbliche locali.

Impatti ambientali indiretti

- Consumo di energia elettrica, per l'alimentazione dei Data Center, per il funzionamento delle apparecchiature elettriche ed elettroniche degli uffici e per il funzionamento di vari processi che richiedono alimentazione elettrica.
- Produzione di emissioni climalteranti di tipo indiretto (Scope 2 e Scope 3), generate principalmente dall'utilizzo di energia elettrica per l'alimentazione dei Data Center.
- Trasporto da e verso l'azienda con veicoli di varia tipologia. Tra questi, gli spostamenti per i viaggi aziendali, la mobilità casa-lavoro dei dipendenti e le operazioni di consegna merci.

LA GESTIONE DEGLI ASPETTI AMBIENTALI IN CEDACRI

Cedacri opera in conformità con le normative previste dalla legislazione in materia ambientale rispetto agli impatti sugli elementi chiave (energia, emissioni in atmosfera, rifiuti, acqua).

In particolare, l'azienda è conforme all' A.U.A. (Autorizzazione Unica Ambientale) ed è in linea con le emissioni sonore specificate dal Comune di Collecchio.

Sebbene non esista ancora un Sistema di Gestione Ambientale (SGA) codificato secondo standard internazionali (es. ISO14001, Reg. UE EMAS), sul piano dell'organizzazione interna, Cedacri intende avviare un graduale processo di miglioramento nella

gestione degli aspetti ambientali più significativi, al fine di ottenere maggiore efficienza e ridurre i propri impatti ambientali diretti e indiretti.

Il Servizio Prevenzione e Protezione, in collaborazione con altre strutture interne, ha iniziato a definire una politica ambientale e un conseguente Piano di Azione Ambientale del Gruppo Cedacri come impegno formale dell'azienda nella direzione del miglioramento continuo e in ottica di obiettivi globali internazionali come gli SDGs ONU.

Le azioni del piano Green Up di Cedacri

Nel corso del 2019, l'azienda ha rafforzato il proprio impegno in ambito ambientale attraverso una serie di iniziative che si inseriscono all'interno del piano aziendale "Cedacri Green Up", volto a rendere più sostenibili le attività del Gruppo e a responsabilizzare i dipendenti attivamente nel rendere Cedacri più green. In particolare, Green Up prevede diverse iniziative elencate di seguito, che sono successivamente approfondite nei paragrafi tematici dedicati.

Cedacri Green Up



Riduzione consumo di Plastica

1. Installazione di erogatori d'acqua in numero ottimale nelle diverse sedi del Gruppo
2. Dotazione di Borraccia in acciaio a tutti i dipendenti del Gruppo con adesione al progetto WAMI con finalità ambientali e sociali, associando all'acquisto di borracce la realizzazione di progetti idrici per donare acqua potabile a comunità che non vi hanno accesso, principalmente nel continente africano
3. Eliminazione di bicchieri e palette in plastica dalle Vending Machines e sostituzione con materiale organico-compostabile
4. Eliminazione bottigliette di plastica dai ristoranti aziendali e sostituzione nelle Vending machine delle bottigliette di plastica con lattine in alluminio.

Potenziamento della raccolta differenziata

5. Attivazione e rafforzamento della raccolta differenziata in tutte le sedi delle Società del Gruppo

Consumo di energia rinnovabile

6. Acquisto del 100% di energia green certificata proveniente da fonti rinnovabili

Riduzione delle emissioni

7. Adesione alla piattaforma JoJob, sistema innovativo per incentivare la pratica del car pooling, grazie alla quale Cedacri ha ridotto di 11.530 Kg le emissioni di CO2
8. Rimborso del 25% del costo di abbonamento per treni e bus al fine di incentivare l'uso dei mezzi pubblici e disponibilità di biciclette nelle pausa pranzo e nel tragitto casa-lavoro
9. Acquisto di auto elettriche e di auto a basso impatto per la flotta aziendale

Informazione e promozione cultura "green"

10. Realizzazione di una campagna informativa di sensibilizzazione Green Up Cedacri per diffondere nel Gruppo la cultura della prevenzione al consumo di materiali non necessari e al riciclo
11. Creazione del Gruppo Cedacri Green: un tavolo di confronto a cui hanno aderito su base volontaria alcuni dipendenti dell'azienda per individuare potenziali interventi in linea con la strategia di sostenibilità ambientale

ENERGIA

L'utilizzo di risorse energetiche rappresenta per Cedacri l'aspetto di maggiore rilevanza in termini di impatto ambientale generato.

Il consumo di energia avviene in flusso costante ed è legato a due principali fattori:

- Il consumo di energia elettrica per il funzionamento dei Data Center, degli uffici e delle altre infrastrutture tecnologiche dell'azienda, che ammonta complessivamente all'81,2% del consumo globale di energia;
- Il consumo di gas naturale per il condizionamento degli uffici, e il consumo di altri combustibili fossili, come i carburanti per le auto della flotta aziendale, che rappresenta il 18,8% dei consumi.

La riduzione dei consumi energetici è un obiettivo strategico per ridurre in modo consistente costi economici e per gli impatti ambientali, entrambi mirati a migliorare la competitività economica del Gruppo.

Da un punto di vista gestionale, Cedacri agisce su diversi livelli:

- Aumento dell'efficienza dei propri processi, attraverso l'utilizzo di infrastrutture tecnologiche ad elevate prestazioni energetiche;
- Aumento dell'approvvigionamento di energia prodotta da fonti energetiche rinnovabili.
- Riduzione degli utilizzi finali mediante l'adozione e la diffusione di comportamenti virtuosi delle persone nell'ambito delle attività operative.

Nel corso del 2019, l'azienda ha aggiornato il proprio contratto di approvvigionamento di energia elettrica per il 2020, ottenendo dal proprio fornitore la garanzia di acquisto del 100% dell'energia da fonti rinnovabili per le sedi di Collecchio e Castellazzo Bormida. Questa azione, che si inserisce nella strategia di sostenibilità approvata nel 2019, ha ampliato il target del 50% inizialmente previsto.

Dal punto di vista complessivo, nel 2019 i consumi energetici registrano un calo del 2% sul 2018, dopo aver registrato una sostanziale stabilità nei tre anni precedenti. La riduzione verificatasi è imputabile principalmente ad un minor consumo complessivo di energia elettrica, che si riduce nel 2018 di 350.000 kWh sul 2018, ma anche ad una significativa riduzione nell'utilizzo di gas naturale, in calo di oltre 22.000 mc. Se si guarda all'andamento tendenziale nel periodo 2016-2019, si conferma il tasso globale di riduzione dei consumi del 2%.

Da segnalare inoltre il calo consistente del consumo di gasolio per gruppi elettrogeni rispetto all'anno precedente, che diminuisce del 47%, confermando una tendenza di riduzione che raggiunge il 58% sul periodo 2016-2019.

Sul fronte del consumo di carburanti per la flotta aziendale, si riscontra nel 2019 un netto incremento del consumo di benzina, a fronte di un calo sostanziale del metano. Complessivamente queste due componenti influiscono poco sul consumo energetico totale, con appena lo 0,27%. La componente predominante è invece quella del gasolio (8% dei consumi energetici complessivi), che diminuisce dell'1,7% sul 2018 e di quasi il 9% sul 2016.

Da un punto di vista di centri di consumo, si conferma la suddivisione riscontrata negli anni precedenti: il 75% circa dell'energia elettrica consumata è imputabile all'alimentazione dei Data Center, mentre il 25% viene assorbita dagli uffici.

Rapportando il consumo energetico complessivo alla crescita della popolazione aziendale e quindi indirettamente all'aumento del volume delle attività svolte, emerge che l'intensità energetica (calcolata come il rapporto tra i consumi totali e il numero di dipendenti) risulta pari a 120,5 kWh pro-capite nel 2019, in riduzione costante nel periodo analizzato. Sul 2016, il rapporto decresce infatti del 12%, dimostrando un aumento importante dell'efficienza energetica complessiva dell'azienda.

Consumi di energia per fonte

		2016	2017	2018	2019
Gas Naturale	mc	302.328	306.633	314.678	292.575
Gasolio per gruppi elettrogeni	l	6.329	3.687	5.053	2.660
Gasolio per flotta	l	242.200	192.697	224.458	220.606
Benzina	l	1.065	1.339	1.619	7.262
Metano per flotta	mc	551	258	313	140
Energia Elettrica	kWh	22.622.452	23.060.000	22.700.000	22.350.000
<i>di cui Energia Elettrica da impianto fotovoltaico</i>	kWh	42.832	38.505	37.885	40.755

* Ad aprile 2019 il fornitore di Gas Naturale ha comunicato un congruimento riferito a 6 mesi del 2017 e 12 mesi nel 2018 con un consumo aggiuntivo rispetto a quello stimato all'interno del precedente Bilancio di Sostenibilità 2018.

Consumi di energia complessivi

		2016	2017	2018	2019
Gas Naturale	Gj	10.622,1	10.773,4	11.056,0	10.279,5
Gasolio per gruppi elettrogeni	Gj	227,5	132,5	181,6	95,6
Gasolio per flotta	Gj	8.704,3	6.925,3	8.066,7	7.928,3
Benzina	Gj	38,3	48,1	58,2	261,1
Metano	Gj	19,4	9,1	11,0	4,9
Energia Elettrica da rete	Gj	81.440,8	83.016,0	81.720,0	80.460,0
Energia Elettrica da impianto fotovoltaico	Gj	154,2	138,6	136,4	146,7
Consumi totali	Gj	10.1206,6	101.043,0	101.229,9	99.176,0

Consumi di energia elettrica per centro di consumo

Suddivisione per centro di consumo in kWh		2016	2017	2018	2019
Data Centers	kWh	15.835.716	17.295.000	17.025.000	16.762.500
Uffici	kWh	6.786.736	5.765.000	5.675.000	5.587.500
Totale consumi di energia elettrica	kWh	22.622.452	23.060.000	22.700.000	22.350.000

Intensità energetica (rispetto al numero di dipendenti)

		2016	2017	2018	2019
Consumi energetici	Gj	100.895,8	99.419	97.556,7	99.176,0
Numero Dipendenti	n	737	784	801	823
Rapporto di intensità energetica	kWh p.c.	136,9	126,8	121,8	120,5

Azioni di efficientamento energetico realizzate nel 2019

- Nell'ambito del progetto di efficientamento dei consumi sui Data Center, nel primo quadrimestre 2019 è stata operata la sostituzione di 2 blocchi di UPS (Gruppi di continuità) sulle sedi di Collecchio e Castellazzo Bormida, con UPS di ultima generazione a rendimento (cos-phi) pari a 1. Il risparmio energetico stimato su entrambi i siti è di circa 220.000 kWh/anno.
- Sempre in merito ai consumi dei Data Center, è in atto una importante modifica sulle tarature di 6 condizionatori di un Data Center al fine di consentire un risparmio energetico significativo.
- Da marzo 2019 ha preso avvio un intervento di riqualificazione ed efficientamento energetico dell'Edificio C della sede di Collecchio.
- Nel 2019 sul sito di Castellazzo è stato realizzato e concluso un progetto di rifacimento totale del collettore di distribuzione dell'acqua calda e fredda di tutto il sito con benefici sui consumi che potranno essere valutati nel 2020
- Sul sito di Castellazzo è stato realizzato un progetto di relamping delle luci interne dei 2 piani della palazzina denominata B con lampade ad alta efficienza.
- A fine 2019 sul sito di Collecchio è partito un progetto per la regolazione delle luci degli uffici dell'edificio E (già ad alta efficienza) e un relamping delle luci di control room con lampade ad alta efficienza.

EMISSIONI

Il tema del cambiamento climatico è una sfida per Governi e imprese. Oltre all'accordo di Parigi COP21 del 2015 siglato da oltre 190 paesi per ridurre le emissioni climalteranti, il contenimento del Climate Change costituisce uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 ONU, e sarà uno dei temi chiave per le imprese di qualsiasi settore nei prossimi anni.

L'attività di Cedacri produce un impatto climalterante significativo, principalmente di tipo indiretto, consumando quantità rilevanti di energia elettrica, in primis per l'alimentazione dei propri sistemi di archiviazione dati.

La somma delle emissioni dirette e delle emissioni indirette di tipo energetico (Scope 1 e Scope 2), nel 2019 risulta pari ad 8.296 tonnellate equivalenti di CO₂, in calo dell'1,9% sul 2018 e del 1,7% dal 2016. La riduzione cumulata sul periodo 2016-2019, in valore assoluto pari ad oltre 106 tonnellate di anidride carbonica negli ultimi tre anni, è in linea con i dati di variazione dei consumi complessivi di energia.

Si evidenzia, inoltre, che l'85,8% delle emissioni generate da Cedacri è ascrivibile alla tipologia "Emissioni indirette di tipo energetico - Scope 2", ovvero generate dalla produzione di energia elettrica presso le centrali di origine e trasportata nella rete elettrica. Solo il 14,2% delle emissioni è generato in loco, mediante la combustione di gas naturale, gasolio per i gruppi elettrogeni e carburanti per la flotta.

L'intensità emissiva globale dell'azienda, data dal rapporto tra le emissioni globali annuali e il numero di dipendenti, restituisce un valore pro capite pari a 10,1 tonnellate di CO₂ nel 2018. Questo dato, che dimensiona le emissioni al volume delle attività aziendali, evidenzia una riduzione del 12,2% sul quadriennio 2016-2019.

Cedacri vuole proseguire nell'attuazione di azioni di aumento dell'efficienza energetica, in linea con quanto già fatto negli ultimi anni, così come aumentare il proprio share di utilizzo di energia rinnovabile, anche grazie ai nuovi contratti di acquisto di energia green in partenza sul 2020.

Emissioni dirette di gas serra (Scope 1)

		2016	2017	2018	2019
Gas Naturale	t CO2	593,8	602,3	618,1	574,7
Gasolio per gruppi elettrogeni	t CO2	16,8	9,8	13,4	7,1
Gasolio per flotta	t CO2	640,4	509,5	593,5	583,3
Benzina	t CO2	2,8	3,6	4,3	19,3
Metano	t CO2	1,1	0,5	0,6	0,3
Totale Scope 1	t CO2	1.255,0	1.125,7	1.229,9	1.184,6

Emissioni indirette da utilizzo di energia (Scope 2)

		2016	2017	2018	2019
Energia elettrica (fonte non rinnovabile)	t CO2	7.184,6	7.337,7	7.223,1	7.111,7
Totale Scope 2	t CO2	7.184,6	7.337,7	7.223,1	7.111,7

Intensità emissiva da Scope 1 e 2 (rispetto al numero di dipendenti)

		2016	2017	2018	2019
Emissioni totali (Scope 1 + Scope 2)	t CO2	8.439,6	8.463,4	8.453,0	8.296,3
Numero Dipendenti	n	737	784	801	823
Rapporto di intensità energetica	t CO2 p.c.	11,5	10,7	10,3	10,1

Altre emissioni indirette (Scope 3) Trasporti utilizzati per viaggi aziendali

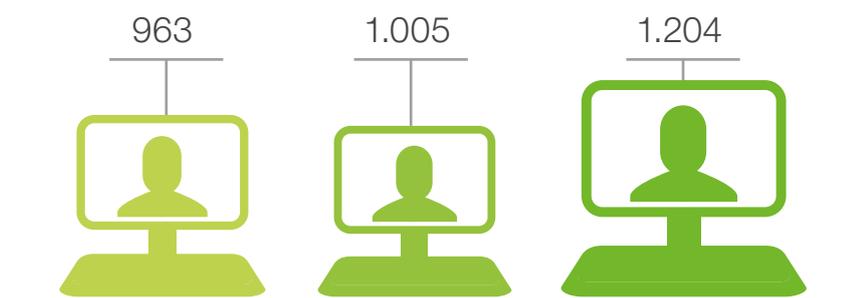
		2017	2018	2019
Emissioni da spostamenti in aereo	t CO2	63,55	207,2	194,2
Emissioni da spostamenti in treno	t CO2	9,94	5,14	10,4
Emissioni da spostamenti in auto personali (uso promiscuo)**	t CO2	35,9	36,8	37,6
Emissioni da spostamenti in auto a noleggio	t CO2	6,87	11,3	14,6
Totale	t CO2	80,36	260,44	256,8

* Sul fronte del calcolo delle emissioni da spostamenti in treno, si segnala l'aggiornamento del metodo di calcolo, che ha da quest'anno fatto ricorso all'utilizzo del dato primario. In precedenza, si era fatto ricorso al solo dato parziale disponibile, relativo alle tratte prenotate dai dipendenti attraverso l'agenzia di viaggi. Per ricostruire i dati complessivi negli anni 2016-2018, si è fatto ricorso ad una stima proporzionale al rapporto reale del 2019.

** Dato stimato sulla base dell'incremento corrispondente della popolazione aziendale, estrapolato a partire dai dati reali 2018 e 2019.

Meeting da remoto per la riduzione degli spostamenti

■ 2017 ■ 2018 ■ 2019



Numero di Collegamenti remoti (videoconferenze)

TRASPORTI E MOBILITÀ CASA-LAVORO

Uno degli aspetti maggiormente rilevanti dal punto di vista delle emissioni climalteranti, così come del benessere delle persone, è la gestione della mobilità e della logistica aziendali. Questi sono considerati come la somma di tutti gli spostamenti effettuati dai dipendenti nelle attività lavorative e di mobilità casa-lavoro, e i trasporti di prodotti da e verso l'azienda.

Il trasporto delle persone e delle merci, oltre a causare un impatto climalterante diretto (circa l'8% dell'energia totale consumata e delle emissioni generate dall'azienda), produce un impatto indiretto sulla qualità della vita del territorio locale e dei dipendenti.

Al fine di ridurre gli spostamenti legati ai viaggi di lavoro, Cedacri ha promosso notevolmente la diffusione dell'utilizzo delle videoconferenze e di incontri da remoto (oltre 1.200 videoconferenze effettuate nel 2019), ed ha consolidato, in accordo con le rappresentanze sindacali, la pratica dello Smart Working. Questa, come descritto nei paragrafi dedicati, è risultata una pratica fondamentale per garantire la continuità operativa durante l'emergenza Covid-19.

In aggiunta a queste pratiche, si segnalano le seguenti attività di Mobility Management realizzate da Cedacri:

Piano Spostamenti Casa Lavoro (PSCL)

Nell'ambito di un progetto che coinvolge diverse aziende e organizzazioni del territorio parmense, Cedacri si è impegnata con il Comune di Parma nel redigere, entro marzo 2020, un nuovo PSCL (Piano Spostamenti Casa Lavoro). A breve, tutti i dipendenti del Gruppo che lavorano presso le sedi di Collecchio e Parma riceveranno l'invito a compilare il questionario. Dai risultati che emergeranno dal sondaggio, l'azienda valuterà se è necessario e attraverso quali iniziative/progetti rafforzare il proprio impegno in ambito di mobilità sostenibile.

Car-pooling e Bike to Work per gli spostamenti casa-lavoro

Con l'obiettivo di incentivare la pratica del car-pooling aziendale, Cedacri dal 2017 ha aderito alla piattaforma JoJob, un sistema innovativo che mette a

disposizione dei dipendenti un portale web e una App dedicata per permettere di mettersi in contatto e di certificare la condivisione con i colleghi del tragitto casa-lavoro, con il conteggio dei km effettuati e delle minori emissioni inquinanti emesse. Ai dipendenti più virtuosi, Cedacri eroga ogni trimestre dei premi (buoni spesa).

Nel 2019 i dipendenti di Cedacri di Collecchio, Parma e Castellazzo Bormida hanno percorso 5.487 viaggi per complessivi 168.154 Km in car-pooling con un risparmio di 11.530 Kg di CO₂, equivalente all'assorbimento di anidride carbonica prodotto da una foresta di oltre 2000 alberi.

Da quest'anno, l'azienda ha deciso di premiare anche i dipendenti che compiono il tragitto casa-lavoro in bici o a piedi. Secondo i calcoli di Jojob, ogni viaggio realizzato pedalando o camminando, oltre a migliorare la salute e il benessere dei dipendenti, permette di evitare l'immissione in atmosfera di circa 130 grammi per chilometro di CO₂. Il tragitto effettuato viene registrato tramite la tracciatura del sistema Gps e, a fine percorso, viene salvato il report di viaggio e redatta una classifica dei maggiori utilizzatori. Grazie a questo sistema Cedacri è in grado di premiare i dipendenti che viaggiano a bici o a piedi. Sono pianificati due concorsi l'anno che prevedono la premiazione, con un buono spesa del valore di 50 euro, dei primi 8 classificati.

Nel 2019 i dipendenti hanno percorso in bici o a piedi 10.330 Km con un risparmio di 1.340 Kg di CO₂. Dal punto di vista economico, si possono risparmiare circa 20 centesimi di euro per ogni chilometro percorso rinunciando all'auto privata: in questo senso, il risparmio complessivo è stato di oltre 2.000 euro. Cedacri è tra le aziende premiate dal Comune di Parma per gli interventi di Mobility Management realizzati nel 2019. Il contributo ricevuto sarà investito dal Gruppo in ulteriori azioni di mobilità sostenibile.

Acquisto di auto elettriche per la flotta

Nei primi mesi del 2019 due auto elettriche (Nissan Leaf) sono entrate a far parte della flotta delle auto aziendali di Cedacri a disposizione dei dipendenti per le trasferte. Su entrambe le sedi di Collecchio e Castellazzo Bormida sono state installate le colonnine per la ricarica.

Selezione di auto a basso impatto per la flotta

Dal 2018, per la Car-list aziendale, nella scelta delle motorizzazioni si è tenuto conto delle emissioni di CO₂, selezionando quelle meno inquinanti.

Riduzione degli impatti del trasporto merci

Da anni sono previste navette notturne delle società del Gruppo che effettuano lo spostamento di merci, in particolare HW, dalla sede di Collecchio a di Castellazzo Bormida, che consentono una riduzione del numero di viaggi e di conseguenti emissioni di CO₂.

Test drive ibrido

Dopo il successo dello scorso anno dell'iniziativa "e-car test drive", che ha visto la partecipazione di oltre 80 dipendenti alla guida della Nissan Leaf, a inizio 2019 sulle sedi di Collecchio e Castellazzo Bormida è stato effettuato il "test drive ibrido", che ha consentito di sperimentare la guida di auto Ibride.

Nel corso dell'anno è in programma un incontro con esperti del settore per approfondire gli sviluppi del mercato dell'auto ed essere di supporto ai dipendenti nella scelta più consapevole di acquisto o noleggio.

MATERIALI

Sul fronte del consumo di materie prime, Cedacri genera un impatto complessivamente indiretto, approvvigionandosi prevalentemente di beni strumentali e intermedi durevoli, realizzati attraverso processi manifatturieri. In particolare, per lo svolgimento delle proprie attività di business, l'azienda fa uso quasi esclusivamente di apparecchiature elettriche ed elettroniche, tra cui computer, server, gruppi elettrogeni ed altri strumenti analoghi.

Un materiale che viene consumato in quantità rilevanti, nell'ambito delle attività di lavoro, è la carta. Per ridurre il consumo, da tempo sono state eliminate le stampanti nei singoli uffici, sostituite da stampanti collocate in appositi locali, accessibili solo tramite badge. La maggior parte (77%) della carta acquistata e utilizzata è certificata FSC (Forestry Stewardship Council - gestione sostenibile e tracciabilità dei prodotti). Da segnalare, inoltre, l'impegno nella rigenerazione dei toner per la stampa, che ha previsto la raccolta e la rigenerazione dell'80% dei toner utilizzati.

Sul fronte del consumo di plastica monouso, Cedacri ha voluto operare una rapida transizione verso un assetto plastic-free negli uffici, Il progetto Cedacri Green Up, descritto nei precedenti paragrafi, ha permesso di implementare una serie di azioni concrete al fine di eliminare dalle sedi del Gruppo le bottigliette in plastica erogate dalle vending machines e i bicchierini degli erogatori di bevande calde, sostituendole con borracce in alluminio personalizzate e bicchierini biodegradabili. Queste azioni permetteranno di risparmiare ogni anno circa 3.200 kg di plastica, con una riduzione stimata di CO₂ pari a 9.130 kg.

Consumo di carta

		2017	2018	2019
Totale carta da ufficio impiegata	t	8,3	6,8	5,2
<i>di cui certificata FSC o altre certificazioni</i>	t	6,7	5,2	4,9
<i>% carta certificata FSC sul totale della carta utilizzata</i>	%	81%	77%	94%

Consumo di toner per stampanti

		2017	2018	2019
Numero toner utilizzati	n	144	122	112
<i>di cui Toner rigenerati</i>	n	0	98	81
<i>% toner rigenerati sul totale dei toner utilizzati</i>	%	0	80%	72%
Numero toner avviati a recupero	n	114	122	112

RIFIUTI

Il processo produttivo di Cedacri si caratterizza per una bassa produzione di rifiuti in termini di quantità (meno di 20 tonnellate annue nel 2019). Oltre il 99% dei rifiuti generati dalle attività sono classificabili come non pericolosi e consentono quindi un processo di smaltimento non difficoltoso e orientato al riciclo.

La natura dei rifiuti trattati, prevalentemente costituiti da materiali elettrici ed elettronici, oltre che da imballaggi e materiale cartaceo, impone una corretta gestione dei processi di raccolta destinata alla immissione nei flussi di riuso e riciclo disponibili.

Da un punto di vista gestionale, l'RSPP aziendale, che si occupa anche delle tematiche ambientali, applica l'identificazione di tutti i rifiuti prodotti e la loro conseguente corretta gestione formando, informando e addestrando il personale di filiera per una consapevole organizzazione delle aree temporanee di raccolta.

La metodologia adottata assicura al trasportatore/smaltitore finale di procedere in modo corretto al ritiro, riducendo costi vivi e occulti. E con il riconoscimento in denaro di alcuni rifiuti conferiti, permette di investire nel miglioramento delle aree e in formazione ai fornitori esterni.

Inoltre, il Servizio Prevenzione Protezione del Gruppo ha intrapreso la realizzazione di procedure interne relativa alla gestione dei rifiuti prodotti da fasi di lavoro quali: fornitura prodotti HW e SW, manutenzioni interne ordinarie, manutenzioni interne straordinarie, rifiuti-scarti di produzione, gestione degli ambienti.

Nel corso degli ultimi anni sono state realizzate una serie di iniziative nel Campus di Collecchio con l'obiettivo di razionalizzare la raccolta, lo stoccaggio e lo smaltimento dei rifiuti in modo da ottimizzare il processo e ridurre l'impatto ambientale. Le principali azioni intraprese sono state:

- riorganizzazione dell'area ecologica con suddivisione dei rifiuti per tipologie CER (Catalogo Europeo dei Rifiuti);
- individuazione di un unico fornitore operante sul territorio di Parma e Provincia per la gestione di tutte le tipologie di rifiuti;
- ottimizzazione del processo di smaltimento dei componenti elettronici obsoleti tramite triturazione e certificazione dell'avvenuto processo;
- accordi con i fornitori addetti alla manutenzione per il ritiro e lo smaltimento dei rifiuti prodotti, contestualmente allo svolgimento delle attività.

Infine, per migliorare il sistema di smaltimento dei rifiuti prodotti negli uffici, il Gruppo Cedacri, coordinandosi con i fornitori preposti alla raccolta, ha effettuato una approfondita analisi dei rifiuti prodotti e ha pianificato una serie di iniziative necessarie per migliorare il sistema di raccolta differenziata.

Rifiuti prodotti per tipologia e modalità di gestione

Dal punto di vista quantitativo, si segnala una netta riduzione del totale di rifiuti prodotti nel 2019 rispetto agli anni precedenti. In particolare, le 19,2 tonnellate generate rappresentano circa la metà del totale 2018. Nello specifico, nel 2019 si è registrato un quantitativo limitato di rifiuti nella due frazioni più rilevanti: imballaggi e RAEE.

Complessivamente, sono solo 18 i kg di rifiuti pericolosi prodotti nel 2019 dall'azienda, pari a meno dell'1% del totale, in netto calo rispetto alle 2,9 tonnellate del 2018. Tra questi, sono comprese le batterie al piombo, mentre non sono stati avviati a smaltimento tubi fluorescenti e apparecchiature elettriche ed elettroniche come gli UPS (Gruppi di continuità), che negli anni precedenti sono comunque sempre stati avviati a riciclo.

Dal punto di vista della qualificazione, sono indicate di seguito le tipologie di rifiuti generate da Cedacri nel 2018 e le relative percentuali in peso rispetto al totale dei rifiuti prodotti:

- Imballaggi (30%)
- Apparecchiature elettriche ed elettroniche (57,6%)
- Batterie al piombo (0,1%)
- Altro (13,3%)

Quantità di rifiuti prodotti suddivisi per tipologia

		2017	2018	2019
Imballaggi	kg	25.900	830	5.770
Apparecchiature elettriche ed elettroniche	kg	390	37.520	11.080
Rifiuti di costruzioni o demolizioni	kg	4.850	0	0
Oli esausti	kg	0	0	0
Batterie al piombo	kg	0	115	18
Tubi fluorescenti	kg	0	119	0
Altro	kg	4.080	152	2.400
Totale	kg	35.220	38.736	19.268

Modalità di smaltimento dei rifiuti per classe di pericolosità

	2018					2019				
	Pericolosi		Non pericolosi		Totale	Pericolosi		Non pericolosi		Totale
	kg	%	kg	%	kg	kg	%	kg	%	kg
Riciclo	850	2,2%	35.619	92%	36.469	18	0,1%	16.850	87,5%	16.868
Riuso	0	0	0	0	0	0	0,0%	0	0,0%	0
Incenerimento	0	0	0	0	0	0	0,0%	0	0,0%	0
Discarica	2115	5,5%	152	3%	2.267	0	0,0%	2.400	12,5%	2.400
Totale	2.965	7,7%	35.771	92,3%	38.736	18	0,1%	19.250	99,9%	19.268

Gestione dei rifiuti prodotti negli uffici

Al fine di migliorare il sistema di smaltimento dei rifiuti prodotti negli uffici, il gruppo Cedacri, coordinandosi con i fornitori preposti alla raccolta, ha effettuato una approfondita analisi dei rifiuti prodotti e ha pianificato una serie di iniziative necessarie per migliorare il sistema di raccolta differenziata.

A supporto della raccolta differenziata, ed in un approccio orientato alla riduzione più ampia possibile dell'utilizzo di plastica monouso in azienda (Plastic-Free), Cedacri ha predisposto una serie di azioni integrate. Tutte le iniziative ricadono sotto il progetto "Cedacri Green Up", comunicato ai dipendenti a fine 2019, mediante la redazione di una apposita Guida operativa di supporto all'introduzione dei cambiamenti.

Di seguito le azioni realizzate:



Raccolta differenziata negli uffici

Nel corso del 2019, è stato Introdotto in tutto il campus di Collecchio e presso la sede di Assago la raccolta differenziata mirata e puntuale (carta-plastica-vetro-organico-residuo) con l'utilizzo di appositi contenitori identificati e cartellonistica verticale (come per la sede di Castellazzo). È stata inoltre migliorata e ottimizzata la zona di raccolta rifiuti e perfezionato il servizio di ritiro. A supporto di questa innovazione gestionale, è stata prevista una formazione specifica, da organizzare nei prossimi mesi mediante apposite convocazioni.



Eliminazione delle bottigliette di plastica

Nelle sedi del Gruppo Cedacri sono state eliminate le bottigliette di plastica dalle vending machines e dalla mensa aziendale. Al posto delle classiche bottigliette d'acqua in plastica, all'interno delle Vending machines aziendali sono state introdotte le versioni di acqua in lattina, sia nella tipologia naturale che frizzante.



Installazione di erogatori d'acqua di rete

Il primo passo verso il Plastic Free in azienda è la graduale eliminazione dell'utilizzo di bottiglie in plastica usa e getta, per evitare i problemi gestionali post-consumo dopo la raccolta differenziata.

A questo scopo, nelle sedi del Gruppo Cedacri sono stati installati erogatori collegati alla rete idrica, suddivisi in due tipologie: Erogatore a rete idrica Acquality e Distributori d'acqua Källa



Borraccia in regalo WAMI

L'azienda mette a disposizione di ogni dipendente una WAMI Bottle, borraccia personalizzata da 0,5 litri in acciaio inox riutilizzabile, che potrà essere riempita con l'acqua degli erogatori in rete.

WAMI è un brand italiano di acqua minerale che per prima ha applicato al consumo di acqua la filosofia "Buy One, Give One", associando all'acquisto di borracce la realizzazione di progetti idrici per donare acqua potabile a comunità che non vi hanno accesso, principalmente nel continente africano.

Cedacri ha scelto di supportare il progetto di allacciamento idrico a Diarone, un villaggio del Senegal, che coinvolge 342 abitanti.



Vending Machines con bicchierini e palette biocompostabili

Un ulteriore salto di qualità sarà consentito dall'adozione di materiali compostabili e biodegradabili nelle Vending machines per il caffè e le altre bevande. Grazie ad una partnership con il fornitore Argenta, i bicchierini in plastica e le palette tradizionali saranno sostituiti da prodotti della linea BioWare, una famiglia di prodotti monouso interamente compostabili e biodegradabili.

ACQUA

Il prelievo, l'utilizzo e lo scarico di acqua, pur non rappresentando un tema particolarmente rilevante per Cedacri, sono comunque prese in considerazione in termini di valutazione e gestione delle performance per la loro importanza complessiva a livello globale e locale.

Nello specifico, l'azienda non utilizza risorse idriche all'interno delle principali attività di business, ma ne fa un uso limitato agli scopi sanitari negli uffici ed alimentari nei ristoranti aziendali.

L'approvvigionamento dell'acqua consumata avviene prevalentemente dalla rete pubblica (69,8%), mentre il prelievo da pozzi rappresenta il 30,2% del totale.

Nel corso del 2019, nonostante un incremento di personale esterno (inteso come visitatori e consulenti continuativi) vi è stato un maggiore controllo (letture ogni 15 giorni) sui consumi idrici sia derivanti da fonti acquedotti che da pozzi.

In particolare, i consumi complessivi annuali registrati sono pari a 11.424 metri cubi, equivalenti a circa 13,8 metri cubi pro-capite, in calo consistente rispetto al 2018, quando erano 17,8 (-20%).

Prelievi idrici per fonte

		2018	2019
Acque superficiali	m ³	0	0
Acque sotterranee	m ³	5.788	3.450
Acque piovane	m ³	0	0
Scarichi idrici provenienti da altre organizzazioni	m ³	0	0
Acque fornite da acquedotti pubblici	m ³	8.500	7.974
Totale	m³	14.288	11.424

CATENA DI FORNITURA

La sostenibilità sulla catena di fornitura e la collaborazione con i fornitori sui temi ESG (Environmental, Social and Governance) rappresenta uno dei principali ambiti di evoluzione del tema del Sustainability Management. Quest'ambito di interesse è resto fondamentale dai recenti sviluppi esacerbati con l'emergenza Covid, che ha messo in evidenza i rischi e le fragilità insite nel modello di supply chain globale esistente, facilmente messo in crisi da eventi critici locali e, ancora di più, internazionali.

Per Cedacri, l'evoluzione in ottica di sostenibilità del rapporto con i propri fornitori è un tema importante per generare trasparenza, ridurre i rischi complessivi sulla supply chain e consolidare le performance in termini di continuità del servizio erogato. Inoltre, lo sviluppo di azioni di Sustainable Supply Chain management e di Sustainable Procurement (Acquisti sostenibili) sono un fattore chiave per promuovere la riduzione degli impatti ambientali e sociali nella catena di fornitura.

Gli impatti generati dalle attività di Cedacri sulla Value Chain

Impatti ambientali

Gli impatti ambientali generati da Cedacri lungo la catena di fornitura non si riferiscono ad aspetti di tipo fisico, in quanto come azienda di servizi non ha un ciclo produttivo, non produce rifiuti di produzione, non consuma risorse produttive in quantità comparabili con una azienda manifatturiera.

L'impatto più significativo, come argomentato nel dettaglio all'interno del paragrafo relativo all'energia, è proprio il consumo di energia elettrica e le conseguenti emissioni indirette generate dalla sua produzione. L'impegno dell'azienda su questo punto è notevole: sta aumentando la percentuale di acquisto di energia elettrica da fonti sostenibili e rinnovabili e si sta avviando un impegno sulla compensazione delle emissioni.

Già da tempo, infine, l'azienda smaltisce secondo criteri ambientali di recupero i pochi rifiuti che produce (cartucce, toner, gas per il condizionamento, materiale informatico ed elettrico).

Impatti sociali

Cedacri impiega per la maggior parte servizi di consulenza con contenuti professionali di livello medio/alto. Non utilizza servizi che presuppongono lavorazioni con manodopera scarsamente specializzata dove le problematiche di sfruttamento e di salubrità sono più frequenti.

I fornitori di risorse di consulenza vengono selezionati secondo un questionario di qualificazione e la richiesta periodica di documenti. Questi aspetti saranno ulteriormente rafforzati dalle innovazioni nelle procedure di qualifica descritte più avanti.

ACQUISTI

Cedacri acquista essenzialmente servizi legati a fornitura di Hardware e Software, servizi di consulenza oltre a servizi legati alla gestione degli edifici e delle persone (quali ad esempio manutenzione immobili ed impianti, pulizie, guardiania, fornitura di energia elettrica, ristoranti aziendali, noleggio auto, buoni pasto per il personale).

A livello aziendale non esiste un metodo di classificazione dei fornitori per importanza, ma vengono valutati singolarmente in funzione della facilità di sostituzione e del fatturato complessivo generato su Cedacri.

	2016	2017	2018	2019
Fornitori (n.)	531	569	537	551
Fornitori con sede in Italia (n.)	483	5,2	4,9	7,1
Valore dell'ordinato (€)	159.893.863,54	159.893.863,54	184.441.373,40	331.456.495,58
Valore dell'ordinato dei fornitori con sede in Italia (€)	147.709.814,16	147.832.615,75	179.677.458,72	317.506.423,29

Le forniture sono effettuate in primis da fornitori con sede principale in Italia. Per gli acquisti di Hardware e Software si utilizzano i fornitori esteri standard di mercato (HP, Oracle, Microsoft, IBM), che solitamente dispongono di una rete commerciale in Italia. Solo molto raramente vengono utilizzati fornitori esteri privi di rete commerciale nel nostro Paese.

Vista la tipologia di acquisti, ad oggi non si è deciso di procedere con la definizione di un piano degli approvvigionamenti.

Non ci sono stati nel corso del 2019 cambiamenti significativi nella struttura della catena di fornitura, nelle relazioni con i fornitori, incluso l'inizio o la cessazione del rapporto con alcuni fornitori ritenuti fondamentali.

Procedure di gara e qualifica dei fornitori

In linea con il proprio Codice Etico, il Gruppo si attende che anche i fornitori, nello svolgimento delle proprie mansioni, non adottino comportamenti illeciti costituenti reati-presupposto previsti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (ad esempio, reati contro la Pubblica Amministrazione, reati societari, reati finanziari, reati informatici, reati transazionali ecc.).

A tale riguardo, il Gruppo ha approvato un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ex art. 231/2001, la cui osservanza da parte dei Destinatari, tra cui i fornitori, è essenziale e si pone alla base del rapporto – societario, di impiego o contrattuale – instaurato dal Gruppo Cedacri con ciascuno di essi.

Il Gruppo Cedacri ha inoltre adottato una procedura standard che, in funzione della tipologia di acquisto, definisce il processo di selezione e assegnazione della fornitura.

Il processo di qualificazione, gestione degli approvvigionamenti e valutazione della performance è gestito attraverso piattaforme dedicate. I fornitori vengono valutati sia da parte dell'ufficio acquisti sia dal personale interno che ha usufruito dei servizi.

Nel corso del 2019 è stato selezionato ed acquistato un portale per la gestione dell'albo fornitori, dove, con richiesta delle relative certificazioni e documenti rilasciati dagli organi preposti, verranno previsti questionari di qualificazione anche in funzione degli aspetti di:

- Sostenibilità ambientale
- Responsabilità sociale
- Prevenzione atti illeciti

Entro il primo semestre 2020 il portale entrerà a regime e tutti i fornitori attivi verranno invitati ad aggiornare la propria posizione in albo anche in relazione a questi argomenti. La mancata adesione all'invito potrà comportare l'esclusione da forniture future.

GRI CONTENT INDEX

Bilancio di Sostenibilità 2018 CEDACRI

Tematiche rilevanti	Informativa GRI Standard	Indicatori specifici	pagina
ASPETTI ORGANIZZATIVI E DI GOVERNANCE			
	102-1	Nome dell'organizzazione	12
	102-2	Attività, marchi, prodotti e servizi	16-17
	102-3	Luogo delle sedi principali	13
	102-4	Paesi di operatività	12
	102-5	Assetto proprietario e forma legale	18
	102-6	Mercati serviti	16-17, 53
Profilo Organizzativo	102-7	Dimensione dell'organizzazione	16, 53, 66-68
	102-8	Informazioni su dipendenti e lavoratori	66-70
	102-9	Catena di fornitura	115-117
	102-10	Cambiamenti significativi dell'organizzazione e della sua catena di fornitura	12-14, 18-19, 115
	102-11	Modalità di applicazione del principio di precauzione	22-24
	102-12	Iniziative verso l'esterno	34-37
	102-13	Partecipazione ad associazioni	101
Strategia	102-14	Dichiarazione del vertice aziendale	4-5
	102-15	Principali impatti, rischi ed opportunità	22-24, 25-27
Etica e integrità	102-16	Valori, principi, standard e norme di comportamento	14-15
	102-18	Struttura di governo	18-20
	102-19	Delega dell'autorità	18-21
	102-20	Responsabilità rispetto ai temi economici, ambientali e sociali	21-22, 28-29
	102-21	Consultazione degli Stakeholder rispetto a temi economici, ambientali e sociali	40-45
	102-22	Composizione del più alto organo di governo e dei suoi comitati	19-20
	102-23	Presidente del più alto organo di governo	19
	102-24	Nomina e selezione del massimo organo di governo	19, 20
	102-25	Conflitti di interesse	22-24
Governance	102-26	Ruolo del più alto organo di governo nello sviluppo di scopi, valori e strategie	21-22, 28-29
	102-27	Conoscenza collettiva del massimo organo di governo	21-22, 28-29
	102-28	Valutazione delle performance del più alto organo di governo	19-22, 28-29
	102-29	Identificazione e gestione degli impatti economici, ambientali e sociali	25-29, 41-45
	102-30	Efficacia del processo di gestione dei rischi societari	22-24
	102-31	Riesame dei temi economici, ambientali, e sociali	21-22, 43-44
	102-32	Ruolo del massimo organo di governo nel reporting di sostenibilità	7, 19-22
	102-33	Comunicazione delle criticità	22-24
	102-35	Politiche retributive	20

Coinvolgimento degli stakeholder	102-40	Elenco dei gruppi di Stakeholder	40-41
	102-41	Accordi di contrattazione collettiva	90
	102-42	Processo di identificazione e selezione degli Stakeholder	40-44
	102-43	Approccio al coinvolgimento degli Stakeholder	40-44
	102-44	Argomenti chiave e criticità emerse	43
Processo di reporting	102-46	Definizione dei contenuti del report e del perimetro di ciascun aspetto	7, 43-44
	102-47	Elenco degli aspetti materiali	45
	102-48	Modifiche rispetto al precedente bilancio	7
	102-49	Cambiamenti significativi nell'attività di reporting	7
	102-50	Periodo di rendicontazione	7
	102-51	Data di pubblicazione del report più recente	7
	102-52	Periodicità di rendicontazione	7
	102-53	Contatti e indirizzi utili per richiedere informazioni sul bilancio e i suoi contenuti	7
	102-54	Dichiarazione sull'opzione di rendicontazione	7
	102-55	Tabella contenuti GRI	118-120
Approccio gestionale	103-1	Indicazione del perimetro di consolidamento per ciascun aspetto materiale	7
	103-2	Approccio manageriale di gestione e suoi componenti	Informazioni contenute all'interno del paragrafo relativo a ciascun aspetto materiale
	103-3	Valutazione dell'approccio di gestione	
SOSTENIBILITÀ ECONOMICA			
Performance economiche	201-1	Valore economico diretto generato e distribuito	48-50
Presenza sul mercato	202-1	Rapporti tra il salario standard di un neoassunto per genere e il salario minimo locale	69
Impatti Economici indiretti	203-1	Sviluppo e impatto di investimenti in infrastrutture e servizi di pubblica utilità	26-27, 51-52
Pratiche di approvvigionamento	204-1	Proporzione di spesa verso fornitori locali	115-117
Anti-corrruzione	205-1	Operazioni valutate per rischio di corruzione	24
	205-2	Attività di comunicazione e training in merito a politiche e procedure per prevenire e contrastare la corruzione	24
	205-3	Episodi di corruzione riscontrati e attività correttive implementate	24
Comportamento anti-competitivo	206-1	Azioni legali per comportamenti anti-concorrenziali, antitrust e pratiche monopolistiche	24
SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE			
Materiali	301-1	Materiali utilizzati suddivisi per peso e volume	111-112
	301-2	Materiali utilizzati che provengono da riciclo	111-112
Energia	302-1	Consumo dell'energia all'interno dell'organizzazione	106-107
	302-3	Rapporto di intensità energetica	107
	302-4	Riduzione del consumo di energia	106-108
Acqua	303-1	Interazione con l'acqua come risorsa condivisa	115
	303-3	Prelievo idrico	115

Emissioni	305-1	Emissioni dirette di gas ad effetto serra (Scopo 1)	108-109
	305-2	Emissioni di gas ad effetto serra per la produzione di energia (Scopo 2)	108-109
	305-3	Altre emissioni indirette di gas ad effetto serra (Scopo 3)	108-109
	305-4	Intensità delle emissioni di GHG	109
Scarichi e rifiuti	306-2	Rifiuti prodotti per tipologia e modalità di smaltimento	112-114
Conformità normativa ambientale	307-1	Inosservanza delle leggi e dei regolamenti in materia ambientale	105
Valutazione ambientale dei fornitori	308-1	Nuovi fornitori che sono stati valutati secondo criteri ambientali	115-117
	308-2	Impatti ambientali negativi sulla catena di fornitura e azioni intraprese	115-117
SOSTENIBILITÀ SOCIALE			
Occupazione	401-1	Tasso di assunzione e turnover del personale	69-70
	401-2	Benefit forniti ai dipendenti a tempo pieno che non sono forniti ai dipendenti temporanei o part-time	71-75
	401-3	Congedi parentali	76-77
Relazioni industriali	402-1	Periodo minimo di preavviso per i cambiamenti operativi, compreso se questo periodo di preavviso è specificato nei contratti collettivi di lavoro	90
Salute e sicurezza sul lavoro	403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	84-87
	403-6	Promozione della salute dei lavoratori	72, 87
	403-9	Infortuni sul lavoro	85-86
Formazione ed educazione	404-1	Ore di formazione medie annue per dipendente	80-83
	404-2	Programmi per l'aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza nella gestione del fine carriera	80-83
	404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono rapporti regolari sui risultati e sullo sviluppo della carriera	83
Diversità e pari opportunità	405-1	Diversità dei dipendenti e degli organi di governo	19, 67
	405-2	Rapporto tra la remunerazione delle donne e degli uomini	77
Non-discriminazione	406-1	Episodi di discriminazione e azioni correttive implementate	75
Comunità locali	413-1	Aree di operatività con implementazione di programmi di coinvolgimento della comunità locale, valutazione di impatto e sviluppo	91-100
Valutazione sociale dei fornitori	414-1	Nuovi fornitori valutati sulla base di criteri sociali	115-117
	414-2	Impatti sociali negativi sulla catena di fornitura e azioni intraprese	115-117
Salute e sicurezza dei clienti	416-2	Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi	56
	417-2	Episodi di non conformità in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi	56
Marketing ed etichettatura	417-3	Casi di non conformità riferiti all'attività di marketing e la comunicazione	61
Privacy del consumatore	418-1	Reclami documentati relativi a violazioni della privacy e a perdita dei dati dei clienti	61
Conformità normativa socio- economica	419-1	Inosservanza di leggi e regolamenti in campo sociale ed economico	56

Bilancio di Sostenibilità 2019

Redazione

Il Bilancio di Sostenibilità Cedacri è stato realizzato dal Comitato Sostenibilità, rappresentativo delle principali funzioni aziendali interessate. Il processo di rendicontazione è stato coordinato dal Responsabile Comunicazione e Relazioni Esterne e ha coinvolto le seguenti unità organizzative: Strategy e ESG Manager, Risorse Umane, Comunicazione Interna, Amministrazione, Finanza e Controllo, Affari Societari, Auditing, Risk Management e Certificazioni, Acquisti e Gestione Immobili, Gestione Clienti e Sviluppo Commerciale.

Alla redazione del Bilancio di Sostenibilità hanno contribuito:

Stefania Rossi, Rita Zelaschi, Monica De Francesco, Simone Sorato, Martina Rinaldi, Costantino Merosini, Gianluca Zicari, Porziana Battafarano, Andrea Alfieri, Stefano Arduini, Maurizio Ariu, Chiara Regnani, Giorgio Milite, Stefano Ettore, Filippo Frattini, Sabrina Del Grano.

Supporto tecnico-metodologico- strategico e Stakeholder Engagement

Focus Lab srl Società Benefit - B Corp certified

Visual concept and design

Area Italia

*Il Bilancio di Sostenibilità migliora anche grazie al contributo dei lettori che possono chiedere chiarimenti o inviare suggerimenti a **sustainabilityteam@cedacri.it***

Cedacri S.p.A.
Via del Conventino, 1
43044 - Collecchio (PR), Italia
Tel.: +39 0521 8071
www.cedacri.it

Cedacri ha scelto di utilizzare per questa pubblicazione carta riciclata

Finito di stampare nel mese di giugno 2020



Cedacri S.p.A.

Strada del Conventino 1, Collecchio (PR)

sustainabilityteam@cedacri.it

www.cedacri.it