

# Bilancio di sostenibilità

## 2024



Lettera agli stakeholder .....	4
--------------------------------	---

## 1 Informazioni generali 6

<b>B1</b>   Base per la preparazione .....	8
<b>C1</b>   Strategia: modello di business e sostenibilità-iniziative correlate .....	10
<b>B2</b>   Descrizione delle pratiche, delle politiche e delle iniziative future .....	50
<b>C2</b>   per la transizione verso un'economia più sostenibile .....	50

## 2 I nostri impatti 62

Gli impatti sugli SDGs .....	64
La "misura" degli impatti generati .....	67
Storie di successi formativi .....	74

## 3 Dimensione ambientale 80

La dimensione ambientale del <b>Fondo</b> .....	82
<b>B3</b>   Energia ed emissioni di gas serra .....	86
<b>B4</b>   Inquinamento dell'aria, dell'acqua e del suolo .....	90
<b>B5</b>   Biodiversità .....	92
<b>B6</b>   Acqua .....	93
<b>B7</b>   Uso delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti .....	95
<b>C3</b>   Obiettivi di riduzione dei gas serra e transizione climatica .....	98
<b>C4</b>   Rischi climatici .....	99

## 4 Dimensione sociale 100

<b>B8</b>   Forza lavoro: caratteristiche generali .....	102
<b>B9</b>   Forza lavoro: salute e sicurezza .....	106
<b>B10</b>   Forza lavoro: retribuzione, contrattazione collettiva e formazione .....	108
<b>C5</b>   Caratteristiche aggiuntive (generali) della forza lavoro .....	112
<b>C6</b>   Ulteriori informazioni sulla forza lavoro: politiche e processi sui diritti umani .....	114
<b>C7</b>   Incidenti gravi e negativi sui diritti umani .....	116

## 5 Governance 118

Il Sistema di Governo del Fondo .....	120
<b>C9</b>   Rapporto di diversità e genere nell'organo di governo .....	122
<b>B11</b>   Condanne e multe per corruzione e concussione .....	127
<b>C8</b>   Ricavi di alcuni settori ed esclusione dai parametri di riferimento dell'UE .....	130

## 6 Dimensione economica 132

L'approccio alla creazione di valore condiviso .....	134
Ripartizione del valore distribuito .....	137
Valore economico trattenuto e sua destinazione .....	139

# Lettera agli stakeholder

## Un anno di impegno e progresso nella sostenibilità

È con profondo senso di responsabilità e grande orgoglio che presentiamo il **Bilancio di Sostenibilità 2024 di Fondimpresa**. Non è un documento pensato in mera ottica di rendicontazione, ma una narrazione viva del nostro impegno ininterrotto e della nostra evoluzione nel percorso verso uno sviluppo sempre più sostenibile. La fiducia che continuate a riporre in **Fondimpresa** e la vostra preziosa collaborazione rappresentano il fondamento della nostra missione e la spinta propulsiva di ogni nostra iniziativa. Il 2024 è stato un anno di trasformazioni significative, sia a livello globale che europeo, e **Fondimpresa** ha risposto a queste dinamiche con rapidità e lungimiranza, rafforzando la sua posizione di attore chiave nel panorama della formazione continua in Italia.

La sostenibilità, per **Fondimpresa**, trascende la semplice osservanza di normative; la troviamo intrinsecamente radicata nella nostra visione strategica e permea ogni aspetto della nostra operatività quotidiana. L'approvazione del **Piano di Sostenibilità 2024-2026** ne è la più chiara testimonianza, poiché traduce le nostre aspirazioni a breve, medio e lungo termine in azioni concrete e misurabili che abbracciano le dimensioni ambientale, sociale e di governance (ESG). Questo approccio integrato non solo consolida la nostra dedizione, ma promuove un modello di gestione olistico, essenziale per affrontare le sfide e cogliere le opportunità emergenti nel contesto attuale.

Il 2024 si inserisce in un continuum di impegno che ha visto **Fondimpresa** protagonista. L'anno precedente, il 2023, è stato riconosciuto come **L'Anno Europeo delle Competenze**, un periodo che ha segnato risultati storici per il **Fondo**. Questo slancio ha fornito una base solida e un impulso significativo per le iniziative intraprese nel 2024, confermando la nostra reattività alle priorità e la nostra dedizione all'impatto a lungo termine.

La progressione da un primo bilancio volontario nel 2022 ad un piano strategico pluriennale formalizzato (2024-2026) testimonia una maturazione e una nuova dimensione del nostro impegno. Tale evoluzione dimostra che **Fondimpresa** non si limita a soddisfare gli obblighi di rendicontazione, ma integra attivamente la sostenibilità come motore centrale della propria strategia organizzativa. Questo orientamento proattivo ci permette di anticipare le future normative europee, come la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), e di posizionarci come un ente che percepisce la sostenibilità come un vantaggio competitivo.

Il nostro operato si allinea in modo sinergico con le direttive europee e le dinamiche di mercato, in particolare con quelle digitale ed ecologica. Mentre l'Unione Europea si impegna a semplificare le normative pur mantenendo elevati standard ambientali e sociali, **Fondimpresa** agisce come un catalizzatore, supportando le imprese italiane nell'adattamento e nella crescita. La nostra visione strategica è proiettata a rafforzare la competitività del sistema produttivo nazionale, promuovendo la formazione di base, la transizione verso un'economia digitale e sostenibile, e favorendo l'inclusione lavorativa. L'importanza di una solida collaborazione pubblico-privato è per noi fondamentale, e ci poniamo come facilitatore essenziale per l'implementazione di soluzioni sostenibili e digitali che guidino la crescita economica. La celebrazione del nostro ventennale con l'evento "Formazione e lavoro nelle transizioni. Le scelte di ieri, i risultati di oggi, le sfide di domani" ha rappresentato un momento cruciale di confronto con il mondo politico, istituzionale e imprenditoriale, ribadendo la nostra visione a lungo termine e il nostro ruolo di protagonista nelle sfide del futuro.

Il **Bilancio di Sostenibilità 2024** è il risultato di una scelta strategica volta a fornire una narrazione più ricca e dettagliata delle nostre azioni e delle iniziative pianificate, speriamo così di riuscire a offrire una panoramica esaustiva del nostro operato, rafforzando la trasparenza e la responsabilità che sono alla base della fiducia dei nostri stakeholder. Vi invitiamo a una lettura approfondita di questo documento, certi che possa testimoniare il nostro incessante impegno e la nostra determinazione a costruire, insieme a voi, un futuro più equo, prospero e sostenibile.

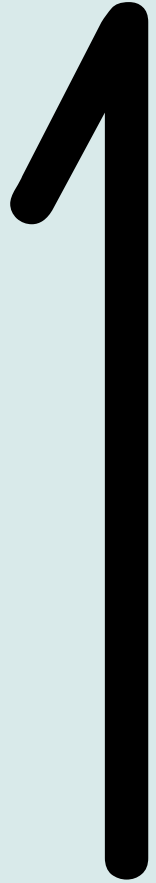
**Aurelio Regina**  
Presidente



**Fulvio Bartolo**  
Vicepresidente



# Informazioni generali



# Base per la preparazione

## Adozione del modello VSME per la rendicontazione

Nel Bilancio di Sostenibilità 2024, **Fondimpresa** ha introdotto una revisione del proprio sistema di rendicontazione, adottando gli standard VSMEs (Standard Volontari di Rendicontazione della Sostenibilità per PMI non quotate) in sostituzione degli Standard GRI utilizzati negli anni precedenti. Questa transizione è stata preceduta da uno studio approfondito volto a valutare l'adeguatezza e l'applicabilità dei nuovi standard alle esigenze del **Fondo**. Il passaggio agli Standard VSME ha consentito a **Fondimpresa** di sviluppare ulteriormente il suo approccio alla rendicontazione, mantenendo la continuità con il passato framework, riflettendo sempre la volontà di consolidare il proprio ruolo nel panorama della sostenibilità, attraverso un sistema di rendicontazione in grado di supportare un dialogo chiaro, accessibile e strategico con gli stakeholder di riferimento.

## Informazioni generali sul **Fondo** e sulla redazione del Bilancio

**Fondimpresa** è un'associazione di diritto privato senza scopo di lucro, costituita dall'Accordo Interconfederale del 18 gennaio 2002 tra Confindustria, CGIL, CISL e UIL, ai sensi dell'art. 118 della Legge 388/2000.

### Codice/i di classificazione del settore ATECO

94.99.10 - Attività di organizzazioni associative per la tutela degli interessi e dei diritti dei cittadini.

### Codice Fiscale

97278470584

### Dimensione del bilancio (in euro)

Nel 2024, il totale del bilancio gestionale (al netto degli accantonamenti INPS) è stato pari a circa 421 milioni di euro, derivanti dai versamenti dello 0,30% effettuati dalle imprese aderenti.

### Fatturato (in euro)

**Fondimpresa** non produce un fatturato in senso commerciale, trattandosi di un ente senza fini di lucro. Le entrate derivano da contributi INPS finalizzati esclusivamente al finanziamento della formazione continua.

### Numero di dipendenti

Al 31 dicembre 2024 l'organico di **Fondimpresa** è costituito da 105 dipendenti.

Il Bilancio di Sostenibilità 2024 di **Fondimpresa** è stato redatto in conformità agli Standard VSME Opzione B Modulo Base e Modulo Completo. Il **Fondo** non ha omesso alcuna comunicazione per motivi di riservatezza, sensibilità o classificazione delle informazioni nel Bilancio di Sostenibilità 2024. Il Bilancio di Sostenibilità è redatto su base individuale e non consolidata, in quanto non possiede società controllate.

### SITO

SEDE CENTRALE

### INDIRIZZO

VIA DEI VILLINI 3/A

### CODICE POSTALE

00161

### CITTÀ

ROMA

### PAESE

ITALIA

### GEOLOCALIZZAZIONE

41.911° N; 12.504° E

# Strategia: modello di business e sostenibilità

## Iniziative correlate

### Identità Strategica 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.

### Origini del Fondo

**Fondimpresa** è un **Fondo** paritetico interprofessionale per la formazione continua, istituito ai sensi dell'art. 118 della Legge n. 388/2000 e disciplinato anche dall'art. 25, comma 4, della Legge n. 845/1978. È un'associazione senza scopo di lucro costituita da Confindustria, CGIL, CISL e UIL, che opera sotto la vigilanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

**Fondimpresa** opera nel mercato Business-to-Business (B2B), rivolgendosi a tutte le aziende del settore privato e dei pubblici servizi che decidono di aderire al **Fondo** versando un contributo obbligatorio dello 0,30% del monte salari destinato ai Fondi Interprofessionali. La sua attività si svolge interamente sul territorio italiano, in sinergia con le Articolazioni Territoriali, che collaborano nella connessione con le realtà regionali e locali. Al 31 dicembre 2024 **Fondimpresa** conta circa 202.000 aziende aderenti e circa 5 milioni di lavoratori associati, distribuite in termini di dimensione aziendale e settore economico, con una forte prevalenza di micro e piccole imprese, soprattutto nei settori della manifattura, del commercio e delle costruzioni.

AL 31 DICEMBRE 2024

202.000

AZIENDE ADERENTI  
A FONDIMPRESA

5 mln

LAVORATORI ASSOCIATI  
A FONDIMPRESA

### Il Funzionamento

Le attività di **Fondimpresa** sono svolte attraverso un sistema di governance multilivello partecipato, che consente un'implementazione efficiente delle politiche e delle attività. Il Comitato di Indirizzo Strategico, quale organo centrale di programmazione del **Fondo**, garantisce il coordinamento generale in conformità alle direttive del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e alle programmazioni regionali. Per garantire l'erogazione dei propri servizi alle imprese aderenti, il **Fondo** gestisce le proprie risorse in ottemperanza ai principi di efficacia, di efficienza,

di economicità e di trasparenza; inoltre definisce la programmazione generale, stabilisce i criteri generali per l'accesso ai finanziamenti, promuove le attività formative, fornisce assistenza tecnica e svolge attività di controllo interno. A livello territoriale, **Fondimpresa** opera in collaborazione con le Articolazioni Territoriali, enti bilaterali rappresentativi delle parti sociali a livello regionale e provinciale, che concorrono alla realizzazione delle attività previste mediante apposite convenzioni e in conformità con il regolamento generale.

## I canali di finanziamento

**Fondimpresa** sostiene la formazione continua dei lavoratori e delle lavoratrici attraverso tre canali di finanziamento complementari, ideati per rispondere alle diverse esigenze delle imprese aderenti, nel rispetto dei principi di equità, trasparenza ed efficacia.

### Conto Formazione

Il Conto Formazione è uno strumento finanziario individuale che consente alle imprese associate di destinare autonomamente una quota (pari almeno al 70%, incrementabile fino all'80% su richiesta) del contributo obbligatorio dello 0,30% versato all'INPS, alla formazione dei propri dipendenti. Le risorse possono essere impiegate per finanziare Piani Formativi aziendali e interaziendali. In caso di mancato utilizzo, entro due anni, le somme vengono trasferite al Conto di Sistema.

### Conto di Sistema

Il Conto di Sistema è un fondo collettivo di tipo solidaristico, finalizzato a sostenere principalmente le piccole e medie imprese (PMI). Favorisce l'aggregazione e la partecipazione a programmi formativi comuni su scala settoriale o territoriale, attraverso la pubblicazione di Avvisi pubblici. Un elemento distintivo di questo canale è la trasparenza dei criteri di accesso e la possibilità di cogliere opportunità formative anche per imprese con limitate risorse interne.

### Contributo Aggiuntivo

Il Contributo Aggiuntivo è un meccanismo di finanziamento pensato per rafforzare l'accesso delle PMI alla formazione. Integra le risorse del Conto Formazione aziendale con quelle del Conto di Sistema, facilitando l'attivazione di Piani Formativi anche da parte di imprese di minori dimensioni o con ridotta disponibilità finanziaria.

Grazie a questi tre strumenti, **Fondimpresa** garantisce un sistema flessibile e inclusivo, che promuove la crescita delle competenze, l'innovazione e la competitività del tessuto produttivo italiano.

## Conto di Sistema

1.593

PIANI FINANZIATI  
CON GLI AVVISI DEL CONTO SISTEMA  
NEL CORSO DEL 2024

€ 237,57 mln

IMPEGNO ECONOMICO

AVVISO 1/2023  
3/2024

INTERVENTI SPERIMENTALI RELATIVI AL SISTEMA DELLE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO A FAVORE DI DISOCCUPATI E/O INOCCUPATI.

AVVISO 2/2023

COMPETENZE TRASVERSALI E DI BASE.

AVVISO 3/2023  
5/2023

INTERVENTI SPERIMENTALI A SOSTEGNO ALLE IMPRESE ADERENTI PER LA REALIZZAZIONE DI PIANI FORMATIVI RIVOLTI AI LAVORATORI DESTINATARI DI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE.

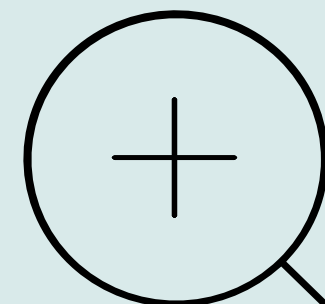
AVVISO 4/2023

FORMAZIONE A SOSTEGNO DELLA GREEN TRANSITION E LA CIRCULAR ECONOMY NELLE IMPRESE ADERENTI.

AVVISO 1/2024

FORMAZIONE A SOSTEGNO DELL'INNOVAZIONE DIGITALE E/O TECNOLOGICA DI PRODOTTI E/O PROCESSO NELLE IMPRESE ADERENTI.

I piani finanziati indicati sono al lordo di eventuali revoche e rinunce.

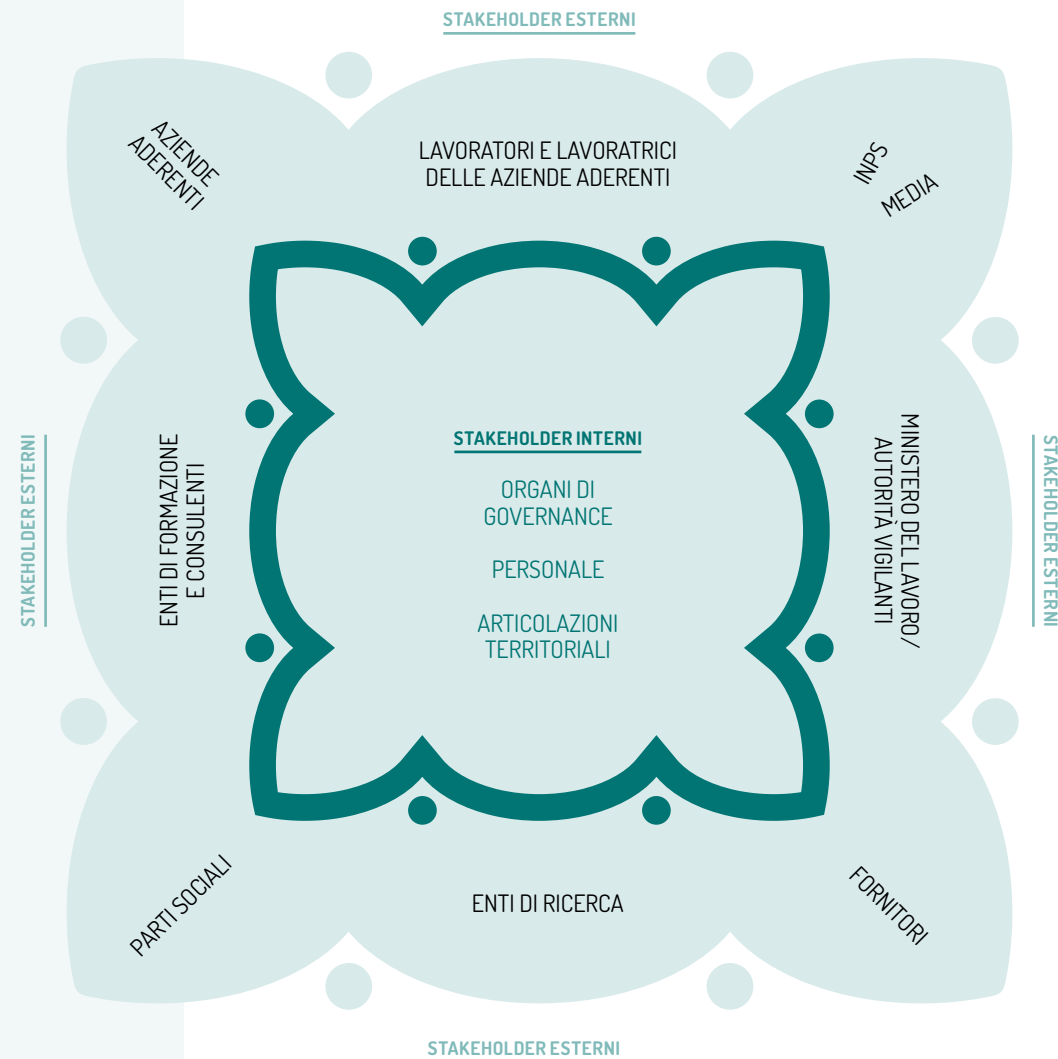


## Gli stakeholder di Fondimpresa

**Fondimpresa** riconosce i propri stakeholder come attori chiave per l'attuazione della propria missione e fondamentali per garantire un'elevata qualità dei servizi erogati. Per questo motivo, il **Fondo** ha sviluppato un sistema strutturato di relazioni con tutti gli interlocutori interni ed esterni, promuovendo un dialogo continuo.

**Fondimpresa** realizza periodicamente una mappatura degli stakeholder, individuando due gruppi principali:

- ➔ **Stakeholder interni:** si tratta di tutti gli attori che fanno parte della struttura organizzativa di **Fondimpresa**, contribuendo attivamente alla gestione, alle decisioni strategiche e alle attività operative del **Fondo**. Questi soggetti sono direttamente coinvolti nei processi aziendali e influenzano in modo significativo le modalità di erogazione dei servizi di **Fondimpresa**.
- ➔ **Stakeholder esterni:** comprendono tutti coloro che, pur non appartenendo direttamente alla struttura del **Fondo**, interagiscono con esso e ne subiscono l'influenza. Tra questi rientrano le aziende aderenti, i lavoratori e le lavoratrici, le istituzioni pubbliche, gli enti di formazione, le parti sociali e altri attori del mercato del lavoro che beneficiano delle attività di **Fondimpresa** o ne regolano il funzionamento.





INTERNI	STAKEHOLDER	DESCRIZIONE
	Organi di Governance	Comprendono il Consiglio di Amministrazione, il Comitato di Indirizzo Strategico e la Direzione Generale, responsabili della gestione strategica e operativa del <b>Fondo</b> .
	Personale	Dipendenti e collaboratori di <b>Fondimpresa</b> , che garantiscono il funzionamento e la gestione delle attività del <b>Fondo</b> , inclusa l'erogazione dei finanziamenti e il supporto tecnico alle aziende aderenti.
ESTERNI	Articolazioni Territoriali	Strutture locali collegate a <b>Fondimpresa</b> , che operano a livello regionale e provinciale per supportare le aziende, i lavoratori e le lavoratrici nei processi di accesso ai finanziamenti per la formazione.
	Aziende aderenti	Imprese che scelgono di destinare una parte dei contributi obbligatori alla formazione continua dei propri dipendenti attraverso <b>Fondimpresa</b> .
	Lavoratori e lavoratrici delle aziende aderenti	Beneficiari diretti della formazione finanziata dal <b>Fondo</b> , il cui sviluppo professionale è al centro delle attività di <b>Fondimpresa</b> .
	Ministero del Lavoro/Autorità Vigilanti	Enti pubblici che regolano e supervisionano il funzionamento dei Fondi Interprofessionali e delle politiche attive per il lavoro.
	INPS	Ente che raccoglie e gestisce i contributi destinati alla formazione continua e ne trasferisce le risorse a <b>Fondimpresa</b> .
	Enti di formazione e consulenti	Organizzazioni accreditate e professionisti che erogano la formazione finanziata e supportano le aziende nella progettazione dei Piani Formativi.
	Parti Sociali (Confindustria, CGIL, CISL, UIL)	Organizzazioni che rappresentano il mondo delle imprese e dei lavoratori e lavoratrici, e che hanno fondato e governano <b>Fondimpresa</b> , contribuendo alla definizione delle strategie formative.
	Fornitori	Aziende e professionisti che forniscono beni e servizi necessari al funzionamento operativo del <b>Fondo</b> , inclusi strumenti digitali e infrastrutture per la gestione delle attività.
	Enti di ricerca (INAPP, CENSIS, ecc.)	Organismi che studiano gli impatti della formazione continua sul mercato del lavoro e forniscono dati e analisi per migliorare le politiche di <b>Fondimpresa</b> .
	Media	Organi di informazione e comunicazione che diffondono le iniziative e i risultati del <b>Fondo</b> , contribuendo alla trasparenza e alla diffusione delle opportunità offerte.

# Catena di fornitura responsabile

## Stazione appaltante **Fondimpresa**

### (Codice dei contratti pubblici)

Fin dal 2016 ma compiutamente dal 2018, **Fondimpresa**, negli acquisti di lavori, beni e servizi per il funzionamento della propria struttura, è equiparabile a un organismo di diritto pubblico, quindi, opera ai sensi del Codice dei contratti pubblici tramite la propria piattaforma digitale di approvvigionamento **fondimpresa.tuttogare**.

Nel 2024, il **Fondo** ha collaborato con **149** fornitori, distribuiti come segue:

<b>13</b> FORNITORI DI BENI CON SEDE NELLA PROVINCIA DI ROMA	<b>5</b> FORNITORI DI BENI CON SEDE IN ALTRE AREE TERRITORIALI	<b>96</b> FORNITORI DI SERVIZI E LAVORI CON SEDE NELLA PROVINCIA DI ROMA	<b>35</b> FORNITORI DI SERVIZI CON SEDE IN ALTRE AREE TERRITORIALI
---	---	---	---

Questi operatori appartengono principalmente ai settori della:

- fornitura di beni e servizi strumentali;
- consulenza tecnico-informatica e supporto gestionale;
- organizzazione di eventi e attività di comunicazione.

CLASSIFICATI PER:	UDM	2024	2023
	Numero totale fornitori	149	120
	Beni: Fornitori Roma e provincia	13	20
	%	9%	17%
	Beni: Altro	5	0%
	%	3%	0%
	Servizi e Lavori: Fornitori Roma e provincia	96	100
	%	64%	83%
	Servizi e Lavori: Altro	35	0
	%	24%	0%

La gestione dei rapporti con i fornitori si fonda sui principi di trasparenza, di efficienza e di conformità normativa, con procedure di selezione basate su criteri oggettivi e verificabili.

In coerenza con il Piano Strategico di Sostenibilità 2024–2026 ([link diretto](#)), **Fondimpresa** ha in previsione di attivare un percorso di progressiva integrazione dei criteri ESG nei processi di qualificazione e monitoraggio della catena di fornitura, con un focus specifico su inclusività, sostenibilità ambientale e rispetto delle normative vigenti.

Per alcuni settori merceologici, in particolare per quelli ad alta intensità di manodopera, **Fondimpresa** è obbligata nelle proprie procedure di gara ad adottare misure premiali relativamente a:

- 1 **Premialità per la certificazione ambientale e sociale:** possibilità di riconoscere punteggio premiale agli operatori economici in possesso di certificazioni ISO 14001 (ambientale), registrazione EMAS, certificazioni SA8000 (responsabilità sociale), certificazioni per la parità di genere (UNI/PdR 125:2022).
- 2 **Premialità per l'occupazione giovanile e femminile:** Assegnazione di punteggi premiali per operatori che impiegano: giovani sotto i 36 anni, donne (occupazione femminile).
- 3 **Premialità per l'utilizzo del BIM:** Attribuzione di punteggi aggiuntivi per l'uso di strumenti di modellazione elettronica (BIM) anche in gare dove non è obbligatorio.
- 4 **Premialità per l'utilizzo di materiali sostenibili:** Possibilità di premiare proposte che prevedano riciclo di materiali, riduzione dell'impatto ambientale del ciclo di vita, uso di tecnologie "green".
- 5 **Premialità per la stabilità occupazionale:** Punteggio premiale per operatori che dimostrano una maggiore

- 6 **Premialità per la riduzione dei tempi di esecuzione:** Punteggio aggiuntivo se l'offerta propone una riduzione dei tempi senza pregiudicare la qualità dell'opera o del servizio.
- 7 **Premialità per l'adozione di misure di legalità:** Possibile premialità per operatori iscritti a white list o con sistemi interni anticorruzione certificati.
- 8 **Premi per innovazione e ricerca:** Premialità per l'adozione di soluzioni tecniche innovative e rilevanza nelle forniture complesse o nei servizi ad alto contenuto tecnologico.

## Relazioni esterne e stakeholder engagement

**Fondimpresa** cura le relazioni esterne attraverso una strategia integrata che combina diverse azioni tra loro complementari: dalla divulgazione diretta delle opportunità offerte dal **Fondo** all'organizzazione e partecipazione a eventi informativi e promozionali; dalla gestione delle attività previste nei Progetti Propedeutici alla progettazione e realizzazione di campagne promozionali mirate (anche supportando l'attività promozionale svolta a livello territoriale dalle Articolazioni Territoriali di **Fondimpresa**).

**Fondimpresa**, inoltre, cura e sviluppa le relazioni istituzionali, mantenendo un dialogo costante con le Parti Sociali, le Amministrazioni pubbliche e altri attori istituzionali, con l'obiettivo di consolidare la rete relazionale e facilitare il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'organizzazione. In particolare, il coinvolgimento degli stakeholder rappresenta un elemento centrale e viene svolto mediante attività mirate utili a raccogliere i bisogni delle parti interessate, a favorire la collaborazione, aumentare l'efficacia degli interventi e potenziare l'impatto delle iniziative formative.

L'engagement avviene su più livelli e si sviluppa attraverso strumenti e canali diversificati come le consultazioni periodiche, i workshop tematici, le indagini di percezione, gli eventi, gli incontri istituzionali, i tavoli tecnici e una comunicazione digitale costante.

## La diffusione della cultura formativa e gli eventi

Nel 2024 **Fondimpresa** ha ribadito il suo impegno a potenziare la promozione della formazione organizzando eventi istituzionali, sessioni formative e seminari informativi rivolti a imprese, operatori del settore e rappresentanti pubblici e privati. Tali iniziative hanno garantito un'ampia distribuzione delle opportunità offerte dal **Fondo** e una maggiore diffusione delle tematiche legate alla transizione verde e al digitale, rafforzando il dialogo tra sistema economico, realtà formative e istituzioni.

Le attività sviluppate hanno prodotto risultati significativi in termini di inclusione, qualificazione delle competenze e valorizzazione del capitale umano, ampliando l'accesso agli strumenti di apprendimento professionale e organizzativo. Nel corso 2024, **Fondimpresa** ha privilegiato modalità di realizzazione degli eventi a distanza o ibridi, che hanno permesso di raggiungere un pubblico molto più ampio rispetto alle tradizionali iniziative in presenza. In aggiunta, questo approccio ha favorito la creazione di una libreria di contenuti sempre accessibili, ha facilitato la condivisione di materiali formativi e ha contribuito a una significativa riduzione dei costi organizzativi e dell'impatto ambientale, grazie al minor utilizzo di trasporti, risorse energetiche e materiali cartacei, in linea con gli impegni di sostenibilità del **Fondo**.

Tra i principali progetti vi è stato l'evento commemorativo dei vent'anni del **Fondo**, **"Formazione e Lavoro nelle Transizioni. Le scelte di ieri, i risultati di oggi,**



**le sfide di domani"**, che ha creato uno spazio privilegiato per riflettere sui cambiamenti in corso nel mondo del lavoro, con un'attenzione al processo di formazione continua nelle transizioni digitali, ambientali e sociali. L'iniziativa ha favorito il dialogo con rappresentanti istituzionali, esponenti del mondo economico e culturale, rafforzando la visibilità del **Fondo** come soggetto di riferimento nazionale in ambito formativo. A questa iniziativa se ne aggiunge una seconda: **"Fare formazione, fare lavoro. Visione, opportunità, strumenti"**, pensata per illustrare le nuove linee strategiche di **Fondimpresa**, con un focus sugli Avvisi per la formazione all'estero e gli aiuti alle piccole imprese. L'evento ha contribuito a rafforzare il ruolo del **Fondo** nel panorama delle politiche attive del lavoro, consolidando i rapporti con i principali decisori pubblici e le rappresentanze datoriali e sindacali.

Durante l'anno si sono svolti diversi seminari informativi a supporto dell'operatività del **Fondo**, sia in relazione agli Avvisi pubblicati sia per accompagnare attività strategiche di monitoraggio e valutazione.

Tra questi si segnalano:

- **Seminario Avviso 4/2024**  
Formazione in Paesi Terzi (Roma, 23 ottobre);
- **Seminario Avviso 5/2024**  
Green Transition e Circular Economy (Bra, 8 ottobre);
- **Seminario Avviso 6/2024**  
Competenze di base e trasversali (online, 10 dicembre);
- **Seminario di presentazione del Rapporto di Monitoraggio Valutativo Fondimpresa - INAPP**  
(Roma, 17 ottobre).



## Le attività di stakeholder engagement del Fondo

Il coinvolgimento degli stakeholder rappresenta un elemento centrale nella strategia di **Fondimpresa** e viene svolto mediante attività mirate utili a raccogliere i bisogni delle parti interessate, a favorire la co-progettazione, ad aumentare l'efficacia degli interventi e a potenziare l'impatto delle iniziative formative. L'engagement avviene su più livelli, dalla semplice informazione alla co-gestione delle iniziative e si sviluppa attraverso strumenti e canali diversificati come le consultazioni periodiche, i workshop tematici, le indagini di percezione, gli eventi, gli incontri istituzionali, i tavoli tecnici e una comunicazione digitale costante. Ogni categoria di stakeholder viene coinvolta con modalità mirate per assicurare che le decisioni e le attività di **Fondimpresa** rispondano alle reali esigenze di imprese, lavoratori e lavoratrici, istituzioni e tutte le parti interessate.

## Progetti Propedeutici di promozione, diffusione e comunicazione della cultura della formazione continua e della conoscenza delle attività di **Fondimpresa**

**Fondimpresa** promuove attivamente il dialogo con gli stakeholder esterni attraverso la realizzazione di Progetti Propedeutici, finanziati con un apposito Avviso annuale, con l'obiettivo di diffondere la cultura della formazione continua e di far conoscere le attività del **Fondo**, in coerenza con quanto previsto dalla normativa istitutiva dei Fondi Interprofessionali.

I Progetti Propedeutici vengono presentati da fondazioni e da associazioni senza scopo di lucro, riconosciute come soggetti in grado di valorizzare le finalità del **Fondo** grazie alla loro capacità di rappresentanza e di dialogo.

Essi agiscono come canali di diffusione delle opportunità offerte da **Fondimpresa**, contribuendo ad ampliare il bacino di utenza e a sensibilizzare le aziende sui vantaggi della formazione.

Tra i soggetti proponenti che hanno collaborato con **Fondimpresa** nel biennio 2023-2024 figurano, tra gli altri, Confindustria, CGIL, CISL, UIL, AIDP, Unionformazione, Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, Associazione Italiana Formatori, che hanno dato vita a una pluralità di iniziative su tutto il territorio nazionale. Tra le varie attività realizzate si annoverano la partecipazione a fiere, eventi, seminari, convegni, campagne promozionali su testate giornalistiche, sui social media e su piattaforme digitali, oltre alla produzione di contenuti audiovisivi e alla presenza in programmi televisivi e radiofonici.

## La comunicazione social

Per valorizzare le proprie iniziative e promuovere la partecipazione a eventi e seminari e raggiungere una platea di stakeholder più ampia, **Fondimpresa** adotta una strategia di comunicazione integrata che utilizza sia il sito web ufficiale che i principali social network. Il sito di **Fondimpresa** rappresenta il fulcro informativo del **Fondo** e nello specifico la sezione "Eventi" promuove tutte le iniziative organizzate dal **Fondo**, mentre la sezione "News Generali", costantemente aggiornata, offre visibilità alle attività in corso, agli eventi, ai seminari e alla partecipazione delle figure istituzionali di **Fondimpresa** a iniziative promosse da enti pubblici, policy maker e altri soggetti terzi.

I social network sono utilizzati con la finalità di amplificare la diffusione delle informazioni. Vengono pubblicati annunci

relativi a nuovi Avvisi, comunicazioni su seminari ed eventi, aggiornamenti sulla partecipazione di esponenti di **Fondimpresa** a manifestazioni di rilievo, segnalazioni di articoli, interviste e apparizioni televisive.



Oltre a questi contenuti vengono promossi gli eventi organizzati dalle Articolazioni Territoriali nell'ambito del Monitoraggio Valutativo, le "Storie di Formazione" e le puntate di #IlPostinAzienda, il format radiofonico di RTL 102.5 dedicato a formazione e lavoro, realizzato in collaborazione con Unimpiego Confindustria SRL. Il canale YouTube di **Fondimpresa** funge da archivio multimediale e raccoglie le registrazioni integrali di seminari ed eventi, i video delle "Storie di Formazione" e gli highlights degli appuntamenti più significativi, come la celebrazione dei 20 anni di attività del **Fondo**.

## Il Sustainability Day

Il 17 dicembre 2024, **Fondimpresa** ha organizzato la prima edizione del **Sustainability Day**, un evento concepito per coinvolgere attivamente tutto il personale nel proprio percorso di sostenibilità. La giornata ha offerto l'opportunità di approfondire ulteriormente i temi trattati nelle precedenti sessioni formative rivolte al personale, dedicate alla sostenibilità e alla parità di genere. L'evento è stato inaugurato dagli interventi del Direttore Generale Elvio Mauri e della Consiglieria Annamaria Trovò, componente del Comitato Guida per la Parità di Genere, che hanno sottolineato l'importanza strategica del coinvolgimento personale e del contributo individuale di ciascun collaboratore e collaboratrice per raggiungere risultati tangibili e sostenibili nel tempo.

Il **Sustainability Day** è stato anche un'opportunità per acquisire maggiore consapevolezza degli impatti generati da un evento di **Fondimpresa**, mediante analisi



L'IMPORTANZA STRATEGICA  
DEL COINVOLGIMENTO PERSONALE  
E DEL CONTRIBUTO INDIVIDUALE  
DI CIASCUN COLLABORATORE  
E COLLABORATRICE  
PER RAGGIUNGERE RISULTATI  
TANGIBILI E SOSTENIBILI NEL TEMPO.

## Analisi di Doppia Materialità

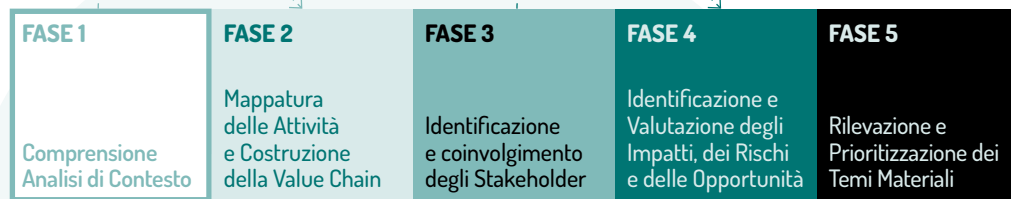
specifiche riguardanti la gestione dei rifiuti, l'uso razionale delle risorse energetiche e idriche, l'impiego di materiali ecocompatibili e il controllo delle emissioni di CO<sub>2</sub> e derivanti da trasporti e operazioni logistiche.

L'evento si è concluso con attività interattive di gamification, organizzate in gruppi di lavoro, sia in presenza sia online, per consentire anche ai/alle dipendenti in smart working di partecipare attivamente. Queste attività di gruppo hanno favorito momenti di confronto e approfondimento sui temi della sostenibilità, culminando con la premiazione simbolica del gruppo vincitore. L'iniziativa ha riscosso un ampio consenso, stabilendo solide basi per future edizioni e auspicando una partecipazione sempre più estesa e una più capillare diffusione della cultura della sostenibilità ([link diretto](#)).

Con riferimento all'anno 2024, **Fondimpresa** ha aggiornato l'analisi di materialità d'impatto già condotta per l'esercizio precedente, approfondendo ulteriormente gli impatti effettivi e potenziali generati sulle persone e sull'ambiente. Per la prima volta, a tale analisi si è affiancata una valutazione di materialità finanziaria, volta a individuare i rischi e le opportunità esterni in grado di influenzare la performance finanziaria del **Fondo** nel breve, medio e lungo termine.

L'intero processo è stato condotto secondo il principio della doppia materialità, in coerenza con gli standard europei di rendicontazione della sostenibilità, e si è articolato in cinque fasi, integrate nella gestione ordinaria del **Fondo**.





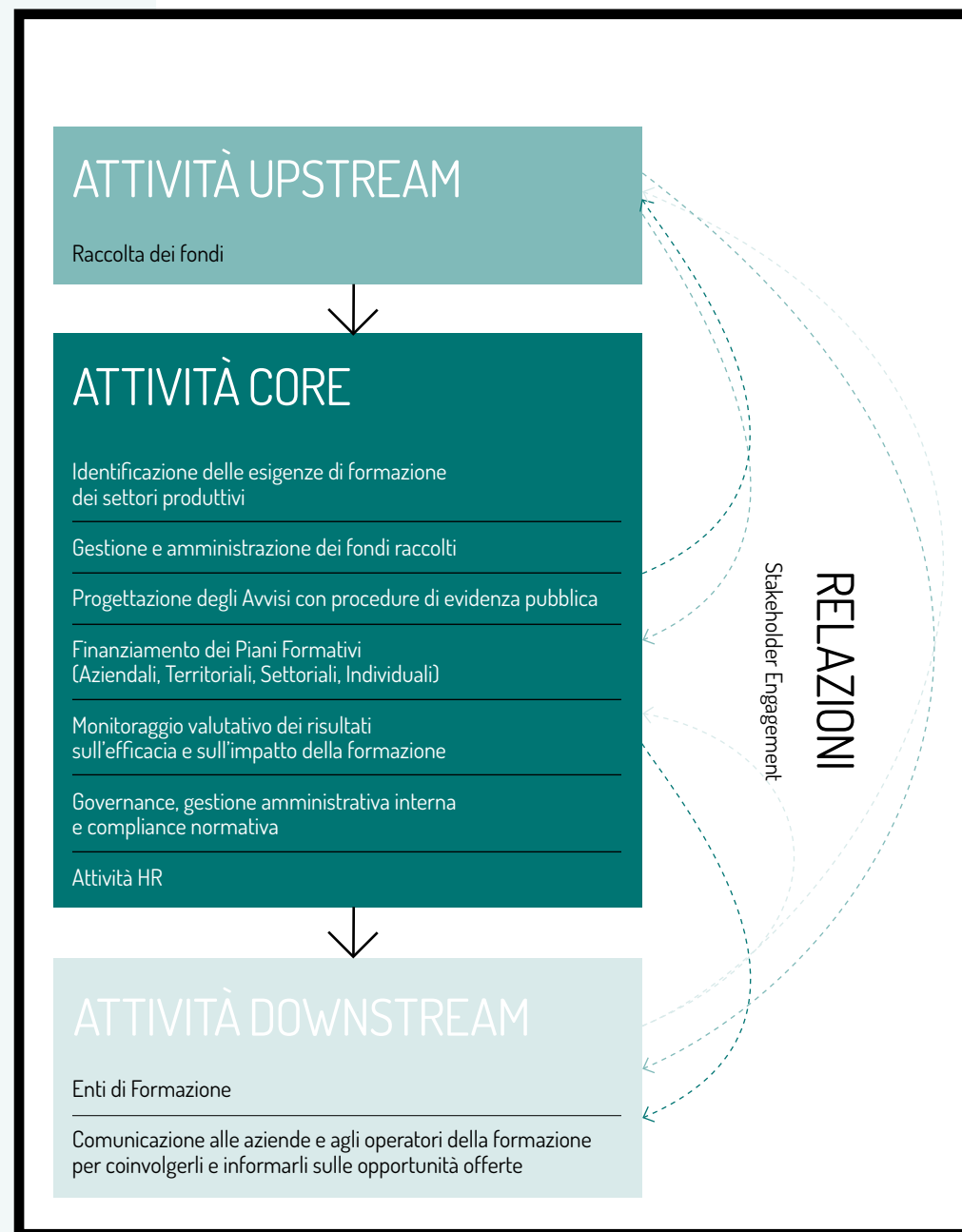
### FASE 1 Comprensione e Analisi di Contesto

- Analisi delle principali attività e dei documenti di governance e di sostenibilità;
- Identificazione dei riferimenti normativi e di sostenibilità per mappare gli ambiti di impatto e rischio/opportunità.

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

- Mappatura delle attività del **Fondo** con costruzione della value chain, individuando le fasi primarie, di supporto e le relazioni upstream e downstream;
- Identificazione dei punti di generazione degli impatti e dei rischi e opportunità esterni rilevanti.

**Fondimpresa** suddivide le proprie attività in tre fasi principali: Upstream, Core e Downstream. Questo approccio permette di seguire il percorso delle risorse dalla raccolta, attraverso la gestione e l'amministrazione centrale, fino al coinvolgimento degli enti di formazione e alla comunicazione verso aziende e operatori. In ogni fase, le relazioni e il coinvolgimento degli stakeholder rappresentano elementi trasversali e fondamentali per garantire efficacia e trasparenza nel raggiungimento degli obiettivi.



POSIZIONE	PROCESSO/ATTIVITÀ	DESCRIZIONE E SPECIFICHE	STAKEHOLDER DI SOSTENIBILITÀ INTERNI	STAKEHOLDER ESTERNI COLLEGATI
<b>B—Upstream</b> Primo livello	<b>Raccolta dei fondi</b>	<b>Fondimpresa</b> raccoglie i fondi attraverso il versamento dello 0,30% delle retribuzioni da parte delle aziende aderenti, destinato alla formazione continua, come previsto dalla legge. Il contributo viene versato tramite l'INPS, che svolge un ruolo tecnico-amministrativo fondamentale: raccoglie le somme, le attribuisce al <b>Fondo</b> prescelto e ne garantisce la tracciabilità. Le risorse possono essere utilizzate dalle imprese attraverso il Conto Formazione o partecipando agli Avvisi pubblici, consentendo anche alle micro e piccole imprese di accedere ai finanziamenti. Il sistema, vigilato da enti pubblici, sostiene lo sviluppo delle competenze dei lavoratori e la competitività delle imprese, nel rispetto dei principi di trasparenza e condivisione tra le parti sociali.	Organi di Governance Personale	Aziende aderenti INPS Ministero del Lavoro/Autorità Vigilanti
<b>C—Core</b> Attività primarie	<b>Identificazione delle esigenze di formazione dei settori produttivi</b>	Rilevazione dei fabbisogni formativi emergenti, legati sia alle trasformazioni tecnologiche e organizzative in atto, sia alle esigenze specifiche dei lavoratori.	Organi di Governance Personale Articolazioni Territoriali	"Parti Sociali (Confindustria, CGIL, CISL, UIL)" Aziende aderenti Lavoratori e lavoratrici delle aziende aderenti
<b>C—Core</b> Attività primarie	<b>Gestione e amministrazione dei fondi raccolti</b>	Attività finalizzate a garantire l'efficiente utilizzo delle risorse finanziarie destinate alla formazione. Include la pianificazione economica, la gestione delle entrate e delle uscite, la rendicontazione delle spese sostenute.	Organi di Governance Personale	Ministero del Lavoro/Autorità Vigilanti INPS
<b>C—Core</b> Attività primarie	<b>Progettazione degli Avvisi con procedure di evidenza pubblica</b>	Definizione e allocazione delle risorse destinate alla formazione, attraverso l'individuazione di obiettivi, criteri e modalità di accesso coerenti con i fabbisogni formativi dei settori produttivi e con le priorità strategiche del <b>Fondo</b> , assicurando una distribuzione equa ed efficace tra le imprese aderenti.	Organi di Governance Personale	Ministero del Lavoro/Autorità Vigilanti Aziende aderenti
<b>C—Core</b> Attività primarie	<b>Finanziamento dei Piani Formativi (Aziendali, Territoriali, Settoriali, Individuali)</b>	L'erogazione delle risorse avviene secondo le modalità e le tempistiche stabilite dal Regolamento del <b>Fondo</b> e dai singoli Avvisi, prevedendo, ove applicabile, l'erogazione di anticipazioni, acconti intermedi e saldo finale. Tali erogazioni sono subordinate alla rendicontazione delle attività realizzate e alla verifica della loro conformità sotto il profilo amministrativo e finanziario.	Organi di Governance Personale Articolazioni Territoriali	Aziende aderenti Enti di formazione e consulenti

POSIZIONE	PROCESSO/ATTIVITÀ	DESCRIZIONE E SPECIFICHE	STAKEHOLDER DI SOSTENIBILITÀ INTERNI	STAKEHOLDER ESTERNI COLLEGATI
<b>C—Core</b> Attività primarie	<b>Monitoraggio valutativo dei risultati sull'efficacia e sull'impatto della formazione</b>	Raccolta e analisi dei dati qualitativi e quantitativi relativi ai Piani Formativi finanziati, al fine di valutare l'adeguatezza delle metodologie didattiche, la coerenza con gli obiettivi aziendali e l'effettivo miglioramento delle competenze dei lavoratori.  Le principali attività di monitoraggio includono l'indagine ROLA (Rilevazione delle Opinioni dei Lavoratori e delle Aziende), che raccoglie le percezioni dei partecipanti e dei responsabili aziendali sulla formazione ricevuta, e le "Storie di Formazione", che documentano esperienze aziendali significative, evidenziando buone prassi e risultati ottenuti.	Personale Articolazioni Territoriali	Aziende aderenti Lavoratori e lavoratrici delle aziende aderenti
<b>D—Core</b> Attività di supporto	<b>Governance, gestione amministrativa interna e compliance normativa</b>	Processi che garantiscono il corretto funzionamento dell'organizzazione sotto il profilo decisionale, gestionale e regolamentare. Essa include il coordinamento degli organi di indirizzo e controllo, la gestione efficiente delle risorse interne.	Organi di Governance Personale	Ministero del Lavoro/Autorità Vigilanti INPS
<b>D—Core</b> Attività di supporto	<b>Attività HR</b>	Reclutamento, formazione e sviluppo personale interno, salute, sicurezza e welfare del personale.	Personale Organi di Governance	Fornitori
<b>D—Core</b> Attività di supporto	<b>Acquisti di beni e servizi</b>	Processo di approvvigionamento orientato a criteri di sostenibilità ambientale, sociale ed economica. Include la selezione di fornitori che rispettino standard ESG e l'adozione di criteri ambientali minimi (CAM) nelle gare.	Unità Gare Acquisti Contratti Direzione generale	Ufficio Qualità e Compliance Unità Sistemi Informativi Contabilità Ufficio Personale Fornitori e subfornitori
<b>E—Downstream</b> Primo livello (canali di distribuzione chiave)	<b>Enti di Formazione</b>	Progettazione esecutiva, dell'organizzazione e dell'erogazione delle attività formative rivolte ai lavoratori delle imprese aderenti, nel rispetto degli obiettivi, dei contenuti e dei requisiti previsti dagli Avvisi pubblici o dal Conto Formazione.	Personale	Enti di formazione e consulenti
<b>E—Downstream</b> Primo livello (canali di distribuzione chiave)	<b>Comunicazione alle aziende e agli operatori della formazione per coinvolgerli e informarli sulle opportunità offerte</b>	Promozione mirata delle opportunità di finanziamento offerte da <b>Fondimpresa</b> . Gli enti di formazione svolgono il ruolo di interlocutori privilegiati tra il <b>Fondo</b> e le imprese aderenti, contribuendo a generare consapevolezza sui benefici della formazione continua, a illustrare le modalità di partecipazione agli Avvisi e a semplificare l'accesso alle procedure previste.	Personale Articolazioni Territoriali	Aziende aderenti Enti di formazione e consulenti
<b>I—Relationship</b>	<b>Stakeholder Engagement</b>	Comunicazione strutturata e continuativa con gli stakeholder per raccogliere esigenze, co-progettare iniziative formative e migliorare l'efficacia dei servizi offerti, integrando il dialogo nei processi decisionali e nella governance della sostenibilità.	Organi di Governance Personale Articolazioni Territoriali	"Parti Sociali (Confindustria, CGIL, CISL, UIL)" Media Ministero del Lavoro/Autorità Vigilanti



## 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
- 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 Identificazione e Valutazione degli Impatti, dei Rischi e delle Opportunità (IRO)

L'analisi ha identificato e valutato impatti positivi/negativi, rischi e opportunità, effettivi e potenziali. Di seguito vengono riportati i principali IRO materiali.

- **Contributo alla transizione ecologica e circolare** attraverso la progettazione di avvisi che promuovono competenze green e l'economia circolare.
- **Sviluppo di politiche HR inclusive e sostenibili** che favoriscono la stabilità contrattuale, il welfare aziendale, la flessibilità e il benessere dei dipendenti, migliorando produttività, engagement e attrattività.
- **Promozione di un dialogo sociale strutturato e continuo** tramite il coinvolgimento attivo delle rappresentanze sindacali e degli enti locali, con impatti positivi sulla governance partecipata.
- **Rafforzamento dell'innovazione e della resilienza aziendale** grazie alla formazione continua del personale, in risposta ai cambiamenti normativi, tecnologici e di mercato.
- **Valorizzazione della diversità e inclusione** come leva per attrarre talenti, stimolare l'innovazione e rappresentare in modo più efficace i bisogni delle imprese e dei lavoratori.
- **Generazione di impatti economici e sociali nei territori** grazie all'erogazione di attività formative che stimolano lo sviluppo locale, riducono i divari e promuovono l'innovazione sociale.
- **Accesso equo e trasparente alla formazione** favorito da sistemi informativi efficaci, avvisi chiari e strumenti di monitoraggio contro la discriminazione, anche per micro e piccole imprese.
- **Crescita della capacità competitiva delle imprese** attraverso una formazione di qualità, coerente con i fabbisogni, che migliora le competenze decisionali e operative.
- **Rafforzamento della fiducia nel sistema formativo** grazie alla trasparenza delle informazioni, all'accessibilità dei dati e al dialogo costruttivo con tutti gli stakeholder.

# Impatti negativi

- **Impatti ambientali diretti** legati alle emissioni, ai consumi energetici e alla produzione di rifiuti derivanti dalle attività formative e operative.
- **Rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro** dovuti alla mancata formazione, con potenziali conseguenze in termini di infortuni, malattie professionali e stress.
- **Rischi legali e reputazionali** derivanti dall'assenza di misure contro discriminazioni, molestie e dalla mancata inclusione di persone con disabilità.
- **Esclusione e disuguaglianza nell'accesso alla formazione** per categorie svantaggiate (PMI, lavoratori part-time, over 50, territori periferici) a causa di barriere informative, criteri poco chiari o progettazione non inclusiva degli avvisi.
- **Gestione inadeguata dei dati personali** e scarsa protezione delle informazioni sensibili, con impatti su privacy, fiducia e compliance normativa.
- **Scarsa trasparenza e accountability** nella governance e nella comunicazione, che può generare sfiducia, percezione di favoritismi e disuguaglianze tra stakeholder.
- **Pratiche scorrette e mancanza di controlli interni** nella gestione dei fondi e nella selezione dei fornitori, con potenziali impatti su legalità, equità e reputazione.
- **Debolezza dei meccanismi di segnalazione e tutela** dei whistleblower, che limita la capacità di prevenire e correggere comportamenti illeciti.

# Opportunità

- **Allineamento strategico dell'offerta formativa con le priorità ESG e di transizione ecologica**, che rafforza il ruolo di **Fondimpresa** come abilitatore di competenze sostenibili per il sistema produttivo.
- **Adozione di criteri ambientali nei processi e negli acquisti**, come CAM e logica "zero waste", per aumentare coerenza interna, reputazione ambientale e accesso a fondi pubblici e complementari.
- **Sviluppo di partenariati scientifici, tecnologici e settoriali**, utili per anticipare le competenze chiave, innovare l'offerta formativa e rafforzare la capacità di adattamento del **Fondo**.
- **Espansione di politiche inclusive e socialmente orientate**, con particolare attenzione a disabilità, disoccupazione e gruppi vulnerabili, per accrescere l'impatto sociale, l'accesso a nuovi fondi e la legittimazione istituzionale.
- **Partecipazione a progetti territoriali e sperimentazioni pilota**, per migliorare l'efficacia degli interventi formativi e generare impatti positivi nelle comunità locali.
- **Personalizzazione dei percorsi formativi secondo i bisogni delle imprese**, per aumentare produttività, competitività e qualità dei risultati.
- **Rafforzamento della digitalizzazione e della trasparenza**, attraverso sistemi di gestione e monitoraggio digitali per aumentare efficienza, tracciabilità e fiducia degli stakeholder.
- **Integrazione strutturata degli stakeholder nella progettazione degli Avvisi**, per migliorare la rilevanza, la reputazione e la coerenza strategica degli interventi.
- **Strategie di comunicazione efficaci, settoriali e digitali**, per ampliare la base delle imprese aderenti, migliorare l'equità di accesso e ottimizzare l'impatto delle iniziative formative.
- **Adozione di buone pratiche ispirate agli standard ESG**, per rafforzare il posizionamento reputazionale e istituzionale del **Fondo** e attrarre collaborazioni strategiche.

- **Aumento dei costi operativi legati al clima e all'energia**, causato da eventi climatici estremi, incremento delle temperature e instabilità del mercato energetico.
- **Disallineamento dell'offerta formativa rispetto a priorità strategiche**, come la transizione ecologica, l'economia circolare e la gestione dei rifiuti, con potenziale perdita di rilevanza per le imprese e minore accesso a fondi complementari.
- **Ritardi nell'aggiornamento dei contenuti formativi** o nella comprensione dei fabbisogni settoriali, che possono ridurre l'efficacia dell'offerta e la soddisfazione degli utenti finali.
- **Debole integrazione della sostenibilità nel sistema formativo**, dovuta a carenza di competenze ESG interne, mancanza di percorsi su salute e sicurezza, e criteri ESG assenti nella selezione dei fornitori.
- **Impatto reputazionale e legale derivante dalla bassa qualità dei fornitori**, gestione inadeguata dei dati, contenuti non inclusivi o assenza di controlli su sicurezza, etica e conformità.
- **Inadeguata gestione dei dati e delle infrastrutture digitali**, con rischio di dispersione informativa, violazioni della privacy e perdita di fiducia degli stakeholder.
- **Accessibilità limitata agli avvisi per PMI e soggetti svantaggiati**, a causa di linguaggi tecnici, frammentazione informativa e criteri poco trasparenti, con impatto sull'equità redistributiva del Fondo.
- **Squilibri territoriali e settoriali nell'allocazione dei fondi**, generati dalla difficoltà nel raggiungere aree periferiche e aziende meno strutturate.

L'analisi ha considerato la portata e la probabilità degli impatti e dei rischi/opportunità, in coerenza con le dimensioni ambientale, sociale e governance.

- **Scarsa trasparenza nella gestione finanziaria e amministrativa**, che può minare la fiducia degli stakeholder, con rischi reputazionali, regolatori e operativi.
- **Mancanza di sistemi robusti di valutazione ex post e monitoraggio dell'efficacia**, con ricadute sulla capacità del Fondo di rendicontare l'impatto e orientare strategie future.
- **Dipendenza da decisioni esterne e instabilità normativa**, che può generare ritardi e difficoltà di programmazione.
- **Comunicazione inefficace o disallineata ai valori ESG**, che può compromettere la reputazione, ridurre l'engagement e generare sfiducia tra le imprese.
- **Riforme del sistema dei fondi che riducono le risorse disponibili**, influenzando negativamente la continuità e la qualità dell'offerta formativa.
- **Rischi legati alla governance e alla selezione dei fornitori**, per mancanza di requisiti ESG, controlli interni e trasparenza nei meccanismi di accreditamento.

## FASE 5 Rilevazione e prioritizzazione dei temi materiali

I contenuti del presente Report e le strategie di sostenibilità sono guidati dai risultati dell'analisi di doppia materialità, raggruppati per ambito in coerenza con gli ESRS, nuovi standard europei per la rendicontazione della sostenibilità, adottati dalla Commissione Europea nel luglio 2023 e sviluppati dall'EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group), e adattati al perimetro del VSME:

### ELENCO DEI TEMI MATERIALI



#### AMBITO AMBIENTALE

Cambiamento climatico  
Economia circolare



#### AMBITO SOCIALE

Condizioni di lavoro  
Comunità colpite  
Consumatori e utenti finali

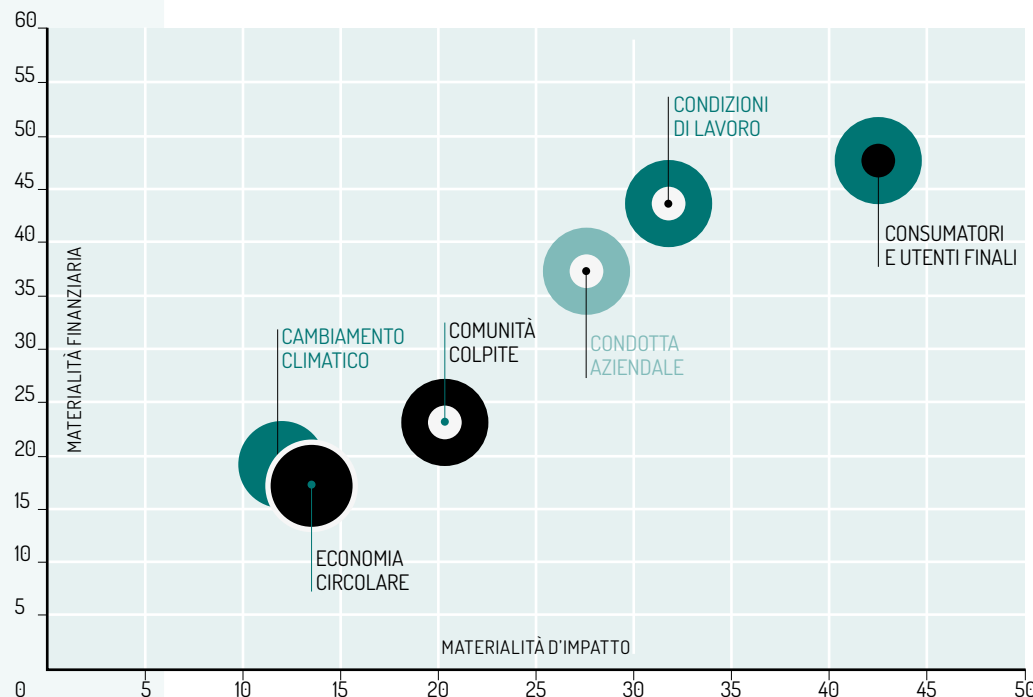


#### AMBITO GOVERNANCE

Condotta aziendale

La Matrice di Doppia Materialità rappresenta la sintesi visiva della prioritizzazione dei temi materiali di **Fondimpresa**, costruita secondo il principio della doppia materialità. Ogni tema è posizionato in base alla sua rilevanza, sia in termini di impatti generati su persone e ambiente, sia rispetto ai potenziali effetti sulla performance finanziaria del **Fondo**. Il risultato è una visione integrata che guida le scelte strategiche e di rendicontazione, evidenziando le aree su cui concentrare l'attenzione e l'impegno nei prossimi anni.

### MATRICE DI DOPPIA MATERIALITÀ



CONSUMATORI  
E UTENTI FINALI  
OVVERO  
LE AZIENDE E I LORO  
LAVORATORI

La matrice di Doppia Materialità evidenzia come il tema “Consumatori e utenti finali” sia quello di maggiore rilevanza, sia in termini di impatto materiale sia di impatto finanziario. In questo contesto, per **Fondimpresa**, con “consumatori e utenti finali” si intendono le aziende aderenti e i loro lavoratori, che rappresentano i destinatari diretti delle attività di formazione finanziate dal **Fondo**. Questa centralità deriva dal ruolo fondamentale che aziende e lavoratori svolgono nella missione di **Fondimpresa**: la qualità, l'efficacia e la capacità di rispondere ai loro bisogni

formativi determinano non solo il successo delle iniziative promosse, ma anche la sostenibilità e la reputazione stessa del **Fondo**. Successivamente la matrice individua come secondo tema materiale le “Condizioni di lavoro”, sottolineando l'importanza di garantire ambienti sicuri, inclusivi e orientati al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, elementi chiave per favorire la crescita professionale e la competitività delle aziende aderenti. Anche la “Condotta aziendale” risulta essere un tema prioritario poiché racchiude aspetti come etica, trasparenza e governance: una gestione responsabile rafforza la fiducia degli stakeholder e contribuisce alla solidità e alla credibilità delle attività di **Fondimpresa**.

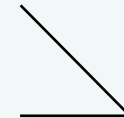
## L'integrazione della sostenibilità nella strategia del **Fondo**

**Fondimpresa** ha definito per il triennio 2024–2026 una strategia di sostenibilità che integra in modo strutturato la dimensione ambientale, sociale e di governance (ESG) all'interno del proprio modello operativo. Il Piano Strategico di Sostenibilità nasce da un percorso partecipato, avviato con l'analisi di materialità, condotta secondo standard internazionali, e con la redazione del Bilancio di Sostenibilità. Questo processo ha consentito di individuare i temi prioritari per il **Fondo**, nonché gli impatti più significativi, positivi e negativi, generati dalle attività istituzionali nel breve, medio e lungo periodo.

La strategia implementata si articola in cinque pilastri tematici, che rappresentano le aree prioritarie su cui si concentrano obiettivi, azioni e strumenti di monitoraggio:



## 1 I 5 PILLARS DELL'IMPEGNO SOSTENIBILE



### 2 MISURAZIONE DEGLI IMPATTI

Valutazione degli effetti ambientali, sociali ed economici delle attività del **Fondo**, con particolare attenzione alla Carbon Footprint, all'impatto sociale indiretto e al benessere organizzativo.

### 4 DIVERSITÀ E INCLUSIONE

Costruzione di un ambiente equo e accogliente, mediante sistemi di gestione certificati e iniziative orientate alla parità di genere e alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

## 1 CULTURA DELLA SOSTENIBILITÀ

Promozione della consapevolezza interna e diffusione di una visione condivisa, attraverso percorsi formativi, strumenti di comunicazione e l'adozione di una Politica di Sostenibilità.

### 3 COMUNICAZIONE SULLA SOSTENIBILITÀ

Valorizzazione dell'impegno del **Fondo** e miglioramento della relazione con gli stakeholder, anche attraverso una rendicontazione in linea con i nuovi standard europei.

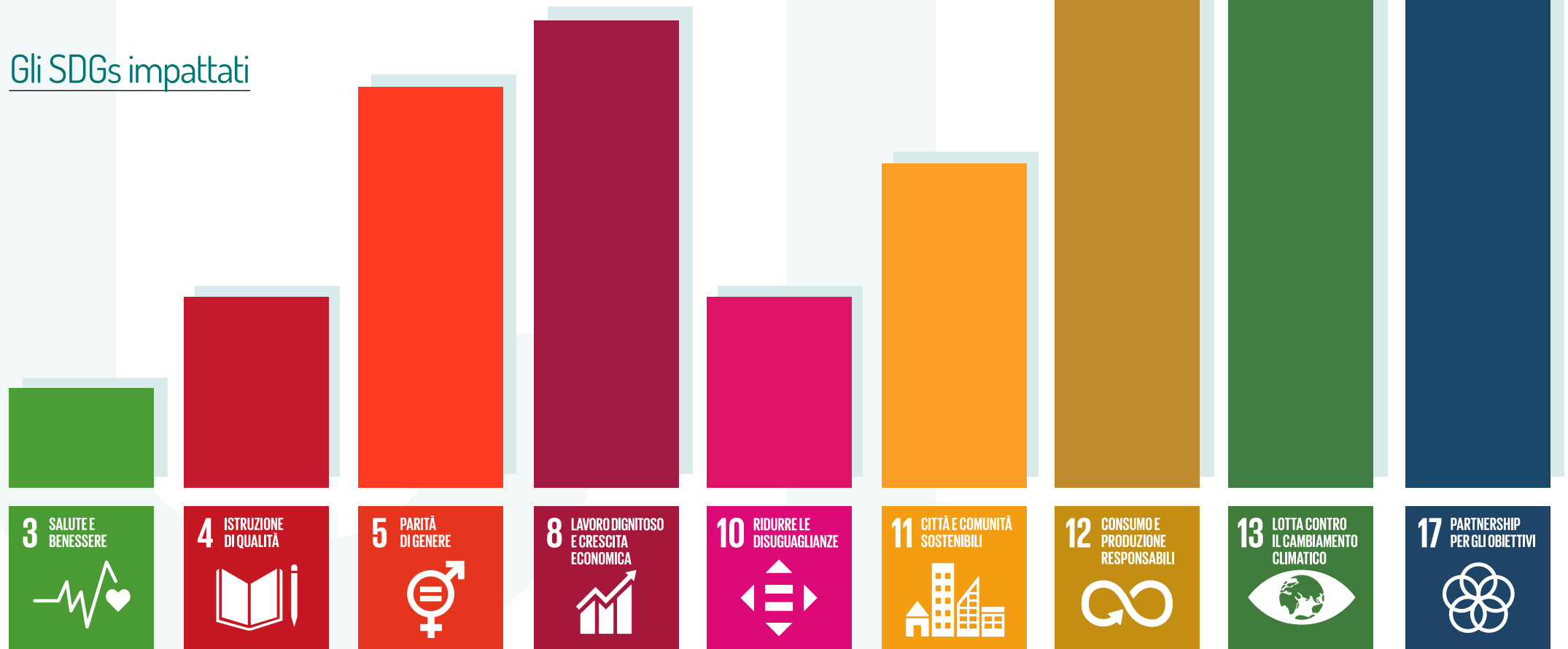
### 5 COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

Sviluppo di relazioni strutturate e durature con imprese, enti formativi e articolazioni territoriali, con l'integrazione di criteri ESG nella filiera e nelle pratiche operative.

Ciascun pilastro è associato a obiettivi specifici, per un totale di **22 obiettivi misurabili**, calendarizzati lungo il triennio e pienamente allineati agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030. Gli obiettivi intervengono trasversalmente sui tre ambiti ESG e impattano direttamente su 9 dei 17 SDGs, contribuendo al rafforzamento del ruolo del **Fondo** nella realizzazione dell'Agenda globale.

La strategia consente a **Fondimpresa** di agire come attore proattivo nella transizione sostenibile, ponendo le basi per un'evoluzione sistemica della formazione continua e per una governance orientata al valore condiviso.

## Gli SDGs impattati





## Crescita, partecipazione e impatto: i risultati della formazione **Fondimpresa** nel 2024

5.496

NUOVE ADESIONI

NEL 2024

37.087

AZIONI FORMATIVE  
CON IL CONTO DI SISTEMA

NEL 2024

165.606

NUOVI LAVORATORI  
ISCRITTI

NEL 2024

191.315

AZIONI FORMATIVE  
CON IL CONTO FORMAZIONE

NEL 2024

202.560

AZIENDE ADERENTI

AL 31/12/2024

RILEVAZIONE EFFETTUATA  
PER POSIZIONE CONTRIBUTIVA INPS  
AL NETTO DEGLI ACCENTRAMENTI CONTRIBUTIVI  
E/O VARIAZIONE SOCIETARIE

5.019.566

LAVORATORI ADERENTI AL 31/12/2024

RILEVAZIONE EFFETTUATA  
PER POSIZIONE CONTRIBUTIVA INPS  
AL NETTO DEGLI ACCENTRAMENTI CONTRIBUTIVI  
E/O VARIAZIONE SOCIETARIE

OLTRE IL

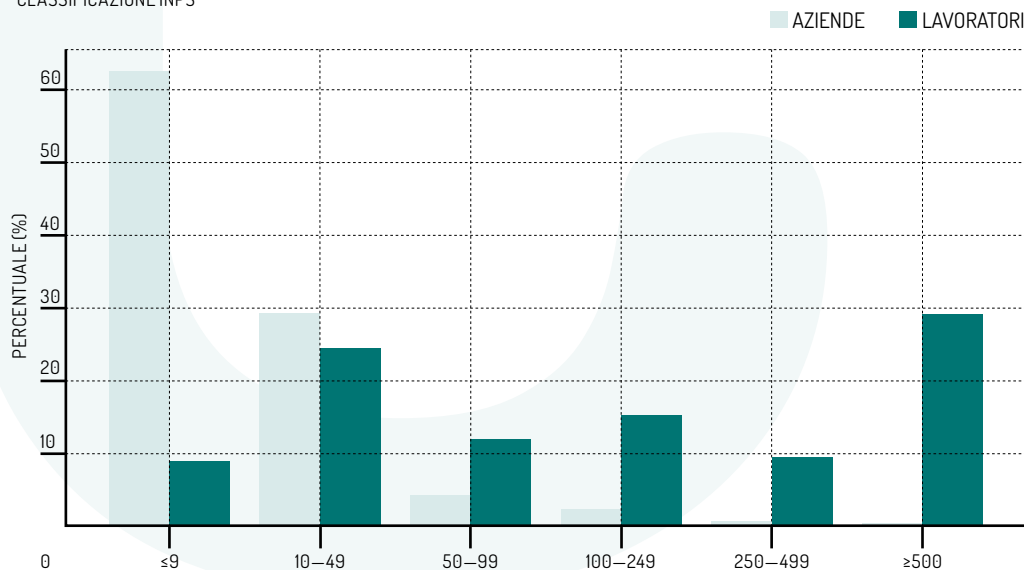
90%

DELLE AZIENDE ADERENTI A FONDIMPRESA  
È COMPOSTO DA MICRO E PICCOLE IMPRESE

Nel corso del 2024 **Fondimpresa** ha confermato il proprio ruolo centrale nel sistema della formazione continua in Italia, contando 202.560 aziende aderenti, al netto degli accentramenti contributivi e/o variazioni societarie, e oltre 5 milioni di lavoratori iscritti. Un dato che riflette una copertura capillare sul territorio nazionale e una forte adesione da parte del tessuto produttivo, in particolare delle micro e piccole imprese, che rappresentano oltre il 90% del totale delle aderenti.

Dal punto di vista della composizione occupazionale, rilevata sulla base delle matricole INPS, le piccole e medie imprese costituiscono circa il 34% del totale e circa il 37% dei lavoratori, mentre le grandi imprese con oltre 500 dipendenti, costituiscono lo 0,43% delle aziende aderenti e concentrano circa il 29% dei lavoratori iscritti al **Fondo**. Questo evidenzia la necessità di mantenere un'offerta formativa articolata, in grado di rispondere efficacemente alle esigenze sia delle realtà produttive di minori dimensioni, sia delle organizzazioni più strutturate.

**DISTRIBUZIONE % DELLE AZIENDE E DEI LAVORATORI ISCRITTI A FONDIMPRESA**   
CLASSIFICAZIONE INPS



#### NUOVE ADESIONI 2024

**+21%**


RISPETTO AL 2023


#### DETTAGLIO NUOVE ADESIONI


2021	2022	2023	2024	VAR % 22/21	VAR % 23/22	VAR % 24/23
3.353	5.197	4.554	5.496	55%	-12,37%	20,69%


Nel 2024, il numero totale di nuove adesioni è pari a 5.496 aziende. Rispetto al 2023 le nuove adesioni sono aumentate di circa il 21% e hanno superato anche quelle dell'anno 2022.

L'analisi della composizione settoriale evidenzia una forte concentrazione di imprese e lavoratori in quattro ambiti principali, che complessivamente rappresentano oltre il 74% delle aziende e più del 70% dei lavoratori. In particolare:

 **Il settore manifatturiero** si conferma il comparto trainante, con il 30,19% delle imprese e il 45,83% dei lavoratori. Questo dato riflette la centralità della produzione industriale nel sistema economico, sia in termini di creazione di valore che di occupazione.

 **Il commercio e la riparazione di autoveicoli e beni** rappresentano il secondo settore per numerosità aziendale (16,94%), seppur con una quota occupazionale più contenuta (8,76%), suggerendo una prevalenza di realtà di piccole dimensioni.

 **Il settore delle costruzioni** si attesta al terzo posto per numero di aziende (13,90%), con una forza lavoro che incide per il 5,84% sul totale. Anche in questo caso, l'alto numero di imprese rispetto ai lavoratori suggerisce una struttura produttiva frammentata.

 **Il comparto dei servizi alle imprese (attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca e altri servizi professionali)** raccoglie il 13,20% delle aziende e il 10,17% dei lavoratori, dimostrando un buon equilibrio tra capacità produttiva e impatto occupazionale.



COINVOLTI IN AZIONI FORMATIVE  
NEL 2024

56%

AZIENDE ADERENTI  
AL FONDO

90,13%

LAVORATORI ADERENTI  
AL FONDO

Nel corso del 2024 **Fondimpresa** ha coinvolto in attività formative 107.221 aziende e 4.524.201 lavoratori, corrispondenti rispettivamente al 56,9% delle aziende aderenti e al 90,13% dei lavoratori aderenti al **Fondo**. Questo dato testimonia l'elevata capacità di attivazione e diffusione delle opportunità formative, rafforzando il ruolo del **Fondo** come leva strategica per la crescita delle competenze nel sistema produttivo nazionale. Rispetto al 2023 si osserva una crescita sia in termini di aziende coinvolte (+3,5%) che di lavoratori formati (+6,9%), a conferma del costante impegno nel promuovere un accesso capillare, inclusivo ed efficace alla formazione continua.

RAPPORTO TRA AZIENDE E LAVORATORI COINVOLTI ALMENO UNA VOLTA NEI PIANI FORMATIVI E AZIENDE E LAVORATORI ADERENTI				TASSO TRA LAVORATORI RAGGIUNTI E LAVORATORI ADERENTI	
	FORMATI		ADERENTI*		
	AZIENDE	LAVORATORI	AZIENDE	LAVORATORI	
AL 2020	89.856	3.427.818			
AL 2021	94.489	3.626.450			
AL 2022	99.840	3.893.065			
AL 2023	103.598	4.231.909			
AL 2024	107.221	4.524.201	188.291	5.019.566	90,13%

Le aziende e lavoratori sono conteggiati una sola volta indipendentemente dalla partecipazione a più Piani Formativi Conto Formazione e Conto di Sistema al 31/12/2024. Il criterio utilizzato è quello consolidato: si sono considerati tutte le aziende e i lavoratori attivi a registro coinvolti in giornate formative fino alla data del 31/12/2024.  
\* Le aziende aderenti sono rilevate per codice fiscale, al netto degli accentramenti contributivi e/o variazioni societarie.

Nel 2024, 37.087 azioni (pari al 16,2% del totale) sono state attivate tramite il Conto di Sistema (CS), per un ammontare di 1.253.743 ore di formazione. Le restanti 191.314 azioni sono state realizzate attraverso il Conto Formazione (CF), generando 2.105.572 ore complessive. Rispetto al 2023, il Conto di Sistema ha registrato un aumento significativo sia nel numero di azioni (+58%)

sia nelle ore erogate (+82%), mentre il Conto Formazione ha mostrato un calo contenuto delle azioni (-5,3%) e una diminuzione più marcata delle ore (-38%).

CONTO FORMAZIONE

ANNO	N° AZIONI	N° ORE
2022	167.482	1.863.680
2023	202.006	3.403.530
2024	191.314	2.105.572

CONTO DI SISTEMA

ANNO	N° AZIONI	N° ORE
2022	39.556	958.989
2023	23.419	688.460
2024	37.087	1.253.743

DURATA MEDIA ORE DEI CORSI FINANZIATI

CANALE DI FINANZIAMENTO	2024	2023	2022
Conto Sistema	33	29	24
Conto Formazione	11	16	11

Nel 2024, le prime tre tematiche per ore complessive di formazione finanziata tramite il Conto di Sistema (CS) sono state: Abilità personali, Informatica e Tecniche di produzione. Queste tre aree rappresentano complessivamente circa il 61% del totale delle ore erogate tramite il Conto di Sistema nell'anno 2024. Rispetto al 2023, si conferma il forte interesse verso le tematiche dell'Informatica e delle Abilità personali, che risultavano già tra le prime tre aree per ore erogate, mentre si osserva un notevole incremento per le Tecniche di produzione con un aumento del +175,7%. La tematica "Impatto ambientale" ha registrato nel 2024 un incremento rispetto al 2023, del +23% e questo dato conferma un consolidato interesse verso le competenze ambientali, in linea con le priorità della transizione ecologica e con le richieste di sostenibilità provenienti dalle policy nazionali ed europee.

ABILITÀ PERSONALI  
INFORMATICA  
TECNICHE DI PRODUZIONE

61%

TOT ORE EROGATE NEL 2024  
TRAMITE CONTO DI SISTEMA

EROGAZIONE TEMATICA  
IMPATTO AMBIENTALE  
NEL 2024

+23%

RISPETTO AL 2023

**B2 C2** Descrizione  
delle pratiche,  
delle politiche  
e delle  
iniziative  
future per  
la transizione  
verso  
un'economia  
più sostenibile

TOPIC	SUB-TOPIC	SUB-SUB-TOPIC	IMPATTI GENERATI	PRATICHE, POLITICHE E INIZIATIVE FUTURE	RIFERIMENTO A CLIENTI E/O FORNITORI	DESCRIZIONE	ACCESSO PUBBLICO	DESCRIZIONE	OBIETTIVI NELLE POLITICHE	DESCRIZIONE
Cambiamento climatico	Adattamento al cambiamento climatico		SI	SI	NO		NO		SI	Realizzazione analisi della Carbon Footprint in conformità alla norma internazionale UNI EN ISO 14064-1:2019, che definisce i principi e i requisiti per la quantificazione e la rendicontazione delle emissioni e rimozioni di gas a effetto serra a livello di organizzazione. <a href="#">Obiettivo da Piano Strategico 2024-2026</a>
Cambiamento climatico	Mitigazione del cambiamento climatico		SI	SI	NO		NO		SI	PSCL e attività di Gamification Analisi impatto ambientale del singolo evento mediante misurazioni specifiche. <a href="#">Obiettivo da Piano Strategico 2024-2026</a>
Cambiamento climatico	Energia		SI	NO	NO		NO		NO	
Inquinamento	Inquinamento degli organismi viventi e delle risorse alimentari		SI	NO	NO		NO		NO	
Risorse idriche e marine	Acqua e Risorse marine	Prelievi idrici	SI	NO	NO		NO		NO	
Biodiversità ed ecosistemi	Fattori di impatto diretto della perdita di biodiversità	Cambiamento dell'uso del territorio, cambiamento dell'uso dell'acqua dolce e cambiamento dell'uso del mare	SI	NO	NO		NO		NO	
Economia circolare	Afflussi di risorse, compreso l'utilizzo delle risorse		SI	SI	SI	Impatti sulla selezione dei fornitori in base a specifici requisiti	SI	Sito web aziendale, sezione Sostenibilità	SI	Implementazione del Sistema per la Sostenibilità degli eventi e ottenimento certificazione ISO 20121 Piano Strategico 2024-2026
Economia circolare	Rifiuti		SI	NO	NO		NO		NO	

TOPIC	SUB-TOPIC	SUB-SUB-TOPIC	IMPATTI GENERATI	PRATICHE, POLITICHE E INIZIATIVE FUTURE	RIFERIMENTO A CLIENTI E/O FORNITORI	DESCRIZIONE	ACCESSO PUBBLICO	DESCRIZIONE	OBIETTIVI NELLE POLITICHE	DESCRIZIONE
Condizioni di lavoro	Condizioni di lavoro	Occupazione sicura	SI	SI	NO		NO		SI	Politica Retributiva
Condizioni di lavoro	Condizioni di lavoro	Orario di lavoro	NO	SI	NO		SI	Sito web aziendale, sezione Sostenibilità	SI	Politica e Piano Strategico redatto in relazione alla Certificazione PdR 125:2022 Accordi interni
Condizioni di lavoro	Condizioni di lavoro	Salari adeguati	SI	SI	NO		NO		SI	Politica Retributiva
Condizioni di lavoro	Condizioni di lavoro	Dialogo sociale	SI	SI	NO		NO		SI	Accordo tra azienda e RSU
Condizioni di lavoro	Condizioni di lavoro	Libertà di associazione, esistenza di comitati aziendali e diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori	SI	SI	NO		NO		SI	Presenza della RSU che è soggetto sindacale di riferimento
Condizioni di lavoro	Condizioni di lavoro	Contrattazione collettiva, compresa la tariffa dei lavoratori coperti da contratti collettivi	NO	SI	NO		NO		NO	
Condizioni di lavoro	Condizioni di lavoro	Equilibrio tra lavoro e vita privata	SI	SI	NO		SI	Sito web aziendale, sezione Sostenibilità	SI	Sezione dedicata all'interno del Piano Strategico per la Certificazione PdR 125:2022 Accordi interni
Condizioni di lavoro	Condizioni di lavoro	Salute e sicurezza	SI	SI	NO		SI	Sito web aziendale	SI	Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze (DUVRI)
Condizioni di lavoro	Parità di trattamento e opportunità per tutti	Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore	NO	SI	NO		SI	Sito web aziendale, sezione Sostenibilità	SI	Politica e Piano Strategico redatto in relazione alla Certificazione PdR 125:2022 Accordi interni
Condizioni di lavoro	Parità di trattamento e opportunità per tutti	Formazione e sviluppo delle competenze	SI	SI	NO		SI	Sito web aziendale, sezione Sostenibilità	SI	La Politica di Sostenibilità specifica che la formazione e lo sviluppo delle competenze interne sono una delle azioni fondamentali

TOPIC	SUB-TOPIC	SUB-SUB-TOPIC	IMPATTI GENERATI	PRATICHE, POLITICHE E INIZIATIVE FUTURE	RIFERIMENTO A CLIENTI E/O FORNITORI	DESCRIZIONE	ACCESSO PUBBLICO	DESCRIZIONE	OBIETTIVI NELLE POLITICHE	DESCRIZIONE
Condizioni di lavoro	Parità di trattamento e opportunità per tutti	Occupazione e inclusione delle persone con disabilità	SI	SI	NO		NO		NO	
Condizioni di lavoro	Parità di trattamento e opportunità per tutti	Misure contro la violenza e le molestie sul lavoro	SI	SI	NO		SI	Sito web aziendale, sezione Sostenibilità	SI	Sezione dedicata all'interno del Piano Strategico redatto in relazione alla Certificazione PdR 125:2022 Accordi interni
Condizioni di lavoro	Parità di trattamento e opportunità per tutti	Diversità	SI	SI	NO		SI	Sito web aziendale, sezione Sostenibilità	SI	Sezione dedicata all'interno del Piano Strategico redatto in relazione alla Certificazione PdR 125:2022 Accordi interni
Condizioni di lavoro	Altri diritti legati al lavoro	Privacy	SI	SI	NO		SI	Intranet	SI	<b>Fondimpresa</b> mette a disposizione un'informativa completa ai sensi degli articoli 13 e 14 del GDPR, che include l'indicazione delle finalità, della base giuridica e dei tempi di conservazione dei dati personali trattati
I lavoratori nella catena del valore	Condizioni di lavoro	Occupazione sicura	SI	NO	NO		NO		NO	
I lavoratori nella catena del valore	Condizioni di lavoro	Dialogo sociale	SI	NO	NO		NO		NO	
I lavoratori nella catena del valore	Parità di trattamento e opportunità per tutti	Formazione e sviluppo delle competenze	SI	NO	NO		NO		NO	
I lavoratori nella catena del valore	Altri diritti legati al lavoro	Privacy	SI	NO	NO		NO		NO	
Comunità colpite	Diritti economici, sociali e culturali delle comunità	Impatti legati al territorio	SI	NO	NO		NO		NO	
Comunità colpite	Diritti civili e politici delle comunità	Libertà di espressione	SI	NO	NO		NO		NO	

TOPIC	SUB-TOPIC	SUB-SUB-TOPIC	IMPATTI GENERATI	PRATICHE, POLITICHE E INIZIATIVE FUTURE	RIFERIMENTO A CLIENTI E/O FORNITORI	DESCRIZIONE	ACCESSO PUBBLICO	DESCRIZIONE	OBIETTIVI NELLE POLITICHE	DESCRIZIONE
<b>Consumatori e utenti finali</b>	Impatti relativi alle informazioni per i consumatori e/o gli utenti finali	Privacy	SI	SI	NO	Tutte le informazioni previste dalla norma sono rese in informative generali e contestuali	NO	Sito web aziendale, singoli Avvisi e Linee guida, modulistica	NO	<b>Fondimpresa</b> mette a disposizione un'informativa completa ai sensi degli articoli 13 e 14 del GDPR, che include l'indicazione delle finalità, della base giuridica e dei tempi di conservazione dei dati personali trattati
<b>Consumatori e utenti finali</b>	Impatti relativi alle informazioni per i consumatori e/o gli utenti finali	Accesso alle informazioni (di qualità)	SI	SI	SI	Tutte le informazioni utili alle aziende aderenti sono presenti sul sito web aziendale	SI	Sito web aziendale e singoli Avvisi	NO	
<b>Consumatori e utenti finali</b>	Sicurezza personale dei consumatori e/o degli utenti finali	Salute e sicurezza	NO	SI	NO		NO		NO	
<b>Consumatori e utenti finali</b>	Sicurezza personale dei consumatori e/o degli utenti finali	Sicurezza di una persona	NO	SI	NO		NO		NO	
<b>Consumatori e utenti finali</b>	Inclusione sociale dei consumatori e/o degli utenti finali	Non discriminazione	SI	SI	NO		NO		NO	
<b>Consumatori e utenti finali</b>	Inclusione sociale dei consumatori e/o degli utenti finali	Accesso a prodotti e servizi	SI	SI	SI	Il <b>Fondo</b> tramite gli Avvisi approvati e pubblicati garantisce un equo accesso	NO		NO	
<b>Condotta aziendale</b>	Cultura aziendale		SI	SI	SI	Il Codice Etico di <b>Fondimpresa</b> si rivolge anche a soggetti esterni che collaborano con il <b>Fondo</b>	SI	Sito web aziendale	NO	
<b>Condotta aziendale</b>	Tutela degli informatori		SI	SI	SI	Tutti gli informatori sono tutelati e viene garantito l'anonimato	SI	Sito web aziendale	NO	
<b>Condotta aziendale</b>	Impegno politico e attività di lobbying		SI	SI	NO		NO		NO	Non sono presenti degli obiettivi specifici, ma <b>Fondimpresa</b> partecipa a tavoli tecnici presso Parlamento e Ministero del Lavoro

TOPIC	SUB-TOPIC	SUB-SUB-TOPIC	IMPATTI GENERATI	PRATICHE, POLITICHE E INIZIATIVE FUTURE	RIFERIMENTO A CLIENTI E/O FORNITORI	DESCRIZIONE	ACCESSO PUBBLICO	DESCRIZIONE	OBIETTIVI NELLE POLITICHE	DESCRIZIONE
Condotta aziendale	Gestione dei rapporti con i fornitori comprese le pratiche di pagamento		SI	SI	SI	"Regolamento per la formazione e la gestione dell'Albo Fornitori di beni e servizi di <b>Fondimpresa</b> " disciplina la costituzione, la gestione e l'aggiornamento dell'Albo Fornitori di <b>Fondimpresa</b> , ovvero l'elenco degli operatori economici (fornitori di beni e servizi) a cui <b>Fondimpresa</b> può affidare incarichi di importo inferiore alla soglia comunitaria	SI	Sito web aziendale	SI	Non sono presenti degli obiettivi ma dei criteri che i fornitori devono rispettare per essere fornitori del <b>Fondo</b>
Condotta aziendale	Corruzione e concussione	Prevenzione e rilevamento compresa la formazione	SI	SI	SI	Il Sistema di Whistleblowing è aperto anche all'esterno del <b>Fondo</b>	SI	Sito web aziendale	SI	<b>Fondimpresa</b> si è impegnata a fornire formazione ai dipendenti per incrementare la loro capacità di individuare e rilevare situazioni non conformi
Condotta aziendale	Corruzione e concussione	Incidenti	SI	SI	NO		SI	Sito web aziendale	SI	<b>Fondimpresa</b> ha adottato una procedura di whistleblowing conforme al D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 ("Decreto Whistleblowing"), che disciplina la segnalazione di comportamenti, atti od omissioni che ledano l'interesse pubblico o l'integrità del <b>Fondo</b>

# I nostri impatti

2





# Gli impatti sugli SDGs

Fondimpresa orienta le proprie strategie verso obiettivi concreti nelle tre dimensioni della sostenibilità — quella ambientale, quella economica e quella sociale — e attraverso le sue azioni, definite nel Piano Strategico di Sostenibilità 2024-2026, contribuisce attivamente 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 il Fondo secondo principi sostenibili, valorizzando le risorse umane, tutelando l'ambiente, garantendo una governance trasparente e mantenendo relazioni solide e responsabili con gli stakeholder. Questi sforzi supportano in particolare i seguenti SDGs:



PROSPETTIVA INTERNA

OBIETTIVO DI SVILUPPO SOSTENIBILE		CONTRIBUTO DI FONDIMPRESA
3 SALUTE E BENESSERE	OBIETTIVO 3 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  Implementazione di un piano di welfare aziendale per il benessere complessivo dei dipendenti  Copertura assicurativa sanitaria dedicata a tutti i dipendenti
4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ	OBIETTIVO 4 ASSICURARE UN'EDUCAZIONE DI QUALITÀ, EQUA ED INCLUSIVA, E PROMUOVERE OPPORTUNITÀ DI APPRENDIMENTO PERMANENTE PER TUTTI	Formazione continua dei lavoratori e delle lavoratrici di Fondimpresa
5 PARITÀ DI GENERE	OBIETTIVO 5 RAGGIUNGERE L'UGUAGLIANZA DI GENERE E L'AUTODETERMINAZIONE DI TUTTE LE DONNE E LE RAGAZZE	Composizione dei team con forte presenza femminile  UNI Pdr 125:2022
10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE	OBIETTIVO 10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE	Parità di trattamento fra i generi  Politiche retributive
7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE	OBIETTIVO 7 ASSICURARE A TUTTI L'ACCESSO A SISTEMI DI ENERGIA ECONOMICI, AFFIDABILI, SOSTENIBILI E MODERNI	Installazione e manutenzione di dispositivi utilizzati per la conversione dell'energia solare in energia elettrica (Impianto fotovoltaico) presso la sede aziendale  Impianto di ricarica per monopattini elettrici
8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA	OBIETTIVO 8 INCENTIVARE UNA CRESCITA ECONOMICA DURATURA, INCLUSIVA E SOSTENIBILE, UN'OCCUPAZIONE PIENA E PRODUTTIVA E UN LAVORO DIGNITOSO PER TUTTI	Mantenimento della sostenibilità economica del Fondo a lungo termine  Gestione degli investimenti in modo responsabile, considerando criteri ESG (Ambientali, Sociali e di Governance) per assicurare che le decisioni finanziarie siano allineate con obiettivi sostenibili
12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI	OBIETTIVO 12 GARANTIRE MODELLI SOSTENIBILI DI PRODUZIONE E CONSUMO	Riduzione e corretta gestione dei rifiuti  Integrazione delle informazioni di sostenibilità nel ciclo di relazioni

OBIETTIVO DI SVILUPPO SOSTENIBILE		CONTRIBUTO DI FONDIMPRESA
4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ	<b>OBIETTIVO 4</b> ASSICURARE UN'EDUCAZIONE DI QUALITÀ, EQUA E INCLUSIVA, E PROMUOVERE OPPORTUNITÀ DI APPRENDIMENTO PERMANENTE PER TUTTI	Formazione continua dei lavoratori e delle lavoratrici di <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
8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA	<b>OBIETTIVO 8</b> INCENTIVARE UNA CRESCITA ECONOMICA DURATURA, INCLUSIVA E SOSTENIBILE, UN'OCCUPAZIONE PIENA E PRODUTTIVA E UN LAVORO DIGNITOSO PER TUTTI	Miglioramento della competitività e della produttività delle imprese  Incremento della professionalità dei lavoratori e delle lavoratrici  Miglioramento dell'occupabilità dei lavoratori e delle lavoratrici
9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE	<b>OBIETTIVO 9</b> COSTRUIRE UNA INFRASTRUTTURA RESILIENTE E PROMUOVERE L'INNOVAZIONE E 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
10 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
13 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

All'esterno, **Fondimpresa** eroga servizi che aiutano le aziende e il personale a crescere verso una sostenibilità economica e sociale. Le sue iniziative contribuiscono ai precedenti SDGs.



# 2 La “misura” degli impatti generati

I nostri impatti

**Fondimpresa** è attenta nella misurazione dei benefici generati dalle proprie attività e monitora questi vantaggi attraverso due rilevazioni annuali: **Storie di formazione e Indagine ROLA-Rilevazione Opinioni dei Lavoratori e delle Aziende** in collaborazione con l'**INAPP-Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche**.

13.644

QUESTIONARI ONLINE RACCOLTI

L'**Indagine ROLA** rappresenta a tutti gli effetti un punto di partenza fondamentale per comprendere e monitorare i cambiamenti generati dalla formazione finanziata dal **Fondo** sul personale delle aziende aderenti. In particolare, l'indagine ha coinvolto 7.380 lavoratori e 6.264 responsabili aziendali che hanno partecipato a percorsi di formazione finanziata, per un totale di 13.644 questionari online raccolti. Lo scopo di tale indagine è di verificare il livello di conoscenza prima e dopo il corso, la percezione dei cambiamenti e le opinioni legate ai temi da approfondire nei futuri percorsi formativi.

L'analisi ROLA 2024 evidenzia come la formazione finanziata da **Fondimpresa** abbia un impatto particolarmente significativo sui lavoratori e sulle lavoratrici con un titolo di studio più basso e sugli Under 30. In particolare, i lavoratori e le lavoratrici con licenza media registrano un aumento medio delle proprie conoscenze di 2,56 punti, superiore a quello dei lavoratori e lavoratrici con laurea o specializzazioni post-laurea, che segnano un incremento medio di 1,91 punti. Gli Under 30 mostrano un miglioramento medio di 2,36 punti nelle conoscenze, più alto rispetto ai lavoratori e alle lavoratrici di età compresa tra i 30 e i 50 anni (+2,08 punti) e agli Over 50 (+2,11 punti).

Questi risultati sono la conferma del ruolo abilitante della formazione, in grado di favorire la crescita professionale e l'occupabilità delle categorie più svantaggiate o a rischio di esclusione.

TITOLO DI STUDIO	PRIMA DEL CORSO (MEDIA)	DOPO IL CORSO (MEDIA)	Δ DOPO—PRIMA
Licenza media	4,73	7,29	2,56
Diploma	5,05	7,21	2,16
Laurea e successive specializzazioni	5,47	7,38	1,91

CLASSE DI ETÀ	PRIMA DEL CORSO (MEDIA)	DOPO IL CORSO (MEDIA)	Δ DOPO—PRIMA
Under 30	4,97	7,33	2,36
30-50	5,26	7,34	2,08
Over 50	5,02	7,13	2,11

In particolare, l'indagine analizza tre temi fondamentali:



## 1 Benessere della forza lavoro

inteso come il miglioramento delle competenze professionali, delle relazioni tra colleghi e l'aumento della percezione della sicurezza sul lavoro. Qui di seguito i principali miglioramenti rilevati:



**22,8%**

MIGLIORAMENTO DELLE TECNICHE DI LAVORO E APPLICAZIONE DELLE PROCEDURE AZIENDALI



**14,5%**

MIGLIORAMENTO DELLE RELAZIONI CON I COLLEGHI E DEL LAVORO DI SQUADRA



**11,6%**

MAGGIORE AUTONOMIA NELLE ATTIVITÀ LAVORATIVE



**8,3%**

MAGGIORE CONSAPEVOLEZZA SUI TEMI DELLA SICUREZZA

## 2 Benessere organizzativo

inteso come una crescente condivisione di dati e di informazioni tra colleghi, la riduzione dei livelli gerarchici (che facilita le relazioni interne), la più ampia partecipazione ai processi di innovazione (maggiore protagonismo dei lavoratori) e la diffusione capillare della cultura della sicurezza.



**21,2%**

AUMENTO DELLA CONDIVISIONE DI DATI E INFORMAZIONI TRA LE AREE AZIENDALI



**13,1%**

MAGGIORE PARTECIPAZIONE AI PROCESSI DI INNOVAZIONE DI PROCESSO/ PRODOTTO



**9%**

MAGGIORE DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA SICUREZZA SUL LAVORO E/O SUA APPLICAZIONE



**2,9%**

RIDUZIONE DI LIVELLI GERARCHICI E APPIATTIMENTO DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

## 3 Evoluzione del ruolo lavorativo

inteso come il cambiamento nei contenuti e nella quantità di lavoro svolto, negli avanzamenti di carriera e nell'incremento delle responsabilità.



**20,3%**

QUANTITÀ E CONTENUTO DEL LAVORO



**35,8%**

RESPONSABILITÀ



**43,9%**

STABILITÀ

In generale, dall'indagine emerge che le donne riportano con maggiore frequenza di aver acquisito competenze tecniche e un maggiore livello di autonomia. Gli uomini, invece, dichiarano un miglioramento sostanziale nelle relazioni con i colleghi e le colleghe, nonché una maggiore consapevolezza riguardo i temi della sicurezza sul lavoro.

Dai dati anagrafici, si rileva che i lavoratori e le lavoratrici tra i 30 e i 50 anni riscontrano, con maggiore frequenza, un miglioramento delle relazioni con i colleghi e le colleghe, gli Under 30 registrano un miglioramento dell'autonomia lavorativa, mentre gli Over 50 dichiarano una sensibilità crescente verso i temi della sicurezza sul lavoro.

Uno dei dati più significativi riguarda l'aumento della condivisione di dati e delle informazioni tra le diverse aree aziendali (miglioramento oltre il 20%), percepito soprattutto dalle donne (23%) e dai lavoratori e dalle lavoratrici di età compresa tra i 30 e i 50 anni (22%).

Altri aspetti positivi emergono nella partecipazione ai processi di innovazione di prodotto e di processo, e nella diffusione della cultura della sicurezza sul lavoro, a riconferma del ruolo strategico della formazione nell'agevolare la collaborazione, rafforzare la comunicazione interna e promuovere una cultura condivisa di sicurezza e di innovazione.

Sebbene solo una minoranza dei lavoratori (circa il 3%) abbia segnalato una riduzione dei livelli gerarchici, questo dato deve essere letto in relazione alla significativa diffusione e condivisione di informazioni, la quale suggerisce la creazione di dinamiche più collaborative e orizzontali, anche senza cambiamenti strutturali formali.

Dall'Indagine ROLA si evidenzia come la Transizione Verde e l'Economia Circolare siano temi sempre più rilevanti per le imprese italiane.

In particolare, alla domanda "Nella sua azienda sono stati svolti progetti di Transizione Verde o di Economia Circolare?", il 49,1% dei lavoratori e delle lavoratrici risponde affermativamente, mentre il 50,9% dichiara il contrario. Questo dato mostra come circa la metà delle aziende stia già affrontando la sfida della transizione ecologica, ma al contempo permane un ampio potenziale di miglioramento.

Disaggregando i dati per macrosettore e dimensione aziendale, emerge che il settore industriale risulta più coinvolto rispetto ai servizi (51,7% contro 46,1%), e che l'impegno verso la transizione cresce con le dimensioni aziendali. Le aziende con oltre 250 dipendenti registrano le percentuali più alte di attività legate alla transizione verde, mentre le piccole imprese, soprattutto nel settore dei servizi, si mostrano meno coinvolte, segnalando maggiori difficoltà nell'adattarsi ai cambiamenti richiesti.

SETTORE E CLASSE DIMENSIONALE	NELLA SUA AZIENDA SONO STATI SVOLTI PROGETTI DI TRANSIZIONE VERDE O DI ECONOMIA CIRCOLARE?		
	SÌ (%)	NO (%)	TOT (%)
<b>Industria</b>	<b>51,7</b>	<b>48,3</b>	<b>100</b>
Fino a 49 dipendenti	43,6	56,4	100
Da 50 a 249 dipendenti	54,8	45,2	100
Da 250 e oltre	58,8	41,2	100
<b>Servizi</b>	<b>46,1</b>	<b>53,9</b>	<b>100</b>
Fino a 49 dipendenti	32,7	67,3	100
Da 50 a 249 dipendenti	43,3	56,7	100
Da 250 e oltre	59,7	40,3	100
<b>Totale</b>	<b>49,1</b>	<b>50,9</b>	<b>100</b>

Un altro elemento rilevante dell'**indagine ROLA 2024** riguarda i contenuti formativi legati alla transizione verde e all'economia circolare inclusi nei percorsi aziendali. Quasi il 40% dei lavoratori dichiara che il Piano Formativo monitorato prevede contenuti ambientali, distribuiti come segue:

- **il 16,5%** ha partecipato a corsi finalizzati al miglioramento di processi e prodotti esistenti in chiave ambientale;
- **il 9,1%** ha seguito percorsi legati all'introduzione di nuovi prodotti o processi a ridotto impatto ambientale;
- **percentuali più contenute** riguardano corsi focalizzati sull'introduzione di nuove strategie verdi (5,5%) e corsi specificamente dedicati alla sostenibilità ambientale (2,3%).

QUALI INIZIATIVE FORMATIVE RELATIVE A TRANSIZIONE ECOLOGICA E CIRCOLARITÀ LE SEMBRANO MAGGIORMENTE COERENTI CON LE ESIGENZE DELL'AZIENDA IN CUI LAVORA?	Sì (%)
1 Riduzione e riuso dei rifiuti o degli scarti della produzione	57,4
2 Ridurre consumi e sprechi energetici	82,6
3 Riduzione livelli di emissioni CO <sub>2</sub>	60,8
4 Riciclo, riuso, trasformazione in materia prima seconda e trasformazione dei rifiuti	42,3
5 Riduzione utilizzo risorse e ottimizzazione del consumo delle risorse, utilizzo di input circolari come input produttivo	44,5
6 Sviluppo meccanismi di simbiosi industriale e uso di piattaforme di simbiosi	16,4
7 Tecniche e progettazione di design modulare	22,1
8 Allungamento tempi di vita del prodotto e servizi di manutenzione e riparazione	43,6
9 Tecnologie per la logistica evoluta e sistemi di reverse logistics	30,5
10 Tecnologie per i processi di disassemblaggio e/o remanufacturing	23,5

Per quanto riguarda invece i temi che secondo i lavoratori e le lavoratrici dovrebbero essere affrontati con più profondità nei percorsi formativi, emerge quanto sopra. I primi tre temi richiesti riguardano la riduzione e il riuso dei rifiuti, la riduzione dei consumi energetici e dei livelli di CO<sub>2</sub>.

**I dati dell'indagine ROLA 2024 confermano che la formazione rappresenta un fattore strategico per il miglioramento del benessere dei lavoratori, delle lavoratrici e del clima organizzativo, oltre a essere un motore essenziale per accelerare la transizione ecologica.**

Il miglioramento delle tecniche di lavoro e l'applicazione delle procedure aziendali, insieme alla maggiore condivisione dei dati e delle informazioni sono le aree in cui vi è stato un miglioramento più marcato.

# Storie di successi formativi

L'investimento nella formazione continua da parte delle aziende aderenti ha rappresentato un elemento significativo e determinante per sostenere l'innovazione e lo sviluppo aziendale nel corso dell'anno.

Per questo, di seguito sono riportate alcune storie di successo che raccontano come la formazione abbia contribuito a modificare i comportamenti professionali delle persone, a trasformare i processi organizzativi e a favorire l'adozione di nuove tecnologie.

Esperienze diverse, ma accomunate dalla capacità di integrare la crescita delle persone con gli obiettivi strategici aziendali, confermando il valore della formazione come leva per la competitività e la sostenibilità nel lungo periodo.

## Birra Peroni

### formazione HR e networking per la crescita organizzativa

PARAMETRO	DETTAGLI
Impresa	Birra Peroni
Regione	Lazio
Settore	Alimentare — Produzione di birra e malto
Tematiche trattate	Learning & Development, Personal Branding, Compensation & Benefit, Talent Acquisition, Change Management, Smart Working
Partecipanti	13 lavoratori (10 impiegati, 3 quadri) — Area HR
Risultati raggiunti	Condivisione di pratiche innovative, replicabilità delle esperienze, rafforzamento della cultura aziendale e dei sistemi HR
Buona prassi	Creazione di una community interaziendale che ha reso il progetto formativo sostenibile e replicabile anche con risorse interne

Birra Peroni è una storica azienda italiana del settore alimentare, parte del gruppo Asahi Europe & International, che ha sviluppato un piano di formazione mirato a migliorare le competenze HR e la condivisione tra le aziende.

Il progetto “Birra Peroni: HR Training 2022” è stato sviluppato a seguito di un’analisi dei bisogni formativi, condotta attraverso il coinvolgimento diretto dei dipendenti e delle dipendenti, mediante il confronto con il management. La formazione si è concentrata su strategie HR su larga scala, ma anche sullo sviluppo delle competenze, l’incremento dei talenti, l’innovazione nei processi organizzativi e lo sviluppo di una cultura orientata al cambiamento. Il piano formativo si è svolto

in modalità online, integrando corsi asincroni con tavole rotonde tematiche, per favorire l’interazione e il confronto tra diverse realtà aziendali. La formazione ha avuto un impatto duplice sia sull’acquisizione di competenze immediatamente applicabili nel contesto organizzativo, sia sullo sviluppo di competenze direttamente applicabili. Inoltre, è stata creata una rete professionale a livello interaziendale che ha favorito la condivisione di esperienze e soluzioni tra aziende di segmenti di mercato differenti. La formazione si è così affermata come uno strumento concreto di crescita, capace di generare valore per le persone coinvolte e per l’organizzazione nel suo insieme.

## Reynaldi S.r.l. Società Benefit

### formazione e sostenibilità per guidare l'innovazione

PARAMETRO	DETTAGLI
<b>Impresa</b>	Reynaldi S.r.l. Società Benefit
<b>Regione</b>	Piemonte
<b>Settore</b>	Produzione cosmetici conto terzi e a marchio proprio
<b>Tematiche trattate</b>	Sostenibilità ambientale, packaging sostenibile, rebranding, controllo non finanziario fornitori, rendicontazione green, etichettatura rifiuti, sistemi di rilevazione automatica
<b>Partecipanti</b>	Dipendenti di diverse aree aziendali: produzione, comunicazione, commerciale, amministrazione
<b>Risultati raggiunti</b>	Packaging più sostenibile e riduzione degli scarti. Dipendenti più competenti su sostenibilità e innovazione, immagine del brand più forte e credibile
<b>Buona prassi</b>	Un percorso formativo integrato e trasversale che ha coinvolto più aree aziendali, combinando lezioni teoriche e affiancamento pratico, per accompagnare l'innovazione sostenibile del packaging e rafforzare la cultura aziendale orientata alla sostenibilità

Reynaldi S.r.l. Società Benefit è un'azienda cosmetica con sede a Pianezza (Torino), specializzata nella produzione conto terzi di cosmetici naturali e nella commercializzazione di prodotti a marchio proprio, "Dottoressa Reynaldi". Fondata nel 1979 dalla Dottoressa Maria Grazia Reynaldi, l'azienda si distingue per l'integrazione tra innovazione, sostenibilità e responsabilità sociale, valori che ne hanno guidato la crescita fino a diventare un punto di riferimento nel settore, anche a livello internazionale. Dal 2016, Reynaldi è Società Benefit e si impegna attivamente in progetti di impatto sociale e ambientale, collaborando con comunità locali e internazionali, e investendo in soluzioni produttive avanzate e sostenibili. Nel contesto di una più ampia strategia di transizione ecologica, l'azienda ha rilevato un fabbisogno formativo legato all'adozione di packaging sostenibili, alla riorganizzazione

dei processi produttivi e alla digitalizzazione delle attività attraverso l'industria 4.0. L'analisi dei fabbisogni ha messo in luce la necessità di rafforzare competenze tecniche, digitali e trasversali per supportare l'innovazione ambientale e il rebranding aziendale. La formazione ha avuto un impatto trasformativo rilevante: ha reso possibile la progettazione e l'introduzione di confezioni cosmetiche a basso impatto ambientale, ha favorito una nuova cultura interna orientata alla sostenibilità, ha migliorato la comunicazione con i clienti e potenziato la brand identity. Il coinvolgimento attivo dei dipendenti, la multidisciplinarietà dei percorsi e l'integrazione tra teoria e pratica hanno contribuito a rafforzare l'efficacia del piano formativo e a consolidare un modello organizzativo più innovativo, consapevole e coeso.

## Novartis Farma S.p.a.

### formazione digitale per innovare i processi e valorizzare le persone

PARAMETRO	DETTAGLI
<b>Impresa</b>	Novartis Farma S.p.a. — Stabilimento di Torre Annunziata
<b>Regione</b>	Campania
<b>Settore</b>	Industria farmaceutica — produzione farmaci in forma solida
<b>Tematiche trattate</b>	Competenze digitali, intelligenza artificiale, realtà virtuale, cybersecurity, innovazione tecnologica, digitalizzazione dei processi, Agile mindset
<b>Partecipanti</b>	Dipendenti di tutti i livelli aziendali (operai, impiegati, quadri) — oltre 300 coinvolti nel Digital Game
<b>Risultati raggiunti</b>	Diffusione della cultura digitale, uso consapevole dell'AI, personalizzazione dei percorsi formativi, innovazione nei processi, sviluppo competenze trasversali
<b>Buona prassi</b>	Un approccio formativo innovativo, centrato sul gioco e sull'auto-valutazione digitale, che ha favorito l'inclusione, la motivazione e l'adozione consapevole delle tecnologie in azienda

Novartis Farma S.p.a. appartiene alla multinazionale svizzera Novartis AG, leader nel settore farmaceutico internazionale, operante in circa 130 paesi, dedicata alla ricerca e all'innovazione. Lo stabilimento di Torre Annunziata, in funzione dagli anni '50, è uno dei principali siti produttivi di Novartis a livello globale ed è strategicamente importante non solo per le esportazioni (in particolare verso il mercato cinese) ma come epicentro per l'innovazione industriale e digitale. Il sito ha avviato importanti processi di automazione, digitalizzazione e sostenibilità, rendendo possibile la digitalizzazione avanzata dei laboratori di controllo qualità, la qualità dei prodotti e una maggiore conformità alle normative. Inoltre è stato costituito un Green Team interno all'azienda. In questo contesto, è nato il bisogno di avere una formazione trasversale che avesse come risultante un miglioramento del livello di alfabetizzazione digitale e la definizione di una cultura aziendale più consapevole, aperta e inclusiva, capace di accogliere l'evoluzione

tecnologica. L'analisi di questi bisogni emersi lavorando con il team digitale dell'azienda sono stati poi la base per la progettazione del piano formativo "Digital Game", il cui obiettivo era mappare il DNA digitale di tutti i dipendenti del sito e personalizzare i percorsi di crescita in linea con i diversi livelli di competenza. La formazione ha avuto un impatto trasformativo, favorendo una maggiore consapevolezza sull'utilizzo degli strumenti digitali, l'integrazione dell'intelligenza artificiale nei processi quotidiani, lo sviluppo di competenze critiche (problem solving, cybersecurity, collaborazione interfunzionale) e l'attivazione di una comunità interna orientata all'innovazione. Grazie a un approccio di autovalutazione, microlearning e insegnamento esperienziale, il percorso ha contribuito a rendere Torre Annunziata un sito pilota globale nell'uso dell'IA generativa presso Novartis, trasformando la formazione in un motore di trasformazione culturale e organizzativa.



## Valle del Dittaino

### innovare la filiera del pane attraverso la formazione

PARAMETRO	DETTAGLI
<b>Impresa</b>	Valle del Dittaino Società Cooperativa
<b>Regione</b>	Sicilia
<b>Settore</b>	Agroalimentare — filiera completa del pane, dal seme alla tavola
<b>Tematiche trattate</b>	Industria 4.0, Smart Manufacturing, IoT, gestione ERP, formazione tecnica su nuovi impianti, manutenzione, confezionamento, tracciabilità, sostenibilità
<b>Partecipanti</b>	Addetti produzione, confezionamento, manutentori, tecnici di magazzino e controllo qualità
<b>Risultati raggiunti</b>	Migliore uso delle tecnologie 4.0, incremento produttività, riduzione sprechi, aumento qualità, maggiore autonomia e sicurezza operativa
<b>Buona prassi</b>	Un piano formativo modellato sulle esigenze reali di innovazione dell'impresa, che ha coinvolto il personale con approcci esperienziali e personalizzati

Valle del Dittaino Società Cooperativa è un'impresa agroalimentare d'eccellenza che ha sede tra le province di Enna e Catania. Nata nel 1976 dall'unione di 26 produttori di grano duro siciliano, è oggi la prima realtà in Italia a garantire due filiere cerealicole — grano duro e grano tenero — completamente tracciabili, dal seme alla tavola. Grazie a investimenti costanti in tecnologia e sostenibilità, l'azienda ha integrato la produzione di semole e farine con sistemi avanzati di panificazione e confezionamento, arrivando a distribuire quotidianamente i propri prodotti in oltre 800 punti vendita tra Italia ed Europa, con il marchio Pandittaino. In un contesto di forte innovazione e transizione verso l'industria 4.0, è emerso un fabbisogno formativo mirato all'aggiornamento delle competenze tecniche e gestionali dei lavoratori, in particolare per l'utilizzo di nuovi impianti automatizzati e interconnessi, per la manutenzione predittiva, l'uso dei sistemi ERP, e la gestione delle linee produttive intelligenti. La cooperativa ha evidenziato l'esigenza di formare

figure chiave come tecnici della trasformazione agroalimentare, addetti alla produzione e al confezionamento, manutentori e operatori di magazzino, per trarre pieno vantaggio dai nuovi asset tecnologici introdotti. La formazione erogata con il piano "Smart Manufacturing Solutions for Food Industry" ha avuto un impatto concreto e misurabile: ha favorito un uso più consapevole e sicuro dei macchinari, aumentato la produttività e la qualità del prodotto finito, ridotto sprechi e costi di stoccaggio, migliorato l'integrazione tra i reparti e rafforzato la capacità dei lavoratori di affrontare con autonomia le sfide legate all'innovazione. L'approccio blended e on the job ha favorito l'apprendimento esperienziale e collaborativo, valorizzando il capitale umano come leva strategica per la crescita. La formazione ha così accompagnato Valle del Dittaino nella piena trasformazione in smart factory, consolidando la competitività a livello nazionale e internazionale.



# Dimensione ambientale

# 3



# La dimensione ambientale del Fondo

## La nostra sede

A due anni dal trasferimento, la sede di **Fondimpresa** si conferma non solo come uno spazio operativo efficiente e moderno, ma come un asset strategico per l'attuazione concreta degli impegni ambientali e sociali dell'organizzazione. La scelta dell'edificio, sin dall'inizio guidata da criteri ambientali, accessibilità e performance energetica, ha trovato piena coerenza con la visione di sostenibilità promossa dal **Fondo**.

Collocata in una posizione favorevole alla mobilità sostenibile e ben servita dal trasporto pubblico, la sede contribuisce attivamente alla riduzione delle emissioni legate agli spostamenti casa-lavoro.

Dal punto di vista ambientale, l'edificio ha dimostrato nel tempo la propria efficienza: l'integrazione di tecnologie avanzate per il riscaldamento, la ventilazione, l'illuminazione e l'isolamento ha portato a un abbattimento significativo dei consumi energetici, migliorando allo stesso tempo

3

Dimensione ambientale

il comfort e la qualità dell'ambiente lavorativo. La sede è oggi riconosciuta internamente come un punto di riferimento per le buone pratiche ambientali, nonché un luogo coerente con i valori di innovazione e responsabilità.

L'edificio che ospita la sede di **Fondimpresa** ha conseguito la certificazione ambientale BREEAM In-Use con livello "Very Good", un risultato che testimonia l'impegno concreto verso una gestione sostenibile e responsabile degli spazi di lavoro. La certificazione Building Research Establishment Environmental Assessment Method è uno degli standard internazionali più accreditati per la valutazione della sostenibilità degli edifici, capace di misurare le performance ambientali in modo rigoroso e multidimensionale, includendo aspetti come efficienza energetica, qualità dell'aria interna, gestione dei rifiuti, mobilità sostenibile e uso responsabile delle risorse. La certificazione BREEAM In-Use si concentra in particolare sulla fase di utilizzo e gestione quotidiana dell'edificio, promuovendo pratiche ambientali virtuose che vanno ben oltre il momento della costruzione. In questo senso, essa favorisce una cultura della sostenibilità operativa, incoraggiando tutti gli attori coinvolti – dalla proprietà agli inquilini – a monitorare e ottimizzare costantemente le prestazioni ambientali dello stabile.

## Il Mobility management aziendale

**Fondimpresa** adotta un Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL), elaborato con l'obiettivo di ridurre i livelli di congestione del traffico urbano e l'inquinamento atmosferico. Attraverso questo strumento, il **Fondo** contribuisce concretamente al raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile e alla tutela del territorio, promuovendo modalità di mobilità più efficienti, sicure e a basso impatto ambientale per i propri dipendenti. Nel 2024, una percentuale significativa dei dipendenti (67,9%) ha dichiarato di utilizzare i mezzi

67,9%

➤ DIPENDENTI CHE UTILIZZANO  
I MEZZI PUBBLICI PER RECARSI  
AL LAVORO NEL 2024

pubblici per recarsi al lavoro, a fronte di un 19,7% che si affida a mezzi privati. Si è inoltre registrato un incremento di circa 8 punti percentuali nell'uso del trasporto pubblico rispetto al 2023, segnale di una crescente propensione verso soluzioni di mobilità più sostenibili.

A supporto dell'impegno per una mobilità più sostenibile, il **Fondo** ha coperto fino a 125 € per ciascun abbonamento al trasporto pubblico locale (TPL), e ha attivato convenzioni e sconti con operatori nazionali. Queste misure sono accompagnate inoltre da campagne di sensibilizzazione volte ad aumentare la consapevolezza ambientale e stimolare comportamenti più responsabili negli spostamenti quotidiani.

## Gli Avvisi Green di Fondimpresa

**Fondimpresa** sostiene attivamente la transizione ecologica del sistema produttivo attraverso strumenti concreti di finanziamento della formazione.

In particolare, gli Avvisi 4/2023 e 5/2024 hanno rappresentato due interventi strategici per accompagnare le imprese nella costruzione di competenze chiave per affrontare le sfide ambientali, con un focus su innovazione sostenibile ed economia circolare.

Gli avvisi hanno definito due ambiti di intervento principali per i Piani Formativi:



### Trasformazione Green

interventi formativi finalizzati a supportare l'introduzione o il significativo miglioramento di strategie, prodotti e processi orientati alla sostenibilità ambientale. La formazione in questo ambito si è concentrata

sul rafforzamento delle competenze necessarie per realizzare percorsi di transizione ecologica, con attenzione alla riduzione dell'impatto ambientale diretto e alla misurazione di specifici indicatori ambientali.



### Economia Circolare

interventi volti a sviluppare conoscenze e capacità per la progettazione e realizzazione di soluzioni coerenti con i principi dell'economia circolare, come condivisione, riutilizzo, riciclo, simbiosi industriale, ed eco-design. I Piani Formativi hanno riguardato l'intera catena del valore, con particolare attenzione a temi ambientali quali:

- **Approvvigionamento sostenibile**, incluso l'uso di materie prime rinnovabili o seconde;
- **Progettazione circolare**, come l'eco-design e la dematerializzazione;
- **Produzione responsabile**, ad esempio per ridurre il consumo di risorse o l'uso di sostanze chimiche.

Questi ambiti hanno considerato possibili soluzioni legate non solo a processi produttivi, ma anche ad aspetti organizzativi e gestionali, incluso l'utilizzo di software per il monitoraggio delle performance ambientali.

	AVVISI GREEN 2023–2024
Stanziato (Meuro)	53,26
Finanziato (Meuro) al 31/12/2024	33,26
Numero progetti finanziati al 31/12/2024	340

# B3

## Energia ed emissioni di gas serra

Pur operando in un contesto di approvvigionamento energetico ancora legato a fonti non rinnovabili, **Fondimpresa** mantiene un monitoraggio costante dei propri consumi, con l'obiettivo di migliorare l'efficienza e favorire progressivamente l'aumento della quota di energia rinnovabile.

TIPOLOGIA	RINNOVABILE		NON RINNOVABILE		NUCLEARE		TOTALE	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Elettricità (MWh) come riportato nelle bollette dei servizi	9,06	10,41	92,62	103,21	2,88	3,43	104,57	117,04
Carburanti (MWh)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Nel confronto tra il 2023 e il 2024, **Fondimpresa** ha registrato un aumento complessivo del consumo di energia elettrica, con un incremento pari a circa 12%. Questo aumento è attribuibile principalmente all'intensificazione delle attività istituzionali e operative. La composizione del mix energetico, calcolata in base alle informazioni riportate nelle bollette dei fornitori di energia, mostra una stabilità delle proporzioni tra le diverse fonti, pur in un contesto di crescita dei valori

assoluti. I consumi da fonti non rinnovabili riflettono una crescita proporzionale ai consumi complessivi. L'energia da fonti rinnovabili è aumentata, mantenendo una quota stabile intorno al 9,7%, nonostante un mix energetico acquistato ancora fortemente dominato da fonti fossili. Infine, la componente da fonte nucleare si è mantenuta marginale ma in lieve crescita rappresentando circa il 3% del totale. Per quanto riguarda i carburanti, **Fondimpresa** non utilizza combustibili fossili per le proprie attività: il consumo rimane pari a zero, coerente con un modello organizzativo a basso impatto diretto.

### La Carbon Footprint di **Fondimpresa**

Nel mese di dicembre 2024, **Fondimpresa** ha realizzato un'analisi completa della propria Carbon Footprint, in conformità alla norma internazionale UNI EN ISO 14064-1:2019, che definisce i principi e i requisiti per la quantificazione e la rendicontazione delle emissioni e rimozioni di gas a effetto serra a livello di organizzazione. Per questa prima analisi è stato scelto come periodo di riferimento l'intero anno solare 2023, dal 1° gennaio al 31 dicembre, garantendo una base solida, trasparente e comparabile per la misurazione degli impatti climatici. L'attività ha permesso di calcolare le emissioni dirette e indirette secondo gli standard Scope 1, Scope 2 e Scope 3, approfondendo in particolare lo Scope 3, ovvero le emissioni indirette lungo la catena del valore. Inoltre, attraverso questa analisi di dettaglio è stato possibile identificare aree critiche e opportunità di riduzione delle emissioni definendo un piano di miglioramento specifico, con azioni volte a monitorare e progressivamente ridurre l'impronta carbonica complessiva dell'organizzazione. Ai fini del presente Bilancio, è stata condotta un'ulteriore analisi delle emissioni secondo lo standard GHG Protocol che ha consentito di calcolare il proprio inventario in tutti gli ambiti. Nel biennio 2023-2024, le emissioni di gas serra

sono risultate complessivamente contenute, con valori di Scope 1 pari a zero, a conferma dell'assenza di fonti emissive dirette. Le emissioni indirette da energia acquistata (Scope 2) hanno registrato un lieve incremento, mentre quelle di Scope 3, che rappresentano il 93,81% delle emissioni complessive, sono restate stabili e derivano principalmente dall'acquisto di beni e servizi, dal pendolarismo e dai viaggi di lavoro.

SCOPE	2023	2024
Scope 1 (tCO <sub>2</sub> e)	0,00	0,00
Scope 2 in LB (tCO <sub>2</sub> e)	32,03	35,79
Scope 2 in MB (tCO <sub>2</sub> e)	46,49	56,83
Scope 3 (tCO <sub>2</sub> e)	485,16	485,16
<b>Totale in LB (tCO<sub>2</sub>e)</b>	<b>517,19</b>	<b>520,95</b>
<b>Totale in MB (tCO<sub>2</sub>e)</b>	<b>531,64</b>	<b>541,98</b>

Le emissioni indirette derivanti dal consumo di energia elettrica acquistata (Scope 2) sono state calcolate secondo i due approcci previsti dal GHG Protocol:

- **Location-based:** utilizza il fattore di emissione medio nazionale, riferito alla produzione di energia elettrica complessiva immessa in rete. Per il calcolo delle emissioni riferite agli anni 2023 e 2024 è stato utilizzato il valore fornito da TERNA, pari a 315 gCO<sub>2</sub>/kWh.
- **Market-based:** considera invece il fattore di emissione associato ai contratti di fornitura dell'energia acquistata, quando disponibile, oppure la media residuale nazionale. I calcoli per il 2023 e il 2024 si basano sui valori pubblicati da AIB – Association of Issuing Bodies, rispettivamente pari a 457,14 gCO<sub>2</sub>/kWh per il 2023 e 500,17 gCO<sub>2</sub>/kWh per il 2024.

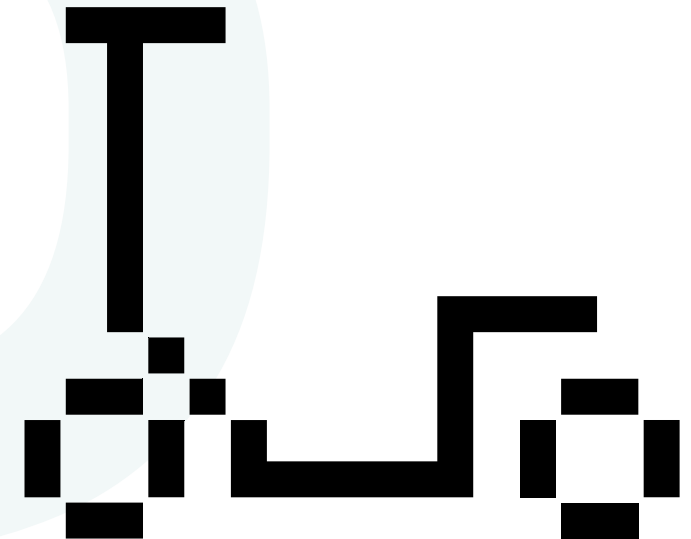
I valori relativi allo Scope 3 del 2024 sono stati stimati coerentemente con quelli calcolati per il 2023 poiché non vi sono state modifiche sostanziali ai processi aziendali.

## La campagna di gamification

Nel corso del 2024, il **Fondo** ha proseguito a propria campagna per incentivare la mobilità sostenibile, combinando azioni concrete, sensibilizzazione e sistemi premianti.

Tra marzo e novembre è stata attivata una campagna di gamification che ha coinvolto i dipendenti nel monitoraggio delle distanze percorse con modalità di trasporto sostenibili, premiando le scelte virtuose. L'iniziativa ha permesso di risparmiare complessivamente 11.053,4 kg di CO<sub>2</sub>, grazie all'utilizzo del treno (52.067,56 km), della metropolitana (6.215,65 km), della camminata (4.673,72 km) e di bici o monopattino (3.807,38 km). I premi riscattati, come voucher per l'adozione di alberi (ZeroCO<sub>2</sub>) e alveari (3Bee), hanno rafforzato il legame tra comportamenti individuali e impatto ambientale positivo.

➤ **11.053,4 kg**  
CO<sub>2</sub> RISPARMIATA DURANTE  
L'INIZIATIVA DI GAMIFICATION  
PER LA PROMOZIONE DELLE MODALITÀ  
DI TRASPORTO SOSTENIBILI



# B4

## Inquinamento dell'aria, dell'acqua e del suolo

**Fondimpresa** è consapevole della rilevanza del tema dell'inquinamento atmosferico, idrico e del suolo per la tutela della salute umana e dell'ambiente, e riconosce il ruolo centrale che la formazione può svolgere nel supportare le imprese nell'adozione di pratiche e tecnologie a basso impatto. In questo senso, il **Fondo** contribuisce in modo indiretto alla riduzione dell'inquinamento attraverso i percorsi formativi finanziati, in particolare nell'ambito della transizione ecologica e dell'innovazione sostenibile.

All'interno degli Avvisi Green, **Fondimpresa** ha valorizzato in modo esplicito il tema della prevenzione e riduzione dell'inquinamento, considerandolo uno degli assi portanti della Trasformazione Green. Nell'Ambito A, dedicato ai progetti formativi che supportano l'introduzione

o il miglioramento di strategie, prodotti e processi sostenibili, è stata indicata tra le aree tematiche prioritarie proprio la "Riduzione dell'inquinamento".

Gli Avvisi hanno fornito inoltre esempi concreti di interventi formativi che possono rientrare in questo ambito, tra cui:

- l'impiego di "clean technologies" nei processi produttivi, capaci di ridurre o eliminare l'emissione di sostanze inquinanti alla fonte;
- l'adozione di soluzioni cosiddette "end of pipe", ovvero trattamenti a fine ciclo per la depurazione e il contenimento dell'inquinamento;
- lo sviluppo e l'implementazione di nuove tecnologie e pratiche aziendali orientate alla riduzione delle emissioni nocive.

Una tematica fortemente correlata e promossa è stata quella della "Digitalizzazione green", che comprende tra le finalità la digitalizzazione dei sistemi di monitoraggio dell'inquinamento, in particolare di tipo atmosferico e idrico. L'introduzione di questi strumenti digitali consente alle imprese non solo di misurare con maggiore precisione le proprie emissioni, ma anche di individuare e attuare più efficacemente strategie di mitigazione.

Dal punto di vista della gestione interna, tuttavia, **Fondimpresa** non ha identificato l'inquinamento come una tematica materiale ambientale rilevante. L'attività del **Fondo** si svolge esclusivamente in ambienti di ufficio e non comporta emissioni significative di inquinanti né operazioni che generino impatti ambientali diretti tali da richiedere la rendicontazione di tali sostanze. L'impresa non è soggetta a obblighi di comunicazione in merito a emissioni di inquinanti, né è tenuta per legge o da normative nazionali a trasmettere tali informazioni alle autorità competenti.

## B5

# Biodiversità

**Fondimpresa** riconosce la biodiversità come un elemento centrale per l'equilibrio degli ecosistemi naturali e per il raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, in particolare nell'ambito della transizione ecologica. In qualità di fondo interprofessionale che promuove la formazione continua, **Fondimpresa** considera il tema rilevante in ottica sistemica e culturale, soprattutto in relazione ai percorsi formativi finanziati che possono supportare le imprese nella comprensione e gestione della biodiversità, nonché nella promozione di pratiche produttive più rispettose degli ecosistemi.

Gli avvisi di **Fondimpresa** a sostegno della Green Transition e della Circular Economy hanno incluso la "Tutela della biodiversità e dei servizi eco-sistemici" come una delle aree tematiche su cui possono vertere i Piani Formativi finanziati per le imprese aderenti valorizzando possibili interventi quali:

- Interventi a tutela della biodiversità sui terreni agricoli.
- Interventi di riduzione dell'uso di pesticidi.
- Interventi per un uso efficiente della risorsa idrica.
- Interventi di rigenerazione del suolo.
- Interventi di ripristino delle foreste e delle zone umide.

Tuttavia, in fase di analisi di materialità e valutazione degli

3

Dimensione ambientale

impatti ambientali diretti, **Fondimpresa** non ha identificato la biodiversità come un tema materiale ambientale interno né come un obiettivo strategico operativo, in quanto non applicabile al proprio specifico contesto di attività. L'organizzazione opera, infatti, in ambienti urbani, in edifici terzi, senza attività produttive, agricole o di trasformazione che possano influire significativamente sulla biodiversità locale o su habitat naturali. Pur non essendo una leva diretta di impatto, **Fondimpresa** sostiene la diffusione della cultura della biodiversità attraverso la propria missione educativa, contribuendo in modo indiretto alla transizione ecologica del sistema produttivo italiano.

## B6

# Acqua

L'approvvigionamento idrico della sede di **Fondimpresa** avviene tramite l'acquedotto comunale, attraverso un unico contatore principale. Nel corso dell'anno, il volume prelevato è stato pari a circa 1.600 m<sup>3</sup>, destinato prevalentemente all'uso sanitario e ai servizi generali della struttura. Questi consumi avvengono in un'area classificata a rischio estremamente elevato di stress idrico secondo il Water Risk Atlas sviluppato dal World Resources Institute (WRI) – Aqueduct ([link diretto](#)). La città di Roma è classificata come zona a stress idrico estremamente elevato, con valori superiori all'80%. Questo significa che la domanda complessiva di acqua supera di gran lunga la disponibilità rinnovabile di risorse idriche superficiali e sotterranee. Esiste dunque una forte competizione tra utenti – domestici e commerciali – per l'accesso alla risorsa idrica che rende ancora più rilevante l'impegno di **Fondimpresa**, seppure limitato ai suoi prelievi contenuti, nella riduzione dell'impatto idrico e nella gestione efficiente di una risorsa tanto preziosa quanto vulnerabile.

1.600 m<sup>3</sup>  
ACQUA PRELEVATA DA FONDIMPRESA  
E RESTITUITA INTERAMENTE  
ALLA RETE FOGNARIA DOPO L'USO  
NEL CORSO DEL 2024



L'acqua prelevata non viene consumata in senso stretto, ma restituita interamente alla rete fognaria dopo l'uso, in conformità alle normative. I servizi igienici della sede sono dotati di sistemi a doppio scarico e dispositivi a risparmio idrico, contribuendo a un utilizzo razionale delle risorse. Inoltre, un impianto solare termico installato sul tetto produce l'acqua calda sanitaria (ACS), utilizzando energia rinnovabile e riducendo la dipendenza da fonti fossili. Parallelamente, grande attenzione è riservata alla cura del verde, concepita come parte integrante della strategia ambientale dell'edificio. Le aree esterne sono gestite secondo criteri ecologici. L'approvvigionamento idrico per il verde segue logiche di ottimizzazione dei cicli irrigui, evitando sprechi e massimizzando l'efficienza, specialmente nelle ore di minore evaporazione.

Attraverso questi interventi, **Fondimpresa** promuove un modello di gestione idrica fondato sulla responsabilità, sull'efficienza e sulla resilienza climatica, particolarmente significativo in un contesto urbano ad alta pressione idrica.

L'integrazione tra risparmio idrico, energie rinnovabili e valorizzazione del verde urbano dimostra come anche le attività operative quotidiane possano tradursi in azioni concrete per la sostenibilità ambientale, in linea con i principi ESG e con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile.

POSIZIONE	PRELIEVO DI ACQUA (M3)	CONSUMO DI ACQUA (M3)
	2023	2024
Siti in area a stress idrico	1600	1600

I dati relativi ai prelievi idrici per gli anni 2023 e 2024 (pari a 1.600 m³ annui) sono stati calcolati sulla base delle bollette del servizio idrico.

## B7

# Uso delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti

Tra le aree tematiche finanziabili dagli Avvisi Green, sono stati indicati specificatamente come temi di interesse finanziabili il "Recupero/riciclo", con esempi di interventi formativi mirati a promuovere una gestione più sostenibile dei rifiuti aziendali ed i percorsi dedicati allo sviluppo di soluzioni di simbiosi industriale, che favoriscono il riutilizzo di risorse tra imprese diverse. Per quanto concerne invece la gestione interna, **Fondimpresa** ha adottato un approccio sistemico alla sostenibilità che integra i principi dell'economia circolare nella pianificazione e gestione delle proprie attività, con l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale complessivo e promuovere un uso efficiente delle risorse. Un esempio concreto di questo impegno si riflette nell'organizzazione degli eventi istituzionali, concepiti come occasioni per sperimentare e diffondere pratiche circolari. In particolare,





è stato adottato un modello basato su quattro azioni chiave:

- 1 Riuso del back up espositivo**  
le strutture e i materiali di supporto vengono riutilizzati da un evento all'altro, evitando la produzione di nuovi materiali e contribuendo alla riduzione dei rifiuti e delle emissioni associate alla produzione.
- 2 Riduzione dei materiali divulgativi cartacei**  
si privilegia l'utilizzo di formati digitali o, quando necessario, la stampa su carta riciclata certificata. Questa scelta consente di contenere il consumo di materie prime, favorendo la dematerializzazione dei contenuti informativi.
- 3 Gadget e materiali**  
i materiali promozionali distribuiti durante gli eventi sono selezionati in base a criteri di sostenibilità, dando priorità a prodotti riciclati, biodegradabili o riutilizzabili, con l'obiettivo di prolungare il ciclo di vita ed evitare sprechi.
- 4 Catering e banqueting**  
i servizi di ristorazione sono scelti secondo logiche di prossimità, stagionalità e riduzione degli sprechi alimentari. Questo approccio consente di ridurre l'impatto ambientale del food system, promuovendo una gestione più consapevole delle risorse agroalimentari.

L'organizzazione adotta inoltre i Criteri Ambientali Minimi (CAM) come riferimento per le proprie procedure di approvvigionamento e per la selezione di fornitori e beni/servizi, in coerenza con i principi di responsabilità ambientale e gli indirizzi nazionali in materia di acquisti verdi (Green Public Procurement). I CAM rappresentano uno strumento fondamentale per promuovere la sostenibilità ambientale negli acquisti, favorendo l'utilizzo di soluzioni a ridotto impatto ambientale lungo l'intero ciclo di vita dei prodotti e dei servizi.

**Fondimpresa** non opera in settori a rilevante utilizzo di materiali e, pertanto, la rendicontazione del flusso annuo di massa dei materiali non risulta applicabile al proprio contesto. Considera invece la riduzione dei rifiuti una delle proprie tematiche materiali ambientali poiché la maggior parte dei rifiuti generati presso la sede è assimilabile a rifiuti urbani. In tale contesto, **Fondimpresa** adotta un approccio responsabile, fondato sui principi di prevenzione, raccolta differenziata e riciclo, in conformità alla normativa nazionale (D.Lgs. 152/2006) e ai regolamenti locali del Comune di Roma.

È attivo un sistema di raccolta differenziata per le principali frazioni: indifferenziato, multimateriale (plastica e metalli), carta e cartone. Altre tipologie di rifiuti, come i RAEE (Rifiuti da Apparecchiature Elettriche ed Elettroniche), vengono gestite separatamente in base alle necessità e nel rispetto delle disposizioni vigenti. **Fondimpresa** pone inoltre particolare attenzione alla sensibilizzazione del personale, promuovendo comportamenti di consumo consapevole e l'adozione di buone pratiche in materia di riciclo.

Tutte queste pratiche rappresentano un primo passo verso un modello operativo più circolare, in cui ogni scelta – dalla logistica alla comunicazione, dalla ristorazione alla fornitura – è orientata alla minimizzazione degli scarti, alla rigenerazione dei materiali e alla valorizzazione dell'intero ciclo di vita delle risorse impiegate coerentemente con gli obiettivi europei e internazionali in materia di sostenibilità ambientale e con l'impegno di **Fondimpresa** a contribuire attivamente alla transizione verso un'economia più resiliente e rigenerativa.

## C3

# Obiettivi di riduzione dei gas serra e transizione climatica

**Fondimpresa** non ha ancora definito obiettivi formali di riduzione delle emissioni di gas serra né una strategia formalizzata per la transizione climatica, riconoscendo tuttavia la rilevanza del tema, il **Fondo** si impegna a valutare l'integrazione progressiva di tali elementi all'interno della propria strategia ambientale.

3

Dimensione ambientale

## C4

# Rischi climatici

Nel presente esercizio di rendicontazione, il **Fondo** non ha applicato il presente requisito in quanto non ha ancora avviato un processo strutturato di identificazione e valutazione dei pericoli fisici legati al clima né degli eventi di transizione climatica che possano generare rischi significativi per le proprie attività o performance.

**Fondimpresa** è tuttavia pienamente consapevole della crescente rilevanza dei rischi climatici e dell'importanza di monitorare con attenzione i possibili effetti negativi, sia sul piano operativo sia su quello strategico, nel breve, medio e lungo termine. L'organizzazione segue con attenzione l'evoluzione del contesto normativo e delle migliori pratiche, mantenendo alta la sensibilità verso questi temi nell'ambito della propria attività.

# Dimensione sociale

4



# Forza lavoro: caratteristiche generali

Fondimpresa riconosce che le risorse umane sono un asset fondamentale per il corretto svolgimento delle attività del **Fondo** e della qualità dei servizi erogati.

Le politiche adottate, nel corso degli anni, hanno sempre come obiettivo il miglioramento delle competenze del personale e la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e stimolante, mediante un investimento continuo nella formazione del personale. Inoltre, **Fondimpresa** si è impegnata nella creazione di un Comitato Guida della Parità di Genere che garantisce la corretta applicazione delle pratiche e delle procedure inerenti la UNI/PdR 125:2022 all'interno del **Fondo**.

## Composizione del personale

Al 31 dicembre 2024, il personale **Fondimpresa** è composto da 105 dipendenti, in leggero aumento rispetto allo scorso anno e la presenza femminile è stabile e continua a superare il 60% del totale.

L'attuale situazione fotografata evidenzia che la maggior parte dei/delle dipendenti ha un contratto a tempo indeterminato, mentre i contratti a tempo determinato sono marginali e in diminuzione rispetto al 2023. Non ci sono rapporti di apprendistato. Complessivamente, le evidenze rivelano che il **Fondo** si concentra sulla stabilità contrattuale e sul rafforzamento della componente femminile.

COMPOSIZIONE DELLA FORZA LAVORO	2023	2024
Numero totale lavoratori	103	105
Donne	65	66
Uomini	38	39

COMPOSIZIONE DEI DIPENDENTI PER CONTRATTO DI LAVORO E GENERE	2023	2024
Tempo indeterminato	100	104
Donne	63	65
Uomini	37	39
Di cui in Apprendistato	0	0
Donne	0	0
Uomini	0	0
Tempo determinato	3	1
Donne	2	1
Uomini	1	0

PAESE DEL CONTRATTO DI LAVORO	NUMERO DI DIPENDENTI
Italia	105
Totale	105

**Fondimpresa** svolge la propria attività esclusivamente in Italia e l'assenza di sedi in altri Paesi conferma la natura nazionale, coerente con la sua missione istituzionale.

## Il turnover complessivo

Nel 2024 il tasso di turnover è stato del 5,7%, superiore rispetto a quello rilevato nell'anno precedente. Analizzando i dati disaggregati per genere, il turnover femminile è rimasto invariato (3,0% nel 2024 rispetto al 3,1% dell'anno precedente), mentre il tasso di turnover maschile ha mostrato un aumento, con il turnover medio che è passato dal 2,6% al 10,3%. Il controllo sul tasso di turnover viene effettuato periodicamente, secondo il principio di pari opportunità tra donne e uomini come richiesto dalla UNI/PdR 125:2022. La rilevazione di eventuali scostamenti tra i generi contribuisce a una lettura più completa delle dinamiche organizzative e alla promozione di un ambiente di lavoro equo e inclusivo.

TURNOVER COMPLESSIVO	2023	2024
Tasso di turnover complessivo	2,9%	5,7%
Donne	3,1%	3%
Uomini	2,6%	10,3%

In continuità con il percorso di approfondimento delle informazioni sociali, il presente esercizio adotta una modalità di lettura del turnover per genere basata sul rapporto tra le assunzioni/cessazioni e la relativa popolazione di riferimento (lavoratrici e lavoratori presenti a fine anno per ciascun gruppo). Questa impostazione consente una maggiore coerenza nella lettura delle dinamiche interne e permette di restituire in modo più puntuale eventuali differenze tra gruppi, rafforzando l'efficacia informativa del dato rispetto ai precedenti esercizi.

## Tutela della diversità e inclusione

**Fondimpresa** sta per concludere il percorso propedeutico all'ottenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022 relativa alla Parità di Genere. Questo processo sistematico è stato supportato dall'approvazione e dalla pubblicazione sul sito ufficiale della Politica per la Parità di Genere ([link diretto](#)) e del Piano Strategico per la Parità di Genere ([link diretto](#)). Questi documenti, preparati dalla Direzione

Generale in collaborazione con il Comitato Guida, confermano l'impegno del **Fondo** nella promozione di una cultura aziendale basata sulla diversità e sull'inclusione, sulla parità di genere e sul rispetto dei diritti fondamentali, secondo le linee guida dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e lo standard UNI/PdR 125:2022.

Il Piano Strategico della Parità di Genere stabilisce obiettivi misurabili e azioni specifiche in sei aree d'intervento (cultura e strategia, governance, processi di gestione delle risorse umane, equità retributiva, genitorialità, equilibrio vita-lavoro e prevenzione degli abusi e delle molestie) e per ciascuna azione sono stati identificati KPI specifici, monitorati dal Comitato Guida e dal Responsabile del sistema di gestione. L'attuazione del piano strategico riguarda anche la formazione del personale e dei dirigenti, con l'obiettivo di accrescere la sensibilità verso i temi della diversità e dell'inclusione.

**Fondimpresa** ha allocato fondi specifici dedicati a tali attività, segno chiaro di una reale volontà di raggiungere obiettivi specifici. L'impegno di **Fondimpresa** sui temi della parità di genere, diversità e inclusione prosegue anche oltre il percorso di certificazione UNI/PdR 125:2022 e, come previsto dal Piano Strategico per la Parità di Genere, nel corso del 2025 **Fondimpresa** intraprenderà il percorso di implementazione della UNI ISO 30415:2021, lo standard di riferimento per la gestione della diversità e dell'inclusione nelle organizzazioni.

Questa scelta testimonia la volontà di **Fondimpresa** di consolidare e ampliare le proprie azioni a favore di una cultura aziendale inclusiva, in linea con le migliori pratiche internazionali.

# Forza lavoro: salute e sicurezza

**Fondimpresa** si impegna a creare un ambiente di lavoro che si concentri sul benessere complessivo delle risorse umane, andando oltre la sola prevenzione di infortuni e malattie professionali.

La gestione della salute e sicurezza sul lavoro è garantita attraverso strumenti dedicati, la cui efficacia e adeguatezza sono verificate dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) ai sensi delle normative vigenti e degli standard volontari che il **Fondo** ha deciso di adottare. In **Fondimpresa**, la tutela della salute e sicurezza sul lavoro si articola in un sistema di prevenzione dove il Datore di lavoro, insieme al RSPP e al Medico Competente, tengono la direzione. L'analisi dei potenziali rischi è sempre il punto di partenza, costruita anche attraverso un'esperienza passata e la raccolta di pratiche simili già elaborate. Le valutazioni sono periodicamente aggiornate e trasformate in contenuti accessibili durante sessioni formative in cui vengono anche illustrate le misure pratiche messe in atto per prevenire e contenere i rischi. Fondamentale in questo approccio è il coinvolgimento diretto dei/delle dipendenti, che vengono attivamente invitati a segnalare situazioni critiche o potenziali pericoli.

Tali segnalazioni sono accolte e gestite in un clima di apertura e rispetto, senza conseguenze negative per chi le effettua. Per quanto riguarda la protezione della salute, la figura del Medico Competente non è confinata nell'ambito normativo, ma è coinvolta nell'analisi del rischio collegato alle caratteristiche specifiche dell'attività professionale e nello sviluppo di protocolli medici ad hoc. A questo si aggiunge la presenza di una assicurazione sanitaria superiore ai minimi contrattuali, disponibile per tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato.

Per quanto riguarda, invece, la formazione, l'impegno è quello di garantire che le persone coinvolte abbiano le competenze adeguate a lavorare in sicurezza, con percorsi su misura tenuti da professionisti esperti e costantemente aggiornati sulle leggi applicabili e sulle migliori pratiche nel settore. Nel 2024 non si sono registrati infortuni sul lavoro né decessi dovuti a cause professionali tra il personale di **Fondimpresa**. Il tasso di infortuni sul lavoro risulta pertanto pari a 0,00%, confermando l'efficacia delle misure di prevenzione e dei protocolli adottati.

Queste informazioni riflettono la continua determinazione del **Fondo** a salvaguardare la salute e la sicurezza della sua forza lavoro attraverso un sistema completo che include formazione, sorveglianza del rischio, medicina del lavoro e promozione del benessere organizzativo.

0%

TASSO DI INFORTUNI SUL LAVORO  
GRAZIE ALLE MISURE DI PREVENZIONE  
E AI PROTOCOLLI ADOTTATI

INFORTUNI SUL LAVORO	2023	2024
Numero di decessi dovuti a malattie professionali	0	0
Numero di decessi tra la propria forza lavoro a seguito di infortuni sul lavoro	0	0
Infortuni sul lavoro (numero)	0	0
Infortuni sul lavoro (tasso)	0,00%	0,00%
NUMERO DI ORE COMPLESSIVE DI LAVORO (PERSONALE DIPENDENTE)	2023	2024
	184.442	176.706

## Forza lavoro: retribuzione, contrattazione collettiva e formazione

### Contrattazione collettiva

**Fondimpresa** garantisce per tutto il personale una retribuzione pari o superiore a quella prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicabile. Nel 2024, analizzando un totale di 105 dipendenti, 100 sono coperti da accordi di contrattazione collettiva, raggiungendo il 95% della forza lavoro, questo dato riflette la stabilità rispetto al 2023, quando 98 dipendenti su 103 risultavano tutelati da contratti collettivi, mantenendo la stessa percentuale del 95%. Questo risultato conferma come **Fondimpresa** continui a fornire al personale condizioni contrattuali stabili e salari in conformità con quelli definiti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

DIPENDENTI COPERTI DA ACCORDI DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	2023	2024
Numero totale dipendenti	103	105
Numero totale dei dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva	98	100
Percentuale totale dei dipendenti coperti da accordi	95%	95%

La percentuale differisce dal 100% in quanto ci sono lavoratori con contratti atipici che non prevedono l'applicazione del CCNL.

### La formazione come vettore di equità e sviluppo

Nel 2024, il livello dell'offerta formativa di **Fondimpresa** è aumentato notevolmente, passando da una media di ore annuali di formazione per dipendente di 5,4 nel 2023 a 25,1 nel 2024. Anche la suddivisione delle ore annuali medie di formazione per genere è migliorata nel 2024:

- **le ore di formazione medie per le donne** raggiungono le 27,6 ore (rispetto alle 4,2 ore del 2023);
- **le ore di formazione medie per gli uomini** raggiungono le 20,9 ore (contro le 7,7 ore del 2023).

Questo incremento dimostra un'attenzione particolare da parte di **Fondimpresa** nel garantire pari opportunità di crescita e sviluppo professionale, con un aumento consistente delle ore di formazione dedicate a entrambi i generi.

ORE DI FORMAZIONE ANNUE MEDIE	2023	2024
Numero totale dei dipendenti	103	105
Donne	65	66
Uomini	38	39
Ore di formazione annue medie per dipendenti	5,4	25,1
Ore di formazione annue medie per lavoratore (Donne)	4,2	27,6
Ore di formazione annue medie per lavoratore (Uomini)	7,7	20,9

In relazione alle attività formative, **Fondimpresa**, nel corso del 2024, ha realizzato un ciclo di video pillole, integrato nel piano generale di comunicazione e promozione delle iniziative aziendali, finalizzato a diffondere e valorizzare i contenuti chiave del Piano Strategico di Sostenibilità 2024-2026. L'obiettivo principale di questo strumento



è sensibilizzare il personale sull'importanza di integrare concretamente la sostenibilità nelle attività operative quotidiane e nelle decisioni strategiche del **Fondo**, promuovendo così un cambiamento culturale duraturo e condiviso, oltre a essere state utilizzate come uno strumento utile a informare i collaboratori e le collaboratrici riguardo le iniziative in corso e quelle future.

## Azioni e risultati in materia di equità retributiva

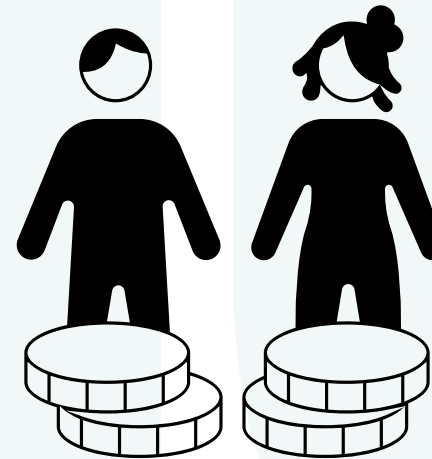
Per quanto riguarda le politiche retributive, **Fondimpresa** rispetta il principio di non discriminazione e la retribuzione dei dipendenti e delle dipendenti si basa esclusivamente sulle competenze e sulle responsabilità richieste per il ruolo ricoperto, indipendentemente da qualsiasi fattore legato alla nazionalità, alle abilità fisiche, all'età o al genere.

**Fondimpresa** ha implementato, nel corso del 2024, un processo di Job Evaluation per assicurare coerenza tra i ruoli e le posizioni e le retribuzioni, mediante l'uso di criteri oggettivi e con l'aiuto di un sistema di pesatura che valuta le posizioni lavorative e monitora eventuali disallineamenti. L'analisi delle differenze retributive tra uomini e donne è stata eseguita attraverso una metodologia precisa, tenendo conto delle caratteristiche individuali delle persone affinché qualsiasi inequità retributiva possa essere identificata e corretta. Inoltre, **Fondimpresa** ha condiviso questo progetto con tutto il personale, illustrando le logiche della politica retributiva e promuovendo trasparenza e consapevolezza all'interno dell'organizzazione.

Nel 2024, **Fondimpresa** ha registrato un divario retributivo di genere del 6,73% per la categoria "Impiegati" e dell'1,56% per la categoria "Quadri". Rispetto al 2023, si è osservato un lieve aumento del divario per la categoria "Impiegati", mentre per la categoria "Quadri", il divario è rimasto stabile.

Categoria dipendente	DIVARIO RETRIBUTIVO	
	2023	2024
Dirigenti	N/A	N/A
Quadri	1,52%	1,56%
Impiegati	5,92%	6,73%

N/A: la retribuzione non è comparabile, in quanto non sono presenti dirigenti donne.



Questi risultati evidenziano la necessità di continuare a promuovere politiche e iniziative volte a ridurre le disuguaglianze retributive di genere e garantire maggiore equità salariale.



# Caratteristiche aggiuntive (general) della forza lavoro

## La composizione della dirigenza

Nel 2024, il personale dirigente comprende cinque posizioni al vertice, tutte occupate da uomini; pertanto, la percentuale di donne dirigenti si attesta allo 0%, con un rapporto donne-uomini di 0:5. La percentuale è rimasta invariata rispetto al 2023.

COMPOSIZIONE DEL LIVELLO PER GENERE	2023	2024
Rapporto donne-uomini a livello dirigenziale	0%	0%
% Donne Dirigenti	0%	0%

## I lavoratori e lavoratrici non dipendenti

Nel 2024, il numero di collaboratrici e collaboratori esterni impiegati da **Fondimpresa** è stato pari a 13 unità, leggermente in crescita rispetto al 2023. La maggior parte dei lavoratori e lavoratrici non dipendenti hanno un contratto di collaborazione coordinata e continuativa (Co.co.co), rispetto allo scorso anno sono aumentati del 9%. In relazione a questa tipologia contrattuale, si nota una riduzione del 25% della componente femminile (da 4 a 3 donne) e un aumento del 28% della componente maschile (da 7 a 9 uomini). Non sono presenti collaboratori o collaboratrici interinali, in distacco o lavoratrici/lavoratori autonomi, confermando l'assenza di queste tipologie contrattuali come l'anno precedente. Nel 2024 è stato avviato un contratto di tirocinio.

COMPOSIZIONE DEI COLLABORATORI PER CONTRATTO DI LAVORO E GENERE	2023	2024
<b>Interinali (somministrati)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Donne	0	0
Uomini	0	0
<b>Co.co.co</b>	<b>11</b>	<b>12</b>
Donne	4	3
Uomini	7	9
<b>In distacco</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Donne	0	0
Uomini	0	0
<b>Lavoratori autonomi</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Donne	0	0
Uomini	0	0
<b>Stage</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Donne	0	1
Uomini	0	0

# Ulteriori informazioni sulla forza lavoro: politiche e processi sui diritti umani

**Fondimpresa** ritiene che i principi etici del rispetto e dei diritti umani siano elementi centrali della propria identità e per questo ha adottato un Codice Etico ([link diretto](#)) in cui sono espressi e definiti i valori della legalità, della trasparenza, del rispetto, dell'equità e della responsabilità sociale.

Pur non affrontando in modo esplicito temi quali il lavoro minorile, il lavoro forzato, la tratta di esseri umani, la prevenzione degli infortuni e la discriminazione, il Codice sancisce l'impegno del **Fondo** a promuovere il progresso e il continuo miglioramento di condizioni di lavoro giuste e dignitose.

**Fondimpresa** ha attivo un sistema di whistleblowing, in conformità con il D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 ("Decreto Whistleblowing"), accessibile tramite il sito ufficiale del gestore contrattualizzato. Questo strumento, già in uso da tempo, conferma l'impegno continuo dell'organizzazione verso la trasparenza e l'integrità. Il canale permette di segnalare in modo sicuro e confidenziale comportamenti illeciti o irregolarità, in linea con i principi del Codice Etico e le normative nazionali e internazionali. ([link diretto](#))

DIRITTI UMANI (RECLAMI E POLITICHE)	EVIDENZE
Presenza di un meccanismo di gestione dei reclami per la propria forza lavoro	SI
Presenza di un codice di condotta o una politica sui diritti umani. Argomenti coperti in caso di risposta affermativa:	SI
Lavoro minorile	NO
Lavoro forzato	NO
Tratta di esseri umani	NO
Discriminazione	NO
Prevenzione degli incidenti	NO

# Incidenti gravi e negativi sui diritti umani

Nel 2024, **Fondimpresa** ha confermato l'assenza di incidenti gravi e negativi sui diritti umani nella sua forza lavoro. Non sono stati riscontrati casi di lavoro minorile, lavoro forzato, tratta di esseri umani, discriminazione o altre violazioni. Inoltre, non dispone di alcuna evidenza relativa a incidenti che abbiano coinvolto dipendenti nella catena del valore, comunità locali, consumatori o utilizzatori finali.

Questo risultato è stato raggiunto grazie al costante impegno di **Fondimpresa** nel salvaguardare un luogo di lavoro etico, rispettoso e conforme alle normative nazionali e internazionali.

DIRITTI UMANI (INCIDENTI)	EVIDENZE	AZIONI INTRAPRESE
L'impresa è a conoscenza di eventuali incidenti confermati che coinvolgono lavoratori nella catena del valore, comunità interessate, consumatori e utenti finali?	NO	N/A
L'impresa ha confermato incidenti nella propria forza lavoro correlati a:	NO	N/A
Lavoro minorile	NO	N/A
Lavoro forzato	NO	N/A
Tratta di esseri umani	NO	N/A
Discriminazione	NO	N/A
Prevenzione degli incidenti	NO	N/A
Altro	NO	N/A

# Governance

5



# Il Sistema di Governo del Fondo

Il modello di governance di **Fondimpresa** riflette la sua natura associativa e paritetica, fondata sulla collaborazione tra le organizzazioni fondatrici. Le decisioni strategiche vengono assunte da organi di governo composti, in modo equilibrato, da rappresentanti delle organizzazioni datoriali e sindacali, secondo una logica di corresponsabilità. In questo modo viene garantita la trasparenza, l'equilibrio decisionale e la rappresentanza bilanciata degli interessi collettivi. Grazie a questa struttura, l'azione del **Fondo** risulta pienamente coerente con le sue finalità.



5

Governance

## Comitato di Indirizzo Strategico dei Soci

È composto dai rappresentanti di Confindustria, CGIL, CISL e UIL, inclusi il Presidente di Confindustria e i Segretari Generali delle sigle sindacali.

Questo organo ha il compito di orientare le scelte strategiche del **Fondo**, definendo annualmente obiettivi e priorità operative e ha la facoltà di nominare, sostituire o revocare i membri del Consiglio di Amministrazione e di deliberare, con decisione unanime, sull'ingresso di eventuali nuovi soci.

## Assemblea

È costituita da sei membri, designati ogni anno dai Soci: tre da Confindustria e uno ciascuno da CGIL, CISL e UIL.

All'Assemblea spettano funzioni fondamentali, tra cui l'approvazione del bilancio preventivo e consuntivo, la nomina del revisore dei conti, la modifica dello Statuto e del Regolamento per il funzionamento del **Fondo**, su proposta del Comitato di Indirizzo Strategico, e la gestione delle nomine relative al Collegio Sindacale.

## Consiglio di Amministrazione (CdA)

Composto da sei membri in rappresentanza paritetica (tre per Confindustria, uno per ciascuna delle Organizzazioni sindacali), il CdA elegge al proprio interno il Presidente (tra i rappresentanti di Confindustria) e il Vicepresidente (tra quelli delle organizzazioni sindacali).

I consiglieri restano in carica per tre esercizi e possono essere riconfermati per un massimo di due mandati. Il Consiglio ha compiti di indirizzo operativo e controllo, definisce la pianificazione strategica e approva il modello organizzativo, nomina il Direttore Generale e stabilisce l'allocatione delle risorse su base annuale. L'attuale CdA si è insediato a giugno 2024.

## Direttore Generale

Figura apicale della struttura operativa, il Direttore Generale è responsabile della gestione corrente del **Fondo**.

Cura la redazione dei bilanci previsionali e consuntivi e fornisce al CdA, con cadenza trimestrale, un report tecnico ed economico sull'andamento delle attività del **Fondo**.

## Organismo di Vigilanza (OdV)

Organo indipendente incaricato di monitorare l'efficacia e la corretta applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo secondo il D.Lgs. 231/2001.

L'OdV opera in piena autonomia, con continuità e professionalità e ha il compito di rilevare eventuali criticità, proponendo aggiornamenti e segnalando violazioni o anomalie rispetto al modello adottato.

## Il Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale di Fondimpresa è l'organo di controllo preposto alla vigilanza sulla regolarità amministrativa, contabile e gestionale del **Fondo**.

È composto da tre membri effettivi e due supplenti, nominati secondo criteri di rappresentanza e imparzialità: un membro effettivo e un supplente sono designati da Confindustria, un effettivo e un supplente dalle Organizzazioni Sindacali socie (CGIL, CISL, UIL), mentre il Presidente del Collegio è nominato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Tutti i membri effettivi devono essere iscritti all'Albo dei revisori legali e durano in carica tre anni, rinnovabili. Il Collegio opera con indipendenza e professionalità, assicurando che le attività del **Fondo** si svolgano nel rispetto dei principi di trasparenza, legalità e buona amministrazione, contribuendo così a rafforzare la fiducia degli stakeholder nei processi di gestione e rendicontazione.

## Supervisione istituzionale e vigilanza esterna

Fondimpresa opera sotto l'attenta supervisione e il controllo di enti istituzionali esterni, in particolare, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che è incaricato di valutare l'idoneità professionale dei soggetti che gestiscono i fondi e di garantire che la loro operatività si svolga secondo criteri di trasparenza e correttezza.

# Rapporto di diversità e genere nell'organo di governo

Nel 2024, la composizione degli organi di amministrazione, direzione e controllo di **Fondimpresa** è rimasta invariata rispetto al 2023, con un totale di 6 membri, di cui 2 donne (33%) e 4 uomini (67%). Solo il Presidente e il Vicepresidente hanno un ruolo esecutivo. Non sono presenti amministratori indipendenti e rappresentanti dei lavoratori.



MEMBRI NON ESECUTIVI	2	2
ESECUTIVI	2	0
RAPPRESENTANZA DEI DIPENDENTI E DEI LAVORATORI	0	0
AMMINISTRATORI INDIPENDENTI	0	0

2024 = 2023

## La gestione etica e trasparente

**Fondimpresa** coltiva una cultura organizzativa fondata su responsabilità, integrità e attenzione concreta verso le persone e l'ambiente. Un impegno quotidiano che rafforza il senso di comunità, alimenta relazioni di fiducia e genera valore condiviso, contribuendo a costruire un impatto positivo, duraturo e tangibile.

**Fondimpresa** ha un Codice Etico ([link diretto](#)) che è il fondamento della propria cultura organizzativa e rappresenta una guida essenziale per tutte le persone che operano all'interno o in collaborazione con il **Fondo**. Il documento esprime i valori fondamentali di legalità, responsabilità, trasparenza, imparzialità e integrità, orientando le decisioni, le relazioni e i comportamenti quotidiani. I principi etici definiti nel Codice si applicano a tutti i soggetti coinvolti, inclusi i membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e della Direzione Generale, i Direttori Strategici di Area, i Process Manager/Responsabili di Aree/Unità, il personale dipendente, i collaboratori, le articolazioni territoriali, nonché fornitori, consulenti e tutti coloro che intrattengono rapporti con il **Fondo**. Tali principi includono:



**Onestà**  
e legalità nell'agire



**Riservatezza**  
nella gestione delle informazioni



**Professionalità**  
e attenzione alla qualità delle prestazioni



**Trasparenza**  
e tracciabilità nelle operazioni e nei processi decisionali



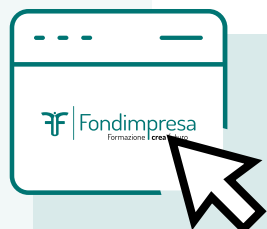
**Imparzialità**  
nelle scelte e nelle relazioni

Attraverso il Codice Etico, **Fondimpresa** si impegna a garantire relazioni corrette con le aziende aderenti, i beneficiari dei finanziamenti erogati, i Soggetti Proponenti e Attuatori, la Pubblica Amministrazione, l'Autorità Giudiziaria, i fornitori e i partner, assicurando il rispetto dei diritti fondamentali, delle normative vigenti e delle buone pratiche di governance.

La responsabilità di vigilare sull'applicazione del Codice è affidata all'Organismo di Vigilanza, che agisce in autonomia e con poteri di controllo, promuovendo la diffusione dei principi etici e gestendo le segnalazioni ricevute. A tal fine, è attivo un sistema di whistleblowing che tutela la riservatezza del segnalante, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

La trasparenza delle attività di **Fondimpresa** è assicurata anche tramite la pubblicazione online di documenti e informazioni accessibili sul sito istituzionale, in linea con quanto previsto dal D.Lgs. n. 33/2013, che disciplina l'accesso civico e gli obblighi di pubblicità e diffusione delle informazioni da parte delle amministrazioni pubbliche e altri soggetti cui si applica la norma. L'adempimento degli obblighi di trasparenza è verificato da un Organismo Indipendente di Valutazione, secondo quanto previsto dall'art. 14, co. 4, lett. g), del D.lgs n. 150 del 27 ottobre 2009, le cui attestazioni sono pubblicate nella sezione "**Fondo trasparente**" del sito.

Nell'ambito del proprio percorso di crescita responsabile, **Fondimpresa** ha definito e adottato una Politica di Sostenibilità, approvata dal Consiglio di Amministrazione, che si propone di integrare i principi ESG (Environmental, Social, Governance) in tutte le attività del **Fondo**, promuovendo un modello di gestione responsabile e trasparente. Tale politica rappresenta una guida per orientare ogni decisione e azione verso obiettivi di lungo termine, in linea con i Sustainable Development Goals (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite ([link diretto](#)).



## Relazioni istituzionali e ruolo strategico del Fondo

Nel biennio 2023-2024, **Fondimpresa** ha rafforzato il proprio ruolo istituzionale attraverso un'intensa attività di confronto con i principali interlocutori pubblici. La partecipazione a tavoli tecnici presso la Camera dei Deputati, il Senato della Repubblica e il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha contribuito a consolidare la presenza del **Fondo** nel dibattito nazionale sulle politiche per il lavoro e la formazione continua.

Il dialogo con i policy maker è stato supportato anche da un programma articolato di iniziative pubbliche, promosse nell'ambito dell'Avviso dedicato ai Progetti Propedeutici, che ha incluso la partecipazione a eventi di rilievo nazionale come il Net Forum e il Festival del Lavoro. In questi contesti, **Fondimpresa** ha potuto presentare la propria visione strategica, rafforzando la legittimazione pubblica della propria azione. La presenza attiva nei contesti istituzionali testimonia l'impegno del **Fondo** a operare in coerenza con le politiche pubbliche nazionali, contribuendo in modo concreto alla definizione di strategie condivise per l'innovazione del sistema formativo italiano. Il rafforzamento delle relazioni istituzionali rappresenta dunque un elemento qualificante della governance di **Fondimpresa**, orientata alla collaborazione, alla trasparenza e al posizionamento strategico nel sistema delle politiche attive del lavoro.



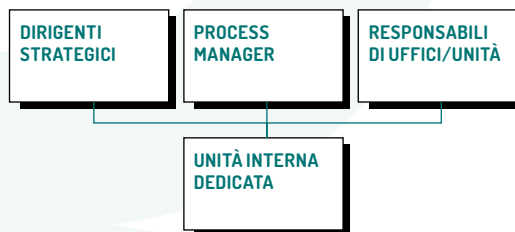
## Meccanismi di governance per la sostenibilità

La governance della sostenibilità in **Fondimpresa** si basa su un modello strutturato e integrato, progettato per assicurare l'effettiva attuazione dei principi ESG (Environmental, Social, Governance) all'interno dell'organizzazione. Questo sistema consente al **Fondo** di operare in modo responsabile, trasparente e coerente rispetto agli impatti sociali, ambientali ed economici generati dalle proprie attività.



# Condanne e multe per corruzione e concussione

Il Consiglio di Amministrazione, massimo organo di governo, è responsabile dell'approvazione del Piano Strategico di Sostenibilità e della relativa Politica. Inoltre, esercita la supervisione sugli impatti dell'organizzazione, promuovendo un approccio integrato alla gestione delle tematiche ESG e dei rischi a esse associati. Ad affiancare il CdA, **Fondimpresa** ha definito un sistema di ruoli operativi ben distribuiti: una struttura interna dedicata supporta il presidio delle tematiche di sostenibilità, con il compito di identificare, proporre e segnalare in modo tempestivo rischi e impatti rilevanti ai vertici del **Fondo**, in collaborazione con le funzioni competenti.



Un ruolo chiave è svolto dai Dirigenti, dai Process Manager e dai Responsabili di Uffici/Unità, che sono chiamati a sensibilizzare il personale sui temi ambientali e sociali, a promuovere iniziative coerenti con gli obiettivi del Piano Strategico di Sostenibilità 2024-2026 e a garantire il perseguimento per le tematiche di loro competenza. Essi sono altresì responsabili della validità e della completezza dei dati e delle informazioni afferenti alle rispettive unità e riportati nel bilancio di sostenibilità. A supporto della qualità e affidabilità del reporting, **Fondimpresa** ha inoltre individuato specifici sustainability data owner, incaricati della raccolta, validazione e gestione dei dati ESG, ciascuno per il proprio ambito di competenza. Questa configurazione organizzativa assicura che la sostenibilità sia pienamente integrata nelle strategie e nei processi operativi del **Fondo**, rafforzando l'impegno verso una gestione sempre più responsabile e orientata al miglioramento continuo.

**Fondimpresa** conferma il proprio impegno per l'integrità, la trasparenza e il rispetto delle normative vigenti in materia di anticorruzione e anti-concussione. Nel biennio 2023-2024 non si sono verificate condanne a carico dell'ente per violazioni delle leggi anticorruzione o anti-concussione.

Di conseguenza:

- non sono stati registrati procedimenti giudiziari o condanne per corruzione o concussione;
- non sono state comminate sanzioni pecuniarie a carico dell'organizzazione.

CONDANNE E MULTE	VALORE
Numero di condanne per violazione norme anticorruzione e anti-concussione (n.)	0
Importo totale multe per violazione norme anticorruzione e anti-concussione (€)	0



A conferma dell'impegno per l'integrità e la legalità, **Fondimpresa** ha attivato un sistema di whistleblowing conforme al D.Lgs. 24/2023, volto a garantire canali sicuri e riservati per la segnalazione di comportamenti, atti od omissioni che ledano l'interesse pubblico o l'integrità dell'organizzazione. Le segnalazioni possono essere effettuate attraverso l'apposita piattaforma digitale, accessibile pubblicamente sul sito istituzionale ([link diretto](#)).

Queste misure si inseriscono in un più ampio quadro di prevenzione e controllo, che prevede attività di formazione periodica sui temi dell'etica e della legalità e sui presidi contro il rischio-reato, rivolta a tutto il personale e agli organi di governo, nonché audit regolari sui processi a rischio.

Tali azioni rafforzano il sistema di controllo interno dell'ente, contribuendo a una cultura organizzativa orientata alla trasparenza e alla responsabilità.

## Modello 231, gestione integrata e controllo dei rischi

**Fondimpresa** ha adottato il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, con l'obiettivo di prevenire comportamenti illeciti e assicurare che le attività del **Fondo** si svolgano nel rispetto dei principi di legalità e trasparenza e in modo etico. Un elemento centrale del Modello è l'Organismo di Vigilanza (OdV), incaricato di verificare l'efficace attuazione delle misure previste e proporre eventuali aggiornamenti. L'OdV, dotato di autonomia e continuità operativa, ha inoltre il compito di supervisionare la formazione interna, affinché tutti

i destinatari, dipendenti, amministratori, sindaci, collaboratori e membri degli organi di controllo, siano adeguatamente informati sui contenuti e le finalità del Modello.

A tal fine, **Fondimpresa** realizza specifiche attività formative e informative, e rende disponibili il Modello e il Codice Etico sia tramite la rete intranet sia nella sezione "Fondo Trasparente" del sito del **Fondo**. Ogni nuovo assunto riceve tali documenti e ne sottoscrive la presa visione.

A presidio dell'efficacia del Modello, è previsto un sistema disciplinare interno, applicabile a tutti i soggetti coinvolti, che prevede sanzioni proporzionate alla gravità delle violazioni e all'entità del rischio generato per il **Fondo**. Il sistema consente l'attivazione di misure correttive anche su segnalazione dell'OdV, con possibilità di procedere, nei casi più gravi, al licenziamento o alla cessazione del rapporto di collaborazione. Per garantire elevati livelli di affidabilità e qualità nella gestione, **Fondimpresa** ha implementato un Sistema di Gestione Integrato certificato da SQS - Associazione Svizzera per Sistemi di Qualità e di Management, conforme agli standard ISO 9001:2015 (qualità) e ISO/IEC 27001:2022 (sicurezza delle informazioni). Questo sistema consente al **Fondo** di operare in un quadro strutturato che tutela la riservatezza, l'integrità e la disponibilità dei dati, includendo misure preventive specifiche per la protezione dei dati personali e la continuità operativa.

In parallelo, **Fondimpresa** si ispira ai principi della norma UNI ISO 31000 sulla gestione del rischio, adottando un approccio orientato alla prevenzione e al miglioramento continuo. L'integrazione tra analisi dei rischi, controllo dei processi e pianificazione delle attività permette di affrontare con efficacia le complessità del contesto operativo, garantendo un utilizzo responsabile e trasparente delle risorse disponibili. Questo approccio rafforza il sistema di controllo interno e contribuisce alla solidità complessiva della governance ([link diretto](#)).

# Ricavi di alcuni settori ed esclusione dai parametri di riferimento dell'UE

Nel rispetto dei criteri di responsabilità e trasparenza, **Fondimpresa** ha verificato la propria posizione rispetto a settori considerati sensibili o ad alto impatto, risultando non attiva in nessuno dei comparti individuati come critici. In particolare, il **Fondo** non opera nei settori legati alla produzione o commercializzazione di armi controverse, tabacco, combustibili fossili o pesticidi e prodotti chimici pericolosi.



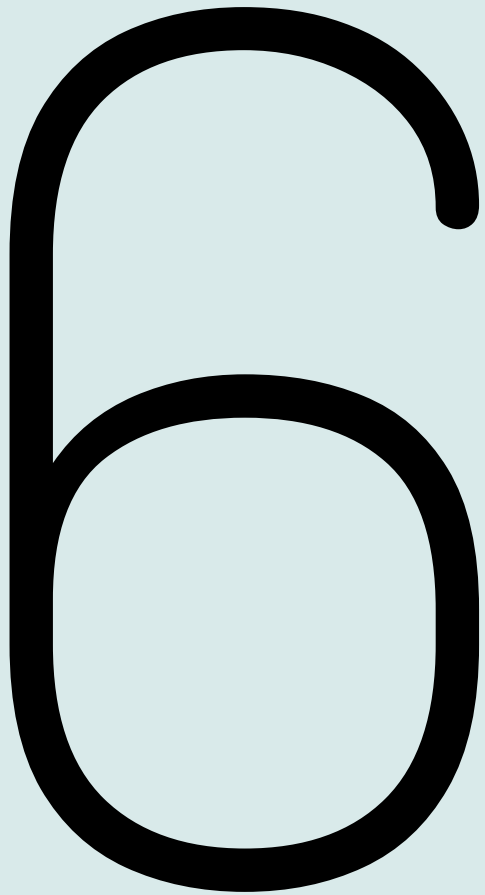
United Nations  
Climate Change

## The Paris Agreement

Inoltre, **Fondimpresa** non è esclusa dai parametri di riferimento europei relativi all'Accordo di Parigi, confermando così la coerenza del proprio operato con gli impegni ambientali e climatici definiti a livello internazionale.

SETTORE	APPLICABILITÀ	RICAVI	ESCLUSIONE PARAMETRI DI RIFERIMENTO DELL'UE ALLINEATI ALL'ACCORDO DI PARIGI
Armi controverse	NO	Assenti	NA
Tabacco	NO	Assenti	NA
Combustibili fossili	NO	Assenti	NA
Prodotti chimici	NO	Assenti	NA

# Dimensione economica



# L'approccio alla creazione di valore condiviso

La creazione e distribuzione del valore economico è uno degli elementi centrali attraverso cui **Fondimpresa** interpreta la propria missione di ente bilaterale a servizio delle imprese e dei lavoratori. Il valore generato attraverso la gestione delle risorse pubbliche e mutualistiche provenienti dai contributi INPS viene reinvestito nella formazione continua, garantendo impatti positivi diffusi e sostenibili.

In continuità con gli esercizi precedenti, il seguente prospetto consente di riclassificare e rappresentare in chiave sintetica il valore economico generato, distribuito e trattenuto dal **Fondo** nel corso dell'anno. Tale lettura, coerente con le migliori pratiche di rendicontazione e comparabile nel tempo, evidenzia come le risorse siano state impiegate e a beneficio di quali categorie di stakeholder.

Lo schema seguente permette di riclassificare le voci del bilancio d'esercizio secondo una logica di creazione e condivisione del valore, suddividendo le risorse in tre componenti principali:

6

Dimensione economica

## VALORE ECONOMICO GENERATO

Le risorse economiche complessivamente acquisite da **Fondimpresa** nell'anno, principalmente tramite i trasferimenti INPS, da destinare alla formazione continua.



## VALORE ECONOMICO TRATTENUTO

La quota non ancora utilizzata del valore generato, già vincolata a finalità formative e destinata a essere impiegata nei successivi esercizi.



## VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO

La parte del valore generato che è stata effettivamente spesa nell'anno per finanziare i Piani Formativi, le attività propedeutiche e le spese di gestione.

	2024	2023	VAR 23-24
<b>VALORE ECONOMICO GENERATO</b>	<b>420.999.820</b>	<b>434.044.168</b>	<b>-3,0%</b>
Conto Formazione	314.571.066	324.308.272	-3,0%
Conto di Sistema	89.588.762	92.374.129	-3,0%
Spese di Gestione (4%)	16.839.993	17.361.767	-3,0%
<b>VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO</b>	<b>377.650.247</b>	<b>400.883.093</b>	<b>-5,8%</b>
Spese dirette alla realizzazione dei Piani Formativi	354.945.925	381.542.774	-7,0%
Personale e Organi interni	8.269.762	7.477.810	+10,6%
Fornitori	14.147.644	11.602.261	+21,9%
Pubblica Amministrazione	286.916	260.248	+10,2%
<b>VALORE ECONOMICO TRATTENUTO</b>	<b>43.349.573</b>	<b>33.161.075</b>	<b>+30,7%</b>

Criterio di rappresentazione aggiornato per il valore distribuito al personale

Il valore economico distribuito al personale è stato, fino all'esercizio 2023, rilevato sulla base della voce "Personale" riportata nel Rendiconto della Gestione, in coerenza con la struttura sintetica del bilancio del **Fondo**

e con il modello GRI applicato fino allo scorso esercizio. In occasione del passaggio allo standard VSME, adottato per la prima volta nel presente Bilancio di Sostenibilità, è stato aggiornato anche il criterio di rilevazione del dato, utilizzando come riferimento il costo complessivo del personale riportato nelle sezioni descrittive del bilancio. Questo include anche le componenti comprese all'interno delle spese per le attività propedeutiche, migliorando la rappresentazione della composizione interna del valore distribuito, senza modificarne il totale complessivo. Inoltre, in continuità con l'approccio evolutivo adottato, è stato affinato il perimetro della voce "Personale" nella sezione del valore distribuito, includendo gli organi statutari interni al **Fondo** e riformulando di conseguenza la categoria, che da "Personale" diventa "Personale e Organi interni". Questa evoluzione metodologica consente una rappresentazione più accurata dell'equilibrio tra stakeholder interni ed esterni, mantenendo invariato il valore economico complessivo distribuito. Per garantire continuità nella lettura dei dati, lo stesso criterio è stato applicato retroattivamente al 2023.

Nel 2024, **Fondimpresa** ha generato un valore economico pari a 420.999.820 Euro; le risorse INPS sono state allocate internamente, sulla base della loro destinazione, come segue:

**314.571.066 €**

CONTO FORMAZIONE



**89.588.762 €**

CONTO DI SISTEMA



**16.839.993 €**

MAX 4% DESTINATO ALLE SPESE DI GESTIONE



6

Dimensione economica

# Ripartizione del valore distribuito

**8.269.762 €**

2,19%

PERSONALE

**14.147.644 €**

3,75%

FORNITORI

**286.916 €**

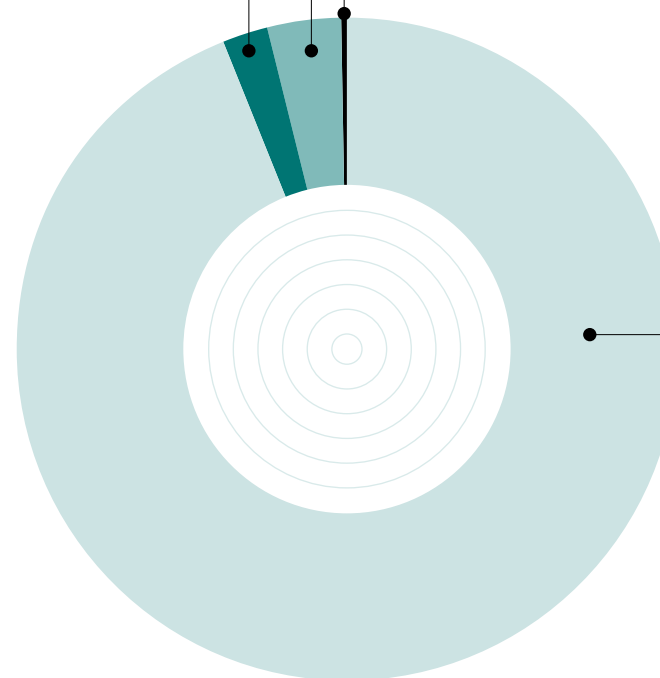
0,08%

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

**354.945.925 €**

93,99%

PIANI FORMATIVI



Nel 2024 **Fondimpresa** ha distribuito complessivamente 377.650.247 Euro, pari all'89,70% del valore generato nell'anno. La distribuzione delle risorse si articola come segue:

- **354.945.925 Euro sono stati destinati ai Piani Formativi**, equivalenti al 93,99% del totale distribuito, in lieve diminuzione rispetto ai 381.542.774 Euro del 2023 (95,18%);
- **8.269.762 Euro, pari al 2,19% del totale distribuito, sono stati assegnati al personale e agli organi statutari interni**, nello specifico al Consiglio di amministrazione, con un incremento del 10,6% rispetto al 2023;
- **i fornitori hanno beneficiato di 14.147.644 Euro**, in crescita rispetto agli 11.602.261 Euro dell'anno precedente, con una quota aumentata dal 2,89% al 3,75%;
- **infine, la Pubblica Amministrazione ha ricevuto 286.916 Euro**, in aumento rispetto ai 260.248 Euro del 2023, mantenendo una quota marginale (0,08% nel 2024 rispetto a 0,06%).

Questa ripartizione evidenzia un lieve calo delle risorse destinate ai Piani Formativi rispetto all'anno precedente, un rafforzamento dei rapporti con le risorse interne e con i fornitori, e una gestione equilibrata degli obblighi verso la PA.

6

Dimensione economica

## Valore economico trattenuto e sua destinazione

L'intero valore economico trattenuto nel 2024, pari a 43.349.573 Euro, rappresenta una quota del valore economico generato nell'esercizio che non è stata immediatamente distribuita ma è interamente destinata a finanziare attività formative nei prossimi esercizi. Tale valore si compone di:

- 10.766.754 Euro di economie di gestione risparmiate rispetto al limite massimo del 4%, che saranno reinvestite in attività formative nei futuri esercizi;
- 32.582.819 Euro di risorse INPS riferite a piani già finanziati che non hanno ottenuto approvazione nel 2024.

In linea con la missione di **Fondimpresa** e con i principi di efficienza e trasparenza, queste somme saranno reimpiegate per il finanziamento dei Piani Formativi, garantendo la continuità e la rotazione virtuosa delle risorse pubbliche gestite.

