

BILANCIO di
SOSTENIBILITÀ
2022

BILANCIO di SOSTENIBILITÀ **2022**

Indice

LETTERA AGLI STAKEHOLDER.....	vi
NOTA METODOLOGICA.....	vii
1. FONDIMPRESA: ATTORE DI SVILUPPO (SOSTENIBILE)	1
L'Unicità del Fondo	1
Come Funziona Fondimpresa	3
La Rete Territoriale	3
L'Analisi di Materialità del Fondo	4
La Catena del Valore di Fondimpresa	6
Gli Stakeholder di Fondimpresa	7
Gli Impatti	10
Le Tematiche Materiali del Fondo	12
Il Percorso di Sostenibilità con una duplice prospettiva	14

2. LE ATTIVITÀ DI FONDIMPRESA.....	21
Conto Formazione	22
Conto di Sistema	26
Contributo Aggiuntivo	29
I numeri di Fondimpresa.....	29
L'Ufficio Promozione di Fondimpresa	34
3. PROSPETTIVA INTERNA: LA SOSTENIBILITÀ DEL FONDO	39
La Governance e la gestione trasparente.....	39
Il Modello di Governance	40
Struttura operativa ed Organigramma.....	41
Principi etici e trasparenza del Fondo	45
Il Sistema di Gestione Integrato.....	47
Le Persone di Fondimpresa.....	48
Una fotografia delle Persone	49
Formazione e sviluppo	49
Benessere e strumenti di gestione delle Persone	50
Diversità e pari opportunità.....	52
L'impegno di Fondimpresa e la cultura della sicurezza	53
Il Valore Generato e Distribuito dal Fondo	58
I Prospetti di Calcolo.....	58
La Ripartizione del Valore Economico Distribuito.....	60

La dimensione ambientale	61
Energia ed emissioni	62
Il Mobility management del Fondo.....	63
Le emissioni di CO2	64
Il consumo di risorse	64
La produzione di rifiuti	65
4. PROSPETTIVA ESTERNA: FONDIMPRESA E LO SVILUPPO (SOSTENIBILE).....	69
Il sostegno di Fondimpresa allo sviluppo sostenibile	70
Gli impatti Economici	71
La Formazione finanziata e i vantaggi per le aziende aderenti	72
Gli impatti Sociali.....	76
Efficacia della formazione.....	78
Sostenibilità Ambientale	82
ANNEX 1.	85
TABELLE DATI E INDICATORI	85
ANNEX 2.	96
GRI CONTENT INDEX.....	96

Lettera agli stakeholder

Alla base dell'attività di Fondimpresa c'è un costante e crescente interesse nel misurare gli impatti e l'efficacia che la formazione continua produce sul Paese reale; una sfida importante per qualsiasi ente o stazione appaltante che vale ancor di più per chi come noi finanzia la formazione dopo aver pensato con cura e dettaglio ad Avvisi dedicati.

Proprio per rispondere in modo strutturato alle aspettative degli stakeholder e al fine di generare impatti sempre più positivi, abbiamo deciso di avviare un percorso di sostenibilità sociale, ambientale ed economica di lungo periodo, che sarà sempre più integrato in modo sinergico e coerente con tutte le nostre attività strategiche ed operative.

La necessità di affrontare contemporaneamente la transizione digitale ed ambientale in un contesto di bassa natalità e alto indebitamento pubblico è una sfida complessa, ma inevitabile per il Sistema Paese e il nostro sistema industriale.

La resilienza delle imprese italiane e l'adattabilità dei lavoratori italiani sono fattori significativi nel contesto economico e sociale e già conosciuti ampiamente dalla politica nazionale; rappresentano un vantaggio in un mondo in rapida evoluzione ma non possono essere date per scontate.

Gli investimenti strategici in tecnologie digitali e in iniziative ambientali, gli stessi che Fondimpresa finanzia da anni, rappresenteranno utili opportunità per stimolare la crescita economica a lungo termine e creare nuova occupazione.

In questo contesto, la collaborazione tra il settore pubblico e privato sarà essenziale per favorire l'implementazione di soluzioni

sostenibili e digitali, contribuendo alla crescita economica; la gestione di questa sfida combinata, richiederà una pianificazione strategica, e un'attenzione costante all'efficienza e all'equità nell'attuazione delle politiche attive per il lavoro.

Noi crediamo di poter essere parte attiva in questo impegno a lungo termine e nella collaborazione tra enti governativi, aziende private e società civile, contribuendo al progresso complessivo del Paese. Saremo al fianco delle imprese aderenti per aiutarle ad utilizzare al meglio ogni freccia al proprio arco, in un mercato del lavoro fortemente in evoluzione e faremo in modo che i lavoratori siano sempre più coinvolti nel processo di cambiamento in atto.

"Rendicontare" è un verbo chiave nella redazione dei report di sostenibilità. Noi vogliamo utilizzarlo per esprimere il nostro impegno a comunicare in modo aperto e dettagliato le attività realizzate e i risultati ottenuti in termini di sostenibilità; un passo importante per dimostrare agli stakeholder la nostra attenzione verso le tematiche sociali, ambientali ed economiche ed il nostro contributo formale e sostanziale agli obiettivi di sviluppo sostenibile e ad Agenda 2030.

La pubblicazione di questo primo Bilancio di Sostenibilità, che evidenzia la motivazione e la volontà di comunicare con trasparenza il nostro operato, documenta e presenta le iniziative organizzate nel corso del 2022 e rappresenta un ulteriore e importante passo da noi compiuto nel cammino verso l'integrazione della sostenibilità nelle dimensioni strategiche e organizzative del Fondo.

Aurelio Regina, Presidente

Annamaria Trovò, Vicepresidente



Nota metodologica (GRI 2-2; GRI 2-3)

Il presente documento costituisce il primo Bilancio di Sostenibilità di Fondimpresa. Il Fondo ha ritenuto che questo report fosse lo strumento più idoneo per presentare agli stakeholder le attività, i progetti e i risultati ottenuti nel corso dell'esercizio 2022 (1° gennaio - 31 dicembre 2022) in ambito non solo economico, ma soprattutto sociale e ambientale.

Il Bilancio di Sostenibilità di Fondimpresa è un documento volontario che riporta le informazioni relative alla sede di Via dei Villini 3/A, Roma.

Il documento, approvato in data 28 novembre 2023 dal Consiglio di Amministrazione, è stato redatto in conformità ai Sustainability Reporting Standard della Global Reporting Initiative (disponibili dal 2016 ed oggetto di periodici aggiornamenti), applicati secondo l'opzione "with reference". Il Report è stato redatto secondo i principi proposti nello Standard di Rendicontazione GRI 1: Foundation 2021, ovvero accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, contesto di sostenibilità, tempestività, verificabilità.

L'elenco dei temi di sostenibilità presentati nel Capitolo 1 del documento è stato definito in accordo ai GRI 3 del 2021, tenendo conto delle specificità del settore. La lista dei temi materiali è stata valutata e approvata dai Dirigenti del Fondo che hanno partecipato attivamente alla definizione degli impatti e temi più rilevanti. Per il primo anno di rendicontazione, Fondimpresa non ha effettuato un coinvolgimento degli stakeholder esterni.

Al fine di assicurare l'attendibilità delle informazioni contenute nel documento, sono state utilizzate grandezze misurabili direttamente, evitando il più possibile il ricorso a stime. L'obiettivo principale è fornire informazioni affidabili e precise, in modo da facilitare la comprensione delle performance di sostenibilità dell'organizzazione.

I dati che nel testo sono riportati in forma descrittiva trovano il corrispettivo analitico nelle relative tabelle e sono presentati, quando possibile, in serie storica con riferimento al triennio 2020-2022, per fornire un quadro dell'andamento delle informazioni riportate nel tempo.

Per ogni richiesta di chiarimento e/o approfondimento sui contenuti del presente documento è possibile scrivere a csr@fondimpresa.it.





1

FONDIMPRESA:
ATTORE DI
SVILUPPO
(SOSTENIBILE)

I NUMERI DEL FONDO

211.842 aziende aderenti

4.946.089 lavoratori aderenti

99.840 aziende coinvolte in azioni formative nel periodo 2007-2022

3.893.065 lavoratori coinvolti in azioni formative nel periodo 2007-2022

19 Articolazioni Territoriali

L'Unicità del Fondo (GRI 2-1)

Fondimpresa rappresenta un attore fondamentale nello sviluppo della formazione continua dei lavoratori e nella promozione della competitività delle imprese italiane. La sua origine risale all'Accordo Interconfederale del 18 gennaio 2002, siglato da Confindustria, CGIL, CISL e UIL, che ha definito le sue finalità e le modalità di accesso alle risorse da parte delle aziende aderenti. L'Organizzazione, fondata come associazione senza scopo di lucro con sede in Roma in Via dei Villini 3/A, ha iniziato la sua piena operatività nel febbraio del 2004, diventando ben presto un punto di riferimento imprescindibile nel panorama della formazione professionale nazionale.

L'istituzione di Fondimpresa è stata favorita dalla crescente consapevolezza dell'importanza della formazione continua nel mondo del lavoro. Grazie all'articolo 118 della legge n.388/2000, è stato riconosciuto come Fondo Paritetico Interprofessionale per la Formazione Continua dei lavoratori. Sotto la supervisione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, tramite l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro, Fondimpresa ha il compito di finanziare Piani formativi aziendali, territoriali, settoriali e individuali concordati tra le Parti Sociali che mirano a sviluppare competenze e conoscenze in linea con le esigenze dell'industria e del mercato del lavoro. La mission del Fondo è chiara: finanziare e promuovere Piani formativi che contribuiscano alla

crescita delle imprese e all'occupabilità dei lavoratori. Attraverso il supporto finanziario ai Piani formativi, il Fondo agevola la creazione e l'implementazione di programmi che aumentano il livello di competenze dei dipendenti. Questo approccio si traduce in un vantaggio competitivo per le imprese, rendendole più agili nell'affrontare le sfide di un mercato in continua evoluzione.

Fondimpresa finanzia interventi di formazione continua delle imprese aderenti, a qualunque settore economico esse appartengano, che liberamente scelgano di versare al Fondo il contributo dello 0,30% istituito dall'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845 e successive modificazioni.

I FONDI INTERPROFESSIONALI

I Fondi Paritetici Interprofessionali Nazionali per la Formazione Continua sono associazioni promosse dalle principali Organizzazioni Datoriali e Sindacali, istituiti per finanziare gli interventi di formazione continua di lavoratrici e lavoratori delle aziende che scelgono di aderirvi. Hanno l'obiettivo di sostenere la qualificazione o riqualificazione delle competenze dei dipendenti e promuovono la crescita e la competitività delle imprese e del sistema Paese. Sono alimentati dal versamento dello 0,30% del contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria versato dai datori di lavoro all'INPS e rappresentano oggi il principale strumento di finanziamento della formazione aziendale in Italia.

Ogni azienda può aderire volontariamente senza costi aggiuntivi ad uno dei 19 Fondi attivi e, in qualsiasi momento, rinunciare all'adesione o cambiare Fondo.

I Piani formativi finanziabili, in tutto o in parte dai Fondi possono essere di diverse tipologie:

Aziendali / Territoriali / Settoriali / Individuali

Come Funziona Fondimpresa

Fondimpresa, nell'ambito del suo mandato, si rivolge ad una vasta platea di imprese del settore privato e pubblico e a quelle che operano nel settore dei pubblici servizi. La sua missione primaria è quella di promuovere la formazione continua come un elemento chiave per il miglioramento complessivo della competitività delle imprese, l'incremento della professionalità dei lavoratori e l'aumento dell'occupabilità degli stessi.

Il Fondo, attraverso una ripartizione equilibrata delle risorse basata su criteri di efficacia, efficienza, economicità e trasparenza, assicura l'erogazione di servizi per le aziende aderenti e i lavoratori, ovvero:

- stabilisce la programmazione generale;
- garantisce la gestione complessiva delle attività;
- definisce i criteri di accesso ai finanziamenti;
- organizza la promozione delle proprie attività;
- fornisce assistenza tecnica ai Soggetti Proponenti e alla gestione dei Piani formativi;
- svolge il controllo interno di tutti i processi.

Le strategie di Fondimpresa sono definite dal Comitato di Indirizzo Strategico composto dalle Parti Sociali e si allineano sia con la programmazione regionale sia con le procedure dettate dal Ministero del Lavoro e dall'ANPAL.

La Rete Territoriale

A livello territoriale, Fondimpresa opera in stretta collaborazione con le Articolazioni Territoriali, organismi bilaterali che hanno una base regionale e coinvolgono anche le province autonome. Questa sinergia si basa sulle disposizioni stabilite nell'Accordo Interconfederale e nel Regolamento generale del Fondo e viene regolamentata attraverso specifiche convenzioni.

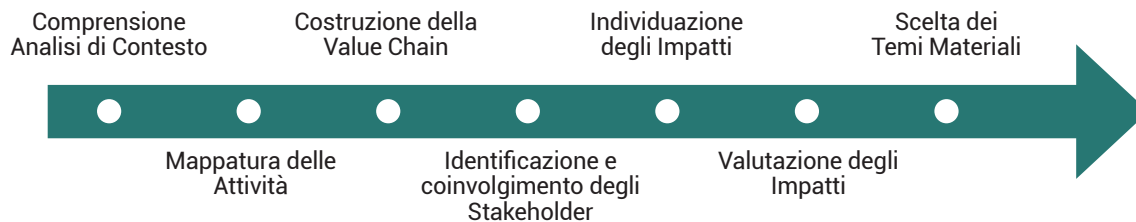
La struttura estremamente ramificata della Articolazioni Territoriali è progettata per garantire una presenza capillare e una capacità operativa altamente adeguata alle esigenze e alle specificità delle imprese a livello territoriale. Questo approccio mira a integrare in modo sinergico le attività a livello regionale con quelle a livello nazionale, seguendo un modello organizzativo stabile che mira a garantire un elevato standard di qualità nei servizi erogati.

In base ai criteri definiti dal Consiglio di Amministrazione, le Articolazioni Territoriali svolgono le seguenti attività:

- verifica di conformità dei Piani formativi;
- assistenza tecnica alle aziende aderenti per l'utilizzo del "Conto Formazione";
- attività di primo contatto e informazione sulle opportunità offerte dal Fondo, supporto tecnico alla condivisione dei Piani formativi;
- attività di promozione;
- attività concernenti la realizzazione del monitoraggio valutativo.

L'Analisi di Materialità del Fondo

Per orientare la rendicontazione su tematiche di effettivo interesse connesse agli impatti generati da Fondimpresa, si è seguito un processo finalizzato alla determinazione dei Temi Materiali, in linea con quanto previsto dagli Standard GRI 3: Material Topics 2021. In particolare, i passaggi attraverso i quali l'Organizzazione ha determinato i temi rilevanti in funzione degli impatti generati sono stati:



Fase 1: Comprensione Analisi di contesto e Mappatura delle attività

- Analisi delle principali attività svolte, dei servizi offerti, dei settori in cui opera il Fondo in rapporto alla sua mission e ai suoi obiettivi
- Analisi di documenti di scenario rilevanti
- Identificazione e analisi dei principali framework di riferimento da utilizzare per individuare le dimensioni e gli ambiti in base ai quali andare a mappare gli impatti generati
- Analisi dei documenti di rendicontazione di peer e competitor al livello nazionale ed internazionale
- Esame dei documenti di analisi di contesto già realizzate dal Fondo per l'implementazione del sistema di gestione integrato.

Fase 2: Costruzione della Value chain

- Rappresentazione delle attività svolte dal Fondo e dai soggetti che operano a monte e a valle, per poter tracciare il percorso dalla fase di concezione dei servizi al loro uso finale, fornendo una panoramica iniziale di alto livello.

Fase 3: Individuazione e coinvolgimento dei principali stakeholder

- Individuazione e coinvolgimento dei principali stakeholder come meglio specificato nel paragrafo successivo. Il coinvolgimento delle parti interessate viene integrato nella gestione ordinaria di tutte le attività dell'azienda.

Fase 4: Individuazione degli impatti generati

- Valorizzazione dei dati e delle informazioni raccolte attraverso le attività precedentemente descritte al fine di comprendere a pieno gli ambiti in relazione ai quali Fondimpresa produce un impatto (effettivo/potenziale, positivo/negativo) con riferimento alle dimensioni ambientale, socio-culturale ed economica.

Fase 5: Valutazione impatti

- Valutazione della portata degli impatti negativi effettivi misurando la gravità dell'impatto stesso; per gli impatti negativi potenziali è stata utilizzata una matrice che rapporta il livello della probabilità di

accadimento dell'impatto negativo (improbabile, possibile, certo) con il livello di gravità dello stesso (accettabile, tollerabile, indesiderabile, intollerabile). La valutazione della portata degli impatti positivi (effettivi e potenziali) è stata sempre ritenuta ad un livello sufficiente per essere considerata prioritaria.

Fase 6: Scelta dei temi materiali

- Tutte le fasi descritte sono state approvate dal Direttore Generale, funzione incaricata dal CdA, massimo organo di governo, a sostegno della gestione dell'attività di rendicontazione. La raccolta dei dati e delle informazioni ha previsto il coinvolgimento trasversale di tutte le funzioni aziendali.

Fondimpresa utilizza i risultati del processo di analisi di materialità per guidare la scelta dei contenuti del proprio Report e per definire e implementare le proprie strategie e pratiche di sostenibilità.

La Catena del Valore di Fondimpresa

Fondimpresa svolge un ruolo fondamentale nel favorire l'accesso alla formazione, sostenere la qualificazione delle competenze dei lavoratori e promuovere la crescita e la competitività delle imprese italiane.

La catena del valore di Fondimpresa può essere descritta prendendo in considerazione sia le attività "upstream" che "downstream". In particolare:

- Attività Upstream:
 - » Identificazione delle esigenze di formazione dei settori produttivi
 - » Raccolta dei fondi
 - » Selezione di fornitori adeguati alla natura degli incarichi che il Fondo vuole conferire
- Attività Core:
 - » Gestione ed amministrazione dei fondi raccolti
 - » Progettazione degli Avvisi con procedure di evidenza pubblica
 - » Finanziamento dei Piani formativi (Aziendali, Territoriali, Settoriali, Individuali)

- » Valutazione dell'impatto relativo all'efficacia dei programmi formativi e raccolta dei feedback dai partecipanti
- » Aggiornamento e adattamento delle iniziative per rispondere alle esigenze emergenti
- Attività Downstream:
 - » Comunicazione alle aziende e agli operatori della formazione per coinvolgerli e informarli sulle opportunità offerte
 - » Supporto e consulenza alle aziende e ai lavoratori interessati alla formazione
 - » Raccolta di feedback e valutazione delle prestazioni
 - » Monitoraggio dell'impatto dei programmi formativi sulle aziende, sui lavoratori e sul sistema Paese
 - » Comunicazione dei risultati agli stakeholder

Gli Stakeholder di Fondimpresa

Fondimpresa considera la collaborazione con i suoi stakeholder come un elemento essenziale per guidare la propria strategia e ottimizzare la capacità di generare valore nel corso del tempo. Di conseguenza, si impegna a giocare un ruolo attivo all'interno della sua rete di relazioni, promuovendo i principi che ne caratterizzano le azioni e lavorando per stabilire rapporti solidi e duraturi.

Attraverso un criterio di rilevanza che valuta sia il grado di dipendenza degli stakeholder dal Fondo, sia la loro capacità di influenzare i processi strategici e operativi dell'azienda, Fondimpresa identifica i portatori di interesse che devono essere coinvolti in modo più strutturato nella gestione delle proprie attività. A livello pratico, le opportunità di coinvolgimento degli stakeholder emergono sia da obiettivi e iniziative del Fondo, sia da suggerimenti provenienti direttamente dagli stakeholder stessi.

Le relazioni con le parti interessate sono gestite in maniera orizzontale da tutte le divisioni aziendali, nel limite delle loro competenze. L'attività di coinvolgimento è pienamente integrata nella routine gestionale del Fondo. Nella tabella seguente è presentata una panoramica concisa dei principali aspetti delle relazioni con gli stakeholder e dei metodi di interazione con loro.

> *Elenco degli Stakeholder*

PARTI INTERESSATE	ASPETTATIVE
Aziende aderenti	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Accesso ai finanziamenti ▸ Semplicità e chiarezza delle procedure ▸ Trasparenza e parità di trattamento ▸ Rispetto dei tempi di risposta da parte del Fondo ▸ Puntualità nei pagamenti e sicurezza delle informazioni ▸ Rispetto della conformità normativa in materia di trattamento dei dati personali
Lavoratori delle aziende aderenti	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Conservazione e miglioramento della occupabilità ▸ Qualità della formazione erogata ▸ Adeguamento e miglioramento della professionalità ▸ Protezione dei dati personali trattati dal Fondo
ANPAL/Ministero del lavoro/ Autorità vigilanti	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili ▸ Erogazione di finanziamenti in misura adeguata rispetto alle risorse assegnate ▸ Incremento della formazione continua svolta in Italia ▸ Conduzione di verifiche in itinere ed ex post sulle attività finanziate ▸ Sicurezza delle informazioni
INPS	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Corretta gestione dei flussi finanziari e informativi

Enti di formazione e consulenti	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Regolarità nella pubblicazione delle misure di finanziamento ▸ Semplicità e chiarezza delle procedure di selezione ▸ Trasparenza e parità di trattamento ▸ Rispetto dei tempi di risposta da parte del Fondo ▸ Puntualità nei pagamenti ▸ Sicurezza delle informazioni ▸ Rispetto della conformità normativa in materia di trattamento dei dati personali
Articolazioni Territoriali	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Procedure, format e strumenti di lavoro idonei, facilmente utilizzabili ed esaustivi ▸ Supporto per la conformità normativa ▸ Formazione e informazione adeguata e puntuale ▸ Rispetto dei tempi di risposta da parte del Fondo
Parti Sociali	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Attuazione di misure conformi agli indirizzi strategici indicati dal CIS ▸ Equidistanza del Fondo ▸ Controllo circa il rispetto del Protocollo d'Intesa per la condivisione dei Piani
Organi di governance	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Attuazione degli indirizzi strategici ▸ Leadership nel panorama della formazione continua in Italia ▸ Raggiungimento degli obiettivi fissati sulla base degli indirizzi strategici ▸ Livelli di spesa formativa sempre più elevati sul totale dei finanziamenti gestiti ▸ Crescita del Fondo ▸ Bilanciamento costi-benefici degli investimenti sulla sicurezza delle informazioni

Personale	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Sede di lavoro idonea ▸ Comunicazione interna e clima aziendale positivo ▸ Corresponsioni economiche adeguate ▸ Equità e trasparenza dei criteri di valutazione e delle politiche incentivanti ▸ Formazione collegata al ruolo ▸ Mantenimento e sviluppo della propria professionalità ▸ Misure di welfare e conciliazione vita-lavoro ▸ Sicurezza sul lavoro e protezione dei dati personali
Fornitori	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Procedure di selezione trasparenti e snelle ▸ Rispetto dei tempi di risposta da parte del Fondo ▸ Puntualità nei pagamenti
Enti di Ricerca (INAPP, CENSIS, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Disponibilità di dati sulle attività formative finanziate e sui beneficiari
Media	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Case history ▸ Disponibilità di dati difficilmente reperibili altrove

Gli Impatti

Fondimpresa genera impatti effettivi e potenziali sull'economia del nostro Paese, sull'ambiente e sulle persone. I principali benefici derivanti dalle attività del Fondo possono essere principalmente attribuiti a:

- **Promozione della formazione continua:** Fondimpresa si impegna a promuovere la formazione continua all'interno delle imprese. Ciò permette ai lavoratori di acquisire nuove competenze, migliorare la loro professionalità e adattarsi ai cambiamenti tecnologici e alle innovazioni nel settore di appartenenza.
- **Miglioramento della competitività e della produttività delle imprese:** attraverso il finanziamento dei Piani di formazione concordati tra le Parti Sociali, Fondimpresa contribuisce al miglioramento della competitività

delle imprese. La formazione continua permette alle aziende di adeguarsi alle nuove sfide del mercato, migliorare la qualità dei prodotti o servizi offerti e sviluppare soluzioni innovative.

- Incremento della professionalità dei lavoratori: Fondimpresa sostiene attivamente lo sviluppo delle competenze dei lavoratori. Attraverso i Piani formativi finanziati, i dipendenti possono acquisire nuove conoscenze, competenze e abilità. Ciò si traduce in un aumento della professionalità dei lavoratori, che diventano più qualificati e in grado di svolgere compiti più complessi e di maggior valore aggiunto.
- Miglioramento dell'occupabilità dei lavoratori: la formazione continua promossa da Fondimpresa contribuisce anche a migliorare l'occupabilità dei lavoratori. Acquisendo nuove competenze e abilità, i dipendenti aumentano le loro possibilità di trovare un impiego e di progredire nella propria carriera. Il Fondo supporta quindi la mobilità professionale e favorisce la crescita individuale dei lavoratori.
- Coordinamento e monitoraggio della formazione continua: Fondimpresa svolge un ruolo importante nel coordinamento, monitoraggio e verifica delle attività di formazione continua sull'intero territorio nazionale. Ciò assicura una maggiore coerenza e qualità nelle iniziative formative, garantendo che rispondano alle esigenze del mercato del lavoro e alle priorità strategiche definite a livello nazionale.
- Finanziamento di attività propedeutiche e studi strumentali: Fondimpresa fornisce finanziamenti anche per attività propedeutiche, studi e ricerche che supportano l'organizzazione e il funzionamento dei Piani formativi. Questo sostegno permette di sviluppare strumenti e metodologie innovative per la formazione, migliorando l'efficacia e l'impatto delle attività formative stesse.

Allo stesso tempo, il Fondo adotta misure per prevenire e ridurre al minimo i possibili effetti negativi che potrebbero derivare:

- da una gestione non efficiente dei fondi;
- dalla mancanza di trasparenza;
- dalla qualità delle attività di formazione offerte;
- dagli impatti derivanti dalla formazione finanziata;
- dalla difficoltà a raggiungere tutte le aziende, anche quelle medio piccole;

- dall'eccessiva burocrazia;
- dalla dipendenza dal decisore pubblico.

In merito all'analisi di materialità, considerando i dati e le informazioni raccolte attraverso le attività precedentemente descritte ed al fine di comprendere a pieno gli ambiti nei quali il Fondo produce un impatto (effettivo/potenziiale, positivo/negativo) con riferimento alle dimensioni ambientale, socio-culturale (inclusi i diritti umani) ed economica, si è valutata la portata degli impatti negativi effettivi, potenziali e degli impatti positivi.

Le Tematiche Materiali del Fondo (GRI 3-1; GRI 3-2; GRI 3-3)

La selezione dei temi materiali da parte di Fondimpresa è un processo cruciale che riflette la sua attenzione alle questioni più rilevanti e significative per il suo operato. I temi materiali rappresentano per il Fondo sfide ed allo stesso tempo opportunità.

La scelta accurata delle tematiche materiali guida Fondimpresa nella definizione delle sue strategie, nella pianificazione delle attività e nell'allocazione delle risorse per massimizzare l'efficacia della sua missione nel supportare la formazione continua e la crescita delle competenze in Italia. Inoltre, il Fondo ha utilizzato i risultati del processo di analisi di materialità per guidare la scelta dei contenuti del proprio Report e per definire e implementare anche le proprie strategie e pratiche di sostenibilità.

Il Fondo ha avviato il processo di identificazione dei temi materiali attraverso la valutazione degli impatti attuali e potenziali, sia positivi che negativi, evidenziati nel paragrafo precedente, che si riflettono sull'economia, sull'ambiente, sulle persone e sui diritti umani, nell'ambito delle sue attività e relazioni. Successivamente, ha proceduto alla prioritizzazione di questi impatti, tenendo conto della loro rilevanza e significatività per garantire una rendicontazione più accurata e puntuale.

Tutti i temi materiali producono impatti positivi e negativi, effettivi e potenziali, sull'economia, sull'ambiente e sulle persone. Nel report vengono descritti policy, attività, azioni e impegni intrapresi dal Fondo per gestire ogni tema e gli impatti correlati.

> *Elenco e Prioritizzazione dei Temi Materiali*

AMBITO	TEMATICA
Governance	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Qualità e affidabilità dei servizi ▸ Trasparenza, etica e integrità ▸ Politiche e pratiche anticorruzione ▸ Gestione integrata dei rischi ▸ Politiche solidaristiche ▸ Compliance normativa ▸ Sicurezza dei dati e delle informazioni
Economico	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Creazione e condivisione del valore ▸ Efficacia ed efficienza dell'erogazione dei finanziamenti ▸ Miglioramento competitività e produttività delle imprese ▸ Accessibilità ai finanziamenti
Sociale	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Formazione e sviluppo delle competenze interne ▸ Diversity e pari opportunità ▸ Welfare aziendale ▸ Sicurezza sul lavoro ▸ Incremento della professionalità dei lavoratori ▸ Incremento della occupabilità dei lavoratori ▸ Sviluppo digitale delle aziende
Ambientale	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Efficienza energetica ▸ Riduzione dei rifiuti ▸ Uso materiali da fonti rinnovabili ▸ Cambiamento climatico ▸ Transizione ecologica ▸ Formazione nuove professioni green (Green jobs)

Il Percorso di Sostenibilità con una duplice prospettiva

Fondimpresa orienta processi e scelte strategiche verso il conseguimento di obiettivi concreti in tutte e tre le dimensioni della sostenibilità: ambientale, economica e sociale. Attraverso le sue azioni, il Fondo si impegna a contribuire al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) stabiliti nell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, adottata dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU nel settembre 2015.

Nel perseguire questo scopo, il Fondo promuove i principi della sostenibilità all'interno della gestione della sua comunità organizzativa, ancor prima di applicarli alla fornitura dei suoi servizi in supporto al sistema economico-produttivo. Questo impegno è radicato nella profonda convinzione che solo un gruppo di individui uniti da valori e obiettivi comuni in materia di sostenibilità possa concretamente generare effetti positivi e duraturi nella prestazione dei servizi al Paese.

All'interno del report, gli impatti del Fondo vengono quindi esaminati da una duplice prospettiva di sostenibilità. Internamente, questi riguardano le persone che operano in Fondimpresa e le strutture necessarie per il suo funzionamento efficace. Esternamente, invece, afferiscono agli impatti generati dai servizi offerti alle aziende aderenti e ai lavoratori che ne traggono beneficio.

Nella prospettiva interna, il documento offre una relazione dettagliata dei risultati ottenuti da Fondimpresa come associazione che abbraccia la sostenibilità nelle politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane, nella tutela dell'ambiente, nell'attenzione alle tematiche di governance e trasparenza e nelle relazioni con gli stakeholder. In questa dimensione, contribuisce maggiormente al conseguimento dei seguenti obiettivi:

- SDG 3 “Salute e benessere”
- SDG 4 “Fornire un'educazione di qualità, equa e inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti”
- SDG 5 “Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne”
- SDG 7 “Energia pulita e accessibile”
- SDG 8 “Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti”



● **SDG 12 “Garantire modelli sostenibili di produzione e consumo”**





Dall'altra parte, nella prospettiva esterna e considerando la natura stessa del suo scopo intrinseco, Fondimpresa, attraverso le proprie iniziative, offre un contributo significativo al raggiungimento degli obiettivi seguenti:

- **SDG 8 “Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un’occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti”**
- **SDG 4 “Fornire un’educazione di qualità, equa e inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti”**
- **SDG 9 “Costruire infrastrutture resilienti e promuovere l’innovazione e un’industrializzazione equa, responsabile e sostenibile”**
- **SDG 10 “Riduzione delle disuguaglianze”**
- **SDG 13 “Promuovere azioni, a tutti i livelli, per combattere cambiamenti climatici”**



L’impegno del Fondo, dunque, si traduce in un contributo tangibile e significativo verso un mondo più sostenibile e inclusivo, abbracciando gli SDGs come guida e ispirazione per il proprio operato.



> *Prospettiva Interna*

OBIETTIVO DI SVILUPPO SOSTENIBILE		CONTRIBUTO DI FONDIMPRESA
 <p>OBIETTIVO 3 Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età</p>		<ul style="list-style-type: none"> ▸ Ambiente di lavoro conforme a tutte le norme vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro ▸ Piano di Welfare aziendale ▸ Assicurazione sanitaria per i dipendenti
 <p>OBIETTIVO 4 Assicurare un’educazione di qualità, equa e inclusiva, e promuovere opportunità di apprendimento permanente per tutti</p>		<ul style="list-style-type: none"> ▸ Formazione continua dei lavoratori e delle lavoratrici di Fondimpresa

5 GENDER EQUALITY 	OBIETTIVO 5 Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e le ragazze	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Composizione dei team con forte presenza di donne anche in posizioni apicali ▸ Parità di trattamento fra i generi
7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY 	OBIETTIVO 7 Assicurare a tutti l'accesso a sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Investimento in dispositivi utilizzati per la conversione dell'energia solare in energia elettrica (impianto fotovoltaico) presso la sede aziendale ▸ Impianto di ricarica per monopattini elettrici
8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 	OBIETTIVO 8 Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Mantenimento della sostenibilità economica del Fondo a lungo termine ▸ Gestione degli investimenti in modo responsabile, considerando criteri ESG (Ambientali, Sociali e di Governance) per assicurare che le decisioni finanziarie siano allineate con obiettivi sostenibili
12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION 	OBIETTIVO 12 Garantire modelli sostenibili di produzione e consumo	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Riduzione e corretta gestione dei rifiuti ▸ Integrazione delle informazioni di sostenibilità nel ciclo di relazioni

> **Prospettiva Esterna**


OBIETTIVO DI SVILUPPO SOSTENIBILE		CONTRIBUTO DI FONDIMPRESA
 <p>4 QUALITY EDUCATION</p>	<p>OBIETTIVO 4 Assicurare un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e promuovere opportunità di apprendimento permanente per tutti</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Formazione continua dei lavoratori delle imprese aderenti a Fondimpresa ▶ Incremento del numero di giovani e adulti che abbiano le competenze necessarie, incluse quelle tecniche e professionali, per un lavoro dignitoso, l'occupazione e l'imprenditorialità
 <p>8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH</p>	<p>OBIETTIVO 8 Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Miglioramento della competitività e della produttività delle imprese ▶ Incremento della professionalità dei lavoratori ▶ Miglioramento dell'occupabilità dei lavoratori
 <p>9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE</p>	<p>OBIETTIVO 9 Costruire una infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Finanziamenti a progetti formativi specifici sull'innovazione e sulle iniziative legate alla transizione ecologica ▶ Promozione della formazione continua su tematiche relative alla transizione digitale

	OBIETTIVO 10 Ridurre le disuguaglianze	<ul style="list-style-type: none">▶ Promozione della formazione per tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, status economico o altro▶ Dislocazione delle attività su tutto il territorio nazionale, anche nelle aree più svantaggiate attraverso le Articolazioni Territoriali
	OBIETTIVO 13 Promuovere azioni, a tutti i livelli, per combattere i cambiamenti climatici	<ul style="list-style-type: none">▶ Finanziamento della formazione sui temi della Green Transition e della Circular Economy





2



LE ATTIVITÀ DI FONDIMPRESA (GRI 2-6)

5.197 nuove adesioni nel 2022

141.125 nuovi lavoratori iscritti nel 2022

39.556 azioni formative con il Conto di Sistema nel 2022

167.482 azioni formative con il Conto Formazione nel 2022

2.822.669 ore di formazione erogate nel 2022

In un contesto in cui la formazione professionale è decisiva per il successo delle aziende e lo sviluppo del mercato del lavoro, i Fondi Interprofessionali rappresentano un riferimento e un partner fondamentale per le aziende di qualsiasi dimensione.

Sono stati istituiti con l'intento di promuovere un approccio in cui le decisioni e le responsabilità relative alla formazione professionale siano decentralizzate e capaci di coinvolgere attivamente le parti interessate e i loro rappresentanti. Ogni azienda può scegliere di aderire ad un Fondo indipendentemente dal settore di appartenenza. Questa scelta consente alle imprese italiane di sfruttare al massimo le opportunità di formazione e di adattarle alle proprie necessità, anche cambiando Fondo quando lo ritengono necessario.

Fondimpresa opera in favore di tutte le imprese del settore privato, delle aziende pubbliche o esercenti i pubblici servizi che ad esso decidano di versare lo 0,30% del contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria versato dai datori di lavoro all'INPS.

Nell'ambito delle proprie linee strategiche di programmazione delle attività formative, il Fondo:

- promuove e fornisce finanziamenti per Piani di formazione continua che sono il risultato di accordi tra

- i rappresentanti delle aziende e dei lavoratori, sviluppati in coerenza con le politiche regionali e le linee guida nazionali per la formazione professionale;
- in particolare, Fondimpresa finanzia Piani formativi di rilevanza nazionale che contribuiscono all'innovazione delle competenze, anche in specifici settori, in risposta a sviluppi tecnologici emergenti;
 - offre supporto finanziario diretto per attività che sono propedeutiche all'organizzazione e al funzionamento dei Piani formativi. Ciò include studi e ricerche che aiutano a identificare le esigenze di formazione e le tendenze del mercato del lavoro;
 - svolge un ruolo fondamentale nell'indirizzare, coordinare, monitorare e verificare l'attuazione dei programmi di formazione continua su tutto il territorio nazionale. Ciò garantisce una distribuzione equa delle risorse e l'efficace implementazione dei Piani formativi;
 - indaga e analizza dati, in coerenza con i suoi obiettivi istituzionali, nell'ambito della formazione professionale continua. Questa flessibilità consente al Fondo di adattarsi alle mutevoli esigenze del mercato del lavoro e di contribuire in modo proattivo all'evoluzione delle competenze e delle conoscenze dei lavoratori e delle imprese, promuovendo così l'occupabilità e la competitività a livello nazionale.

Conto Formazione

Il Conto Formazione rappresenta un veicolo finanziario a disposizione delle imprese aderenti a Fondimpresa. Esso permette loro di gestire in modo autonomo e immediato le risorse finanziarie destinate alla formazione dei propri dipendenti attraverso una procedura online.

Fondimpresa trattiene e accantona sul “Conto Formazione” di ciascuna azienda associata il 70% dell'obbligatorio contributo dello 0,30% sulle retribuzioni dei dipendenti, versato all'INPS e trasferito al Fondo conformemente all'articolo 118 della legge 338/2000. A partire dal 1° gennaio 2015, su richiesta dell'azienda, è possibile aumentare questa percentuale all'80%.

Il Conto Formazione sostiene esclusivamente i Piani formativi aziendali e interaziendali che sono stati concordati tra le Parti Sociali, seguendo le linee guida stabilite dal Protocollo d'Intesa.

ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

Fondimpresa non si limita ad erogare finanziamenti per la formazione, ma si impegna attivamente nella supervisione delle iniziative finanziate.

A tal fine ha creato l'Ufficio Monitoraggi e Valutazioni delle Attività Finanziate, responsabile della progettazione e del coordinamento a livello centrale del quadro metodologico e scientifico del servizio.

Nel dettaglio, Fondimpresa realizza il monitoraggio valutativo della formazione finanziata alle aziende aderenti con l'obiettivo di innalzare la qualità dei Piani formativi sovvenzionati. A tale scopo redige annualmente il Rapporto di Monitoraggio Valutativo, in cui sono descritti i principali impatti della formazione, e svolge attività di comunicazione, valorizzazione e disseminazione di buone prassi formative.

L'Ufficio Monitoraggi e Valutazioni di Fondimpresa, nell'ambito del servizio di monitoraggio valutativo, attiva due rilevazioni annuali tra loro complementari:

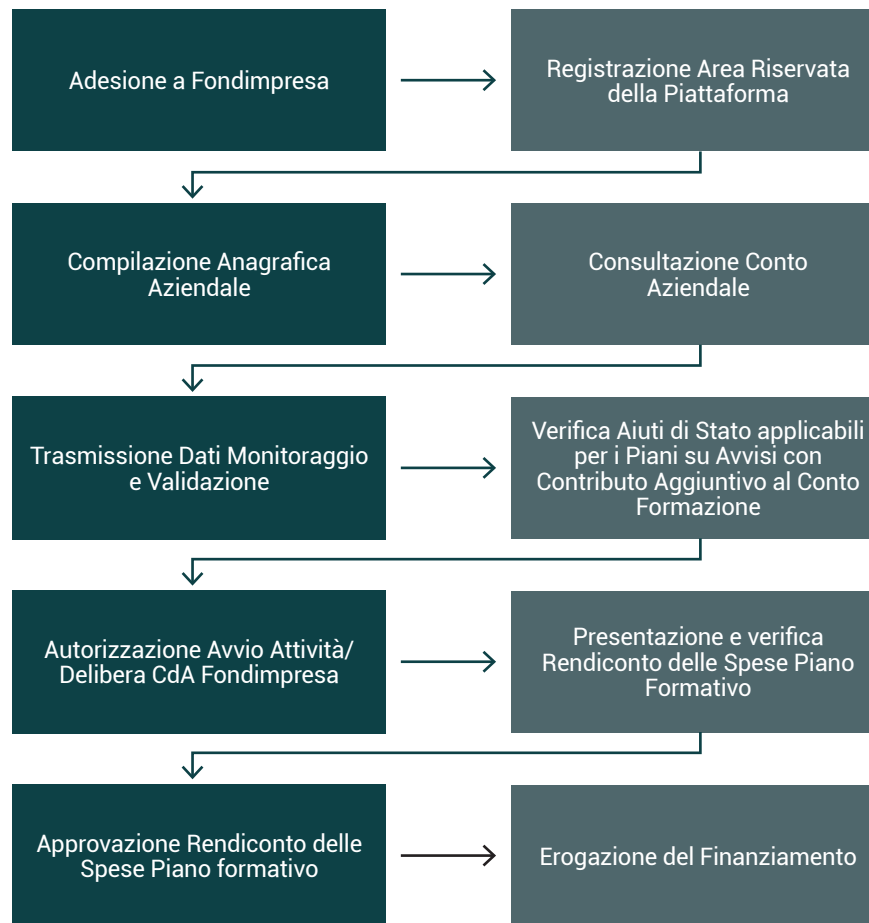
- Storie di Formazione: casi di studio aziendali per ricostruire il processo formativo e portare in evidenza buone prassi da valorizzare e divulgare per innescare nuove modalità di istruzione, generando innovazione e qualificando il sistema della formazione continua;
- Indagine ROLA (Rilevazione Opinioni Lavoratori e Aziende), realizzata in modalità CAWI (Computer – Assisted Web Interviewing) e rivolta a un campione rappresentativo di lavoratori partecipanti a corsi formativi finanziati dal Fondo e ai responsabili aziendali. L'indagine restituisce importanti risultati rispetto ai cambiamenti generati dalla formazione continua in azienda e sul lavoro con particolare attenzione ai temi dell'innovazione e della trasformazione digitale.

Le richieste di finanziamento possono essere presentate in qualsiasi momento dell'anno attraverso la Piattaforma informatica, allegando i Piani formativi e la documentazione correlata. Le aree disciplinari in cui è possibile organizzare la formazione riguardano:

- Abilità personali
- Contabilità - finanza
- Gestione aziendale - amministrazione
- Informatica
- Lingue
- Marketing e vendite
- Qualità
- Sicurezza sul luogo di lavoro
- Tecniche di produzione
- Innovazione

In linea con l'Accordo Interconfederale e il Regolamento Fondimpresa, le risorse non utilizzate entro i due anni vengono trasferite dal Conto Formazione aziendale al Conto di Sistema, che serve a finanziare iniziative rivolte a tutte le aziende associate.

> *Flusso dei Piani del Conto Formazione*



Conto di Sistema

Il Conto di Sistema costituisce il canale di finanziamento dedicato alle piccole e medie imprese (PMI), ideato come un fondo collettivo solidale per sostenere il progresso e l'innovazione all'interno delle PMI. Questo meccanismo promuove la collaborazione tra imprese su programmi di formazione comuni, sia a livello settoriale che territoriale.

Le caratteristiche chiave del Conto di Sistema includono la massima trasparenza e l'accesso equo alle opportunità formative offerte da Fondimpresa attraverso la partecipazione ai bandi pubblici.

Possono richiedere finanziamenti attraverso il Conto di Sistema:

- le aziende aderenti a Fondimpresa e registrate nel sistema informativo;
- gli enti che sono registrati presso l'Elenco dei Soggetti Proponenti Qualificati dal Fondo alla data di presentazione della domanda di finanziamento, in base alle categorie specificate in ciascun bando.

Le richieste di finanziamento possono essere presentate in diverse scadenze o tramite procedure a sportello. Il Sistema di Qualificazione dei Soggetti Proponenti fornisce tutte le informazioni necessarie su come ottenere la qualificazione e riporta i risultati della valutazione delle capacità esecutive.

Le aziende che elaborano programmi formativi finanziati dal Conto di Sistema possono anche richiedere finanziamenti per programmi formativi standard dal Conto Formazione, e viceversa.

Gli Avvisi sono indirizzati a un vasto numero di aziende e finanziano programmi formativi in linea con le politiche del Fondo. Ogni programma deve essere approvato con accordi sottoscritti dalle rappresentanze delle Parti Sociali riconducibili ai Soci di Fondimpresa, a livello aziendale, territoriale o settoriale, nel rispetto del Protocollo d'Intesa.

Il Conto di Sistema raccoglie una percentuale dei contributi versati dalle aziende associate a Fondimpresa. In particolare:

- le aziende che scelgono il rimborso dell'80% sul Conto Formazione versano il 16% dei contributi nel Conto di Sistema;
- le aziende che scelgono il rimborso del 70% sul Conto Formazione versano il 26% dei contributi nel Conto di Sistema.

Queste risorse vengono utilizzate per finanziare programmi formativi tramite la pubblicazione periodica di bandi, garantendo trasparenza e uguaglianza di opportunità di accesso. La concessione dei finanziamenti è subordinata alla verifica presso il Registro Nazionale degli Aiuti di Stato e alla registrazione del finanziamento.

> Flusso dei Piani del Conto Sistema



AVVISI FONDIMPRESA 2022**Avvisi 1 e 6/2022**

- Formazione a sostegno dell'Innovazione digitale e/o tecnologica di prodotto e/o di processo nelle imprese aderenti.
- L'Avviso mira a finanziare Piani formativi volti a supportare l'innovazione digitale e tecnologica nelle imprese.
- Data di pubblicazione: 01/02/2022 - 30/11/2022.

Avviso 2/2022

- Competenze di base e trasversali.
- L'Avviso offre un'ampia gamma di corsi di formazione mirati a sviluppare le competenze di base e trasversali dei lavoratori.
- Data di pubblicazione: 10/02/2022.

Avviso 3/2022

- Interventi sperimentali relativi al sistema delle Politiche Attive del Lavoro a favore di disoccupati e/o inoccupati.
- Questo Avviso finanzia Piani formativi volti a supportare le politiche attive del lavoro, con un focus specifico su disoccupati e inoccupati.
- Data di pubblicazione: 17/02/2022.

Avviso 4/2022

- Formazione a sostegno della Green Transition e della Circular Economy nelle imprese aderenti.
- Questo Avviso finanzia Piani formativi incentrati sulla sostenibilità ambientale e sull'economia circolare. I programmi formativi sono destinati ai lavoratori delle aziende coinvolte in progetti di trasformazione verde o di economia circolare.
- Data di pubblicazione: 06/07/2022.

Avviso 5/2022

- Formazione a sostegno delle PMI per la formazione di Donne e Over 50.
- L'Avviso intende favorire la realizzazione di Piani formativi aziendali o interaziendali condivisi rivolte a donne di tutte le età e ai lavoratori Over 50 delle PMI aderenti al Fondo.
- Data di pubblicazione: 30/09/2022.

Contributo Aggiuntivo

Il Contributo Aggiuntivo è il canale di finanziamento a sostegno delle PMI, che integra le risorse del Conto Formazione aziendale con quelle del Conto Sistema.

Questa modalità di finanziamento è pensata per ovviare alle difficoltà che le aziende con un numero limitato di dipendenti incontrano nel raccogliere fondi sufficienti per coprire le proprie esigenze formative.

Con il sistema del Contributo Aggiuntivo, infatti, le imprese possono presentare Piani formativi integrando le risorse del Conto Formazione con quelle del Conto di Sistema, fino a un limite predeterminato.

L'assegnazione del Contributo Aggiuntivo segue criteri di rotazione, garantendo un allargamento graduale del gruppo di imprese che beneficiano del sostegno supplementare al proprio Conto Formazione da parte del Fondo.

Anche i finanziamenti erogati dal Fondo nell'ambito degli Avvisi con Contributo Aggiuntivo sono soggetti alla normativa sugli Aiuti di Stato, ma solamente per quanto riguarda le risorse del Conto di Sistema.

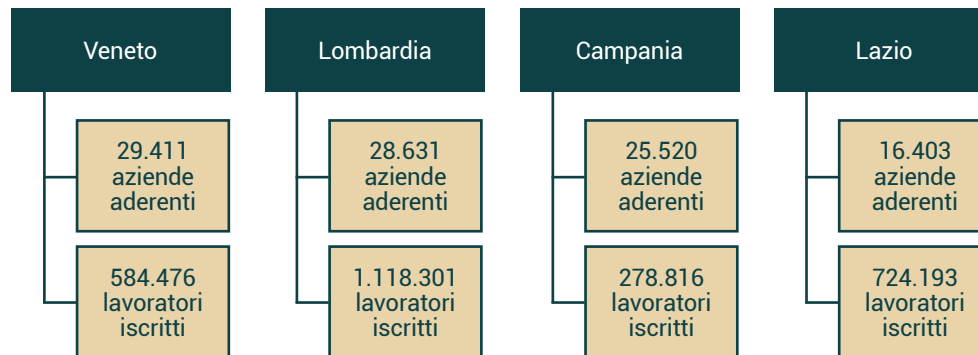
I numeri di Fondimpresa

Fondimpresa conta quasi 212 mila aziende aderenti e 5 milioni di lavoratori iscritti al 31 dicembre 2022 (a lordo degli accentramenti contributivi e/o variazione societarie).

Il 40% circa delle aziende aderenti si trova in tre regioni:

- Veneto: 29.411 aziende (13,88%)
- Lombardia: 28.631 aziende (13,52%)
- Campania: 25.520 aziende (12,05%)

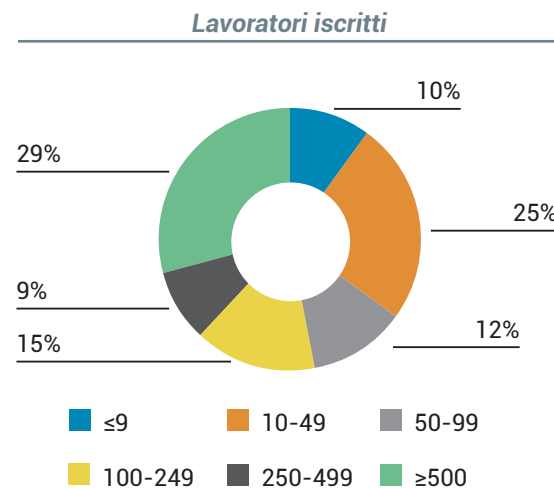
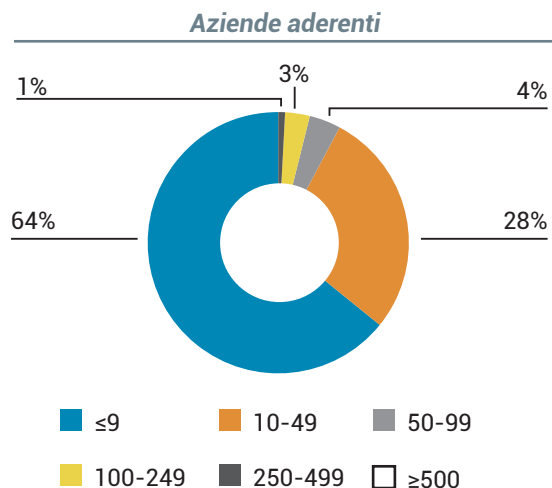
In termini di lavoratori iscritti al Fondo la Lombardia si colloca al primo posto con oltre 1 milione e centomila lavoratori; il Lazio conta 724.193 iscritti mentre il Veneto 584.476.

> *Distribuzione geografica aziende aderenti e lavoratori iscritti*

Più del 90% delle aziende aderenti a Fondimpresa sono micro e piccole imprese. Queste rappresentano circa il 32% - 34% dei lavoratori totali iscritti al Fondo; il 28% - 30% del totale degli iscritti è invece impiegato nelle aziende più grandi con oltre 500 dipendenti.

La percentuale rimanente è distribuita in modo abbastanza equo tra le imprese che hanno tra 50 e 249 dipendenti e quelle con 250-499 dipendenti.

> Aziende aderenti e lavoratori iscritti per classe dimensionale



Nel triennio 2020-2022 è stato significativo l'incremento di aziende aderenti con una variazione percentuale, anno su anno, del 10,51% nel raffronto tra il 2021 e il 2020 e del 55% tra il 2022 e il 2021.

2020	2021	2022
3.034	3.353	5.197

In merito ai diversi settori economici, l'Attività Manifatturiera raccoglie il 30,39% delle imprese e quasi la metà dei lavoratori iscritti al Fondo (2.333.838 lavoratori, ovvero il 47,19%). Seguono Commercio (17% di aziende e 8,28% di lavoratori) e le Costruzioni (14,56% di aziende e 6,19% di lavoratori) con rispettivamente 36 mila e 30 mila aziende aderenti e con un numero di lavoratori che supera le 400 mila unità nel primo caso e le 300 mila nel secondo.

> Aziende aderenti e lavoratori iscritti per classe dimensionale

Aziende manifatturiere	> 30,39% aziende > 47,19% lavoratori
Commercio	> 17% aziende > 8,28% lavoratori
Costruzioni	> 14,56 % aziende > 6,19% lavoratori

In generale, per entrambi i Canali di finanziamento, si riscontra tra il 2020 e il 2022 una crescita sia in termini di numero di azioni che di ore complessive erogate, con il Conto di Sistema che nel 2022 raddoppia i valori rispetto a quanto rilevato nel 2020.

> Conto Formazione

Anno	N° Azioni	N° Ore
2020	113.529	1.169.706
2021	152.768	1.666.554
2022	167.482	1.863.680

> Conto di Sistema

Anno	N° Azioni	N° Ore
2020	20.813	473.617
2021	25.241	565.392
2022	39.556	958.989

Le ore medie dei corsi finanziati attraverso il Conto Formazione si attestano sulle 10-11 nel triennio. Al contrario, la durata dei corsi di formazione del Conto di Sistema risulta essere mediamente più ampia, collocandosi tra le 22 e le 24 ore nel triennio 2020 - 2022.

> Durata media ore corso delle Azioni formative per Canale di finanziamento e anno

Canale Finanziamento	2020	2021	2022
CS	22	22	24
CF	10	10	11

Per quanto riguarda la distribuzione delle ore formative, nel Conto di Sistema le tematiche come Gestione aziendale, Tecniche di produzione, Informatica e Abilità personali rappresentano oltre il 70% delle ore erogate nei rispettivi anni. Le tematiche Green, sebbene inizialmente poco rappresentate, hanno costituito il 4,52% delle ore totali nel 2022.

Nel Conto Formazione, i corsi sulla Sicurezza hanno costituito la maggior parte delle azioni formative e delle ore erogate, seguiti da Abilità personali e Lingue. Alcune tematiche, come Gestione aziendale, Informatica e Tecniche di produzione, hanno superato le 100.000 ore nel 2022, mentre la tematica Lavoro in ufficio ed attività di segreteria è risultata essere meno rappresentativa.

L'Ufficio Promozione di Fondimpresa

L'Ufficio Promozione di Fondimpresa svolge un ruolo fondamentale nella diffusione delle opportunità legate al finanziamento della formazione continua e nella promozione delle iniziative del Fondo.

Le attività principali dell'Ufficio Promozione riguardano:

- la divulgazione diretta alle aziende, ai professionisti e agli operatori della formazione sugli strumenti offerti dal Sistema dei Fondi Interprofessionali e da Fondimpresa;
- l'organizzazione e la partecipazione a eventi informativi e promozionali rivolti a diversi target/stakeholder di Fondimpresa;
- la gestione delle attività proposte nell'ambito dei Progetti Propedeutici di promozione, diffusione e comunicazione della cultura della formazione continua e la conoscenza delle attività di Fondimpresa, finanziati annualmente dall'Avviso dedicato;
- la proposta di campagne promozionali realizzate, a esempio, attraverso l'invio massivo di comunicazioni alle aziende aderenti, tramite apposite piattaforme web o l'utilizzo dei canali social Fondimpresa;

- la cura dell'immagine del Fondo;
- la gestione delle Procedure di Portabilità, in entrata e in uscita, e delle Variazioni Societarie;
- il supporto alle Articolazioni Territoriali di Fondimpresa per le attività di promozione del Fondo, in tutti i territori italiani.

EVENTI DI FONDIMPRESA 2022

Gli eventi informativi e promozionali organizzati nel corso dell'anno 2022 da Fondimpresa si sono rivolti ai principali destinatari dell'attività di divulgazione della proposta del Fondo, ovvero alle aziende aderenti, agli operatori della formazione, ai policy makers del settore.

Tra le diverse modalità di realizzazione delle iniziative sono state preferite quelle "a distanza" o ibride (in presenza e al contempo "in collegamento"), poiché hanno consentito:

- il raggiungimento di un pubblico molto ampio, in rapporto alle iniziative svolte storicamente in presenza, come dimostrato dal numero totali di fruitori e dalle visualizzazioni complessive raggiunte sui canali social utilizzati da Fondimpresa (YouTube e Facebook);
- la creazione di una libreria di contenuti, fruibili oltre il termine delle "dirette", talvolta (nel caso di presentazione di nuovi strumenti di finanziamento Fondimpresa) assimilabili a tutorial di supporto alla presentazione di Piani formativi;
- una forte riduzione di costi organizzativi e dell'impatto ambientale (misurabile in un significativo risparmio nei trasporti di relatori e partecipanti, nei consumi elettrici, nella produzione di materiali cartacei di supporto).

Diversi eventi hanno proposto tematiche attinenti alla Sostenibilità ambientale e sociale, quali:

- la transizione ecologica e l'economia circolare;
- i processi di digitalizzazione e di innovazione tecnologica;
- le politiche di genere e di inclusione sociale;
- le politiche attive del lavoro, in favore di soggetti disoccupati e inoccupati, e lavoratori percettori di integrazione salariale.





PROSPETTIVA INTERNA: LA SOSTENIBILITÀ DEL FONDO

I NUMERI DEL FONDO

60% di donne nella forza lavoro

948 ore di formazione erogate

9,3 ore di formazione medie annue per ogni dipendente

Zero infortuni sul lavoro a fronte di **182.257** ore lavorate

328 Mln di euro di valore economico generato nel 2022

91% del valore economico generato distribuito agli stakeholder

280,5 Mln di euro di investimenti in Piani formativi

Fondimpresa promuove una cultura organizzativa interna che mette al centro la responsabilità, l'etica e l'impegno verso la tutela dell'ambiente. Questi valori fondamentali permeano ogni aspetto della sua struttura aziendale e hanno un impatto significativo sui comportamenti e sulle decisioni di tutti i membri del Fondo.

L'obiettivo di Fondimpresa è creare valore non solo per gli stakeholder esterni, ma anche per l'Organizzazione stessa, mediante un impegno attivo nell'implementazione e nella diffusione dei principi di sostenibilità nella gestione della comunità aziendale.

La Governance e la gestione trasparente

Temi Materiali

- Qualità e affidabilità dei servizi
- Trasparenza, etica e integrità

- Politiche e pratiche anticorruzione
- Politiche solidaristiche
- Gestione integrata dei rischi
- Compliance normativa
- Sicurezza dei dati e delle informazioni

Il Modello di Governance (GRI 2-9)

Il sistema di governance di Fondimpresa è basato su un modello collaborativo tra le organizzazioni promotrici con l'obiettivo di garantire una gestione equilibrata e trasparente delle attività dell'associazione. L'accordo istitutivo del Fondo tra i Soci fondatori, Confindustria, CGIL, CISL e UIL, prevede una composizione paritetica degli organi di governo tra Confindustria e le Organizzazioni Sindacali. In dettaglio, la governance del Fondo è così articolata:

- Comitato di Indirizzo Strategico dei Soci: composto dai rappresentanti di Confindustria, CGIL, CISL e UIL, tra cui il Presidente di Confindustria e i Segretari Generali delle Organizzazioni Sindacali. Il Comitato ha il compito di definire le linee strategiche e le priorità delle attività annuali, nominare, sostituire e revocare il Consiglio di Amministrazione e deliberare all'unanimità sull'adesione di altri soci.
- Assemblea: composta da 6 rappresentanti designati dai Soci, con 3 membri per Confindustria e 1 membro ciascuno per CGIL, CISL e UIL. L'Assemblea ha il potere di approvare il bilancio preventivo e consuntivo, nominare l'incaricato del controllo contabile, modificare lo Statuto e il Regolamento su proposta del CIS, nonché nominare, sostituire e revocare i membri del Collegio Sindacale.
- Consiglio di Amministrazione: composto da 6 membri, di cui 3 designati da Confindustria e 1 da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali CGIL, CISL e UIL. Il Consiglio nomina il Presidente e il Vicepresidente tra i membri espressi da Confindustria e dalle Organizzazioni Sindacali. I membri del Consiglio durano in carica tre anni e sono rieleggibili due volte. Il Consiglio di Amministrazione svolge, tra gli altri, compiti di indirizzo operativo, programmazione, verifica delle attività del Fondo, approvazione del modello organizzativo, nomina del Direttore Generale e definizione della ripartizione annuale delle risorse.

- Collegio Sindacale: composto da 3 membri effettivi e 2 supplenti designati dall'Assemblea. I membri sono scelti da Confindustria e dalle organizzazioni sindacali firmatarie mentre il Presidente è nominato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Il Collegio Sindacale svolge le funzioni di controllo e verifica contabile previste dalla legge.
- Organismo di Vigilanza (OdV): responsabile di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo 231 e di verificarne l'aggiornamento. L'OdV, autonomo, indipendente e professionale, esercita le proprie competenze con continuità d'azione, segnalando eventuali irregolarità o violazioni.

Fondimpresa è inoltre soggetta ad indirizzo e controllo esterno, in particolare:

- del Ministero del Lavoro, che autorizza l'attivazione dei Fondi Interprofessionali previa verifica della conformità alle finalità, della professionalità dei gestori, nonché dell'adozione di criteri di gestione improntati al principio di trasparenza, e nomina il Presidente del Collegio Sindacale.
- dell'ANPAL (Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro), che esercita funzioni di indirizzo sul sistema della formazione continua, gestisce la rete delle politiche attive del lavoro e vigila sulla gestione dei Fondi.

Struttura operativa e Organigramma

La struttura operativa di Fondimpresa assicura la gestione complessiva delle attività, secondo criteri di efficacia, efficienza, economicità e trasparenza, in una logica di distribuzione equilibrata delle risorse. La struttura operativa è articolata nelle seguenti Aree:

- Direzione Generale: vi fanno capo i processi di supporto generale alle attività del Fondo e alcuni dei processi di supporto operativo.
- Area Formazione: gestisce i processi di ammissibilità, gestione e monitoraggio dei Piani formativi finanziati nell'ambito degli Avvisi del Conto di Sistema, assicurando alle aziende aderenti e ai soggetti attuatori l'assistenza tecnica necessaria. All'Area fa capo anche l'Ufficio Studi e Statistiche che svolge attività di analisi e reportistica.
- Area Conto Formazione e Articolazioni Territoriali: supporta le aziende aderenti nella presentazione dei Piani formativi Ordinari e su Avvisi con Contributo Aggiuntivo al Conto Formazione, gestisce la verifica

di conformità e il monitoraggio dei Piani formativi condivisi e presentati a valere sui conti formazione aziendali.

- L'Area Attività di Supporto, Servizi agli Aderenti e Controlli include diversi uffici: l'Ufficio Monitoraggi e Valutazioni Attività Finanziarie, l'Ufficio Controlli e Verifiche In Itinere ed Ex Post Attività Finanziarie e l'Ufficio Aiuti di Stato. La sua struttura per servizi e controlli è trasversale e funzionale alle altre Aree del Fondo.

La responsabilità operativa del Fondo viene affidata a un Direttore Generale nominato dal Consiglio d'Amministrazione su proposta del Presidente. Il Direttore Generale:

- svolge i compiti assegnati dal Consiglio d'Amministrazione in coerenza con il modello organizzativo approvato dal medesimo Consiglio di Amministrazione;
- coordina l'istruzione dei progetti formativi da sottoporre al Consiglio di Amministrazione secondo criteri definiti dal medesimo Consiglio, per le relative deliberazioni;
- ha la responsabilità operativa della struttura di Fondimpresa e risponde al Presidente e al Consiglio di Amministrazione;
- predispone il bilancio preventivo e consuntivo di Fondimpresa da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione;
- predispone e presenta trimestralmente al Consiglio di Amministrazione un rapporto tecnico-economico che evidenzia le attività svolte nel trimestre di riferimento.

È costituito un Comitato di Direzione, formato dal Direttore Generale, che ne cura il coordinamento, e dai Direttori delle Aree previste dal modello organizzativo adottato dal Consiglio di Amministrazione, ai quali il Direttore Generale può affidare di volta in volta deleghe operative specifiche.

Come ben rappresentato dall'organigramma, Fondimpresa opera attraverso una struttura organizzativa snella, nell'ambito della quale la gestione delle tematiche connesse alla sostenibilità, seppure presidiate dal Comitato di Direzione sotto il controllo e la responsabilità del Consiglio di Amministrazione, sono integrate trasversalmente in tutte le funzioni dell'Ente.

LIVELLO STRATEGICO

COMITATO DI INDIRIZZO STRATEGICO

LIVELLO ESECUTIVO

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

COLLEGIO SINDACALE

ASSEMBLEA DEI SOCI

INTERNAL AUDIT

ORGANISMO
DI VIGILANZA

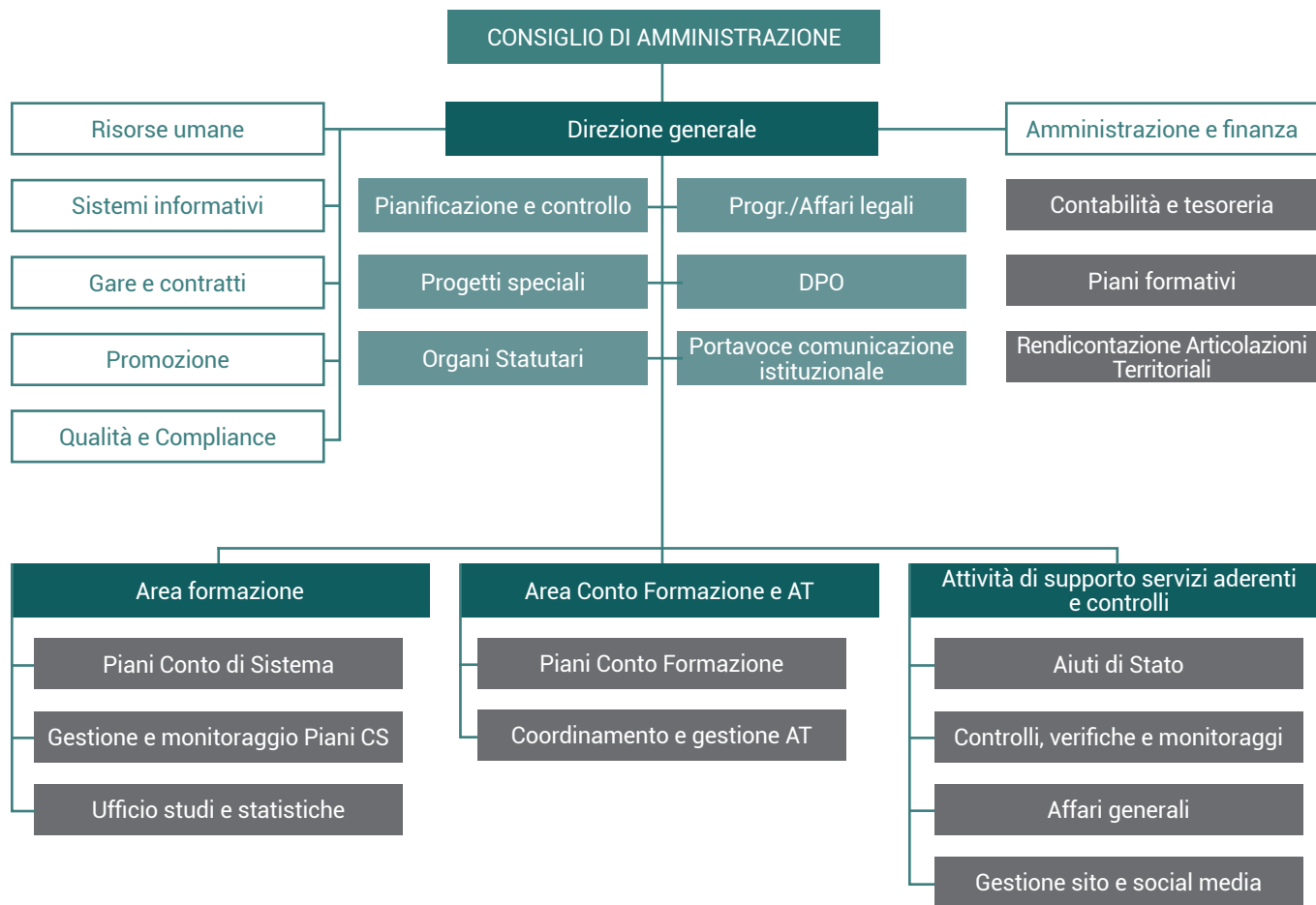
PRESIDENZA

DPO

DIREZIONE GENERALE

COMITATO DI DIREZIONE

> Organigramma



Principi etici e trasparenza del Fondo

Fondimpresa ha predisposto il proprio Codice Etico indirizzato a diversi soggetti, inclusi il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, il Direttore Generale, i Direttori di Area, i Responsabili di Unità, i dipendenti, i collaboratori, i membri delle Articolazioni Territoriali e chiunque abbia rapporti di qualsiasi natura con il Fondo.

Il Codice è stato predisposto per stabilire inequivocabilmente i valori etici del Fondo, che costituiscono il riferimento principale riguardo al comportamento da tenere in ogni attività che viene prestata.

Principi Etici Generali

- **Onestà:** i destinatari sono tenuti a rispettare le leggi e i regolamenti vigenti e ad osservare meticolosamente procedure e regolamenti del Codice Etico di Fondimpresa.
- **Professionalità:** tutte le attività svolte richiedono competenza e professionalità. I destinatari sono tenuti a svolgere le proprie mansioni in modo tale da preservare l'autorevolezza del Fondo.
- **Imparzialità:** nelle relazioni con i suoi stakeholder, Fondimpresa si impegna a prevenire qualunque discriminazione relativamente all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, all'etnia, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose.
- **Riservatezza:** i destinatari sono tenuti a trattare dati e informazioni del Fondo esclusivamente nell'ambito delle proprie responsabilità lavorative e a non divulgare in alcun modo informazioni senza l'autorizzazione del Fondo, fatta eccezione per i casi in cui sussista uno specifico obbligo normativo.
- **Correttezza in caso di potenziali conflitti di interessi:** i rapporti tra Fondimpresa e i destinatari del Codice Etico si basano sulla fiducia reciproca. Le attività di Fondimpresa devono svolgersi nell'interesse del Fondo e nel rispetto dei principi del Codice Etico.

Sul sito di Fondimpresa è possibile accedere a informazioni e documenti che ne garantiscono la trasparenza, conformemente alle disposizioni del D.Lgs. n. 33/2013 che regola il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, e alle linee guida ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) relative alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza per le società e gli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici.

Tali informazioni sono relative a:

- Bilanci economici del Fondo
- Acquisti di lavori, beni e servizi
- Attestazioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione
- Accesso civico obbligatorio e accesso civico generalizzato
- Regolamenti acquisti
- Albo fornitori
- Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, ai sensi del Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231

CONFORMITÀ, ANTICORRUZIONE, PRIVACY (GRI 2-7; 205-1, 2, 3; 206; 418)

Nel corso del 2022, Fondimpresa ha potenziato il proprio sistema di controllo interno attraverso l'istituzione di una funzione di Internal Audit, che ha avviato con successo l'implementazione del suo primo piano di audit. Inoltre, nel corso dell'anno, è stato elaborato e ufficializzato il primo piano di audit focalizzato sui fornitori, concentrato sulla sicurezza delle informazioni e la protezione dei dati personali.

Durante il periodo di rendicontazione, non sono stati riscontrati casi significativi di non conformità rispetto a leggi e regolamenti vigenti. I pochi casi di non conformità di minore entità sono stati gestiti mediante il pagamento di sanzioni pecuniarie di modesta entità.

Nel corso degli ultimi tre anni non si sono verificati episodi di corruzione all'interno del Fondo. Sia i membri del Consiglio di Amministrazione che tutti i dipendenti hanno ricevuto comunicazioni dettagliate riguardo alle politiche e alle procedure anticorruzione. Sempre in tema di anticorruzione, nel periodo di rendicontazione sono stati selezionati e sottoposti a verifica a campione un totale di 5 macro-processi (corrispondenti al 14% del totale).

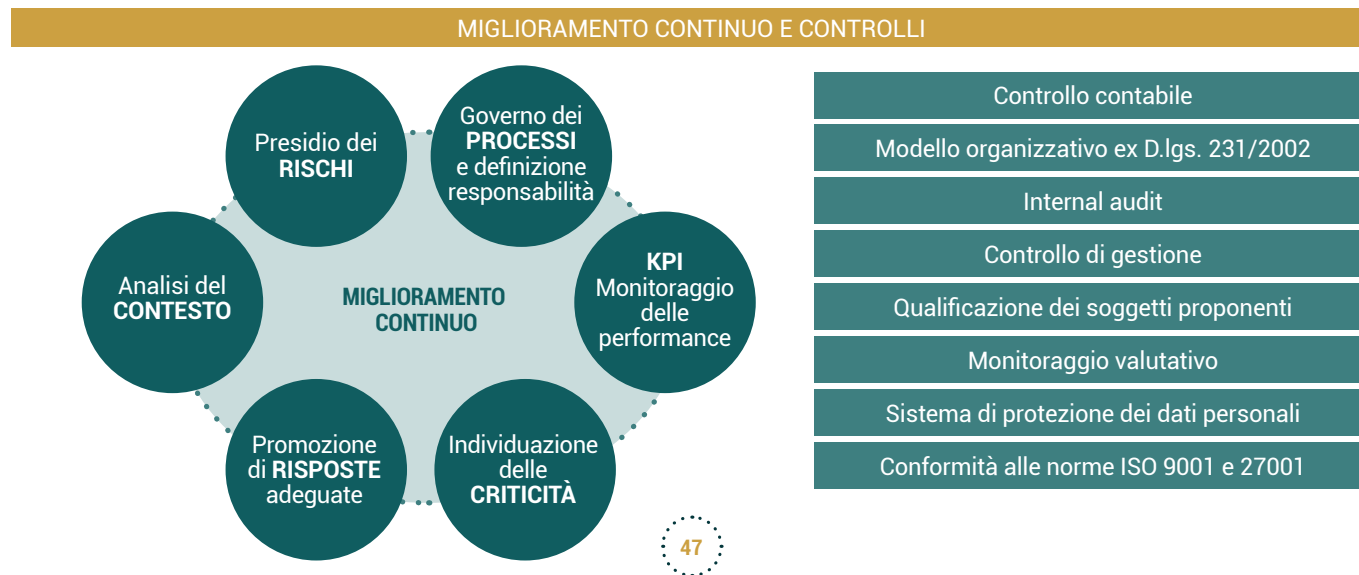
Da un punto di vista legale, Fondimpresa non è stato coinvolto in azioni legali relative a comportamenti anticoncorrenziali, antitrust o politiche monopolistiche. Inoltre, non sono state riscontrate denunce riguardanti violazioni della privacy o perdita di dati relativi alle aziende associate e ai loro dipendenti.

Il Sistema di Gestione Integrato

Fondimpresa si impegna a garantire un elevato standard di professionalità nelle attività relative ai servizi di finanziamento per la formazione delle imprese. A tale scopo, ha implementato un Sistema di Gestione Integrato conforme alle normative ISO 9001:2015 e ISO/IEC 27001:2013, ottenendo la certificazione da parte di SQS, Associazione Svizzera per la Certificazione dei Sistemi di Qualità e di Gestione.

Nel corso delle sue attività, il Fondo pone la massima attenzione alla tutela delle informazioni gestite, garantendo la disponibilità, l'integrità e la riservatezza dei dati. Adotta misure preventive volte a preservare la sicurezza dei dati personali e a garantire la continuità operativa, seguendo un approccio integrato.

Per quanto concerne la gestione dei rischi, l'Organizzazione applica – tra gli altri – i principi delineati nelle linee guida UNI ISO 31000 sulla gestione del rischio: ciò significa che valuta e affronta in modo proattivo le sfide potenziali per garantire una gestione prudente e oculata delle risorse. Il Sistema Integrato si fonda, inoltre, sul principio del miglioramento continuo e su un sistema di controlli come rappresentato nella grafica sottostante:



Le Persone di Fondimpresa



Temi Materiali

- Formazione e sviluppo delle competenze interne
- Diversity e pari opportunità
- Welfare aziendale
- Salute e Sicurezza sul Lavoro

Fondimpresa da sempre promuove la centralità delle proprie persone, ritenute la colonna portante delle attività e della qualità dei servizi erogati.

Grazie a strategie mirate all'empowerment dei collaboratori e a un costante affinamento delle pratiche di reclutamento e integrazione del personale, si è dato vita a un prezioso connubio tra lo sviluppo delle competenze e l'accumulo di esperienze professionali, che oggi costituisce uno degli asset più significativi del Fondo.

L'Organizzazione non ha mai smesso di investire sul potenziamento delle risorse umane e sul loro sviluppo, garantendo stabilità occupazionale e ampliando il proprio organico quando necessario, senza mai perdere di vista il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori.

Una fotografia delle Persone (GRI 2-7; 2-8; 401-1; 2-30)

Il numero complessivo di lavoratrici e lavoratori di Fondimpresa al 31 dicembre 2022 è di 110 persone (102 dipendenti e 8 collaboratori), con un aumento del 5,45% rispetto al 2021. Quasi il 60% dei dipendenti è costituito da donne e tutti sono coperti da accordi di contrattazione collettiva (CCNL Metalmeccanici).

Il 96% dei dipendenti del Fondo è assunto a tempo indeterminato, l'86% è assunto con un contratto full-time; la categoria più rappresentata (86%) è quella degli impiegati, i quali per il 93% hanno un'età compresa tra i 30 e i 50 anni.

In Fondimpresa prevalgono competenze e livelli di istruzione molto alti: il 91% dei dipendenti possiede un livello di istruzione universitario (laurea) e il rimanente 9% ha un diploma di istruzione secondaria.

Il tasso di turnover complessivo nel periodo di rendicontazione si attesta al 4,9%, evidenziando un lieve incremento rispetto al periodo precedente. Nel corso del 2022, le nuove assunzioni, con un'età compresa tra i 30 e i 50 anni, hanno riguardato esclusivamente ruoli di impiego.

Formazione e sviluppo (GRI 404-1; 404-2)

La formazione rappresenta una componente essenziale nella strategia di Fondimpresa anche nella dimensione interna, in quanto elemento fondamentale per il mantenimento della qualità delle prestazioni fornite, per lo sviluppo professionale del personale, nonché per il consolidamento della posizione di leadership dell'Organizzazione e del suo contributo allo sviluppo del tessuto produttivo del Paese. Anche nel 2022 il Fondo ha elaborato un articolato piano di gestione e sviluppo delle competenze rivolto a tutte le categorie di lavoratori.

> *L'organizzazione dei Processi Formativi*

Nel corso del periodo di rendicontazione, sono state erogate al personale interno 948 ore di formazione, con un aumento di circa il 15% rispetto al 2021.

Le ore medie di formazione erogate per ogni dipendente sono state 9,3 e sono state svolte tutte in modalità e-learning.

La formazione erogata a dipendenti per tipologia di contenuto

- 15 % Formazione in materia di Salute e sicurezza
- 5 % Competenze Informatiche
- 6,9 % Competenze manageriali e comportamentali
- 8,8 % Competenze linguistiche
- 16,5% Sistemi di gestione
- 47,8% Analisi finanziaria, basi di bilancio, blockchain, etc.

Benessere e strumenti di gestione delle Persone (GRI 401-2; 401-3; 404-3)

Fondimpresa implementa politiche e strumenti di organizzazione delle risorse umane al fine di garantire una gestione efficace e sostenibile del suo personale.

Tutte le iniziative sono dirette a garantire un ambiente di lavoro positivo, a sviluppare il talento interno e a contribuire allo sviluppo della sostenibilità sociale nel lungo termine.

Il Fondo promuove un equilibrato rapporto tra lavoro e vita privata: con l'accordo firmato nel maggio 2021, lo smart working si configura come modalità alternativa di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.

Con la firma dell'accordo stipulato con le rappresentanze sindacali nell'aprile 2021, l'Organizzazione fornisce inoltre ai propri dipendenti un piano di Welfare aziendale costituito da servizi erogati tramite una piattaforma informatica dedicata. In aggiunta a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), Fondimpresa mette a disposizione un pacchetto di beni e servizi del valore di € 640,00 (per un totale di € 840,00) per ciascun dipendente per ogni anno, che consente al personale di usufruire di diversi servizi, tra cui:

- Previdenza complementare
- Formazione ed educazione
- Mobilità e trasporto
- Attività culturali e per il tempo libero

Nel segno della forte considerazione riservata alla propria comunità di persone, Fondimpresa fornisce ai dipendenti buoni pasto e un'assicurazione sanitaria superiore al minimo previsto dal contratto nazionale. Il Fondo versa inoltre il contributo aggiuntivo del 2% (2,2 % neoiscritti under 35) per i lavoratori che hanno aderito al fondo pensione complementare dei Metalmeccanici (Cometa).

Per quanto riguarda il congedo parentale, esso è utilizzato, in conformità alle disposizioni di legge, dalla totalità delle mamme per un periodo di circa uno o due mesi dopo il congedo obbligatorio. Il Fondo ha stabilito, in modo permanente, la possibilità per le neo-mamme di usufruire dello smart working per cinque giorni alla settimana fino al raggiungimento del primo anno di vita del bambino. Il congedo parentale viene utilizzato anche dai papà prevalentemente su base oraria. Come sostegno alla genitorialità e ad integrazione di quanto previsto dalla normativa vigente, il Fondo ha inoltre esteso i permessi per malattia del bambino pienamente retribuiti.

Infine, va sottolineato che nel corso dell'anno di rendicontazione quasi tutti i dipendenti (95%) hanno ricevuto una valutazione periodica delle performance legate al loro sviluppo professionale.

Diversità e pari opportunità (GRI 405-1; 405-2)

Fondimpresa promuove l'uguaglianza di opportunità nel luogo di lavoro, garantendo che tutti i dipendenti ricevano un trattamento equo basato sulle loro competenze e abilità, senza alcuna forma di discriminazione per motivi legati al sesso, alle preferenze sessuali, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e sindacali o alle credenze religiose.

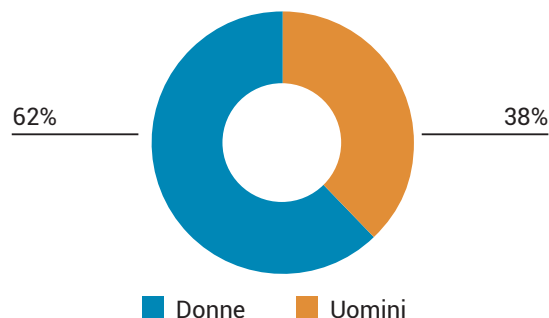
Inoltre, il Fondo adotta misure concrete per tutelare l'integrità morale dei suoi dipendenti e collaboratori, assicurando condizioni di lavoro che rispettino la dignità individuale. Questo impegno include la prevenzione di atti di violenza psicologica, il contrasto al mobbing e la lotta contro qualsiasi forma di discriminazione o comportamento lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue inclinazioni.

Le funzioni responsabili della gestione del personale sono incaricate di mettere in atto criteri basati sul merito e sulla competenza per tutte le decisioni relative ai dipendenti, garantendo che il processo di selezione, assunzione, formazione e sviluppo delle carriere sia conforme alle disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) e che sia progettato per prevenire qualsiasi forma di discriminazione.

Nel corso del 2022 non si è verificato né è stato segnalato alcun caso di discriminazione tra i dipendenti.

Composizione dei dipendenti

Divisione per genere



Divisione per età

Dirigenti	100% > 50 anni
Quadri	56% 30-50 anni 44% > 50 anni
Impiegati	2% < 30 anni 93% 30-50 anni 5% > 50 anni

Rappresentanza femminile

Membri CDA	33%
Dirigenti	0%
Quadri	56%
Impiegati	66%

Al fine di valorizzare il lavoro svolto dalle proprie risorse, Fondimpresa adotta delle politiche retributive adeguate, capaci di stimolare il miglioramento continuo dei propri dipendenti. Il Fondo cerca, così, di creare una condizione lavorativa desiderabile in modo da instaurare rapporti duraturi e sostenibili, basati sul rispetto reciproco.

Il rapporto tra la remunerazione annua totale dell'individuo più pagato in Fondimpresa e la remunerazione mediana annua totale di tutti i dipendenti, escluso il dipendente più pagato, è di 6,28. In merito al divario retributivo di genere, esiste tra gli impiegati ed i quadri un gap marginale fra le retribuzioni di uomini e donne dovuto al fatto che più del 90% degli impiegati part-time è donna.

L'impegno di Fondimpresa e la cultura della sicurezza

Fondimpresa si impegna attivamente per garantire la salute, la sicurezza ed il benessere del proprio personale, dei collaboratori esterni e della collettività coinvolta nell'ambito di tutte le attività aziendali, come espressamente sancito dal proprio Codice Etico. La diffusione ed il consolidamento di una profonda cultura della sicurezza rappresentano degli obiettivi che il Fondo persegue con continuità, nella convinzione che l'ambito lavorativo debba rappresentare un luogo di benessere e non semplicemente caratterizzato dall'assenza di infortuni e malattie professionali.

In coerenza con tale visione, l'Organizzazione ha adottato strumenti di gestione dedicati alla salute e alla sicurezza sul lavoro, la cui adeguatezza ed efficacia vengono garantite dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), nel rispetto di quanto previsto dai requisiti cogenti applicabili alla propria attività e agli ulteriori requisiti che il Fondo ha deciso volontariamente di soddisfare.

Le figure della sicurezza e la gestione del rischio (403-2; 403-4)

Il Datore di Lavoro, in coordinamento con RSPP e Medico Competente, individua i pericoli e valuta i rischi ad essi correlati attuando delle procedure e dei processi consolidati che consentono di aggiornare puntualmente le misure di prevenzione e protezione per tutelare tutto il personale potenzialmente esposto.

Il processo di valutazione dei rischi, per stabilire l'entità del danno potenziale e la sua probabilità di accadimento, tiene conto dell'esperienza lavorativa aziendale e di quanto registrato nel passato in occasioni di situazioni di rischio analoghe; allo stesso fine, si tengono nel dovuto conto la bibliografia di settore e le linee guida disponibili.

I lavoratori, in occasione degli incontri formativi, vengono aggiornati in merito agli aspetti rilevanti scaturiti dalla valutazione dei rischi; inoltre, in caso di cambiamenti o circostanze che potrebbero avere impatto sulla loro sicurezza e sul loro benessere, vengono trasmesse delle informative puntuali comprensive di eventuali misure comportamentali da attuare per la tutela di tutto il personale interessato.

Sebbene non si siano mai verificati infortuni né incidenti significativi, laddove dovessero accadere, il RSPP effettuerebbe un'indagine dedicata al fine di individuare eventuali misure correttive che prevengano il ripetersi dell'evento stesso; nell'ambito di tale approfondimento, verrebbe altresì coinvolto il personale interessato al fine di raccogliere il prezioso contributo che lo stesso potrebbe fornire.

Lo svolgimento di sopralluoghi e controlli periodici, inoltre, consente di verificare sistematicamente il livello di conformità delle varie aree di lavoro e attività aziendali, al fine di intervenire tempestivamente qualora si riscontrassero anomalie o condizioni che richiedano interventi di ulteriore miglioramento.

L'Organizzazione ritiene che la partecipazione e il coinvolgimento dei lavoratori sia di grande importanza per il buon funzionamento dei processi descritti; a tale scopo tutti i lavoratori e i preposti sono stati informati sull'importanza di segnalare qualsiasi anomalia, compresi eventuali mancati infortuni, nell'ottica di una concreta cultura della prevenzione.

Le segnalazioni, pertanto, possono pervenire in qualsiasi momento contattando direttamente il RSPP o il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, regolarmente eletto e designato. Alcun tipo di ritorsione è consentita o si è mai verificata nei confronti dei lavoratori a seguito di loro segnalazioni o richieste di miglioramento in materia di Salute e Sicurezza.

Dalla tutela della salute alla promozione del benessere (403-3; 403-6)

Fondimpresa mantiene attivo il servizio di Medicina del Lavoro affidato al Medico Competente, regolarmente nominato dal Datore di Lavoro. Tale figura professionale specialistica collabora attivamente con il Datore di Lavoro e con il RSPP ai fini della valutazione dei rischi; a valle della valutazione e in funzione delle attività svolte dai gruppi omogenei di lavoratori, il Medico Competente stesso ha predisposto un Protocollo Sanitario sulla base del quale vengono svolte le visite mediche preventive, periodiche o straordinarie che consentono di emettere il giudizio di idoneità alla mansione lavorativa.

In un'ottica di promozione della salute e del benessere dei lavoratori, inoltre, il Fondo sta lavorando per attivare quanto prima servizi di screening gratuiti e volontari da rendere disponibili per tutti i lavoratori e le lavoratrici che vogliano avvalersene (con particolare riferimento alle indagini diagnostiche che possano aiutare nella prevenzione delle malattie oncologiche). A tal fine, sono già state convocate riunioni che coinvolgano R.S.P.P., Medico Competente e Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza con l'intento di valutare quanto prima la fattibilità di tali percorsi.

I documenti ed i riscontri sanitari che scaturiscono dalle attività di Medicina del Lavoro vengono gestiti nel massimo rispetto della riservatezza delle informazioni acquisite, in conformità con quanto previsto dalla normativa vigente in materia di trattamento dei dati personali. L'Ufficio HR ha accesso esclusivo e riservato ai fascicoli stessi, mantenendoli in appositi archivi, cartacei o digitali in funzione della tipologia di documento; in particolare, le cartelle sanitarie sono visivamente accessibili solo al Medico Competente ed all'Autorità Giudiziaria in caso ne facesse richiesta.

Attività di formazione in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro (403-5)

Il Fondo gestisce ed organizza le attività di formazione in materia di Salute e Sicurezza nel rispetto dei contenuti e delle scadenze stabilite dalla normativa vigente.

Consapevole dell'importanza di erogare una formazione efficace e strettamente correlata alla realtà aziendale vissuta dal personale, l'Organizzazione, laddove possibile, affida le attività di docenza direttamente al proprio R.S.P.P., coinvolgendo enti abilitati ed ulteriori docenti qualificati per la gestione della formazione restante.

L'attenzione posta alle attività formative è volta a rendere tutto il personale ben consapevole dei rischi a cui può essere esposto durante l'attività lavorativa fornendo contemporaneamente degli strumenti che consentano di adottare i comportamenti più corretti per tutelare la salute e la sicurezza propria e delle altre persone presenti sul luogo di lavoro.

Le esigenze formative dei dipendenti sono oggetto di attenta analisi da parte del RSPP che, periodicamente, elabora un report relativo alla formazione in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro che deve essere pianificata e organizzata. La stessa formazione, naturalmente, viene erogata durante l'orario di lavoro prestando particolare attenzione alla comprensione dei contenuti da parte del personale interessato che, al termine di ciascun corso, fornisce dei riscontri diretti sulla qualità dell'attività formativa e sui livelli di apprendimento raggiunti.

Nel corso del 2022 sono state erogate oltre 200 ore di formazione in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, in deciso aumento rispetto ai due anni precedenti; in particolare, nel corso del 2021, non sono stati organizzati corsi in quanto non vi era formazione da attivare per la quasi totalità della popolazione aziendale ai sensi della normativa vigente.

Ore di formazione erogate in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro		
2022	2021	2020
258	0	88

Per il 2023, i Piani formativi prevedono circa 200 ore di formazione.

Infortuni sul lavoro e malattie professionali (403-9; 403-10)

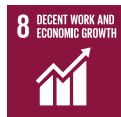
La buona gestione di tutti gli aspetti in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, attuata da Fondimpresa, viene confermata dall'assenza di infortuni e malattie professionali.

Numero di infortuni registrati (personale dipendente)		
2022	2021	2020
0	0	0

Numero di ore complessive di lavoro (personale dipendente)		
2022	2021	2020
182.257	181.346	178.791

Sebbene l'attività svolta dal personale sia sostanzialmente di tipo intellettuale e svolta con l'ausilio di attrezzature tipiche da ufficio, essa può comunque determinare rischi potenzialmente non trascurabili o significativi; il Fondo, per questa ragione, ritiene che l'assenza di infortuni e malattie professionali a danno del proprio personale, anche a fronte del numero importante di ore di lavoro svolte, rappresenti un traguardo importante ed una condizione da mantenere, pur nella consapevolezza di voler ulteriormente migliorare i livelli di sicurezza e benessere ad oggi raggiunti.

Il Valore Generato e Distribuito dal Fondo (GRI 2021-1)



Temi Materiali

- Creazione e condivisione del valore
- Efficacia ed efficienza dell'erogazione dei finanziamenti

In un contesto globale sempre più interdipendente e dinamico, il concetto di valore generato si evolve, andando oltre i tradizionali indicatori finanziari e abbracciando una visione olistica che considera l'impatto economico, sociale e ambientale delle attività di un'organizzazione.

Fondimpresa, considerato questo importante cambiamento di prospettiva, pone al centro del suo primo Bilancio di Sostenibilità 2022 l'analisi approfondita del valore generato, indicando il proprio costante impegno nell'armonizzare crescita economica, responsabilità sociale e attenzione alla salute del pianeta.

Uno degli obiettivi del Report è di offrire una visione chiara e trasparente delle performance economiche di Fondimpresa, evidenziando come le attività svolte contribuiscano al benessere collettivo e alla creazione di un futuro più sostenibile per tutti.

I Prospetti di Calcolo

Il Prospetto del Valore Economico Generato e Distribuito è di fondamentale importanza perché permette un'analisi e una comunicazione trasparente riguardo a come le risorse economiche del Fondo, generate tramite le attività operative, siano allocate tra le varie parti interessate e quanto venga reinvestito nell'Organizzazione al fine di garantirne una crescita e una sostenibilità a lungo termine. Questo schema fornisce una visione chiara e comprensibile dei flussi di generazione del valore, consentendo nel contempo

di esaminare dettagliatamente le modalità con cui questo viene distribuito agli stakeholder. Il prospetto suddivide e categorizza il bilancio in base alle sue tre principali componenti:

- **Valore Economico Generato:** considerando che Fondimpresa svolge esclusivamente attività istituzionale e che quindi non determina un reddito d'impresa, questa componente rappresenta il valore economico generato attraverso la raccolta dei contributi INPS per la formazione continua.
- **Valore Economico Distribuito:** questa sezione evidenzia il valore economico distribuito all'interno dell'ecosistema multi-stakeholder per la realizzazione dei Piani formativi, le spese propedeutiche e le economie di gestione.
- **Valore Economico Trattenuto:** questa parte del prospetto identifica il valore economico trattenuto, che rimane disponibile per finanziare i Piani formativi futuri. Esso viene calcolato come differenza tra le prime due componenti.

> *Riclassificazione del valore economico generato*

	2022	2021	VAR 21-22
VALORE ECONOMICO GENERATO	327.982.179	346.354.656	-5,3%
Conto Formazione	245.280.821	258.370.599	-5,1%
Conto di Sistema	69.582.070	74.129.871	-6,1%
Spese di Gestione (4%)	13.119.287	13.854.186	-5,3%
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO	298.603.518	288.911.511	3,4%
Spese dirette alla realizzazione dei Piani formativi	280.544.713	272.078.828	3,1%
Personale	3.348.256	3.545.386	-5,6%
Fornitori	14.478.421	13.046.999	11,0%
Istituti di Credito	-	24.822	
Pubblica Amministrazione	236.841	224.304	5,6%
VALORE ECONOMICO TRATTENUTO	29.378.661	57.443.145	-48,9%

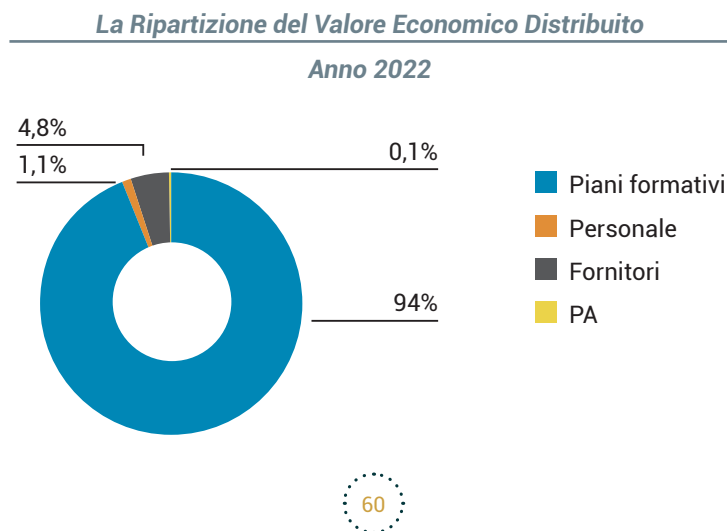
Nel 2022, Fondimpresa ha generato un valore economico di 327.982.179 euro; le risorse INPS sono state allocate internamente, sulla base della loro destinazione, come segue:

- Conto Formazione 245.280.821 euro;
- Conto di Sistema 69.582.070 euro;
- il restante 4%, destinato alle spese di gestione, 13.119.287 euro.

La Ripartizione del Valore Economico Distribuito

Nel 2022 il Fondo ha distribuito un valore pari a 298.603.518 euro con un incremento del 3,4% rispetto ai 288.911.511 euro del 2021.

Per la realizzazione dei Piani formativi è stato utilizzato un importo di 280.544.713 euro, registrando un incremento del 3,1% rispetto all'anno precedente; al personale è stato distribuito un valore pari a 3.348.256 euro ed ai fornitori 14.478.421 euro, evidenziando un incremento dell'11% rispetto al 2021. Infine, la Pubblica Amministrazione ha beneficiato di un contributo di 236.841 euro, marcando un aumento del 5,6% rispetto al 2021.



Nel 2022 il Fondo ha trattenuto un valore economico pari a 29.378.661 euro (48,9% in meno rispetto al 2021). Questa somma rappresenta quella porzione di risorse che, sebbene allocate, non sono state ancora utilizzate per i Piani formativi già approvati, ma non ancora rendicontati. La specifica suddivisione del valore economico trattenuto evidenzia due componenti principali. Una parte, pari a 5.748.465 euro, rappresenta la differenza non spesa e inclusa nelle disponibilità di economie di gestione. Questa somma è stata risparmiata e sarà reinvestita in attività formative future. La seconda e più sostanziosa parte del valore economico trattenuto, pari a 23.630.196 euro, corrisponde alle risorse INPS destinate a Piani formativi non ancora approvati nel 2022. Queste risorse rappresentano una componente del valore economico generato che sarà disponibile per i prossimi esercizi.

La dimensione ambientale



Temi Materiali

- Efficienza energetica
- Riduzione dei rifiuti
- Uso materiali da fonti rinnovabili

Nel secondo trimestre del 2022 il Fondo ha completato il processo di insediamento nella sua sede attuale in Via dei Villini 3/a Roma. Questo significativo spostamento ha segnato un momento di trasformazione nell'evoluzione dell'Organizzazione, consentendo un consolidamento e una centralizzazione delle operazioni di gestione delle risorse.

La decisione di stabilirsi nella nuova sede è stata, infatti, il risultato di una valutazione strategica mirata a ottimizzare l'efficienza operativa, migliorare la qualità dei servizi offerti e creare un ambiente di lavoro più moderno e funzionale per il personale.

La nuova sede è stata scelta con cura, tenendo conto di criteri ambientali, di accessibilità e di efficienza energetica, riflettendo così l'impegno di Fondimpresa verso la sostenibilità nella sua dimensione ambientale.

L'edificio storico è stato infatti sottoposto ad un affascinante progetto di ristrutturazione, che ha comportato diversi interventi strutturali significativi dal punto di vista non solo architettonico ma anche energetico. La ristrutturazione ha previsto la completa ricostruzione di tutti i solai e degli spazi interni, preservando le pareti esterne. I lavori hanno seguito un approccio di progettazione integrata e hanno valorizzato i reperti archeologici rinvenuti risalenti all'età romana, i quali sono stati accuratamente restaurati e integrati in modo meticoloso nel progetto, trasformandoli in una componente museale dell'edificio.

Dal punto di vista ambientale, la nuova sede consente di ottenere performance ecologicamente ed energeticamente migliori, riducendo significativamente il suo impatto complessivo e massimizzando l'efficienza energetica attraverso l'uso di tecnologie avanzate di riscaldamento, ventilazione, aria condizionata, isolamento e illuminazione.

Non essendo ancora disponibili dati storici e puntuali dei consumi inerenti alla nuova sede del Fondo, è preferibile limitare alla mera descrizione le principali iniziative e gli obiettivi ambientali intrapresi che saranno invece oggetto di rendicontazione quantitativa dal prossimo bilancio.

Energia ed emissioni

Il Fondo ha adottato un approccio olistico alla gestione energetica, bilanciando l'acquisto di energia dalla rete nazionale con quella generata internamente da un impianto fotovoltaico posto sul terrazzo dell'edificio. Questa integrazione consente di ridurre in modo significativo la dipendenza della struttura da fonti di energia tradizionali, spesso associate ad un alto impatto ambientale e alle emissioni di gas serra. L'energia acquistata dalla rete nazionale proviene da un mix di fonti che tradizionalmente include anche sorgenti ad alto contenuto di carbonio, come il carbone e il gas naturale. Tuttavia, l'Organizzazione si è impegnata a

lavorare, in collaborazione con i propri fornitori, per valutare quote di energia provenienti interamente da fonti rinnovabili.

È intenzione di Fondimpresa, inoltre, continuare a monitorare attentamente la propria impronta energetica, cercando costantemente modi per ridurre ulteriormente l'impatto ambientale delle proprie attività.

Il Mobility management del Fondo

Un'ulteriore dimensione significativa di consumo energetico e relative emissioni di CO₂ in atmosfera, seppur indiretta ma collegata alle attività di Fondimpresa, è quella rappresentata dal pendolarismo dei lavoratori. Per rispondere ai requisiti legislativi del Decreto-legge n. 34 del 19 maggio 2020, l'Organizzazione ha provveduto, nel corso del 2022, a redigere un Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro dei dipendenti con l'obiettivo di fornire misure alternative e più convenienti rispetto all'uso dell'automobile.

Allo scopo di favorire una mobilità sostenibile, il Fondo ha nominato un Mobility Manager interno e ha definito una convenzione con ATAC (Agenzia del trasporto autoferrotranviario del Comune di Roma) per la gestione degli abbonamenti annuali dei propri lavoratori.

Inoltre, con l'accordo firmato nel maggio 2021, lo smart working, in Fondimpresa, si configura come modalità alternativa di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato in modo da permettere a ciascun dipendente di scegliere di lavorare da remoto per un massimo di due giorni a settimana contribuendo a limitare l'uso dell'auto privata.

Sono state infine definite una serie di misure e miglioramenti per favorire la mobilità ciclistica e la micromobilità dei lavoratori. In particolare:

- l'installazione all'interno del cortile aziendale di una pensilina con stalli per la sosta di biciclette a pedalata muscolare ed e-bike, oltre che per la ricarica di monopattini;
- la promozione dell'iniziativa "*settimana green*" che consentirà ai dipendenti che decideranno di aderirvi di lavorare in modalità smart working per 5 giorni consecutivi;

- l'organizzazione di una sessione di prove di biciclette e monopattini, durante la quale poter prendere liberamente confidenza con i mezzi in appositi spazi dedicati;
- l'adesione alla *Settimana Europea della Mobilità*, evento annuale che si tiene ogni anno tra il 16 e il 22 settembre e che ha lo scopo di informare i cittadini sulle modalità di spostamento sostenibili.

Le emissioni di CO2

Alla luce di quanto riportato precedentemente, Fondimpresa si impegna a raccogliere puntualmente i consumi energetici diretti ed indiretti al fine di poter calcolare con maggiore precisione nel prossimo bilancio i contributi emissivi come richiesto dallo Standard GRI 305.

Tuttavia, è possibile fornire un primo interessante dato: attraverso l'implementazione delle misure di Mobility, si stima che il Fondo riuscirà a ridurre del 23,1% le proprie emissioni nel corso del 2023, pari a circa 9.000 kg annui di CO2.

Il consumo di risorse

Il consumo responsabile di risorse, specialmente di quelle non rinnovabili, è essenziale per promuovere la sostenibilità ambientale e la conservazione delle risorse naturali. Il Fondo, erogando servizi, non produce un impatto significativo sul tema. Nonostante ciò, ritiene indispensabile integrare anche le più piccole dimensioni di impatto nelle proprie buone pratiche quotidiane. In questo contesto la digitalizzazione delle informazioni e l'uso di carta riciclata hanno ridotto la dipendenza dalla carta e contribuito a ridurre gli sprechi di risorse forestali.

Con questa logica, Fondimpresa ha promosso inoltre l'utilizzo di gadget ecosostenibili e talvolta immateriali, rappresentando una risposta innovativa e responsabile.

Anche la dimensione idrica assume una particolare rilevanza all'interno dell'Organizzazione, poiché, riducendo gli sprechi di acqua nelle operazioni quotidiane, è possibile contribuire ulteriormente a preservare l'ambiente. L'acqua del Fondo viene prelevata dai rubinetti presenti nei bagni e nel locale cucina, attraverso

erogatori a bocconi posizionati presso i corridoi, oltre a un erogatore allacciato alla rete idrica posizionato presso l'area ristoro. L'acqua viene scaricata dai bagni direttamente nella rete fognaria comunale e non contiene alcuna sostanza nociva che necessita di essere abbattuta alla fonte. In attesa di ottenere numeri di dettaglio, si stima che il consumo medio annuo sia stato pari a circa 1.600 metri cubi per il 2022.

La produzione di rifiuti

La gestione dei rifiuti è una sfida importante, specialmente quando la maggior parte di essi è assimilabile, come per Fondimpresa, ai rifiuti urbani e non sono disponibili dati di dettaglio. Per questa ragione il Fondo pone particolare attenzione nell'adozione di misure preventive volte alla riduzione della produzione di rifiuti in generale, puntando sulla sensibilizzazione delle persone relativamente all'applicazione di pratiche di consumo responsabile e sull'importanza del riciclo. L'implementazione di sistemi di raccolta differenziata puntuale può comunque contribuire a favorire il riciclo e il recupero di materiali, riducendo la quantità di rifiuti che finisce in discarica e contribuendo così alla sostenibilità ambientale.

PROMOZIONE FONDIMPRESA ED ATTENZIONE ALL'AMBIENTE

Nell'anno 2022 sono state adottate precise misure per la riduzione degli impatti ambientali delle azioni di Promozione delle attività di Fondimpresa, quali:

- la forte riduzione dell'utilizzo di materiali divulgativi cartacei (cartelline, block notes, brochure), in favore di output digitali, ospitati prevalentemente sul sito fondimpresa.it;
- il reperimento e l'utilizzo di penne di metallo e di shopper di materiali integralmente naturali;
- la diminuzione della distribuzione, presso stand espositivi o eventi istituzionali, di gadget promozionali;
- l'utilizzo, per l'allestimento delle sale ospitanti gli eventi Fondimpresa, di un back up espositivo utilizzabile e adattabile in più occasioni;
- l'uso pressoché esclusivo del treno, in funzione degli spostamenti necessari al personale impegnato nella promozione della proposta Fondimpresa.





4

PROSPETTIVA ESTERNA: FONDIMPRESA E LO SVILUPPO (SOSTENIBILE)

+ 3,1 % di spese dirette alla realizzazione dei Piani formativi

32.839 aziende coinvolte in Piani formativi nel 2022

667.609 lavoratori coinvolti nella formazione nel 2022

580.000 lavoratori in media coinvolti in azioni nel triennio 2020-2022

6.697.938 ore di formazione erogate nel triennio 2020-2022

La formazione continua dei lavoratori viene ormai riconosciuta come un elemento chiave per lo sviluppo e il progresso dei settori produttivi. La capacità di adattarsi e acquisire costantemente nuove competenze rappresenta un requisito indispensabile che permette alle imprese di accompagnare e non subire i cambiamenti, rimanendo all'avanguardia in termini di innovazione, efficienza operativa e adeguamento alle mutevoli condizioni di mercato. Investire nella formazione continua di lavoratori e lavoratrici, sul loro reskilling e upskilling, è un passo fondamentale per affrontare le sfide del futuro, stimolare la crescita economica e promuovere una società più equa ed inclusiva.

I Fondi Interprofessionali emergono come una componente essenziale di facilitazione e sostegno al processo di allargamento e accessibilità alle opportunità di formazione; contribuiscono inoltre ad allineare le competenze disponibili con le esigenze del mercato del lavoro in un periodo di forte disequilibrio tra domanda e offerta (skill mismatch). I Fondi Interprofessionali favoriscono quindi la riduzione delle disuguaglianze e una maggiore mobilità sociale e giocano un ruolo fondamentale nell'assicurare opportunità formative anche alle piccole e medie imprese e ai loro lavoratori.

Il sostegno di Fondimpresa allo sviluppo sostenibile

Il principale obiettivo di Fondimpresa è promuovere lo sviluppo del Paese e sostenere la crescita del suo tessuto produttivo; questa missione orienta tutte le sue azioni e iniziative. Per il Fondo, lavorare affinché questo sviluppo sia sostenibile significa:

- finanziare progetti formativi in grado di impattare positivamente sulla dimensione economica, sociale e ambientale delle organizzazioni aderenti;
- coinvolgere nei percorsi di finanziamento territori che sono in ritardo nel percorso di sviluppo;
- includere nei percorsi di formazione categorie di lavoratori svantaggiati;
- connettere settori produttivi in difficoltà attraverso l'ampliamento e il consolidamento degli investimenti formativi a loro destinati;
- gestire i fondi a disposizione con trasparenza e nel rispetto della legalità.

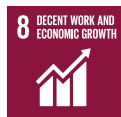
Il sostegno allo sviluppo sostenibile spinge Fondimpresa a indirizzare i propri servizi verso iniziative che generino vantaggi tangibili e a pianificare e valutare gli effetti positivi esterni, sia diretti che indiretti, delle proprie azioni.

Per misurare la portata dei benefici generati, attraverso le due rilevazioni annuali (Storie di Formazione e indagine ROLA), il servizio di Monitoraggio Valutativo di Fondimpresa, con la collaborazione istituzionale di INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche), restituisce una stima dell'impatto della formazione finanziata e buone prassi formative da valorizzare e divulgare.

I dati riportati di seguito sono frutto dell'indagine ROLA 2022 (Rilevazione delle Opinioni dei Lavoratori e delle Aziende) condotta da Fondimpresa in collaborazione con INAPP e con il supporto delle Articolazioni Territoriali del Fondo. L'indagine viene realizzata attraverso questionari on-line somministrati a un campione statistico di lavoratori partecipanti a corsi di formazione finanziati dal Fondo e afferenti a Piani formativi conclusi l'anno precedente a quello di rilevazione, nonché ai relativi referenti aziendali.

Le informazioni riportate in questo capitolo del documento sono state quindi elaborate dall'Ufficio Monitoraggi e Valutazioni di Fondimpresa su dati ROLA 2022.

Gli impatti Economici



Temi Materiali

- Miglioramento competitività e produttività delle imprese
- Efficacia ed efficienza dell'erogazione dei finanziamenti
- Accessibilità ai finanziamenti

Collaborare alla crescita economica del Paese significa, per Fondimpresa, mettere a disposizione del sistema produttivo fondi per garantire la formazione continua di lavoratori e lavoratrici. Il Fondo agisce come un catalizzatore di crescita e sviluppo delle imprese: gli investimenti sulle competenze e sulle capacità dei dipendenti si traducono in un aumento tangibile della produttività e dell'efficienza operativa delle aziende beneficiarie. La formazione mirata permette di colmare eventuali lacune di competenze, ottimizzando così i processi produttivi e migliorando la qualità dei prodotti e dei servizi offerti.

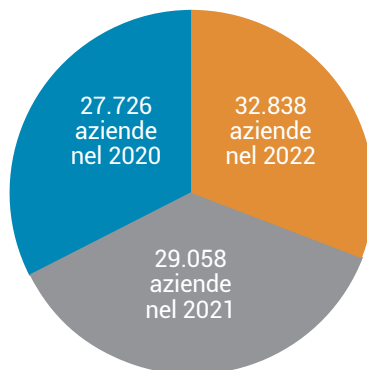
Fondimpresa con il suo operato contribuisce a rafforzare la capacità innovativa delle organizzazioni: la formazione continua e l'aggiornamento professionale permettono alle organizzazioni di tenere il passo con lo sviluppo tecnologico, favorendo l'adozione di soluzioni innovative e l'accesso a nuovi mercati. Questo aspetto è particolarmente rilevante in un contesto economico in continua evoluzione, in cui la capacità di innovare rapidamente e in modo efficace rappresenta un fattore di successo e differenziazione sul mercato.

Nel corso del 2022, Fondimpresa ha continuato a sostenere in modo significativo il sistema produttivo italiano, favorendo il collegamento sinergico tra la formazione continua destinata ai lavoratori e gli investimenti aziendali in innovazione tecnologica, ambientale, di processo e/o organizzativa.

Il sostegno fornito si è concretizzato in un aumento sia del valore delle spese dirette alla realizzazione dei Piani formativi, sia del numero di aziende raggiunte da Piani formativi.

Le Aziende raggiunte dal Fondo

Nel triennio 2020-2022 Fondimpresa, attraverso la sua attività, ha coinvolto nella formazione una media annuale di 30 mila aziende; nel 2022 sono state 32.838.



La Formazione finanziata e i vantaggi per le aziende aderenti

Nel 2022 Fondimpresa ha finanziato Piani di formazione per un totale di 280.544.713 € con una crescita del 3,1% rispetto al 2021. Sono cresciuti sia i finanziamenti per i progetti in Conto Formazione (+1,8%) che gli investimenti per il Conto di Sistema (4,9%).

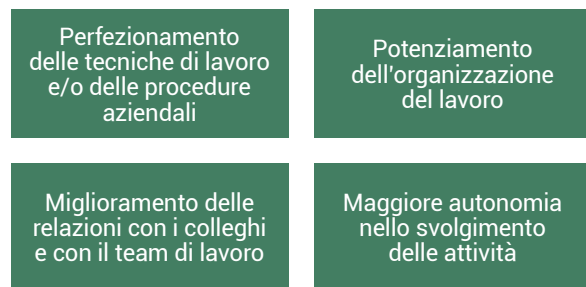
> *Spese Progetti Formativi*

Ambito	Anno 2022	Anno 2021	Variazione
Spese Conto Formazione	€ 171.832.641*	€ 168.645.865*	+ € 3.186.776
Spese Conto di Sistema	€ 108.712.072 *	€ 103.432.963 *	+ € 5.279.109
Totale	€ 280.544.713	€ 272.078.828	€ 8.465.885

**Gli importi fanno riferimento alla competenza economica dei Piani per i quali le fasi di rendicontazione e relativa approvazione da parte di Fondimpresa si sono concluse entro la fine dell'esercizio.*

Durante il periodo di rendicontazione, il Fondo ha realizzato 207.038 azioni formative. I vantaggi osservati dalla rilevazione delle opinioni dei referenti aziendali confermano il valore aggiunto dell'investimento formativo per le imprese aderenti. In particolare, i principali cambiamenti evidenziati hanno riguardato:

- il perfezionamento delle tecniche di lavoro e/o delle procedure aziendali;
- il potenziamento dell'organizzazione del lavoro;
- il miglioramento delle relazioni con i colleghi e con il team di lavoro;
- l'aumento della condivisione di dati e informazioni tra le diverse aree aziendali;
- la maggiore partecipazione ai processi di innovazione di processo/prodotto;
- la maggiore facilità nel dialogo con fornitori e clienti esteri.

> Principali cambiamenti nell'attività lavorativa dopo la formazione

Dati da indagine ROLA 2022 indicatori di gradimento e di impatto percepiti dai lavoratori e dalle aziende

> I principali cambiamenti in azienda a seguito della formazione

Dati da indagine ROLA 2022 indicatori di gradimento e di impatto percepiti dai lavoratori e dalle aziende

Dal punto di vista dell'efficienza e dell'efficacia delle azioni formative, per le imprese i corsi formativi erogati nel 2022 sono stati adeguati in contenuti rispetto alle necessità aziendali e contestualizzati rispetto alle attività lavorative quotidiane. Complessivamente, quindi, il gradimento sulle azioni formative finanziate da Fondimpresa è molto alto.

GLI AVVISI A SUPPORTO DEGLI IMPATTI ECONOMICI

Avviso "Innovazione"

Con l'Avviso n.6/2022 "Formazione a sostegno dell'innovazione digitale e/o tecnologica di prodotto e/o di processo nelle imprese aderenti", Fondimpresa ha finanziato Piani condivisi per la formazione dei lavoratori delle aziende aderenti al Fondo che hanno realizzato un progetto o un intervento di innovazione digitale e/o tecnologica di prodotto e/o di processo (inclusi cambiamenti significativi nelle tecniche, nelle attrezzature o nel software).

STORIE DI SOSTENIBILITÀ: L'IMPATTO DELLA FORMAZIONE

- **Profilo azienda:** Novofil è una PMI, tra i principali produttori italiani di filo per saldatura MIG / MAG e TIG. Novofil è la testimonianza di una storia di successo che trae linfa dal territorio dell'Irpinia e dà vita a un percorso di sviluppo produttivo e tecnologico.

Fabbisogno: necessità di formare il personale per l'installazione di nuove macchine tecnologicamente più avanzate.

Impatto della formazione: il Piano formativo di Novofil è stato di fondamentale supporto per l'introduzione nel processo produttivo dell'azienda di nuove macchine di trafilatura. L'incontro tra lavoratori esperti di procedure meccaniche e nuove tecnologie digitali nella produzione industriale ha portato a un miglioramento delle tecnologie stesse tramite l'apprendimento esperienziale e analitico. Il risultato più rilevante della formazione è l'aver portato lavoratori tecnologicamente e generazionalmente distanti a utilizzare macchine digitalmente controllate e interconnesse, migliorandone il funzionamento grazie alla propria esperienza pregressa.

- **Profilo azienda:** Consorzio Formetica, - agenzia formativa di Confindustria Toscana Nord.

Piano formativo: "ANTARES - Acquisire Nuove competenze Attraverso percorsi di crescita e Sviluppo" è un Piano finanziato dal Conto di Sistema dedicato alla Competitività ed ha riguardato l'ambito tematico strategico della Qualità. Il Piano è stato presentato dall'agenzia formativa Consorzio Formetica di Confindustria Toscana Nord, in veste di unico Soggetto Proponente. Nel piano sono presenti quattro Soggetti Partner, ovvero le Facoltà di Ingegneria (Dipartimento DESTEC di Ingegneria dell'Energia, dei Sistemi, del Territorio e delle Costruzioni) e quella di Economia Aziendale (Dipartimento di Economia e Management) dell'Università di Pisa, la Next Technology Tecnotelecom Società Nazionale di Ricerca e il Polo Scientifico Tecnico Professionale E. Fermi- G. Giorgi. Al Piano formativo ANTARES

hanno partecipato 41 PMI con forte propensione all'internazionalizzazione appartenenti alle province di Prato, Lucca, Pistoia e Firenze.

Fabbisogno: approccio del risk based thinking per il miglioramento dell'organizzazione e la gestione del rischio.

Impatto della formazione: l'azione formativa ha permesso ai discenti di acquisire competenze e strumenti attraverso i quali analizzare i processi produttivi/lavorativi allo scopo di migliorare la qualità e l'efficienza della gestione del rischio a livello aziendale vincolata al processo di assunzione delle decisioni relative alla strategia dell'impresa. L'impatto operativo, come osservato dagli intervistati, è risultato essere molto buono in quanto ha permesso ai lavoratori di familiarizzare con lo strumento organizzativo per la gestione del rischio aziendale e di poter verificare il suo funzionamento e la sua importanza.

Gli impatti Sociali



Temi Materiali

- Incremento della professionalità dei lavoratori
- Incremento dell'occupabilità dei lavoratori
- Sviluppo digitale delle aziende

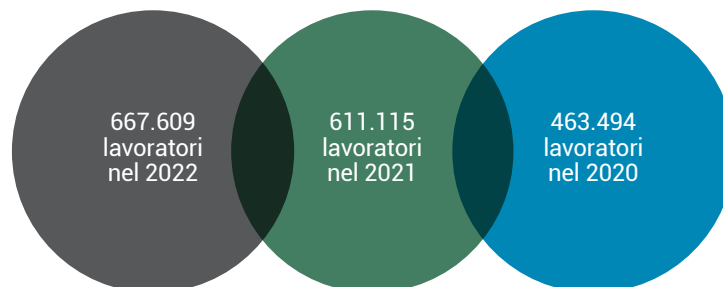
Le aziende che sfruttano l'opportunità offerta dalla formazione continua vedono migliorare i loro standard e diventano più attraenti per il reclutamento e il mantenimento dei talenti. Parallelamente, i lavoratori che sono i beneficiari e partecipano ai percorsi formativi:

- ampliano il loro bagaglio di competenze;
- aumentano le loro possibilità di inserimento nel mondo del lavoro;
- utilizzano uno strumento prezioso per la propria crescita personale.

Nel corso degli anni, i Fondi Interprofessionali hanno contribuito all'incremento degli investimenti nella formazione, coinvolgendo un numero sempre maggiore di lavoratori beneficiari. Al contempo, hanno svolto un ruolo chiave nella formazione di figure professionali necessarie per colmare il divario tra domanda e offerta di lavoro. I lavoratori aderenti a Fondimpresa al 31/12/2022 sono 4.946.089. Nel corso del periodo di rendicontazione, quelli coinvolti in azioni formative finanziate dal Fondo sono stati 667.609.

> *Lavoratori raggiunti dal Fondo*

Considerando le azioni registrate a sistema, indipendentemente dal loro stato di avanzamento, nel triennio 2020-2022, Fondimpresa ha coinvolto in formazione una media annuale di 580 mila lavoratori; nel 2022 sono stati 667.609.



Per quanto riguarda il profilo dei lavoratori coinvolti nei corsi di formazione, il rapporto 68-32% tra uomini e donne è rimasto pressoché costante nel triennio 2020-2022.

In merito all'età, la fetta di coinvolgimento maggiore riguarda i lavoratori tra i 35 e i 49 anni. Un terzo circa dei partecipanti è costituito invece da over 50. I lavoratori formati risultano inoltre essere per il 95% di nazionalità italiana. Nel 2022 quasi il 50% dei formati è in possesso del diploma di scuola media superiore mentre i laureati superano il 23%.

Per quanto riguarda la tipologia contrattuale, circa il 90% ha un contratto a tempo indeterminato; la maggior parte dei lavoratori che hanno seguito un corso di formazione svolge mansioni di carattere impiegatizio.

Efficacia della formazione

Dall'indagine ROLA 2022, i lavoratori beneficiari dei percorsi di formazione percepiscono l'apporto immediato di alcuni vantaggi per la propria attività lavorativa. In particolare, segnalano di avvertire un miglioramento:

- nelle tecniche di lavoro e/o nell'applicazione delle procedure aziendali;
- nel lavoro di squadra e nel rapporto con i colleghi;
- nell'autonomia nello svolgimento delle attività.

I corsi di formazione finanziati da Fondimpresa permettono di aumentare il livello di conoscenze dei lavoratori che vi partecipano, i quali ritengono, in media, di aver migliorato le proprie competenze relativamente a tutte le tematiche affrontate, come evidenziato nella tabella.

> Livello di conoscenza di una tematica prima e dopo la formazione

min	0	per niente
max	10	conoscenza avanzata

TEMATICA FORMATIVA	Il corso riguardava questa tematica	Conoscenza prima (media)	Conoscenza dopo (media)	Differenza dopo-prima
Marketing vendite	435	5,266	7,094	1,828
Gestione aziendale - amministrazione	1682	5,16	7,058	1,898
Qualità	753	5,112	7,653	2,541

Abilità personali	1837	5,595	7,475	1,88
Contabilità - finanza	77	4,948	6,935	1,987
Lingue	755	5,467	7,083	1,616
Informatica	1007	5,573	7,455	1,882
Tecniche di produzione	1211	5,211	7,292	2,081
Impatto ambientale	184	5,07	7,309	2,239
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	29	5,517	6,896	1,379

	Conoscenza prima (media)	Conoscenza dopo (media)	
Media del livello di conoscenza di tutte le tematiche formative	5,350	7,307	1,957

GLI AVVISI A SUPPORTO DEGLI IMPATTI SOCIALI**Avviso "Politiche Attive"**

Con l'Avviso n. 1/2023 "Interventi sperimentali relativi al sistema delle Politiche Attive del Lavoro a favore di disoccupati e/o inoccupati", Fondimpresa ha finanziato la realizzazione di Piani formativi finalizzati all'acquisizione di abilità e competenze che favoriscano la crescita professionale e l'occupabilità dei lavoratori e alla realizzazione di interventi per la qualificazione/riqualificazione di lavoratori disoccupati e/o inoccupati da assumere nelle imprese aderenti. La dotazione finanziaria stanziata è stata di 10.000.000 €.

Avviso "Competenze di base e trasversali"

Con l'Avviso n. 2/2022 "Competenze di base e trasversali", Fondimpresa ha messo a disposizione delle aziende aderenti un'offerta formativa finalizzata allo sviluppo delle competenze di base e trasversali dei lavoratori, mediante la qualificazione di Cataloghi formativi predisposti dai Soggetti Qualificati presso l'Elenco dei Soggetti Proponenti del Conto di Sistema. La dotazione finanziaria stanziata è stata di 40.000.000 €.

Avviso "PMI"

Con l'Avviso 5/2022 Fondimpresa ha stanziato 10 milioni di euro per la realizzazione di Piani formativi aziendali o interaziendali condivisi rivolti alle donne di tutte le età e ai lavoratori over 50 delle PMI aderenti di dimensioni minori.

Tra i destinatari del Piano potevano essere inclusi i lavoratori posti in cassa integrazione guadagni, anche in deroga, e gli apprendisti anche per attività formative obbligatorie previste dal loro contratto nel rispetto delle condizioni dell'Avviso.

STORIE DI SOSTENIBILITÀ: L'IMPATTO DELLA FORMAZIONE

Le grandi battaglie sulle disuguaglianze sociali ed ambientali si vincono con la formazione:

- **Profilo azienda:** la OMT Tartarini S.r.l., che fa parte della divisione Emerson Automation Solution– Pressure Management, è specializzata nella progettazione, produzione ed installazione di impianti per il gas naturale.

Fabbisogno: formazione su gestione delle risorse umane e di team virtuali.

Impatto della formazione: principi aziendali e attività formative fortemente orientate all'inclusività sociale. L'azienda porta avanti politiche per la parità di genere, per la promozione delle donne nelle materie STEM e per l'inclusione nei luoghi di lavoro delle persone LGBTQIA+.

- **Profilo azienda:** Il Gruppo STEF (Società Trasporti Europei Frigoriferi) si occupa di trasporti e logistica di prodotti agroalimentari da oltre un secolo. Il Gruppo conta attualmente 19000 dipendenti, 260 Piattaforme in Europa ed un fatturato di circa 3 miliardi e 600 milioni di euro. Nel 2006 il Gruppo STEF ha acquisito Cavalieri Trasporti, integrandosi anche sul perimetro italiano.

Fabbisogno: in STEF solo 1/3 dei dipendenti è donna: l'obiettivo è di accrescere del 25% la popolazione femminile ma anche di rendere questo lavoro più attrattivo per i giovani. In STEF ITALIA nel 2018 è nato il progetto "Ladies First" che, a tutti gli effetti, ha anticipato le tematiche di diversity ed inclusione. Si tratta di laboratori, luoghi di condivisione e scambio di esperienze e di idee di empowerment femminile. La formazione "Ladies First" è stata rivolta trasversalmente a tutti i profili professionali presenti in impresa: dalle impiegate amministrative alle donne manager della Società.

Impatto della formazione: la formazione "Ladies First" insieme ad altre azioni messe in atto dall'azienda ha portato risultati di successo in termini di conquista di ruoli apicali solitamente ricoperti da uomini: in STEF Italia, infatti, si sono aggiunte Diretrici di Filiale, Responsabili Operative, Diretrici Commerciali, tra cui la responsabile Italia.

Sostenibilità Ambientale



Temi Materiali

- Cambiamento Climatico
- Transizione ecologica
- Formazione nuove professioni green (green jobs)

La transizione ecologica delinea, in un periodo più o meno lungo, il passaggio da un sistema produttivo basato sull'eccessivo consumo di risorse naturali e sull'uso dell'ambiente come luogo in cui scaricare impatti negativi, a un modello virtuoso basato sull'adozione di energie rinnovabili, la riduzione degli impatti ambientali e l'implementazione di soluzioni di economia circolare nella produzione. Questa epocale trasformazione sta ridefinendo i parametri di una nuova storica rivoluzione industriale, economica e occupazionale e sta ridisegnando il sistema di competenze necessario a supportare tali cambiamenti.

Per sostenere con successo la transizione verde, è necessario effettuare investimenti senza precedenti nella riqualificazione e nell'aggiornamento delle competenze: è importante integrare interventi sulle conoscenze, sulle abilità e sui comportamenti della forza lavoro.

Il ruolo decisivo dei Fondi Interprofessionali

I Fondi Interprofessionali possono svolgere un ruolo significativo nel sostenere e facilitare il cambiamento verso un'economia verde e nella promozione delle capacità necessarie alla Green Transition. In particolare, i Fondi:

- possono fornire finanziamenti e risorse per l'implementazione di programmi specifici sulle competenze verdi, in modo da aiutare le aziende e i lavoratori ad accedere a corsi di formazione mirati all'acquisizione di conoscenze necessarie per lavorare in settori legati all'ambiente;

- possono svolgere un ruolo centrale nell'identificare le esigenze di formazione specifiche di settore, contribuendo così a indirizzare i corsi verso le competenze più richieste;
- possono sostenere la riqualificazione dei lavoratori provenienti da settori in difficoltà e particolarmente inquinanti, aiutandoli a trasferire le loro competenze a nuovi ambiti verdi;
- possono avere un ruolo nella sensibilizzazione delle aziende e dei lavoratori sull'importanza delle competenze verdi e dei green jobs, promuovendo così la consapevolezza e l'adozione di pratiche sostenibili.

GLI AVVISI A SUPPORTO DEGLI IMPATTI AMBIENTALI

Nel 2022, Fondimpresa ha finanziato programmi formativi nell'ambito della Green Transition e dell'Economia Circolare attraverso l'Avviso n. 4. Questi programmi sono stati rivolti ai lavoratori delle aziende aderenti al Fondo che hanno implementato progetti di Trasformazione Green o di Economia Circolare nelle loro attività. I Piani formativi di Trasformazione Green hanno riguardato l'introduzione di nuove strategie, prodotti o processi sostenibili e hanno richiesto la formazione del personale coinvolto. Analogamente, i progetti di Economia Circolare si sono concentrati sull'adozione, la ricerca e lo sviluppo di soluzioni circolari in diverse fasi del ciclo di vita dei prodotti e dei processi aziendali.

Le aree tematiche coinvolte hanno riguardato la tutela della biodiversità, la decarbonizzazione, la riduzione dell'inquinamento e la digitalizzazione verde. I Piani formativi potevano riguardare soluzioni di processo, di prodotto, organizzative e legate a software gestionali, a livello aziendale o interaziendale. Il finanziamento complessivo ammontava a 20 milioni di euro.

STORIE DI SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

Profilo azienda: Media Profili è leader nella produzione di componenti e soluzioni per l'industria del mobile e del retail.

Fabbisogno: investire in formazione mettendo insieme i temi Lean e Sostenibilità come fattori indispensabili per rispondere alle richieste del mercato e assicurare all'azienda una maggiore efficienza, legata anche alla capacità di generare un minor impatto ambientale, una riduzione dei costi e dei materiali utilizzati.

Impatto della formazione: la formazione sviluppata, tradotta in specifici progetti, ha permesso di integrare gli interventi di Lean e di Sostenibilità favorendo un vero e proprio cambiamento nell'agire quotidiano che ha portato diversi benefici in azienda:

- un minore e più efficiente utilizzo di mezzi di trasporto per la logistica, con riduzione delle emissioni di CO2;
- un risparmio in termini di costi e una logistica interna all'azienda per la movimentazione di materiali e prodotti complessivamente più efficiente;
- l'aumento della capacità dell'azienda di farsi portatrice di valori oggi particolarmente sentiti dai clienti, dai consumatori finali e dai propri collaboratori con un effetto benefico anche in termini di brand reputation.

ANNEX 1. TABELLE DATI E INDICATORI

> Perimetro di rendicontazione: il dettaglio (GRI 2-1; GRI 2-2)

Sede	Indirizzo	Descrizione
Fondimpresa	Via dei Villini, 3/A - 00161 Roma	Uffici

> GRI 2-7 e 2-8: Totale dipendenti (n.)

LAVORATORI	2022	2021	2020
Dipendenti	102	99	99
Collaboratori	8	5	5
TOTALE	110	104	104

Δ ultimo biennio	Δ primo biennio
2,94%	0,00%
37,50%	0,00%
5,45%	0,00%

Δ triennio
2,94%
37,50%
5,45%

> GRI 2-7: Dipendenti per tipologia di contratto e genere (n.)

	2022			2021			2020		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Tempo indeterminato	62	36	98	62	34	96	62	34	96
di cui, apprendistato	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tempo determinato	1	3	4	1	2	3	1	2	3
Totale	63	39	102	63	36	99	63	36	99

Variazione ultimo anno Δ

2022		
Donne	Uomini	Totale
0,00%	5,56%	2,04%
0,00%	0,00%	0,00%
0,00%	33,33%	25,00%
0,00%	7,69%	2,94%

> GRI 2-7: Dipendenti per rapporto di lavoro e genere (n.)

Variazione ultimo anno Δ

	2022			2021			2020			2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Full time	50	38	88	51	35	86	52	35	87	-2,00%	7,89%	2,27%
Part time	13	1	14	12	1	13	11	1	12	7,69%	0,00%	7,14%
Ore non garantite	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
Totale	63	39	102	63	36	99	63	36	99	0,00%	7,69%	2,94%

> Livello di istruzione dei dipendenti per genere (n.)

Variazione ultimo anno Δ

	2022			2021			2020			2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Laurea	57	36	93	56	33	89	56	33	89	1,75%	8,33%	4,30%
Diploma	6	3	9	7	3	10	7	3	10	-16,67%	0,00%	-11,11%

> Livello di istruzione dei dipendenti (%)

	2022	2021	2020
Laurea	84,5%	85,6%	85,6%
Diploma	8,2%	9,6%	9,6%

> GRI 2-8: Collaboratori per contratto di lavoro e genere (n.)

Variazione ultimo anno Δ

	2022			2021			2020		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Interinali	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Co.co.co	2	6	8	0	5	5	0	3	3
Totale	2	6	8	0	5	5	1	4	5

2022		
Donne	Uomini	Totale
0,00%	0,00%	0,00%
100,00%	16,67%	37,50%
100,00%	16,67%	37,50%

> GRI 2-7: Dipendenti per categoria professionale e genere (n.)

Variazione ultimo anno Δ

	2022			2021			2020		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	0	5	5	0	5	5	0	5	5
Quadri	5	4	9	5	2	7	5	2	7
Impiegati	58	30	88	58	29	87	58	29	87
Totale	63	39	102	63	36	99	63	36	99

2022		
Donne	Uomini	Totale
0,00%	0,00%	0,00%
0,00%	50,00%	22,22%
0,00%	3,33%	1,14%
0,00%	7,69%	2,94%

> GRI: 401-1: Personale in entrata per genere ed età (n.)

Variazione ultimo anno Δ

	2022			2021			2020		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Inferiore ai 30 anni	0	0	0	1	1	2	0	1	1
30-50 anni	1	3	4	0	0	0	0	0	0
Superiore ai 50 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	1	3	4	1	1	2	0	1	1

2022		
Donne	Uomini	Totale
0,00%	0,00%	0,00%
100,00%	100,00%	100,00%
0,00%	0,00%	0,00%
0,00%	66,67%	50,00%

> GRI: 401-1: Personale in uscita per genere ed età (n.)

Variazione ultimo anno Δ

	2022			2021			2020			2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Inferiore ai 30 anni	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
30-50 anni	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
Superiore ai 50 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
Totale	1	0	1	1	1	2	0	0	0	0,00%	0,00%	-100,00%

> Motivazioni dell'uscita per genere (n.)

	2022			2021			2020		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Uscite volontarie	1	0	1	1	0	1	0	0	0
Pensionamento	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenziamenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0	1	1	0	0	0
Totale	1	0	1	1	1	2	0	0	0

> GRI 401-1: Turnover complessivo del personale (%)

	2022			2021			2020		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Inferiore ai 30 anni	0%	0%	0%	1%	2%	3%	0%	1%	1%
30-50 anni	2%	3%	5%	1%	0%	1%	0%	0%	0%
Superiore ai 50 anni	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Totale	2%	3%	5%	2%	2%	4%	0%	1%	1%

Nota: il calcolo del turnover complessivo viene svolto considerando il personale in uscita e il personale in entrata sul totale del personale in forze al 31/12. Vengono altresì considerate tutte le uscite comprese quelle per pensionamento e dimissioni volontarie.

> Tasso di turnover personale positivo (%)

	2022	2021	2020
Donne	1%	1%	0%
Uomini	3%	1%	1%
Totale	4%	2%	1%

> Tasso di turnover personale negativo (%)

	2022	2021	2020
Donne	1%	1%	0%
Uomini	0%	1%	0%
Totale	1%	2%	0%

GRI 401-2: Benefit Previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato (%)

	2022	2021	2020
Assistenza sanitaria	100%	100%	100%
	SI	SI	SI
Congedo parentale	100%	100%	100%
	SI	SI	SI
Contributi pensionistici	11%	10%	8%
	SI	SI	SI

> GRI 405-1: Dipendenti per inquadramento contrattuale, genere e fascia di età (%)

	2022			2021			2020		
Dirigenti	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Inferiore ai 30 anni	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
30-50 anni	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Superiore ai 50 anni	0%	5%	5%	0%	5%	5%	0%	5%	5%
Totale	0%	5%	5%	0%	5%	5%	0%	5%	5%
Quadri	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Inferiore ai 30 anni	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
30-50 anni	3%	2%	5%	4%	2%	6%	4%	2%	6%
Superiore ai 50 anni	2%	2%	4%	1%	0%	1%	1%	0%	1%
Totale	5%	4%	9%	5%	2%	7%	5%	2%	7%

Impiegati	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Inferiore ai 30 anni	1%	1%	2%	2%	1%	3%	1%	3%	4%
30-50 anni	52%	28%	80%	54%	28%	82%	55%	26%	81%
Superiore ai 50 anni	4%	0%	4%	3%	0%	3%	3%	0%	3%
Totale	57%	29%	86%	59%	29%	88%	59%	29%	88%
TOTALE	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
	62%	38%	100%	64%	36%	100%	64%	36%	100%

> *Rappresentanza Donne dipendenti (%)*

	2022	2021	2020
Donne	62%	64%	64%
Uomini	38%	36%	36%

> *Donne sul totale dei dipendenti per inquadramento (%)*

	2022	2021	2020
Dirigenti	0%	0%	0%
Quadri	56%	71%	71%
Impiegati	66%	67%	67%

> *Divisione inquadramento donne (%)*

	2022	2021	2020
Dirigenti	0%	0%	0%
Quadri	8%	8%	8%
Impiegati	92%	92%	92%

> *GRI 405-1: Dipendenti diversamente abili & categorie protette (%)*

	2022			2021			2020		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Quadri	1%	0%	1%	1%	0%	1%	1%	0%	1%
Impiegati	3%	2%	5%	3%	2%	5%	3%	3%	6%
Totale	4%	2%	6%	4%	2%	6%	4%	3%	7%

> *Ore di formazione dipendenti per genere e categoria (n.)*

	2022			2021			2020		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	0	85	85	0	111	111	0	16	16
Quadri	33	40	73	27	32	59	11	18	29
Impiegati	382	408	790	264	390	654	206	227	433
Totale	415	533	948	291	533	824	217	261	478

Variazione ultimo anno Δ

2022		
Donne	Uomini	Totale
0,00%	-30,59%	-30,59%
18,18%	20,00%	19,18%
30,89%	4,41%	17,22%
29,88%	0,00%	13,08%

> GRI 404-1: Ore medie di formazione dipendenti per genere e categoria (ore medie)**Variazione ultimo anno Δ**

	2022			2021			2020		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	0,0	17,0	17,0	0,0	22,2	22,2	0,0	3,2	3,2
Quadri	6,6	10,0	8,1	5,4	16,0	8,4	2,2	9,0	4,1
Impiegati	6,6	13,6	9,0	4,6	13,4	7,5	3,6	7,8	5,0
Totale	6,6	13,7	9,3	4,6	14,8	8,3	3,4	7,3	4,8

2022		
Donne	Uomini	Totale
0,00%	-30,59%	-30,59%
18,18%	-60,00%	-3,91%
30,89%	1,12%	16,26%
29,88%	-8,33%	10,45%

> Numero di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale**Variazione ultimo anno Δ**

	2022			2021			2020		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Quadri	5	4	9	5	2	7	5	2	7
Impiegati	58	30	88	59	28	87	59	28	87
Totale	63	34	97	64	30	94	64	30	94

2022		
Donne	Uomini	Totale
0,00%	0,00%	0,00%
0,00%	50,00%	22,22%
-1,72%	6,67%	1,14%
-1,59%	11,76%	3,09%

> GRI 404-3: Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale

	2022			2021			2020		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Quadri	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Impiegati	100%	100%	100%	102%	97%	100%	102%	97%	100%

> Profilo dei Lavoratori coinvolti nelle azioni formative

Lavoratori coinvolti in formazione per anno e genere

	2020	2021	2022
Uomini	68,47%	67,84%	66,86%
Donne	31,53%	32,15%	32,80%
ND	0,01%	0,01%	0,34%

> Lavoratori coinvolti in formazione per anno ed età

	2020	2021	2022
Under 35	22,59%	21,66%	24,07%
35-49	45,58%	43,18%	42,00%
Over 50	31,75%	35,08%	33,46%
ND	0,08%	0,09%	0,47%

> Lavoratori coinvolti in formazione per nazionalità

	2020	2021	2022
Italiana	95,87%	95,77%	95,09%
Paesi extra UE	1,64%	1,68%	1,79%
Altri paesi UE	1,60%	1,57%	1,70%
Africa	0,44%	0,50%	0,58%
Asia	0,28%	0,28%	0,29%
America	0,17%	0,19%	0,21%
ND	0,01%	0,01%	0,34%

> *Lavoratori coinvolti in formazione per titolo di studio*

	2020	2021	2022
Diploma di scuola media superiore	48,09%	49,26%	49,41%
Laurea e successive specializzazioni	24,52%	24,49%	23,66%
Licenza media	21,04%	19,95%	19,62%
Qualifica professionale	4,55%	4,71%	4,97%
Nessun titolo/licenza elementare	1,48%	1,33%	1,69%
Titolo post-diploma non universitario	0,31%	0,25%	0,35%
ND	0,01%	0,01%	0,30%

> *Lavoratori coinvolti in formazione per anno e tipologia contrattuale*

	2020	2021	2022
Contratto a tempo indeterminato	89,67%	89,07%	87,84%
Contratto a tempo determinato	6,20%	6,51%	7,53%
Apprendistato	2,75%	2,51%	2,89%
Altre tipologie contrattuali	1,38%	1,91%	1,74%

> *Lavoratori coinvolti in formazione per anno e inquadramento*

	2020	2021	2022
Impiegato amministrativo e tecnico	45,03%	47,14%	45,36%
Operaio generico	24,32%	24,02%	25,67%
Operaio qualificato	18,08%	16,94%	17,86%
Quadro	7,57%	7,15%	6,09%
Impiegato direttivo	4,99%	4,74%	4,68%
ND	0,01%	0,01%	0,34%

ANNEX 2. GRI CONTENT INDEX

Statement of use	Fondimpresa ha riportato nel documento le informazioni menzionate nell'Indice dei contenuti GRI per il periodo 01.01.2022 – 31.12.2022 con riferimento ("with reference") ai GRI Standards.
GRI 1 used	GRI 1: Foundation 2021

GRI STANDARD	INDICATORE	POSIZIONE NEL REPORT
GRI 2: Informativa generale 2021	2 - 1 Dettagli dell'organizzazione	Nota Metodologica
	2 - 2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità	Nota Metodologica
	2 - 3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota Metodologica
	2 - 6 Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali	Cap. 1 e Cap. 2
	2 - 7 Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori	Cap. 3
	2 - 9 La struttura della governance e la sua composizione	Cap. 3
	2 - 10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	Cap. 3
	2 - 27 Conformità a leggi e regolamenti	Cap. 1
	2 - 30 Contratti collettivi di lavoro	Cap. 3

GRI 3: Temi materiali 2021	3 - 1 Processo per determinare i temi materiali	Cap. 1
	3 - 2 Elenco dei temi materiali	Cap. 1
	3 - 3 Gestione dei temi materiali	Cap. 1
GRI 201: Performance economica 2016	201 - 1 Valore economico direttamente generato e distribuito	Cap. 3
GRI 203: Impatti economici indiretti 2016	203 - 2 Impatti economici indiretti significativi	Cap. 3 e Cap. 4
GRI 205: Anticorruzione 2016	GRI 205 - 1 Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	Cap. 3
	GRI 205 - 2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	Cap. 3
	205 - 3 Casi di corruzione accertati e azioni intraprese	Cap. 3
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover	Cap. 3
	401 - 2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	Cap. 3
	401 - 3 Congedo parentale	Cap. 3

GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403 - 2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Cap. 3
	403 - 3 Servizi di medicina del lavoro	Cap. 3
	403 - 4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Cap. 3
	403 - 5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Cap. 3
	403 - 6 Promozione della salute dei lavoratori	Cap. 3
	403 - 9 Infortuni sul lavoro	Cap. 3
	403 - 10 Malattie professionali	Cap. 3
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404 - 1 Ore medie di formazione annua per dipendente	Cap. 3
	404 - 2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	Cap. 3
	404 - 3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	Cap. 3
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405 - 1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Cap. 3
GRI 418 Privacy dei clienti 2016	418 - 1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	Cap. 3

