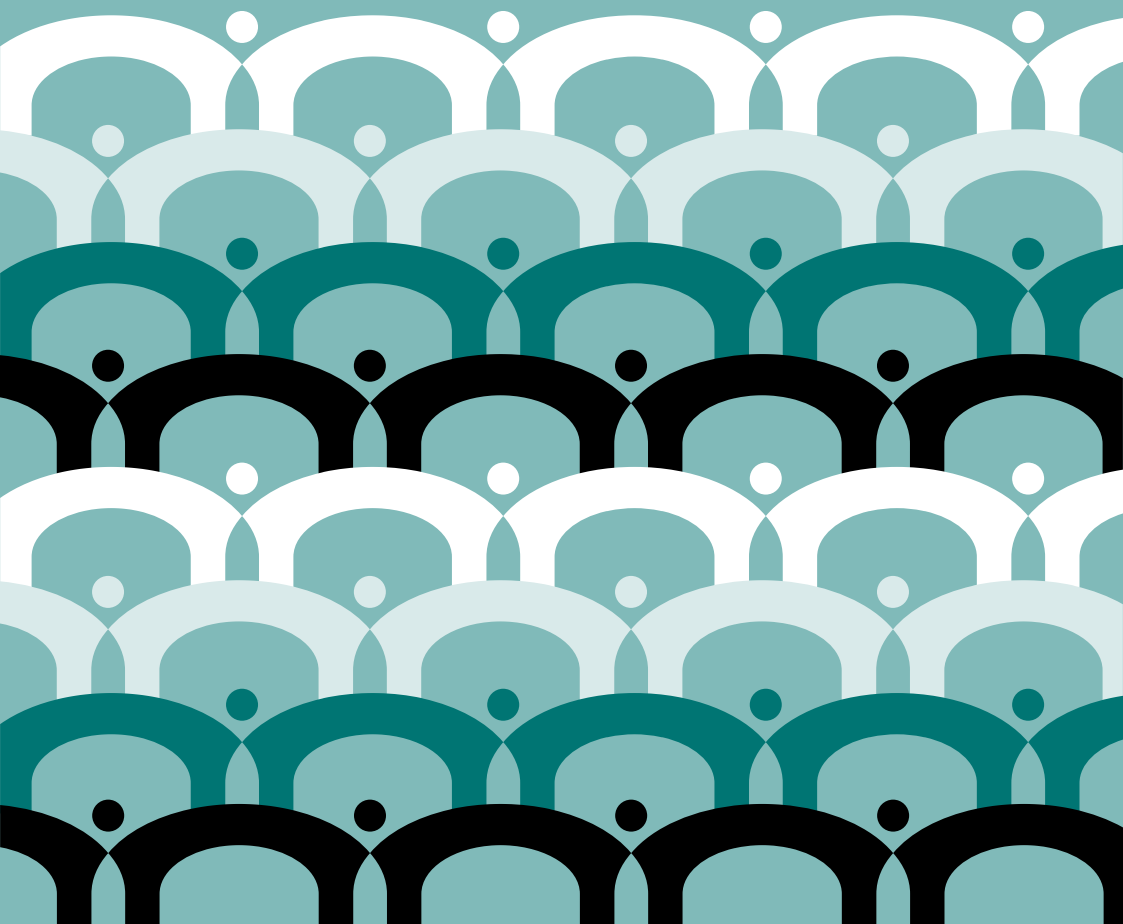


# Bilancio di sostenibilità 2023



<b>Lettera agli stakeholder</b> .....	<b>4</b>
<b>Highlights</b> I numeri del 2023 .....	<b>6</b>

## 1 Il sistema Fondimpresa **8**

Il Fondo .....	10
Il funzionamento .....	11
I canali di finanziamento .....	12
Le attività in numeri .....	14
Gli stakeholder e la materialità d'impatto .....	17
La strategia di sostenibilità .....	21

## 2 Governance, etica ed integrità **24**

Il sistema di governo del Fondo .....	26
Un nuovo assetto organizzativo .....	29
La gestione etica e trasparente .....	30
Il MOG ed il Sistema di Gestione Integrato .....	32
La governance della sostenibilità .....	33

## 3 Il capitale umano **34**

Il valore delle persone .....	36
Profilo dei dipendenti .....	38
Il turnover .....	40
Sviluppo personale e professionale .....	41
Welfare .....	43
Congedo parentale e supporto alla genitorialità .....	44
Tutela della diversità e dell'inclusione .....	45
Le politiche retributive .....	47
Benessere e sicurezza .....	49

## 4 La creazione di valore **52**

Lo studio sul valore economico condiviso .....	54
La condivisione del valore .....	56

## 5 Ridurre l'impatto sull'ambiente **58**

La sede di Fondimpresa .....	62
Energia ed emissioni .....	64
Acqua .....	65
Rifiuti .....	65
Il Mobility Management del Fondo .....	66

## 6 Le esternalità positive generate dal Fondo **68**

Gli impatti sugli SDGs .....	70
La "misura" degli impatti generati .....	72

<b>Storie di successi formativi</b> .....	<b>86</b>
---	-----------

<b>Nota metodologica</b> .....	<b>92</b>
--------------------------------	-----------

Annex 1 <b>Tabelle e dati indicatori</b> .....	<b>94</b>
--	-----------

Social Annex .....	94
--------------------	----

Environmental Annex .....	104
---------------------------	-----

Annex 2 <b>GRI content index</b> .....	<b>106</b>
--	------------

# Lettera agli stakeholder

Signori Stakeholder,

È con grande piacere che vi presentiamo il secondo Bilancio di Sostenibilità di **Fondimpresa**. Il 2023, l'Anno Europeo delle Competenze, si è rivelato il migliore nella nostra storia; un risultato che testimonia il nostro costante impegno e la dedizione nel promuovere una formazione continua efficace e sostenibile per il tessuto economico e sociale del Paese.

I risultati raggiunti dal **Fondo** non sono significativi solo per la loro quantità, ma soprattutto per la qualità della formazione erogata. Abbiamo intensificato i nostri sforzi in settori strategici come la digitalizzazione, la transizione ecologica, l'efficienza energetica e l'automazione industriale, migliorando così l'occupabilità e la competitività delle imprese italiane a livello nazionale e globale.

Guardando al futuro, nonostante l'incertezza geopolitica ed economica, le linee generali di sviluppo di **Fondimpresa** mirano a potenziare la formazione di base, favorire la transizione verso un'economia digitale e sostenibile e promuovere l'inclusione lavorativa, con particolare attenzione ai gruppi svantaggiati. Siamo fermamente convinti di poter giocare un ruolo chiave in questa trasformazione a lungo termine e che i nostri sforzi possano contribuire a superare le attuali diffi-

Lettera agli stakeholder

coltà, modernizzare il sistema dei fondi interprofessionali e favorire la crescita generale del nostro Paese. Continueremo, pertanto, a supportare le imprese aderenti nel loro percorso di adattamento a un mercato del lavoro in continua evoluzione, garantendo che i lavoratori siano sempre più coinvolti e determinanti nei processi di cambiamento.

Oltre ai risultati economici ed operativi, ribadiamo il nostro impegno verso i nostri stakeholder, la cura delle relazioni e l'eccellenza dei servizi offerti. Per questa ragione la rendicontazione di sostenibilità è diventata per noi uno strumento sostanziale di trasparenza, che assicura una comunicazione chiara, accurata e dettagliata di tutte le informazioni relative alle nostre attività. La pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità 2023 non solo rafforza la nostra dedizione a operare con integrità e responsabilità, ma sottolinea anche il nostro impegno a mantenere un dialogo aperto e costruttivo con tutti i nostri interlocutori.

Siamo orgogliosi del percorso intrapreso e determinati a continuare a lavorare per integrare la sostenibilità nelle dimensioni strategiche e organizzative di **Fondimpresa**. Ringraziamo tutti voi per il continuo supporto e la collaborazione.

**Aurelio Regina**  
Presidente



**Fulvio Bartolo**  
Vicepresidente



# Highlights<sup>ff</sup>

## I numeri del 2023

Highlights I numeri del 2023

AZIENDE ADERENTI AL 31/12/2023

199.719

DATO AL NETTO DELLE VARIAZIONI  
SOCIETARIE E DEGLI ACCENTRAMENTI  
CONTRIBUTIVI

OLTRE IL 50%

DELLE AZIENDE ISCRITTE  
AD UN FONDO INTERPROFESSIONALE  
E ADERENTE A FONDIMPRESA

LAVORATORI ADERENTI AL 31/12/2023

4.899.130

DATO AL NETTO DELLE VARIAZIONI SOCIETARIE  
E DEGLI ACCENTRAMENTI CONTRIBUTIVI

NUOVE ADESIONI NEL 2023

4.554

AZIONI FORMATIVE  
CON IL CONTO FORMAZIONE

202.006

NEL 2023

AZIONI FORMATIVE  
CON IL CONTO DI SISTEMA

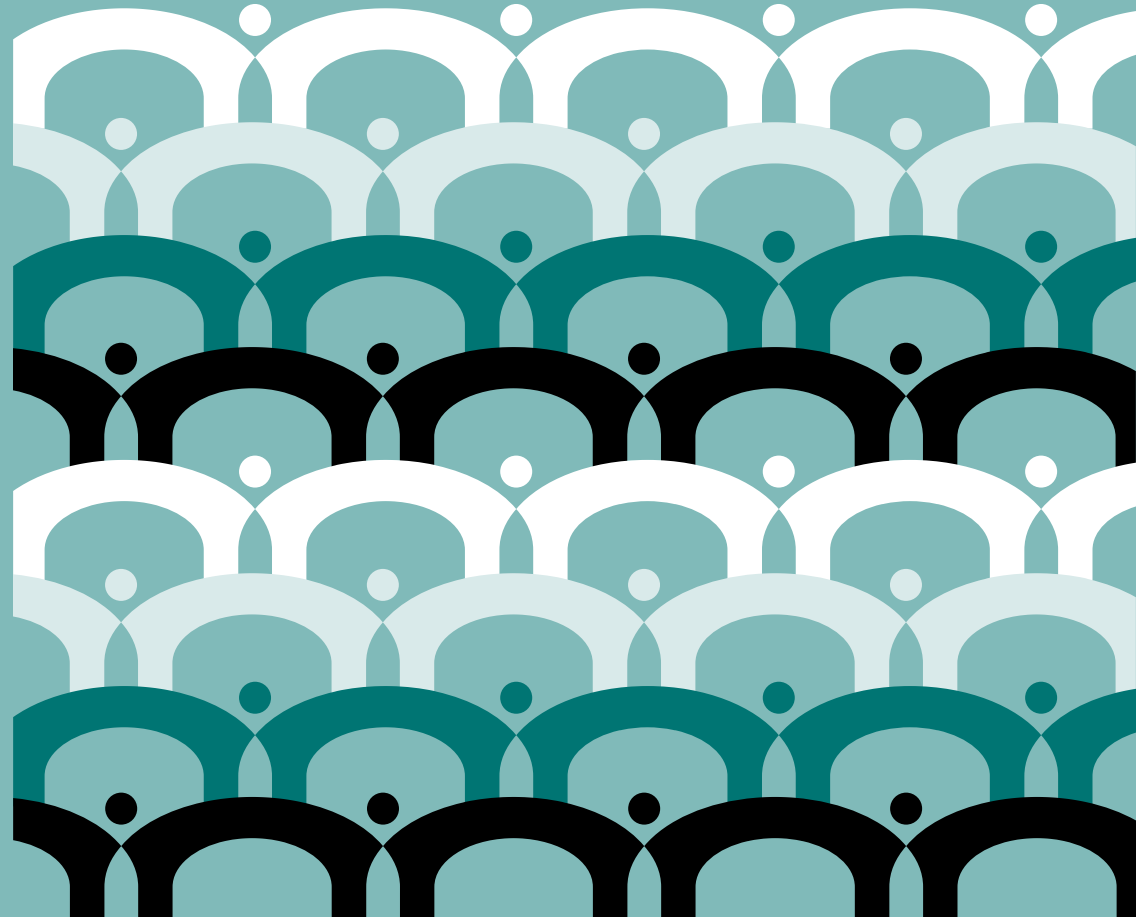
23.419

NEL 2023

NUOVI LAVORATORI ISCRITTI NEL 2023

127.059

# Il sistema Fondimpresa



# Il Fondo

GRI 2—1

**Fondimpresa** (di seguito anche “il **Fondo**”) è il più importante fondo interprofessionale dedicato alla formazione continua, istituito attraverso l'Accordo Interconfederale del 18 gennaio 2002 su iniziativa di Confindustria, CGIL, CISL e UIL.

**Fondimpresa** opera in favore di tutte le aziende del settore privato e di quello dei pubblici servizi che ad esso decidano di versare il contributo dello 0,30% dovuto ai sensi dell'articolo 25, comma 4, della legge n. 845 del 1978.

Il **Fondo** finanzia in tutto o in parte Piani Formativi aziendali, territoriali, settoriali, concordati tra le parti sociali e promuove lo sviluppo della formazione continua nel nostro Paese.

## L'IDENTITÀ DEL FONDO



### VALORI

Onestà  
Professionalità  
Imparzialità  
Riservatezza  
Correttezza  
Trasparenza



### MISSION

Finanziare piani formativi aziendali, settoriali e territoriali condivisi tra le parti sociali, che le imprese aderenti in forma singola o associata decidono di realizzare per i propri dipendenti.



### VISION

Promuovere la competitività delle imprese e l'occupabilità dei lavoratori, perseguendo obiettivi di efficienza, efficacia e snellezza procedurale nel rispetto dei vincoli imposti dalla norma.

# Il funzionamento

Il sistema Fondimpresa

GRI 2—6

Le iniziative e le politiche di **Fondimpresa** sono curate e organizzate dal suo **Comitato di Indirizzo Strategico**, che opera in stretta conformità sia con le programmazioni regionali, sia con le procedure stabilite dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nonché dall'Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro (ANPAL).

Il **Fondo**, attraverso una ripartizione equilibrata delle risorse basata su criteri di efficacia, efficienza, economicità e trasparenza, assicura l'erogazione di servizi per le imprese aderenti, 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 alle strutture e ai progetti;
- **svolge** il controllo interno di tutti i processi.

Sul territorio il **Fondo** agisce in sinergia con le **Articolazioni Territoriali**, enti bilaterali collegati alle realtà regionali e alle province autonome. Le collaborazioni sono regolate da convenzioni, accordi interconfederali e da un regolamento generale.

# Il canali di finanziamento

Fondimpresa mette a disposizione delle aziende aderenti al Fondo tre diversi canali di finanziamento della formazione:

## Conto Formazione

Il Conto Formazione è uno strumento finanziario che consente alle imprese associate di destinare autonomamente il 70% (incrementabile all'80% su richiesta) del contributo dello 0,30% sulle retribuzioni versato all'INPS per la formazione dei dipendenti. Le aziende possono utilizzare queste risorse per finanziare piani formativi aziendali e interaziendali. Le risorse non spese entro due anni vengono trasferite al Conto di Sistema.

## Conto di Sistema

Il Conto di Sistema è un fondo collettivo solidale creato per le piccole e medie imprese (PMI). Questo fondo facilita la cooperazione tra le PMI, permettendo loro di partecipare a programmi formativi comuni su scala settoriale e territoriale. Un elemento fondamentale del Conto di Sistema è la sua trasparenza e l'accesso equo alle opportunità formative, che viene garantito attraverso la partecipazione ai bandi pubblici gestiti da Fondimpresa.

## Contributo aggiuntivo

Il Contributo Aggiuntivo è un meccanismo di finanziamento destinato a supportare le PMI, integrando le risorse del Conto Formazione aziendale con quelle del Conto di Sistema. Questa soluzione è progettata per aiutare le aziende, soprattutto quelle con pochi dipendenti, a superare le difficoltà nel finanziare adeguatamente la formazione.



# Le attività in numeri

GRI 2—6

200 mila

AZIENDE ADERENTI  
[DICEMBRE 2023]

5 milioni

LAVORATORI ISCRITTI  
[DICEMBRE 2023]

+90%

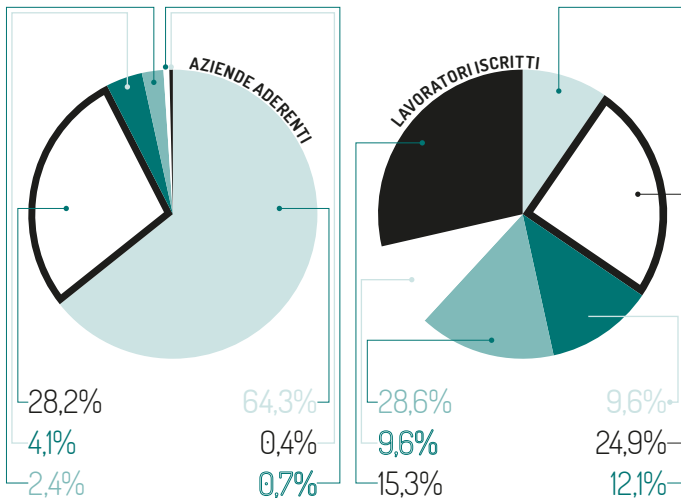
MICRO E PICCOLE IMPRESE  
TRA LE AZIENDE ADERENTI

AZIENDE ADERENTI  
E LAVORATORI ISCRITTI  
PER CLASSE DIMENSIONALE



- ≤9 DIPENDENTI
- 10-49 DIPENDENTI
- 50-99 DIPENDENTI
- 100-249 DIPENDENTI
- 250-499 DIPENDENTI
- ≥500 DIPENDENTI

**Fondimpresa** conta quasi 200 mila aziende aderenti e 5 milioni di lavoratori iscritti al 31 dicembre 2023. Più del 90% delle aziende aderenti a **Fondimpresa** sono micro e piccole imprese. In termini di matricole INPS queste rappresentano il 34,5% dei lavoratori totali iscritti al **Fondo**; il 28,5% 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.



Il sistema Fondimpresa

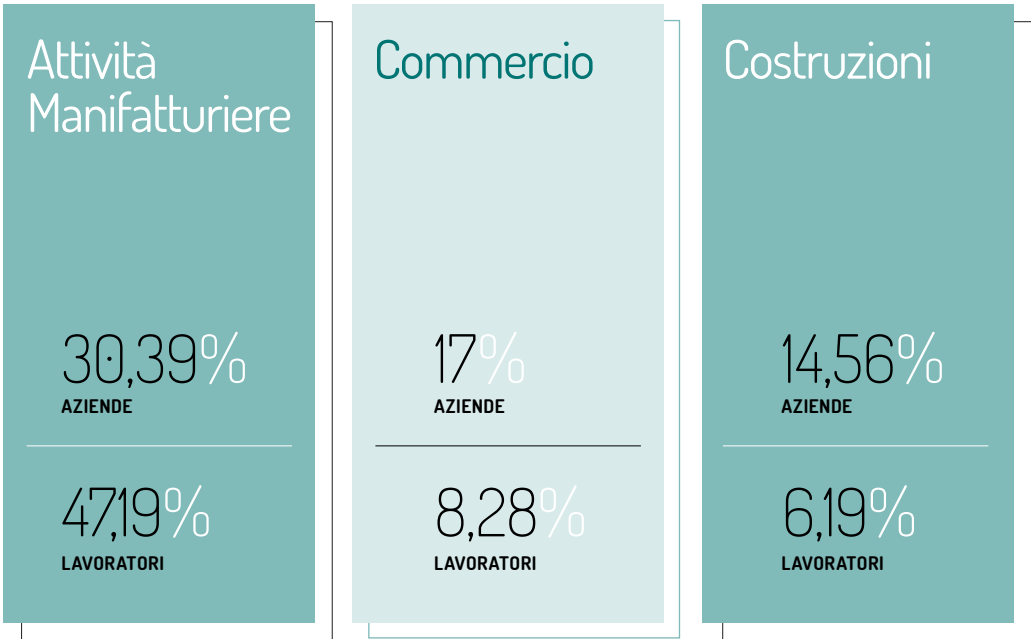
Il 2023 evidenzia una leggera contrazione degli aderenti dovuta essenzialmente al riconteggio delle fusioni e delle aziende che hanno cessato la loro attività.

VARIATIONE AZIENDE ADERENTI

2021	2022	2023	VAR 2022/21	VAR 2023/22
3.353	5.197	4.554	55%	-12.37%

In merito ai diversi settori economici, l'attività manifatturiera raccoglie il 30,39% delle imprese e quasi la metà dei lavoratori iscritti al **Fondo**. Seguono il settore Commercio e quello delle Costruzioni.

AZIENDE ADERENTI E LAVORATORI ISCRITTI PER CLASSE DIMENSIONALE



Per quanto riguarda il numero di azioni formative e di ore di formazione erogate per il **Conto Formazione**, il 2023 registra una crescita consistente. Per il **Conto di Sistema**, al contrario, si riscontra una flessione nel 2023 in rapporto all'anno precedente.



#### CONTO FORMAZIONE

ANNO	AZIONI N°	ORE N°
2021	152.768	1.666.554
2022	167.482	1.863.680
2023	202.006	3.403.530

#### CONTO DI SISTEMA

ANNO	AZIONI N°	ORE N°
2021	25.241	565.392
2022	39.556	958.989
2023	23.419	688.460

#### DURATA MEDIA ORE DEI CORSI FINANZIATI

CANALE FINANZIAMENTO	2023	2022	2021
Conto di Sistema	29	24	22
Conto Formazione	14	11	10

**+70%**  
ORE EROGATE IN  
GESTIONE AZIENDALE  
TECNICHE DI PRODUZIONE  
INFORMATICA  
ABILITÀ PERSONALI  
NEL CONTO SISTEMA  
2021-2022-2023

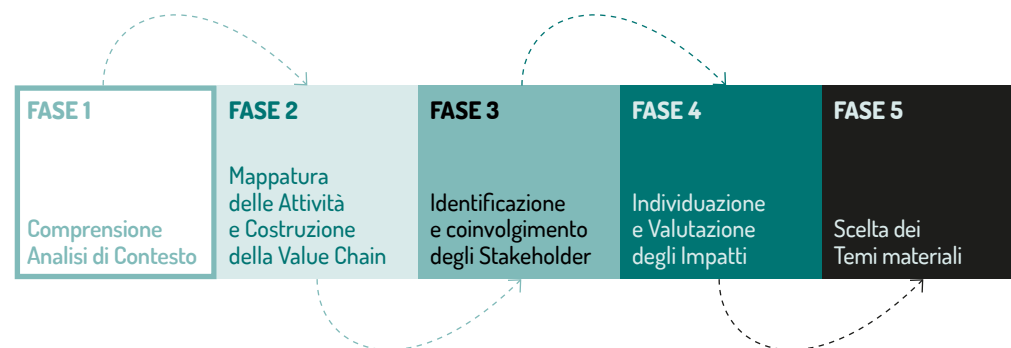
**+11%**  
ORE EROGATE IN  
TEMATICHE GREEN  
NEL TOTALE CONTO SISTEMA  
2023

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 (70,2% nel 2021, 72,7% nel 2022 e 70,3% nel 2023). Da segnalare la crescita durante il triennio delle tematiche Green: inizialmente poco rappresentate (1,4% nel 2021 e 4,5% nel 2022), hanno superato l'11% delle ore totali nel 2023. 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.

# Gli Stakeholder e la materialità d'impatto

GRI 2-6 | GRI 2-29 | GRI 3-1 | GRI 3-2 | GRI 3-3

In coerenza con i GRI Standard e con l'analisi effettuata nel luglio del 2023, **Fondimpresa** ha confermato, anche quest'anno, la valutazione dei temi materiali maggiormente rilevanti per il **Fondo** e per i propri stakeholder. L'analisi è stata condotta in 5 fasi:



## FASE 1 Comprensione e Analisi di Contesto

- Analisi delle principali attività svolte e dei documenti già prodotti dal **Fondo**;
- 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.

## FASE 2 Mappatura delle Attività e Costruzione della Value Chain

### ATTIVITÀ UPSTREAM

Identificazione delle esigenze di formazione dei settori produttivi  
Supporto e consulenza alle aziende e ai lavoratori interessati alla formazione  
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  
Raccolta di feedback e valutazione delle prestazioni  
Monitoraggio valutativo dei risultati sull'efficacia e sull'impatto della formazione  
Comunicazione dei risultati agli stakeholder

## FASE 3 Individuazione e coinvolgimento degli Stakeholder

Utilizzando il 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:



- Aziende aderenti
- Lavoratori delle aziende aderenti
- ANPAL/Ministero del Lavoro/Autorità Vigilanti
- INPS
- Enti di formazione e consulenti
- Articolazioni Territoriali
- Parti Sociali
- Organi di Governance
- Personale
- Fornitori
- Enti di ricerca (Inapp, Censis, etc.)
- Media

Il coinvolgimento delle parti interessate viene integrato nella gestione ordinaria di tutte le attività del **Fondo**.

## FASE 4 Individuazione e Valutazione degli 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;
- Miglioramento della competitività e della produttività delle imprese;
- Incremento della professionalità dei lavoratori;
- Miglioramento dell'occupabilità dei lavoratori;
- Coordinamento e monitoraggio della formazione continua;
- Finanziamento di attività propedeutiche e studi strumentali.

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/potenziale, 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 di quelli positivi.

#### FASE 5 Scelta dei temi materiali

**Fondimpresa** utilizza 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.

#### ELENCO E PRIORITIZZAZIONE DEI TEMI MATERIALI

<p><b>GOVERNANCE</b> ← AMBITO TEMATICHE</p> <p>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</p>	<p><b>ECONOMICO</b> ← AMBITO TEMATICHE</p> <p>Creazione e condivisione del valore Efficacia ed efficienza dell'erogazione dei finanziamenti Miglioramento della competitività e produttività delle imprese Accessibilità ai finanziamenti</p>
<p><b>SOCIALE</b> ← AMBITO TEMATICHE</p> <p>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</p>	<p><b>AMBIENTALE</b> ← AMBITO TEMATICHE</p> <p>Efficienza energetica Riduzione dei rifiuti Uso materiali da fonti rinnovabili Cambiamento climatico Transizione ecologica Formazione di nuove professioni green (Green jobs)</p>

# La strategia di sostenibilità

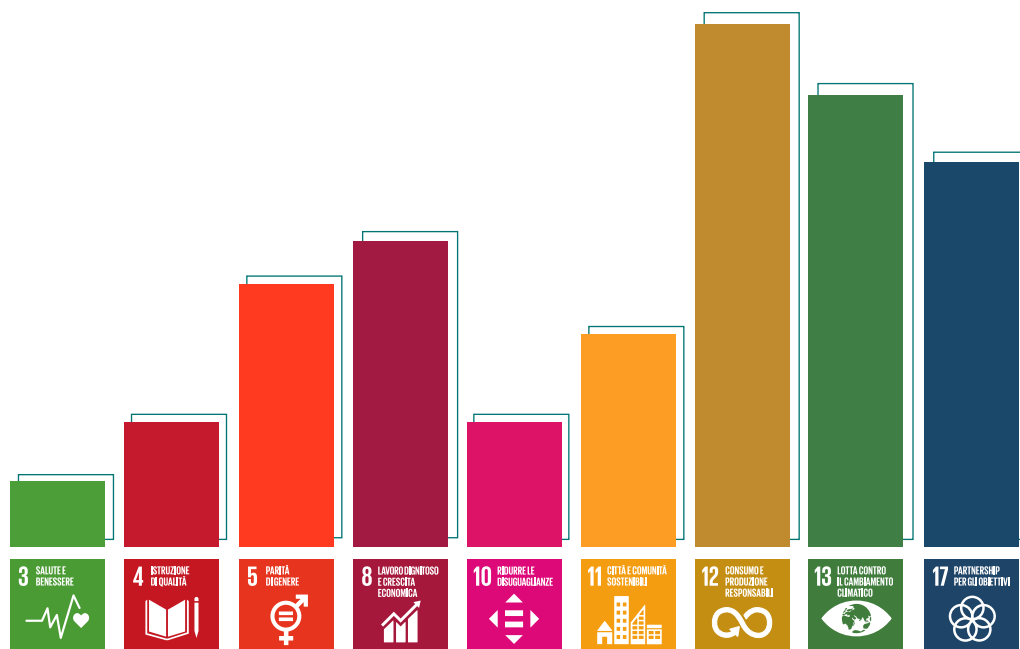
GRI 2—22

Nonostante l'incertezza geopolitica ed economica e le complessità da gestire, le linee generali di sviluppo del **Fondo** mirano nei prossimi anni a potenziare la formazione di base, la transizione verso un'economia digitale e sostenibile e a favorire l'inclusione lavorativa, con particolare attenzione ai gruppi svantaggiati come disoccupati, inoccupati e cassintegrati. Questi sforzi sono volti a superare gli attuali vincoli e a modernizzare il sistema dei fondi interprofessionali, contribuendo in modo tangibile alla crescita generale del Paese.

Alla luce di questa visione complessiva e della sua missione intrinseca, **Fondimpresa** ha deciso di predisporre e integrare un Piano di Sostenibilità nelle sue scelte strategiche. Il Piano Strategico di Sostenibilità di **Fondimpresa** rappresenta non solo una dichiarazione di intenti, ma un impegno concreto verso l'attuazione di pratiche sostenibili e responsabili a tutti i livelli.

La strategia delineata nel Piano di Sostenibilità 2024-2026 traduce gli obiettivi di breve, medio e lungo termine in azioni specifiche, misurabili e mirate a rafforzare l'impegno del **Fondo** verso la sostenibilità ambientale, sociale ed economica. Il Piano di Sostenibilità di **Fondimpresa** si colloca in perfetta armonia con gli obiettivi dell'Agenda 2030 promossa dalle Nazioni Unite, evidenziando l'impegno del **Fondo** nel promuovere azioni responsabili ed etiche che hanno un impatto positivo sull'ambiente, sul tessuto sociale e sull'economia.

Dalla fase di raggruppamento dei 24 temi materiali individuati, sono emersi 5 pillars che racchiudono l'impegno di **Fondimpresa** rispetto alle tematiche ESG e si declinano a loro volta in 22 obiettivi misurabili.



## I 5 PILLARS DELL'IMPEGNO SOSTENIBILE

### 1 CULTURA DELLA SOSTENIBILITÀ

La cultura della sostenibilità corrisponde all'idea che i dipendenti e gli Stakeholder del **Fondo** hanno in merito agli obiettivi, ai valori, alle convinzioni e alle aspettative dell'organizzazione in materia di sostenibilità.

### 2 MISURAZIONE DEGLI IMPATTI

Il **Fondo**, attraverso le sue iniziative, genera molti impatti positivi effettivi e potenziali (in ambito sociale, economico ed ambientale) che è opportuno valutare, monitorare e comunicare con strumenti riconosciuti e comparabili.

### 3 COMUNICAZIONE SULLA SOSTENIBILITÀ

Trasmettere informazioni in merito agli sforzi compiuti dal **Fondo** per ridurre l'impatto negativo e aumentare quello positivo sull'ambiente, promuovere il benessere sociale e garantire la sostenibilità economica a lungo termine.

### 4 DIVERSITÀ E INCLUSIONE

Creare un ambiente lavorativo che accoglie e valorizza la diversità tra i dipendenti, promuovendo un senso di appartenenza, rispetto reciproco e uguaglianza di opportunità.

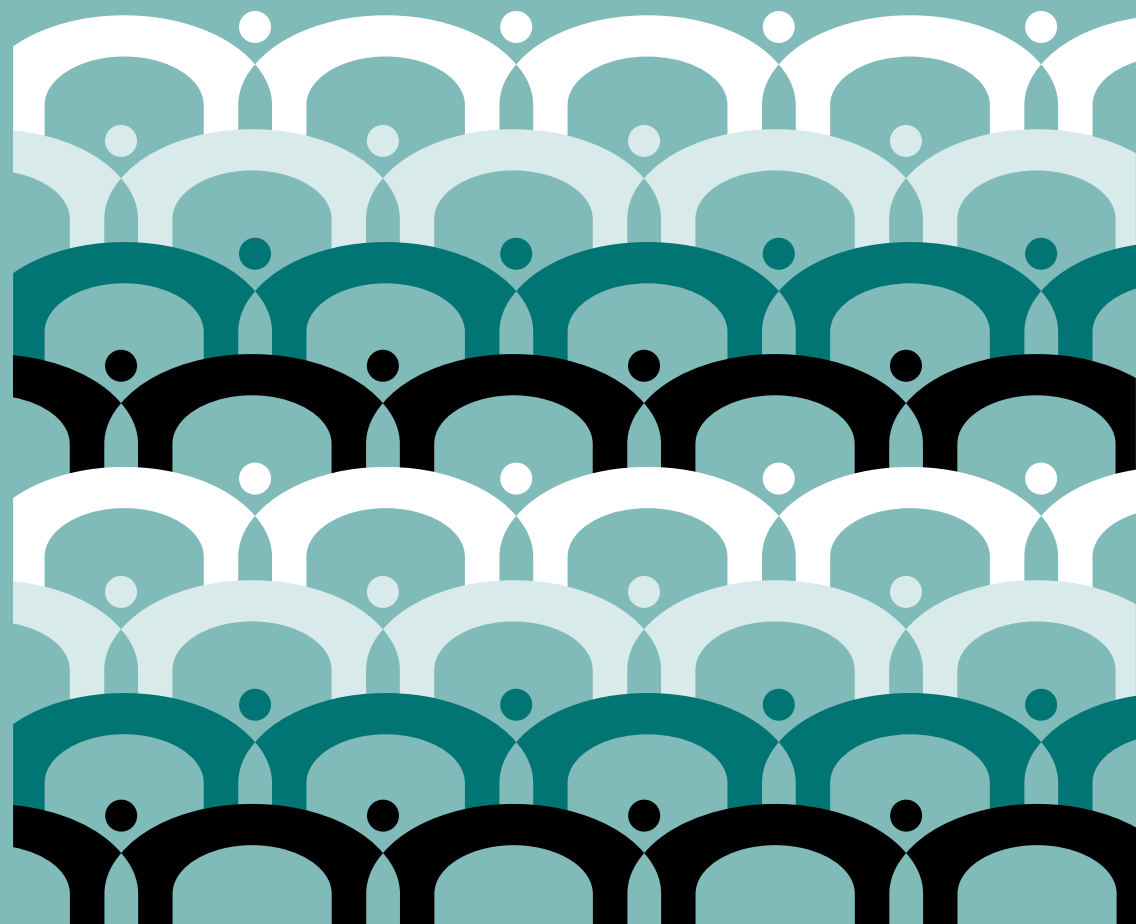
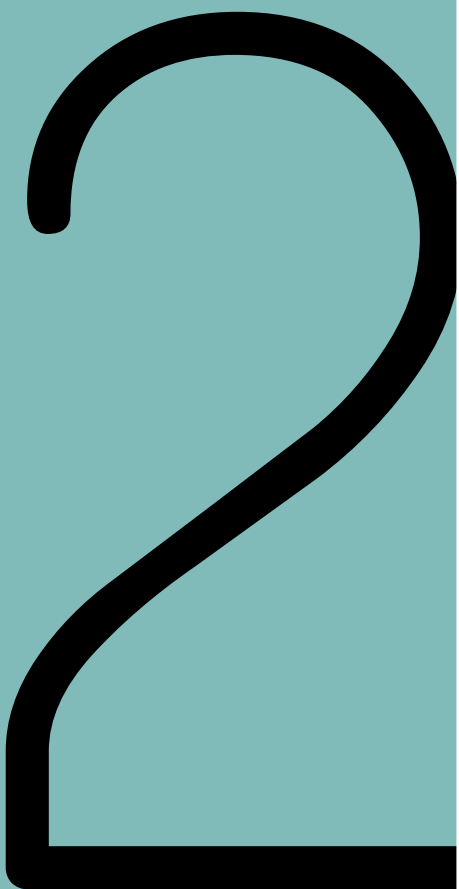
### 5 COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

Interazione e partecipazione attiva di tutte le parti interessate che possono essere influenzate o influenzare le attività, le decisioni e i risultati del **Fondo**.

# Governance, etica ed integrità

## 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 sistema di governo del Fondo

GRI 2—9 | GRI 2—10

La governance di **Fondimpresa** è strutturata su un sistema collaborativo tra le entità promotrici del **Fondo**, con l'obiettivo di assicurare una gestione equa e trasparente delle attività dell'associazione. L'atto costitutivo di **Fondimpresa**, sottoscritto dai Soci fondatori, prevede una ripartizione paritetica dei ruoli negli organi di governo tra Confindustria e le Rappresentanze Sindacali (CGIL, CISL e UIL).

2

GLI ORGANI DI GOVERNO



Governance, etica ed integrità

## 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 le 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 dell'Associazione, approvazione del modello organizzativo, nomina del Direttore Generale e definizione della ripartizione annuale delle risorse.

## Direttore Generale

Ha la responsabilità operativa della struttura e tutti i poteri per la gestione ordinaria del **Fondo**. Predispose il bilancio preventivo e consuntivo e, trimestralmente, un rapporto tecnico-economico che evidenzia le attività svolte dal **Fondo**, da sottoporre al CdA.

## Collegio Sindacale

Controlla e verifica che la gestione e l'amministrazione del **Fondo** si svolgano nel rispetto della legge e dell'atto costitutivo. È composto da tre membri effettivi: uno designato da Confindustria, uno dalle organizzazioni sindacali e uno, con funzioni di Presidente, nominato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

## 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.

Il Consiglio di Amministrazione viene nominato ogni tre anni; la permanenza dei membri non segue l'anno solare ed è legata all'approvazione del bilancio. L'attuale CdA si è insediato nel giugno 2024.

#### COMPOSIZIONE MASSIMO ORGANI DI GOVERNO

MEMBRI DEL CDA	2023	2022	2021
Uomini under 30	0	0	0
Uomini 30<50	0	0	0
Uomini over 50	4	4	4
<b>Totale Uomini</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
Donne under 30	0	0	0
Donne 30<50	0	0	0
Donne over 50	2	2	2
<b>Totale Donne</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>Totale</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>

**Fondimpresa** è inoltre soggetta a supervisione, controllo ed indirizzo esterni. In particolare, il Ministero del Lavoro svolge un ruolo chiave, autorizzando l'istituzione dei Fondi interprofessionali solo dopo averne verificato la conformità con le finalità prestabilite. Il Ministero valuta anche la professionalità dei gestori dei Fondi e assicura che i criteri di gestione siano improntati al principio di trasparenza. Inoltre, è responsabilità del Ministero nominare il Presidente del Collegio Sindacale. Parallelamente, l'ANPAL, ovvero l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro, ha avuto un ruolo importante nell'indirizzare il sistema della formazione continua. L'Agenzia ha gestito anche la rete delle politiche attive del lavoro e ha vigilato sulla gestione dei Fondi interprofessionali, garantendo che tutto procedesse in maniera appropriata e conforme agli standard previsti.

# 2 Un nuovo assetto organizzativo

In seguito alla delibera del Consiglio di Amministrazione di giugno 2023, **Fondimpresa** ha approvato l'implementazione di un nuovo modello organizzativo per rispondere efficacemente all'aumento delle adesioni e delle attività finanziate, nonché per sostenere l'espansione delle sue operazioni.

Questo nuovo assetto è stato concepito per ottimizzare la gestione e migliorare la capacità di adattamento a sfide attuali e future, garantendo al contempo:

- **Efficacia:** il nuovo modello organizzativo mira a raggiungere l'obiettivo di crescita del **Fondo**, ampliando il suo perimetro di azione.
- **Efficienza:** è stata introdotta una struttura organizzativa dinamica e flessibile, sostenuta da team coesi e orientati alla collaborazione.
- **Operatività:** implementazione di una modalità di lavoro agile per elevare la qualità del servizio offerto e favorire la crescita professionale dei dipendenti.

Inoltre, è stata prevista una significativa evoluzione nel ruolo dei dirigenti delle precedenti tre aree di linea, con una trasformazione dei loro compiti da una gestione puramente operativa a un ruolo più strategico in merito a:

- Gestione delle relazioni istituzionali con Regioni e Università;
- Normazione della formazione digitale attraverso il dialogo con le Regioni;
- Sviluppo di metriche condivise e sinergie in ambito di sicurezza sul lavoro, mediante la creazione di un tavolo permanente con Regioni, Fondi interprofessionali e INAIL;
- Gestione della rete di relazioni con le aziende, sia quelle che investono e assumono sia quelle in fase di ristrutturazione, valorizzando gli Avvisi sulle politiche attive e sui cassaintegrati.

# La gestione etica e trasparente

**Fondimpresa** promuove una cultura organizzativa che mette al centro la responsabilità, l'etica e l'impegno verso la tutela delle persone e dell'ambiente. Questo approccio arricchisce la comunità aziendale e pone le basi per un impatto positivo duraturo e significativo.

## PRINCIPI ETICI



Onestà, professionalità, imparzialità, riservatezza, correttezza e trasparenza sono i principi etici che hanno accompagnato **Fondimpresa** fin dalla sua nascita. A questi principi è ispirato il Codice Etico del **Fondo** che stabilisce le regole e le buone norme da seguire per il rispetto quotidiano dei valori umani e il perseguimento di una coerente reputazione del **Fondo**. Il Codice Etico e i suoi principi sono indirizzati a tutti i componenti della governance di **Fondimpresa**, ai dipendenti, ai collaboratori, ai membri delle Articolazioni Territoriali e a chiunque abbia rapporti di qualsiasi natura con il **Fondo**.

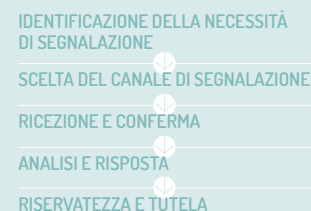
La trasparenza delle attività del **Fondo** è inoltre garantita dalla possibilità di accesso sul sito internet alle informazioni e ai documenti, conformemente alle disposizioni del D.Lgs. n. 33/2013, che regola il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, e alle linee guida ANAC relative alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza per le società e gli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e dagli enti pubblici economici.

## Whistleblowing, Privacy e Anticorruzione

GRI 2—27 | GRI 205—1, 2, 3 | GRI 206 | GRI 418

Nell'arco degli ultimi tre anni, il **Fondo** non ha registrato episodi legati alla corruzione. Durante il periodo di rendicontazione, non sono emersi casi rilevanti di inosservanza delle leggi e dei regolamenti in vigore. Le rare situazioni di lieve inadempimento sono state risolte attraverso il pagamento di sanzioni pecuniarie di entità limitata. Tutti i membri del Consiglio di Amministrazione e i dipendenti sono stati informati dettagliatamente sulle politiche e le procedure per prevenire la corruzione. Inoltre, durante il periodo considerato, otto macro-processi principali, che rappresentano il 36% del totale, sono stati selezionati per controlli a campione nel contesto delle iniziative anticorruzione. Da punto di vista legale, **Fondimpresa** non è stato implicato in contenziosi relativi a pratiche anticoncorrenziali, antitrust o di monopolio. Non si sono verificate inoltre segnalazioni di violazioni della privacy o di perdite di dati riguardanti le aziende associate e i loro dipendenti. Ai sensi del D.Lgs n. 24 del 10 marzo 2023 ("Decreto Whistleblowing"), **Fondimpresa** ha istituito appositi canali per l'invio di segnalazioni riguardanti comportamenti, atti od omissioni che ledano l'interesse pubblico o l'integrità del **Fondo**.

### PROCESSO DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING





# Il MOG ed il Sistema di Gestione Integrato

Dal 2016 **Fondimpresa** ha implementato e regolarmente aggiornato il suo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, per prevenire i reati delineati dal D.Lgs. n. 231/2001 e assicurare la correttezza e trasparenza della condotta aziendale. Questa iniziativa rafforza la consapevolezza e la responsabilità operativa di chi agisce a vantaggio del **Fondo**.

Per mantenere alti standard professionali, **Fondimpresa** ha adottato un Sistema di Gestione Integrato conforme alle norme ISO 9001:2015 e ISO/IEC 27001:2013 e certificato da SQS (Associazione Svizzera per Sistemi di Qualità e di Management), che enfatizza la sicurezza e la privacy dei dati, integrando misure preventive per la protezione dei dati personali e la continuità operativa.

Inoltre, il **Fondo** aderisce ai principi di gestione del rischio della norma UNI ISO 31000, adottando un approccio proattivo nella gestione delle sfide e sottolineando il concetto di miglioramento continuo con il supporto di un sistema di controlli dettagliato, essenziale per una gestione prudente delle risorse.

## 2 La governance della sostenibilità

Governance, etica ed integrità



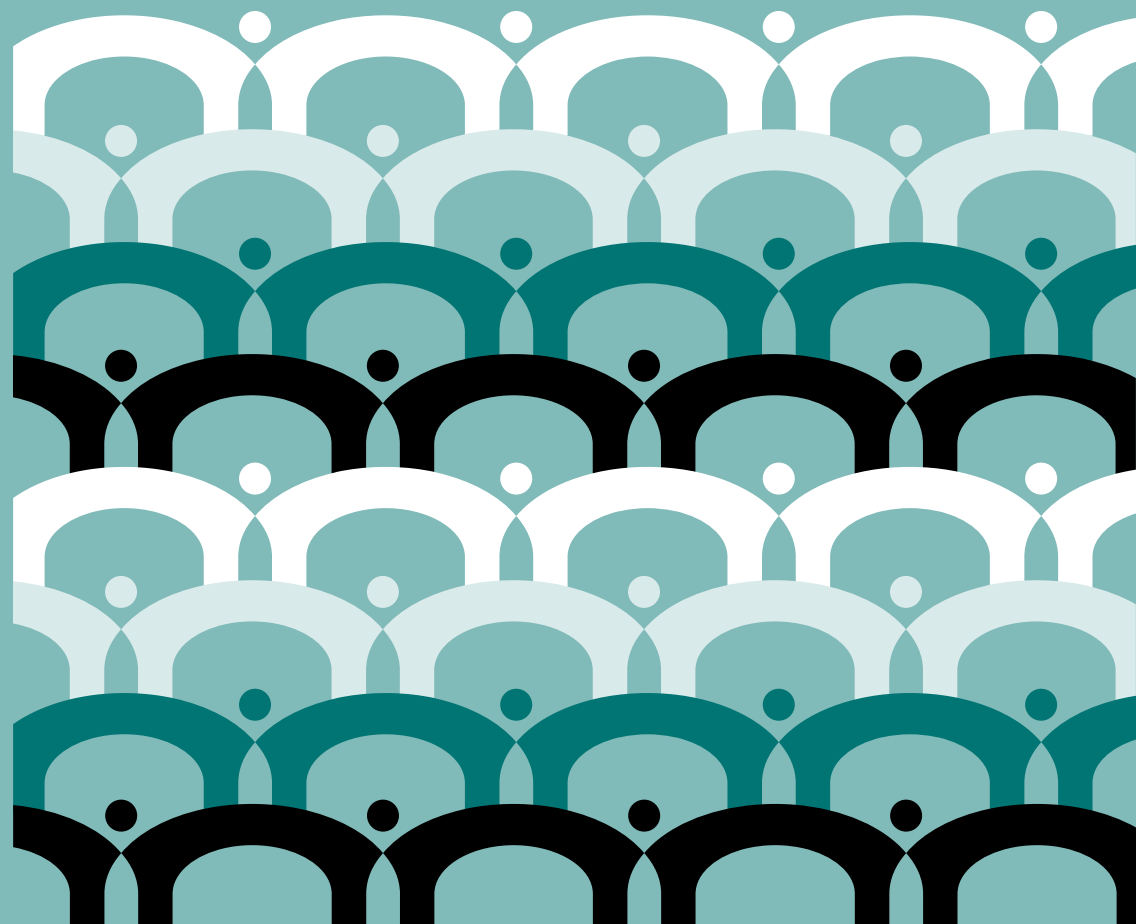
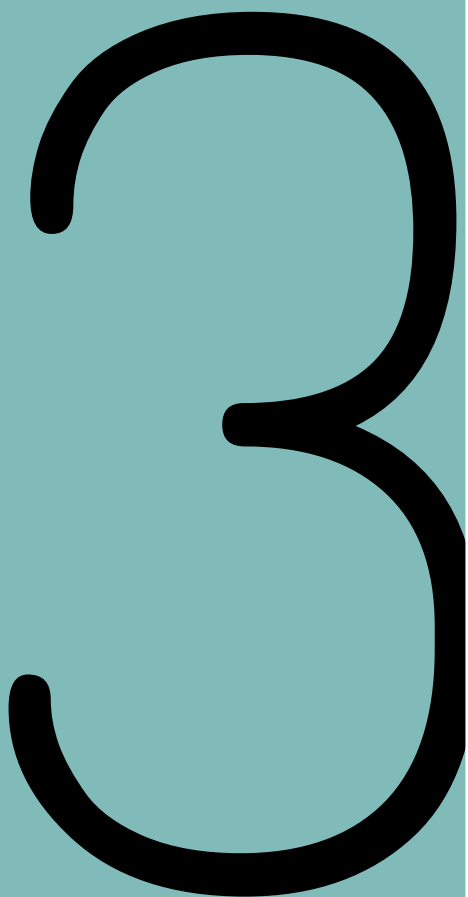
**Fondimpresa** ha sviluppato un sistema di strutture e meccanismi di governance, progettato per regolare e guidare il processo decisionale ai vertici del **Fondo** in materia di sostenibilità. Tale modello, che affida al Consiglio di Amministrazione, massimo organo di governo, il controllo della gestione degli impatti dell'organizzazione, è supportato da un'unità interna dedicata la quale è incaricata di proporre, identificare e segnalare tempestivamente ai vertici del **Fondo**, in collaborazione con le funzioni competenti, i rischi e gli impatti associati alle questioni di sostenibilità.

I Dirigenti e i Responsabili di ciascuna Unità del **Fondo** hanno il compito invece di sensibilizzare i diversi uffici di propria competenza riguardo ai temi sociali e ambientali, promuovendo iniziative di sostenibilità che siano in linea con gli obiettivi generali. Essi, inoltre, devono garantire il raggiungimento degli obiettivi delineati nel Piano di Sostenibilità per le tematiche di loro competenza e sono responsabili dei dati e delle informazioni pubblicati nel bilancio di sostenibilità. Infine, i “**sustainability data owner**” sono incaricati, anch'essi per le rispettive aree, della gestione dei dati e delle informazioni pubblicate nel bilancio di sostenibilità. Questa struttura assicura che ogni aspetto della sostenibilità sia attentamente monitorato e integrato nelle strategie e nelle operazioni di **Fondimpresa**, rafforzando l'impegno verso una gestione responsabile e consapevole.

# Il capitale umano

## Temi materiali

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



# Il valore delle persone

**Fondimpresa** ha sempre attribuito un'enorme importanza alle proprie persone, riconoscendole come elemento essenziale e fondamentale delle attività e della qualità dei servizi offerti. La convinzione che il capitale umano rappresenti la colonna portante di ogni iniziativa e risultato conseguito è profondamente radicata nella filosofia organizzativa del **Fondo**. Attraverso l'adozione di strategie specificamente volte all'empowerment dei collaboratori, accompagnate da un incessante miglioramento delle procedure di reclutamento e integrazione del personale, **Fondimpresa** ha creato un ambiente lavorativo che favorisce l'evoluzione delle competenze individuali e l'accumulo di esperienze professionali. Questo approccio ha permesso di forgiare un legame virtuoso tra lo sviluppo professionale dei dipendenti e il successo

3

Il capitale umano



complessivo dell'organizzazione, consolidando il valore delle risorse umane come uno degli asset più preziosi e distintivi del **Fondo**.

L'impegno nell'investimento sulle risorse umane non ha mai conosciuto pause o rallentamenti.

**Fondimpresa** si è costantemente dedicata al potenziamento delle capacità dei propri dipendenti e al loro sviluppo professionale, garantendo non solo una stabilità occupazionale duratura, ma anche un'espansione dell'organico allorché necessario. In ogni decisione, **Fondimpresa** non ha mai trascurato il benessere delle sue persone, ponendole sempre al centro delle politiche aziendali. La salute e la soddisfazione dei collaboratori sono considerate prioritarie, riconoscendo che il benessere individuale è direttamente correlato alla produttività e all'efficacia organizzativa.

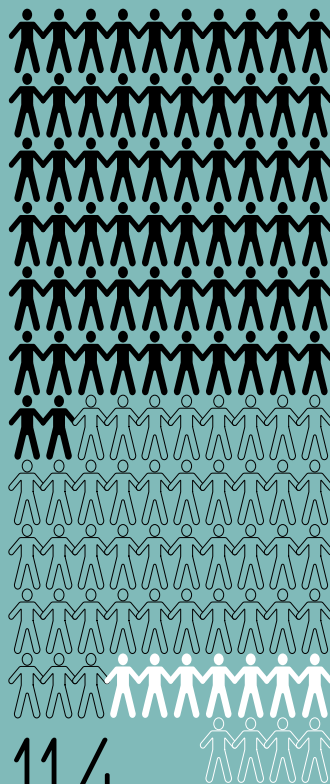
# Profilo dei dipendenti

GRI 2-7 | GRI 2-30

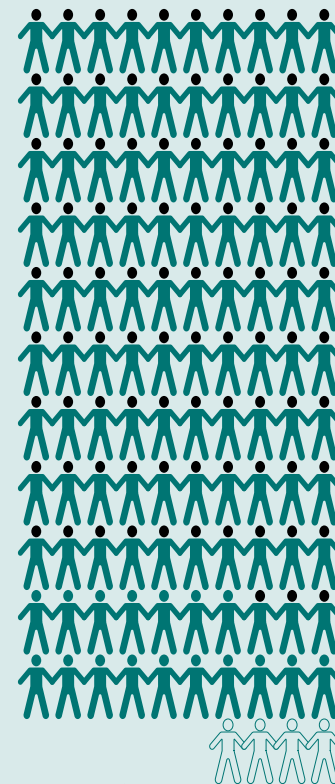
Il numero complessivo di lavoratrici e lavoratori di **Fondimpresa** al 31 dicembre 2023 è di 114 persone (103 dipendenti e 11 collaboratori), con un aumento del 3,51% rispetto al 2022. Poco più del 60% dei dipendenti è costituito da donne e tutti sono coperti da accordi di contrattazione collettiva (CCNL Metalmeccanici).

Oltre il 97% dei dipendenti del **Fondo** è assunto a tempo indeterminato, l'85% con un contratto full-time; la categoria più rappresentata (86%) è quella degli impiegati. 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.

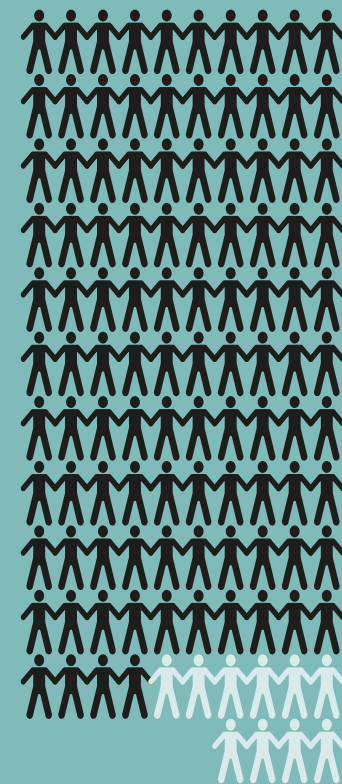
## Composizione del personale



## Condizioni contrattuali



## Formazione e competenze



# Il turnover

GRI 401—1



COMPOSIZIONE MASSIMO ORGANI DI GOVERNO

TURNOVER COMPLESSIVO	2023	2022	2021
Donne	1,9%	2,0%	2,0%
Uomini	1,0%	2,9%	2,0%
<b>Totale</b>	<b>2,9%</b>	<b>4,9%</b>	<b>4,0%</b>

**NOTA** Il calcolo del turnover complessivo viene svolto considerando il personale in uscita + 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.

Il tasso di turnover complessivo nel periodo di rendicontazione si attesta al 2,9%, evidenziando una diminuzione (-2%) rispetto al periodo precedente.

Nel corso del 2023, le nuove assunzioni hanno riguardato esclusivamente ruoli di impiego.

-2%

**TURNOVER**  
RISPETTO AL PERIODO  
PRECEDENTE



3

Il capitale umano

# Sviluppo personale e professionale

GRI 401—1 | GRI 401—3

561   
ORE DI FORMAZIONE  
EROGATE AL PERSONALE



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 2023, il **Fondo** ha elaborato un articolato piano di gestione e sviluppo delle competenze rivolto a tutte le categorie di lavoratori.

Nel corso del periodo di rendicontazione, sono state erogate al personale interno 561 ore di formazione. Le ore medie di formazione erogate per ogni dipendente sono state 5,4 (7,7 ore per gli uomini e 4,2 per le donne) e sono state svolte per l'86% in presenza e per il 14% in modalità e-learning.

Il 95% dei dipendenti ha ricevuto una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale durante il periodo di rendicontazione.



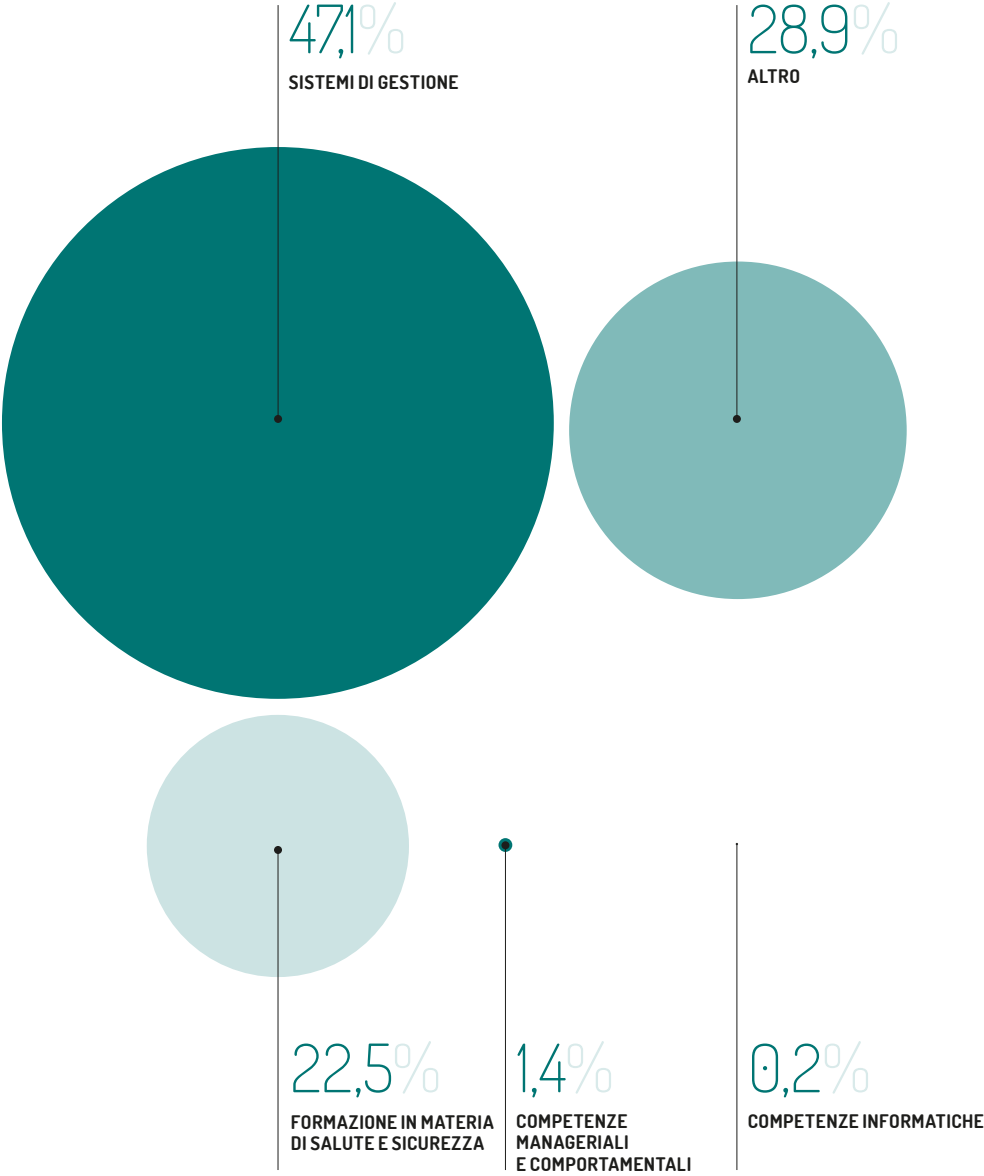
5,4  
ORE DI FORMAZIONE  
PER OGNI DIPENDENTE

7,7   
PER GLI UOMINI

4,2   
PER LE DONNE

86%  
IN PRESENZA

14%  
E-LEARNING



# 3 Welfare

Il capitale umano

GRI 401-2

PREMIO EROGATO ALLA LAVORATRICE O AL LAVORATORE CHE RAGGIUNGE GLI OBIETTIVI CONCORDATI

3.000€  
LORDI SU BASE ANNUA

OPPURE

SERVIZI DI WELFARE



Nel 2023 **Fondimpresa** e la Rappresentanza Sindacale Unitaria hanno firmato un accordo di Welfare aziendale applicabile a tutto il personale non dirigente. L'accordo prevede il riconoscimento di un Premio di Risultato calcolato in base a specifici indicatori.

La lavoratrice e/o il lavoratore, al raggiungimento degli obiettivi concordati, può scegliere se ricevere l'importo del Premio fino ad un massimo di 3.000 euro lordi su base annua o ricevere l'erogazione in servizi di Welfare.

PACCHETTO DI BENI E SERVIZI DEL VALORE DI

640€  
OLTRE QUOTA PREVISTA DAL CCNL

BUONI PASTO  
ASSICURAZIONE  
SANITARIA

Inoltre, in aggiunta a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), **Fondimpresa** mette a disposizione dei dipendenti un pacchetto di beni e servizi del valore di € 640 oltre alla quota (€ 200) prevista dal CCNL, buoni pasto, un'assicurazione sanitaria superiore ai minimi contrattuali.

# Congedo parentale e supporto alla genitorialità

GRI 401—3

**Fondimpresa** pone grande enfasi sul supporto alla genitorialità, rispettando e superando le disposizioni di legge relative al congedo parentale.

+1—2 mesi

CONGEDO PARENTALE  
DOPO QUELLO OBBLIGATORIO  
ALLE MADRI DIPENDENTI

SMART  
WORKING

ALLE NEO-MAMME  
PER TUTTA LA GRAVIDANZA  
E FINO AL PRIMO ANNO DI VITA  
DEL BAMBINO/A

CONGEDO  
SU BASE ORARIA  
AI PADRI

PIENA  
RETRIBUZIONE

AI GENITORI  
DURANTE I PERMESSI  
PER MALATTIA DEL BAMBINO/A

Ogni madre dipendente può utilizzare da uno a due mesi di congedo parentale dopo quello obbligatorio. Inoltre, **Fondimpresa** ha introdotto una politica permanente che consente alle future mamme di lavorare in smart working per tutto il periodo della gravidanza e alle neo-mamme di lavorare in smart working fino compimento del primo anno di vita del bambino, garantendo così un equilibrio ottimale tra lavoro e cura familiare. Anche i padri, come previsto dalla legge, beneficiano di flessibilità, potendo usufruire del congedo parentale su base oraria.

Per rafforzare ulteriormente il sostegno ai genitori, il **Fondo** ha esteso i permessi per la malattia del bambino, garantendo la piena retribuzione durante questi periodi. Nel corso dell'ultimo anno, tutti i dipendenti hanno avuto diritto al congedo parentale con 10 di essi (5 donne e 5 uomini) che ne hanno effettivamente usufruito.

3

Il capitale umano

# Tutela della diversità e dell'inclusione

GRI 405—1

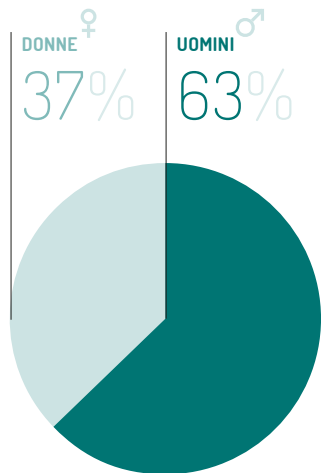
**Fondimpresa** riconosce e promuove il valore della diversità considerandola un fattore necessario per arricchire la propria comunità.

Nel periodo di rendicontazione non sono stati rilevati né segnalati casi di discriminazione all'interno del **Fondo**.

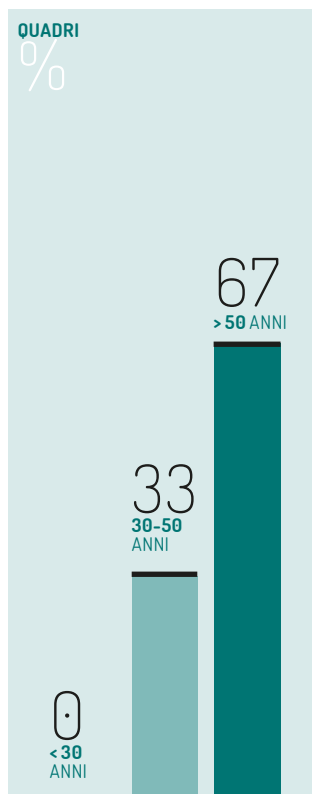
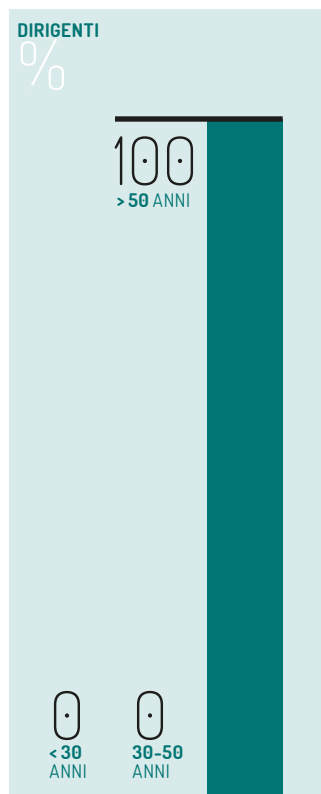
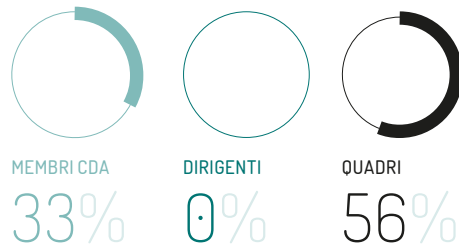
Nel 2024 **Fondimpresa** ha promosso un'importante iniziativa per rafforzare questo impegno, avviando lo sviluppo di un sistema di gestione per la parità di genere, in conformità con la linea guida UNI/PdR 125:2022. Ciò rappresenta solo il primo passo di un percorso più ampio e strategico che il **Fondo** ha programmato per promuovere la diversità e l'inclusione a tutti i livelli. L'obiettivo è quello di implementare politiche e pratiche che non solo rispettino, ma celebrino le differenze individuali come risorse preziose per il progresso e l'innovazione dell'organizzazione.

La composizione del personale del **Fondo**, per tipologia contrattuale, genere e fascia d'età, è rimasta sostanzialmente invariata rispetto ai due anni precedenti.

## GRAFICI COMPOSIZIONE DEI DIPENDENTI



## RAPPRESENTANZA FEMMINILE



3

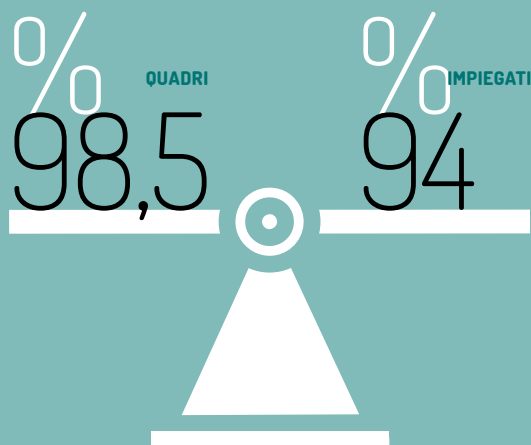
Il capitale umano

# Le politiche retributive

GRI 405—2

Nel contesto delle politiche retributive, **Fondimpresa** adotta un approccio rigoroso per garantire che la retribuzione del personale dipendente e dei collaboratori sia determinata unicamente in base alle competenze e alle responsabilità del ruolo, senza l'influenza di fattori quali regione di provenienza, disabilità, età e genere. In particolare, il **Fondo** si impegna attivamente nella lotta contro il gender pay gap, assicurando che donne e uomini abbiano pari accesso a tutti gli strumenti necessari per il loro sviluppo professionale. Questo impegno è evidenziato nei grafici annuali che mostrano il rapporto tra lo stipendio base e la retribuzione totale percepita dalle donne rispetto a quella degli uomini.





**Fondimpresa** non ha elementi retributivi variabili mensili. Anche per il 2023, gli incrementi retributivi sono stati effettuati tramite l'innalzamento dell'importo del superminimo e gli avanzamenti di livello CCNL. Entrambi gli elementi vengono valutati dal Dirigente/Responsabile di Area/Unità e condivisi con la Direzione Generale e la Funzione HR. Per il 2024 è stata pianificata la realizzazione di due progetti volti alla definizione di un sistema di performance management e di una politica retributiva aziendale.

Nel 2023 sono stati firmati due accordi in tema di retribuzione/premialità. Il primo riguarda un importo "una tantum" per l'annualità 2023, erogato in considerazione della volontà del **Fondo** di sostenere le esigenze di natura economica dei dipendenti di **Fondimpresa** con politiche e strumenti di incentivazione. L'importo è stato calcolato in maniera inversamente proporzionale al reddito di lavoro dipendente certificato mediante CU 2023 sulla base di fasce predefinite, in modo da sostenere maggiormente i dipendenti con reddito più basso. Il secondo, invece, riguarda il Premio di Risultato così come descritto nei precedenti paragrafi.

Infine, 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 6,11.

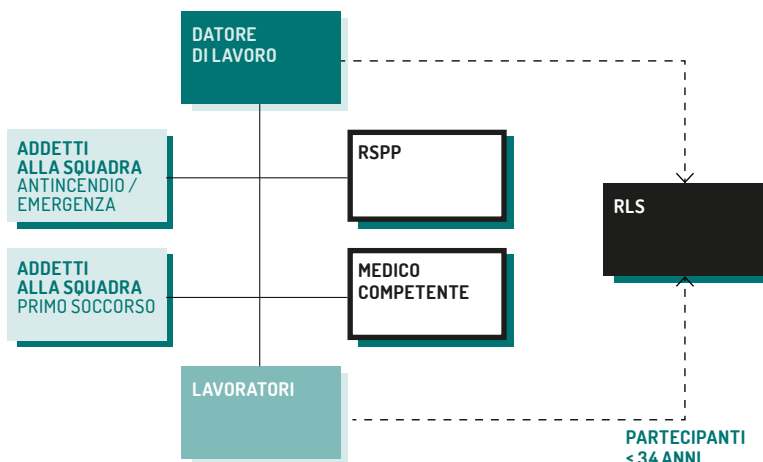
# Benessere e sicurezza

GRI 403—2,3,4,5,6,7,8,9,10

L'obiettivo di **Fondimpresa** è quello di rendere l'ambiente lavorativo un luogo di benessere generale andando ben oltre la prevenzione e la protezione di infortuni e malattie professionali.

L'efficacia e l'adeguatezza degli strumenti specifici per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro sono assicurate dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), in conformità con i requisiti legali obbligatori e gli standard volontariamente adottati da **Fondo**.

Il processo di gestione del rischio lavorativo, coordinato dal Datore di Lavoro in collaborazione con il RSPP e il Medico Competente, si basa su un'attenta identificazione e valutazione dei rischi, sfruttando l'esperienza maturata e la documentazione storica di situazioni simili. Tali valutazioni vengono regolarmente aggiornate e condivise con i lavoratori durante sessioni formative, dove vengono anche discusse le misure preventive e di protezione adottate. La partecipazione attiva dei lavoratori, infatti, è considerata essenziale per il successo di questi processi e ogni segnalazione di potenziali rischi è incoraggiata e gestita senza timore di ritorsioni.



Dal punto di vista sanitario, il servizio di Medicina del Lavoro, affidato al Medico Competente, gioca un ruolo chiave nella valutazione dei rischi specifici per ogni categoria di lavoratori e nell'elaborazione di protocolli sanitari per le visite mediche. **Fondimpresa** sta inoltre sviluppando programmi di screening volontari e gratuiti per la prevenzione di malattie, dimostrando un impegno continuo non solo nella tutela ma anche nella promozione attiva della salute dei suoi impiegati. Infine, l'importanza della formazione in materia di Salute e Sicurezza è costantemente agevolata attraverso corsi mirati, gestiti dal RSPP e supportati da enti qualificati, per garantire che ogni dipendente sia adeguatamente informato sui rischi e su come comportarsi in modo sicuro sul posto di lavoro. Nel corso del 2023 sono state erogate 120 ore di formazione in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro. Per il 2024 è prevista l'erogazione di 380 ore complessive. 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. Sebbene le attività svolte dal personale siano prevalentemente intellettuali e richiedano l'uso di attrezzature standard da ufficio, possono comunque comportare rischi significativi. Per questo motivo, il **Fondo** considera l'assenza di infortuni e malattie professionali tra i propri dipendenti, nonostante le molte ore lavorative accumulate, un obiettivo fondamentale e uno stato da preservare.

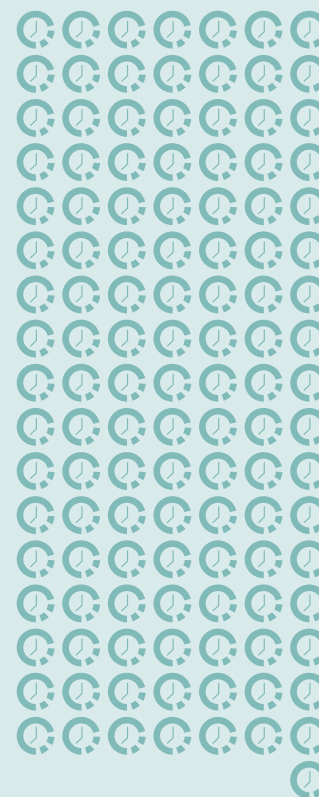
NUMERO DI ORE COMPLESSIVE DI LAVORO  
PERSONALE DIPENDENTE

2023	2022	2021
184.442	182.257	181.346

NUMERO DI INFORTUNI E MALATTIE  
PROFESSIONALI REGistrate  
PERSONALE DIPENDENTE

2023	2022	2021
0	0	0

## ORE DI FORMAZIONE EROGATE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO



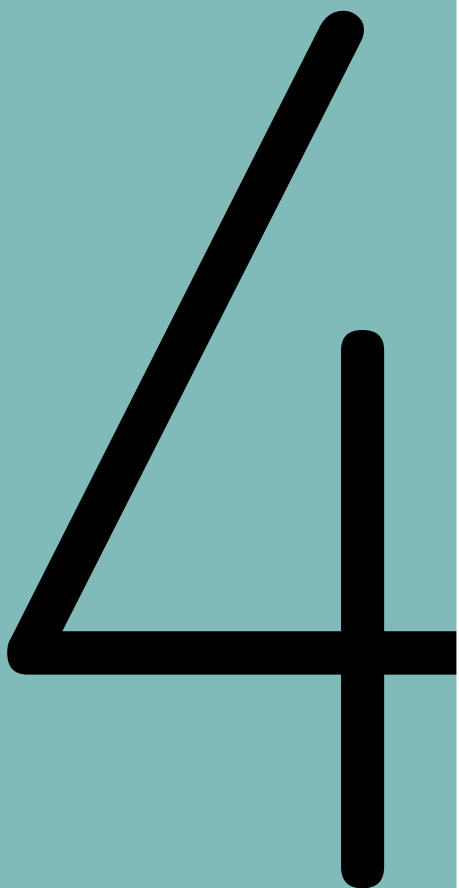
120 2023



258 2022

380

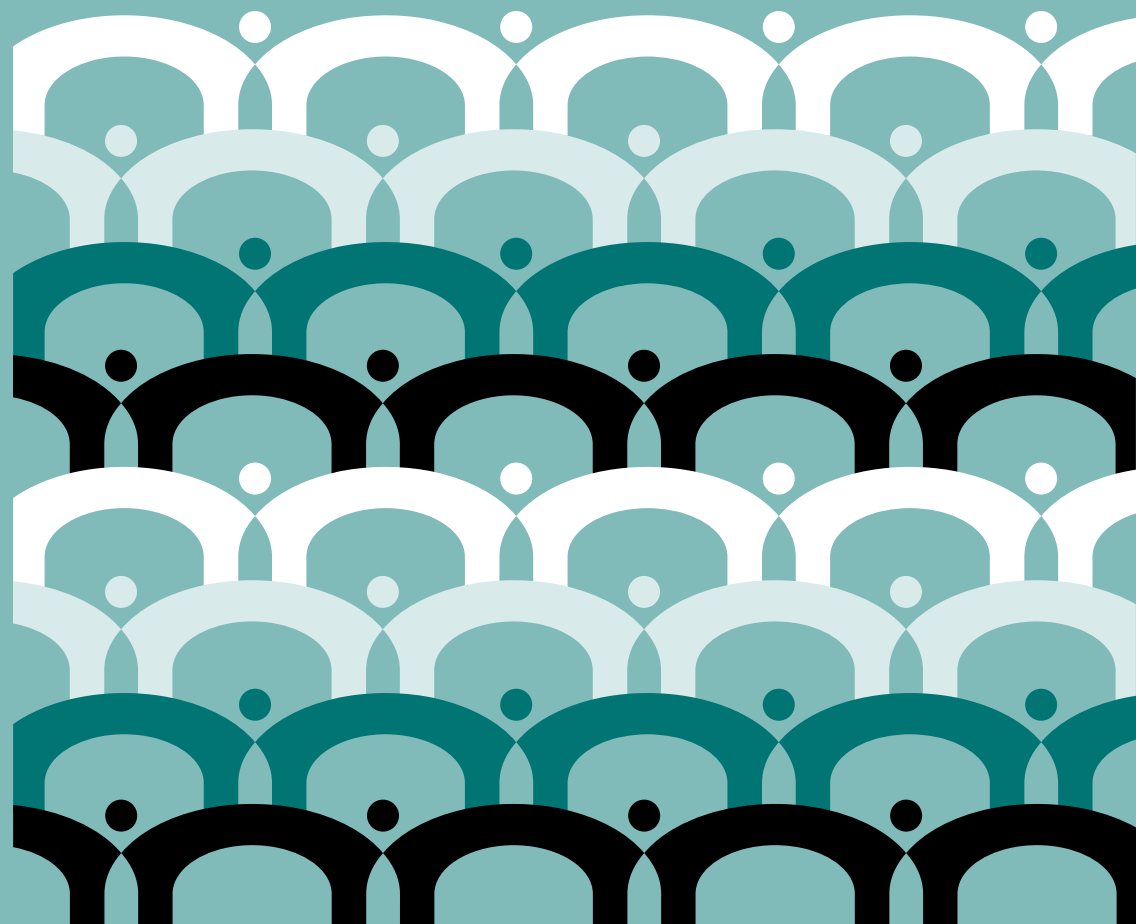
ORE DI FORMAZIONE IN MATERIA  
DI SALUTE E SICUREZZA  
IN PREVISIONE DA EROGARE NEL 2024



## Temi materiali

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

**Fondimpresa**, attraverso una trasparente e dettagliata esposizione dei dati economici, conferma il proprio impegno nel conciliare lo sviluppo del **Fondo** con la tutela ambientale e la crescita sociale del suo ecosistema di appartenenza.



# Lo studio sul valore economico condiviso

Il prospetto del valore economico generato e distribuito evidenzia come le risorse che il **Fondo** è riuscito a generare vengano condivise tra le varie parti interessate per garantirne una crescita sostenibile nel lungo termine.

Lo schema riclassifica e categorizza le voci del bilancio di esercizio in tre componenti principali:

## Valore economico generato

Poiché **Fondimpresa** si occupa di attività istituzionali e non produce reddito d'impresa, la componente descritta rappresenta il valore economico che si genera tramite la raccolta dei contributi INPS destinati alla formazione continua.

## Valore economico distribuito

Questa sezione evidenzia come il valore economico venga distribuito all'interno dell'ecosistema multi-stakeholder per implementare i Piani formativi, coprire le spese preparatorie e gestire le economie del **Fondo**.

## Valore economico trattenuto

Questa sezione del prospetto identifica il valore economico che è stato trattenuto, allocato per finanziare i futuri Piani formativi. Tale valore è calcolato come differenza tra le prime due componenti.

### RICLASSIFICAZIONE DEL VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO

	2023	2022	2021	VAR 2022-23
	€	€	€	
<b>Valore economico generato</b>	<b>434.044.168</b>	<b>327.982.179</b>	<b>346.354.656</b>	<b>32,3%</b>
Conto Formazione	324.308.272	245.280.821	258.370.599	32,2%
Conto di Sistema	92.374.129	69.582.070	74.129.871	32,8%
Spese di Gestione (Max 4%)	17.361.767	13.119.287	13.854.186	32,3%
<b>Valore economico distribuito</b>	<b>399.490.329</b>	<b>298.603.518</b>	<b>288.911.511</b>	<b>33,8%</b>
Spese dirette alla realizzazione dei Piani Formativi	381.542.774	280.544.713	272.078.828	36,0%
Personale	2.293.712	3.348.256	3.545.386	-31,5%
Fornitori	15.393.595	14.478.421	13.046.999	6,3%
Istituti di credito	-	-	24.822	
Pubblica Amministrazione	260.248	236.841	224.304	9,9%
<b>Valore economico trattenuto</b>	<b>34.553.839</b>	<b>29.378.661</b>	<b>57.443.145</b>	<b>17,6%</b>

Nel 2023, **Fondimpresa** ha generato un valore economico di 434.044.168 Euro; le risorse INPS sono state allocate internamente, sulla base della loro destinazione, come segue:

- **Conto Formazione** 324.308.272 Euro;
- **Conto di Sistema** 92.374.129 Euro;
- **Max 4%**, destinato alle spese di gestione, 17.361.767 Euro.

# La condivisione del valore

**+33,8%**  
VALORE DISTRIBUITO 2023  
RISPETTO AL 2022

**+36%**  
IMPORTO DESTINATO  
ALLA REALIZZAZIONE  
DEI PIANI FORMATIVI 2023  
RISPETTO AL 2022

**+6,3%**  
PAGAMENTI AI FORNITORI 2023  
RISPETTO AL 2022

**+9,9%**  
CONTRIBUTO ALLA PA 2023  
RISPETTO AL 2022

Nel 2023 il **Fondo** ha distribuito un valore pari a 399.490.329 Euro, che rappresenta oltre il 92% del valore generato, con un aumento significativo del 33,8% rispetto al 2022.

Per la realizzazione dei Piani Formativi è stato utilizzato un importo di 280.544.713 Euro, registrando un incremento sostanziale del 36% rispetto al 2022; alle persone del **Fondo** è stato distribuito un valore per retribuzioni pari a 2.293.712 Euro, mentre i fornitori hanno beneficiato di pagamenti per 15.393.595 Euro, evidenziando un incremento del 6,3% rispetto al 2022. Infine, la Pubblica Amministrazione ha ricevuto un contributo di 260.248 Euro con un aumento del 9,9% rispetto all'esercizio precedente.

Nel 2023 il **Fondo** ha trattenuto un valore economico pari a 34.553.839 Euro. Quest'importo include le risorse allocate per Piani Formativi che, sebbene approvati, non sono ancora stati rendicontati. In particolare, 10.906.709 Euro derivano da economie di gestione non spese, risparmiate per essere reinvestite in attività formative nei periodi futuri, e la restante porzione, pari a 23.647.130 Euro, corrisponde a fondi INPS destinati a Piani Formativi che non hanno ottenuto l'approvazione nel 2023.

4

La creazione di valore

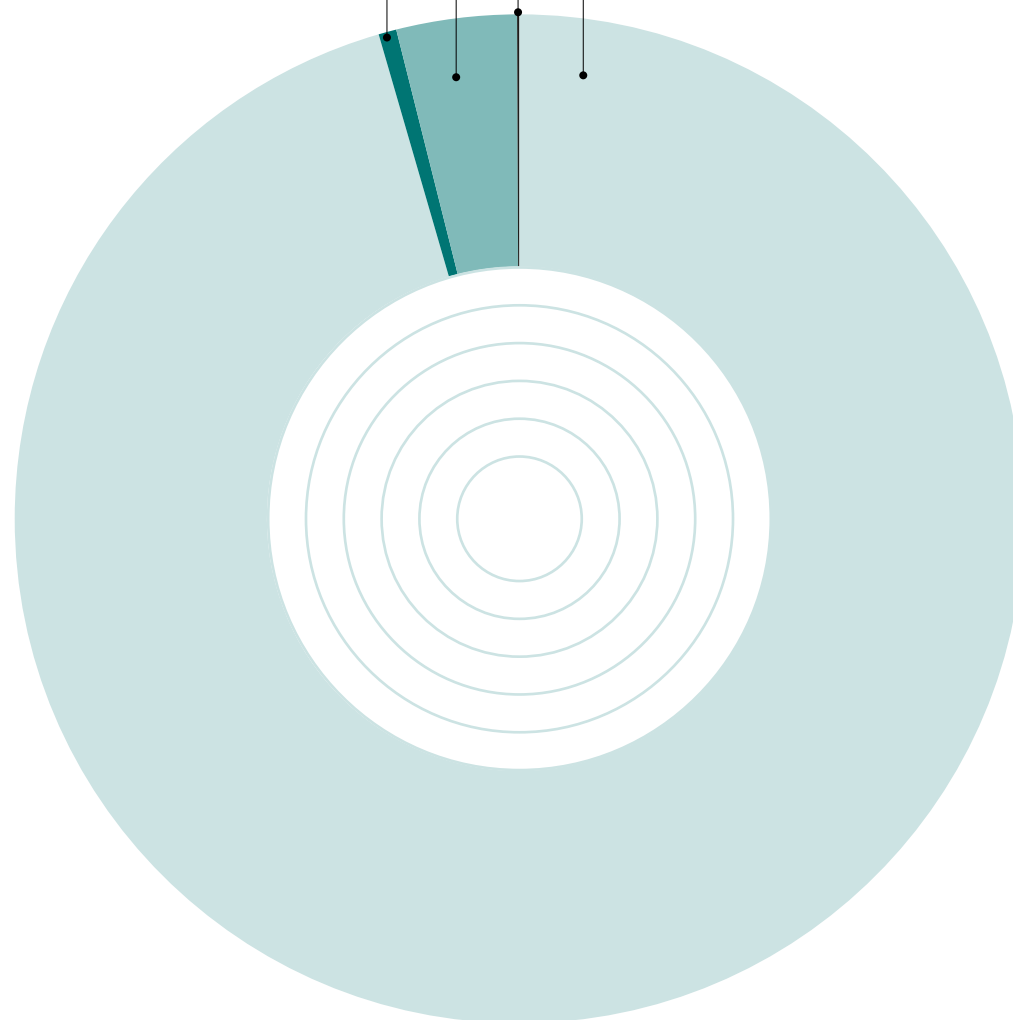
LA RIPARTIZIONE DEL VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO

**3,85%**  
FORNITORI

**0,57%**  
PERSONALE

**0,07%**  
PA

**95,51%**  
PIANI FORMATIVI

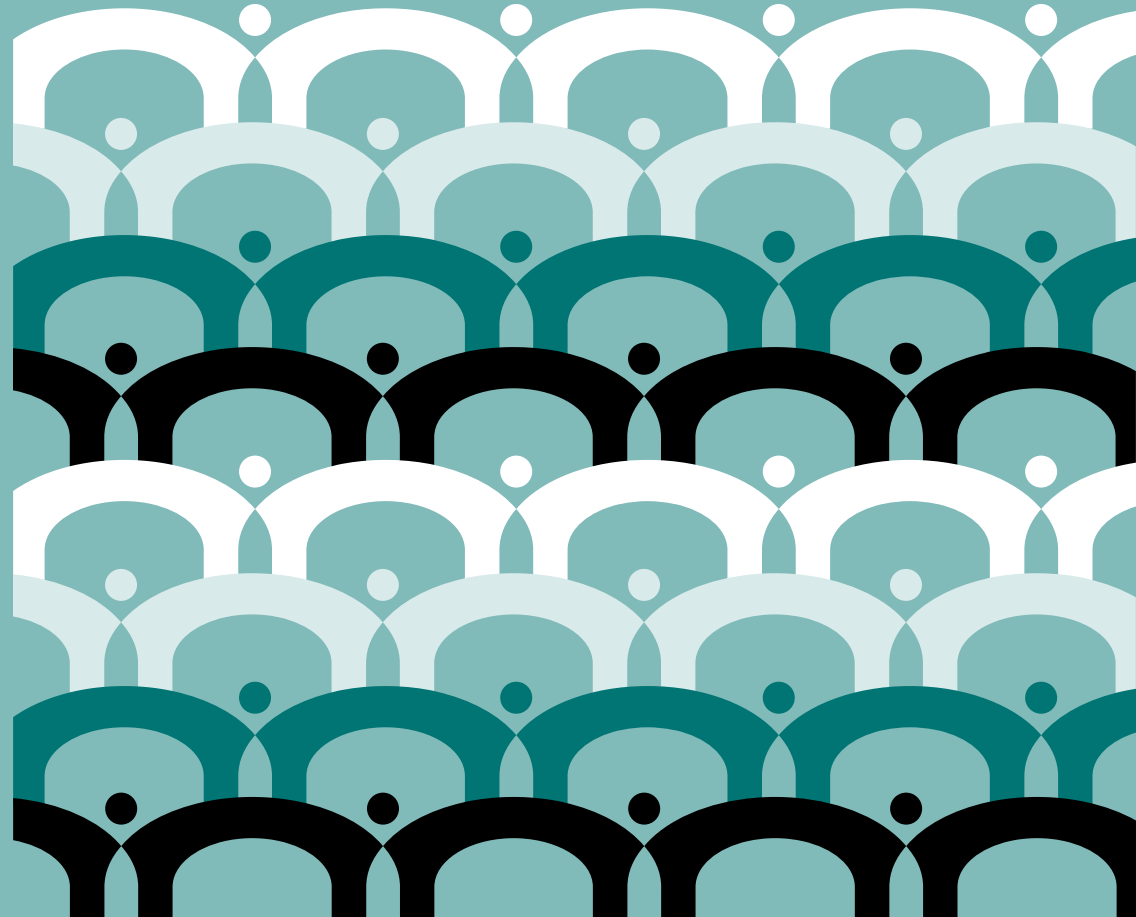
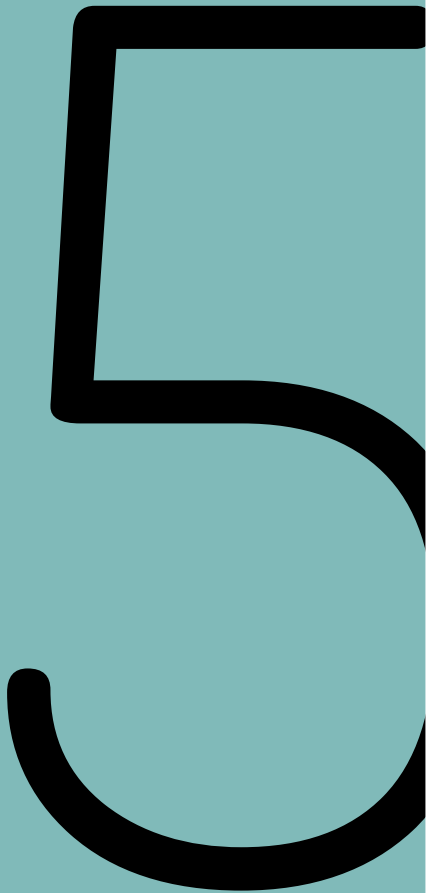


# Ridurre l'impatto sull'ambiente

GRI 302—1  
GRI 303—3  
GRI 306—3  
GRI 306—4

## Temi materiali

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



**Fondimpresa**, nel 2023, ha continuato nella sua strategia volta a minimizzare l'impatto ambientale delle proprie attività attraverso una serie di iniziative mirate a rispettare non solo i rigorosi standard ambientali,

ma a promuovere anche pratiche sostenibili tra i propri dipendenti e partner.

Il **Fondo** ha completato il processo di insediamento nella sua sede in Via dei Villini 3/A Roma durante il 2022; per questa ragione, la descrizione delle informazioni relative alla dimensione ambientale presente in questo documento viene effettuata prendendo come riferimento i soli dati disponibili nell'anno 2023.



# La sede di Fondimpresa



La decisione di **Fondimpresa** di trasferire i propri uffici è stata presa a seguito di una valutazione strategica volta a ottimizzare l'efficienza operativa, migliorare la qualità dei servizi e creare un ambiente di lavoro più moderno e funzionale per i dipendenti. La scelta della nuova sede è stata fatta attentamente, considerando criteri ambientali, accessibilità ed efficienza energetica, in linea con l'impegno di **Fondimpresa** verso gli obiettivi di sviluppo sostenibile. Dal punto di vista ambientale, la nuova sede permette di ottenere prestazioni ecologiche ed energetiche in linea con gli standard più recenti, riducendo significativamente l'impatto complessivo e massimizzando l'efficienza energetica grazie all'uso di tecnologie avanzate per riscaldamento, ventilazione, aria condizionata, isolamento e illuminazione.

La proprietà dell'edificio ha promosso un programma di coinvolgimento e di coordinamento con **Fondimpresa** (il Sustainability Tenant Engagement Program) allo scopo di riunire gli obiettivi, i requisiti e le politiche di sostenibilità dei proprietari e degli inquilini cercando di integrarli in un programma unico che include:

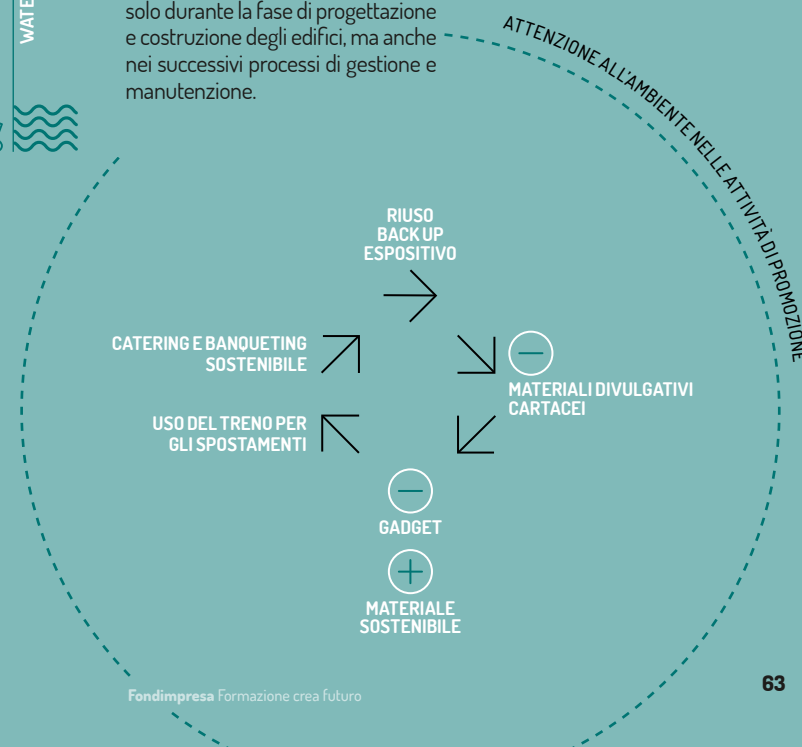
- incontri periodici;
- la progettazione di documenti ESG specifici per la sede e di piani d'azione;
- la consegna di report periodici;
- eventi/iniziative comuni.

## Edificio Certificato BREEAM

L'edificio in cui ha sede **Fondimpresa** ha richiesto l'ottenimento di una certificazione ambientale BREEAM In-Use "Very Good" ed è attualmente in fase di conferma allo stesso livello con il protocollo aggiornato V6.



**BREEAM** è una metodologia di valutazione della sostenibilità ambientale sviluppata nel 1988 dalla **Building Research Establishment (BRE)**. È una delle certificazioni più rilevanti a livello internazionale, ideata per monitorare, valutare e certificare la sostenibilità degli edifici. Per ottenere la certificazione è necessario adottare pratiche sostenibili non solo durante la fase di progettazione e costruzione degli edifici, ma anche nei successivi processi di gestione e manutenzione.



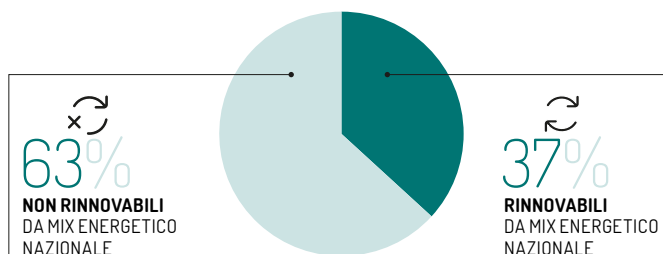


# Energia ed emissioni

Presso la sede di **Fondimpresa** viene utilizzata esclusivamente energia elettrica per le aree comuni, senza impiego di gas metano o altre fonti.

La produzione energetica è supportata da un impianto fotovoltaico composto da 18 moduli e da un impianto solare termico con 3 moduli per il riscaldamento dell'acqua. L'edificio ha ottenuto un Attestato di Prestazione Energetica di classe B (EPgl 56,84 kWh/m<sup>2</sup> anno). Tutte le finestre dell'edificio sono dotate di schermature solari azionabili manualmente dagli utenti e sono a doppio vetro. La regolazione termica dell'edificio è garantita da sistemi HVAC (Heating, Ventilation & Air Conditioning) situati sul tetto, mentre il riscaldamento è fornito da 4 caldaie. La composizione del mix energetico ha generato nel 2023 un'emissione totale di 32,94 tCO<sub>2</sub>eq.

COMPOSIZIONE  
DELL'ENERGIA ELETTRICA  
UTILIZZATA



Bilancio di sostenibilità 2023

# 5 Acqua

Ridurre l'impatto sull'ambiente

L'approvvigionamento idrico della sede di **Fondimpresa** avviene dall'acquedotto comunale collegato ad un contatore principale. I valori misurati di prelievo ammontano a circa 1600 m<sup>3</sup>. Non c'è un consumo di acqua propriamente detto, essendo la stessa restituita integralmente in fognatura dopo l'utilizzo; i servizi igienici dispongono di sistemi a doppio scarico e di apparecchi a risparmio idrico e un impianto solare installato sul tetto dell'edificio genera l'acqua calda sanitaria (ACS).

# Rifiuti

**Fondimpresa**, nell'ambito dei propri processi lavorativi, è impegnata in una gestione dei rifiuti corretta e responsabile applicando i principi della prevenzione, della differenziazione e del riciclo nel rispetto di quanto previsto dalla normativa di riferimento nazionale (D.Lgs. 152/06) e locale (regolamenti applicati dal Comune di Roma).

Nel comune di Roma i servizi ambientali sono gestiti da AMA Roma S.p.A che si occupa della raccolta dei rifiuti anche per le utenze non domestiche, derivanti quindi dalle attività economiche. Il corretto conferimento dei rifiuti, all'interno dei luoghi di lavoro, viene indirizzato ed agevolato dalla presenza di contenitori per la raccolta differenziata della seguente tipologia di rifiuti:

- Rifiuti indifferenziati
- Multimateriale: plastica e metallo
- Cartone e carta

Ulteriori tipologie di rifiuti, derivanti dall'attività operativa di **Fondimpresa**, vengono differenziati e gestiti all'occorrenza, con particolare riferimento alle apparecchiature elettriche ed elettroniche (RAEE).

Fondimpresa Formazione crea futuro

Al fine di ridurre e prevenire la produzione di rifiuti, il **Fondo** stimola il personale sull'adozione di comportamenti sostenibili, quali:

- riduzione del consumo di carta e materiale usa e getta;
- prediligere l'utilizzo di materiali compostabili o derivanti da processi di riciclo;
- tendere alla completa eliminazione di imballaggi o materiali in plastica.

In quest'ottica, è da tempo in atto un processo di digitalizzazione dei processi aziendali che ha consentito di ridurre in modo significativo il consumo di carta; tale processo è tutt'ora in atto e viene rafforzato dal piano di sviluppo della cooperativa.

# Il Mobility management del Fondo

Per contenere le emissioni di CO<sub>2</sub> e rispettare i requisiti del Decreto-legge n. 34 del 19 maggio 2020, **Fondimpresa** ha sviluppato ed aggiornato il suo Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro per i dipendenti, volto a fornire alternative più sostenibili ed efficienti rispetto all'uso dell'automobile.

5

MOBILITY  
MANAGER  
INTERNO

ATAC  
AGEVOLATO

SMART  
WORKING

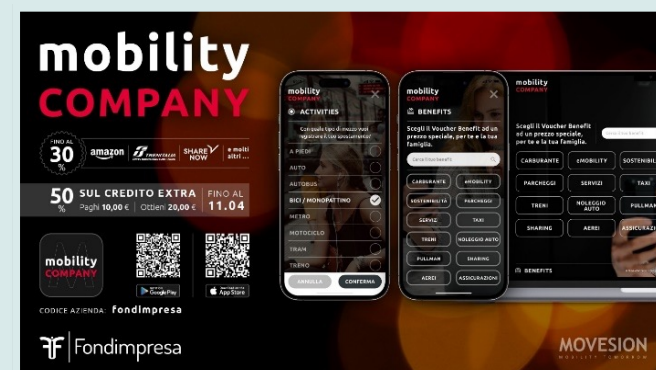
Ridurre l'impatto sull'ambiente

Il **Fondo** ha nominato un Mobility Manager interno e ha stipulato una convenzione con ATAC (Agenzia del trasporto autoferrotranviario del Comune di Roma) per la gestione degli abbonamenti annuali dei lavoratori. Inoltre, grazie ad un accordo con le RSU e ai contratti individuali con le lavoratrici ed i lavoratori, lo smart working è stato implementato come modalità alternativa di lavoro subordinato, permettendo ai dipendenti di lavorare da remoto per un massimo di 10 giorni al mese, contribuendo così a ridurre l'uso dell'auto privata. Il **Fondo** ha inoltre introdotto varie misure e miglioramenti per incentivare la mobilità ciclistica e la micromobilità dei dipendenti, tra cui:

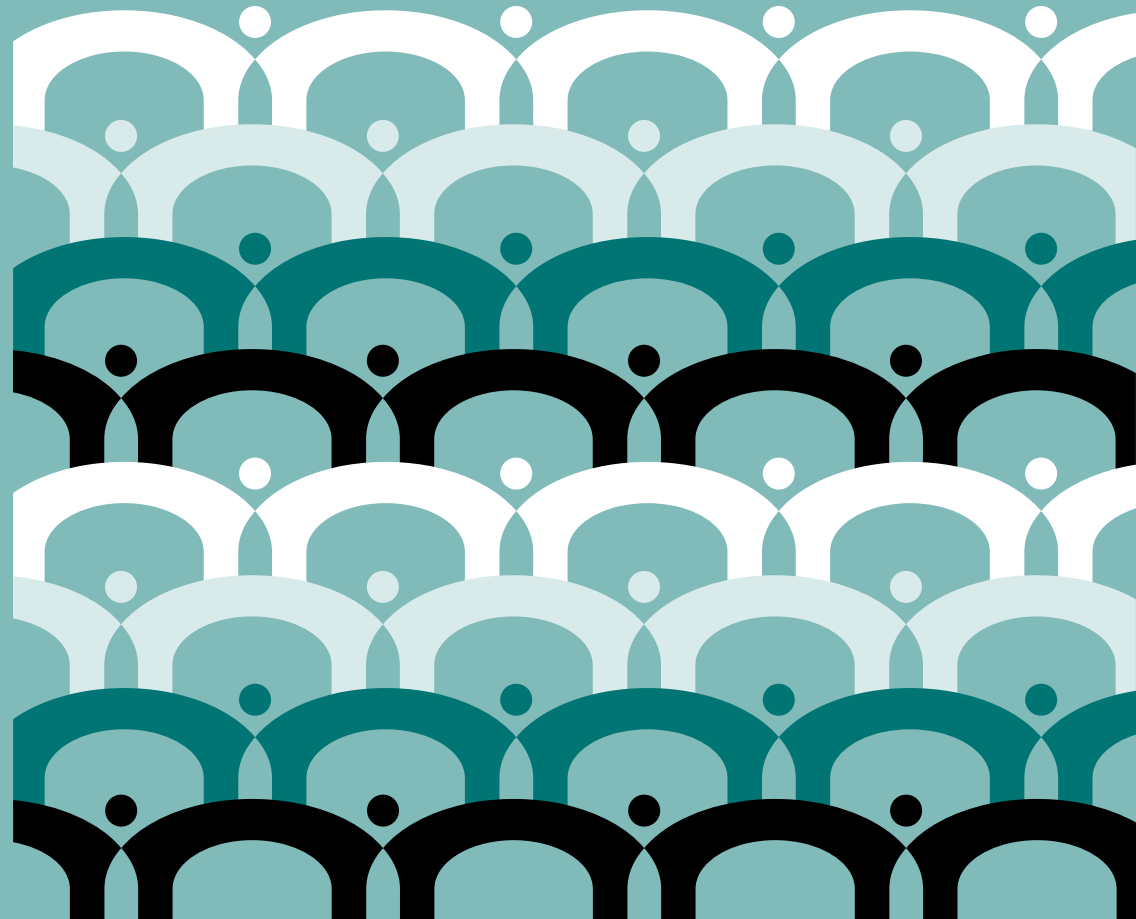
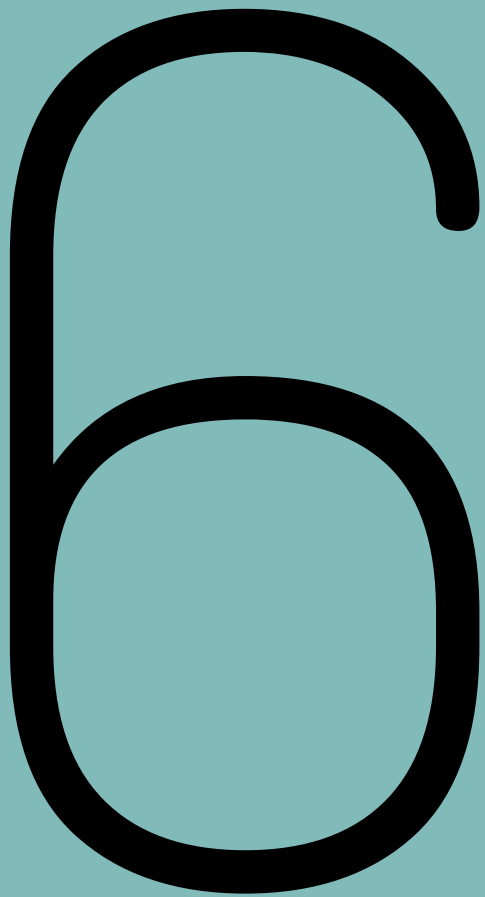
- l'installazione nel cortile aziendale di una pensilina con stalli per biciclette tradizionali ed e-bike, oltre a postazioni di ricarica per monopattini;
- la promozione dell'iniziativa "settimana green", che consente ai dipendenti di lavorare in modalità smart working per cinque giorni consecutivi;
- l'adesione, per il 2024, alla Settimana Europea della Mobilità, evento annuale che si tiene ogni anno tra il 16 e il 22 settembre, con l'obiettivo di sensibilizzare i cittadini sulle modalità di spostamento sostenibili.

## L'App Mobilità

Nel corso del 2023 **Fondimpresa** ha lanciato l'app Mobilità installabile sugli smartphone iOS e Android che consente di tracciare gli spostamenti incentivando l'utilizzo di mezzi di mobilità più sostenibile.



# Le esternalità positive generate dal **Fondo**





Il 2023 è stato l'anno europeo delle competenze, proclamato dall'Unione europea per rilanciare l'importanza della formazione quale elemento essenziale per cogliere le opportunità offerte dalla transizione verde e digitale. Il continuo aggiornamento delle competenze dei lavoratori, infatti, è sempre più riconosciuto come un fattore necessario per la crescita e l'evoluzione dei settori produttivi. **Fondimpresa** ha chiuso l'ultimo anno con un dato superiore a quello dei suoi 19 anni di storia, con 434 milioni di Euro di raccolta (trasferimenti INPS 2023), 381,5 milioni di Euro di spesa realizzata nel 2023 e un numero superiore di imprese e lavoratori aderenti.

## Fondimpresa<sup>TF</sup> promuove lo sviluppo del Paese

Finanzia progetti formativi che influenzano positivamente le dimensioni economiche, sociali e ambientali delle organizzazioni aderenti

Coinvolge territori in ritardo nello sviluppo nei percorsi di finanziamento

Include categorie di lavoratori svantaggiati nei percorsi di formazione

Connette settori produttivi in difficoltà ampliando e consolidando gli investimenti formativi a loro destinati

Gestisce i fondi disponibili con trasparenza e nel rispetto della legalità

Il **Fondo** facilita l'accesso alle opportunità di formazione, aiutando a ridurre il gap tra le competenze disponibili e le esigenze del mercato del lavoro in un periodo di notevole squilibrio tra domanda e offerta. Inoltre, mira a rendere la formazione professionale ancora più inclusiva e accessibile e a ridurre le disparità e le asimmetrie nella formazione tra i lavoratori, garantendo a ciascuno un proprio percorso.

# Gli impatti sugli SDGs



**Fondimpresa** orienta le proprie strategie verso obiettivi concreti nelle tre dimensioni della sostenibilità: ambientale, economica e sociale. Attraverso le sue azioni, contribuisce al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

Il **Fondo** promuove la sostenibilità sia internamente che esternamente. Internamente, si impegna a gestire la propria organizzazione secondo principi sostenibili, valorizzando le risorse umane, tutelando l'ambiente, garantendo una governance trasparente e mantenendo relazioni solide con gli stakeholder. Questi sforzi supportano in particolare i seguenti SDGs:



6






Le esternalità positive generate dal fondo

OBIETTIVO DI SVILUPPO SOSTENIBILE		CONTRIBUTO DI FONDIMPRESA
<b>3</b> SALUTE E BENESSERE 	<b>OBIETTIVO 3</b> Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età	Ambiente di lavoro conforme a tutte le norme vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro <hr/> Piano di Welfare Aziendale <hr/> Assicurazione sanitaria per i dipendenti
<b>4</b> ISTRUZIONE DI QUALITÀ 	<b>OBIETTIVO 4</b> Assicurare un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e promuovere opportunità di apprendimento permanente per tutti	Formazione continua dei lavoratori e delle lavoratrici di <b>Fondimpresa</b>
<b>5</b> PARITÀ DI GENERE 	<b>OBIETTIVO 5</b> Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e le ragazze	Composizione dei team con forte presenza di donne anche in posizioni apicali <hr/> Parità di trattamento fra i generi
<b>7</b> ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE 	<b>OBIETTIVO 7</b> Assicurare a tutti l'accesso a sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni	Investimento in dispositivi utilizzati per la conversione dell'energia solare in energia elettrica (Impianto fotovoltaico) presso la sede aziendale <hr/> Impianto di ricarica per monopattini elettrici
<b>8</b> LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA 	<b>OBIETTIVO 8</b> Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti	Mantenimento della sostenibilità economica del <b>Fondo</b> a lungo termine <hr/> 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
<b>12</b> CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI 	<b>OBIETTIVO 12</b> Garantire modelli sostenibili di produzione e consumo	Riduzione e corretta gestione dei rifiuti <hr/> Integrazione delle informazioni di sostenibilità nel ciclo di relazioni

PROSPETTIVA INTERNA

Esternamente, **Fondimpresa** fornisce servizi che aiutano le aziende e i lavoratori a progredire verso una sostenibilità economica e sociale. Le sue iniziative contribuiscono ai SDGs descritti come segue:

#### PROSPETTIVA ESTERNA

OBIETTIVO DI SVILUPPO SOSTENIBILE		CONTRIBUTO DI FONDIMPRESA
<b>4</b> ISTRUZIONE DI QUALITÀ 	<b>OBIETTIVO 4</b> Assicurare un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e promuovere opportunità di apprendimento permanente per tutti	Formazione continua dei lavoratori delle imprese aderenti a <b>Fondimpresa</b>  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
<b>8</b> LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA 	<b>OBIETTIVO 8</b> Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti	Miglioramento della competitività e della produttività delle imprese  Incremento della professionalità dei lavoratori  Miglioramento dell'occupabilità dei lavoratori
<b>9</b> IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE 	<b>OBIETTIVO 9</b> Costruire una infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile	Finanziamenti a progetti formativi specifici sull'innovazione e sulle iniziative legate alla transizione ecologica  Promozione della formazione continua su tematiche relative alla transizione digitale
<b>10</b> RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE 	<b>OBIETTIVO 10</b> Ridurre le disuguaglianze	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
<b>13</b> LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO 	<b>OBIETTIVO 13</b> Promuovere azioni, a tutti i livelli, per combattere i cambiamenti climatici	Finanziamento della formazione su temi della Green Transition  Finanziamento di iniziative sui temi della Circular Economy

# 6 La “misura” degli impatti generati

Le esternalità positive generate dal fondo

## Temi materiali

- ✓ Miglioramento della competitività e produttività delle imprese
- ✓ Efficacia ed efficienza dell'erogazione dei finanziamenti
- ✓ Accessibilità ai finanziamenti
- ✓ Incremento della professionalità dei lavoratori
- ✓ Incremento dell'occupabilità dei lavoratori
- ✓ Sviluppo digitale delle aziende
- ✓ Cambiamento Climatico
- ✓ Transizione ecologica
- ✓ Formazione di nuove professioni green (green jobs)

**Fondimpresa** misura l'impatto dei benefici generati delle proprie attività attraverso due rilevazioni annuali:

- Storie di Formazione
- Indagine ROLA (Rilevazione Opinioni dei Lavoratori e delle Aziende)

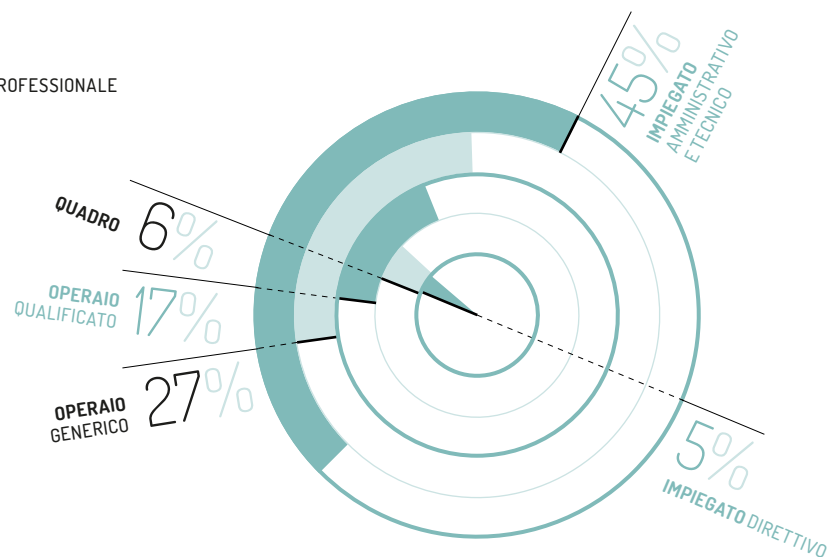
Il servizio di Monitoraggio Valutativo del **Fondo**, in collaborazione con l'INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche), fornisce una stima dell'impatto della formazione finanziata e delle buone prassi formative da valorizzare e divulgare.

I dati riportati di seguito provengono dall'indagine ROLA 2023 condotta da **Fondimpresa** in collaborazione con l'INAPP e con il supporto delle Articolazioni Territoriali del **Fondo**. L'indagine viene realizzata tramite questionari online somministrati a un campione statistico di lavoratori partecipanti a corsi di formazione finanziati dal **Fondo** e afferenti a Piani Formativi conclusi l'anno precedente alla rilevazione, nonché ai relativi referenti aziendali.

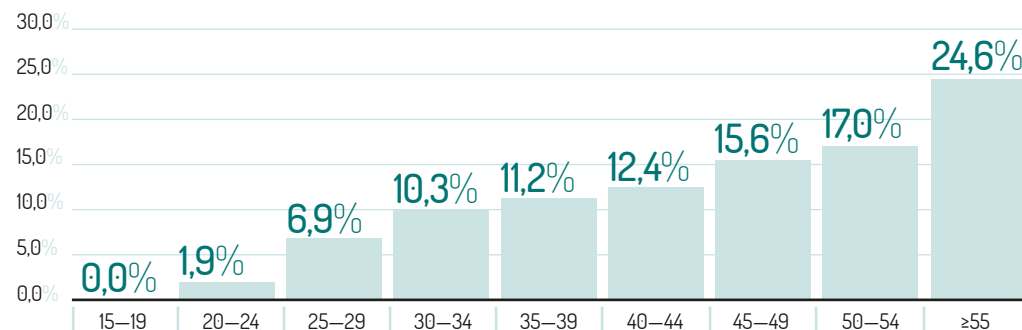
## “I dati” del Conto Formazione

Nel 2023, i dati relativi ai partecipanti ai corsi del Conto Formazione di **Fondimpresa** evidenziano una crescente attenzione verso la formazione continua, con una particolare enfasi sui lavoratori più anziani e sulle donne. Il 57,2% dei partecipanti ha più di 45 anni, con una significativa quota del 24,6% di persone con età pari o superiore ai 55 anni. La partecipazione delle donne è aumentata al 33,9%, nonostante la prevalenza di settori tradizionalmente maschili. Inoltre, i dati mostrano una diversificazione nei livelli di istruzione: il 23% dei partecipanti è laureato o con specializzazioni post-laurea, il 49% possiede un diploma o post-diploma non universitario, mentre il 28% ha un livello di scolarizzazione basso. Dal punto di vista professionale, il 44% dei partecipanti sono operai, il 50% impiegati direttivi e amministrativi, e il 6% quadri. Questi risultati indicano un impegno significativo verso l'aggiornamento delle competenze e la valorizzazione del capitale umano, essenziale per rimanere competitivi nel mercato del lavoro.

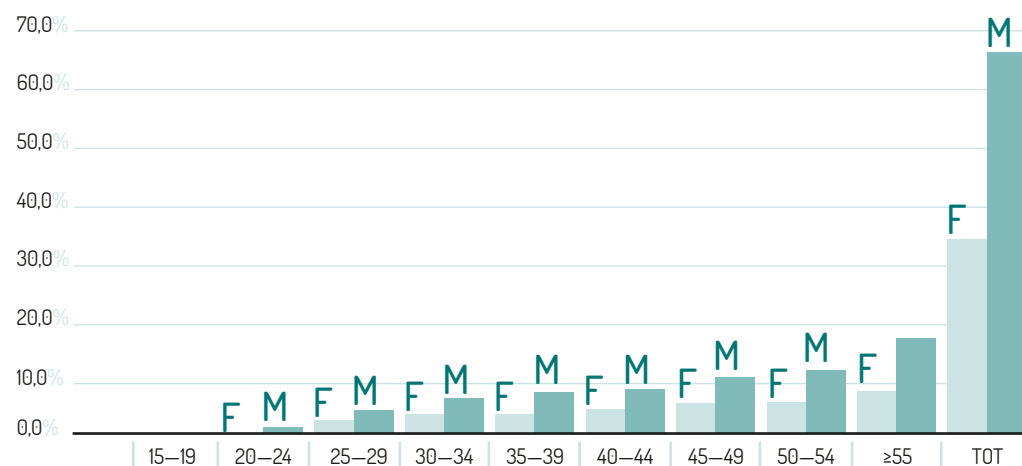
DISTRIBUZIONE % DELL'INQUADRAMENTO PROFESSIONALE



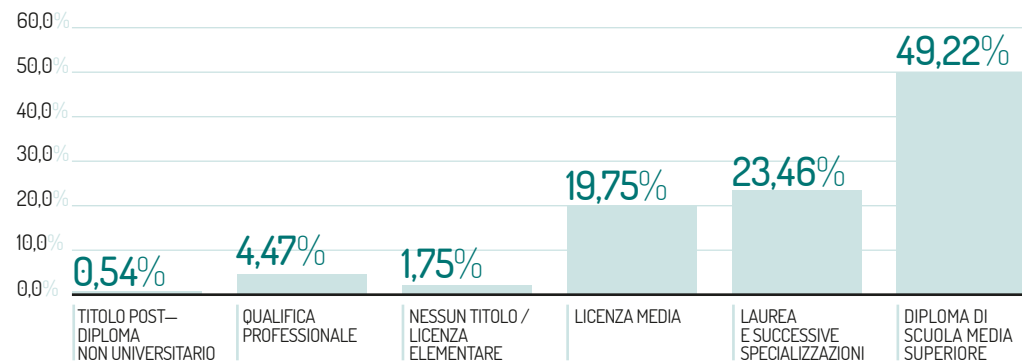
DISTRIBUZIONE % DELLA CLASSE ETÀ



DISTRIBUZIONE % DELLA CLASSE ETÀ PER GENERE



DISTRIBUZIONE % DEL TITOLO E GENERE SUL TOTALE LAVORATORI





## “I dati” del Conto di Sistema

Anche per il la formazione finanziata con il Conto di Sistema i dati del 2023 riflettono un'attenzione crescente verso la formazione continua per i lavoratori più anziani e un impegno costante per l'inclusione delle donne. La partecipazione femminile è stabile e c'è un aumento di lavoratori con titoli di studio più elevati, mentre diminuisce la partecipazione dei meno qualificati. Inoltre, si registra un incremento nella formazione di impiegati e quadri, evidenziando la strategia di potenziare le competenze avanzate necessarie per la competitività aziendale:

**Età dei partecipanti:** il 46,6% dei partecipanti ha più di 45 anni, con il 17,8% che supera i 55 anni. Il 27,3% dei partecipanti si colloca tra i 35 e i 44 anni, mentre il 26,1% ha fino a 34 anni, incluso il 13% di giovani fino a 29 anni. Questi dati indicano una buona distribuzione tra le diverse fasce d'età, con un'importante partecipazione di lavoratori più anziani, riflettendo un impegno verso l'aggiornamento delle competenze per mantenere la competitività lavorativa.

46,6%

PARTECIPANTI  
≥ 45 ANNI

27,3%

PARTECIPANTI  
35-44 ANNI

26,1%

PARTECIPANTI  
≤ 34 ANNI

13%

PARTECIPANTI  
≤ 29 ANNI

= 38,8%  
DONNE PARTECIPANTI

↘ 15,94%  
LAVORATORI PARTECIPANTI  
CON BASSO LIVELLO  
DI SCOLARIZZAZIONE

↗ 26,35%  
LAVORATORI PARTECIPANTI  
LAUREATI E CON SPECIALIZZAZIONI  
POST-LAUREA

↗ 57,71%  
LAVORATORI PARTECIPANTI  
DIPLOMATI

**Partecipazione femminile:** le donne rappresentano il 38,8% dei partecipanti, in linea con il 38,19% del 2022. Questo dato dimostra l'efficacia delle politiche mirate a promuovere l'inclusione femminile nei programmi formativi, nonostante la leggera flessione.

**Livello di istruzione:** la partecipazione dei lavoratori con basso livello di scolarizzazione è del 15,94%, in diminuzione rispetto al 17,26% del 2022. I laureati e coloro con specializzazioni post-laurea costituiscono il 26,35%, in lieve aumento rispetto al 25,09% dell'anno precedente. I diplomati rappresentano la maggioranza con il 57,71% dei partecipanti.

**Inquadramento professionale:** si registra un aumento degli impiegati, che costituiscono il 61,1% dei partecipanti, rispetto al 60,49% del 2022, e una diminuzione degli operai, che scendono al 34,83% rispetto al 35,71% dell'anno precedente. Gli operai qualificati rappresentano il 14,07%, in calo rispetto al 15,39% del 2022. I quadri costituiscono il 3,66%, in leggero aumento rispetto al 3,37% del 2022.

↘ 61,1%  
IMPIEGATI

↘ 14,07%  
OPERAI QUALIFICATI

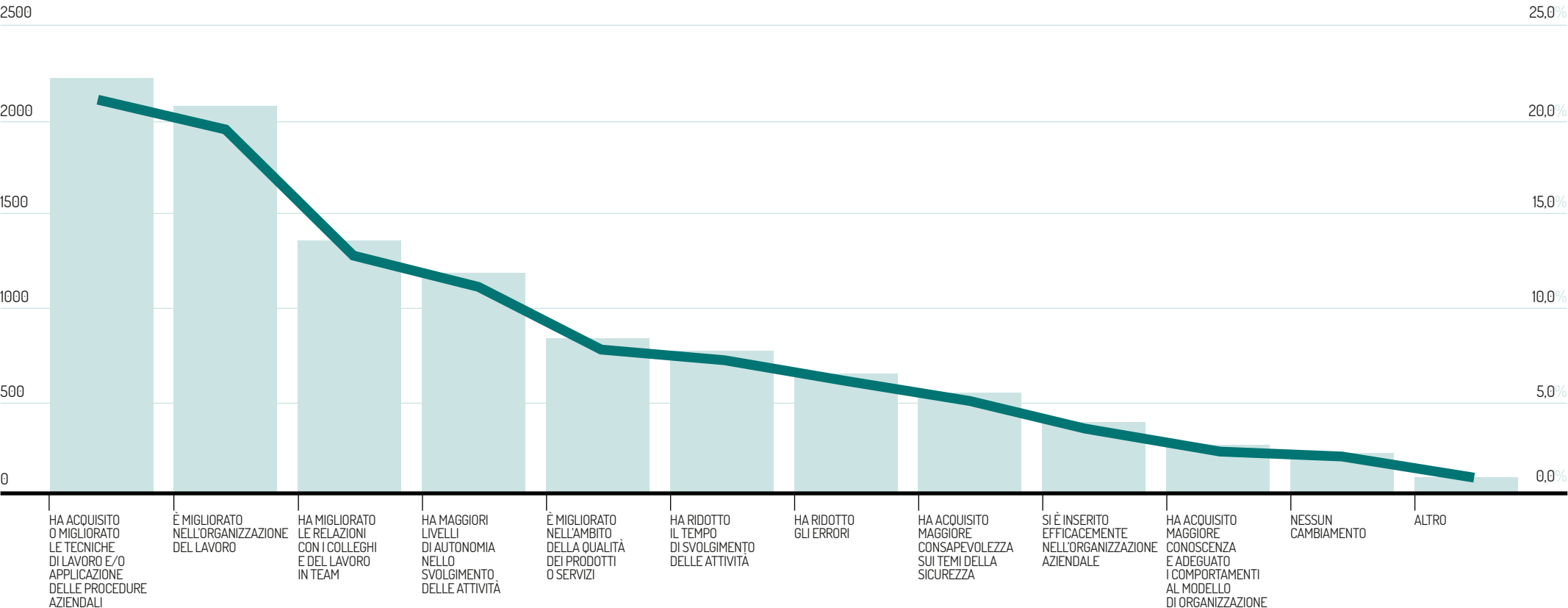
↘ 34,83%  
OPERAI

↗ 3,66%  
QUADRI



# Cambiamenti percepiti dalle Aziende

I dati raccolti nel 2023 mostrano come le Aziende percepiscono un impatto positivo delle attività formative su vari aspetti critici del lavoro. L'acquisizione di nuove tecniche e procedure aziendali è l'area di miglioramento più marcata, seguita dalla migliore organizzazione del lavoro e dalle relazioni interpersonali. Anche l'aumento dell'autonomia lavorativa è un risultato significativo. Complessivamente, questi cambiamenti evidenziano l'importanza della formazione continua nel migliorare le competenze tecniche, organizzative e relazionali dei lavoratori, contribuendo alla loro crescita professionale e al miglioramento del clima aziendale.



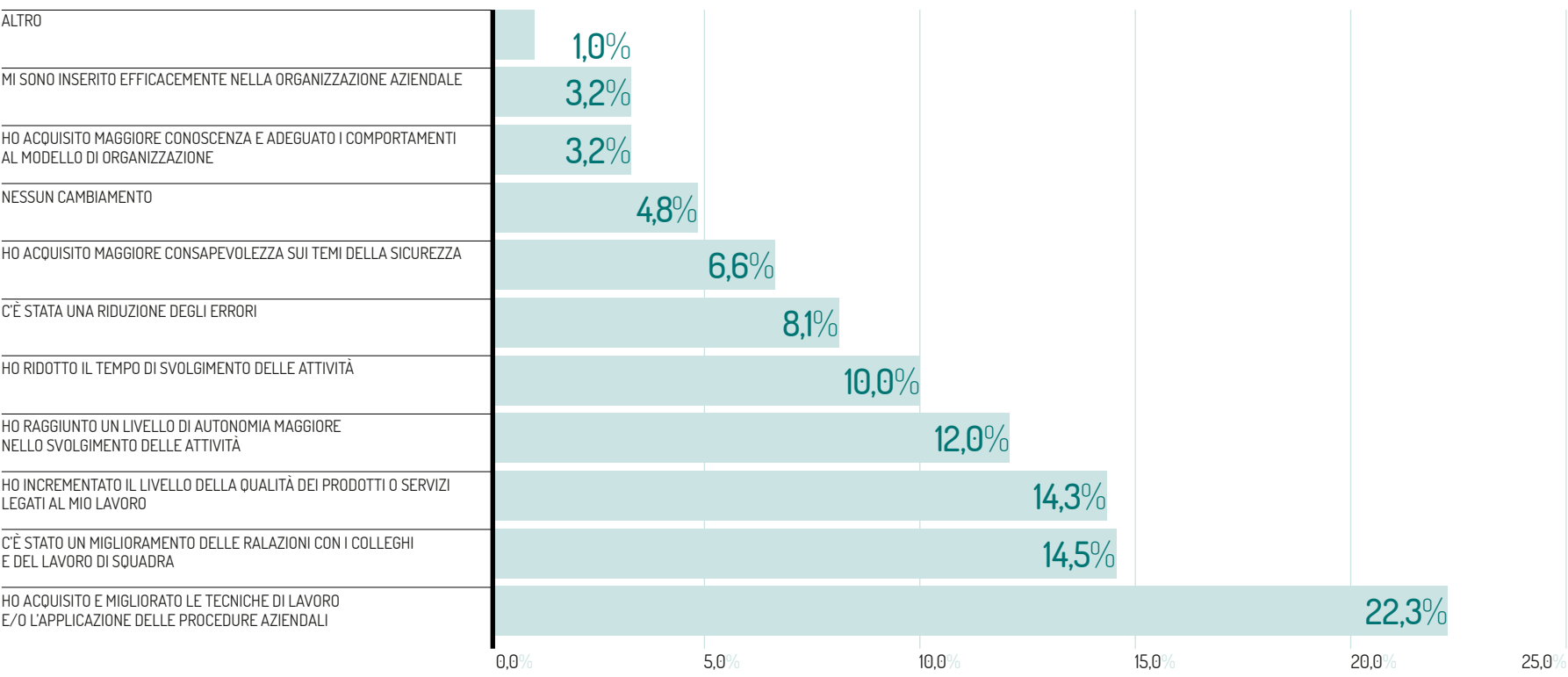
DOPO IL CORSO, HA RISCONTRATO UNO O PIÙ DEI SEGUENTI CAMBIAMENTI NELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA DEI SUOI COLLABORATORI?

**LEGENDA**

FREQUENZA  
%

# Cambiamenti percepiti dai lavoratori

Anche i lavoratori percepiscono cambiamenti positivi a seguito delle attività formative, evidenziando miglioramenti in diversi aspetti delle loro performance professionali. Le aree più segnalate includono il miglioramento delle competenze tecniche e delle procedure aziendali, le relazioni interpersonali e il lavoro di squadra, la qualità del lavoro svolto, e l'aumento dell'autonomia. È stata inoltre notata una maggiore efficienza e una riduzione degli errori. Questi risultati sottolineano l'importanza di investire nella formazione continua per migliorare non solo le competenze tecniche ma anche la qualità complessiva dell'ambiente lavorativo e la produttività aziendale.



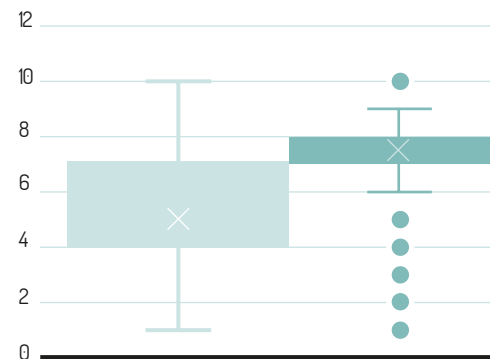
CON RIFERIMENTO ALLA SUA ATTIVITÀ LAVORATIVA, HA RISCONTRATO UNO O PIÙ DEI SEGUENTI CAMBIAMENTI A SEGUITO DELLA FORMAZIONE?

RISPOSTE	FREQUENZA	%
Ho acquisito o migliorato le tecniche di lavoro e/o l'applicazione delle procedure aziendali	2790	22,3%
C'è stato un miglioramento delle relazioni con i colleghi e del lavoro di squadra	1822	14,5%
Ho incrementato il livello della qualità dei prodotti o servizi legati al mio lavoro	1792	14,3%
Ho raggiunto un livello di autonomia maggiore nello svolgimento delle attività	1508	12,0%
Ho ridotto il tempo di svolgimento delle attività	1256	10,0%
C'è stata una riduzione degli errori	1013	8,1%
Altro		18,8%
Nessun cambiamento		4,8%

## Efficacia della formazione

I dati raccolti confermano che la formazione finanziata da **Fondimpresa** migliora significativamente la conoscenza dei partecipanti in tutte le aree esaminate. La riduzione delle disparità nei livelli di competenza e l'aumento della media complessiva evidenziano il valore aggiunto dei programmi formativi, contribuendo a migliorare le competenze tecniche e le soft skills dei lavoratori, essenziali per il loro sviluppo professionale e per l'efficienza aziendale.

DISTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI, INDIPENDENTEMENTE DALLA TEMATICA, PRIMA E DOPO IL CORSO

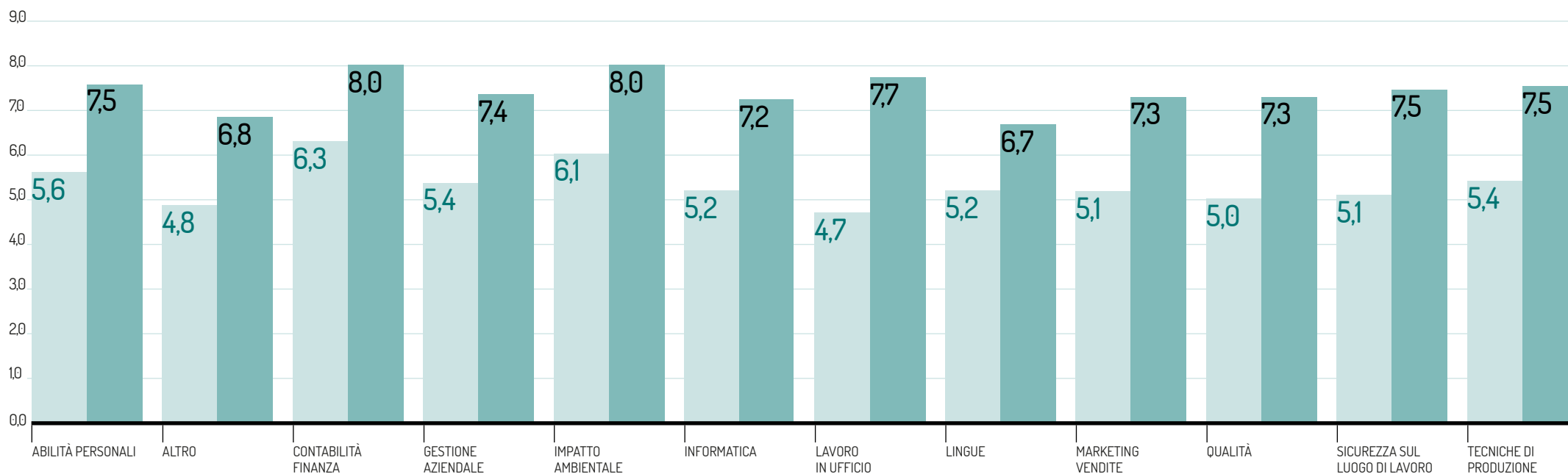


INDICI	PRIMA	DOPO	DIFF
Media del livello di conoscenza di tutte le tematiche formative	5,38	7,38	2,00
Deviazione standard	1,88	1,57	
Coefficiente di variazione	35%	21,27%	

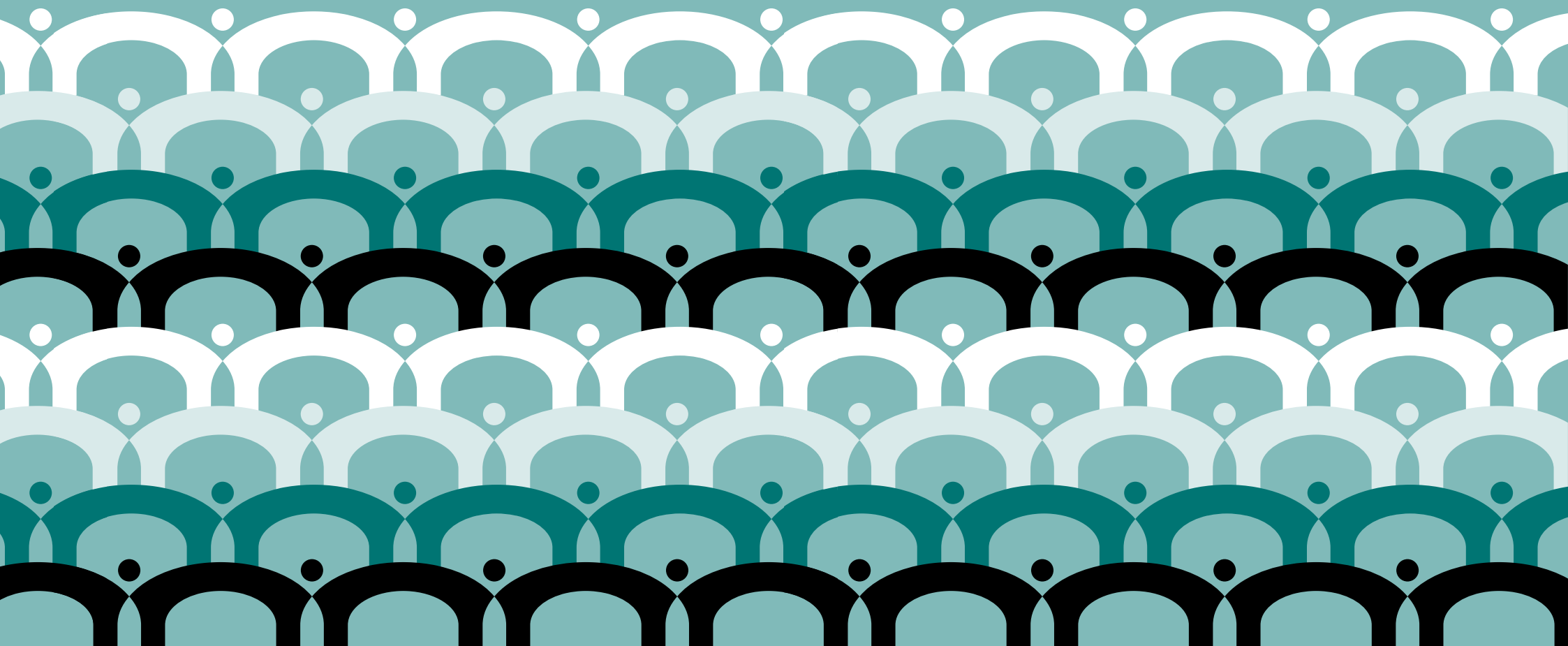
CONOSCENZA TEMATICHE PRIMA E DOPO LA FORMAZIONE

LEGENDA

CONOSCENZA PRIMA (MEDIA)  
CONOSCENZA DOPO (MEDIA)



# Storie di successi formativi



# Rocca di Castagnoli

Soc. Agr. S.R.L

“  
Sostenibilità ambientale  
per la crescita aziendale  
”

## Breve profilo dell'Azienda

Il gruppo vinicolo Tenute Calì nasce dalla passione per l'agricoltura, dalla ricerca dell'eccellenza del prodotto e dall'ambizione di migliorarsi continuamente nel percorso verso la qualità. Nel 1981, la famiglia Calì, di origine milanese, acquista una delle più antiche e nobili tenute del Chianti Classico: **Rocca di Castagnoli**, a Gaiole in Chianti, nella Provincia di Siena, affascinati dalla bellezza e dalla storicità del luogo. In passato, l'azienda è appartenuta alla famiglia Tempi, che la rese grande già nel 1730, e poi al Barone Ricasoli fino agli anni '50.

## Fabbisogno formativo

**Rocca di Castagnoli** ha deciso di investire risorse finanziarie proprie e di Fondimpresa per sviluppare una vision più ampia all'interno dell'azienda in termini di sostenibilità. Obiettivo dell'intervento è stato quello di sviluppare competenze tecnico gestionali, per consentire il presidio delle tecniche di misurazione di indicatori ambientali in vigna e nel processo di imbottigliamento. I fabbisogni formativi individuati sono stati ricondotti all'obiettivo strategico di acquisire competenze specialistiche per una produzione agricola, che individui ed utilizzi le migliori soluzioni, in ambito tecnico e organizzativo, per limitare il più possibile i potenziali effetti negativi sull'ambiente:

- utilizzando nuove metodologie e tecnologie agricole nel vigneto;
- misurando gli indicatori ambientali in vigna;
- misurando ed analizzando gli indicatori ambientali nel processo di imbottigliamento.

## Impatto della formazione

La formazione in **Rocca di Castagnoli** ha sviluppato competenze individuali, diffuso i valori aziendali e sostenuto la crescita culturale e organizzativa. Il programma formativo ha implementato il protocollo Equalitas, migliorando la misurazione degli indicatori ambientali e i processi di imbottigliamento. Ha anche facilitato il dialogo tra lavoratori e dirigenza, aumentando la collaborazione e il senso di appartenenza. I dipendenti hanno acquisito una maggiore cultura della qualità e capacità strumentali per la gestione ambientale. Inoltre, la formazione ha ridotto le distanze tra i vari reparti, promuovendo una sinergia globale tra le tenute aziendali.

Storie di successi formativi

# La Sabelli S.p.A.

“  
L'approccio Lean Management  
come miglioramento  
delle funzioni e dei ruoli  
in azienda  
”

## Breve profilo dell'Azienda

**La Sabelli S.p.A.** è un'azienda leader del settore lattiero caseario, la cui sede principale si trova ad Ascoli Piceno. **La Sabelli** è una realtà consolidata nel tempo in cui resta vivo lo spirito artigianale originario, ispirato ai valori di qualità e autenticità. L'impronta familiare ha sempre caratterizzato l'azienda, che ha coinvolto ogni suo membro fin dalla nascita del fondatore Archimede, portando con sé la tradizione, la passione e gli insegnamenti del padre.

## Fabbisogno formativo

L'analisi del fabbisogno formativo di **Sabelli S.p.A.** ha considerato due aspetti: intra-aziendale ed extra-aziendale. Il risultato complessivo ha portato ad individuare la necessità di un percorso formativo integrato, orientato a innovare i processi organizzativi e ad aumentare le competenze tecniche, favorendo un miglioramento delle performance aziendali e della conciliazione tra vita e lavoro.

## Impatto della formazione

La formazione in **Sabelli S.p.A.** ha avuto un impatto altamente positivo, elevando la riflessione lavorativa dei dipendenti a un livello multidisciplinare e migliorando flessibilità e risultati. La gestione a distanza e l'uso di strumenti digitali hanno facilitato la comunicazione integrata tra settori, ottimizzando problem solving e tempi di risoluzione. Ci sono stati miglioramenti nelle relazioni inter-aree e nelle competenze tecniche, come l'igiene nella manipolazione dei prodotti caseari.

# Jcoplastic S.p.A. — Jco Total Green S.r.l.

## Breve profilo dell'Azienda

**Jcoplastic**, a sessant'anni dalla nascita dell'azienda madre - **Jcoplastic - Industria Contenitori Plastici S.p.A.** - è oggi un Gruppo industriale ampiamente radicato nel mercato globale dei contenitori in plastica per uso agricolo, industriale e ambientale. **Jco Total Green S.r.l.** nasce nel 2020 come costola di **Jcoplastic S.p.A.** dalla trasformazione di una società del Gruppo **Jcoplastic**. Attualmente, **Jco Total Green**, così come le altre del gruppo, è una fabbrica digitalizzata "intelligente". Produce, a partire da polimeri riciclati, cassette abbattibili in polipropilene per la logistica dell'ortofrutta della GDO.

## Fabbisogno formativo

Il Gruppo **Jcoplastic** ha fatto leva sulla formazione per portare, nella newco **Jco Total Green** e in **Jcoplastic S.p.A.**, 30 neo-professionisti motivati e integrati, come operatori tecnici, in diversi ruoli di un sistema di produzione tecnologicamente e organizzativamente evoluto. Il fabbisogno era quello di adeguare professionalità, migliorare le relazioni e sviluppare conoscenze e capacità necessarie a operare in un'organizzazione e in processi industriali completamente diversi.

## Impatto della formazione

Oggi, sia in **Jco Total Green** che in **Jcoplastic S.p.A.**, le persone formate ricoprono ruoli di capituono o di operatori tecnici che hanno acquisito tutte le competenze per condurre e controllare le linee automatizzate di produzione CPR (cassette abbattibili). La formazione ha consentito di prevenire possibili storture organizzative dovute al mismatch tra competenze del personale e un sistema di produzione digital lean.

# Cromaplast S.p.A.

## Breve profilo dell'Azienda

**Cromaplast S.p.A.** è presente sul mercato automobilistico per la lavorazione di parti di stampaggio e trattamenti galvanici dal 1967, anno di fondazione dell'azienda e passaggio dalla lavorazione dei metalli alla lavorazione della plastica. L'azienda produce componenti estetici per auto per i più importanti OEM al mondo e progetta attrezzature ed imballi per qualsiasi esigenza.

## Fabbisogno formativo

L'analisi ha individuato la necessità di fare acquisire ai partecipanti competenze specialistiche sul processo tecnologico di miscelazione, iniezione e monitoraggio dei parametri ottenuti per operare sui singoli cicli temporali al raggiungimento dei parametri di tolleranza imposti dalla normativa vigente in materia.

## Impatto della formazione

Relativamente al percorso formativo, dalle interviste svolte emerge come sia stato rilevato un importante impatto in termini di migliore e più attento approccio dei dipendenti verso le mansioni e i processi interni su cui i corsi hanno agito. I dipendenti hanno sviluppato una maggiore consapevolezza relativamente al dovere collettivo nell'attuare azioni positive per ovviare agli obblighi ambientali verso le P.A. Questo ha sviluppato momenti di confronto collettivo per la rivisitazione dell'attuazione delle procedure operative ed un confronto della loro applicabilità sugli impianti e verso coloro che li presidiano con le loro attività. I cambiamenti più rilevanti riscontrati sono individuabili nella valutazione dei dispositivi di controllo.

# Nota metodologica

GRI 2—2  
GRI 2—3

Nota metodologica

Il Bilancio di Sostenibilità 2023 di **Fondimpresa**, giunto alla sua seconda edizione, è stato redatto dal **Fondo** su iniziativa volontaria.

I dati, le informazioni ed i progetti presentati nel Bilancio riguardano la sede di Via dei Villini, 3/A Roma e coprono il periodo dal 1 gennaio 2023 al 31 dicembre 2023.

Il documento, approvato in data 17 luglio 2024 dal Consiglio di Amministrazione, è stato redatto in conformità ai Sustainability Reporting Standard della Global Reporting Initiative (GRI Standards), aggiornati al 2021, 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.

Il processo di rendicontazione si basa sui temi rilevanti che il **Fondo** ha definito lo scorso anno, considerando gli impatti più significativi generati, attraverso l'analisi di materialità. In seguito all'individuazione dei temi materiali, sono stati selezionati indicatori specifici e adattati per monitorare efficacemente il progresso di **Fondimpresa** verso i suoi obiettivi di sostenibilità.



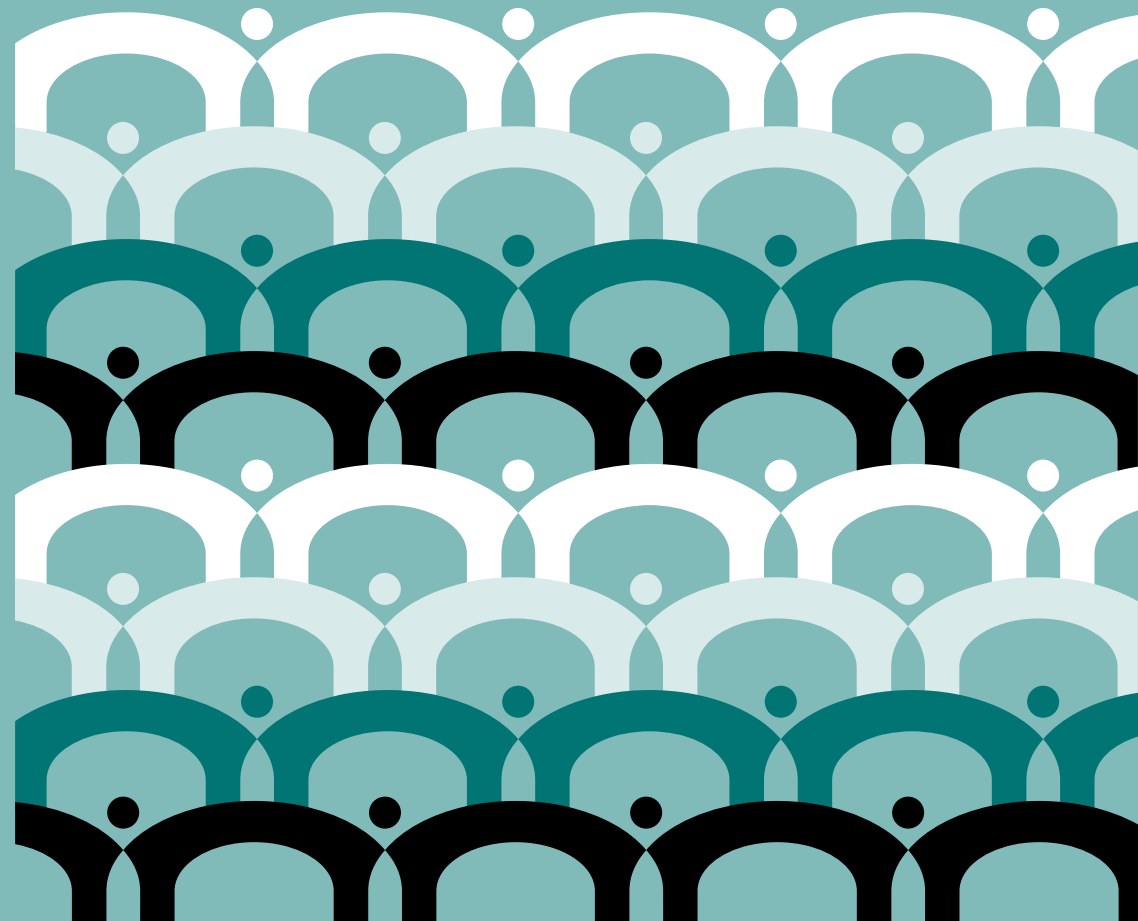
I dati quantitativi e le informazioni qualitative sono stati raccolti attraverso il coinvolgimento delle principali funzioni del **Fondo** al fine di fornire una panoramica dettagliata delle performance e degli impatti economici, sociali, ambientali e di governance. Nella costruzione del cruscotto di questa edizione è stata valutata l'utilità dei dati disponibili, mantenendo aperta l'opzione di ampliare la selezione degli indicatori nei prossimi esercizi.

Il documento di rendicontazione riporta, laddove possibile, i dati in serie storica con riferimento agli anni 2021 e 2022 per assicurare la comparabilità delle performance del 2023 con quelle precedenti.

Sono stati inoltre integrati i dati di output con quelli di outcome, affiancando, laddove è stato possibile, alle informazioni sulle attività del **Fondo** anche gli effetti e i risultati conseguenti. Il processo di redazione del documento ha facilitato e favorito una riflessione interna sulle tematiche di sostenibilità trasformando il "rendere conto" in un'opportunità di confronto e sensibilizzazione.

Per ogni richiesta di chiarimento e/o approfondimento sui contenuti del presente documento è possibile scrivere a [csr@fondimpresa.it](mailto:csr@fondimpresa.it).

# ANNEX 1





## GRI 2-6 CATENA DI FORNITURA

FORNITORI	2023	2022	2021
<b>Numero totale fornitori</b>	<b>120</b>	<b>85</b>	<b>140</b>
Beni	20	14	16
Locali (Roma e provincia)	17%	16%	11%
Servizi	100	71	124
Locali (Roma e provincia)	83%	84%	89%

## SOCIAL ANNEX

## GRI 2-7 E 2-8 TOTALE DIPENDENTI (N.)

LAVORATORI	2023	2022	2021	Δ ULTIMO TRIENNIO	Δ PRIMO TRIENNIO	Δ TRIENNIO
Dipendenti	103	102	99	0,97%	2,94%	3,88%
Collaboratori	11	8	5	27,27%	37,50%	54,55%
<b>Totale</b>	<b>114</b>	<b>110</b>	<b>104</b>	<b>3,51%</b>	<b>5,45%</b>	<b>8,77%</b>

## GRI 2-7 DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO E GENERE (N.)

DIPENDENTI	2023			2022			2021	
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI
Tempo indeterminato	63	37	100	62	34	96	62	32
di cui, apprendistato	0	0	0	0	0	0	0	0
Tempo determinato	2	1	3	1	5	6	1	4
<b>Totale</b>	<b>65</b>	<b>38</b>	<b>103</b>	<b>63</b>	<b>39</b>	<b>102</b>	<b>63</b>	<b>36</b>

## GRI 2-7 DIPENDENTI PER RAPPORTO DI LAVORO E GENERE (N.)

DIPENDENTI	2023			2022			2021	
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI
Full time	51	37	88	50	38	88	51	35
Part time	14	1	15	13	1	14	12	1
Ore non garantite	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>65</b>	<b>38</b>	<b>103</b>	<b>63</b>	<b>39</b>	<b>102</b>	<b>63</b>	<b>36</b>

## LIVELLO DI ISTRUZIONE DEI DIPENDENTI PER GENERE (N.)

ISTRUZIONE	2023			2022			2021	
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI
Laurea	59	35	94	57	36	93	56	33
Diploma	6	3	9	6	3	9	7	3
Licenza media inferiore	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenza elementare	0	0	0	0	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0	0	0	0	0

## LIVELLO DI ISTRUZIONE DEI DIPENDENTI (%)

ISTRUZIONE	2023	2022	2021	Δ ULTIMO TRIENNIO	Δ PRIMO TRIENNIO	Δ TRIENNIO
Laurea	91,3%	91,2%	89,9%	1,06%	4,30%	5,32%
Diploma	8,7%	8,8%	10,1%	0,00%	-11,11%	-11,11%
Licenza media inferiore	0,0%	0,0%	0,0%	0,00%	0,00%	0,00%
Licenza elementare	0,0%	0,0%	0,0%	0,00%	0,00%	0,00%
Altro	0,0%	0,0%	0,0%	0,00%	0,00%	0,00%

## GRI 2-8 COLLABORATORI PER CONTRATTO DI LAVORO E GENERE (N.)

COLLABORATORI	2023			2022			2021	
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI
Interinali	0	0	0	0	0	0	0	0
Co.co.co	4	7	11	2	6	8	0	5
In distacco	0	0	0	0	0	0	0	0
Liberi professionisti	0	0	0	0	0	0	0	0
Altro (specificare)	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>5</b>

**GRI 2—7 DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE (N.)**

CATEGORIA PROFESSIONALE	2023			2022			2021	
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI
Dirigenti	0	5	5	0	5	5	0	5
Quadri	5	4	9	5	4	9	5	2
Impiegati	60	29	89	58	30	88	58	29
Tirocinanti	0	0	0	0	0	0	0	0
Apprendisti	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>65</b>	<b>38</b>	<b>103</b>	<b>63</b>	<b>39</b>	<b>102</b>	<b>63</b>	<b>36</b>

**GRI 401—1 PERSONALE IN ENTRATA PER GENERE ED ETÀ (N.)**

PERSONALE IN ENTRATA	2023			2022			2021	
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI
Inferiore ai 30 anni	2	0	2	0	0	0	1	1
30-50 anni	0	0	0	1	3	4	0	0
Superiore ai 50 anni	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

**GRI 401—1 PERSONALE IN USCITA PER GENERE ED ETÀ (N.)**

PERSONALE IN USCITA	2023			2022			2021	
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI
Inferiore ai 30 anni	0	0	0	0	0	0	0	1
30-50 anni	0	1	1	1	0	1	1	0
Superiore ai 50 anni	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

**MOTIVAZIONI DELL'USCITA PER GENERE (N.)**

MOTIVAZIONI	2023			2022			2021	
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI
Uscite volontarie	0	1	1	1	0	1	1	0
Pensionamento	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenziamenti	0	0	0	0	0	0	0	0
Altro*	0	0	0	0	0	0	0	1
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

**TURNOVER COMPLESSIVO DEL PERSONALE (%)**

TURNOVER COMPLESSIVO	2023			2022			2021	
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI
Inferiore ai 30 anni	2%	0%	2%	0%	0%	0%	1%	2%
30-50 anni	0%	1%	1%	2%	3%	5%	1%	0%
Superiore ai 50 anni	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
<b>Totale</b>	<b>2%</b>	<b>1%</b>	<b>3%</b>	<b>2%</b>	<b>3%</b>	<b>5%</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>

**NOTA** il calcolo del turnover complessivo viene svolto considerando il personale in uscita + 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 (%)**

	2023	2022	2021
Donne	2%	1%	1%
Uomini	0%	3%	1%
<b>Totale</b>	<b>2%</b>	<b>4%</b>	<b>2%</b>

**GRI 401—1 TASSO DI TURNOVER PERSONALE NEGATIVO (%)**

TURNOVER NEGATIVO	2023			2022			2021	
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI
Inferiore ai 30 anni	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
30-50 anni	0%	1%	1%	1%	0%	1%	1%	0%
Superiore ai 50 anni	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
<b>Totale</b>	<b>0%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>0%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>

**GRI 401—2 BENEFIT PREVISTI PER I DIPENDENTI A TEMPO PIENO, MA NON PER I DIPENDENTI PART-TIME O CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO (%)**

	2023	2022	2021
Assicurazione sulla vita	6%	6%	6%
	Sì	Sì	Sì
Assistenza sanitaria	100%	100%	100%
	Sì	Sì	Sì
Copertura assicurativa in caso di disabilità o invalidità	0%	0%	0%
	NO	NO	NO
Congedo parentale	10%	0%	0%
	Sì	Sì	Sì
Contributi pensionistici	15%	11%	10%
	Sì	Sì	Sì
Partecipazione azionaria	0%	0%	0%
	NO	NO	NO

**GRI 401—3 CONGEDO PARENTALE PER GENERE (N.)**

TURNOVER NEGATIVO	2023			2022			2021	
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI
Numero di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	5	5	10	0	0	0	0	0
Numero di dipendenti che hanno diritto al congedo parentale	65	38	103	0	0	0	0	0
Numero di dipendenti tornati al lavoro, dopo aver usufruito del diritto al congedo parentale, entro la fine dell'anno	4	0	4	0	0	0	0	0
Numero di dipendenti tornati al lavoro, dopo aver usufruito del diritto al congedo parentale, e che sono ancora dipendenti nei 12 mesi successivi al rientro	4	0	4	0	0	0	0	0

**GRI 401—3 TASSO DI RIENTRO (%)**

	2023			2022			2021		
	DONNE	UOMINI	TOT	DONNE	UOMINI	TOT	DONNE	UOMINI	TOT
Tasso di rientro dopo congedo parentale	80%	0%	40%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

**GRI 405—1 DIPENDENTI PER INQUADRAMENTO CONTRATTUALE, GENERE E FASCIA DI ETÀ (%)**

DIPENDENTI	2023			2022			2021	
DIRIGENTI	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI
Inferiore ai 30 anni	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
30-50 anni	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Superiore ai 50 anni	0%	5%	5%	0%	5%	5%	0%	5%
<b>Totale</b>	<b>0%</b>	<b>5%</b>	<b>5%</b>	<b>0%</b>	<b>5%</b>	<b>5%</b>	<b>0%</b>	<b>5%</b>
QUADRI	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI
Inferiore ai 30 anni	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
30-50 anni	1%	2%	3%	3%	2%	5%	4%	2%
Superiore ai 50 anni	4%	2%	6%	2%	2%	4%	1%	0%
<b>Totale</b>	<b>5%</b>	<b>4%</b>	<b>9%</b>	<b>5%</b>	<b>4%</b>	<b>9%</b>	<b>5%</b>	<b>2%</b>
IMPIEGATI	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI
Inferiore ai 30 anni	3%	1%	4%	1%	1%	2%	2%	1%
30-50 anni	50%	27%	78%	52%	28%	80%	54%	28%
Superiore ai 50 anni	5%	0%	5%	4%	0%	4%	3%	0%
<b>Totale</b>	<b>58%</b>	<b>28%</b>	<b>86%</b>	<b>57%</b>	<b>29%</b>	<b>86%</b>	<b>59%</b>	<b>29%</b>
TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI
	<b>63%</b>	<b>37%</b>	<b>100%</b>	<b>62%</b>	<b>38%</b>	<b>100%</b>	<b>64%</b>	<b>36%</b>

## RAPPRESENTANZA DONNE DIPENDENTI (%)

	2023	2022	2021
Donne	63%	62%	64%
Uomini	37%	38%	36%

## DONNE SUL TOTALE DEI DIPENDENTI PER INQUADRAMENTO (%)

	2023	2022	2021
Dirigenti	0%	0%	0%
Quadri	56%	56%	71%
Impiegati	67%	66%	67%

## DIVISIONE INQUADRAMENTO DONNE (%)

	2023	2022	2021
Dirigenti	0%	0%	0%
Quadri	8%	8%	8%
Impiegati	92%	92%	92%

## GRI 405—1 DIPENDENTI DIVERSAMENTE ABILI &amp; CATEGORIE PROTETTE (%)

DIPENDENTI	2023			2022			2021	
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI
Dirigenti	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Quadri	1%	0%	1%	1%	0%	1%	1%	0%
Impiegati	3%	2%	5%	3%	2%	5%	3%	2%
<b>Totale</b>	<b>4%</b>	<b>2%</b>	<b>6%</b>	<b>4%</b>	<b>2%</b>	<b>6%</b>	<b>4%</b>	<b>2%</b>

## ORE DI FORMAZIONE DIPENDENTI PER GENERE E CATEGORIA (N.)

DIPENDENTI	2023			2022			2021	
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI
Dirigenti	0	0	0	0	85	85	0	111
Quadri	37	47	84	33	40	73	27	32
Impiegati	227	244	471	382	408	790	264	390
<b>Totale</b>	<b>270</b>	<b>291</b>	<b>561</b>	<b>415</b>	<b>533</b>	<b>948</b>	<b>291</b>	<b>533</b>

## GRI 404—1 ORE MEDIE DI FORMAZIONE DIPENDENTI PER GENERE E CATEGORIA (ORE MEDIE)

DIPENDENTI	2023			2022			2021	
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI
Dirigenti	0	0	0	0	17	17	0	22,2
Quadri	7,4	11,75	9,3	6,6	10	8,1	5,4	16
Impiegati	3,8	8,4	5,3	6,6	13,6	9	4,5	13,4
<b>Totale</b>	<b>4,1</b>	<b>7,7</b>	<b>5,4</b>	<b>6,6</b>	<b>13,7</b>	<b>9,3</b>	<b>4,6</b>	<b>14,8</b>

## NUMERO DI DIPENDENTI CHE RICEVONO UNA VALUTAZIONE PERIODICA DELLE PERFORMANCE E DELLO SVILUPPO PROFESSIONALE

DIPENDENTI	2023			2022			2021	
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0	0
Quadri	5	4	9	5	4	9	5	2
Impiegati	60	29	89	58	30	88	59	28
<b>Totale</b>	<b>65</b>	<b>33</b>	<b>98</b>	<b>63</b>	<b>34</b>	<b>97</b>	<b>64</b>	<b>30</b>

## GRI 404—3 PERCENTUALE DI DIPENDENTI CHE RICEVONO UNA VALUTAZIONE PERIODICA DELLE PERFORMANCE E DELLO SVILUPPO PROFESSIONALE

DIPENDENTI	2023			2022			2021	
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI
Dirigenti	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Quadri	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Impiegati	100%	100%	100%	100%	100%	100%	102%	97%
<b>Totale</b>	<b>200%</b>	<b>200%</b>	<b>200%</b>	<b>200%</b>	<b>200%</b>	<b>200%</b>	<b>202%</b>	<b>197%</b>

# ENVIRONMENTAL ANNEX

## GRI 302–1 CONSUMO DI ENERGIA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE

CONSUMO DI ENERGIA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE		2023
	UdM	VALORE
<b>A. Consumo totale da fonti non rinnovabili (302-1a)</b>	GJ	0
<b>B. Consumo totale da fonti rinnovabili (302-1b)</b>		
Energia rinnovabile autoprodotta da pannelli solari	kWh	*
<b>C. Totale di elettricità o altro consumato (302-1c)</b>		
Energia elettrica acquistata dalla rete (mix energetico nazionale)	kWh	104.577,31
<b>D. Elettricità o altra energia venduta (302-1d)</b>		0
<b>E. Consumo totale di energia dell'organizzazione (A+B+C-D)</b>	kWh	104.577,31

\* a causa di problemi tecnici nella quantificazione dell'energia prodotta, non è stato possibile determinare con esattezza il contributo generato dai pannelli fotovoltaici. Si è scelto perciò di non riportarlo in questa edizione del Report.

## ANNEX 1

Tabelle dati e indicatori

## GRI 305–1 E 305–2 EMISSIONI TOTALI DI GAS SERRA

EMISSIONI TOTALI DI GAS SERRA	UdM	2023
Emissioni totali dirette (Scope 1)	tEqCO <sub>2</sub>	0
Totale Emissioni Indirette (Scope 2) — Location based*	tEqCO <sub>2</sub>	32,94
Totale Emissioni Indirette (Scope 2) — Market Based**	tEqCO <sub>2</sub>	47,81

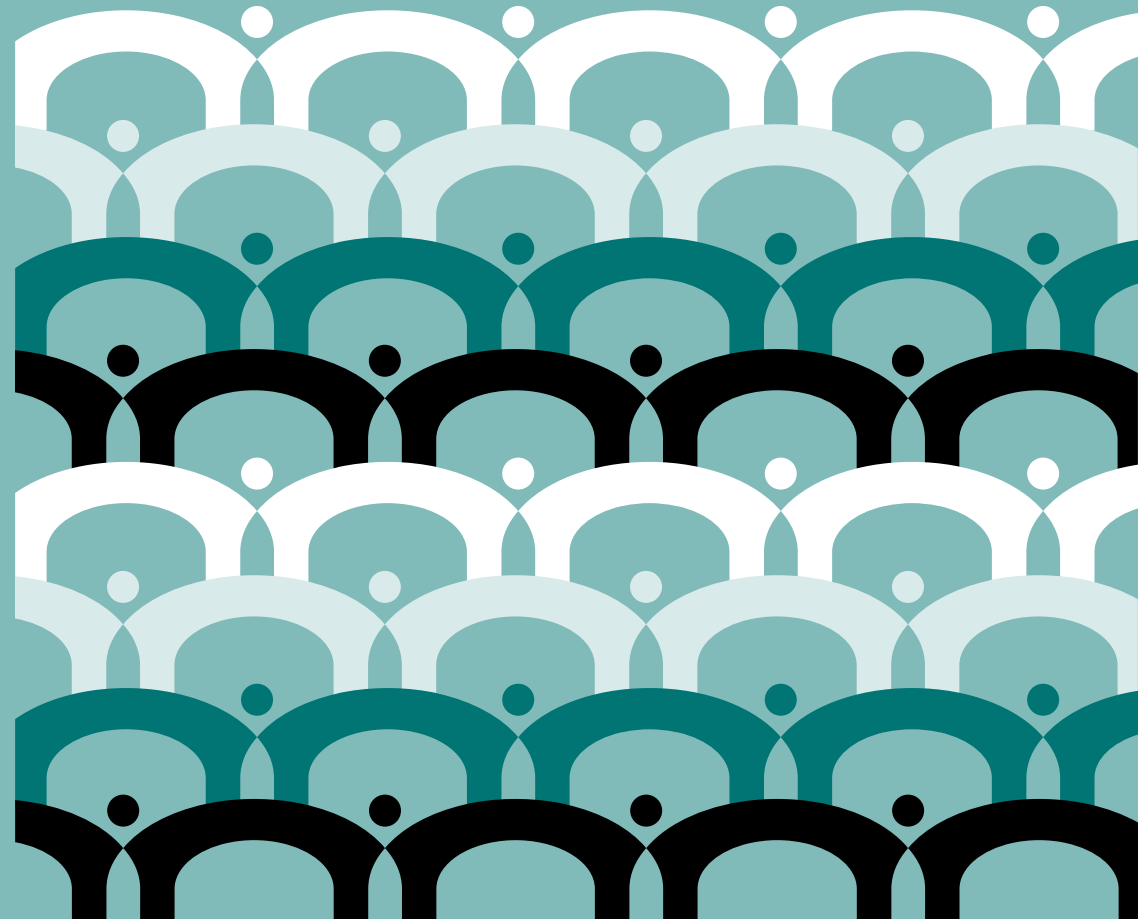
## TABELLA 29 RIEPILOGO FATTORI DI CONVERSIONE PER LE EMISSIONI

DA kWh A GJ (VALORE FISSO DA SI)	0,0036
Fattore di emissione (tCO <sub>2</sub> /kWh) Location Based (fonte AIB)	0,000315
Fattore di emissione (tCO <sub>2</sub> /kWh) Market Based (fonte AIB)	0,00045715

## GRI 303–3 PRELIEVO D'ACQUA

PRELIEVO D'ACQUA	UdM	2023
Prelievo d'acqua totale	ML	1.6
Prelievo da acquedotto	ML	1.6

# AN NEX 2



**Statement of use**

Fondimpresa ha riportato nel documento le informazioni menzionate nell'Indice dei contenuti GRI per il periodo 01.01.2023 – 31.12.2023 con riferimento ("with reference") ai GRI Standards.

**GRI 1 used**

GRI 1: Foundation 2021

GRI STANDARD	INDICATORE	POSIZIONE NEL REPORT
<b>GRI 2</b> Informativa generale 2021	<b>2-1</b> Dettagli dell'organizzazione	Cap. 1
	<b>2-2</b> Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità	Nota metodologica
	<b>2-3</b> Periodo di rendicontazioni, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica
	<b>2-6</b> Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali	Cap. 1 e Cap. 2 Annex
	<b>2-7</b> Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori	Cap. 3 Social Annex
	<b>2-8</b> Lavoratori non dipendenti	Social Annex
	<b>2-9</b> La struttura della governance e la sua composizione	Cap. 2
	<b>2-10</b> Nomina e selezione del massimo organo di governo	Cap. 2
	<b>2-27</b> Conformità a leggi e regolamenti	Cap. 2
	<b>2-30</b> Contratti collettivi di lavoro	Cap. 3
<b>GRI 3</b> Temi materiali 2021	<b>3-1</b> Processo per determinare i temi materiali	Cap. 1
	<b>3-2</b> Elenco dei temi materiali	Cap. 1
	<b>3-3</b> Gestione dei temi materiali	Cap. 1
<b>GRI 201</b> Performance economica 2016	<b>201-1</b> Valore economico direttamente generato e distribuito	Cap. 4 e Cap. 6

GRI STANDARD	INDICATORE	POSIZIONE NEL REPORT
<b>GRI 203</b> Impatti economici indiretti 2016	<b>203-2</b> Impatti economici indiretti significativi	Cap. 4 e Cap. 6
<b>GRI 205</b> Anticorruzione 2016	<b>GRI 205-1</b> Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	Cap. 2
	<b>GRI 205-2</b> Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	Cap. 2
	<b>GRI 205-3</b> Casi di corruzione accertati e azioni intraprese	Cap. 2
<b>GRI 302</b> Energia 2016	<b>GRI 302-1</b> Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Cap. 5 Environmental Annex
<b>GRI 303</b> Acqua e Scarichi Idrici 2018	<b>GRI 303-3</b> Prelievo Idrico	Cap. 5 Environmental Annex
<b>GRI 305</b> Emissioni 2016	<b>GRI 305-1</b> Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Environmental Annex
	<b>GRI 305-2</b> Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	Environmental Annex
	<b>GRI 306-1</b> Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	Cap. 5
<b>GRI 306</b> Rifiuti 2020	<b>GRI 306-2</b> Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	Cap. 5
<b>GRI 401</b> Occupazione 2016	<b>401-1</b> Nuove assunzioni e turnover	Cap. 3 Social Annex
	<b>401-2</b> Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	Cap. 3 Social Annex
	<b>401-3</b> Congedo parentale	Cap. 3 Social Annex

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

