

# Bilancio di sostenibilità

2024

---

*La sostenibilità come bussola  
nella transizione!  
Misurare l'impatto,  
governare il rischio,  
costruire il futuro*





# INDICE DEI CONTENUTI

**p.5**

## **Lettera agli stakeholder**

- Lettera dell'Amministratore Delegato di Mirco Zanato
- 

**p.7**

## **Chi siamo**

- Le nostre persone
- 

**p.24**

## **La sostenibilità per COLFERT**

- La doppia materialità
- 

**p.29**

## **La responsabilità Economica e di Governance di COLFERT**

- Creazione sostenibile di valore condiviso
  - Etica e integrità nel business
  - Qualità e innovazione del prodotto
- 

**p.40**

## **La responsabilità Ambientale di COLFERT**

- Gestione responsabile dell'energia e riduzione delle emissioni
  - Gestione del ciclo di vita dei prodotti
- 

**p.50**

## **La responsabilità Sociale di COLFERT**

- Salute e sicurezza sul luogo di lavoro
  - Benessere e crescita dei collaboratori
  - Gestione sostenibile della Value Chain
  - Sviluppo sostenibile del territorio e delle comunità locali
  - Diversità, inclusione e pari opportunità
- 

**p.71**

## **GRI content index**



# LETTERA AGLI STAKEHOLDER

**G**entili stakeholder, l'anno 2024 è stato per noi un anno di significative conferme e di crescita, pur in un contesto economico che ha presentato le sue complessità. Abbiamo affrontato le difficoltà del mercato con la nostra consolidata vocazione al servizio, rafforzando la nostra rete commerciale e rendendo le nostre sedi a Mogliano Veneto e Azzate veri e propri luoghi esperienziali per toccare con mano l'innovazione del settore. Abbiamo mantenuto e rinforzato i criteri nella selezione dei fornitori, garantendo così qualità e affidabilità. La nostra efficienza operativa è stata sostenuta da una logistica robusta che ci consente di evadere gli ordini in tempi rapidi e di distinguerci nel mercato.

Ma al di là dei numeri e dei processi, a guidare le nostre azioni è da sempre uno spirito che eleva la sostenibilità da semplice finalità a vero e proprio motore strategico per la creazione di valore condiviso. Il percorso che ci ha portato a diventare una Società Benefit nel 2022 non è stato un punto di arrivo, ma la naturale evoluzione di un "seme" di valori che era già nel DNA della nostra azienda. Siamo consapevoli che non possiamo e non vogliamo fermarci: il nostro è un cammino che prosegue, giorno dopo giorno, con l'obiettivo di alzare costantemente l'asticella. Per andare lontano, abbiamo capito che è essenziale portare a bordo non solo i nostri collaboratori, ma anche i nostri clienti e fornitori. Con loro cerchiamo sempre di più di costruire partnership durature, superando la semplice relazione commerciale per creare legami basati sulla fiducia, sull'innovazione e su una visione condivisa.

L'esperienza di Colfert ci ricorda ogni giorno che il vero capitale di un'azienda è e rimane quello umano. I nostri collaboratori, che si definiscono orgogliosamente "people in yellow", sono il cuore pulsante della nostra impresa. La loro forza, la loro creatività e la loro resilienza ci hanno permesso di affrontare le sfide del mercato e di mantenere la nostra promessa di "Ascolto, progetto, risolvo". Investiamo costantemente nella loro crescita e benessere attraverso percorsi di formazione e un ambiente di lavoro dinamico e inclusivo. Vediamo nel turnover una naturale evoluzione e lavoriamo per creare un equilibrio generazionale, in cui il trasferimento di compe-

tenze è un processo bidirezionale di "osmosi e reverse mentoring" che arricchisce ogni persona.

Il nostro impegno si estende anche al territorio in cui operiamo, radicandoci nel tessuto sociale locale. Siamo presenti attivamente, supportando iniziative culturali, sociali ed educative che contribuiscono al bene comune. Dialoghiamo costantemente con gli stakeholder locali, consapevoli che il nostro ruolo va oltre l'impresa e si inserisce in un impegno strutturato verso la comunità.

E infine, uno sguardo all'ambiente. Sentiamo sempre di più di essere parte di un grande movimento, spingendoci a superare i confini aziendali per coinvolgere l'intera catena del valore. Stiamo agendo con passione e responsabilità per contribuire a un futuro più sostenibile, perché, come diceva Papa Francesco, "Il mondo non è una scatola da utilizzare, ma un giardino da curare e far fiorire". Le nostre azioni, come la riduzione degli sprechi grazie al lean management e l'aumento della produzione di energia fotovoltaica, dimostrano la nostra determinazione a lasciare un'impronta positiva.

Nessuno di noi deve avere la sensazione di essere una goccia nel mare, ma piuttosto di essere la goccia che scava la roccia, perseverando con costanza e determinazione per realizzare un cambiamento duraturo e significativo.



Grazie per la fiducia  
e per il sostegno.

Mirco Zanato  
A.D. COLFERT S.p.A.

“

*Lavorate sodo.  
Ponetevi obiettivi  
lungimiranti  
e festeggiate ad  
ogni successo.*

”

*Luigi*



# CHI SIAMO

## COLFERT: storia, innovazione e impegno sociale

**Colfert S.p.A. Società Benefit è un'impresa con oltre cinquant'anni di storia** che ha saputo rinnovarsi costantemente, trasformando la propria identità da semplice realtà commerciale a punto di riferimento capace di coniugare crescita economica, sostenibilità e benessere collettivo. Con sede legale a Mogliano Veneto (Treviso) e tre sedi operative – Mogliano Veneto (TV), Dosson di Casier (TV) e Azzate (VA) – Colfert serve principalmente il Nord Italia, mantenendo al contempo una presenza internazionale attraverso una quota, seppur contenuta, di esportazioni estere.

Ci distinguiamo nel panorama imprenditoriale per essere un'entità prevalentemente commerciale. **Il 90% delle nostre operazioni è dedicato alla vendita di una vasta gamma di accessori e componenti destinati ai professionisti del settore dei serramenti**, con un ampio assortimento che include, ma non si limita a, complementi e accessori per serramenti, utensili, elettroutensili, prodotti specifici per la posa in opera, nonché una selezione di articoli finiti come porte, portoncini e zanzariere. La diver-

sificazione dell'offerta, che si riflette nella disponibilità di oltre 30.000 prodotti a catalogo sempre a magazzino, ci rende un punto di riferimento nazionale per il comparto.

**Accanto a quello commerciale, abbiamo sviluppato un ramo produttivo che ad oggi rappresenta circa il 10% delle nostre attività. Il dipartimento outdoor YCO (Yellow Colfert Outdoor)** è infatti dedicato alla produzione di soluzioni innovative per l'esterno come pergole bioclimatiche e tende a caduta verticale, prodotti che combinano funzionalità e design per rispondere alle esigenze di comfort ed estetica degli spazi esterni.

Dal 1967, Colfert si distingue per la capacità di offrire, oltre ai prodotti, una vasta gamma di servizi. Tra questi, spicca il Laboratorio Colfert, un dipartimento appositamente dedicato allo sviluppo delle competenze dei serramentisti e degli stakeholder, e offre corsi su tecniche di posa, l'uso sicuro dei diisocianati o l'installazione di porte tagliafuoco. A completare l'offerta vi sono la fiera biennale YED (Yellow Expo Days), che si rivolge ai professionisti del mondo del serramento, soluzioni di noleggio, prenotazione rapida, lavorazioni su misura e assistenza professionale. È proprio questa vocazione al servizio che ha valso all'azienda il titolo di "Fabbrica del Servizio".

# 2970

CLIENTI ATTIVI

# 58

ANNI DI ATTIVITÀ

# 3

SEDI

# 53 MLN

FATTURATO 2024

# 35.000

ARTICOLI A DISPOSIZIONE

# 2.200

RIGHE EVASE AL GIORNO

# 570

CONSEGNE GIORNALIERE



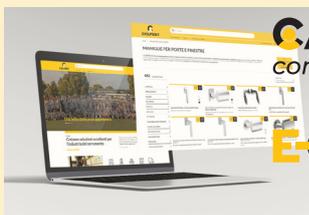


## PERCHÈ COLFERT ESISTE?



### **COLFERT** express

L'obiettivo è quello di arrivare in tutte le zone a processare l'ordine ed evaderlo entro le 24 ore in modo da consegnarlo nel **minor tempo possibile**. I nostri corrieri sono **"uomini in giallo"** e seguono un codice di condotta ben definito. Hanno l'obiettivo di acquisire la piena fiducia del cliente in modo da poter consegnare anche in orari di chiusura.



### **CATALOGO** con schede tecniche

**ECOLFERT**  
colfert.com

Oltre 50 anni di **conoscenza tecnica** nel settore del serramento messi a disposizione in un'enciclopedia che, grazie ai contenuti e alle schede tecniche di ogni singolo prodotto, diventa un vero assistente virtuale per clienti interni ed esterni.



**KYM**  
remove the dust

Snelliamo l'approvvigionamento del materiale presso COLFERT, riducendo la burocrazia ed abbassando il magazzino. **Con KYM non rimarrai senza materiale.**



**yed** YELLOW  
EXPO DAYS

La fiera nata per far crescere la **cultura del serramento**. Mette al servizio degli operatori il meglio che esista nel mondo del serramento, facilitando il lavoro dei clienti interni ed esterni e rendendoci competitivi verso le sfide del futuro.



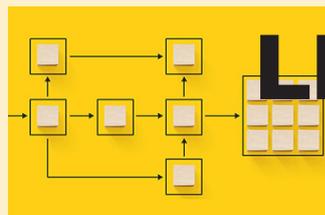
**LABORATORIO**  
COLFERT

**Aumentiamo continuamente le nostre competenze e capacità** per essere sempre propositivi verso il mercato e perchè siamo consapevoli che non si smette mai di imparare. Mettiamo al servizio dei nostri clienti il laboratorio COLFERT che offre un ampio ventaglio di proposte formative tecniche e non solo.



**ASSISTENZA**  
professionale

Da anni non ci fermiamo alla semplice vendita dei prodotti, ma siamo presenti nel pre e nel post vendita con **tecnici specializzati** che aiutano il cliente a rendere soddisfacente e felice la propria esperienza con COLFERT.



**LEAN**

Miglioriamo costantemente i nostri processi, **eliminando gli sprechi** che non portano valore a clienti e collaboratori. Attraverso le esperienze e con l'esempio coinvolgiamo i nostri clienti interni ed esterni, invitandoli ad affrontare lo stesso percorso.



**POSA**  
eccellente

Ogni prodotto che supera rigidi test di qualità viene **marchiato "YELLOW"** come segno di **affidabilità e garanzia**, grazie agli oltre 50 anni di esperienza messi sempre al servizio dei professionisti



**COLFERT**  
**Window**

Tutto quello che accade nel mondo del serramento e nella nostra azienda messo a servizio del cliente e degli altri stakeholder per coinvolgere tutti e sentirci partecipi di una grande sfida: **"migliorare il mondo del serramento"**.

**1967** FONDAZIONE  
DI COLFERT

---

**2003** PRIMA EDIZIONE  
COLFERTEXPO

---

**2004** NASCITA  
COLFERT EXPRESS

---

**2008** PRIMA USCITA  
COLFERT WINDOW

---

**2009** IDEAZIONE  
VALORI COLFERT

---

**2010** STESURA  
DICHIARAZIONE DEI DIRITTI DEL CLIENTE

---

**2014** PRIMO APPROCCIO ALLA  
LEAN ORGANIZATION

---

**2015** PRODUZIONE DELLA PRIMA  
PERGOLA BIOCLIMATICA

---

**2018** CREAZIONE  
DEL GOLDEN CIRCLE

---

**2019** PRIMA EDIZIONE  
DI YED

---

**2020** NASCITA DI YCO E TRASFERIMENTO DELL'OFFICINA  
PRESSO LA SEDE DI DOSSON DI CASIER (TV)

---

**2021** ACQUISIZIONE VARESINA ACCESSORI SRL (VA) E  
NASCITA DI HERMETEC

---

**2022** COLFERT DIVENTA  
SOCIETÀ BENEFIT

---

**2023** COLFERT E YCO  
ADOTTANO UN NUOVO LOGO

---

**2024** PRODUZIONE DELLA PRIMA  
TENDA ZYP

---

**2025** AMPLIAMENTO DELLA SEDE PRODUTTIVA  
DI YCO A DOSSON DI CASIER (TV)

---

## Mercati e catena di fornitura

Nel 2024, la rete commerciale ha continuato a presidiare le regioni considerate per noi strategiche: Veneto, Friuli-Venezia Giulia, Trentino, Lombardia e le province di Novara e Verbania, grazie a oltre 30 venditori. **I punti vendita di Mogliano Veneto e Azzate**, con i rispettivi showroom, si sono confermati luoghi esperienziali, dove toccare con mano le innovazioni del settore.

La catena del valore di Colfert riflette la complessità di un'impresa che coniuga distribuzione, produzione e servizi avanzati. I fornitori rappresentano un nodo centrale della sostenibilità aziendale: si tratta per lo più di partner italiani ed europei, attivi nella produzione di accessori per serramenti, materiali tecnici e componenti per l'outdoor, ma anche nel supporto logistico, informatico e consulenziale. I rapporti con i fornitori continuano ad essere caratterizzati da un approccio a lungo termine e da accordi contrattuali che spesso si basano su progetti specifici o sulla fornitura di servizi. Tale impostazione riflette la filosofia aziendale e l'intento di costruire partnership solide e durature, fondamentali per garantire

qualità e affidabilità.

Nel 2024, sono stati mantenuti criteri rigorosi nella selezione dei fornitori, attraverso analisi economico-finanziarie, verifiche qualitative e parametri tecnici. In prospettiva, si è rafforzato l'impegno per l'introduzione di criteri ambientali, in particolare legati al packaging e alla logistica sostenibile.

La logistica resta un pilastro dell'efficienza operativa: la distribuzione è affidata a 2 autisti interni e 18 esterni. Il magazzino centrale gestisce ricezione, controllo, picking e spedizione con tempi medi di evasione tra le 24 e le 48 ore per ciascuno ordine.

L'approccio sostenibile alla supply chain si manifesta anche nella gestione dei rifiuti e nella riduzione degli imballaggi: nel 2024 si è dato avvio a test interni su materiali alternativi e al riutilizzo di imballaggi forniti dai partner, in particolare per la divisione YCO dove riusciamo a riutilizzare più volte gli stessi materiali.

Guardando al futuro, **Colfert intende rafforzare il dialogo con i fornitori su temi ambientali**, promuovendo la co-



progettazione di soluzioni a basso impatto e condividendo standard per imballaggi e trasporti sostenibili entro il 2025. Tra le partnership strategiche, continua anche per il 2024 quella con l'ITS Red Academy, con cui l'azienda collabora per attività di docenza e di accoglienza in stage di studenti.

Sul fronte delle associazioni, rimangono salde le collaborazioni con Confindustria Veneto Est, dove l'azienda partecipa attivamente al "Gruppo Sostenibilità", e con FederlegnoArredo. Inoltre, le partnership con Ascom Treviso e Varese sono fondamentali per iniziative di formazione e per promuovere azioni di sostegno al reddito rivolte ai collaboratori.



## ITS RED ACADEMY

## Collaborazione tra Colfert e ITS Red Academy: un impegno per il futuro del settore

Nel 2024, Colfert ha consolidato la sua partnership con l'ITS Red Academy di Treviso e Padova, un'istituzione riconosciuta come eccellenza nel panorama della formazione post-diploma in Italia. Gli Istituti Tecnici Superiori (ITS) offrono corsi altamente specializzati che formano professionisti con competenze tecniche e pratiche di alto livello, grazie a una stretta sinergia con il mondo del lavoro. Docenze, progetti e tirocini sono infatti realizzati in collaborazione diretta con le aziende, creando un ponte solido tra la teoria e la pratica.

La collaborazione tra Colfert e ITS Red Academy nasce nel 2022. Nel corso del 2024 l'azienda ha supportato attivamente il corso per "Tecnico Superiore per il Design Sostenibile e l'Innovazione nel Settore Legno Arredamento", aderendo ufficialmente alla fondazione dell'ITS.

Crediamo fermamente che l'istruzione sia lo strumento fondamentale per formare i professionisti del domani: collaboratori competenti, innovativi, preparati, curiosi e visionari. Per questo, abbiamo accettato con grande

piacere di sostenere l'ITS, mettendo a disposizione l'esperienza di quattro nostri colleghi, che si sono alternati nell'insegnamento. Gli studenti hanno così avuto l'opportunità di ampliare le loro competenze non solo attraverso lezioni frontali, ma anche grazie a casi pratici, gruppi di lavoro e progetti che hanno permesso loro di applicare concretamente quanto appreso.

I nostri docenti hanno coperto diverse aree chiave dell'azienda: Il responsabile Acquisti e Vendite, Massimiliano Verza, ha illustrato il funzionamento di un'azienda organizzata a matrice, spiegando come la gestione delle vendite, lo sviluppo dei nuovi clienti e l'integrazione dei criteri ESG nella valutazione dei fornitori siano tutti processi interconnessi. Il responsabile dell'Ufficio Tecnico, Nicola Facchinato, ha condotto i ragazzi nel cuore del nostro business, il mondo della ferramenta, trasmettendo la passione per il grande lavoro di studio, progettazione e test che sta dietro ogni nuovo prodotto. Il responsabile Marketing, Marco Toppa, li ha guidati nel marketing di un'azienda



*«Un ringraziamento speciale a ITS RED ACCADEMY e, in particolare, a COLFERT per avermi offerto questa preziosa opportunità di crescita e di dialogo con i giovani della Generazione Z. Anche per me l'anno scolastico è giunto al termine, e che esperienza magica è stata! Ho avuto il privilegio di condividere le conoscenze maturate in 33 anni di carriera con i futuri design manager. Mi auguro che questi giovani professionisti possano entrare nel mondo del lavoro non solo con solide competenze per una rapida integrazione, ma anche con la capacità di portare nuove idee e visioni in sintonia con i tempi attuali, offrendo stimoli preziosi per fare impresa.*

*In bocca al lupo a tutti per questa nuova fase!»*



commerciale come la nostra, dove l'obiettivo è intuire le esigenze del mercato per offrire non solo prodotti, ma veri e propri servizi. I ragazzi sono stati coinvolti in una sfida creativa, progettando uno stand fieristico. Infine, il responsabile del dipartimento YCO, Marco Filippucci, ha parlato dell'affascinante mondo dell'outdoor, focalizzandosi sulla nostra pergola bioclimatica e coinvolgendo gli studenti nella realizzazione di progetti di gruppo. Nel corso del 2024, Colfert, insieme a ITS Red Academy e a un gruppo di imprenditori del settore, ha istituito un Comitato Scientifico per definire i contenuti di un nuovo percorso formativo post-diploma, "Corso Professionale Avanzato Sistema Serramenti", che se approvato dalla Regione Veneto, prenderà avvio a settembre 2025. Nel febbraio 2025, gli studenti hanno visitato la nostra sede per conoscere da vicino i processi aziendali; il percorso formativo proseguirà con tirocini sia in Colfert che presso i nostri clienti. È inoltre in programma la creazione di un secondo Comitato Scientifico per un ulteriore percor-

so ITS, sempre focalizzato sul settore del serramento, al quale Colfert continuerà a contribuire attivamente con attività di docenza.

Crediamo che dare e fare del nostro meglio sia il modo più efficace per far progredire e innovare il nostro settore. Vogliamo attrarre giovani che, con il loro talento e il loro contributo, possano migliorare la qualità dei nostri prodotti e servizi, affrontando le sfide del futuro, come quella della sostenibilità attraverso la progettazione di prodotti più performanti e rispettosi dell'ambiente. Questa collaborazione è un esempio concreto di "age balance", un processo in cui più generazioni coesistono in azienda in un rapporto di mentoring reciproco. Le persone senior trasferiscono il loro sapere, mentre i giovani portano entusiasmo, freschezza, idee innovative ed energia, una vera ricchezza da non lasciarsi sfuggire.



*«Venerdì scorso ho tenuto le ultime lezioni dei moduli di "Branding e Valorizzazione del Made in Italy" e "Sociologia dei consumi e Customer Journey" per il corso di Design Manager presso l'ITS Red Academy di Treviso.*

*Ringrazio Cristiano Perale per aver coinvolto Colfert S.p.A. ed avermi proposto questa bellissima opportunità.*

*Da ogni lezione sono uscito con una grande energia e per questo voglio ovviamente ringraziare le ragazze e i ragazzi del corso che non si sono risparmiati nel mettersi in gioco nell'analizzare strategie di branding, nel mappare touchpoint e si sono sfidati nell'esplorare nuovi argomenti e concetti.»*





## Le nostre persone

Nel 2024, la forza lavoro di Colfert è cresciuta fino a 142 persone, registrando un aumento di due unità rispetto al 2023, con un totale di 18 nuove assunzioni e 16 cessazioni. La prevalenza di uomini è ancora netta (114) rispetto alle donne (28) la cui presenza si conferma stabile rispetto allo scorso anno. Pur riconoscendo che questa disparità riflette le sfide del nostro settore, tradizionalmente caratterizzato da una predominanza maschile, ci stiamo impegnando a rafforzare le nostre politiche aziendali per favorire l'inclusione e la valorizzazione di tutte le diversità, non solo di genere, ma anche in termini di età e altri aspetti che contribuiscono a creare un ambiente di lavoro più ricco e vario.

La struttura occupazionale si conferma solida e orientata alla stabilità: il 97% dei collaboratori è assunto con contratto a tempo indeterminato (138 su 142), mentre si è ridotta la quota di collaboratori a tempo determinato (da 12 a 4).

Segno di un grande impegno verso la stabilizzazione dei contratti pur in un contesto economico non altrettanto stabile.

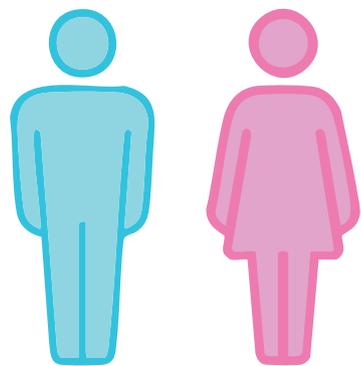
La totalità del personale è coperta dal Contratto Collettivo Nazionale del Commercio e Terziario, confermando l'impegno di Colfert verso la tutela equa dei diritti e la valorizzazione delle competenze.

Sul fronte dei lavoratori non collaboratori, nel 2024 si contano 4 agenti a partita IVA, operativi sul territorio a supporto della rete commerciale. È stata interrotta la collaborazione con la cooperativa che forniva un mulettaista, in un'ottica di razionalizzazione e internalizzazione delle competenze anche al fine di offrire opportunità di crescita al personale interno già presente in azienda.

Oltre ai dati quantitativi, il 2024 ha confermato l'attenzione di Colfert verso la valorizzazione delle persone. L'azienda ha proseguito il proprio percorso su inclusione, diversità di genere e accompagnamento al cambiamento, investendo in percorsi di crescita e di consapevolezza interna.

### GRI 2-7a - COLLABORATORI (PER GENERE) 2024

#### NUMERO TOTALE COLLABORATORI



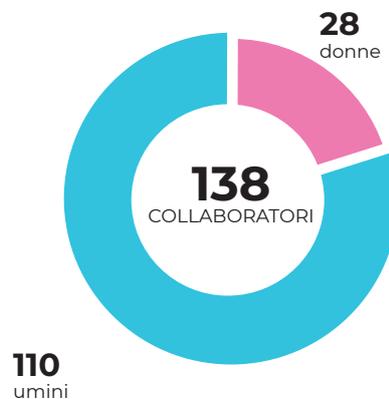
**114 + 28**  
uomini donne

=



**142**  
people in yellow

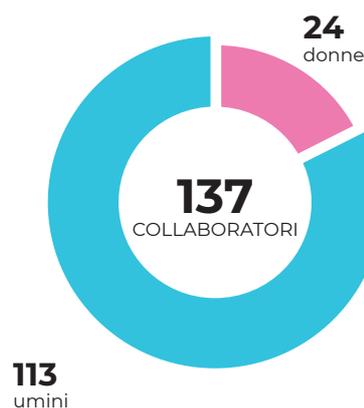
#### A TEMPO INDETERMINATO



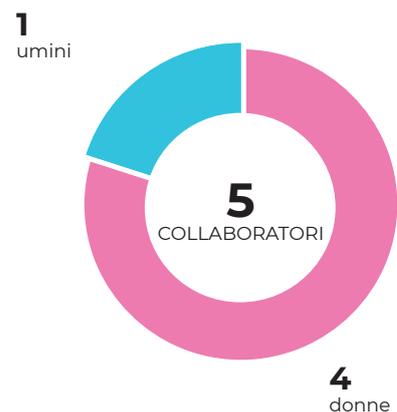
#### A TEMPO DETERMINATO



#### A TEMPO PIENO



#### A TEMPO PARZIALE

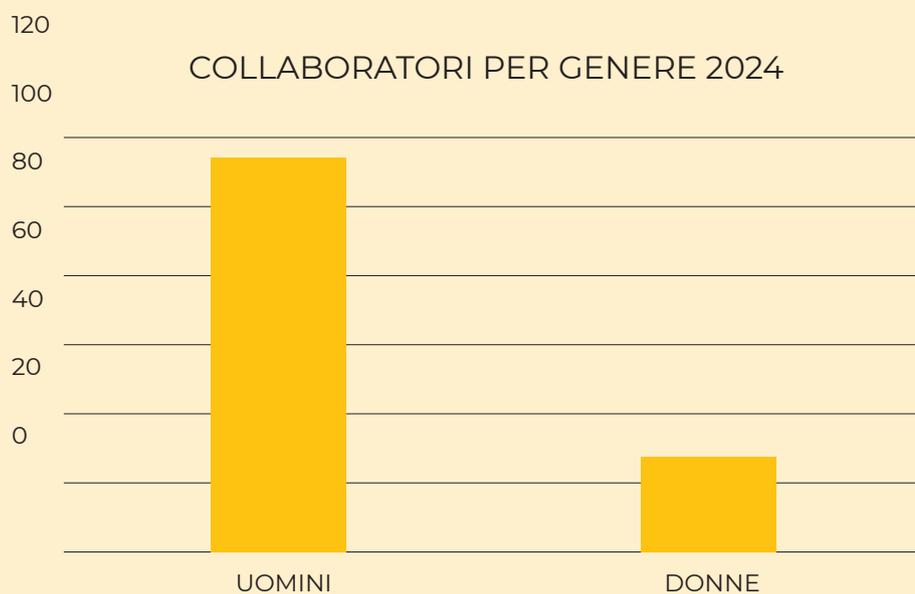


### GRI 2-7a COLLABORATORI (PER GENERE)

GRI 2-7a	2024				
	Donne	Uomini	Altro	Non comunicato	Totale
<b>Numero totale collaboratori</b>	<b>28</b>	<b>114</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>142</b>
A tempo indeterminato	28	110	0	0	<b>138</b>
A tempo determinato	0	4	0	0	<b>4</b>
A ore non garantite (es. a chiamata, occasionale)	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>Totale collaboratori (full time + part time)</b>	<b>28</b>	<b>114</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>142</b>
Collaboratori a tempo pieno	24	113	0	0	<b>137</b>
Collaboratori a tempo parziale	4	1	0	0	<b>5</b>

	2023				
	Donne	Uomini	Altro	Non comunicato	Totale
Numero totale collaboratori	29	110	1	0	140
A tempo indeterminato	24	104	0	0	128
A tempo determinato	5	6	1	0	12
A ore non garantite (es. a chiamata, occasionale)	0	0	0	0	0
Totale collaboratori (full time + part time)	29	110	1	0	140
Collaboratori a tempo pieno	25	110	1	0	136
Collaboratori a tempo parziale	4	0	0	0	4



### GRI 2-7b COLLABORATORI (PER REGIONE)

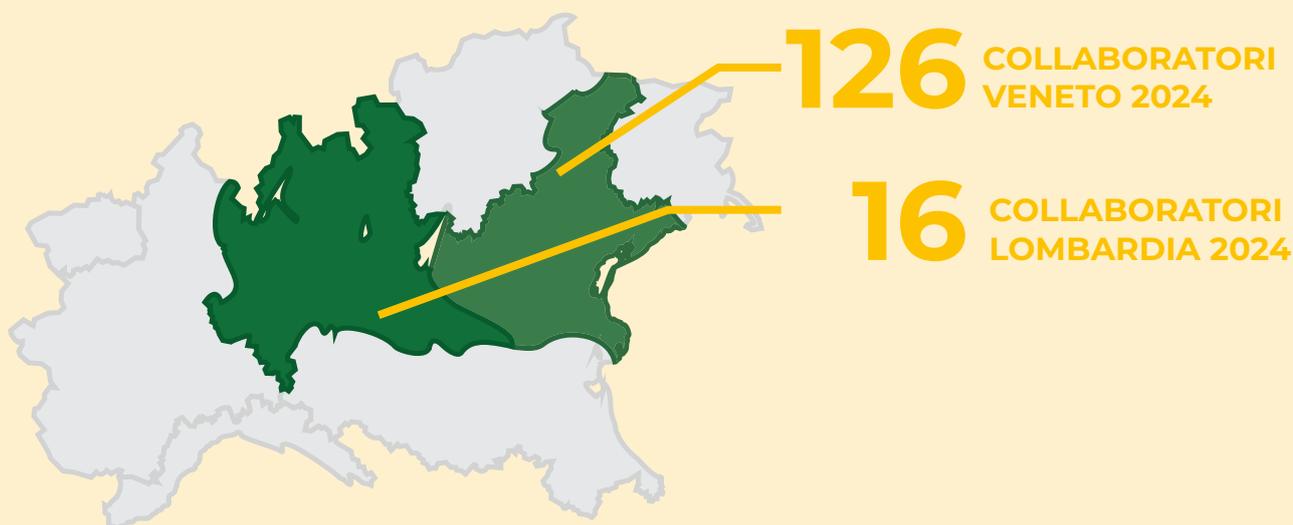
GRI 2-7b	2024		
	Lombardia	Veneto	Totale
<b>Numero totale collaboratori</b>	<b>16</b>	<b>126</b>	<b>142</b>
A tempo indeterminato	15	123	<b>138</b>
A tempo determinato	1	3	<b>4</b>
A ore non garantite (es. a chiamata, occasionale)	0	0	<b>0</b>
<b>Totale collaboratori (full time + part time)</b>	<b>16</b>	<b>126</b>	<b>142</b>
Collaboratori a tempo pieno	15	122	<b>137</b>
Collaboratori a tempo parziale	1	4	5

	2023		
	Lombardia	Veneto	Totale
<b>Numero totale collaboratori</b>	<b>15</b>	<b>125</b>	<b>140</b>
A tempo indeterminato	14	114	<b>128</b>
A tempo determinato	1	11	<b>12</b>
A ore non garantite (es. a chiamata, occasionale)	0	0	<b>0</b>
<b>Totale collaboratori (full time + part time)</b>	<b>15</b>	<b>125</b>	<b>140</b>
Collaboratori a tempo pieno	15	122	<b>137</b>
Collaboratori a tempo parziale	0	3	<b>3</b>

### GRI 2-30 - CONTRATTI COLLETTIVI

GRI 2-30	2024	2023
<b>Collaboratori totali inquadrati in contratti collettivi</b>	<b>142</b>	<b>140</b>
Numero totale collaboratori	142	140
Percentuale di collaboratori totali inquadrati in contratti collettivi	100,00%	100,00%



## CONTAMINAZIONE

*“Se vuoi andare veloce vai da solo  
ma se vuoi andare lontano fallo insieme agli altri”*

È con questa filosofia che affrontiamo la nostra quarta finalità di beneficio comune come società benefit, che fa riferimento al nostro impegno per “Attivare percorsi di confronto e di interazione con altre imprese, aventi scopi simili o affini al proprio, per contribuire sinergicamente ad un miglioramento continuo degli impatti ambientali e sociali”. Questa grande spinta alla contaminazione ci ha portato nel corso del 2024 a condividere la nostra esperienza in vari contesti, al fine di poter dare il nostro contributo a una platea diversificata di stakeholder con i quali abbiamo percorso un pezzo della nostra strada.

### La testimonianza aziendale nel mondo delle imprese

Nel 2024 abbiamo condiviso la nostra esperienza nel mondo delle imprese in diverse occasioni.

- Abbiamo partecipato attivamente al gruppo Sostenibilità di Confindustria Veneto Est, che ci ha dato modo di ospitare in azienda alcune realtà del gruppo e di portare la nostra testimonianza in occasione de “La Settimana della Sostenibilità”, l’evento annuale che promuove lo scambio di buone pratiche e il confronto tra imprese, enti pubblici, centri di ricerca e start up con l’obiettivo di fare rete e definire un linguaggio comune.
- Abbiamo portato la nostra testimonianza all’evento “Trasformare il territorio un serramento alla volta”, di CBS Serramenti Società Benefit tenutosi a Gerenzano (VA) il 27 giugno 2024. In questa occasione abbiamo avuto

modo di raccontare il nostro percorso per diventare società benefit sottolineando l’importanza della scelta di integrare le finalità ambientali e sociali nello statuto aziendale, valorizzando il capitale umano e la comunità di riferimento.

- A Bologna, il 31 maggio 2024, abbiamo partecipato all’evento “La Rivoluzione Invisibile dei Talenti”, dove abbiamo trattato i temi legati all’attrazione e fidelizzazione del personale. Abbiamo condiviso le nostre strategie per colmare il divario di aspettative tra azienda e lavoratori riguardo a stipendio, equilibrio tra vita privata e lavoro, DE&I (Diversity, Equity & Inclusion) e crescita professionale, in coerenza e ottemperanza al nostro status di società benefit certificata Family Audit nel 2023.

### Il nostro impegno per la formazione e l’inclusione

In diverse occasioni, abbiamo condiviso la nostra esperienza nel mondo della formazione e dell’inclusione.

- Abbiamo partecipato come ospiti alla 10ª puntata del podcast di Federmanager, “Manager4people”. La puntata, dedicata al tema del Diversity Management, ha visto una riflessione sulla conciliazione vita-lavoro e sull’importanza della certificazione Family Audit, che supporta l’azienda a orientare le proprie politiche verso la genitorialità e la conciliazione vita-lavoro.

- Abbiamo portato la nostra esperienza come testimonianza d’impresa nel percorso organizzato da Unisef “Manager della sostenibilità” e nel mondo degli ITS, dove non solo forniamo docenze qualificate ma anche ospitiamo tirocinanti dei diversi corsi.
- Abbiamo promosso il percorso “FEMALE SKILLS - leva innovativa per organizzazioni e servizi territoriali”, un corso rivolto alle donne e finalizzato a consolidare il loro ruolo e la loro capacità di influenzare positivamente l’ambiente lavorativo.

### La nostra voce sui social: il potere della contaminazione

I social media non sono solo una vetrina per i nostri prodotti. Sono il luogo in cui raccontiamo il perché facciamo ciò che facciamo. È qui che diamo voce alla nostra filosofia di contaminazione: un processo di scambio e crescita reciproca. Nel 2024, in particolare su LinkedIn,

abbiamo scelto di concentrarci sulle nostre iniziative, sui nostri valori e sulle collaborazioni che ci hanno permesso di crescere e di ispirare. Questo approccio ci ha portato a una comunità di persone che, come noi, credono nel potere della condivisione per fare la differenza.



# LA SOSTENIBILITÀ PER COLFERT

## la doppia materialità

**L** Bilancio di Sostenibilità 2024 e l'**Analisi di Doppia Materialità** svolta in vista dell'applicazione della nuova normativa Europa rappresentano un ulteriore **passo strategico** nel percorso intrapreso verso la sostenibilità, che conferma e rafforza il nostro **impegno sui temi ambientali, sociali e di governance, proseguendo con coerenza e trasparenza nel consolidamento di un modello responsabile e sostenibile.**

COLFERT opera come attore rilevante nel proprio settore, con un forte radicamento nel territorio e una catena del valore che si estende anche a livello internazionale. In questo contesto, **ricogliamo il nostro ruolo nella promozione di pratiche responsabili, consapevoli degli impatti ambientali, sociali ed economici che possiamo generare lungo tutto il ciclo di attività.** In particolare, l'equilibrio tra approvvigionamento, distribuzione e tutela dell'ecosistema e delle persone è considerato un principio guida: promuoviamo la gestione sostenibile delle risorse, dei rifiuti, la prevenzione dell'inquinamento e il benessere e la sicurezza delle persone, in un'ottica di responsabilità condivisa verso le comunità locali e l'ambiente. Per questo motivo, in linea con l'evoluzione del quadro normativo europeo, oltre a portare avanti la rendicontazione 2024 su base GRI, in continuità con l'anno precedente, abbiamo avviato un primo processo di analisi di doppia materialità, in conformità con le richieste della *Direttiva Europea 2022/2464 (Corporate Sustainability Reporting Directive – CSRD)*, prendendo in considerazione gli *European Sustainability Reporting Standards (ESRS)* dell'EFRAG e le Linee Guida "EFRAG IG 1 Materiality Assessment Implementation Guidance". L'Analisi della Doppia Materialità, fondata sull'identificazione degli **IRO** (Impatti, Rischi e Opportunità), ha permesso di valutare le tematiche rilevanti sotto una duplice prospettiva:

- impatti generati da COLFERT verso l'ambiente e le persone (approccio **inside-out**);
- effetti delle tematiche ESG provenienti dall'ambiente e dalle persone sulla performance aziendale e sulla resilienza del business (approccio **Outside-in**).

Tale valutazione consente di **individuare con precisione le priorità strategiche su cui COLFERT continuerà a concentrare i propri sforzi nei prossimi anni.** Il processo di identificazione degli impatti si fonda sullo standard GRI e si ispira alle linee guida metodologiche EFRAG raccolte nell'IG1, applicando il principio di doppia materialità e anticipando su base volontaria l'adozione degli ESRS/VSME. I risultati della Doppia Materialità sono stati allineati al framework GRI di riferimento per la redazione del report, riconducendo i temi materiali dell'allegato AR16 degli ESRS ai KPI del GRI secondo la tabella ufficiale di interoperabilità tra i framework.

La metodologia di Analisi della Doppia Materialità adottata prevede un approccio completo per identificare e prioritizzare le questioni di sostenibilità materiali sia dal punto di vista dell'impatto che da quello finanziario e si è articolata in tre fasi fondamentali.

### 1. Identificazione delle questioni di sostenibilità

La fase iniziale del processo ha previsto la definizione di un elenco strutturato di tematiche di sostenibilità potenzialmente rilevanti per COLFERT, sviluppato a partire da fonti autorevoli e riconosciute a livello internazionale.

In particolare, sono stati presi come riferimento i framework SASB, MSCI ed EFRAG, opportunamente integrati con i risultati della Gap Analysis condotta per identificare le aree di maggiore rilevanza e maturità ESG. Questo approccio ha garantito una base solida e coerente con il contesto operativo e settoriale dell'organizzazione, utile a guidare le fasi successive di valutazione.

### 2. Definizione e formalizzazione della metodologia IRO

Il processo è stato articolato lungo due dimensioni principali: Materialità d'Impatto e Materialità Finanziaria. Per la Materialità d'Impatto è stata adottata una strategia di coinvolgimento degli stakeholder differenziata:

- alcuni rappresentanti dell'ImpAct Team hanno preso parte a workshop dedicati, durante i quali hanno contribuito alla descrizione approfondita degli impatti effettivi e potenziali.
- gli altri stakeholder interni sono stati coinvolti, insieme agli stakeholder esterni principali (clienti e fornitori chiave e strategici) attraverso un questionario digitale, progettato per proporre domande semplici e intuitive, utili a raccogliere indicazioni sulla rilevanza percepita dei temi di sostenibilità.

**La Materialità Finanziaria** ha invece previsto il coinvolgimento degli stakeholder interni e dei responsabili delle principali funzioni aziendali, attraverso un workshop dedicato, finalizzato a identificare le implicazioni finanziarie associate alle diverse tematiche ESG. Conformemente al Regolamento Delegato (UE) 2023/2772 della Commissione del 31 luglio 2023, che integra la Direttiva 2013/34/UE, Allegato 1, ESRS 1, Paragrafo 49, l'analisi ha considerato i rischi e le opportunità che possono ragionevolmente influenzare, nel breve, medio o lungo termine. Successivamente, similmente a quanto svolto per gli impatti, ciascun rischio o opportunità è stato valutato su una scala da 1 (non significativo) a 5 (critico).

Le evidenze raccolte da entrambe le dimensioni costituiscono la base per la costruzione della **Matrice di Doppia Materialità**, strumento che integra le prospettive degli stakeholder con le priorità strategiche dell'azienda.

### 3. Definizione dei temi materiali

In questa fase conclusiva, le questioni individuate sono state valutate in base alla natura e alla rilevanza dei loro impatti, positivi e negativi, nonché rispetto alle implicazioni finanziarie e strategiche. La metodologia adottata ha assicurato un approccio integrato, strutturato e trasparente, in grado di supportare la definizione delle priorità aziendali e orientare le future scelte strategiche in ambito ESG.

## TEMI POTENZIALMENTE MATERIALI

Sostenibilità Ambientale	Sostenibilità Sociale	Sostenibilità Economica
<p><b>E1</b> Cambiamento climatico</p> <hr/> <p><b>E2</b> Inquinamento</p> <hr/> <p><b>E5</b> Economia circolare</p>	<p><b>S1</b> Forza lavoro propria</p> <hr/> <p><b>S2</b> Lavoratori nella catena del valore</p> <hr/> <p><b>S3</b> Comunità interessate</p> <hr/> <p><b>S4</b> Consumatori e utilizzatori finali</p>	<p><b>G1</b> Condotta delle imprese</p>

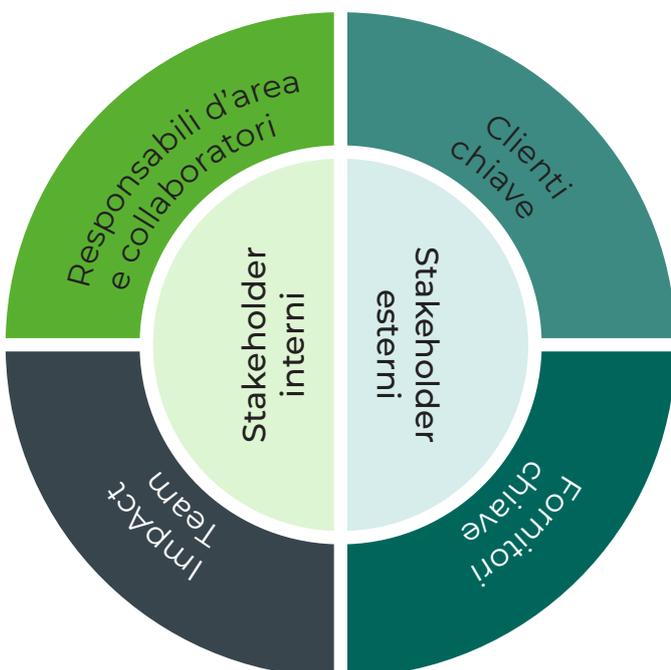
### Per una sostenibilità interattiva

**C**omunicare in modo chiaro e trasparente le performance ESG agli stakeholder rappresenta un passaggio fondamentale per **costruire strategie orientate alla creazione di valore nel lungo periodo**. Solo attraverso un **dialogo continuo** ed efficace con le diverse parti interessate è possibile integrare realmente la sostenibilità nei processi decisionali, bilanciando obiettivi economici, ambientali e sociali secondo una prospettiva multi-stakeholder. Per comprendere in che modo le attività di COLFERT influenzino i diversi stakeholder e viceversa, sono stati organizzati workshop strutturati con il coinvolgimento

attivo dei rappresentanti dell'ImpAct Team. In questi momenti di confronto, i partecipanti hanno contribuito alla descrizione e valutazione degli impatti, rischi e opportunità, sia attuali che potenziali, generati dalle attività aziendali.

Questi incontri hanno consentito di raccogliere punti di vista qualificati e identificare le tematiche di sostenibilità rilevanti, favorendo un approccio trasversale e consapevole. In continuità con quanto realizzato nel corso della precedente analisi di materialità, al fine di valutare la rilevanza degli impatti individuati, è stato realizzato uno stakeholder engagement tramite un questionario online anonimo, coinvolgendo circa 200 interlocutori tra clienti chiave, fornitori strategici, responsabili d'area e collaboratori.

## CATEGORIE DI STAKEHOLDERS



### CONSULTAZIONE CON GLI STAKEHOLDER FOCUS SULLE MODALITA' DI COINVOLGIMENTO

- Alcuni rappresentanti del management hanno preso parte a workshop dedicati, durante i quali hanno contribuito alla descrizione e alla valutazione approfondita degli impatti effettivi e potenziali, nonché dei rischi e delle opportunità correlate.
- Altri stakeholder interni (responsabili d'area e collaboratori) invece, sono stati coinvolti, insieme agli stakeholder esterni chiave, attraverso un questionario digitale costruito su Microsoft Forms, progettato per proporre domande semplici e intuitive, utili a raccogliere indicazioni sulla rilevanza percepita dei temi di sostenibilità.

Per poter potenziare l'efficacia di questo coinvolgimento, si prevede, inoltre, di organizzare focus group tematici, specialmente dedicati all'"efficientamento logistico" tramite l'adozione di un software specialistico e il coinvolgimento degli stakeholders rilevanti. Da un lato verranno selezionati partner logistici e fornitori dedicati alle consegne express (24-48 ore), con i quali condurre workshop mirati per rendere le spedizioni più sostenibili; dall'altro, verranno coinvolti i clienti più attivi in questo processo di riordino attraverso sessioni di co-design per definire un piano di riordino che ottimizzi i percorsi di consegna, riducendo gli impatti ambientali e migliorando le condizioni di lavoro dei corrieri.

**L'analisi d'impatto di COLFERT ha evidenziato come attività specifiche, relazioni commerciali e fattori operativi contribuiscano alla creazione di impatti legati alla sostenibilità.**

L'adozione di un processo partecipativo ha, inoltre, contribuito a:

- **chiarire le interdipendenze** all'interno della catena del valore, evidenziando i collegamenti tra le diverse aree aziendali e le relazioni con fornitori e clienti;
- **allineare l'identificazione dei temi materiali** sia alle aspettative normative che a quelle degli stakeholder, assicurando una valutazione completa e bilanciata;
- **integrare i dati** raccolti nell'analisi di materialità, migliorando la precisione e la rilevanza dell'intero processo di valutazione.

L'analisi della materialità di impatto è stata condotta utilizzando una combinazione di soglie qualitative e quantitative per valutare la rilevanza di ciascun tema di sostenibilità. I criteri applicati sono ispirati alle linee guida GRI ed EFRAG e adattati per riflettere il contesto operativo specifico dell'azienda e della sua catena del valore. Agli stakeholders coinvolti è stato chiesto di valutare ogni impatto identificato tenendo conto di cinque parametri chiave:

- scala dell'impatto;
- portata dell'impatto;
- irrimediabilità;
- probabilità di accadimento;
- orizzonte temporale.

Grazie al supporto di una matrice di valutazione esplicativa, è stato richiesto di assegnare un punteggio complessivo su una scala da 1 (impatto molto basso) a 5 (impatto molto alto) ad ogni impatto identificato, in modo da facilitare la comparabilità dei risultati. Il coinvolgimento degli stakeholder interni ed il raffronto con le opinioni degli stakeholder esterni, ha arricchito l'analisi di pareri variegati, fornendo approfondimenti contestuali e validazioni specifiche. L'applicazione di questi criteri ha garantito un'analisi completa e allineata alle normative, permettendo all'azienda di identificare, valutare e gestire con precisione e responsabilità i propri impatti materiali.

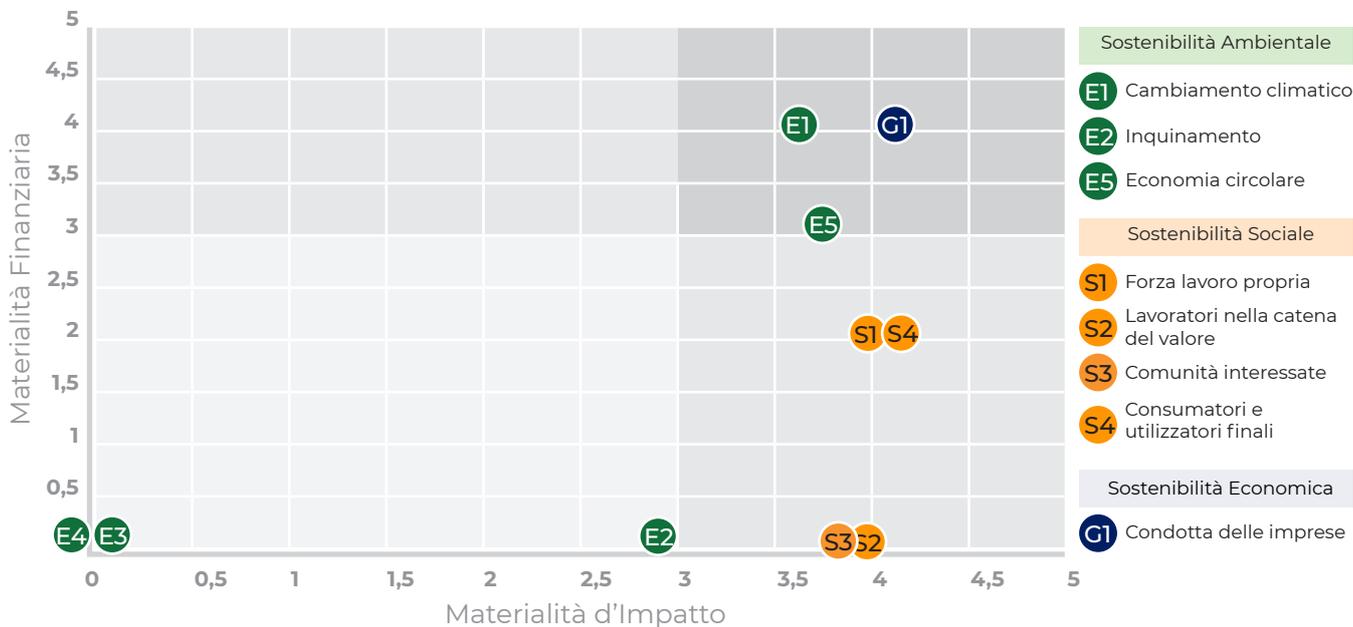
## I RISULTATI DELLA DOPPIA MATERIALITÀ

SOGLIA DI RILEVANZA: <b>3/5</b>	Risultato Finale Materialità d'Impatto (Topic)	Risultato Finale Materialità Finanziaria (Topic)
Cambiamenti Climatici (E1)	3,59	4,00
Inquinamento (E2)	2,91	0,00
Acqua e Risorse Marine (E3)	Non considerata	Non considerata
Biodiversità ed Ecosistemi (E4)	Non considerata	Non considerata
Economia Circolare (E5)	3,74	3,00
Forza lavoro propria (S1)	4,01	2,00
Lavoratori nella catena del valore (S2)	3,79	0,00
Comunità Interessate (S3)	3,69	0,00
Consumatori e Utilizzatori finali (S4)	4,03	2,00
Condotta aziendale (G1)	4,04	4,00

L'analisi di Doppia Materialità condotta da Colfert ha permesso di identificare le tematiche più rilevanti per l'azienda e i suoi stakeholder ispirandosi alle linee guida EFRAG (IG 1).

- cambiamenti Climatici **(E1)**,
- economia Circolare **(E5)**,
- forza Lavoro Propria **(S1)**,
- lavoratori nella catena del valore **(S2)**,
- comunità interessate **(S3)**,
- consumatori e utilizzatori finali **(S4)**,
- condotta Aziendale **(G1)**.

### MATRICE DI DOPPIA MATERIALITÀ



**Tutti i temi prioritari rappresentano aree ad alto impatto reale o potenziale e, in quanto tali, costituiscono la base per l'evoluzione della strategia aziendale.** Il loro livello di rilevanza implica che dovranno essere presi in considerazione sia nella pianificazione strategica, sia nei meccanismi di gestione operativa e di rischio, oltre che nei sistemi di monitoraggio e misurazione tramite

KPIs. Questa integrazione rappresenta un passaggio fondamentale per garantire che la sostenibilità non rimanga un ambito separato, ma venga riconosciuta come leva strategica capace di generare valore nel lungo periodo, rafforzare la resilienza aziendale e rispondere in modo proattivo alle aspettative normative e di mercato.

### VALUTAZIONE DEI TEMI MATERIALI - CORRISPONDENZA



N.B. Sono considerati materiali i temi con un punteggio > 3

I risultati della Doppia Materialità eseguita su base ESRS, sono stati infine allineati al framework GRI di riferimento per la redazione del Bilancio di Sostenibilità 2024, riconducendo i temi materiali dell'allegato AR16 ai KPI del GRI secondo l'interoperabilità tra i framework.

**COLFERT conferma il proprio impegno verso una sostenibilità integrata, proseguendo con coerenza e trasparenza nel consolidamento di un modello responsabile e sostenibile.** L'obiettivo dei prossimi mesi sarà quello di trasformare le evidenze emerse dall'analisi in leve operative, integrandole in modo sistematico all'interno di attività chiave come la pianificazione strategica, la gestione del rischio e il processo decisionale quotidiano. Affinché la sostenibilità diventi un elemento strutturale della crescita aziendale, sarà essenziale collegare ciascuna iniziativa a KPI chiari e misurabili, monitorandone l'impatto nel tempo. Parallelamente, verranno attivati meccanismi di governance e controllo che favoriscano il miglioramento continuo e una visione unitaria delle politiche ESG.

Un ulteriore punto di forza sarà il rafforzamento della collaborazione trasversale tra i dipartimenti e il coinvolgimento attivo degli stakeholder, come anticipato, con l'obiettivo di diffondere una cultura della sostenibilità call risultati della Doppia Materialità eseguita su base ESRS, sono stati infine allineati al framework GRI di riferimento per la redazione del Bilancio di Sostenibilità 2024, riconducendo i temi materiali dell'allegato AR16 ai KPI del GRI

secondo l'interoperabilità tra i framework.

**COLFERT conferma il proprio impegno verso una sostenibilità integrata, proseguendo con coerenza e trasparenza nel consolidamento di un modello responsabile e sostenibile.** L'obiettivo dei prossimi mesi sarà quello di trasformare le evidenze emerse dall'analisi in leve operative, integrandole in modo sistematico all'interno di attività chiave come la pianificazione strategica, la gestione del rischio e il processo decisionale quotidiano. Affinché la sostenibilità diventi un elemento strutturale della crescita aziendale, sarà essenziale collegare ciascuna iniziativa a KPI chiari e misurabili, monitorandone l'impatto nel tempo. Parallelamente, verranno attivati meccanismi di governance e controllo che favoriscano il miglioramento continuo e una visione unitaria delle politiche ESG.

Un ulteriore punto di forza sarà il rafforzamento della collaborazione trasversale tra i dipartimenti e il coinvolgimento attivo degli stakeholder, come anticipato, con l'obiettivo di diffondere una cultura della sostenibilità capillare, parte integrante dell'identità aziendale, e ottimizzare i processi attraverso il confronto e il co-design di soluzioni sostenibili dal punto di vista ambientale e sociale. **In questa direzione, ogni scelta, dall'operatività quotidiana alla definizione degli obiettivi di lungo termine, sarà orientata a valorizzare le opportunità legate alla sostenibilità, trasformandole in motore di innovazione, competitività e resilienza per il futuro dell'azienda.**

#### Sostenibilità Ambientale

- E1** Cambiamento climatico (E1) - (B3, C3, C4) - (GRI 201-2, 302-1-4, 305-1-2-3-4-5)

---

- E2** Inquinamento (E2) - (B4) - (GRI 305-7)

---

- E3** Acqua e Risorse Marine (E3) - (B6) - (GRI 303-1-3-4-5)

---

- E4** Biodiversità ed ecosistemi (E4) - (B5) - (GRI 304-1-2-3-4)

---

- E5** Economia circolare (E5) - (B7) - (GRI 301-1-2-3, 306-23-4-5)

#### Sostenibilità Sociale

- S1** Forza lavoro propria (S1) - (B8, B9, B10, C5, C6, C7) - (GRI 2-7-8-30, 202-1, 401-1-2, 402-1, 403-1-3-9-10, 404-1-2, 405-1-2, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, 410-1)

---

- S2** Lavoratori nella catena del valore (S2) - (GRI 2, 3, 403-7, 408-1, 409-1, 410-1)

---

- S3** Comunità interessate (S3) - (GRI 2, 3, 410-1, 411-1, 413-2)

---

- S4** Consumatori e utilizzatori finali (S4) - (GRI 2, 3, 416-2, 417-2-3, 418-1)

#### Sostenibilità Economica

- G1** Condotta delle imprese (G1) - (B1, B2, B11, C1, C2, C8, C9) - (GRI 2, 3, 205-1-2-3, 308-1, 415-1)

# LA RESPONSABILITÀ ECONOMICA E DI GOVERNANCE DI COLFERT

## Creazione sostenibile di valore condiviso

Nel 2024, Colfert ha proseguito con determinazione il proprio percorso come Società Benefit, consolidando il ruolo della sostenibilità come leva strategica per la creazione di valore condiviso. L'integrazione dei criteri ESG nei processi aziendali non rappresenta più solo un impegno dichiarato, ma si traduce in azioni concrete, misurabili e capaci di generare impatti positivi sul piano ambientale, sociale ed economico.

L'esperienza maturata ci ha confermato che l'adozione di un approccio integrato alla sostenibilità rafforza la cultura aziendale e alimenta un processo virtuoso di innovazione e responsabilità diffusa. Tra gli impatti positivi effettivamente riscontrati nel corso dell'anno segnaliamo il rafforzamento della cultura interna orientata alla sostenibilità, la significativa riduzione degli sprechi grazie all'applicazione dei principi del lean management (i cui principi sono per noi complementari a quelli della sostenibilità) e una maggiore consapevolezza ambientale e sociale tra i collaboratori. Questi risultati dimostrano come **la sostenibilità, se radicata nei processi quotidiani, diventi un fattore distintivo anche in termini di attrattività verso stakeholder attenti alla responsabilità d'impresa.**

Al contempo, restiamo consapevoli degli impatti negativi che possono derivare dalle nostre attività. Le emissioni di gas serra legate all'uso della flotta aziendale e la generazione di rifiuti restano le principali criticità ambientali dirette. A queste si affiancano potenziali impatti indiretti, come il rischio di greenwashing qualora le azioni non risultino coerenti con le dichiarazioni, o pressioni lungo la catena di fornitura. Per prevenire tali rischi, abbiamo avviato l'implementazione di sistemi di valutazione dei fornitori basati anche su criteri ESG. A supporto di questa visione, nel 2025 sarà redatto il nostro Codice Etico, che rappresenterà un ulteriore strumento di indirizzo e controllo per garantire la coerenza delle nostre azioni con i principi di responsabilità sociale e ambientale.

Ad oggi, non abbiamo ricevuto segnalazioni di impatti negativi, diretti o indiretti, derivanti dalle nostre attività o da quelle della supply chain. Questo dato, pur positivo, non ci induce a rallentare, ma rafforza la nostra determinazione a mantenere alta l'attenzione, promuovendo una cultura aziendale fondata su trasparenza, tracciabilità e miglioramento continuo.

Le policy aziendali e la Relazione d'Impatto restano strumenti chiave nella governance della sostenibilità: esse orientano le scelte strategiche e operative e favoriscono una valutazione integrata degli impatti, economici, ambientali e sociali. Il presidio della sostenibilità all'interno dell'organizzazione è affidato a un team interfunzionale (l'ImpAct Team) composto da rappresentanti delle diverse aree aziendali. Questo gruppo ha il compito di promuovere la diffusione delle buone pratiche, monitorare l'implementazione delle iniziative e favorire l'integrazione dei principi ESG nel quotidiano. Sebbene non eserciti funzioni di governance in senso stretto, agisce come punto di riferimento per l'ascolto, il confronto e il coinvolgi-

mento trasversale, contribuendo ad alimentare un ciclo virtuoso di consapevolezza e miglioramento continuo.

Tra le principali azioni implementate nel corso del 2024 si evidenziano:

- la partecipazione attiva con ruolo strategico allo sviluppo degli ITS Academy del nostro territorio;
- la preparazione all'introduzione di criteri ESG nella selezione dei fornitori, con l'obiettivo di costruire una supply chain sempre più sostenibile e consapevole, in linea con la visione strategica dell'azienda;
- la strutturazione di programmi di formazione continua, incentrati su sostenibilità, soft skills e crescita personale.

Inoltre, Colfert ha promosso e partecipato a momenti di confronto sul tema della sostenibilità, come l'organizzazione dell'evento "Costruire il futuro del seramento", che ha visto la partecipazione di esperti e stakeholder di settore. Il dialogo si è focalizzato su temi chiave quali il ruolo strategico degli ITS Academy e le prospettive evolutive del comparto, con particolare attenzione alla sostenibilità come leva competitiva. Ulteriori momenti di rilievo sono stati rappresentati dalla partecipazione della nostra Responsabile d'Impatto come relatrice eventi organizzati da nostri clienti, a dimostrazione dell'interesse generato dal nostro percorso come Società Benefit lungo tutta la catena del valore.

Per monitorare l'efficacia delle azioni intraprese, ci avvaliamo di una serie di strumenti quantitativi e qualitativi:

- KPI ambientali e sociali (es. riduzione CO<sub>2</sub>, tasso di riciclo, % energia rinnovabile);
- dashboard interne per il monitoraggio in tempo reale delle azioni atte a perseguire le finalità di beneficio comune;
- survey periodiche sul clima aziendale e momenti strutturati di ascolto;
- analisi annuale dei risultati e revisione dei piani di azione.

**Le lezioni apprese nel corso dell'anno ci hanno mostrato quanto sia fondamentale il coinvolgimento trasversale dell'organizzazione per una reale integrazione dei principi ESG.**

**Il dialogo costante con gli stakeholder, interni ed esterni, ha continuato a rappresentare un pilastro centrale nella definizione delle nostre scelte strategiche.**

Le esigenze espresse, sono state accolte e trasformate in progetti concreti.

Questo approccio partecipativo ci ha permesso di adattare le nostre iniziative alle aspettative reali e di rafforzare il legame fiduciario con tutti gli attori coinvolti nel nostro ecosistema. Colfert continua così il proprio percorso verso una creazione di valore sempre più sostenibile, condivisa e resiliente. Ogni azione, ogni progetto, ogni decisione è parte di un disegno più ampio che pone al centro l'equilibrio tra profitto, persone e pianeta.

## Performance economica

Nel 2024, **COLFERT ha generato un valore economico complessivo di 53 milioni di euro**, dimostrando una solida performance finanziaria.

La vera forza della nostra azienda risiede nella sua capacità di coniugare profitto e responsabilità sociale, reinvestendo la maggior parte del valore generato (94%, 3 punti in percentuale in più rispetto al 2023) in costi operativi, pagamenti a dipendenti, fornitori di capitale e al governo. L'attenta gestione delle risorse, si accompagna all'importanza dei salari e dei benefit, che rappresentano il 14,92% del valore distribuito. Il valore economico trattenuto, pari all'5,98%, è una misura della nostra capacità di reinvestire nell'azienda e di pianificare per il futuro.

Il 2024 ha rappresentato un anno di crescita economica a livello globale in continuità con il recente passato, seppur evidenziando un rallentamento rispetto ai precedenti periodi; il Pil nazionale per il 2024 in Italia si è assestato al +0,5%, e i consumi delle famiglie si mantengono stabili. L'inflazione complessiva (IPCA) nel 2024 in Italia si è attestata all'1,1%, la crescita dell'inflazione è più accentuata nel 2024, escludendo i beni energetici e alimentari (+2,2%). I prezzi alla produzione industriale sui beni durevoli in Italia, a Dicembre 2024, sono cresciuti del 1,5% su base annua e del 0,2% su base mensile. I Tassi di Interesse nel 2024 risultano ancora relativamente elevati: l'Euribor risulta pari a 3,6% e i BTP al 3,7%. Significativa la riduzione del tasso di disoccupazione: l'anno 2024 ha mostrato il più basso tasso di disoccupazione di sempre dall'inizio delle serie storiche (2004). L'indice di fiducia dei consumatori chiude a Dicembre 2024 a 96,3, principalmente condizionato dall'opportunità all'acquisto di beni durevoli. L'indice di fiducia generale delle imprese si assesta a 95,3 trainato principalmente dalle imprese del commercio al dettaglio. Il clima di fiducia evidenzia un'evoluzione favorevole a fine 2024 per le imprese del commercio al dettaglio e della grande distribuzione, pur risultando in calo la propensione al consumo; le motivazioni principali sono riconducibili a: inflazione, timore per i conflitti in Ucraina e Medio Oriente e cambiamento climatico e percezione potere d'acquisto ridotto.

Per quanto riguarda il 2025, il Fondo monetario internazionale ha abbassato le previsioni di crescita economica per l'Italia. Nel 2025 l'incremento del PIL si dovrebbe infatti fermare allo 0,7%, lo 0,1% in meno rispetto a quanto ipotizzato lo scorso autunno. Migliorano, invece, le stime sul 2026 che salgono a + 0,9% (+ 0,2). Il Fondo spiega che la leggera revisione al ribasso della stima di crescita italiana riflette le sfide di medio termine che l'economia si trova ad affrontare, ma anche l'incertezza che pesa a livello globale ed è legata alle politiche economiche dei nuovi governi. Peggiorano pure le prospettive di Germania e Francia. Berlino nel 2025 dovrebbe fermarsi a + 0,3% per poi riprendersi con un certo vigore nel 2026 (+ 1,1%). Il PIL francese segnerà invece un +0,8% nel 2025 (-0,3 punti) e un +1,1% nel 2026 (-0,2). Continua e continuerà a fare meglio degli altri la Spagna, per la quale sono attesi un + 2,3% nel 2025 e + 1,8% nel 2026. Mentre, per l'intera area euro, si prevede un + 1% quest'anno e un'accelerazione a + 1,4% nel 2026. Gli Stati Uniti dovrebbero chiudere il 2025 a + 2,7%, per poi rallentare a + 2,1% nel 2026. La Russia rallenta a sua volta ma mantiene numeri positivi con un PIL che

dovrebbe crescere quest'anno dell'1,4% per poi scendere a + 1,2% nel 2026. Nel suo complesso, l'economia mondiale crescerà del 3,3% nel 2025 e nel 2026, al di sotto della media storica del 3,7% registrata fra il 2000 e il 2019. L'inflazione globale scenderà al 4,2% quest'anno e al 3,5% nel 2026. I rischi a medio termine sono orientati al ribasso, mentre le prospettive a breve termine sono caratterizzate da rischi divergenti, afferma il Fmi. Sulla ripresa pesano anche i rischi di nuove pressioni inflazionistiche che potrebbero spingere le banche centrali ad alzare i tassi. Infine, il Fondo Monetario Internazionale si sofferma anche sulla possibilità di una nuova ondata di dazi americani che potrebbe esacerbare le tensioni, diminuire gli investimenti, ridurre l'efficienza del mercato, distorcere i flussi commerciali e interrompere nuovamente le catene di approvvigionamento.

Il 2024 è stato un anno che ha visto il volume di affari di COLFERT consolidarsi rispetto al 2023. I primi mesi del 2024 sono stati caratterizzati dalla fiera YED tenutasi ad aprile che, come da tradizione, ha sostenuto i ricavi dell'anno. Il riconoscimento del marchio YED ed il suo prestigio sono in crescita, tanto che, rispetto alla precedente edizione, lo spazio espositivo è stato raddoppiato, la partecipazione è cresciuta del 52% e i marchi esposti sono passati da 110 a 150. L'incertezza economica del settore, causata da un contesto macroeconomico di rialzo dei tassi d'interesse, dall'acuirsi dei rischi geopolitici e dalla stretta attuata dal governo sui bonus edilizi, perdurata nel corso d'anno, ha pesato sulle performance della società. Nonostante ciò, il fatturato si è attestato sui livelli del 2023 e la società ha continuato la strategia di crescita investendo sia in beni e servizi durevoli, riguardanti la progettazione e l'ampliamento della sede produttiva e la realizzazione del nuovo sito istituzionale, dell'e-commerce e del CRM, sia nel personale, creando opportunità di crescita e migliorando aspetti importanti come la conciliazione vita lavoro, necessari per attirare e trattenere il personale meritevole. L'EBITDA del 2024 si attesta intorno al 7%, confermando i livelli dell'anno precedente.

Abbiamo continuato a lavorare sulle performance della logistica per mantenere un alto livello di servizio nonostante l'aumento dei costi del carburante e di conseguenza della prestazione in generale. In un anno sfidante nel settore delle costruzioni, l'alto livello dei servizi ed il focus sulle esigenze degli stakeholder ha permesso alla società di aumentare il numero di clienti attivi che rimane l'obiettivo più importante. Per quanto riguarda gli obiettivi fissati come Società Benefit: azioni di rilievo sono state fatte sia per migliorare tutti i processi aziendali in ottica Lean, sia certificando la nostra pergola bioclimatica LCA.

Anche verso il territorio sono state spese delle energie sostenendo associazioni di persone che necessitano anche del nostro supporto. Sono state poi portate avanti azioni importanti verso i collaboratori, in primis sostenendo la genitorialità e azioni di contaminazione aiutando a formare nuovi talenti nel nostro settore con ITS Red Academy.

**GRI 201-1 VALORE ECONOMICO DIRETTO GENERATO E DISTRIBUITO**

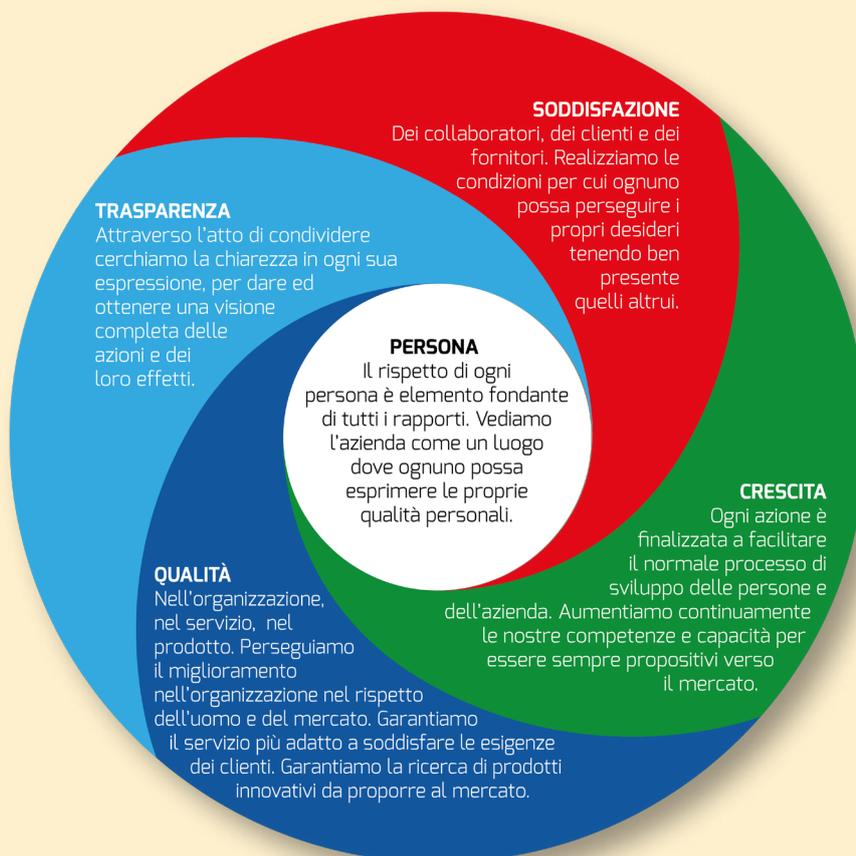
GRI 201-1	2024		2023	
	Valore (€)	Percentuale	Valore (€)	Percentuale
<b>VALORE ECONOMICO GENERATO</b>	<b>53.062.277,00</b>	<b>100,00%</b>	<b>52.515.709,00</b>	<b>100,00%</b>
<b>Ricavi</b>	<b>53.062.277,00</b>	<b>100,00%</b>	<b>52.515.709,00</b>	<b>100,00%</b>
Vendite nette (senza trasferimenti interni)	51.234.644,00	-	51.629.454,00	-
Ricavi dalla vendita di prodotti finiti	0,00	-	0,00	-
Ricavi dalla vendita di servizi o beni immateriali (es. energia elettrica)	1.827.633,00	-	886.255,00	-
Altri ricavi e proventi (senza trasferimenti interni)	0,00	-	0,00	-
Proventi finanziari (senza trasferimenti interni)	0,00	0,00%	0,00	0,00%
<b>Proventi da partecipazioni (inclusi dividendi)</b>	<b>0,00</b>	<b>-</b>	<b>0,00</b>	<b>-</b>
Altri proventi finanziari (inclusi interessi su crediti)	0,00	-	0,00	-
<b>Totale Ricavi</b>	<b>53.062.277,00</b>	<b>-</b>	<b>52.515.709,00</b>	<b>-</b>
<b>VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO</b>	<b>49.888.227,00</b>	<b>94,02%</b>	<b>47.900.522,00</b>	<b>91,21%</b>
<b>Totale Costi operativi</b>	<b>40.721.045,00</b>	<b>81,62%</b>	<b>39.863.538,00</b>	<b>83,22%</b>
Materiali, componenti di prodotti, strutture (senza trasferimenti interni)	33.897.325,00	-	33.359.196,00	-
Servizi (senza trasferimenti interni)	5.777.999,00	-	5.487.441,00	-
Costi per godimento di beni di terzi (senza trasferimenti interni)	1.045.721,00	-	1.016.901,00	-
<b>Salari e benefit dei collaboratori</b>	<b>7.441.620,00</b>	<b>14,92%</b>	<b>7.274.626,00</b>	<b>15,19%</b>
Totale salari (salari + importi pagati alle PA per conto dei collaboratori)	7.367.347,00	-	7.214.824,00	-
Totale benefit	74.273,00	-	59.802,00	-
<b>Totale Pagamenti a fornitori di capitale</b>	<b>906.510,00</b>	<b>1,82%</b>	<b>681.328,00</b>	<b>1,42%</b>
Dividendi a tutti gli azionisti (senza trasferimenti interni)	407.017,00	-	261.462,00	-
Interessi passivi (senza trasferimenti interni)	499.493,00	-	419.866,00	-
<b>Pagamenti ai governi</b>	<b>802.805,00</b>	<b>1,61%</b>	<b>68.430,00</b>	<b>0,14%</b>
Tasse (imposte su redditi e immobili) - NO DIFFERITE	794.500,00	-	62.408,00	-
Sanzioni a livello internazionale, nazionale e locale	8.305,00	-	6.022,00	-
<b>Totale Investimenti nella comunità (solo effettivi, no impegni di spesa)</b>	<b>16.247,00</b>	<b>0,03%</b>	<b>12.600,00</b>	<b>0,03%</b>
Donazioni volontarie	0,00	-	0,00	-
Contributi ad associazioni di beneficenza, ONG e istituti di ricerca	16.247,00	-	12.600,00	-
Investimento di fondi	0,00	-	0,00	-
Fondi a sostegno delle infrastrutture per la comunità, come strutture ricreative	0,00	-	0,00	-
Costi diretti dei programmi sociali, inclusi eventi artistici e ricreativi, sportivi	0,00	-	0,00	-
<b>VALORE ECONOMICO TRATTENUTO</b>	<b>3.174.050,00</b>	<b>5,98%</b>	<b>4.615.187,00</b>	<b>8,79%</b>

## GRI 201-4 ASSISTENZA FINANZIARIA RICEVUTA DAL GOVERNO

GRI 201-4	2024	2023
Valore monetario totale dell'assistenza finanziaria ricevuta da qualsiasi governo durante il periodo di rendicontazione	103.556,00	26.453,00
Sgravi fiscali e crediti d'imposta	88.339,00	20.356,00
Sussidi	0,00	0,00
Sovvenzioni per investimenti o ricerca e sviluppo e altri tipi di sovvenzioni pertinenti	15.217,00	6.097,00
Premi	0,00	0,00
Sospensioni dei pagamenti delle royalty (royalty holidays)	0,00	0,00
Assistenza finanziaria concessa da agenzie di credito all'esportazione (ECA)	0,00	0,00
Incentivi finanziari	0,00	0,00
Altri benefit finanziari ricevuti o esigibili da parte di qualsiasi governo per qualsiasi operazione	0,00	0,00

Rispetto al 2023, è aumentato il valore distribuito agli stakeholder, con una crescita significativa nelle voci legate a collaboratori, fornitori e comunità locali. Oltre alla redistribuzione del valore, COLFERT ha proseguito nell'impegno verso forme innovative di valore culturale e sociale: dalle attività di formazione tecnica per gli installatori ai percorsi di collaborazione attivati con il mondo scolastico e universitario. Queste iniziative rafforzano la vocazione dell'azienda come piattaforma abilitante per l'intero comparto serramento.

## VALORI DI COLFERT



## Etica ed integrità del business

**Nel 2024, Colfert ha continuato a promuovere un modello di business fondato su trasparenza, correttezza e rispetto dei diritti umani.** La gestione dell'etica e dell'integrità si conferma come leva strategica che incide direttamente sulla qualità delle relazioni interne ed esterne, sulla fiducia degli stakeholder e sulla reputazione aziendale.

La nostra struttura organizzativa rimane un punto fermo a supporto di questi principi: un organigramma chiaro, con ruoli e responsabilità ben definiti, facilita la coerenza tra comportamento, strategia e valori aziendali. Tale chiarezza consente un controllo efficace, una comunicazione interna trasparente e una condivisione puntuale delle policy etiche. Ciò contribuisce non solo a prevenire situazioni di rischio o conflitto, ma anche a rafforzare il senso di appartenenza e di responsabilità tra i collaboratori.

Anche nel 2024, non sono stati rilevati impatti negativi diretti riconducibili alle nostre attività. Tuttavia, adottiamo un **approccio di responsabilità preventiva**, consapevoli

che potenziali impatti possono emergere lungo la catena di fornitura o nella gestione di rapporti con terzi. In tale contesto, si colloca il **nostro impegno nel rafforzare i presidi etici, sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione.**

La cultura dell'etica viene alimentata attraverso un articolato programma di formazione interna, momenti di condivisione durante le riunioni plenarie e percorsi dedicati per i neoassunti. L'Amministratore Delegato dedica una mezza giornata all'incontro con i nuovi collaboratori, presentando personalmente mission, vision e valori aziendali: un gesto che esprime concretamente la centralità attribuita all'allineamento culturale e valoriale.

All'interno dell'organizzazione, la presenza di figure di riferimento e strumenti operativi per la gestione di situazioni critiche, come potenziali conflitti di interesse, reclami o richieste di chiarimento, garantisce risposte rapide, personalizzate e coerenti con i nostri principi.

I risultati raggiunti confermano la validità dell'approccio: il numero di reclami non risolti entro 48 ore resta prossimo allo zero e gli indicatori di customer satisfaction e coinvolgimento continuano a registrare valori elevati.

## DICHIARAZIONE DEI DIRITTI DEL CLIENTE

Ci aspettiamo di essere ritenuti responsabili in qualunque momento non garantissimo qualcuno di questi diritti a qualsiasi cliente.

- In quanto clienti avete diritto ad essere trattati come esseri umani individuali, dotati di emozioni e aspettative, con disponibilità, onestà e rispetto. Il rispetto di ogni persona è elemento fondante di tutti i rapporti.
- In quanto clienti, avete diritto al pieno valore del vostro denaro. Quando comprate un prodotto dovrete essere certi che si è trattato di un buon acquisto e che il prodotto è esattamente come è stato rappresentato. In caso contrario avete diritto ad una garanzia e assistenza completa. Ciò vale soprattutto quando comprate un prodotto senza vederlo, da un catalogo o per telefono.
- In quanto clienti, avete diritto a una consegna rapida. Salvo indicazione contraria, il prodotto a catalogo dovrebbe venire spedito al massimo dopo 24 ore dall'ordine e venirvi consegnato non oltre le 48 ore dall'ordine.
- In caso di ritardo, avete diritto ad essere immediatamente informati della cosa, unitamente a una previsione onesta sulla data di spedizione prevista.
- In quanto clienti avete diritto a risposte veloci, cortesi e competenti. Avete diritto a tutto l'aiuto che vi possiamo dare per trovare l'esatto prodotto o informazione di cui avete bisogno.
- Se esistono problemi nella transazione, avete diritto a parlare o corrispondere con un'altra persona in modo che il problema possa venire risolto immediatamente sulla base più mutualmente soddisfacente possibile.

In quanto clienti avete diritto ad essere trattati esattamente come vorremmo essere trattati noi quando siamo clienti di qualcun altro.

L'adozione di linee guida etiche (presenti nel nostro Regolamento aziendale, che abbiamo voluto intitolare **“Benvenuto in COLFERT: mappa per orientarti tra disposizioni, linee organizzative e opportunità”**), il rispetto della Dichiarazione dei Diritti del Cliente e il mantenimento di un elevato rating di legalità costituiscono elementi fondamentali del nostro sistema di integrità. In particolare, **le rilevazioni post-formazione hanno evidenziato un feedback positivo superiore all'85%, e oltre il 90% dei nuovi assunti ha completato la formazione sui valori aziendali entro il primo mese.**



Anche nel 2024, la trasparenza nei confronti dei clienti è rimasta al centro del nostro operato: dalla comunicazione anticipata degli aumenti di listino alla possibilità di consultare online lo storico dei prezzi, passando per un'assistenza clienti puntuale e strutturata.

**COLFERTwindow**, il nostro magazine aziendale, continua



a rappresentare uno strumento strategico di dialogo, arricchendosi di contenuti dedicati a sostenibilità, innovazione, casi di eccellenza e testimonianze interne. La comunicazione diventa così uno strumento per rafforzare l'etica e costruire relazioni durature basate sulla fiducia.

Un ulteriore punto di forza è rappresentato dal coinvolgimento attivo degli stakeholder. Il format **“Conosciamoci meglio”** ha visto una crescente partecipazione di clienti e partner, permettendo momenti di confronto diretti con il management aziendale. Durante le visite, raccogliamo opinioni, ascoltiamo bisogni e condividiamo i no-

stri progetti: questo dialogo si traduce in miglioramenti concreti, evidenziando come la relazione con il cliente sia parte integrante del nostro approccio alla responsabilità.



La partecipazione e l'organizzazione di eventi e fiere di settore (come Batimat, Klimahouse, BAU Monaco e la nostra fiera di settore YED per il comparto ferramenta e seramenti) rappresentano ulteriori occasioni per promuovere trasparenza, raccogliere feedback e condividere buone pratiche. Le istanze raccolte nel corso di questi incontri influenzano direttamente le nostre scelte strategiche.

Nel corso dell'anno, abbiamo ulteriormente strutturato i meccanismi di ascolto e monitoraggio attraverso:

- questionari di soddisfazione clienti e partecipanti ai corsi;
- tracciamento dei reclami e delle risposte;
- analisi dei comportamenti aziendali percepiti;
- riunioni periodiche di allineamento con i team interni.

Siamo consapevoli che la coerenza tra i valori dichiarati e i comportamenti adottati è l'elemento distintivo di un'organizzazione etica. Per questo, continuiamo a impegnarci a:

- mantenere e migliorare il rating di legalità;
- risolvere eventuali reclami entro 48 ore;
- formare il 100% dei nuovi assunti entro il primo mese sui valori aziendali;
- raccogliere feedback positivi  $\geq 85\%$  nei questionari post-formazione e nelle survey di gradimento;
- monitorare e prevenire i potenziali impatti indiretti lungo la catena di fornitura attraverso verifiche mirate e dialogo costante.

Questi risultati testimoniano come Colfert stia costruendo un modello aziendale orientato all'etica, all'ascolto e alla sostenibilità. Il percorso continua, sostenuto dalla convinzione che l'integrità non sia solo un requisito, ma un vero motore di fiducia e valore condiviso.

Nel 2024, il Consiglio di Amministrazione (CdA) di Colfert ha continuato a svolgere un ruolo chiave nella supervisione della sostenibilità, confermandosi il massimo organo responsabile dell'approvazione della Relazione d'Impatto. Ogni rendiconto delle attività svolte e ogni obiettivo previsto per l'annualità successiva vengono formalmente approvati attraverso delibere, assicurando coerenza e trasparenza nella gestione.

In merito ai temi materiali, il CdA ha dato mandato all'Impact Team di aggiornare l'analisi di materialità nel 2025. I risultati saranno discussi all'interno del Consiglio, al fine di garantire che le decisioni strategiche siano fondate su una comprensione aggiornata delle priorità economiche, sociali e ambientali rilevanti per l'azienda e i suoi stakeholder.

Il CdA viene regolarmente convocato nel rispetto delle tempistiche previste dalla normativa, ricevendo la documentazione, tra cui la Relazione d'Impatto, con congruo anticipo. Questo consente ai membri del consiglio di effettuare una revisione approfondita e di formulare osservazioni costruttive prima dell'approvazione formale. Il CdA di Colfert è composto da tre membri, di cui uno esterno, a garanzia di un approccio indipendente e imparziale nelle valutazioni. La valutazione della performance del Consiglio avviene su base annuale e si concentra sia sull'efficacia delle decisioni assunte che sulla coerenza tra quanto pianificato e quanto effettivamente realizzato.

La Relazione d'Impatto rendiconta in modo dettagliato le azioni intraprese per ciascuna finalità di beneficio comune. Nel caso in cui un obiettivo non venga raggiunto, è richiesto di indicare chiaramente le motivazioni del mancato raggiungimento e, in ottica di miglioramento continuo, il CdA valuta se riassegnare più risorse o ridefinire l'obiettivo per l'anno successivo. Colfert adotta una politica fiscale improntata alla piena conformità normativa, versando le imposte sul reddito d'esercizio secondo quanto stabilito dalle leggi fiscali vigenti. La società effettua regolarmente il versamento delle imposte indirette (IVA) con cadenza mensile, attestandone la correttezza e liquidandole nei termini previsti.

Per quanto riguarda le imposte dirette, la società si avvale della collaborazione di consulenti fiscali esterni incaricati della compilazione delle dichiarazioni dei redditi. Tali adempimenti vengono eseguiti in conformità ai dati di bilancio e trasmessi entro i termini di legge, assicurando la tempestiva liquidazione delle imposte.

Pur beneficiando, in alcuni casi, di crediti d'imposta derivanti da investimenti strumentali, Colfert non ha messo in atto strategie specifiche per ottenere tali agevolazioni, dimostrando un approccio prudente e trasparente alla fiscalità. La vigilanza e la revisione legale sono affidate a un Collegio Sindacale indipendente, il cui compito è verificare la correttezza formale e sostanziale delle operazioni rispetto alla normativa vigente. Per favorire il monitoraggio costante delle performance, la società elabora report economici mensili, che supportano gli amministratori nelle attività di analisi e controllo. Inoltre, con cadenza trimestrale il CdA è convocato per discutere i dati economici, valutare gli andamenti e adottare eventuali azioni correttive, in un'ottica di gestione integrata del rischio.

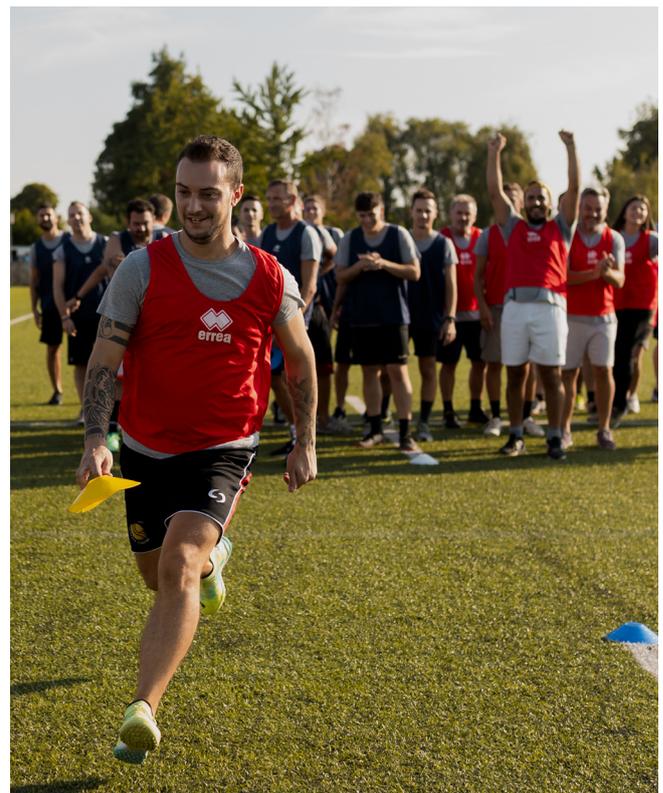
## Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni

Per garantire una condotta aziendale responsabile, trasparente e allineata ai nostri valori, Colfert mette a disposizione canali chiari e accessibili attraverso cui i collaboratori possono ottenere supporto o esprimere eventuali perplessità.

Chiunque abbia bisogno di chiarimenti sull'applicazione delle politiche e delle pratiche aziendali può inviare una richiesta via e-mail all'indirizzo [risorseumane@colfert.com](mailto:risorseumane@colfert.com) oppure rivolgersi direttamente all'Ufficio Risorse Umane, che rappresenta il punto di riferimento per fornire consulenza su queste tematiche. L'approccio diretto e personale garantisce una gestione tempestiva e adeguata delle richieste.

Per situazioni di natura più delicata o sensibile, l'organizzazione ha implementato un sistema di **whistleblowing** che permette di segnalare, in modo riservato e, se necessario, anonimo, comportamenti non in linea con la normativa o i principi etici dell'azienda. Il canale è conforme al Decreto Legislativo 24/2023 e accessibile online attraverso il sito aziendale.

Tutti i canali sopra descritti vengono comunicati regolarmente ai collaboratori e sono strutturati per garantire la massima riservatezza, tutela delle persone coinvolte e una risposta tempestiva. Ogni segnalazione ricevuta viene trattata con scrupolosità, nel rispetto della privacy e con l'obiettivo di intervenire in modo imparziale ed efficace, qualora si rendano necessarie azioni correttive.



## Qualità e innovazione del prodotto

La nostra visione per la qualità e l'innovazione si consolida anche nel 2024 attraverso un **approccio integrato** che tiene conto dell'ambiente, dell'efficienza operativa e delle persone. L'intenso lavoro di ricerca e sviluppo ha portato alla realizzazione di soluzioni eco-sostenibili, pensate per coniugare prestazioni tecniche avanzate e ridotto impatto ambientale. L'introduzione di materiali sostenibili, l'adozione di imballaggi ecologici e il costante miglioramento del ciclo di vita dei prodotti, come nel caso delle pergole bioclimatiche, rappresentano azioni concrete in questa direzione.

La qualità non è solo un valore dichiarato, ma un elemento misurabile e tangibile nella nostra attività quotidiana. **I nostri prodotti sono sempre più valutati attraverso strumenti come l'analisi del ciclo di vita (LCA)**, che ci permette di orientare le scelte progettuali verso alternative a minore impatto ambientale e di monitorare costantemente le emissioni e i consumi energetici. La **certificazione EC1 Plus**, ora estesa a un numero cre-

scente di referenze della linea POSA, testimonia il nostro impegno nella tutela della salute e nella riduzione delle emissioni nocive, a beneficio di lavoratori e clienti.

Nel corso del 2024, l'**investimento nella digitalizzazione** ha generato benefici significativi in termini di efficienza operativa, riduzione degli errori, dematerializzazione documentale e contenimento dei costi. La gestione digitale delle estensioni di garanzia ne è un esempio concreto: ha migliorato l'accessibilità delle informazioni per i clienti, abbreviato i tempi di risposta e ridotto il consumo di carta, contribuendo attivamente alla sostenibilità ambientale e all'ottimizzazione interna.

Parallelamente, abbiamo proseguito nella **formazione tecnica**, rafforzando i programmi dedicati al corretto utilizzo dei prodotti chimici. Questi momenti formativi non solo incrementano la sicurezza e la consapevolezza degli utilizzatori, ma sono anche leve strategiche per promuovere comportamenti responsabili in termini ambientali e sanitari. L'adozione di imballaggi sostenibili, la riduzione degli sprechi e l'uso di materiali riciclati o riciclabili sono solo alcune delle buone pratiche che diffondiamo sia internamente sia verso la clientela.



## FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE 1 E 3

Anche sul fronte della supply chain, l'attenzione all'innovazione responsabile si riflette nell'**esigenza di impegnarsi nel 2025 nella stesura di un Codice Etico** per i fornitori da estendere a tutta la filiera. La collaborazione con fornitori, l'ottimizzazione dei trasporti e la selezione di alternative certificate e sicure a materiali impattanti ci hanno permesso di ridurre le emissioni legate alla logistica e rafforzare la nostra coerenza valoriale lungo tutta la catena del valore.

**Il coinvolgimento attivo di clienti, fornitori e stakeholder ha giocato un ruolo fondamentale.** Il dialogo continuo ci ha permesso di raccogliere suggerimenti utili, che si sono tradotti in nuove funzionalità, una comunicazione più trasparente sui materiali impiegati e un potenziamento del supporto post-vendita, anche digitale. Abbiamo appreso l'importanza di coinvolgere i clienti fin dalle prime fasi di sviluppo, per aumentare l'accettabilità delle innovazioni sostenibili e rispondere meglio alle loro aspettative. La nostra strategia prevede un **monitoraggio delle performance dei prodotti a nostro marchio** ambientali attraverso indicatori specifici: l'aumento della percentuale di materiali riciclati o certificati, il numero di prodotti a marchio ambientale riconosciuto e l'indice di soddisfazione del cliente sono alcuni dei parametri che guidano

le nostre azioni. Il **coinvolgimento attivo dei collaboratori**, anche attraverso la valorizzazione della mobilità interna, rappresenta un altro tassello importante: rendere visibili le opportunità professionali interne rafforza l'engagement e favorisce la crescita di competenze trasversali. Siamo consapevoli che, accanto agli impatti positivi generati, esistono anche rischi potenziali da gestire con attenzione. L'uso di materiali chimici o non rinnovabili, se non adeguatamente controllato, può comportare conseguenze ambientali o sanitarie. Analogamente, relazioni con fornitori non allineati ai nostri standard possono avere impatti negativi indiretti. Per questo, adottiamo una politica di innovazione responsabile, fondata sulla prevenzione, la trasparenza e la continua ricerca di alternative sostenibili.

In linea con la nostra visione a lungo termine, non ci limitiamo a sostituire prodotti o materiali, ma ci impegniamo a **costruire una cultura condivisa** che valorizzi l'innovazione come strumento per generare impatti positivi sull'ambiente, sull'economia e sulle persone. L'obiettivo resta quello di offrire soluzioni concrete per un futuro sostenibile, facendo della qualità e dell'etica del prodotto una leva per creare valore diffuso.



## Valutazione degli impatti sulla salute e sulla sicurezza per categorie di prodotto e servizi

La nostra attenzione per la salute e la sicurezza dei clienti, degli ambienti e del contesto in cui operiamo si riflette nelle politiche e nelle azioni intraprese per valutare, prevenire e migliorare costantemente gli impatti potenziali dei nostri prodotti e servizi. Anche nel 2024, abbiamo proseguito con decisione su questo percorso, implementando nuove iniziative e rafforzando quelle esistenti, in linea con le normative e con l'evoluzione delle aspettative del mercato.

L'impegno per una gestione sicura e consapevole dei prodotti comincia già nella fase informativa: forniamo a tutti i clienti, prima dell'acquisto, la documentazione tecnica completa e aggiornata, comprensiva delle indicazioni relative ai rischi chimici, meccanici o elettrici eventualmente presenti. Questo strumento si conferma essenziale per promuovere un utilizzo responsabile e prevenire comportamenti rischiosi, garantendo così la sicurezza degli utilizzatori in ogni fase.

**Nel 2024, l'azienda ha avviato una collaborazione Zephir Passivhaus, Istituto di Progettazione e Formazione nel settore dell'Edilizia Passiva** (al vertice del vasto complesso di soluzioni dell'Edilizia Sostenibile), con l'obiettivo di integrare i propri prodotti in contesti ad alta efficienza energetica e basso impatto ambientale. Questa partnership rappresenta un'evoluzione della nostra visione: ci spinge a considerare non solo l'efficienza funzionale del prodotto, ma anche la sua contribuzione alla salubrità degli ambienti indoor, al benessere degli utenti finali e alla sostenibilità lungo l'intero ciclo di vita dell'edificio.

I prodotti selezionati per questa integrazione sono oggi oggetto di ulteriori approfondimenti, con particolare attenzione alla sicurezza dei materiali, alle emissioni indoor, alla durabilità e alla compatibilità con gli standard tecnici delle costruzioni passive. Questo processo di analisi contribuisce a rafforzare la qualità complessiva dell'offerta e a consolidare la fiducia degli stakeholder nel nostro approccio responsabile.

In continuità con le azioni intraprese negli anni precedenti, COLFERT ha concluso la valutazione del ciclo di vita (**LCA - Life Cycle Assessment**) applicata alla pergo-la bioclimatica **WATERPROOF del dipartimento YCO**. L'obiettivo di questa attività è duplice: misurare in modo oggettivo e documentato l'impatto ambientale del prodotto e, al contempo, identificare eventuali rischi indiretti per la salute e la sicurezza degli utenti, legati a materiali impiegati, modalità di utilizzo o fasi del ciclo di vita.

I risultati dell'LCA costituiscono una base solida per orientare le scelte di progettazione in ottica di miglioramento continuo, consentendoci di agire in modo più preciso sia sul piano tecnico sia su quello della prevenzione degli impatti. Questo approccio sistemico alla progettazione responsabile rafforza la coerenza tra i nostri obiettivi ambientali e la tutela della salute umana.

Nel complesso, la strategia aziendale continua a svilupparsi lungo direttrici che integrano sicurezza, innovazione e sostenibilità. Ogni iniziativa è pensata non solo per garantire la conformità normativa, ma per anticipare le esigenze future, promuovendo una cultura della responsabilità condivisa lungo tutta la catena del valore. Essere un partner affidabile per clienti e stakeholder significa oggi più che mai offrire soluzioni sicure, trasparenti e adatte ad affrontare le sfide di un mercato in profonda trasformazione.



## Requisiti in materia di informazione ed etichettatura in materia di prodotti e servizi

La nostra strategia in materia di etichettatura e informazione sui prodotti si fonda su principi di **trasparenza, sicurezza e responsabilità**, con l'obiettivo di fornire agli utenti tutte le informazioni necessarie per un utilizzo consapevole e sicuro. Nel 2024, abbiamo proseguito con determinazione su questo fronte, rafforzando i nostri strumenti informativi e digitali per assicurare la piena accessibilità e comprensibilità dei contenuti.

Attraverso testi chiari e iconografia mirata, le etichette dei prodotti che commercializziamo con il nostro marchio valorizzano le caratteristiche salienti dei prodotti, includendo dati su composizione, utilizzo previsto, precauzioni e impatti ambientali. Particolare attenzione è dedicata alla corretta gestione a fine vita: ogni prodotto contiene istruzioni esplicite per lo smaltimento responsabile, con l'intento di ridurre il più possibile gli impatti negativi sull'ambiente e tutelare la salute pubblica.

Nel corso del 2024 è stata inoltre sviluppata la pagina web *"Facciamo la differenza"*, una guida interattiva pensata per accompagnare clienti e operatori nel corretto smaltimento degli imballaggi COLFERT. Ogni scatola "gialla" utilizzata per la spedizione è ora dotata di un QR code che rimanda direttamente a questa sezione del sito, facilitando così l'accesso immediato a informazioni chiare, aggiornate e specifiche per ciascun tipo di materiale.

Tutte le schede tecniche, manuali d'uso e dichiarazioni di conformità sono predisposti e condivisi prima dell'acquisto o della fornitura, in coerenza con le policy interne e con gli standard di settore. La documentazione è inoltre consultabile in qualsiasi momento tramite il nostro sito ufficiale ([www.colfert.com](http://www.colfert.com)), assicurando la continuità dell'accesso a contenuti validati e aggiornati. L'organizzazione opera nel settore B2B, distribuendo prodotti tecnici destinati ad aziende e professionisti. Alcuni di questi articoli sono commercializzati con marchio proprio e riportano la marcatura CE, a seguito delle attività di conformità svolte direttamente o in collaborazione con i fornitori. In questi casi, COLFERT si assume pienamente la responsabilità della completezza, correttezza e aggiornamento dell'etichettatura e della documentazione correlata, in conformità alle normative applicabili (es. Direttiva Bassa Tensione, Direttiva Macchine, Regolamento UE 2019/1020, ecc.).

Le informazioni obbligatorie sono comunicate ai clienti tramite:

- etichette applicate sul prodotto e/o imballaggio;
- schede tecniche e manuali d'uso;
- dichiarazioni di conformità CE e altra documentazione regolatoria.

Tutti i materiali vengono verificati internamente prima della pubblicazione o trasmissione al cliente. Inoltre, il personale tecnico e commerciale riceve una for-

mazione periodica per garantire un presidio continuo e consapevole degli aspetti normativi e informativi.

Per i prodotti non a marchio proprio, l'azienda si impegna a trasmettere fedelmente e integralmente le informazioni fornite dai produttori, assicurando continuità informativa e trasparenza lungo tutta la catena del valore. Un'attenzione costante è rivolta anche al controllo delle informazioni ricevute, pur in assenza, nel periodo rendicontato, di segnalazioni di non conformità.

Nel corso del 2024, non si sono verificate non conformità con riferimento ai requisiti di etichettatura o di informazione su prodotti e servizi. Questo risultato conferma l'efficacia del nostro sistema di gestione, fondato su rigore documentale, tracciabilità delle fonti e responsabilizzazione dei diversi attori coinvolti.



# LA RESPONSABILITÀ AMBIENTALE DI COLFERT

## Gestione responsabile dell'energia e riduzione delle emissioni

Colfert è consapevole che le proprie attività, come quelle di ogni realtà del settore distributivo, generano impatti sull'ambiente, in particolare per quanto riguarda i consumi energetici e le emissioni legate alla logistica, ai processi produttivi e alle attività di comunicazione. Per questo, da tempo ha avviato un percorso concreto e strutturato volto a integrare la sostenibilità nei propri processi, con l'obiettivo di ridurre l'impronta ambientale e generare benefici tangibili sia dal punto di vista ambientale che sociale ed economico.

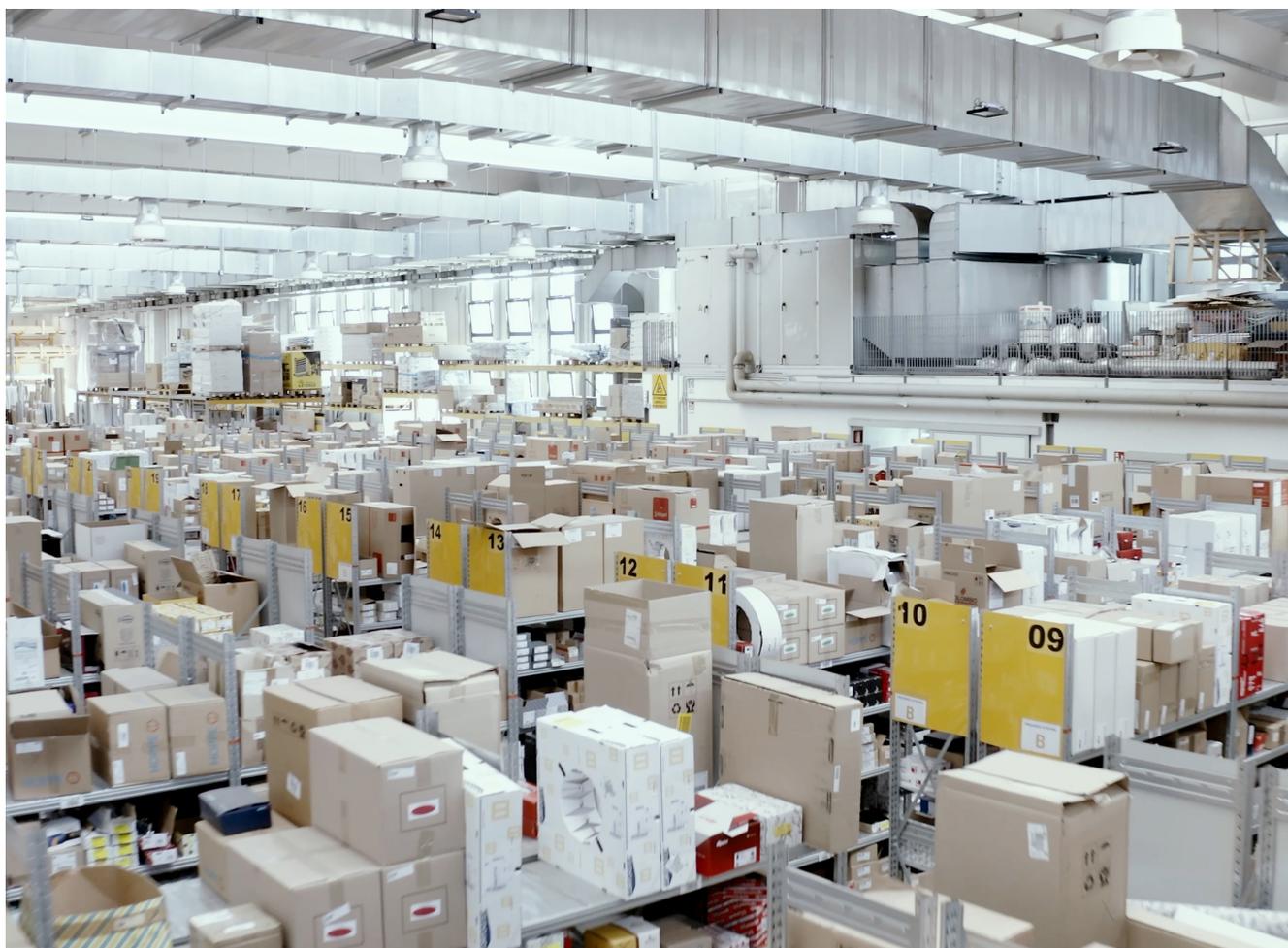
L'azienda ha compiuto investimenti significativi nella produzione e nell'utilizzo di energia da fonti rinnovabili, installando impianti fotovoltaici presso la sede di Dosson e, successivamente, nella nuova sede di Treviso. Questi impianti rappresentano un primo passo verso l'autosufficienza energetica, un traguardo che Colfert si è posta per i prossimi anni. **Nel 2025, tutte le sedi operative dell'azienda saranno alimentate esclusivamente con energia proveniente da fonti rinnovabili**, segnando un passaggio

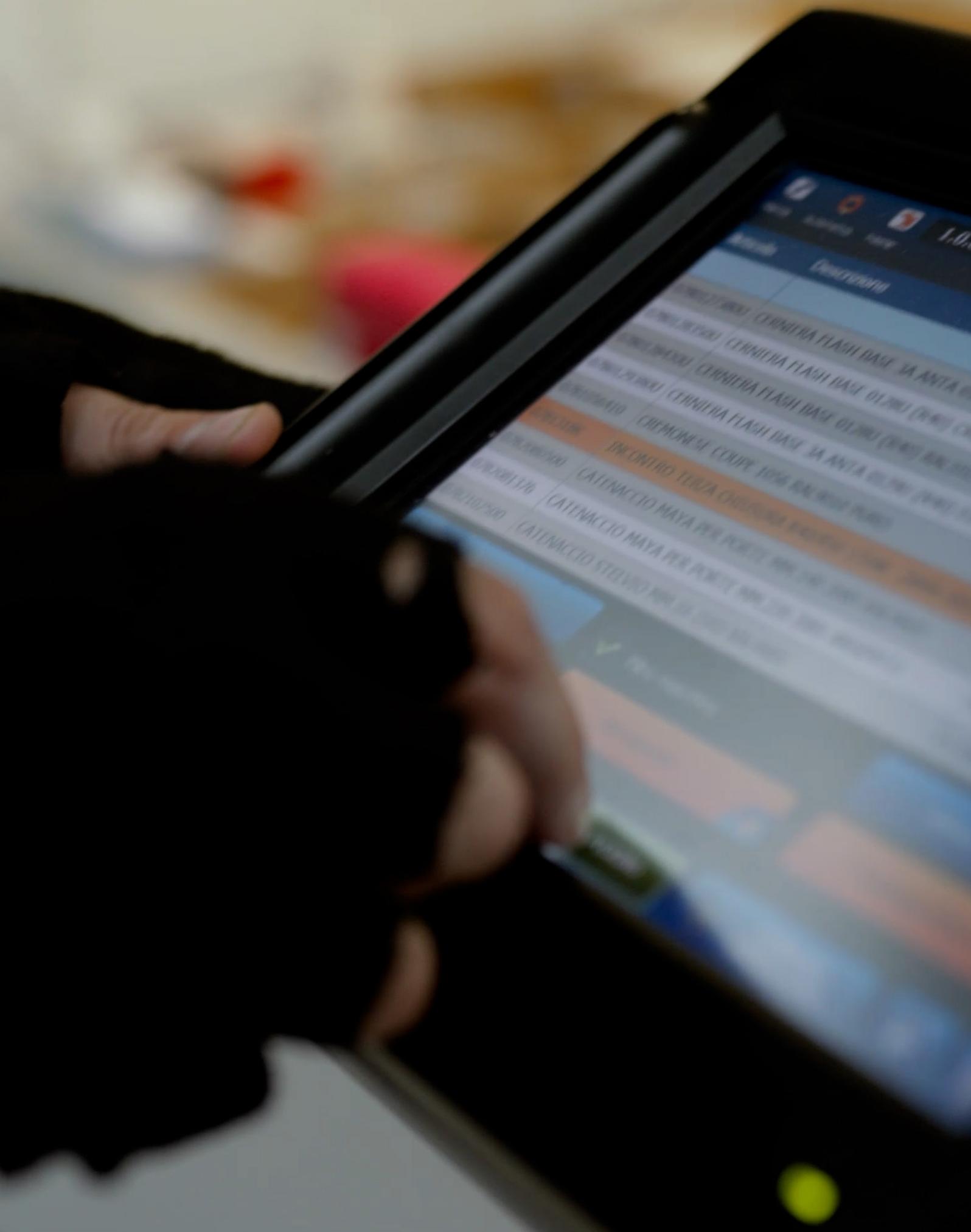
cruciale verso un modello a basso impatto ambientale.

Parallelamente, è stato avviato un progetto logistico che prevede l'introduzione di un software che, tra le altre cose, supporterà ulteriormente l'ottimizzazione dei percorsi di trasporto. Questo strumento consentirà una gestione più efficiente della flotta e contribuirà in modo rilevante alla riduzione delle emissioni legate alla distribuzione delle merci. In questo stesso ambito, il rinnovo dei veicoli aziendali con modelli elettrici/ibridi, destinati al management, conferma l'impegno dell'azienda per una mobilità sostenibile.

Anche gli ambienti interni sono stati interessati da un'evoluzione sostenibile: la regolazione delle temperature nei luoghi di lavoro, lo spegnimento sistematico delle apparecchiature durante le pause e nei periodi di chiusura aziendale, così come l'introduzione di sistemi di stampa a codice personale, hanno contribuito a ridurre i consumi superflui e a ottimizzare l'efficienza energetica.

Sul fronte dell'imballaggio, Colfert ha avviato un percorso di semplificazione e ottimizzazione, sostituendo in molti casi le scatole tradizionali con buste di cartone più leggere e meno ingombranti. Questo ha permesso una riduzione del volume dei materiali utilizzati, un minore numero di viaggi per il trasporto e, di conseguenza, una riduzione





Categorie	
000000000	CERNIERA FLASH BASE 3A ANTA
000000000	CERNIERA FLASH BASE 01.200 (P&P)
000000000	CERNIERA FLASH BASE 01.200 (P&P) BAL
000000000	CERNIERA FLASH BASE 3A ANTA 01.200 (P&P)
000000000	CHEMONESE COUPE 1000 BAL 0000 P&P
000000000	INCONTRO TERZA CHIUSURA P&P
000000000	CATENACCIO MAYA PER PARTE P&P
000000000	CATENACCIO MAYA PER PARTE P&P
000000000	CATENACCIO STEVEDO P&P

dell'impatto ambientale. Inoltre, l'utilizzo di carta certificata FSC per i cartoni e l'adozione progressiva di reggette 100% riciclate confermano l'attenzione al ciclo di vita dei materiali. A supporto di un corretto smaltimento, è stato inserito all'interno degli imballaggi un QR code contenente istruzioni per il riciclo, con l'obiettivo di aumentare la consapevolezza e il coinvolgimento attivo dei clienti.

L'attenzione all'ambiente si riflette anche nelle scelte editoriali e di comunicazione, come l'uso di inchiostri a base vegetale per il magazine aziendale COLFERTwindow, e nella gestione delle stampe POS, che ora vengono effettuate solo su richiesta del cliente, riducendo gli sprechi. Inoltre, si sta aumentando l'impiego di carta riciclata nelle attività d'ufficio, in vista della completa sostituzione delle stampanti con modelli più efficienti ed ecologici.

Il miglioramento continuo è un principio guida anche nella gestione interna dei rifiuti. L'azienda ha avviato un percorso di rafforzamento della raccolta differenziata, con l'installazione di cestini specifici in tutte le aree aziendali e l'introduzione di materiali informativi chiari e visivi, affiancati da momenti formativi rivolti ai collaboratori. Queste pratiche, che fanno parte del regolamento interno, sono monitorate nel tempo e contribuiscono alla

costruzione di una cultura condivisa della sostenibilità. Anche l'ufficio tecnico partecipa attivamente a questo percorso, adottando soluzioni che riducano l'impatto ambientale dei prodotti lungo l'intero ciclo di vita. Un esempio è la promozione dell'uso di siliconi in sacchetto, meno impattanti rispetto alle tradizionali cartucce, nonostante le iniziali resistenze da parte del mercato.

Tutte queste azioni sono monitorate tramite un sistema di Key Performance Indicators (KPI), che consente di misurare i progressi raggiunti. I principali indicatori riguardano la percentuale di energia rinnovabile sul totale consumato, le tonnellate di CO<sub>2</sub> evitate, il numero di documenti digitalizzati e la riduzione dei materiali da imballaggio. I risultati ottenuti nel 2024 mostrano un miglioramento costante, confermando la validità del percorso intrapreso e l'efficacia delle strategie adottate.

Il confronto con gli stakeholder, attraverso eventi, fiere e visite in azienda, ha rafforzato la direzione presa: l'attenzione crescente ai temi ambientali da parte di clienti e partner ha stimolato Colfert a rendere sempre più trasparente la propria rendicontazione ambientale e a spingersi oltre, facendo della sostenibilità un vero e proprio driver strategico.



**RISPETTA L'AMBIENTE!**  
INFORMATI SUL CORRETTO SMALTIMENTO  
DEL MATERIALE



## Energia consumata all'interno dell'organizzazione

Nel corso del 2024, il consumo energetico complessivo dell'organizzazione è stato pari a 9.872,77 gigajoule, registrando un aumento rispetto all'anno precedente. Questo dato, se da un lato riflette una fase di intensificazione delle attività operative e logistiche, dall'altro conferma la necessità di proseguire con decisione lungo il percorso di efficientamento energetico e transizione verso fonti più pulite.

Le principali fonti di energia rimangono quelle convenzionali, come gasolio, benzina e gas naturale, impiegate principalmente per l'alimentazione della flotta aziendale e per il riscaldamento degli ambienti. Tuttavia, anche nel 2024 Colfert ha continuato a rafforzare la propria strategia di decarbonizzazione progressiva, agendo sia sul versante della riduzione dei consumi che sull'incremento della produzione interna di energia da fonti rinnovabili. In particolare, la produzione di energia elettrica tramite impianti fotovoltaici ha raggiunto 174,33 gigajoule, equivalenti a circa 48.416 kWh, un dato significativamente superiore rispetto ai 17.550 kWh (pari a circa 63 GJ) dell'anno precedente. Questo incremento testimonia la crescente efficacia del sistema di autogenerazione, che rappresenta per l'azienda non solo un modo per ridurre la dipendenza da fonti esterne, ma anche un contributo concreto alla transizione energetica.

Il trend di crescita nella produzione da fonti rinnovabili è destinato a consolidarsi ulteriormente nei prossimi anni, grazie a nuovi investimenti già pianificati e al progressivo miglioramento dell'efficienza degli impianti esistenti. Allo stesso tempo, l'adozione di misu-

re di razionalizzazione dei consumi e il ricorso a veicoli elettrici per parte della flotta rappresentano leve fondamentali per contenere l'utilizzo di combustibili fossili.

In sintesi, i dati del 2024 confermano la direzione intrapresa: un bilanciamento tra sviluppo operativo e attenzione agli impatti ambientali, in cui il tema dell'energia continua a rappresentare un nodo centrale della strategia di sostenibilità aziendale.

## Intensità energetica

Nel 2024, con un organico composto da 142 collaboratori, il nostro consumo energetico interno totale è stato pari a 9.872,77 gigajoule, corrispondente a un'intensità energetica di 69,53 GJ per dipendente. Questo indicatore, in aumento rispetto all'anno precedente, riflette un periodo di maggiore attività operativa e logistica, ma rappresenta anche un punto di osservazione strategico per individuare nuovi margini di miglioramento. L'analisi dell'intensità energetica ci guida infatti nella definizione di interventi mirati all'efficientamento, dalla razionalizzazione dei consumi fino all'adozione di soluzioni tecnologiche sempre più performanti e sostenibili.

GRI 302-3	2024	2023
<b>Intensità energetica</b>		
Collaboratori	142	140
Consumo di energia interno all'organizzazione (GJ)	9.872,77	7.233,61
Intensità energetica (GJ/collaboratori)	69,53	51,67

GRI 302-1 - Consumo di energia interno all'organizzazione	2024		2023	
	Valore	GJ	Valore	GJ
CONSUMO TOTALE DI COMBUSTIBILE DA FONTI NON RINNOVABILI	-	7.335,12	-	5.196,41
Benzina (litri)	0,00	0,00	21.076,94	680,22
per flotta aziendale (litri)	0,00	0,00	21.076,94	680,22
Gas Naturale (smc)	65.630,00	2.383,62	27.749,00	1.004,24
per riscaldamento (smc)	65.630,00	2.383,62	27.408,00	991,90
Gasolio (litri)	139.059,40	4.951,50	12.188,00	4.276,96
per flotta aziendale (litri)	139.059,40	4.951,50	12.188,00	4.276,96
CONSUMO DI ENERGIA ELETTRICA (KWh)	704.902,41	2.537,65	353.390,00	1272,20
Acquisto di energia elettrica (KWh)	656.478,00	2.363,32	335.840,00	1.209,02
di cui energia elettrica non certificata - Da terze parti (KWh)	656.478,00	2.363,32	335.840,00	1.209,02
<b>Autogenerazione di energia elettrica (no combustione) (KWh)</b>	<b>48.424,41</b>	<b>174,33</b>	<b>17.550,00</b>	<b>63,18</b>
di cui prodotta da impianti solari fotovoltaici (KWh)	48.424,41	174,33	17.550,00	63,18
CONSUMO TOTALE DI ENERGIA (KWh)	-	9.872,77	-	7.233,61

## Emissioni indirette di GHG da consumi energetici

Nel 2024, le emissioni dirette di gas a effetto serra (GHG) – Scope 1 hanno raggiunto un totale di 483,52 tonnellate di CO<sub>2</sub>e, segnando un incremento rispetto alle 402,59 tonnellate registrate nel 2023.

Questo aumento riflette principalmente una crescita dei consumi energetici, dovuta all'intensificazione delle attività logistiche e operative. Le emissioni derivanti dai combustibili utilizzati presso sedi e uffici sono state pari a 134,16 tCO<sub>2</sub>e, generate interamente dal consumo di gas naturale (52,24 tonnellate), in crescita rispetto alle 55,84 tCO<sub>2</sub>e dell'anno precedente. Va notato che non sono stati rilevati consumi né emissioni da benzina, gasolio o GPL in queste aree.

Le emissioni legate alla flotta aziendale hanno rappresentato la quota prevalente, pari a 349,36 tCO<sub>2</sub>e, tutte imputabili all'utilizzo di gasolio (115,91 tonnellate). Rispetto al 2023, si osserva un leggero incremento di questa componente (346,75 tCO<sub>2</sub>e), sebbene siano cessati completamente i consumi di benzina (44,21 tCO<sub>2</sub>e nel 2023) e di gas naturale.

Non sono state registrate emissioni fuggitive, né rilascio di HFC da impianti di condizionamento o refrigerazione, confermando l'efficienza e la tenuta degli impianti presenti in azienda. Questo quadro evidenzia l'importanza di proseguire con interventi mirati alla riduzione delle emissioni, sia attraverso l'ottimizzazione della flotta, sia tramite l'adozione di soluzioni di riscaldamento più sostenibili nelle sedi operative.

GRI 305-1 - Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	2024		2023	
	Quantità (t)	Quantità (tCO <sub>2</sub> e <sub>q.</sub> )	Quantità (t)	Quantità (tCO <sub>2</sub> e <sub>q.</sub> )
Emissioni derivanti da combustibile da fonti non rinnovabili	-	483,52	-	402,5
Emissioni derivanti da combustibile da fonti non rinnovabili - sedi e uffici	-	134,16	-	55,84
di cui gas naturale	52,24	134,16	21,79	55,84
Emissioni derivanti da combustibili da fonti non rinnovabili - flotta aziendale	-	349,36	-	346,75
di cui benzina	0	0	15,75	44,21
di cui gas naturale	0	0	0,27	0,69
di cui gasolio	115,91 t	349,36	100,09	301,84
Emissioni fuggitive	-	0	-	0
Totale SCOPE 1	-	0	-	402,59

## Intensità delle emissioni di GHG

Nel 2024, combinando le emissioni dirette (Scope 1) e quelle indirette da energia acquistata (Scope 2), il totale è stato pari a 766,56 tonnellate di CO<sub>2</sub> equivalente secondo l'approccio Location-Based, e 812,14 tonnellate secondo l'approccio Market-Based. Con 142 collaboratori attivi, questi valori corrispondono a un'intensità delle emissioni rispettivamente di 5,40 tCO<sub>2</sub>e per dipendente (location-based) e 5,72 tCO<sub>2</sub>e per dipendente (market-based). Rispetto al 2023, l'incremento dell'intensità è legato a una crescita dei consumi energetici, in parte dovuta all'espansione delle attività operative. Questi dati rappresentano un punto di attenzione importante per la nostra strategia climatica, indicandoci la necessità di rafforzare gli interventi già previsti per migliorare l'efficienza energetica e abbattere le emissioni.

Proseguiremo quindi nel percorso già avviato, puntando su:

- ulteriore elettrificazione della flotta aziendale, con la progressiva sostituzione dei veicoli a combustione interna;
- espansione degli impianti fotovoltaici, per aumentare la quota di energia autoprodotta da fonti rinnovabili;
- rafforzamento dei criteri ambientali nella selezione dei fornitori, promuovendo una filiera a basse emissioni.

Questi interventi sono parte integrante della nostra roadmap verso una carbon footprint sempre più contenuta e coerente con i principi della sostenibilità ambientale.

GRI 305-4 - Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	2024	2023
Collaboratori	142	140
Scope 1 + Scope 2 (location-based) tCO <sub>2</sub> e	766,56	513,87
<b>Intensità delle emissioni - Scope 1 + Scope 2 (location-based) tCO<sub>2</sub>e/dip.</b>	<b>5,40</b>	<b>3,67</b>
Scope 1 + Scope 2 (market-based) tCO <sub>2</sub> e	812,14	556,11
<b>Intensità delle emissioni - Scope 1 + Scope 2 (market-based) tCO<sub>2</sub>e/dip.</b>	<b>5,72</b>	<b>3,97</b>
GRI 305-2 - Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	2024	2023
Totale Scope 2 (tCO <sub>2</sub> e) - Location Based	283,03	111,28
Totale Scope 2 (tCO <sub>2</sub> e) - Market Based	328,61	153,53

## Gestione del ciclo di vita dei prodotti

Nel 2024, Colfert ha consolidato e ampliato il proprio impegno verso una gestione sempre più responsabile e sostenibile del ciclo di vita dei prodotti. Se nel 2023 la sostenibilità era stata riconosciuta come un valore imprescindibile da integrare sin dalla fase progettuale, nel corso dell'ultimo anno abbiamo lavorato per tradurre questa visione in azioni sistemiche e misurabili, capaci di generare valore lungo tutta la filiera.

Uno degli obiettivi principali era il completamento dell'analisi **LCA** (Life Cycle Assessment) per la linea **WATER-PROOF**, con l'intento di identificare le fasi critiche del ciclo di vita del prodotto e attivare misure concrete per la riduzione dell'impatto ambientale. L'LCA si è rivelato uno strumento strategico non solo per affinare la selezione dei materiali e migliorare la progettazione, ma anche per orientare scelte di fornitura e logistica più coerenti con i nostri obiettivi ESG. I risultati di questa analisi hanno confermato l'importanza di interventi sul packaging, da cui è derivata una progettazione più attenta alla riciclabilità, biodegradabilità e reversibilità, con

un miglioramento diretto anche sull'efficienza logistica.

Accanto a questo percorso tecnico, abbiamo mantenuto e rafforzato le pratiche già attive. Il progetto "**Non sprechiamo il cibo**", operativo nella sede di Mogliano Veneto, ha continuato a rappresentare un esempio concreto di sostenibilità quotidiana. Il cibo non consumato in mensa viene raccolto, redistribuito e valorizzato, riducendo gli sprechi e promuovendo una cultura della responsabilità condivisa. Durante il 2024, è aumentata la partecipazione spontanea dei collaboratori, a dimostrazione di come anche le piccole pratiche possano generare impatti culturali profondi e diffusi.

Un altro fronte su cui ci siamo concentrati è stato il miglioramento della raccolta differenziata interna. Abbiamo revisionato la politica aziendale sui rifiuti, ampliato i punti di raccolta, introdotto contenitori più visibili e identificabili, e implementato un programma di formazione mirata. Il coinvolgimento attivo dei collaboratori è stato centrale, e i risultati sono visibili sia nella qualità del conferimento sia nella consapevolezza generale. Le attività educative, materiali informativi, workshop e spazi espositivi, sono state ulteriormente potenziate, poiché abbiamo osservato che l'apprendimento esperienziale ha maggiore efficacia rispetto alla semplice prescrizione di regole.



FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE 1

Nel 2024 abbiamo anche proseguito tre iniziative a supporto dell'economia circolare.

- Il servizio di noleggio attrezzature, che ha permesso ai clienti di ridurre gli acquisti superflui per usi sporadici, incentivando un modello basato sull'uso anziché sul possesso. Ciò ha portato a un minore consumo di beni durevoli e a una gestione centralizzata delle manutenzioni, con un impatto positivo sull'estensione del ciclo di vita dei prodotti.
- Il servizio di riparazione ha offerto un'alternativa concreta all'obsolescenza programmata, con decine di interventi effettuati su componenti ancora perfettamente recuperabili. Questo approccio ha ridotto la domanda di nuovi pezzi e rafforzato una cultura della manutenzione responsabile.
- Il corso per la riparazione di serramenti in PVC, rivolto a operatori professionali, ha fornito competenze tecniche utili a ridurre la quantità di materiali scartati, sensibilizzando al tempo stesso i partecipanti sul valore ambientale del recupero e sul superamento della logica "usa e getta".

Sempre sul fronte del riciclo creativo, il progetto "eco-rete sostenibile" è proseguito con entusiasmo. Residui di lavorazione, come cartone o legno, sono stati trasformati da artisti locali in oggetti d'arte o d'arredo, promuovendo una cultura del riuso e stimolando il dibattito su nuove forme di sostenibilità.

Nel corso dell'anno, abbiamo inoltre gestito in modo responsabile la dismissione di una linea di prodotti di abbigliamento non più in assortimento. Le rimanenze, ancora conformi agli standard qualitativi, sono state oggetto di una campagna promozionale rivolta prima ai collaboratori e poi ai clienti finali. L'iniziativa ha avuto l'obiettivo di valorizzare materiali esistenti, evitando sprechi e smaltimenti prematuri, e si è configurata come una buona pratica di economia circolare applicata alla gestione del fine vita del prodotto.

Tutte queste azioni hanno generato impatti misurabili: riduzione degli scarti alimentari e incremento dell'adesione dei collaboratori al progetto mensa; aumento della qualità della raccolta differenziata (confermato anche da audit interni); riduzione dei materiali acquistati e successivamente dismessi grazie al noleggio e alla riparazione e estensione della vita utile dei prodotti grazie al coinvolgimento diretto di clienti e operatori formati.

Il 2024 ha rappresentato un anno di maturazione per il nostro impegno sulla sostenibilità di prodotto. Se da un lato abbiamo rafforzato ciò che già funzionava, dall'altro abbiamo avviato percorsi nuovi, ambiziosi, e integrati nel quotidiano. Grazie al dialogo continuo con collaboratori e stakeholder, abbiamo compreso meglio le criticità da affrontare e le opportunità da cogliere. Questa conversazione aperta, fatta di ascolto, feedback e collaborazione, rimane per noi il motore fondamentale per guidare

scelte sempre più consapevoli e per trasformare l'innovazione sostenibile in valore condiviso.



## Rifiuti prodotti

Una gestione efficiente dei rifiuti continua a rappresentare per noi un elemento imprescindibile nella valutazione dell'impatto ambientale aziendale. L'analisi dettagliata delle quantità e tipologie di rifiuti prodotti nel 2024 ci ha permesso di individuare con precisione le aree su cui concentrare ulteriori azioni di miglioramento, confermando l'importanza di strategie mirate e sostenibili.

Nel corso dell'anno, i rifiuti pericolosi totali sono stati significativamente ridotti rispetto all'anno precedente, attestandosi a 0,95 tonnellate. La categoria predominante rimane quella degli adesivi e sigillanti di scarto contenenti solventi organici o altre sostanze pericolose, con un totale di 0,85 tonnellate, mentre gli imballaggi contaminati da sostanze pericolose si sono mantenuti bassi (0,07 tonnellate). Gli imballaggi metallici contenenti materiali pericolosi, come l'amianto, sono diminuiti a 0,03 tonnellate. Infine, non sono stati rilevati materiali da costruzione a base di gesso contaminati, evidenziando un importante passo avanti nella riduzione delle sostanze nocive nei materiali utilizzati.

Per quanto riguarda i rifiuti non pericolosi, nel 2024

si è registrata una produzione totale di 120,34 tonnellate. La maggior parte è rappresentata da imballaggi in materiali misti (72,10 tonnellate), seguito dagli imballaggi in legno (18,07 tonnellate) e dai rifiuti inorganici diversi da quelli specifici (14,05 tonnellate). L'alluminio ha registrato un incremento, raggiungendo le 16,07 tonnellate, mentre i toner per stampa esauriti si sono mantenuti a livelli contenuti (0,05 tonnellate).

Questi dati confermano l'efficacia delle azioni intraprese negli anni precedenti, in particolare l'adozione di materiali di imballaggio più sostenibili e la continua ottimizzazione delle pratiche di riduzione e riciclo. Il calo significativo dei rifiuti pericolosi è un risultato importante, frutto di un attento monitoraggio e di interventi specifici volti a minimizzare l'uso di sostanze nocive nella produzione e nel confezionamento.

Proseguiremo con l'impegno di migliorare ulteriormente la gestione dei rifiuti, potenziando la formazione e la sensibilizzazione interna, oltre a perfezionare le strategie di raccolta differenziata e riduzione degli scarti. Il nostro obiettivo resta quello di ridurre al minimo l'impatto ambientale complessivo, promuovendo una cultura aziendale sempre più attenta e responsabile verso l'ambiente.

### GRI 306-3 RIFIUTI GENERATI

GRI 306-3	2024	2023
<b>Totale rifiuti pericolosi (t)</b>	<b>0,95</b>	<b>11,24</b>
080409* - Adesivi e sigillanti di scarto, contenenti solventi organici o altre sostanze pericolose	0,85	0,72
150110* - Imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose o contaminati da tali sostanze	0,07	0,08
150111* - Imballaggi metallici contenenti matrici solide porose pericolose (ad esempio amianto), compresi i contenitori a pressione vuoti	0,03	0,05
170801* - Materiali da costruzione a base di gesso contaminati da sostanze pericolose	0	10,39
Altri (specificare)	0	0,00
<b>Totale rifiuti non pericolosi (t)</b>	<b>120,34</b>	<b>206,26</b>
080318 - Toner per stampa esauriti, diversi da quelli di cui alla voce 08 03 17	0,05	0,08
150103 - Imballaggi in legno	18,07	6,98
150106 - Imballaggi in materiali misti	72,10	183,98
160304 - Rifiuti inorganici, diversi da quelli di cui alla voce 16 03 03	14,05	5,07
170402 - Alluminio	16,07	10,15

## ECONOMIA CIRCOLARE

### *Oltre il prodotto. COLFERT e il valore del riuso*

Nel percorso di transizione verso modelli produttivi e di consumo più sostenibili, l'economia circolare rappresenta un pilastro strategico. Non si tratta soltanto di ridurre i rifiuti o di riciclare, ma di ripensare il ciclo di vita dei prodotti in un'ottica di riuso, condivisione e valorizzazione delle risorse. Per Colfert, adottare logiche circolari significa mettere a disposizione dei clienti strumenti, servizi e competenze che consentano di prolungare la vita utile dei beni, riducendo al minimo gli sprechi e contribuendo a un modello di crescita più resiliente.

Le iniziative intraprese si collegano direttamente al principio B7 del framework VSME ("Uso delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti") e al principio ESRS E5 sull'economia circolare. Esse si concretizzano in tre aree principali: noleggio di elettro-utensili, riparazione di utensili e componenti, formazione tecnica al riuso. Queste attività non solo sostengono la riduzione dell'impatto ambientale, ma generano anche valore per

i clienti, rafforzando la relazione di fiducia e la qualità del servizio offerto.

#### 1. Noleggio di elettro-utensili

Il servizio di noleggio proposto da Colfert consente di massimizzare l'utilizzo degli utensili, riducendo il fabbisogno di nuove produzioni e l'impatto ambientale associato allo smaltimento. Si tratta di un modello che integra i principi della sharing economy, mettendo a disposizione dei clienti una gamma completa di strumenti professionali. Nel corso del 2024 sono stati noleggiati 201 prodotti, appartenenti principalmente alle seguenti categorie: avvitatori, trapani avvitatori, saliscala, smerigliatrici, seghetti, multifunzione, livelle, fresatrici, levigatrici, portainseriti e tassellatori. Il noleggio a lungo termine prevede soluzioni flessibili (da 24 a 60 mesi) che includono servizi aggiuntivi come assicurazione All Risk, possibilità di riscatto o reso totale, garanzia estesa fino a 3 anni e spese amministrative minime. Questo approccio offre al cliente sicurezza, convenienza e riduzione degli oneri burocratici, promuovendo al contempo una maggiore efficienza nell'uso delle risorse. Il servizio è promosso sul territorio da due Specialisti di Prodotto, che attraverso furgoni attrezzati fungono da veri e propri punti vendita itineranti. Oltre a mostrare i prodotti e consentirne il test direttamente in cantiere, offrono consulenza tecnica e illustrano i vantaggi delle soluzioni di noleggio, rafforzando così il legame con i clienti.

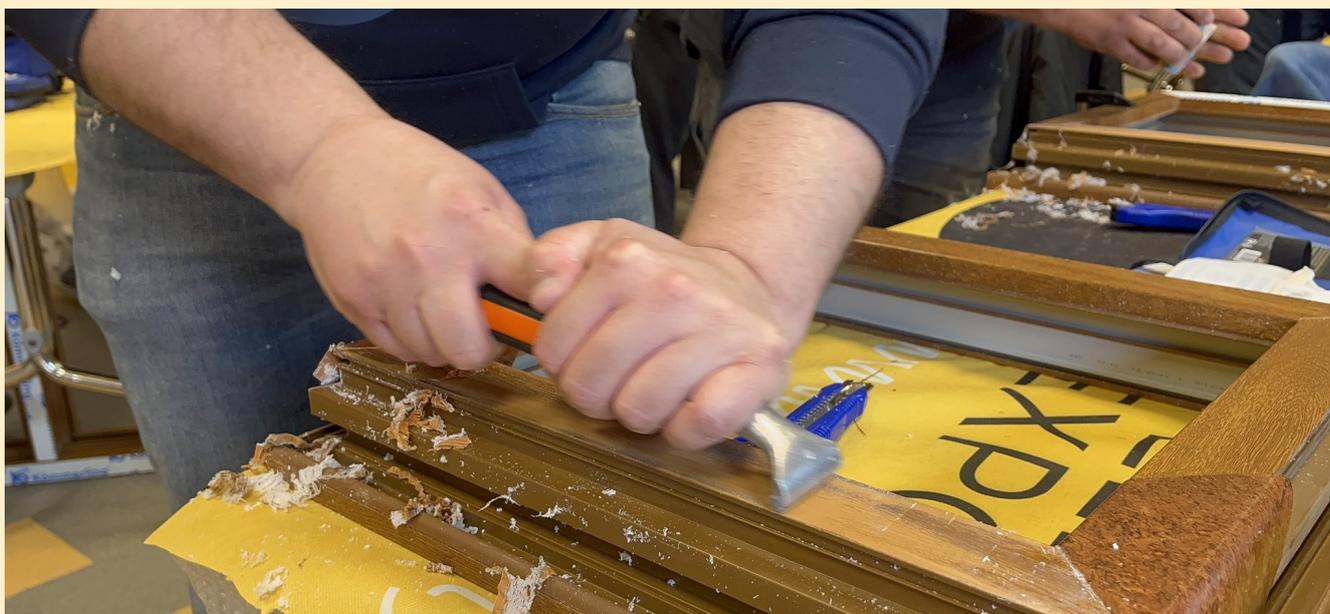


## 2. Riparazione di utensili e componenti

Il prolungamento del ciclo di vita dei prodotti passa anche attraverso la riparazione, che permette di ridurre l'obsolescenza e limitare lo smaltimento di materiali ancora funzionali. Nel 2024 Colfert ha effettuato 984 interventi di riparazione. Tutte le attività seguono procedure standardizzate e tracciate tramite gestionale aziendale: dall'autorizzazione del rientro, alla presa in carico nei magazzini virtuali dedicati, fino alla spedizione al centro di assistenza o al fornitore. Questo sistema garantisce trasparenza, efficienza e possibilità di misurare i benefici derivanti dal recupero dei prodotti. Grazie a tale approccio, una parte significativa di materiali viene sottratta allo smaltimento e reimmessa nel ciclo produttivo, contribuendo a ridurre l'impatto ambientale complessivo.

## 3. Formazione tecnica al riuso

Colfert, in collaborazione con Renolit, ha organizzato nel 2024 tre giornate formative per un totale di 44 partecipanti, focalizzate sulla riparazione di profili in PVC e alluminio. I corsi, strutturati con approccio pratico-teorico, trasmettono competenze specifiche per eseguire riparazioni in autonomia ed efficienza, rafforzando le capacità professionali degli operatori e offrendo un servizio di maggiore qualità ai clienti finali. Al termine della formazione, viene rilasciato un certificato di abilitazione all'acquisto delle pellicole Renolit tramite e-commerce, che costituisce un riconoscimento concreto delle competenze acquisite. Attraverso questi corsi, Colfert non solo favorisce la diffusione di pratiche di riuso e manutenzione, ma consolida anche il legame con i clienti, creando occasioni di scambio di conoscenze e valori.



Le attività di noleggio, riparazione e formazione contribuiscono al consolidamento del modello di economia circolare adottato da Colfert. Ad oggi, non è ancora disponibile un dato preciso sull'incidenza economica di tali iniziative rispetto al fatturato complessivo. Tuttavia, la loro rilevanza va ben oltre l'aspetto puramente economico.

- Il **noleggio** rappresenta un'opportunità di ottimizzazione dei costi per i clienti e un rafforzamento della fidelizzazione.
- Le **riparazioni** permettono di offrire un servizio post-vendita di qualità, aumentando la soddisfazione del cliente e riducendo l'impatto ambientale.
- La **formazione** ha un impatto marginale sul fatturato, ma costituisce un investimento fondamentale nella crescita delle competenze dei clienti, favorendo relazioni durature basate su fiducia e collaborazione.

Tutte queste attività sono integrate nella strategia aziendale di sostenibilità e vengono gestite attraverso sistemi di raccolta dati e processi standardizzati. Colfert è infatti convinta che "non si possa migliorare ciò che non si può misurare", e per questo ha avviato un percorso strutturato di monitoraggio e valutazione degli impatti.

In conclusione, il modello circolare di Colfert rappresenta un contributo concreto agli obiettivi di sostenibilità, oltre a un fattore di innovazione e valore condiviso lungo la filiera. Si tratta di azioni mirate, che da sole non esauriscono il nostro impegno. Tuttavia, anche attraverso questi progetti di noleggio, riparazione e formazione, poniamo basi solide per una trasformazione più ampia. La nostra sfida è continuare a crescere, con l'umiltà di chi sa che il percorso verso la piena circolarità è ancora lungo, ma anche con la convinzione che ogni passo sia fondamentale per costruire il cambiamento.

# LA RESPONSABILITÀ SOCIALE DI COLFERT

Colfert prosegue nel proprio cammino come Società Benefit rafforzando una cultura aziendale centrata sulle persone, sulla sicurezza, sul benessere diffuso e sulla costruzione di valore condiviso. Nel 2024, questo impegno si è tradotto in azioni concrete e risultati tangibili, consolidando le buone pratiche già avviate nel 2023 e introducendo nuovi strumenti per favorire una crescita sostenibile, inclusiva e partecipata, oltre, facendo della sostenibilità un vero e proprio driver strategico.

## Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

Colfert ribadisce il suo impegno prioritario per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro. Il nostro approccio va oltre il mero adempimento normativo, concentrandosi sulla creazione di un ambiente proattivo, sicuro e orientato al benessere di ogni persona. Crediamo fermamente che una politica di prevenzione efficace non solo riduca i rischi, ma sia un motore di produttività e un fattore di successo a lungo termine.

Nel corso del 2024, abbiamo rafforzato la nostra struttura dedicata alla sicurezza. A tal fine, è stato nominato un **nuovo Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**, figura centrale nel dialogo e nella collaborazione tra management e collaboratori. Per garantire una gestione delle emergenze sempre efficiente, abbiamo **riformato e potenziato le squadre di primo soccorso e antincendio**, fornendo a tutto il personale addetto una **formazione specializzata e aggiornata**.

Per migliorare la comunicazione e la tempestività, abbiamo creato **chat dedicate per gli addetti alla sicurezza e l'RLS**, un canale diretto per la segnalazione rapida di eventuali criticità. L'assegnazione di compiti specifici e gli **incontri periodici** permettono un confronto continuo, facilitando la condivisione delle informazioni e la pianificazione di interventi mirati. Questo approccio è affiancato da una politica di tolleranza zero verso gli infortuni e da un forte orientamento verso la prevenzione.

La nostra strategia di prevenzione si basa su una combinazione di formazione, innovazione tecnologica e interventi ergonomici. Tra le misure implementate per mitigare i rischi, rientrano:

- **installazione di luci blu sui muletti** per prevenire collisioni e migliorare la visibilità nel magazzino;
- utilizzo di **taglierini di sicurezza** per minimizzare i rischi di taglio;
- **ridisegno ergonomico degli scaffali** per ridurre il rischio di cadute;
- **introduzione dell'obbligo di parcheggio in retro-marcia** per facilitare una rapida evacuazione in caso di emergenza.

La salute e la sicurezza per noi non si limitano alla prevenzione degli infortuni fisici, ma abbracciano il benessere olistico dei nostri collaboratori. L'adozione dello **smart working** ha contribuito a un migliore equilibrio tra vita professionale e privata. Promuoviamo il benessere fisico e mentale attraverso l'adesione al **Fondo Est**, convenzioni con servizi sanitari esterni e l'organizzazione di **corsi di pilates in azienda**.

L'efficacia delle nostre iniziative viene monitorata attraverso un sistema di feedback, revisioni periodiche e analisi degli indicatori chiave di performance (KPI), come i tassi di infortuni e il livello di soddisfazione dei collaboratori. Manteniamo un dialogo continuo con i nostri collaboratori, che consideriamo la chiave per identificare bisogni e opportunità di miglioramento.

## Un impegno per la sicurezza a 360 gradi

La nostra gestione della salute e sicurezza sul lavoro, sebbene saldamente ancorata alle direttive del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) – come previsto dal D.Lgs. 81/2008 – si è evoluta per rispondere in modo più agile e sistematico alle complessità derivanti dalla crescita aziendale. Le dimensioni attuali di Colfert ci impongono una gestione informatizzata e dinamica di tutti i processi legati alla sicurezza, dalla formazione alla gestione delle scadenze.

Il DVR, redatto e aggiornato dal nostro Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), non è più un semplice documento, ma la base di un sistema che garantisce la prevenzione e la protezione di ogni singolo collaboratore, senza esclusioni. Questo sistema ci consente di tracciare in tempo reale l'assegnazione dei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) e di monitorare con precisione gli obblighi formativi e le scadenze relative agli attestati di sicurezza, assicurando una conformità costante e puntuale.

Il nostro sistema di gestione e il dialogo costante con il nostro RSPP, assicurano che il DVR sia un documento vivo, che riflette costantemente i cambiamenti nelle nostre attività operative, come nelle descrizioni delle job description e che garantisce la sicurezza di ogni mansione e in ogni reparto.



## Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti. Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Colfert effettua regolarmente attività di valutazione dei rischi con la collaborazione del RSPP, del medico competente e delle figure aziendali coinvolte. Nel 2024 è stato redatto un nuovo DVR aggiornato al 1° luglio, integrando le nuove esigenze legate all'aggiornamento delle attrezzature e alle dinamiche operative. La procedura di segnalazione e gestione degli infortuni rimane accessibile a tutti i collaboratori, confermando la trasparenza già evidenziata nel 2023.

La gestione della salute e sicurezza sul lavoro in Colfert, pur rimanendo saldamente ancorata ai principi del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), ha evoluto il suo approccio per rispondere alle crescenti dimensioni aziendali. La nostra crescita ha richiesto un passaggio a una gestione più informatizzata, che ci permette di monitorare in tempo reale la formazione del personale e le scadenze normative. Questo sistema, gestito dal nostro ufficio Risorse Umane in collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), garantisce controlli incrociati per assicurare una conformità costante e puntuale.

La nostra strategia di prevenzione si basa prima di tutto su un impegno costante nella formazione e nel coinvolgi-

mento attivo dei collaboratori. Nel 2024, abbiamo erogato **583 ore di corsi di sicurezza sul lavoro**, coinvolgendo **62 collaboratori** in tutte e tre le sedi aziendali. Oltre alla formazione generale, abbiamo fornito una preparazione specifica sia per gli addetti a rischio basso, che quelli a rischio alto, formando e potenziando le squadre di **primo soccorso e antincendio e i preposti**, di recente introduzione nella nostra realtà. Quest'anno, abbiamo introdotto per la prima volta un nuovo corso di alta specializzazione: il **corso PAV-PES-PEI** per alcuni dei nostri collaboratori coinvolti in lavorazioni elettriche particolari.

La nostra attenzione alla salute dei collaboratori si estende al di fuori dell'ambito lavorativo. I collaboratori di Colfert sono iscritti al **Fondo Est**, un fondo di assistenza sanitaria che garantisce agevolazioni per una vasta gamma di prestazioni mediche, tra cui accertamenti, visite specialistiche, ricoveri e check-up diversificati a seconda dell'età. Per massimizzare i benefici offerti, la guida aggiornata del Fondo Est viene inviata annualmente a ciascun collaboratore via email. L'ufficio Risorse Umane è sempre a disposizione di tutti i colleghi per offrire loro assistenza nel completamento di tutte le pratiche di richieste che hanno una percentuale di successo pari quasi al 100%. A completamento di questo impegno, abbiamo stipulato una **convenzione con la Casa di Cura Giovanni XXIII di Monastier (TV)**, che riserva ai nostri collaboratori sconti su esami e visite. Infine, per promuovere il benessere fisico e un sano equilibrio tra vita e lavoro, abbiamo organizzato in azienda **corsi di Pilates** durante la pausa pranzo. La nostra politica di **flessibilità degli orari** consente ai collaboratori di partecipare a queste sessioni, garantendo il tempo necessario per un pasto e permettendo loro di recuperare le ore lavorative in giornata o in altri momenti, nel rispetto delle esigenze personali e aziendali.



## Infortunati sul lavoro

Nel 2024, Colfert ha mantenuto un traguardo eccezionale con **zero infortuni registrabili**, sia per i collaboratori che per i lavoratori non collaboratori. Questo risultato, che conferma l'efficacia delle nostre politiche di prevenzione, è la diretta conseguenza di un costante impegno nella formazione e nel rispetto rigoroso delle normative di sicurezza.

Il nostro approccio si basa su un'analisi meticolosa dei rischi, come descritto nel **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)**, dove sono identificati e mitigati i pericoli specifici del nostro ambiente operativo. Tra questi, vi sono i rischi legati a investimento e schiacciamento causati da scaffalature e oggetti caduti dall'alto, e il rischio di investimento nel piazzale esterno da parte di carrelli elevatori e altri mezzi in transito.

È importante sottolineare che, pur non essendosi verificati infortuni sul lavoro diretti, abbiamo registrato due incidenti in itinere e un infortunio nel parcheggio della sede. Questi eventi, seppur esterni all'attività lavorativa in senso stretto, ci spingono a mantenere alta l'attenzione sulla sicurezza in ogni contesto, a conferma del nostro approccio a 360 gradi.

La trasparenza è un elemento chiave della nostra gestione della sicurezza. La compilazione dei dati sugli infortuni

segue metodologie standard e criteri chiari, tutti documentati per garantire statistiche precise e rappresentative dell'intera forza lavoro. Questo ci permette di monitorare i progressi, valutare l'efficacia delle nostre azioni e consolidare una cultura aziendale in cui la sicurezza è una priorità assoluta per tutti.

# 0%

**TASSO DI INFORTUNI  
SUL LAVORO CON  
GRAVI CONSEGUENZE**

### GRI 403-9 - INFORTUNI SUL LAVORO

GRI 403-9	2024					2023				
	COLLABORATORI					COLLABORATORI				
	Uomini	Donne	Altro	Non comunicato	Totale	Uomini	Donne	Altro	Non comunicato	Totale
Numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	2	1	0	0	3	0	0	0	0	0
Numero di ore lavorative svolte	204.485,70	48.572,05	0	0	253.057,75	201.209	44.093	1.202	0	246.585
<b>Tasso di decessi per infortuni sul lavoro</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi)</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>Tasso di infortuni sul lavoro registrabili</b>	<b>9,78</b>	<b>20,59</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>11,86</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

## Benessere e crescita dei collaboratori: un impegno che si rinnova nel 2024

Per Colfert, il benessere e la crescita dei nostri collaboratori non sono semplicemente un obiettivo, ma un pilastro strategico sancito dalla nostra **terza Finalità di Beneficio Comune** che ha come scopo quello di “Costruire un clima di lavoro positivo ed inclusivo tra i collaboratori, tutelandone i diritti e doveri, la sicurezza, la formazione, la valorizzazione delle competenze, lo sviluppo delle potenzialità, compresa l'adozione di misure concrete di welfare aziendale e di conciliazione vita-lavoro”.



Crediamo profondamente che la costruzione di un clima di lavoro positivo e inclusivo, unita alla tutela dei diritti, alla sicurezza e allo sviluppo delle potenzialità di ciascuno, sia la chiave per il successo a lungo termine. L'adozione a dicembre 2023 dello standard **Family Audit** funge da progetto ombrello, coordinando e rendendo coerenti tutte le iniziative intraprese per il benessere aziendale.

Nel corso del 2024, abbiamo potenziato le nostre politiche per rispondere in modo più strutturato ed efficace



alle esigenze dei nostri collaboratori, in linea con un approccio che mira a prevenire rischi come lo stress da lavoro o lo squilibrio tra vita professionale e personale.

Un'iniziativa di grande rilevanza partita a dicembre 2024 è il **“Progetto Genitorialità in COLFERT”**, una politica strutturata pensata per sostenere i collaboratori nel loro percorso familiare attraverso una serie di benefici concreti.

- Un **bonus welfare per i neogenitori**, con importi erogati alla nascita (€3.000) e nei primi due anni di vita del bambino (€2.000 e €1.000).
- **Permessi di paternità aggiuntivi** di 5 giorni retribuiti, oltre a quelli previsti per legge, per favorire la presenza del padre nei primi mesi di vita del figlio.
- **Flessibilità oraria e part-time** per i genitori con figli piccoli, con precedenza garantita fino al compimento del terzo anno di età.
- **Permessi retribuiti per l'inserimento scolastico** all'asilo nido e alla scuola dell'infanzia, un supporto concreto in una fase delicata.
- **Borse di studio** per premiare il merito scolastico dei figli dei nostri collaboratori.

Inoltre, per garantire un riposo adeguato, nel 2024 è stato introdotto un **nuovo regolamento aziendale per la gestione delle ferie**, favorendo una pianificazione più equa e condivisa che assicuri continuità operativa senza compromettere il diritto al riposo di ogni persona.

Sempre nel 2024 abbiamo rafforzato il nostro impegno per la valorizzazione del capitale umano, in coerenza con i principi del Family Audit, attraverso la revisione e il potenziamento del nostro processo di **onboarding** divenuto ora un percorso strutturato: dalla “Mattinata dell'Accoglienza”, una mattina dedicata ai nuovi arrivati per far conoscere loro l'azienda, alla “Strada della Risorsa” un percorso pensato per far conoscere ai nuovi collaboratori tutti i reparti aziendali, fino al “Corso Valori” tenuto dall'Amministratore Delegato, un corso dedicato all'esplorazione dei valori aziendali e all'impegno quotidiano per il loro perseguimento. Ogni nuovo collaboratore è affiancato da un tutor dedicato, per una integrazione più efficace e consapevole. Inoltre, per alcune figure professionali dell'area vendite, abbiamo introdotto la modalità di **distacco temporaneo** presso i nostri migliori clienti. Questa iniziativa non solo migliora le competenze tecniche e il servizio di consulenza, ma rafforza anche la sinergia e la collaborazione con i nostri clienti più fidati.

Il nostro impegno per il benessere dei collaboratori si manifesta anche attraverso iniziative che, pur sembrando piccole, migliorano significativamente la qualità della vita lavorativa.

- Nuove **partnership con ristoranti e gastronomie locali** per offrire alternative comode e a tariffe agevolate per la pausa pranzo.
- Una procedura interna per offrire **biglietti gratuiti per eventi sportivi locali**, incentivando momenti di svago e aggregazione.
- Il **“Progetto Biblioteca”**, nato nel 2023 come iniziativa spontanea, ora evoluto in un sistema di prenotazione virtuale integrato nella nostra nuova piattaforma intranet.

Infine, per mantenere vivo il senso di comunità, continuiamo a onorare la nostra tradizione dell’aperitivo del ve-

nerdì, un momento di convivialità informale che rafforza il senso di appartenenza e consolida le nostre radici culturali e valoriali.

La nostra strategia è volta a generare un impatto positivo e tangibile, i cui risultati sono costantemente monitorati. E’ importante sottolineare che le iniziative più efficaci, come l’introduzione dello smart working, sono nate direttamente dal feedback dei nostri collaboratori. L’ascolto attivo, attraverso survey periodiche, l’ultima lo scorso dicembre, e incontri dedicati, è e rimarrà l’elemento centrale del nostro impegno per un ambiente di lavoro che, in piena coerenza con i principi del Family Audit, valorizza ogni individuo e contribuisce al successo collettivo.



**SCARICA IL NOSTRO PIANO D’AZIONE**  
 se vuoi saperne di più e scoprire le 26 azioni che ci stiamo impegnando a portare a compimento!

## LAVORO AGILE

Nel corso del 2024 Colfert ha avviato la progettazione di un nuovo modello organizzativo basato sul lavoro agile, con l'obiettivo di rendere l'attività lavorativa più flessibile e sostenibile, valorizzando al tempo stesso la responsabilità individuale e collettiva.

Il progetto è stato concepito come strumento di sostenibilità a più dimensioni.

→ **Ambientale**

La riduzione degli spostamenti quotidiani contribuisce a diminuire traffico, consumi energetici ed emissioni di CO2, generando benefici tangibili per l'ambiente.

→ **Sociale**

La maggiore flessibilità organizzativa favorisce un migliore equilibrio tra vita privata e professionale, tutela la salute psicofisica, promuove una più equa distribuzione dei carichi di cura e sostiene una cultura inclusiva, superando stereotipi e barriere di genere.

→ **Economica e organizzativa**

La responsabilizzazione delle persone e l'ottimizzazione degli strumenti tecnologici consentono di migliorare l'efficienza, stimolare l'innovazione e rafforzare l'engagement dei collaboratori.



Il progetto, disegnato come sperimentazione pilota, è stato formalizzato attraverso un regolamento che disciplina destinatari, modalità operative, strumenti di lavoro, sicurezza, privacy e criteri di monitoraggio. Nella fase di avvio, programmata per gennaio 2025, coinvolgerà un primo gruppo di collaboratori appartenenti a diverse funzioni aziendali, con l'obiettivo di valutarne l'impatto e porre le

basi per una successiva estensione a tutta l'organizzazione, laddove le mansioni lo consentano.

Con questa iniziativa la nostra azienda intende generare valore condiviso e il lavoro agile diventa così parte integrante della nostra strategia di sostenibilità e innovazione.

## Dinamiche di reclutamento e turnover 2024: un anno di assestamento

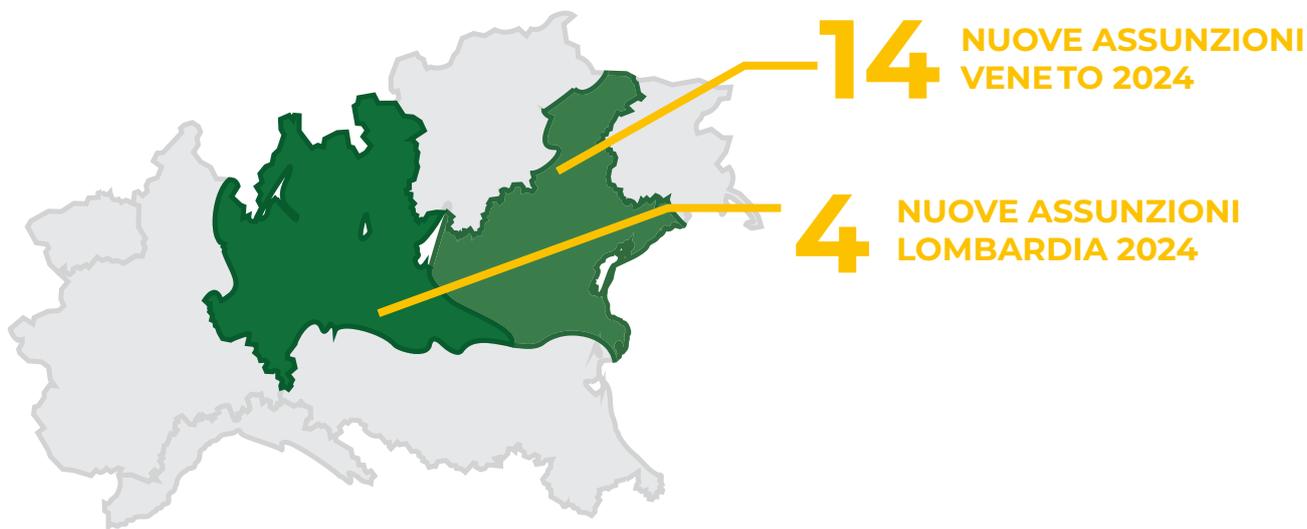
Il 2024 ha rappresentato un **anno di assestamento e consolidamento** per la nostra azienda, con dinamiche di reclutamento e gestione del personale che riflettono un approccio mirato e strategico. A differenza del 2023, che ha visto un notevole incremento di 25 nuove assunzioni e 23 uscite, nel 2024 il numero totale di nuovi ingressi si è ridotto a 18, a fronte di 16 uscite. Questo calo non è un segnale di rallentamento, ma piuttosto l'indicazione di una gestione più mirata, una revisione profonda del processo di reclutamento e di un focus sulla stabilità e sulla retention del personale esistente grazie anche a tutte le iniziative messe in atto grazie al progetto family audit e non solo.

Il **tasso di turnover generale** è sceso dal 16,43% del 2023 al **10,56%** nel 2024, dimostrando l'efficacia delle nostre

strategie volte a migliorare la stabilità e la fidelizzazione dei collaboratori. Questo risultato è il frutto di un lavoro costante sul clima aziendale e sulle opportunità di crescita interna.

Nel 2024, il **Veneto** ha continuato a mantenere un ruolo centrale, accogliendo 14 dei 18 nuovi assunti totali. La regione ha mostrato un tasso di turnover del 9,52%, inferiore al 14,40% del 2023, confermando la sua posizione di baluardo di stabilità e un ambiente di lavoro particolarmente fertile per lo sviluppo a lungo termine.

In **Lombardia**, le dinamiche sono cambiate rispetto al 2023: sebbene le nuove assunzioni siano rimaste costanti (4 ingressi), il tasso di turnover si è notevolmente ridotto, passando dal 33,33% al 18,75%. Questo miglioramento significativo suggerisce che le nostre iniziative per la retention del personale in quest'area stanno dando i frutti sperati, anche grazie al fatto che ci stiamo facendo conoscere come realtà in crescita e come società benefit, contribuendo a una maggiore coesione e stabilità del team che sta crescendo molto anche in termini di professionalità.



### GRI 401-1b - ASSUNZIONI DI NUOVI COLLABORATORI E AVVICENDAMENTO DEI COLLABORATORI (AREA GEOGRAFICA)

GRI 401-1b	Lombardia		Veneto		Totale	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Nuove assunzioni	4	4	14	21	18	25
Nuove uscite	3	5	13	18	16	23
<b>Tasso di assunzione</b>	<b>25,00%</b>	<b>26,67%</b>	<b>11,11%</b>	<b>16,80%</b>	<b>12,68%</b>	<b>17,86%</b>
<b>Tasso di turnover</b>	<b>18,75%</b>	<b>33,33%</b>	<b>9,52%</b>	<b>14,40%</b>	<b>10,56%</b>	<b>16,43%</b>

L'analisi per fascia d'età del 2024 conferma la nostra strategia di bilanciare esperienza e innovazione. Abbiamo assunto **11 professionisti tra i 30 e i 50 anni**, che portano con sé competenze consolidate e un'esperienza preziosa. Al contempo, abbiamo accolto **4 giovani sotto i 30 anni**, segno del nostro impegno nel favorire il ricambio generazionale e l'ingresso di nuove prospettive. Siamo convinti che investire nel futuro della nostra organizzazione significhi prima di tutto investire nelle nostre persone, promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo, in cui ogni generazione possa esprimere al meglio il proprio potenziale. Rispetto al genere, il 2024 ha visto l'assunzione di 3 don-

ne e 15 uomini, evidenziando la necessità di un'attenzione continua per garantire un reclutamento sempre più equo e inclusivo. Continueremo a monitorare attentamente questi dati per affinare le nostre politiche HR e promuovere un ambiente di lavoro che valorizzi la diversità in ogni sua forma.

Questi dati ci offrono una base solida per il futuro e ci spingono a proseguire nel nostro percorso di miglioramento continuo delle politiche di reclutamento e retention, con l'obiettivo di creare un ambiente di lavoro sempre più stabile, equo e attrattivo per i talenti.

### GRI 401-1a - ASSUNZIONI DI NUOVI COLLABORATORI E AVVICENDAMENTO DEI COLLABORATORI (PER GENERE)

GRI 401-1a	2024							
	< 30 anni				30-50 anni			
	Uomini	Donne	Altro	Totale	Uomini	Donne	Altro	Totale
Nuove assunzioni	4	0	0	4	8	3	0	11
Nuove uscite	4	0	0	4	5	4	0	9
<b>Tasso di assunzione</b>	<b>22,22%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>18,18%</b>	<b>11,94%</b>	<b>15,79%</b>	<b>0,00%</b>	<b>12,79%</b>
<b>Tasso di turnover</b>	<b>22,22%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>18,18%</b>	<b>7,46%</b>	<b>21,05%</b>	<b>0,00%</b>	<b>10,47%</b>

GRI 401-1a	2023							
	< 30 anni				30-50 anni			
	Uomini	Donne	Altro	Totale	Uomini	Donne	Altro	Totale
Nuove assunzioni	5	2	1	8	12	5	0	17
Nuove uscite	10	1	0	11	11	1	0	12
<b>Tasso di assunzione</b>	<b>26,32%</b>	<b>50,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>33,33%</b>	<b>19,05%</b>	<b>25,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>20,48%</b>
<b>Tasso di turnover</b>	<b>52,63%</b>	<b>25,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>45,83%</b>	<b>17,46%</b>	<b>5,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>14,46%</b>

### GRI 401-1a ASSUNZIONI DI NUOVI COLLABORATORI E AVVICENDAMENTO DEI COLLABORATORI (PER GENERE)

2024							
> 50 anni				Totale			
Uomini	Donne	Altro	Totale	Uomini	Donne	Altro	Totale
3	0	0	3	15	3	0	18
2	0	0	2	11	4	0	15
<b>10,34%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>8,82%</b>	<b>13,16%</b>	<b>10,71%</b>	<b>0,00%</b>	<b>12,68%</b>
<b>6,90%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>5,88%</b>	<b>9,65%</b>	<b>14,29%</b>	<b>0,00%</b>	<b>10,56%</b>

2023							
> 50 anni				Totale			
Uomini	Donne	Altro	Totale	Uomini	Donne	Altro	Totale
0	0	0	0	17	7	1	25
0	0	0	0	21	2	0	23
<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>15,45%</b>	<b>24,14%</b>	<b>100,00%</b>	<b>17,86%</b>
<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>19,09%</b>	<b>6,90%</b>	<b>0,00%</b>	<b>16,43%</b>

## Congedo parentale

Il 100% dei collaboratori rientrati da congedo parentale nel 2023 è rimasto in azienda a distanza di 12 mesi, confermando la qualità dell'ambiente di lavoro.

Nel 2024, 3 persone hanno usufruito di congedo parentale (2 donne, 1 uomo), con un pieno sostegno da parte dell'organizzazione.

Come già anticipato nel capitolo sul Benessere, segnaliamo l'impegno della Società sul tema della genitorialità che ha trovato realizzazione concreta con la partenza a **dicembre 2024 del "Progetto Genitorialità in COLFERT"**.

Questa iniziativa prevede tra le tante, due misure importanti: **permessi di paternità aggiuntivi** (5 giorni retribuiti in più rispetto a quelli previsti per legge) per supportare la presenza del padre nei primi mesi di vita del figlio e **permessi retribuiti per agevolare mamme e papà nei periodi di inserimento dei figli all'asilo nido e alla scuola dell'infanzia**.

L'introduzione di queste misure rappresenta un segnale chiaro e concreto del nostro impegno per sostenere i collaboratori nel conciliare vita lavorativa e familiare. Solo nel prossimo bilancio potremo rendicontare pienamente l'utilizzo e l'efficacia di queste iniziative.

### GRI 401-3 - CONGEDO PARENTALE

GRI 401-3	2024					2023				
	Uomini	Donne	Altro	Non comunicato	Totale	Uomini	Donne	Altro	Non comunicato	Totale
Collaboratori che avevano diritto al congedo parentale	27	5	0	0	<b>32</b>	26	6	0	0	<b>32</b>
Collaboratori che hanno usufruito del congedo parentale	2	1	0	0	<b>3</b>	2	2	0	0	<b>4</b>
Collaboratori che sarebbero dovuti ritornare al lavoro nel periodo di rendicontazione al termine del congedo parentale	2	1	0	0	<b>3</b>	2	2	0	0	<b>4</b>
Collaboratori che sono ritornati al lavoro nel periodo di rendicontazione al termine del congedo parentale	2	1	0	0	<b>3</b>	2	1	0	0	<b>3</b>
Collaboratori ritornati da un congedo parentale nei periodi di rendicontazione recenti	3	1	0	0	<b>4</b>	2	1	0	0	<b>3</b>
Collaboratori che sono ritornati al lavoro al termine del congedo parentale e che erano ancora alle dipendenze dell'organizzazione 12 mesi dopo essere rientrati al lavoro	3	1	0	0	<b>4</b>	2	1	0	0	<b>3</b>
<b>Tasso di rientro al lavoro</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>50,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>75,00%</b>
<b>Tasso di fidelizzazione</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>

8 MARZO

## *Le parole delle donne, il valore dell'ascolto: un libro per celebrare la Festa della Donna*

In occasione della Giornata Internazionale dei diritti delle donne, Colfert ha voluto celebrare le sue collaboratrici con un gesto di profondo valore: la donazione di un libro. Questo piccolo dono, accompagnato da un messaggio di ringraziamento e speranza, vuole sottolineare l'importanza che l'azienda attribuisce alla voce, alle idee e al contributo di ogni donna all'interno dell'organizzazione. Il nostro omaggio non è stato un semplice libro, ma una selezione accurata di storie scritte da donne, che narrano percorsi di coraggio, riscatto ed emancipazione.

Dalle pagine senza tempo di Jane Austen alle voci più contemporanee, ogni storia scelta porta con sé un messaggio di forza e ispirazione, un invito a credere nelle proprie capacità e a non smettere mai di lottare. Scegliere un libro come regalo per questa occasione ha un significato particolare: è un dono che incarna l'attenzione e l'ascolto. È un modo per dire: "Mi interessa chi sei, ho voglia di ascoltarti, sei importante".

E proprio questo è il nostro augurio per il futuro: che Colfert possa essere sempre un luogo in cui ogni donna

possa esprimere liberamente tutte le proprie qualità, con la certezza di essere riconosciuta e valorizzata.

"Investire nel benessere delle persone significa anche coltivare spazi di crescita, confronto e ispirazione," si legge nel messaggio che ha accompagnato il regalo. "Crediamo che non ci sia modo migliore per farlo che attraverso le parole di chi, con la propria voce, ha saputo cambiare il mondo." In un piccolo e significativo gesto, Colfert ha voluto rendere omaggio al prezioso contributo di ogni "donna in giallo," un contributo fatto di idee, sensibilità, precisione, cura, ascolto, gentilezza, intuizione, immaginazione, pragmatismo e problem solving.

L'iniziativa si è conclusa con l'augurio che l'azienda possa continuare a essere per le sue collaboratrici un luogo in cui esprimere pienamente tutte le loro qualità, con l'intento di promuovere un ambiente che supporta la crescita professionale e personale.

Questo impegno riflette la visione di un'azienda che non solo rispetta i diritti, ma celebra attivamente le differenze come un valore aggiunto.



## Formazione

Nel corso dell'ultimo anno, abbiamo erogato un totale di **4.469,50 ore di formazione**, distribuite strategicamente tra le diverse categorie professionali per garantire che ogni gruppo ricevesse lo sviluppo delle competenze necessarie a svolgere al meglio il proprio ruolo: **i quadri hanno ricevuto 433,00 ore di formazione, gli impiegati, che costituiscono la maggior parte del personale, hanno ricevuto 3.329,00 ore totali**, di cui 2.674,50 per gli uomini e 654,50 per le donne, **gli operai hanno beneficiato di 707,50 ore complessive**.

Il divario formativo tra impiegati e operai è meno evidente rispetto all'anno precedente, un segnale della nostra attenzione verso una distribuzione più equa delle opportunità.

**In media, nel corso del 2024, ogni collaboratore ha ricevuto 31,48 ore di formazione**, con differenze a seconda del ruolo: Quadri: 108,25 ore, Impiegati: 34,32 ore, Operai: 17,26 ore

Questo rappresenta un miglioramento generale rispetto agli anni passati. Un'attenzione particolare è stata dedicata alle nuove assunzioni, con oltre **200 ore** investite per la **"strada della risorsa"**, il nostro percorso di benvenuto dedicato ai nuovi colleghi. Inoltre, quasi il 10% delle ore totali è stato dedicato alle soft skills, e due colleghi hanno partecipato a un Master CUOA, totalizzando più di 500 ore di formazione altamente specializzata.

Avere cura della formazione del nostro personale è un investimento nel futuro di Colfert. Questi dati dimostrano il nostro impegno costante a mantenere le competenze dei nostri collaboratori al passo con le richieste del nostro settore.

# 4.469

ore di formazione 2024

433 ore QUADRI

3.329 ore IMPIEGATI

770,50 ore OPERAI



### GRI 404-1a - NUMERO TOTALE DI ORE DI FORMAZIONE ALL'ANNO

GRI 404-1a	2024				
	Ore Uomini	Ore Donne	Ore Altro	Ore Non comunicato	Ore Totali
Dirigenti	0,00	0,00	0,00	0,00	<b>0,00</b>
Quadri	309,00	124,00	0,00	0,00	<b>433,00</b>
Impiegati	2.674,50	654,50	0,00	0,00	<b>3.329,00</b>
Operai	678	29,00	0,00	0,00	<b>707,50</b>
<b>Totale</b>	<b>3.662,00</b>	<b>807,50</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>4.469,50</b>

### GRI 404-1b - NUMERO MEDIO DI ORE DI FORMAZIONE ALL'ANNO PER DIPENDENTE

GRI 404-1b	2024				
	Ore Medie Uomini	Ore Medie Donne	Ore Medie Altro	Ore Medie Non comunicato	Ore Medie Totali
Dirigenti	0,00 h	0,00 h	0,00 h	0,00 h	<b>0,00 h</b>
Quadri	103,00 h	124,00 h	0,00 h	0,00 h	<b>108,25 h</b>
Impiegati	37,15 h	26,18 h	0,00 h	0,00 h	<b>34,32 h</b>
Operai	17,40 h	14,50 h	0,00 h	0,00 h	<b>17,26 h</b>
<b>Totale</b>	<b>32,12 h</b>	<b>28,84 h</b>	<b>0,00 h</b>	<b>0,00 h</b>	<b>31,48 h</b>

## FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE 1

## Gestione sostenibile della value chain

Nel 2024, Colfert ha continuato a rafforzare la sua catena del valore con iniziative che hanno generato impatti positivi a livello economico, ambientale e sociale. Il nostro approccio si basa su tre pilastri principali: l'introduzione di **servizi innovativi, la promozione della sostenibilità presso i nostri stakeholder e l'impegno attivo sul territorio**. Queste azioni non solo migliorano la nostra efficienza operativa, ma contribuiscono anche a una catena di fornitura più responsabile, rafforzando la fiducia con clienti e fornitori.

Per promuovere un modello di economia circolare, Colfert ha ampliato la propria offerta includendo il noleggio e la riparazione di utensili ed elettrodomestici. Questo servizio riduce gli sprechi e allunga la vita utile dei prodotti, offrendo al contempo vantaggi economici e operativi ai clienti.

Nel 2024, i nostri clienti hanno noleggiato 201 prodotti, tra cui Avvitatori, Trapani, Scalisciale, Smerigliatrici e altri utensili. Il servizio di noleggio a lungo termine offre numerosi vantaggi: nessuna spesa in conto capitale per il cliente, deducibilità del 100% del canone, copertura assicurativa completa All Risk, garanzia estesa a 3 anni con possibilità di riscatto finale del prodotto, spese amministrative minime. Il servizio è gestito da due Specialisti di Prodotto che, tramite furgoni attrezzati, agiscono come "punti vendita itineranti" per offrire consulenza tecnica e supporto diretto ai clienti.

Abbiamo poi investito su più fronti su "Riparazione e Formazione". Riteniamo che la riparazione sia un elemento fondamentale della sostenibilità. A tal fine, abbiamo organizzato corsi pratico-teorici, come quello sulla riparazione dei profili in PVC e alluminio in collaborazione con

Renolit. Nel 2024, abbiamo formato 44 professionisti in 3 giornate di corso. Questo non solo abilita i clienti a offrire un servizio post-vendita completo, ma contribuisce attivamente a ridurre la produzione di rifiuti.

**La sostenibilità, per noi, si traduce in un dialogo costante con i nostri stakeholder.** Attraverso incontri dedicati, come l'iniziativa "Conosciamoci Meglio", presentiamo ai potenziali partner non solo la nostra gamma di prodotti, ma anche il nostro percorso come Società Benefit, condividendo la nostra visione di un'azienda responsabile. Condividere con loro i nostri obiettivi ESG è un modo per renderli parte attiva e corresponsabile nel loro raggiungimento.

In particolare, il nostro impegno si concretizza in diverse azioni: ci stiamo muovendo per utilizzare esclusivamente energia da fonti rinnovabili entro il 2025 e siamo costantemente alla ricerca di prodotti "green" da includere nella nostra offerta, incoraggiando i clienti a fare scelte con un minor impatto ambientale e permettendoci di entrare in contatto con nuovi fornitori allineati ai nostri valori. Inoltre, abbiamo selezionato un software per l'ottimizzazione dei percorsi di spedizione, con l'obiettivo di ridurre le emissioni di CO<sub>2</sub> e i costi operativi, il cui test inizierà nel 2025.

Essendo un'azienda a vocazione quasi esclusivamente commerciale, al fine di prevenire rischi indiretti, abbiamo avviato la mappatura della catena di fornitura con una rigorosa valutazione ESG. A tal scopo, abbiamo implementato un questionario che abbiamo somministrato a fornitori ed espositori durante la nostra fiera YED, permettendoci di approfondire aspetti cruciali come l'uso di energia rinnovabile nei loro processi produttivi, le certificazioni ambientali, la logistica e gli imballaggi. Come passo successivo, entro il 2025, adotteremo un nuovo Codice Etico che includerà clausole vincolanti in materia di sostenibilità, diritti umani e responsabilità sociale per tutti i nostri fornitori e partner commerciali.



## Nuove collaborazioni per un futuro migliore

Nel 2024, Colfert ha notevolmente rafforzato la propria rete di collaborazioni con il mondo educativo e formativo, consolidando il proprio ruolo di attore responsabile nel tessuto sociale locale. L'azienda ha intensificato il sostegno a iniziative territoriali, con una particolare attenzione al coinvolgimento delle nuove generazioni e degli studenti. Nel corso del 2024, il nostro impegno verso le comunità locali ha generato impatti positivi tangibili sotto il profilo sociale, culturale e dei diritti umani. Le numerose iniziative che abbiamo supportato hanno contribuito all'arricchimento culturale del territorio, all'inclusione sociale e al sostegno delle fasce più fragili della popolazione. Il potenziale impatto positivo di queste attività risiede nella creazione di legami duraturi con gli stakeholder locali e nell'incremento della coesione sociale. Non sono stati riscontrati impatti negativi diretti dalle attività svolte sul territorio. Tuttavia, siamo consapevoli che la mancata continuità o un ascolto superficiale dei bisogni della comunità potrebbero ridurne l'efficacia nel lungo periodo. Per questa ragione, manteniamo un dialogo costante con gli stakeholder locali per garantire la coerenza e la sostenibilità del nostro impegno. Il nostro approccio alla comunità è guidato da un impegno strutturato, radicato nella nostra identità di **Società Benefit**. La nostra seconda finalità di beneficio comune, infatti, recita: "Assumere un ruolo attivo per contribuire alla cura del bene comune nei territori in cui si è presenti, attraverso lo sviluppo o il sostegno di progetti di impatto culturale, sociale, educativo, ambientale anche tramite iniziative congiunte con altri soggetti pubblici o privati con cui ci sia un allineamento di scopo."

La nostra Relazione d'Impatto annuale definisce obiettivi chiari in ambito territoriale e sociale. Supportiamo solo progetti coerenti con i valori di inclusione, equità, accessibilità e diritti umani, selezionati attraverso un processo rigoroso che valuta la loro rilevanza e impatto sociale. Queste iniziative sono proposte da un **Gruppo di Lavoro interno (impact team)** e successivamente approvate dalla direzione.

Per evitare impatti negativi, adottiamo un processo partecipativo che coinvolge sia stakeholder interni che esterni, valutando regolarmente l'efficacia e la coerenza dei progetti stessi. Nel 2024, l'azienda ha supportato 12 iniziative locali in ambito sociale, culturale e sportivo, con un contributo complessivo di **circa 12.500 euro, in crescita rispetto ai 10.000 euro del 2023**.

Molte delle associazioni che sosteniamo sono ormai veri e propri partner con cui portiamo avanti progetti di lungo periodo. Un esempio è la collaborazione con Advar, che sosteniamo con una donazione mensile continuativa, o con la cooperativa sociale "Il Sentiero", nostri partner da cui ci riforniamo per l'acquisto dei cioccolatini natalizi, si tratta di una associazione che supporta l'inserimento lavorativo di persone con disabilità. Inoltre, siamo sostenitori da molti anni della cooperativa "Il Solco" e del loro festival "Robe da Matì".

Oltre a queste, sosteniamo attivamente numerose altre iniziative nel nostro territorio, con particolare attenzione a diversi ambiti: il Festival delle arti "Coi Piè Descalsi" e la

"Festa d'Estate a Vascon di Carbonera (TV)". Collaboriamo anche con il progetto "6 Insuperabile", che promuove l'inclusione nello sport tra persone con e senza disabilità. Un altro esempio concreto di questa collaborazione tra diversi attori del territorio è stata l'installazione di una pergola in una scuola locale, realizzata grazie alla partnership con un'azienda del Gruppo Sostenibilità. Colfert ha sostenuto i costi di realizzazione e posa, mentre l'altra azienda ha coperto solo il costo dei materiali, promuovendo così un ambiente scolastico più confortevole e sostenibile.



La nostra collaborazione con il mondo della scuola si è ulteriormente rafforzata e arricchita attraverso l'utilizzo dello strumento dello stage. Nel 2024, abbiamo ospitato tre tirocini, due dei quali si sono conclusi con l'inserimento lavorativo dei tirocinanti. A partire dallo stesso anno, Colfert è diventata partner dell'**ITS Red Academy di Treviso e Padova**.



Gli Istituti Tecnici Superiori (ITS) sono scuole post-diploma che offrono corsi altamente specializzati, pensati per formare giovani con competenze tecniche e professionali di alto livello, in stretta sinergia con il mondo del lavoro. Le docenze, i progetti e i tirocini sono infatti realizzati in stretta collaborazione con le aziende, rendendo questi percorsi un punto di incontro tra teoria e pratica.

## FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE 2



Un altro aspetto fondamentale del nostro essere parte attiva del territorio è la nostra partecipazione, da molti anni, al **Gruppo Sostenibilità di Confindustria Veneto Est**. La nostra adesione è mossa da un forte desiderio di apprendimento, networking e innovazione. Essere parte di questa rete ci permette di condividere esperienze con quasi 80 aziende di diversi settori, cogliere nuove tendenze e accelerare il nostro percorso verso una gestione ESG efficace e innovativa. Il Gruppo Sostenibilità si articola in vari sottogruppi che cambiano ogni anno, consentendoci di conoscere sempre nuove realtà. Oltre al nostro gruppo di appartenenza, siamo spesso invitati a portare testimonianze anche in altri gruppi, favorendo lo scambio trasversale di esperienze e l'apprendimento reciproco tra imprese su tematiche di sostenibilità ambientale, sociale e di governance.

Essere parte di questo gruppo ci permette inoltre di partecipare attivamente alla **Settimana della Sostenibilità** organizzata da Confindustria Veneto Est. Ogni anno interveniamo sia come relatori che come uditori a questa iniziativa che promuove la sostenibilità come fondamen-

to dello sviluppo delle imprese locali. L'evento favorisce il dialogo tra imprese, scuole, centri di ricerca, start-up e amministrazioni pubbliche nelle province di Padova, Venezia, Treviso e Rovigo, con l'obiettivo di affrontare sistematicamente temi ambientali, sociali ed economici, condividere buone pratiche e stimolare nuove collaborazioni. La terza edizione della Settimana della Sostenibilità, tenutasi a marzo 2024, ha evidenziato l'importanza della Governance (la "G" di ESG), un tema spesso trascurato ma fondamentale. Il concetto centrale è stato il "trilemma dell'imprenditore": come bilanciare sostenibilità ambientale, economica e sociale. L'evento ha sottolineato la necessità di aziende "osmotiche", capaci di permeare e farsi permeare dall'ambiente esterno per affrontare la complessità del mondo attuale. Colfert, che ha partecipato attivamente, ha avuto l'opportunità di presentare il suo percorso sostenibile e la recente certificazione Family Audit. La settimana ha cristallizzato alcune parole chiave per il nostro percorso: la Consapevolezza, perché gli imprenditori sono i "traghettatori" di una trasformazione in cui la sensibilità ESG è un fattore pre-competitivo; il Confronto, poiché il dialogo costante su strumenti e impatti positivi rafforza la fiducia nel percorso intrapreso; le Alleanze, perché l'alleanza con altre aziende, come quelle del gruppo di Confindustria, è la chiave per il cambiamento; e la Progettualità, perché serve un approccio strutturato, non più interventi estemporanei. Sciogliere il "trilemma" significa passare da un pensiero manageriale a un pensiero progettuale. Non si tratta solo di cambiare, ma di trasformarsi, e come ha citato il professor Zamagni, "anche l'acqua del mare ha bisogno degli scogli per andare più in alto", a dimostrazione che il coraggio di affrontare le sfide porta a risultati più grandi.

### GRI 413-1 - OPERAZIONI CON IL COINVOLGIMENTO DELLA COMUNITÀ LOCALE, VALUTAZIONI DEGLI IMPATTI E PROGRAMMI DI SVILUPPO

GRI 413-1	2024	2023
Numero di valutazioni di impatti sociali, compresi quelli sul genere, basate su processi di partecipazione	5	1
Numero di valutazioni di impatti ambientali e monitoraggio continuo	10	0
Numero di informative pubbliche sui risultati di valutazioni su impatti sociali e ambientali	10	1
Numero di programmi di sviluppo di comunità locali basati sulle loro esigenze	6	0
Numero di piani di coinvolgimento degli stakeholder basati sulla loro mappatura	4	3
Numero di comitati di consultazione delle comunità locali a larga base e processi che includano gruppi vulnerabili	4	0
Numero di consigli di fabbrica, comitati sulla salute e sicurezza sul lavoro e altri organismi di rappresentanza dei lavoratori per far fronte agli impatti	3	1
Numero di processi di reclamo formale da parte della comunità locale	0	0
<b>Totale operazioni con coinvolgimento della comunità locale, valutazioni di impatti e/o programmi di sviluppo attuati</b>	<b>42</b>	<b>6</b>
Totale attività dell'organizzazione	0	0
<b>Percentuale di operazioni con coinvolgimento della comunità locale, valutazioni di impatti e/o programmi di sviluppo attuati</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>

## Diversità, inclusione e pari opportunità

Colfert promuove attivamente l'equità, la pluralità e la valorizzazione delle differenze, creando un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso. Nonostante la forza lavoro femminile rappresenti solo il 20% del totale, l'azienda si impegna a garantire il benessere dei collaboratori e a promuovere una crescita professionale equa, riducendo le disuguaglianze. Le nostre politiche aziendali sono progettate per supportare un sano equilibrio tra vita e lavoro, assicurare parità di trattamento e valorizzare le diversità. Questo approccio si traduce in una maggiore soddisfazione, coinvolgimento e produttività, generando al contempo un impatto positivo sull'economia aziendale, attraverso la riduzione del turnover, l'aumento della fidelizzazione del personale e una maggiore attrattività sul mercato del lavoro.

Negli ultimi anni, la nostra attenzione verso la diversità e l'inclusione si è concretizzata non solo in azioni pratiche, ma è stata anche formalizzata in documenti aziendali chiave. Nel 2022, il nostro **Statuto di Società Benefit** ha formalizzato l'impegno verso l'inclusione e il benessere delle persone come obiettivi statutari all'interno delle finalità di beneficio comune che l'azienda persegue. Anche il nostro **Regolamento aziendale** esplicita in numerosi articoli la garanzia di pari opportunità, l'accesso alla formazione e la trasparenza nei percorsi di carriera interni. Inoltre, le nostre misure attive per la conciliazione tra

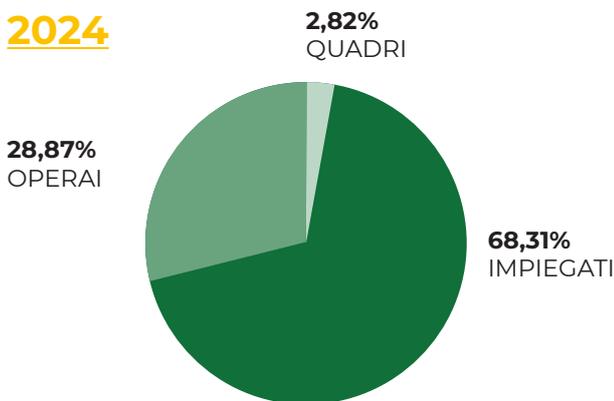
vita e lavoro, come la flessibilità, le politiche per la genitorialità, il part-time e il lavoro agile, sono accessibili a tutti senza distinzione, rappresentando un impegno concreto per l'inclusione e le pari opportunità professionali.

In occasione della Giornata Internazionale della Donna, l'azienda ha voluto celebrare il ruolo e l'impegno delle donne nella società, donando un libro a tutte le collaboratrici. La selezione comprendeva opere scritte da donne e dedicate a storie virtuose di donne, raccontate da una prospettiva femminile. Questa iniziativa mirava a valorizzare il ruolo femminile e a promuovere una cultura aziendale attenta all'inclusione, alla parità di genere e all'empowerment femminile.

Nel corso del 2024, abbiamo avuto diverse occasioni per riflettere sul tema delle "female skills", sulla loro ricchezza e sulla loro strategica complementarità, specialmente nella gestione di ruoli e compiti complessi. Abbiamo avuto l'opportunità di ospitare in azienda l'evento "Connettere: femminile e innovazione", parte del percorso **"FEMALE SKILLS"**, che ha coinvolto esperte in leadership femminile e innovazione, alcune delle quali ci stanno affiancando nel processo di certificazione Family Audit. L'iniziativa, estesa anche a clienti e fornitrici donne, ha rappresentato un importante momento di confronto sul ruolo delle donne nei processi di trasformazione aziendale e culturale. Inoltre, la sede di Colfert ha ospitato il percorso formativo "FEMALE SKILLS", promosso e organizzato in collaborazione con Unindustria Servizi & Formazione Treviso Pordenone (UNISEF). Il corso ha offerto alle partecipanti strumenti concreti per rafforzare le proprie competenze, consolidare il proprio ruolo e influenzare positivamente l'ambiente professionale e sociale in cui operano.

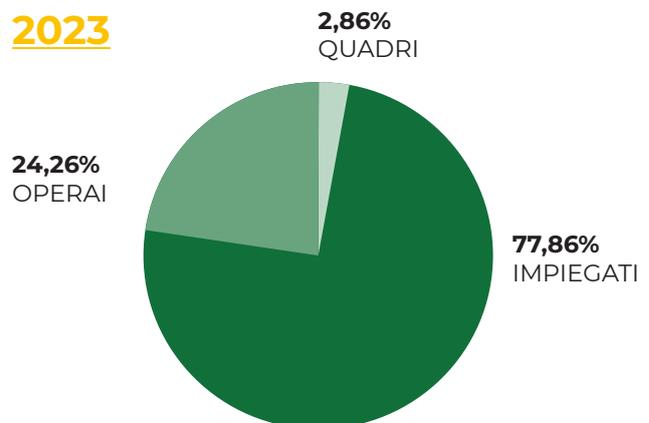
### GRI 405-1c – DIVERSITÀ NEGLI ORGANI DI GOVERNANCE E TRA I COLLABORATORI (PERCENTUALE)

**2024**



**142** TOTALE COLLABORATORI COLFERT AL 31/12/2024

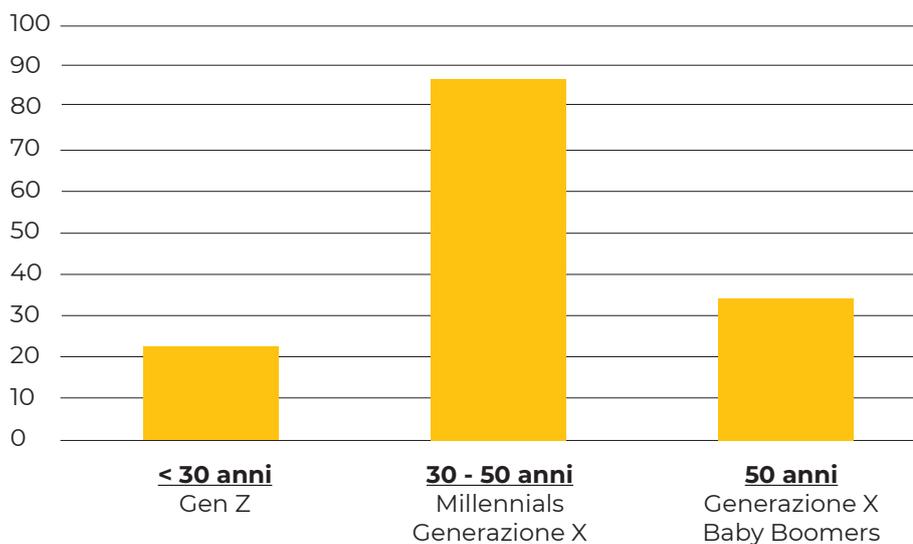
**2023**



**140** TOTALE COLLABORATORI COLFERT AL 31/12/2023



### COLLABORATORI PER FASCIA DI ETÀ 2024



# 41 anni età media

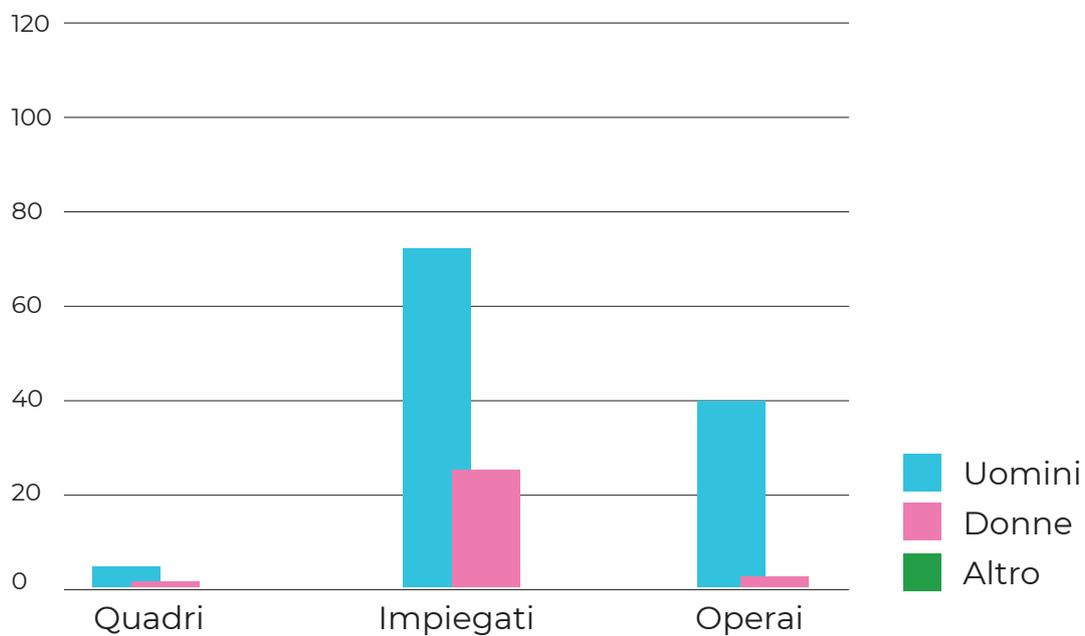


	<b>BOOMERS</b> (1946 - 1964)	<b>X GEN</b> (1965 - 1979)	<b>MILLENNIALS</b> (1980 - 1994)	<b>Z GEN</b> (19895 - 2009)
Uomini	3	40	54	<b>17</b>
Donne	1	8	14	<b>5</b>
Totale	<b>4</b>	<b>48</b>	<b>68</b>	<b>22</b>

## GRI 405-1a – DIVERSITÀ NEGLI ORGANI DI GOVERNANCE E TRA I COLLABORATORI (ORGANI DI GOVERNANCE)

GRI 405-1a	2024				2023			
	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale
	Numero				Numero			
Uomini	0	0	3	<b>3</b>	0	0	3	<b>3</b>
Donne	0	0	0	<b>0</b>	0	0	0	<b>0</b>
Altro	0	0	0	<b>0</b>	0	0	0	<b>0</b>
Non comunicato	0	0	0	<b>0</b>	0	0	0	<b>0</b>
Totale	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
	Percentuale				Percentuale			
Uomini	0,00%	0,00%	100,00%	<b>100,00%</b>	0,00%	0,00%	100,00%	<b>100,00%</b>
Donne	0,00%	0,00%	0,00%	<b>0,00%</b>	0,00%	0,00%	0,00%	<b>0,00%</b>
Altro	0,00%	0,00%	0,00%	<b>0,00%</b>	0,00%	0,00%	0,00%	<b>0,00%</b>
Non comunicato	0,00%	0,00%	0,00%	<b>0,00%</b>	0,00%	0,00%	0,00%	<b>0,00%</b>
Totale	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

### GENERE COLLABORATORI PER MANSIONE 2024



**GRI 405-1b – DIVERSITÀ NEGLI ORGANI DI GOVERNANCE E TRA I COLLABORATORI (NUMERO)**

GRI 405-1b	2024															
	< 30 anni				30-50 anni				> 50 anni				Totale			
	Uomini	Donne	Altro	Totale	Uomini	Donne	Altro	Totale	Uomini	Donne	Altro	Totale	Uomini	Donne	Altro	Totale
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Quadri	0	0	0	0	2	0	0	2	1	1	0	2	3	1	0	4
Impiegati	3	4	0	7	47	17	0	64	22	4	0	26	72	25	0	97
Operai	15	0	0	15	18	2	0	20	6	0	0	6	39	2	0	41
<b>Totale</b>	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>22</b>	<b>67</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>86</b>	<b>29</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>34</b>	<b>114</b>	<b>28</b>	<b>0</b>	<b>142</b>

GRI 405-1b	2023															
	< 30 anni				30-50 anni				> 50 anni				Totale			
	Uomini	Donne	Altro	Totale	Uomini	Donne	Altro	Totale	Uomini	Donne	Altro	Totale	Uomini	Donne	Altro	Totale
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Quadri	0	0	0	0	2	0	0	2	1	1	0	2	3	1	0	4
Impiegati	4	4	0	8	46	20	0	66	24	4	0	28	74	28	0	102
Operai	15	0	1	16	15	0	0	15	3	0	0	3	33	0	1	34
<b>Totale</b>	<b>19</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>24</b>	<b>63</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>83</b>	<b>28</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>33</b>	<b>110</b>	<b>29</b>	<b>1</b>	<b>140</b>

## Inclusione e legge 68/99

Colfert adempie agli obblighi previsti dalla Legge 68/99 attraverso il sostegno a iniziative che favoriscono l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità. L'attenzione all'inclusione è parte integrante della cultura aziendale, che promuove un ambiente di lavoro equo e accessibile, capace di valorizzare le capacità individuali.

## Inclusione lavorativa Un'esperienza di successo

Nel corso del 2022 e 2023, la nostra azienda ha registrato una notevole crescita, che ha comportato l'ampliamento dell'organico. Questo sviluppo ci ha spinto a gestire tra il 2023 e il 2024 l'inserimento di tre persone appartenenti alle categorie protette, in ottemperanza alla legge sul collocamento mirato. Le prime due assunzioni sono state gestite in maniera relativamente lineare: una è avvenuta attraverso l'affidamento di una commessa a una cooperativa sociale di tipo B, con l'assunzione di una persona protetta per il servizio di pulizie, l'altra tramite l'inserimento di un giovane che, a seguito di un passato oncologico, aveva richiesto un cambio di mansione.

La terza assunzione si è rivelata più complessa. Per una posizione di magazziniere, abbiamo richiesto al centro

per l'impiego un elenco di candidati iscritti alle liste di collocamento mirato. Purtroppo, le liste fornite si sono rivelate poco aggiornate e senza un'adeguata scrematura. L'assenza di filtri rendeva difficile per noi capire dai soli curriculum se i candidati fossero idonei al lavoro in magazzino o se presentassero limiti fisici. Questo processo, dispendioso in termini di tempo ed energie, non ci ha permesso di raggiungere l'obiettivo nel tempo che ci eravamo prefissati. Il nostro scopo non era solo il mero rispetto della legge, ma un inserimento che fosse realmente utile e valido per l'azienda e per la persona.

Mentre il tempo scorreva e la proroga stava per scade-re, la svolta è arrivata a fine settembre 2023. Durante un evento del Gruppo Sostenibilità, abbiamo incontrato una cooperativa sociale con cui abbiamo condiviso le nostre difficoltà. Grazie al loro interessamento, il problema è stato affrontato con una nuova prospettiva. La cooperativa, grazie a un progetto attivo che permette di avviare le persone al lavoro tramite tirocini dedicati, ha individuato un candidato idoneo per la nostra realtà. A novembre 2023, abbiamo avviato un tirocinio retribuito, un percorso che ci ha permesso di conoscerci e di valutare la persona in un contesto lavorativo reale. Il tirocinio, terminato nei primi mesi del 2024, è stato un successo.

Oggi, la persona che ha svolto il tirocinio è un nostro collaboratore a tutti gli effetti, dapprima con un orario ridotto e, su sua richiesta e dopo una verifica da parte del medico



del lavoro, con un contratto a tempo pieno e indeterminato.

*Alcuni spunti:* la segnalazione della cooperativa è stata precisa e mirata, facendoci risparmiare tempo e risorse. L'inserimento graduale tramite un tirocinio finanziato ha ottimizzato il processo di valutazione e assunzione. Inoltre, l'assunzione a tempo indeterminato di una persona con più di cinquant'anni e una situazione di fragilità, disoccupata da oltre due anni, ci ha permesso di usufruire di significativi sgravi fiscali. Ma l'aspetto più prezioso di

questa storia è l'impatto umano. La persona inserita, pur avendo una capacità lavorativa non convenzionale, ha portato con sé un'attitudine straordinaria: una gentilezza, disponibilità e gratitudine che hanno avuto un impatto positivo sull'intero team. Il suo costante atteggiamento positivo e la sua dedizione ammirevole non sono passati inosservati tra i colleghi, soprattutto i più giovani, dimostrando che l'etica del lavoro e i valori umani sono una ricchezza inestimabile.

### GRI 405-1d - DIVERSITÀ NEGLI ORGANI DI GOVERNANCE E TRA I COLLABORATORI (CATEGORIE PROTETTE)

GRI 405-1d	Categorie protette		Disabilità		Altro		Totale	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0	0
Quadri	0	0	0	0	0	0	0	0
Impiegati	7	6	0	0	0	0	7	6
Operai	2	1	0	0	0	0	2	1
<b>Totale</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>7</b>

La nostra struttura salariale, pur presentando alcune variazioni tra le diverse categorie professionali, evidenzia l'impegno di Colfert nel lavorare attivamente per raggiungere la parità retributiva tra uomini e donne.

Nel gruppo dei quadri, tutti i collaboratori ricevono lo stesso salario base, senza alcuna distinzione di genere. Tuttavia, tra gli impiegati, emerge una prima differenza: le donne guadagnano circa il 10% in meno nel salario base rispetto agli uomini. Questo divario si amplia nella retribuzione media. Questa discrepanza è probabilmente dovuta a due fattori principali. In primo luogo, le donne usufruiscono mediamente di una riduzione dell'orario di lavoro in misura maggiore rispetto agli uomini. Inoltre, nella nostra azienda, l'occupazione femminile è aumentata significativamente solo negli ultimi anni, il che si traduce in

una minore anzianità di servizio e, di conseguenza, in una minore progressione di carriera per questo gruppo. Per quanto riguarda gli operai, il salario base è quasi identico tra i sessi, con un leggero divario a favore delle donne.

Questi dati, che includono tutte le sedi operative senza distinzione, garantiscono che l'analisi salariale sia uniforme e rappresentativa per l'intero perimetro aziendale. L'impegno a valutare e a promuovere attivamente l'equità salariale è parte del nostro obiettivo più ampio di supportare la parità di genere a tutti i livelli e in tutti gli ambiti. Il nostro fine ultimo è garantire che ogni collaboratore sia remunerato equamente, indipendentemente da ogni caratteristica personale.

### GRI 405-2 - RAPPORTO TRA SALARIO DI BASE E RETRIBUZIONE DELLE DONNE RISPETTO AGLI UOMINI

GRI 405-2		Rapporto Donna/Uomo	
		2024	2023
Salario base (Euro)	Dirigenti	0,00	0,00
	Quadri	1,00	1,00
	Impiegati	0,89	0,90
	Operai	1,00	1,01
Retribuzione media (Euro)	Dirigenti	0,00	0,00
	Quadri	1,08	1,07
	Impiegati	0,80	0,82
	Operai	0,91	0,89

**GRI**  
**content**  
**index**

GRI Aspects	GRI Standards Disclosure	Descrizione	Pagina/ Capitolo	Note/ Omissioni
<b>L'Organizzazione e le procedure di rendicontazione</b>	2-1	Dettagli organizzativi	7, 14, 15	
	2-2	Entità incluse nel reporting della sostenibilità dell'organizzazione	24	
	2-3	Periodo di segnalazione, frequenza e punto di contatto	24	
	2-4	Revisioni delle informazioni	24	
	2-5	Assurance esterna	24	
<b>Attività e lavoratori</b>	2-6	Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali	7, 14, 15	
	2-7	Collaboratori	19, 20, 21	
	2-8	Lavoratori che non sono collaboratori	19	
<b>Governance</b>	2-14	Ruolo del più alto organo di governance nella segnalazione della sostenibilità	35	
	2-18	Valutazione delle prestazioni del più alto organo di governo	35	
<b>Strategia, politiche e procedure</b>	2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	5	
	2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità	35	
	2-28	Adesioni ad associazioni	7, 14, 15	
<b>Coinvolgimento degli Stakeholder</b>	2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	24, 25, 26, 27, 28	
	2-30	Accordi di contrattazione collettiva	19, 21	
<b>Informativa sui temi materiali</b>	3-1	Processo per determinare i temi materiali	24, 25, 26, 27, 28	
	3-2	Lista dei temi materiali	24, 25, 26, 27, 28	
<b>201: Performance economiche</b>	3-3 VAL	Gestione dei temi materiali: creazione sostenibile di valore condiviso	29	
	3-3 ETC	Gestione dei temi materiali: etica e integrità nel business	33, 34	
	201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	30, 31	
	201-4	Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	30, 32	
<b>204: Prassi di approvvigionamento</b>	204-1	Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali	61	
<b>207: Imposte</b>	207-2	Governance relativa alle imposte, controllo e gestione del rischio	35	
<b>302: Energia</b>	3-3 ENE	Gestione dei temi materiali: gestione responsabile dell'energia e riduzione delle emissioni	40, 42	
	302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	43	
	302-3	Intensità energetica	43	
<b>305: Emissioni</b>	3-3 ENE	Gestione dei temi materiali: gestione responsabile dell'energia e riduzione delle emissioni	40, 42	
	305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	44	
	305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	44	
	305-4	Intensità di emissioni di GHG	44	

<b>306: Rifiuti</b>	3-3 CVP	Gestione dei temi materiali: gestione del ciclo di vita dei prodotti	45,46	
	306-3	Rifiuti generati	47	
<b>308: Valutazione ambientale dei fornitori</b>	308-1	Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali	62, 63	
<b>401: Occupazione</b>	401-1	Assunzioni e turnover	56, 57	
	401-2	Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	56, 57	
	401-3	Congedo parentale	58	
<b>403: Salute e sicurezza sul lavoro</b>	3-3 BCD	Gestione dei temi materiali: benessere e crescita dei dipendenti	53, 54	
	403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	50	
	403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini su incidenti	51	
	403-5	Fomazione dei lavori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	51	
	403-6	Promozione della salute dei lavoratori	51	
	403-9	Infortuni sul lavoro	52	
<b>404: Formazione e istruzione</b>	404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	60	
	404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	60	
	404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	60	
<b>405: Diversità e pari opportunità</b>	3-3 DIP	Gestione dei temi materiali: diversità, inclusione e pari opportunità	64, 65, 66, 67	
	405-1	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	64, 65, 66, 67, 68, 69, 70	
	405-2	Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	69, 70	
<b>413: Comunità locali</b>	3-3 TCL	Gestione dei temi materiali: sviluppo sostenibile del territorio e delle comunità locali	62, 63	
	413-1	Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	62, 63	
<b>414: Valutazione sociale dei fornitori</b>	414-1	Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri sociali	62, 63	
<b>416: Salute e sicurezza dei clienti</b>	3-3 SSL	Gestione dei temi materiali: salute e sicurezza per la clientela	50	
	416-1	Valutazione degli impatti sulla salute e la sicurezza i categorie di prodotti e servizi	38	
<b>417: Marketing ed etichettatura</b>	417-1	Requisiti relativi all'etichettatura e informazioni su prodotti e servizi	39	
<b>Qualità e innovazione del prodotto</b>	3-3 QIP	Gestione dei temi materiali: qualità e innovazione del prodotto	36, 37	
<b>Gestione sostenibile della Value Chain</b>	3-3 GVC	Gestione dei temi materiali: gestione sostenibile della Value Chain	61	

---

## Bilancio completato nel mese di settembre 2025

**Per informazioni:**

**COLFERT S.p.A. Società Benefit**

Indirizzo: Via Raffaello Sanzio 31 - 31021 Mogliano Veneto TV

Telefono: 0422 1499

Email: [marketing@colfert.com](mailto:marketing@colfert.com)

Email: [risorseumane@colfert.com](mailto:risorseumane@colfert.com)

Questo documento è scaricabile  
in formato digitale sul nostro sito all'indirizzo:

**[www.colfert.com/ita/sostenibilita](http://www.colfert.com/ita/sostenibilita)**

© **Tutti i diritti riservati, 2025: COLFERT Società Benefit**

È vietata la copia e la riproduzione dei contenuti e immagini  
in qualsiasi forma. È vietata la redistribuzione e la pubblicazione  
dei contenuti e immagini non autorizzata espressamente dall'autore.

Progetto grafico: Studio Creativamente.





**COLFERT S.p.A.**

**Treviso**

Via Raffaello Sanzio, 31  
31021 Mogliano Veneto (TV)

**Varese**

Via 2 Giugno, 6  
21022 Azzate (VA)

Tel. 0422 1499  
colfert@colfert.com  
www.colfert.com

---



**YCO outdoor**

**Sede produttiva**

Viale delle Industrie 131  
31020 Dosson di Casier (TV)

Tel. 0422 1499005  
info@yco-outdoor.com  
www.yco-outdoor.com