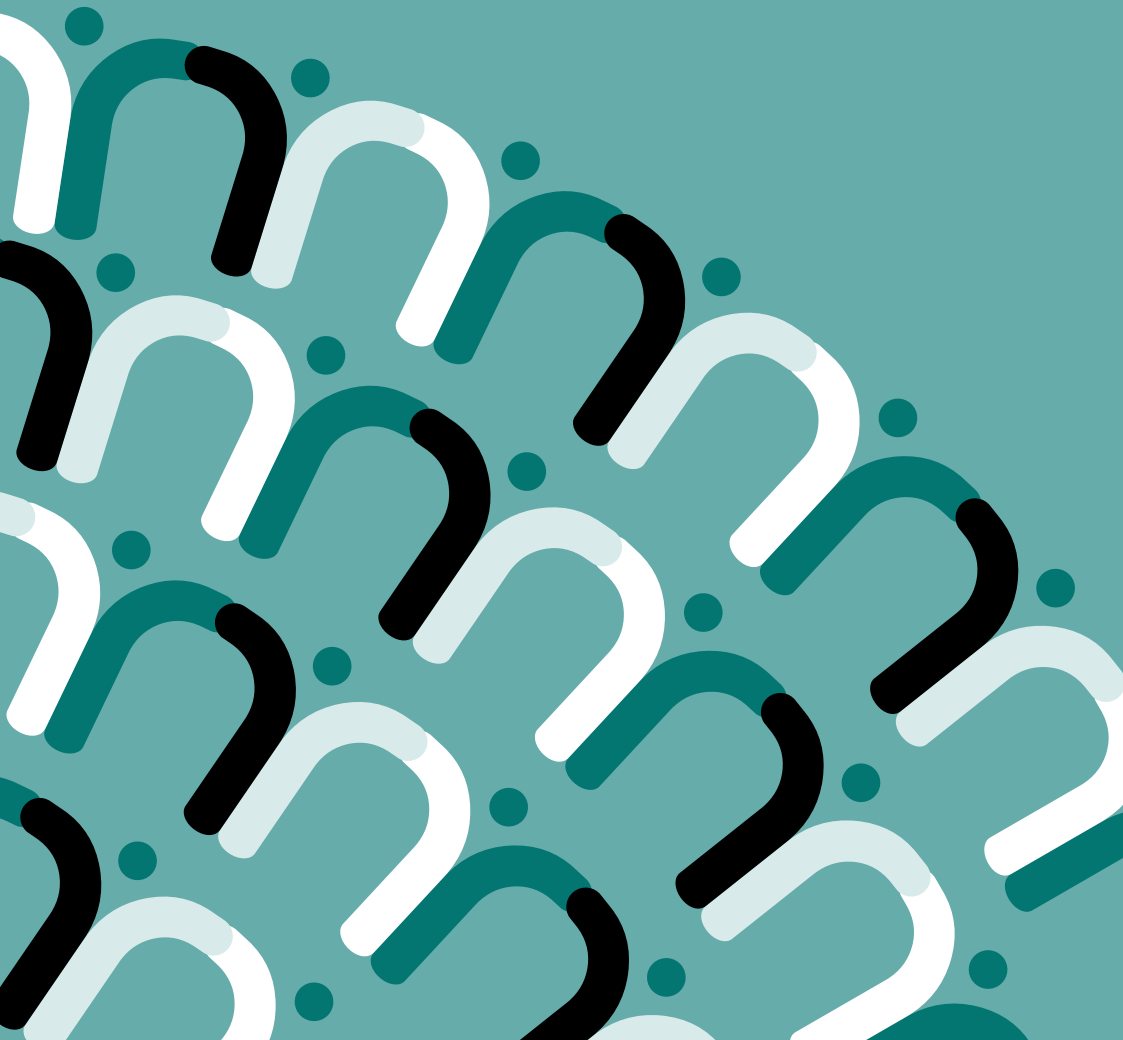
Fondimpresa
Formazione crea futuro

Bilancio di sostenibilità

2025



Indice

Lettera agli stakeholder 4

1 Informazioni generali 6

B1 || Base per la preparazione 8
B2 || Descrizione delle pratiche, delle politiche e delle iniziative future
C2 || per la transizione verso un'economia più sostenibile 54

2 I nostri impatti 64

Gli impatti sugli SDGs 66
La "misura" degli impatti generati 69
Tre storie di successi formativi 78

3 Dimensione ambientale 86

La dimensione ambientale del **Fondo** 88
B3 || Energia ed emissioni di gas serra 94
B4 || Inquinamento dell'aria, dell'acqua e del suolo 98
B5 || Biodiversità 100
B6 || Acqua 101
B7 || Uso delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti 103

4 Dimensione sociale 108

B8 || Forza lavoro: caratteristiche generali 110
B9 || Forza lavoro: salute e sicurezza 116
B10 || Forza lavoro: retribuzione, contrattazione collettiva e formazione 118
C5 || Caratteristiche aggiuntive (generali) della forza lavoro 122
C6 || Ulteriori informazioni sulla forza lavoro: politiche e processi
sui diritti umani 124
C7 || Incidenti gravi e negativi sui diritti umani 126

5 Governance 128

Il Sistema di Governo del **Fondo** 130
C9 || Rapporto di diversità e genere nell'organo di governo 134
B11 || Condanne e multe per corruzione e concussione 142
C8 || Ricavi di alcuni settori ed esclusione dai parametri di riferimento dell'UE 145

6 Dimensione economica 148

L'approccio alla creazione di valore condiviso 150
Ripartizione del valore distribuito 153
Valore economico trattenuto e sua destinazione 155

Lettera agli stakeholder

Vi presentiamo il Bilancio di Sostenibilità 2025, un documento che certifica un anno di traguardi storici e senza precedenti per **Fondimpresa**. Se il recente passato è stato il tempo della programmazione e della definizione della nostra identità sostenibile, il 2025 si è imposto in modo dirompente come l'anno dei record. È stato il momento in cui le nostre politiche strategiche si sono realizzate andando ad impattare notevolmente sul tessuto produttivo italiano.

I numeri di questo esercizio testimoniano una capacità di erogazione e un livello di partecipazione eccezionali. Abbiamo superato i 507 milioni di euro di raccolta, riuscendo a distribuire oltre 488 milioni di euro. Questo rappresenta un incremento del 29,4% del valore distribuito rispetto all'anno precedente, destinato quasi interamente (oltre il 95%) in modo diretto al finanziamento dei Piani Formativi. La nostra rete ha continuato a espandersi, contando oggi 206.295 aziende aderenti e oltre 5,12 milioni di lavoratrici e lavoratori. Tuttavia, il vero record di cui andiamo più fieri è il tasso di coinvolgimento: nel 2025 le nostre attività formative hanno raggiunto 4.784.514 persone, pari a un'incredibile quota del 93,34% di tutta la nostra forza lavoro aderente.

Questi risultati eccezionali non sono semplici indicatori finanziari. Rappresentano la fiducia tangibile che migliaia di imprese e le parti sociali ripongono nel nostro modello. È la dimostrazione che sempre più realtà scelgono di investire con noi nello sviluppo delle competenze. Ma soprattutto, questi 507 milioni di euro si sono tradotti in una capacità di intervento senza precedenti.

Nel corso del 2025, il nostro impegno "solidale" si è concretizzato in azioni mirate per garantire che le opportunità di crescita fossero accessibili a tutti. In particolare, le risorse gestite ci hanno permesso di:

Sostenere le PMI e le microimprese: attraverso i nostri conti di sistema e i bandi dedicati, abbiamo garantito l'accesso a una formazione di altissima qualità anche a quelle realtà che, da sole, faticano a sostenere i costi dell'aggiornamento professionale.
Tutelare l'occupabilità e i lavoratori fragili: abbiamo finanziato percorsi di *reskilling* e *upskilling* pensati per riqualificare chi è a rischio di marginalizzazione nel mercato del lavoro, confermando la nostra vocazione all'inclusione e al sostegno nelle fasi di crisi aziendale così come la nostra vocazione ad essere soggetto fondamentale per la realizzazione delle politiche attive del Paese.

Accelerare l'innovazione: Abbiamo supportato le imprese nell'adozione di nuove tecnologie e modelli sostenibili, fornendo ai lavoratori le competenze necessarie per governare il cambiamento, anziché subirlo.
Gestire una dotazione di tale portata ci impone il massimo rigore. Nelle pagine di questo Bilancio troverete la rendicontazione puntuale e trasparente di come le risorse versate dalle aziende siano state reinvestite sul territorio, garantendo tempi di approvazione rapidi ed efficienza procedurale.

Oltre ai primati economici e operativi, il 2025 ha segnato traguardi fondamentali per la nostra evoluzione interna sul fronte sociale e ambientale. Ad ottobre abbiamo coronato il nostro impegno per l'equità e l'inclusione ottenendo formalmente la certificazione per la parità di genere, secondo la prassi UNI/PdR 125:2022. Abbiamo inoltre rafforzato la nostra impronta ecologica, consolidando le dieci giornate mensili di smart working e introducendo l'innovativa "Green Week", un'iniziativa di lavoro agile per l'intera popolazione aziendale che ha consentito di risparmiare circa una tonnellata di emissioni di CO2. A riprova di una profonda coerenza tra i valori che finanziamo all'esterno e quelli che viviamo all'interno, anche il nostro evento istituzionale di punta, il Sustainability Day di dicembre, ha ottenuto la prestigiosa certificazione internazionale ISO 20121:2024 per la gestione sostenibile.

Il 2025 dimostra che l'investimento massiccio e mirato nelle competenze è la chiave per affrontare con successo le grandi transizioni del nostro tempo. Vi invitiamo a scorrere queste pagine, che raccontano il successo collettivo di tutte le imprese e i lavoratori che, insieme a noi, stanno costruendo un futuro più competitivo, equo e sostenibile.
Il record del 2025 ci riempie di orgoglio, ma rappresenta per noi un nuovo punto di partenza. Le sfide del 2026 richiederanno un **Fondo** ancora più agile e capace di anticipare i fabbisogni formativi di un'economia in rapida evoluzione.

Desideriamo ringraziare le Parti Sociali costituenti, il cui dialogo costante è la vera garanzia del nostro operato, le aziende che ci scelgono ogni giorno e tutta la struttura tecnica del **Fondo** per il lavoro instancabile.

Insieme, continuiamo a investire nel capitale più prezioso: le persone.

Aurelio Regina
Presidente



Fulvio Bartolo
Vicepresidente



Informazioni generali

Fondimpresa
Formazione crea futuro

.1



B1 Base per la preparazione

Adozione del modello VSME per la rendicontazione

Nel Bilancio di Sostenibilità 2025, **Fondimpresa** conferma l'adozione degli standard VSME (Voluntary Sustainability Reporting Standards for non-listed SMEs). Questa scelta, in continuità con l'esercizio precedente, permette al **Fondo** di evolvere ulteriormente il proprio modello di rendicontazione, consolidando il proprio posizionamento nel panorama della sostenibilità. L'obiettivo resta quello di promuovere un dialogo trasparente, accessibile e strategico con tutti gli stakeholder di riferimento.

Informazioni generali sul Fondo e sulla redazione del Bilancio

SITO
SEDE CENTRALE
INDIRIZZO
VIA DEI VILLINI 3/A
CODICE POSTALE
00161
CITTÀ
ROMA
PAESE
ITALIA
GEOLOCALIZZAZIONE
41.911° N; 12.504° E

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

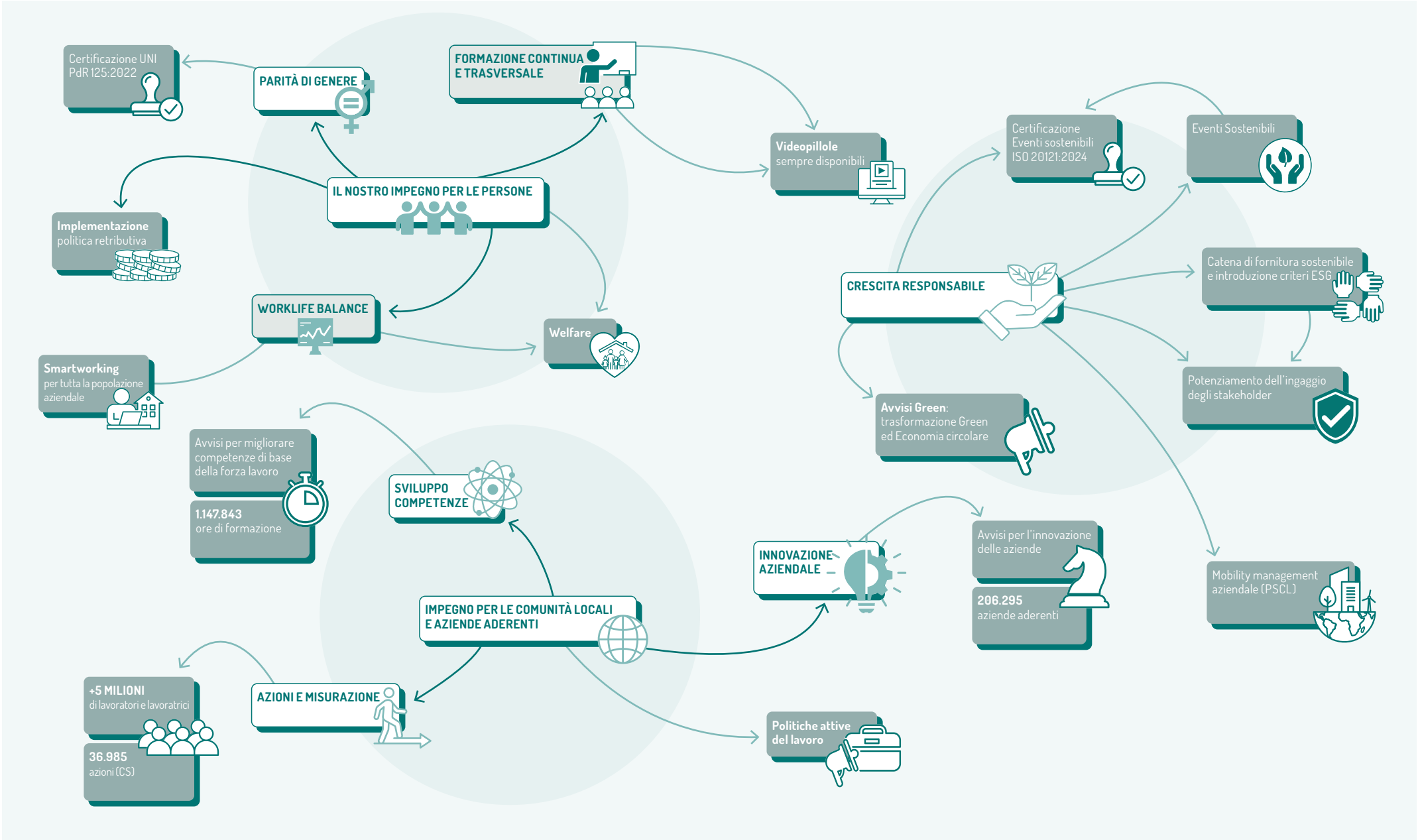
Dimensione del bilancio (in euro)
Nel 2025, il totale del bilancio gestionale (al netto degli accantonamenti INPS) è stato pari a circa 507 milioni di euro, derivanti dai versamenti dello 0,30% effettuati dalle imprese aderenti.

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 2025 l'organico di **Fondimpresa** è costituito da 109 dipendenti.

Il Bilancio di Sostenibilità è redatto su base individuale e non consolidata, in quanto non possiede società controllate.

Gli highlights del 2025



C1

Strategia: modello di business e sostenibilià

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 rappresenta un attore fondamentale nello sviluppo della formazione continua delle lavoratrici e dei lavoratori e nella promozione della competitività delle imprese italiane. La sua origine risale all'Accordo Interconfederale del 18 gennaio 2002, siglato da Confindustria, CGIL, CISL e UIL, che ha definito le sue finalità e le modalità di accesso alle risorse da parte delle aziende aderenti. L'Organizzazione, fondata come associazione senza scopo di lucro, ha iniziato la sua piena operatività nel febbraio del 2004, diventando ben presto un punto di riferimento imprescindibile nel panorama della formazione professionale nazionale. L'istituzione di **Fondimpresa** è stata favorita dalla crescente consapevolezza dell'importanza della formazione continua nel mondo del lavoro. Grazie all'articolo 118 della legge n.388/2000, è stato riconosciuto come **Fondo** Paritetico Interprofessionale per la Formazione Continua dei lavoratori. Sotto la supervisione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, **Fondimpresa** ha il compito di finanziare Piani formativi aziendali, territoriali, settoriali e individuali concordati tra le Parti Sociali che mirano a sviluppare competenze e conoscenze in linea con le esigenze dell'industria e del mercato del lavoro. L'ente si colloca nel mercato Business-to-Business (B2B), offrendo i propri servizi a imprese private e del settore dei servizi pubblici che scelgono di aderirvi.

206.295
AZIENDE ADERENTI
A FONDIMPRESA

>5 mln
LAVORATORI ASSOCIATI
A FONDIMPRESA

Il funzionamento del **Fondo** è sostenuto dal contributo obbligatorio dello 0,30% sulle retribuzioni dei lavoratori e delle lavoratrici, quota che le aziende destinano alla formazione continua. **Fondimpresa** agisce su suolo italiano, avvalendosi di una rete di Articolazioni Territoriali che permettono l'integrazione delle strategie nazionali con le specifiche esigenze delle realtà locali e regionali.
Al 31 dicembre 2025 **Fondimpresa** conta 206.295 aziende aderenti e 5.126.009 lavoratori/lavoratrici associati/e, con una forte prevalenza di micro e piccole imprese, soprattutto nei settori della manifattura, del commercio e delle costruzioni.

La rete territoriale

A livello territoriale, **Fondimpresa** opera in collaborazione con le Articolazioni Territoriali, organismi bilaterali a base regionale che includono anche le province autonome. Questa sinergia, regolata da un Accordo Interconfederale, dal Regolamento generale e da specifiche convenzioni, garantisce un presidio capillare e un modello organizzativo stabile, orientato a rispondere alle esigenze delle imprese locali, integrando le attività regionali con quelle nazionali e assicurando elevati standard qualitativi.

Le Articolazioni Territoriali svolgono, le seguenti attività: verifica di conformità dei Piani formativi; assistenza tecnica alle aziende per l'uso del Conto Formazione; primo contatto e informazione sulle opportunità del **Fondo**, supporto tecnico per la condivisione dei Piani formativi; attività di promozione e monitoraggio valutativo.

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 erogare i propri servizi, **Fondimpresa** opera secondo i principi di efficacia, efficienza, economicità e trasparenza, occupandosi di:

1 PROGRAMMAZIONE
Definisce la strategia generale e i criteri di accesso ai finanziamenti.

2 MONITORAGGIO
Svolge attività di controllo interno.

3 PROMOZIONE E SUPPORTO
Incentiva le attività formative e fornisce assistenza tecnica.

4 PRESIDIO TERRITORIALE
Collabora con le Articolazioni Territoriali (enti bilaterali regionali e provinciali) che, tramite apposite convenzioni, attuano le attività a livello locale.

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.

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

- Le aziende gestiscono autonomamente il 70% (incrementabile fino al 80% su richiesta) dei contributi obbligatori versati (0,30% INPS).
- Finanzia piani formativi aziendali o interaziendali per la formazione della propria forza lavoro.
- Scadenza: le risorse non utilizzate entro due anni confluiscono nel Conto di Sistema.

Conto di Sistema

- Fondo collettivo di tipo solidaristico, finalizzato a sostenere principalmente le piccole e medie imprese (PMI).
- Supporta principalmente le PMI attraverso progetti aggregati su base settoriale o territoriale.
- Garantisce l'accesso alla formazione anche in realtà con risorse limitate.

Contributo Aggiuntivo

- 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.

Conto di Sistema

1.607
PIANI FINANZIATI CON GLI AVVISI DEL CONTO SISTEMA NEL CORSO DEL 2025

€ 204.35 mln
IMPEGNO ECONOMICO

AVVISO 1/2025	COMPETENZE DI BASE
AVVISO 2/2025 3/2024	POLITICHE ATTIVE
AVVISO 5/2024	GREEN TRANSITION E CIRCULAR ECONOMY
AVVISO 4/2024	FORMAZIONE IN PAESE TERZI
AVVISO 3/2025 1/2024	INNOVAZIONE

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



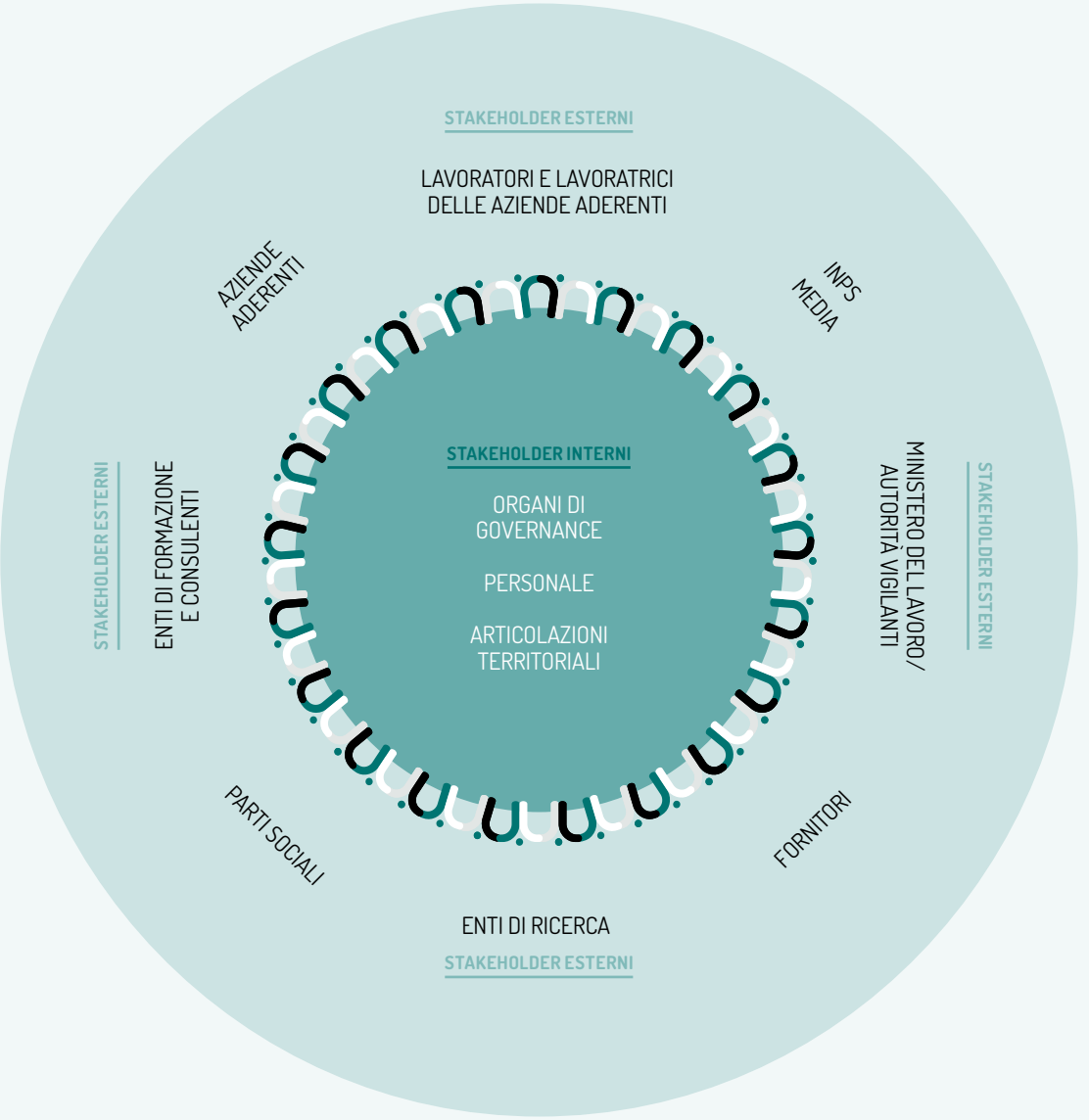
Gli stakeholder di Fondimpresa

Per **Fondimpresa**, il coinvolgimento dei propri interlocutori non è solo un atto formale, ma un pilastro strategico per elevare gli standard qualitativi del proprio operato.

Il **Fondo** ha implementato un modello di dialogo costante e strutturato con tutti i soggetti coinvolti, basato su una mappatura periodica che distingue due categorie essenziali:

- **Stakeholder interni:** rappresentano il motore operativo e decisionale del **Fondo**. Sono le figure stabilmente inserite nell'organizzazione che guidano le scelte strategiche e gestiscono le attività quotidiane. Il loro ruolo è determinante nel definire come i servizi vengono progettati ed erogati.

- **Stakeholder esterni:** soggetti che orbitano attorno all'universo del **Fondo**. Pur non facendo parte della compagine organizzativa, intrattengono rapporti di varia natura con l'ente, influenzandone le dinamiche o venendo a loro volta impattati dalle decisioni e dalle politiche attuate da **Fondimpresa**. 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.



	STAKEHOLDER	DESCRIZIONE
INTERNI	Organi di Governance	Comprendono il Consiglio di Amministrazione, il Comitato di Indirizzo Strategico e la Direzione Generale, responsabili della gestione strategica e operativa del **Fondo**.
	Personale	Dipendenti e collaboratori di **Fondimpresa**, che garantiscono il funzionamento e la gestione delle attività del **Fondo**, inclusa l'erogazione dei finanziamenti e il supporto tecnico alle aziende aderenti.
	Articolazioni Territoriali	Strutture locali collegate a **Fondimpresa**, 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.
ESTERNI	Aziende aderenti	Imprese che scelgono di destinare una parte dei contributi obbligatori alla formazione continua dei propri dipendenti attraverso **Fondimpresa**.
	Lavoratori e lavoratrici delle aziende aderenti	Beneficiari diretti della formazione finanziata dal **Fondo**, il cui sviluppo professionale è al centro delle attività di **Fondimpresa**.
	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 **Fondimpresa**.
	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 **Fondimpresa**, contribuendo alla definizione delle strategie formative.
	Fornitori	Aziende e professionisti che forniscono beni e servizi necessari al funzionamento operativo del **Fondo**, 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 **Fondimpresa**.
	Media	Organi di informazione e comunicazione che diffondono le iniziative e i risultati del **Fondo**, contribuendo alla trasparenza e alla diffusione delle opportunità offerte.

Catena di fornitura responsabile

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

Nel 2025, il **Fondo** ha collaborato con **90** fornitori, distribuiti come segue:

6
FORNITORI DI BENI CON SEDE NELLA PROVINCIA DI ROMA

1
FORNITORE DI BENI CON SEDE IN ALTRE AREE TERRITORIALI

67
FORNITORI DI SERVIZI E LAVORI CON SEDE NELLA PROVINCIA DI ROMA

16
FORNITORI DI SERVIZI 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

		UDM	2024	2025
	Numero totale fornitori	n.	**149**	**90**
CLASSIFICATI PER:	**Beni: Fornitori Roma e provincia**	n.	13	6
		%	9%	7%
	Beni: Altro	n.	5	1
		%	3%	1%
	Servizi e Lavori: Fornitori Roma e provincia	n.	96	67
		%	64%	74%
	Servizi e Lavori: Altro	n.	35	16
		%	24%	18%

La gestione dei rapporti con i fornitori si basa su principi di chiarezza, efficienza operativa e pieno rispetto delle normative vigenti. I processi di selezione sono strutturati secondo criteri oggettivi, trasparenti e verificabili, al fine di garantire equità e affidabilità nelle scelte. In linea con il Piano Strategico di Sostenibilità 2024–2026, **Fondimpresa** ha avviato un percorso graduale volto a integrare i criteri ESG nei meccanismi di qualificazione e controllo della propria filiera. Tale approccio pone particolare attenzione a temi quali l'inclusione, la tutela ambientale e il rispetto delle disposizioni normative.

Per alcune categorie merceologiche, soprattutto quelle caratterizzate da un elevato impiego di manodopera, le procedure di gara prevedono, inoltre, l'introduzione di specifici elementi premiali, finalizzati a valorizzare comportamenti e pratiche coerenti con tali principi.

FONDIMPRESA HA AVVIATO UN PERCORSO GRADUALE VOLTO A INTEGRARE I CRITERI ESG NEI MECCANISMI DI QUALIFICAZIONE E CONTROLLO DELLA PROPRIA FILIERA

Criteri premiali nelle procedure di gara

SOSTENIBILITÀ
- ISO 1400, EMAS, SA8000
- Parità di genere

INCLUSIONE
- Occupazione under 36
- Occupazione femminile

AMBIENTE
- Materiali riciclati
- Tecnologie green

LEGALITÀ
- White list
- Anticorruzione

STABILITÀ
- Contratti stabili
- Continuità occupazionale

EFFICIENZA
- Riduzione tempi
- Qualità garantita

INNOVAZIONE
- Soluzioni avanzate
- Alta tecnologia

DIGITALIZZAZIONE
- Utilizzo BIM
- Processi digitali

Relazioni esterne e stakeholder engagement

Fondimpresa persegue i propri obiettivi strategici attraverso una strategia di relazioni esterne integrata, volta a consolidare il legame con il territorio e le istituzioni. Questa attività si articola in una combinazione di azioni complementari: dalla divulgazione diretta delle opportunità di finanziamento all'organizzazione di eventi promozionali, fino alla gestione di campagne di comunicazione mirate che supportano anche l'operatività delle Articolazioni Territoriali.

Parallelamente, il **Fondo** sviluppa costantemente le proprie relazioni istituzionali, mantenendo un dialogo aperto con le Parti Sociali, le Amministrazioni Pubbliche e i principali attori di settore. L'obiettivo è creare una rete relazionale solida che faciliti il raggiungimento delle finalità istituzionali del **Fondo**.

Il Coinvolgimento degli stakeholder

L'attività di engagement è strutturata per essere bidirezionale: serve a raccogliere i bisogni reali del mercato, favorire la co-progettazione e aumentare l'efficacia degli interventi formativi.

Il processo si sviluppa su più livelli, dalla semplice informazione alla vera e propria co-gestione delle iniziative, e viene utilizzata una vasta gamma di strumenti:

- Consultazioni e indagini di percezione.
- Workshop tematici e tavoli tecnici di approfondimento.
- Incontri istituzionali ed eventi dedicati.
- Comunicazione digitale costante per mantenere vivo il confronto.

Fondimpresa promuove attivamente il dialogo con gli stakeholder esterni attraverso i Progetti propedeutici, finanziati tramite appositi Avvisi annuali. Tali progetti hanno l'obiettivo di diffondere la cultura della formazione continua e far conoscere capillarmente le attività del **Fondo**.

Queste iniziative vengono presentate da fondazioni e associazioni senza scopo di lucro, riconosciute come soggetti capaci di valorizzare le finalità di **Fondimpresa** grazie alla loro forza di rappresentanza e, agendo come canali di diffusione, contribuiscono ad ampliare il bacino di utenza e a sensibilizzare le aziende e le persone sui vantaggi strategici della formazione.

FONDIMPRESA STRUTTURA UN ENGAGEMENT BIDIREZIONALE CON GLI STAKEHOLDER ATTRAVERSO CONSULTAZIONI, WORKSHOP E PROGETTI PROPEDEUTICI, PER RAFFORZARE L'EFFICACIA DELLA FORMAZIONE.

Il Sustainability Day: dal coinvolgimento interno a visione strategica

Il percorso di **Fondimpresa** verso un modello di sviluppo pienamente sostenibile ha vissuto due tappe fondamentali tra la fine del 2024 e la fine del 2025:

Il 17 dicembre 2024 si è tenuta la prima edizione del Sustainability Day, un evento interamente dedicato al personale di **Fondimpresa**. L'iniziativa è nata per consolidare i temi della sostenibilità e della parità di genere già avviati con precedenti sessioni formative. Inaugurata dal Direttore Generale Elvio Mauri e dalla Consigliera Annamaria Trovò, la giornata ha posto l'accento sulla responsabilità individuale come motore del cambiamento collettivo.

Questa base di consapevolezza ha trovato la sua naturale evoluzione nel Sustainability Day 2025, celebrato il 4 dicembre presso le Corsie Sistine di Santo Spirito in Sassia a Roma. L'evento istituzionale, dal titolo "Nuove Corsie per il Lavoro. Formare le intelligenze, promuovere la parità, costruire la sostenibilità sociale", ha portato il dibattito a livello nazionale coinvolgendo anche le Istituzioni.
In questa occasione, **Fondimpresa** ha messo al centro la "persona", chiamata a orientarsi in un mondo influenzato da cambiamenti che influenzano le differenti dimensioni sia della vita sia del lavoro. Per rispondere a queste sfide, il **Fondo** ha riaffermato il proprio ruolo attraverso alcuni pilastri operativi:

- **Sostegno alle competenze e alla crescita professionale**: un impegno diretto per fornire a lavoratrici e lavoratori gli strumenti necessari ad affrontare i nuovi modelli produttivi e organizzativi.
- **Investimento sull'innovazione**: la presentazione di un nuovo Avviso dedicato specificamente ai processi trasformativi che stanno ridisegnando il sistema

FONDIMPRESA HA MESSO AL CENTRO LA "PERSONA", CHIAMATA A ORIENTARSI IN UN MONDO INFLUENZATO DA CAMBIAMENTI CHE INFLUENZANO LE DIFFERENTI DIMENSIONI SIA DELLA VITA SIA DEL LAVORO

industriale.

- **Sostenibilità sociale e Politiche Attive**: l'esposizione di azioni concrete per promuovere un ambiente di lavoro equo e inclusivo, insieme a misure mirate al rafforzamento del Sistema delle Politiche Attive del Lavoro.
- **Visione 2026**: l'evento è stato la sede privilegiata per presentare le linee programmatiche 2026. Questa visione strategica punta a investire oggi nelle competenze affinché si trasformino nelle opportunità di sviluppo di domani, confermando il ruolo di primo piano di **Fondimpresa** nella costruzione del futuro del Paese.

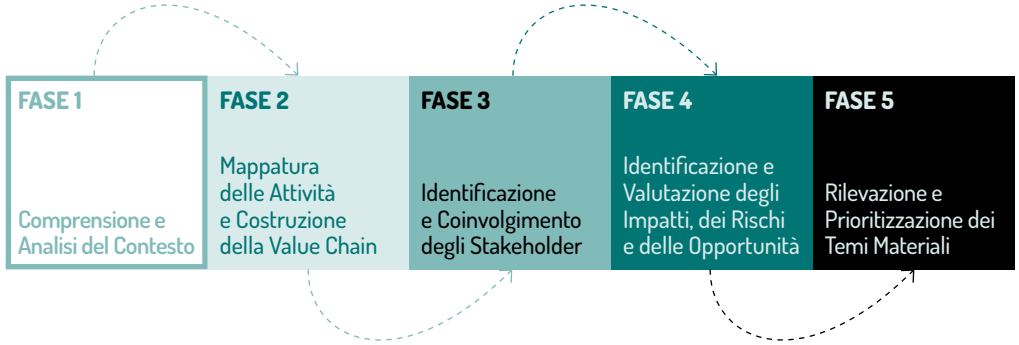
A testimonianza della coerenza tra i messaggi promossi e l'operato del **Fondo**, l'evento del 4 dicembre ha ottenuto la certificazione ISO 20121:2024, lo standard internazionale per la gestione sostenibile degli eventi. Questa certificazione attesta che ogni fase, dalla pianificazione alla realizzazione, è stata gestita secondo rigorosi criteri di sostenibilità. In particolare, la norma ISO 20121:2024 assicura che l'evento abbia ridotto al minimo l'impatto ambientale (gestione rifiuti, energia, trasporti), garantito l'inclusione e la sicurezza sociale e promosso una catena di fornitura etica e responsabile. Per **Fondimpresa**, questo riconoscimento trasforma l'evento stesso in un esempio tangibile di sviluppo sostenibile applicato.

L'EVENTO HA OTTENUTO LA CERTIFICAZIONE ISO 20121:2024, STANDARD INTERNAZIONALE PER LA GESTIONE SOSTENIBILE DEGLI EVENTI, RIDUCENDO L'IMPATTO AMBIENTALE E GARANTENDO INCLUSIONE SOCIALE.

Analisi di Doppia Materialità

Per il bilancio 2024, **Fondimpresa** ha aggiornato l'analisi di materialità adottando l'approccio della doppia materialità. Nel corso del 2025, tale analisi e si è confermata invariata rispetto all'esercizio precedente, in quanto non sono emersi cambiamenti rilevanti negli impatti effettivi e potenziali generati sulle persone e sull'ambiente, né nel contesto operativo di riferimento.

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**.



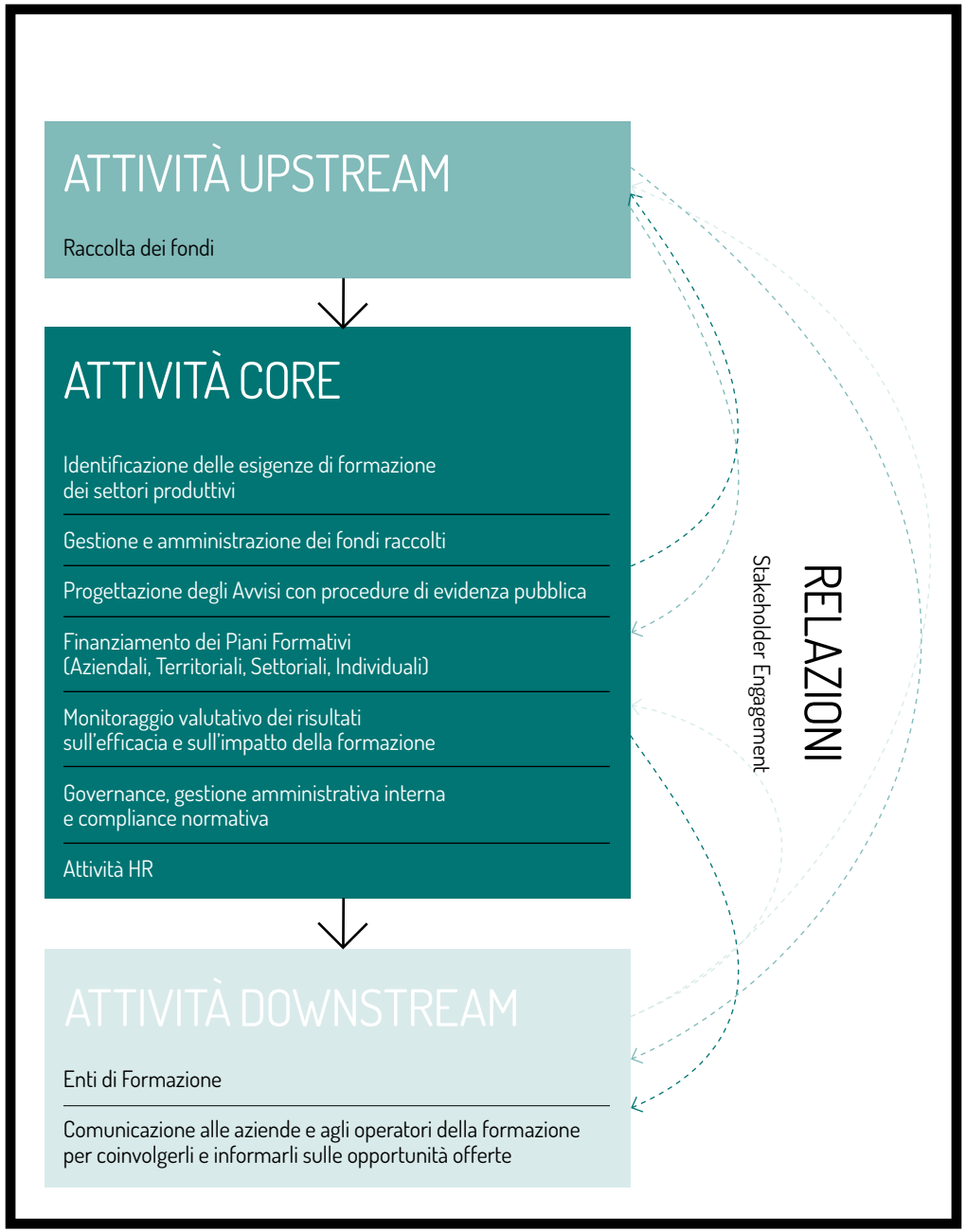
FASE 1 Comprensione e Analisi di Contesto

- 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 articola le proprie attività in tre fasi principali: Upstream, Core e Downstream. Tale struttura consente di tracciare l'intero ciclo delle risorse, dalla loro raccolta iniziale, passando per la gestione e l'amministrazione centrale, fino al coinvolgimento degli enti formativi e alle attività di comunicazione rivolte alle imprese e agli operatori del sistema. In ciascuna di queste fasi, il dialogo e il coinvolgimento degli stakeholder costituiscono un elemento trasversale e imprescindibile, funzionale a garantire efficacia operativa e trasparenza nel perseguimento degli obiettivi.



POSIZIONE	PROCESSO/ATTIVITÀ	DESCRIZIONE E SPECIFICHE	STAKEHOLDER DI SOSTENIBILITÀ INTERNI	STAKEHOLDER ESTERNI COLLEGATI
B—Upstream Primo livello	**Raccolta dei fondi**	— **Fondimpresa** raccoglie i contributi tramite lo 0,30% delle retribuzioni versato dalle aziende aderenti, destinato alla formazione continua secondo legge. — Il versamento è gestito dall'INPS, che raccoglie le risorse, le attribuisce al **Fondo** scelto e ne garantisce la tracciabilità. — Le imprese possono utilizzare i fondi tramite Conto Formazione o Avvisi pubblici, favorendo anche l'accesso delle micro e piccole imprese. — Il sistema, vigilato da enti pubblici, sostiene lo sviluppo delle competenze e la competitività, nel rispetto di trasparenza e collaborazione tra le parti sociali.	Organi di Governance Personale	Aziende aderenti INPS Ministero del Lavoro/Autorità Vigilanti
C—Core Attività primarie	**Identificazione delle esigenze di formazione dei settori produttivi**	Rilevazione dei fabbisogni formativi legati ai cambiamenti tecnologici e organizzativi e alle esigenze della forza lavoro.	Organi di Governance Personale Articolazioni Territoriali	"Parti Sociali (Confindustria, CGIL, CISL, UIL)" Aziende aderenti Lavoratori e lavoratrici delle aziende aderenti
C—Core Attività primarie	**Gestione e amministrazione dei fondi raccolti**	Attività volte a garantire l'uso efficiente delle risorse per la formazione, comprendendo pianificazione economica, gestione dei flussi finanziari e rendicontazione delle spese.	Organi di Governance Personale	Ministero del Lavoro/Autorità Vigilanti INPS
C—Core Attività primarie	**Progettazione degli Avvisi con procedure di evidenza pubblica**	Definizione e distribuzione delle risorse per la formazione, basata su obiettivi, criteri e modalità di accesso coerenti con i fabbisogni dei settori produttivi e le priorità del **Fondo**, garantendo un'allocazione equa ed efficace tra le imprese aderenti.	Organi di Governance Personale	Ministero del Lavoro/Autorità Vigilanti Aziende aderenti
C—Core Attività primarie	**Finanziamento dei Piani Formativi (Aziendali, Territoriali, Settoriali, Individuali)**	L'erogazione delle risorse segue le modalità e le tempistiche definite dal Regolamento del **Fondo** e dai singoli Avvisi, prevedendo, ove previsto, 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
C—Core Attività primarie	**Monitoraggio valutativo dei risultati sull'efficacia e sull'impatto della formazione**	Raccolta e analisi di dati qualitativi e quantitativi sui piani formativi finanziati, per valutarne l'efficacia, la coerenza con gli obiettivi aziendali e il reale sviluppo delle competenze delle lavoratrici e 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 — "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
D—Core Attività di supporto	**Governance, gestione amministrativa interna e compliance normativa**	Processi che assicurano il corretto funzionamento dell'organizzazione a livello decisionale, gestionale e regolamentare, includendo il coordinamento degli organi di indirizzo e controllo e la gestione efficiente delle risorse interne.	Organi di Governance Personale	Ministero del Lavoro/Autorità Vigilanti INPS
D—Core Attività di supporto	**Attività HR**	Reclutamento, formazione e sviluppo personale interno, salute, sicurezza e welfare del personale.	Personale Organi di Governance	Fornitori
D—Core Attività di supporto	**Acquisti di beni e servizi**	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 Contratti Direzione generale Contabilità Ufficio Qualità e Compliance Unità Sistemi Informativi Ufficio Personale	Fornitori e subfornitori
E—Downstream Primo livello (canali di distribuzione chiave)	**Enti di Formazione**	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.		Enti di formazione e consulenti
E—Downstream Primo livello (canali di distribuzione chiave)	**Comunicazione alle aziende e agli operatori della formazione per coinvolgerli e informarli sulle opportunità offerte**	Attività di promozione delle opportunità di finanziamento di **Fondimpresa**, svolta dagli enti di formazione che fungono da intermediari tra il **Fondo** e le imprese aderenti. Tali soggetti contribuiscono a diffondere la conoscenza dei benefici della formazione continua, a illustrare le modalità di partecipazione agli Avvisi e a facilitare l'accesso alle procedure previste.	Articolazioni Territoriali Personale	Aziende aderenti Enti di formazione e consulenti
I—Relationship	**Stakeholder Engagement**	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

Applicando il criterio di rilevanza, che considera sia il livello di dipendenza degli stakeholder dal **Fondo** sia la loro capacità di incidere sui processi strategici e operativi, **Fondimpresa** individua i portatori di interesse da coinvolgere 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.

Impatti positivi

- **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.

Rischi

- **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.
- **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.

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

FASE 5 Rilevazione e prioritizzazione dei temi materiali

I contenuti del presente Bilancio 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

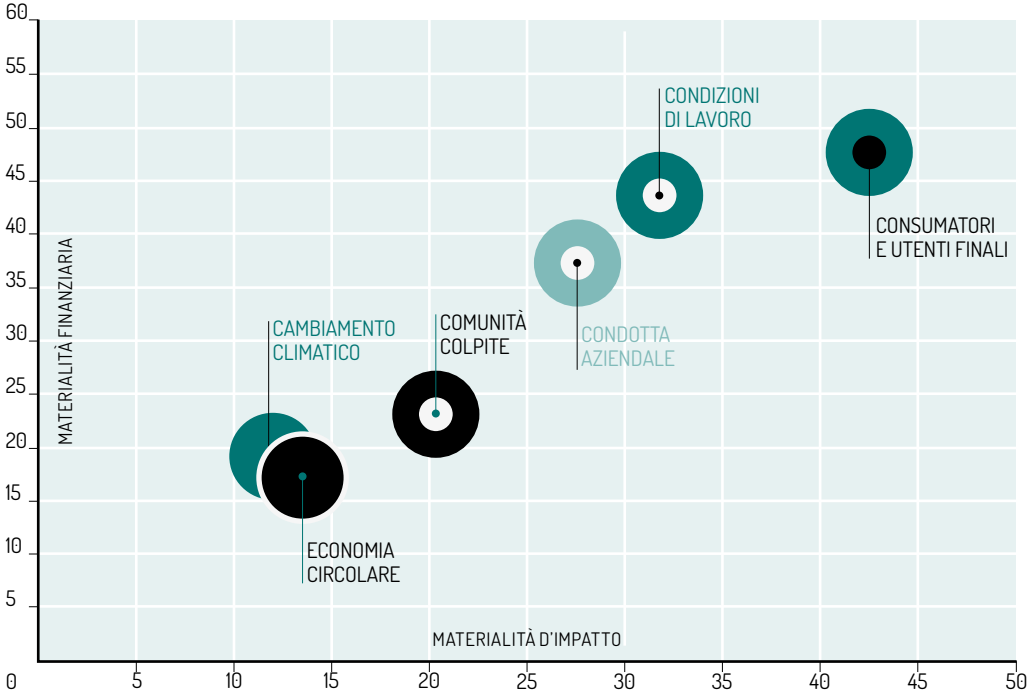
AMBITO
AMBIENTALE
Cambiamento climatico
Economia circolare

AMBITO
SOCIALE
Condizioni di lavoro
Comunità colpite
Consumatori e utenti finali

AMBITO
GOVERNANCE
Condotta aziendale

La Matrice di Doppia Materialità rappresenta la sintesi visiva dei temi materiali di **Fondimpresa**, definita secondo il principio della doppia materialità. Ciascun tema è collocato in base alla sua rilevanza sia rispetto agli impatti su persone e ambiente, sia in relazione ai possibili effetti sulla performance finanziaria del **Fondo**. Ne deriva una visione integrata che orienta le scelte strategiche e di rendicontazione, individuando le aree prioritarie di attenzione per i prossimi anni.

MATRICE DI DOPPIA MATERIALITÀ



I PRIMI TRE TEMI MATERIALI INDIVIDUATI SONO:

1 "Consumatori e utenti finali" rilevante sia per impatto materiale sia finanziario, in quanto corrispondono alle aziende aderenti e ai loro lavoratori, destinatari diretti della formazione. La loro centralità è determinante per la qualità, l'efficacia e la sostenibilità delle iniziative del **Fondo**.

2 "Condizioni di lavoro" è il secondo tema materiale in quanto per il **Fondo** è fondamentale garantire ambienti sicuri, inclusivi e orientati al benessere delle persone, elementi fondamentali per sostenere crescita professionale e competitività delle imprese aderenti.

3 "Condotta aziendale" rappresenta una gestione responsabile che rafforza la fiducia degli stakeholder e la credibilità complessiva 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 2024-2026 non è solo una dichiarazione di intenti, ma un impegno concreto che ha guidato il **Fondo**, in questi anni, verso azioni misurabili. La sua definizione ha permesso e permette di:

- Delineare una roadmap ESG chiara per l'organizzazione.
- Definire obiettivi e priorità basati sulle aspettative degli stakeholder.
- Selezionare KPI (Key Performance Indicators) per il monitoraggio costante delle attività.
- Identificare le risorse e le persone necessarie al raggiungimento dei traguardi prefissati.

La strategia di **Fondimpresa** si articola su cinque pilastri fondamentali (Pillar), nati dal raggruppamento dei 24 temi materiali individuati durante la fase di analisi. Ogni pilastro rappresenta un'area prioritaria di intervento in cui il **Fondo** si impegna a generare un impatto positivo e misurabile.

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,

I 5 PILLAR DELL'IMPEGNO SOSTENIBILE

1 CULTURA DELLA SOSTENIBILITÀ

Promozione di valori e convinzioni ESG tra dipendenti e stakeholder.

2 MISURAZIONE DEGLI IMPATTI

Valutazione e monitoraggio degli effetti sociali, economici e ambientali tramite strumenti comparabili.

3 COMUNICAZIONE

Trasparenza sugli sforzi compiuti per ridurre gli impatti negativi e potenziare quelli positivi.

4 DIVERSITÀ E INCLUSIONE

Creazione di un ambiente di lavoro equo, basato sul rispetto e sulle pari opportunità.

5 COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

Partecipazione attiva di tutti i soggetti influenzati dalle decisioni del **Fondo**.

ponendo le basi per un'evoluzione sistemica della formazione continua e per una governance orientata al valore condiviso. Al termine del 2026, **Fondimpresa** valuterà in modo approfondito i risultati conseguiti e procederà alla definizione di un nuovo piano, con l'obiettivo di assicurare un impegno continuativo, strutturato e coerente sui tre ambiti ESG.

Gli SDGs impattati



Crescita, partecipazione e impatto: i risultati della formazione Fondimpresa nel 2025

3.735
NUOVE ADESIONI **NEL 2025**

36.985
AZIONI FORMATIVE CON IL CONTO DI SISTEMA **NEL 2025**

106.443
NUOVI LAVORATORI ISCRITTI **NEL 2025**

189.670
AZIONI FORMATIVE CON IL CONTO FORMAZIONE **NEL 2025**

206.295
TOTALE AZIENDE ADERENTI **AL 31/12/2025**

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

TOTALE LAVORATORI ADERENTI AL 31/12/2025

5.126.009

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

Il 2025 conferma il ruolo centrale di **Fondimpresa** nel sistema della formazione continua in Italia, con 206.295 aziende aderenti, al netto degli accentramenti contributivi e/o variazioni societarie, e oltre 5 milioni di lavoratori e lavoratrici iscritti.
Dal punto di vista della composizione occupazionale, rilevata sulla base delle matricole INPS la suddivisione è la seguente:

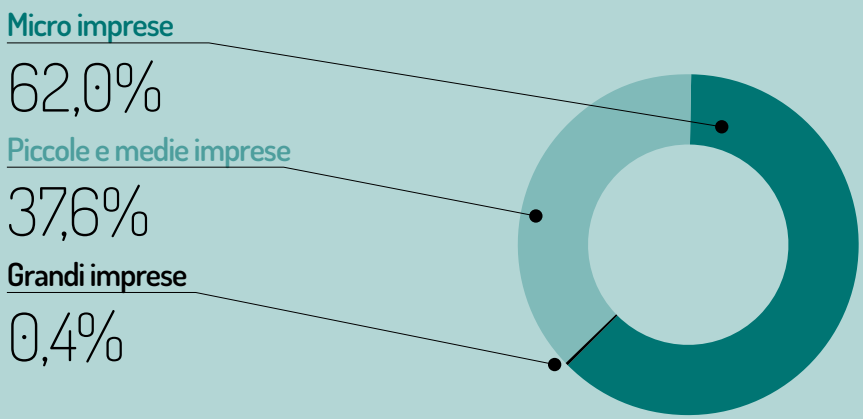
- **Micro imprese**: 62% del totale e il 9% della forza lavoro
- **Piccole e medie imprese**: 37,6% del totale e il 62% della forza lavoro
- **Grandi imprese** (oltre 500 dipendenti): 0,40% delle aziende aderenti e il 29% della forza lavoro.

+ 5 mln

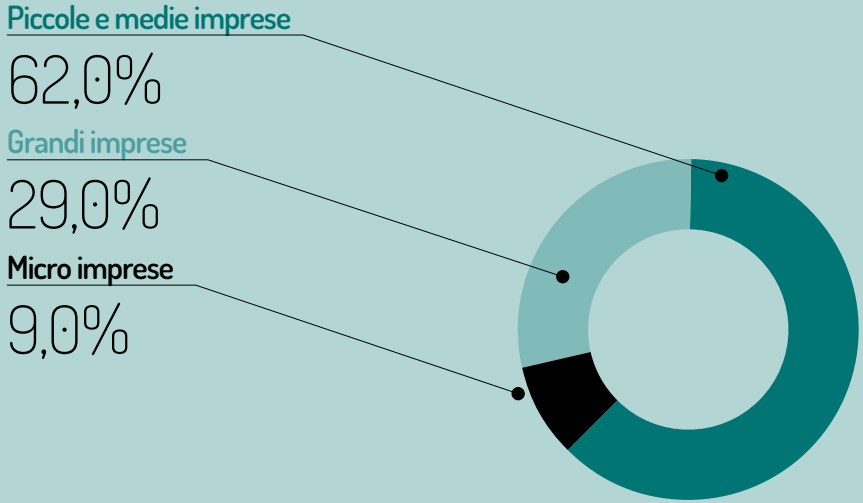
LAVORATORI E LAVORATRICI ISCRITTI AL FONDO

Da questa analisi, **Fondimpresa** riconosce e conferma 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.

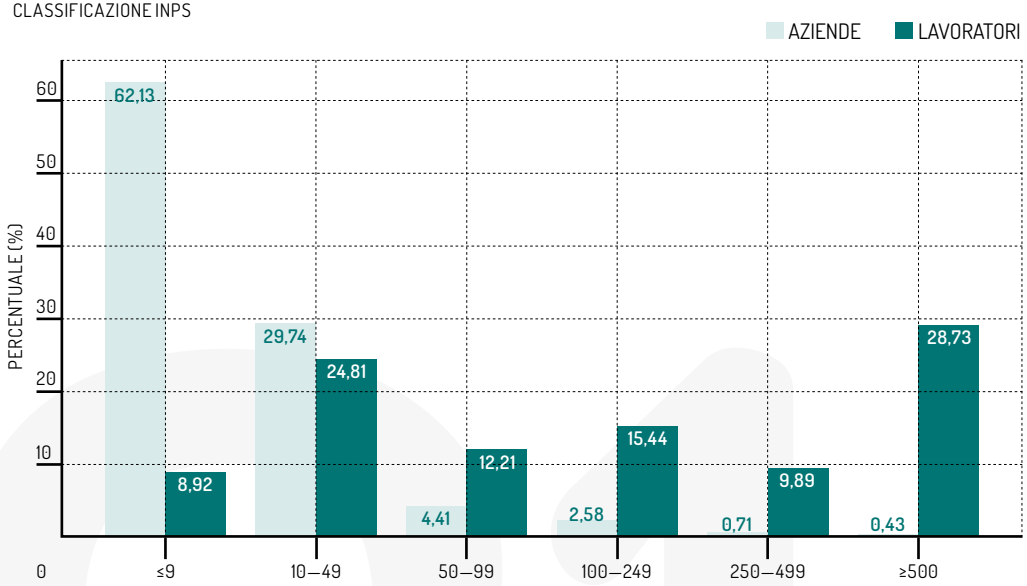
DISTRIBUZIONE DELLE AZIENDE



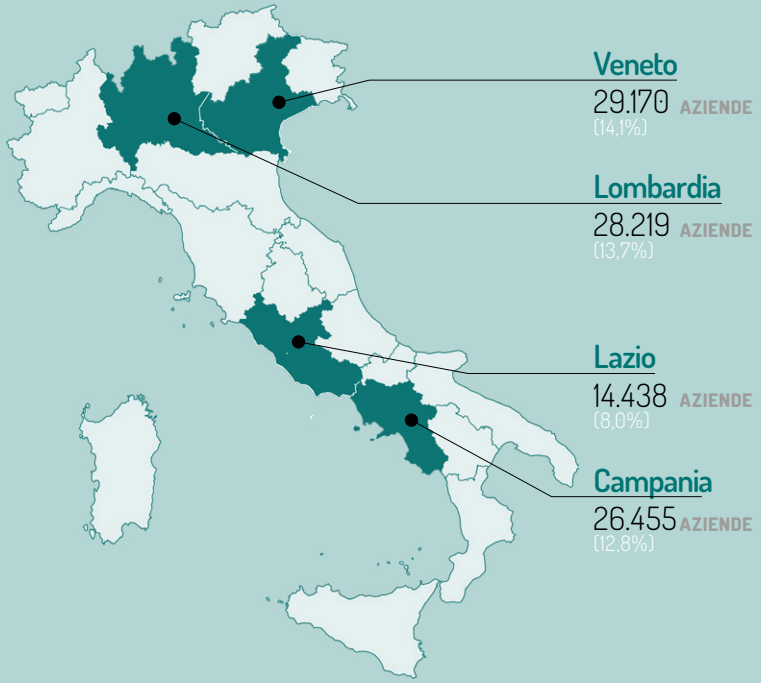
DISTRIBUZIONE DELLE FORZA LAVORO



DISTRIBUZIONE % AZIENDE/LAVORATORI PER CLASSE DIMENSIONALE ↘
CLASSIFICAZIONE INPS



IL 40% CIRCA DELLE AZIENDE ADERENTI SI TROVA IN QUATTRO REGIONI



6%
NUOVE ADESIONI RISPETTO AL 2024

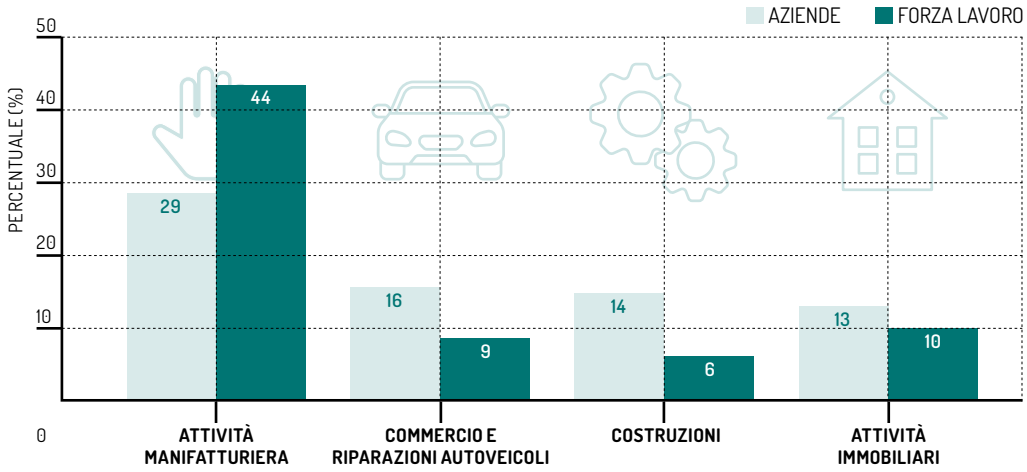
Nel 2025, il numero totale di nuove adesioni è pari a 5152 aziende, con una leggera flessione, del 6%, sulla crescita dell'anno precedente.

DETTAGLIO NUOVE ADESIONI ↘

2023	2024	2025	VAR % 24/23	VAR % 25/24
4.554	5.496	5.152	20,69%	-6,26%

In termini di lavoratori iscritti al **Fondo** la Lombardia si colloca al primo posto con oltre 1 milione e centomila lavoratori; il Lazio conta 754.726 iscritti mentre il Veneto 602.542.

L'analisi della composizione settoriale conferma i dati del 2024 senza nessuna variazione significativa. Circa il 72% delle aziende è compresa in 4 settori principali: manifatturiero, commercio e riparazione autoveicoli, costruzioni e servizi alle imprese. Questi quattro settori principali coprono il 68% dei lavoratori e delle lavoratrici.



Nel corso del 2025 **Fondimpresa** ha coinvolto in attività formative 110.620 aziende e 4.784.514 lavoratori e lavoratrici, corrispondenti al 93,34% dei lavoratori aderenti al **Fondo** (5.126.009).

RAPPORTO TRA AZIENDE E LAVORATORI COINVOLTI ALMENO UNA VOLTA NEI PIANI FORMATIVI E AZIENDE E LAVORATORI ADERENTI

	FORMATI	
	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
AL 2025	**110.620**	**4.784.514**

Le aziende e lavoratori sono conteggiati una sola volta indipendentemente alla partecipazione a più piani formativi Cf e Cs al 31.12.2025. 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 31.12.2025

***** Le aziende aderenti sono rilevate per codice fiscale, al netto degli accentramenti contributivi e/o variazioni societarie

Nel 2025, sono state attivate tramite il Conto di Sistema (CS) 36.985 azioni, per un ammontare di 1.147.843 ore di formazione. Le restanti 189.670 azioni sono state realizzate attraverso il Conto Formazione (CF), generando 2.472.292 ore complessive.

CONTO FORMAZIONE ↘

ANNO	N° AZIONI	N° ORE
2023	202.006	3.403.530
2024	191.314	2.105.572
2025	**189.670**	**2.472.292**

CONTO DI SISTEMA ↘

ANNO	N° AZIONI	N° ORE
2023	23.419	688.460
2024	37.087	1.253.743
2025	**36.985**	**1.147.843**

DURATA MEDIA ORE DEI CORSI FINANZIATI ↘

CANALE DI FINANZIAMENTO	2025	2024	2023
Conto Sistema	**31**	**33**	29
Conto Formazione	**13**	**11**	16

Nel 2025, le prime due tematiche per ore complessive di formazione finanziata tramite il Conto di Sistema (CS), come nel 2024 sono state. Abilità personali e Informatica, mentre la tematica dell'impatto ambientale continua a crescere, posizionandosi al terzo posto.

226.655

TOTALE AZIONI FORMATIVE ATTIVATE NEL 2025 TRA CONTO DI SISTEMA E CONTO FORMAZIONE

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 SUL TEMA	DESCRIZIONE	INIZIATIVE FUTURE	OBIETTIVI SMART	ACCESSO AL PUBBLICO	LE POLITICHE, AZIONI E TARGET RIGUARDO I FORNITORI
Cambiamento climatico	Adattamento al cambiamento climatico		SI	SI	Politica di sostenibilità del **Fondo** Carbon Footprint UNI EN ISO 14064-1:201	Obiettivo da Piano Strategico 2024-2026	Piano Strategico 2024-2026	Sito web aziendale, sezione Sostenibilità	NO
Cambiamento climatico	Mitigazione del cambiamento climatico		SI	SI	Politica di sostenibilità del **Fondo** PSCL e attività di Gamification Analisi impatto ambientale del singolo evento	Obiettivo da Piano Strategico 2024-2026	Piano Strategico 2024-2026	Sito web aziendale, sezione Sostenibilità	NO
Cambiamento climatico	Energia		SI	SI	Politica di sostenibilità del **Fondo** PSCL e attività di Gamification Analisi impatto ambientale del singolo evento mediante misurazioni specifiche.	NO	NO	Sito web aziendale, sezione Sostenibilità	NO
Economia circolare	Afflussi di risorse, compreso l'utilizzo delle risorse		SI	SI	Politica di Sostenibilità del **Fondo** Certificazione singolo evento ISO 20121	Ottenimento certificazione ISO 20121 Eventi sostenibili	Ottenimento certificazione	Sito web aziendale, sezione Sostenibilità	Impatti sulla selezione dei fornitori in base a specifici requisiti
Economia circolare	Rifiuti		SI	SI	Politica di sostenibilità del **Fondo**	NO	NO	Sito web aziendale, sezione Sostenibilità	NO
Condizioni di lavoro	Condizioni di lavoro	Occupazione sicura	SI	SI	Politica Parità di Genere Politica retributiva	Piano strategico Parità di Genere	Piano strategico Parità di Genere	Sito web aziendale, sezione Sostenibilità	NO
Condizioni di lavoro	Condizioni di lavoro	Orario di lavoro	NO	SI	Politica Parità di Genere Piano strategico Parità di Genere Accordi interni	Piano strategico Parità di Genere	Piano strategico Parità di Genere	Sito web aziendale, sezione Sostenibilità Server aziendale	NO
Condizioni di lavoro	Condizioni di lavoro	Salari adeguati	SI	SI	Politica retributiva	Politica retributiva Piano Strategico Parità di Genere	Piano Strategico Parità di Genere	Server aziendale	NO

TOPIC	SUB-TOPIC	SUB-SUB-TOPIC	IMPATTI GENERATI	PRATICHE, POLITICHE SUL TEMA	DESCRIZIONE	INIZIATIVE FUTURE	OBIETTIVI SMART	ACCESSO AL PUBBLICO	LE POLITICHE, AZIONI E TARGET RIGUARDO I FORNITORI
Condizioni di lavoro	Condizioni di lavoro	Dialogo sociale	SI	SI	Accordo tra azienda e RSU	NO	NO	NO	NO
Condizioni di lavoro	Condizioni di lavoro	Libertà di associazione, esistenza di comitati aziendali e diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori	SI	SI	Presenza della RSU che è soggetto sindacale di riferimento	NO	NO	NO	SI
Condizioni di lavoro	Condizioni di lavoro	Equilibrio tra lavoro e vita privata	SI	SI	Politica Parità di Genere Piano Strategico Parità di Genere, Accordo azienda e RSU	Piano strategico Parità di Genere	Piano strategico Parità di Genere	Sito web aziendale, sezione Sostenibilità	NO
Condizioni di lavoro	Condizioni di lavoro	Salute e sicurezza	SI	SI	Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze (DVR)	Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze (DVR)	NO	NO	NO
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	Politica retributiva Politica Parità di Genere	Piano strategico Parità di Genere	Piano strategico Parità di Genere	Server aziendale Sito web aziendale, sezione Sostenibilità	NO
Condizioni di lavoro	Parità di trattamento e opportunità per tutti	Formazione e sviluppo delle competenze	SI	SI	Politica di Sostenibilità	Piano strategico di sostenibilità 2024-2026 Piano Strategico Parità di Genere	Piano strategico di sostenibilità 2024-2026 Piano Strategico Parità di Genere	Sito web aziendale, sezione Sostenibilità	SI
Condizioni di lavoro	Parità di trattamento e opportunità per tutti	Occupazione e inclusione delle persone con disabilità	SI	SI	Politica Sostenibilità del **Fondo** Rispetto L. 12 marzo 1999, n. 68	Implementazione ISO 30415:2021	Piano strategico di sostenibilità 2024-2026	Sito web aziendale, sezione Sostenibilità	NO
Condizioni di lavoro	Parità di trattamento e opportunità per tutti	Misure contro la violenza e le molestie sul lavoro	SI	SI	Politica Parità di genere Accordi interni Sistema di Whistleblowing	Piano strategico Parità di Genere	Piano strategico Parità di Genere	Sito web aziendale, sezione Sostenibilità e sezione Trasparenza	NO

TOPIC	SUB-TOPIC	SUB-SUB-TOPIC	IMPATTI GENERATI	PRATICHE, POLITICHE SUL TEMA	DESCRIZIONE	INIZIATIVE FUTURE	OBIETTIVI SMART	ACCESSO AL PUBBLICO	LE POLITICHE, AZIONI E TARGET RIGUARDO I FORNITORI
Condizioni di lavoro	Parità di trattamento e opportunità per tutti	Diversità	SI	SI	Politica Parità di Genere Certificazione UNI PdR 125:2022 Accordi interni	Piano strategico Parità di Genere	Piano strategico Parità di Genere	Sito web aziendale, sezione Sostenibilità	NO
Condizioni di lavoro	Altri diritti legati al lavoro	Privacy	SI	SI	Informativa completa ai sensi degli articoli 13 e 14 del GDPR	Mantenimento informativa	NO	NO	NO
Comunità colpite	Diritti economici, sociali e culturali delle comunità	Impatti legati al territorio	SI	NO	Politica di sostenibilità del **Fondo**	Piano strategico di sostenibilità 2024-2026	Piano strategico di sostenibilità 2024-2026	Sito web aziendale, sezione Sostenibilità	Aziende aderenti
Comunità colpite	Diritti civili e politici delle comunità	Libertà di espressione	SI	NO	Politica di sostenibilità del **Fondo**	NO	NO	Sito web aziendale, sezione Sostenibilità	Aziende aderenti
Consumatori e utenti finali	Impatti relativi alle informazioni per i consumatori e/o gli utenti finali	Privacy	SI	SI	Informativa completa ai sensi degli articoli 13 e 14 del GDPR	NO	NO	Sito web aziendale, singoli Avvisi e Linee guida, modulistica	Tutte le informazioni previste dalla norma sono rese in informative generali e contestuali
Consumatori e utenti finali	Impatti relativi alle informazioni per i consumatori e/o gli utenti finali	Accesso alle informazioni (di qualità).	SI	SI	Tutte le informazioni utili alle aziende aderenti sono presenti sul sito web aziendale	NO	NO	Sito web aziendale, singoli Avvisi e Linee guida, modulistica	Sono presenti tutte le informazioni utili in documenti contestuali
Consumatori e utenti finali	Inclusione sociale dei consumatori e/o degli utenti finali	Non discriminazione	SI	SI	Codice Etico Politica di Sostenibilità del **Fondo**	NO	NO	Sito web istituzionale	SI
Consumatori e utenti finali	Inclusione sociale dei consumatori e/o degli utenti finali	Accesso a prodotti e servizi	SI	SI	Il **Fondo** tramite gli Avvisi approvati e pubblicati garantisce un equo accesso. Politica di accessibilità del **Fondo**	NO	NO	Sito web istituzionale Avvisi	SI

TOPIC	SUB-TOPIC	SUB-SUB-TOPIC	IMPATTI GENERATI	PRATICHE, POLITICHE SUL TEMA	DESCRIZIONE	INIZIATIVE FUTURE	OBIETTIVI SMART	ACCESSO AL PUBBLICO	LE POLITICHE, AZIONI E TARGET RIGUARDO I FORNITORI
Condotta aziendale	Cultura aziendale		SI	SI	Codice Etico Politica di sostenibilità del **Fondo**	NO	Mantenimento e aggiornamento Codice Etico Ottenimento certificazione UNI/PdR 125:2022	Sito web aziendale, sezione Sostenibilità	Il Codice Etico di **Fondimpresa** si rivolg anche a soggetti esterni che collaborano con il **Fondo**
Condotta aziendale	Tutela degli informatori		SI	SI	Sistema di Whistleblowing Politica Parità di Genere	NO	NO	Sito web aziendale, sezione Sostenibilità, sezione **Fondo** Trasparente e Homepage	Tutti gli informatori sono tutelati e viene garantito l'anonimato
Condotta aziendale	Impegno politico e attività di lobbying		SI	SI	Codice Etico MOG 231	NO	Non sono presenti degli obiettivi specifici, ma **Fondimpresa** partecipa a tavoli tecnici presso Ministero del Lavoro e altre istituzioni	Sito web aziendale, sezione trasparenza	
Condotta aziendale	Gestione dei rapporti con i fornitori comprese le pratiche di pagamento		SI	SI	Regolamento per la formazione e la gestione dell'Albo Fornitori di beni e servizi di **Fondimpresa**" disciplina la costituzione, la gestione e l'aggiornamento dell'Albo Fornitori di **Fondimpresa**	NO	Non sono presenti degli obiettivi ma dei criteri che i fornitori devono rispettare per essere fornitori del **Fondo**	Sito web aziendale, sezione Sostenibilità e sezione Trasparenza	Criteri da rispettare
Condotta aziendale	Corruzione e concussione	Prevenzione e rilevamento, compresa la formazione	SI	SI	Sistema di Whistleblowing	**Fondimpresa** si è impegnata a fornire formazione ai dipendenti per incrementare la loro capacità di individuare e rilevare situazioni non conformi	Impegno costante nell'incrementare la capacità di individuare situazioni non conformi	Sito Web istituzionale: Home page e sezione Trasparenza	Il Sistema di Whistleblowing è aperto anche all'esterno del **Fondo**
Condotta aziendale	Corruzione e concussione	Incidenti	SI	SI	Procedura di whistleblowing conforme al D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 ("Decreto Whistleblowing"),	NO	NO	Sito Web istituzionale: Home page e sezione Trasparenza	Il Sistema di Whistleblowing è aperto anche all'esterno del **Fondo**

I nostri impatti

Fondimpresa
Formazione crea futuro

.2



Gli impatti sugli SDGs

Fondimpresa orienta le proprie strategie verso obiettivi concreti nelle tre dimensioni della sostenibilità, ambientale, economica e 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.

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

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 alle normative 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 ebike e 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

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 seguenti SDGs:

PROSPETTIVA ESTERNA ↘

OBIETTIVO DI SVILUPPO SOSTENIBILE	CONTRIBUTO DI FONDIMPRESA
4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ **OBIETTIVO 4** ASSICURARE UN'EDUCAZIONE DI QUALITÀ, EQUA E INCLUSIVA, E PROMUOVERE OPPORTUNITÀ DI APPRENDIMENTO PERMANENTE PER TUTTI	Formazione continua dei lavoratori e delle lavoratrici delle imprese aderenti a **Fondimpresa**
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	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
	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 **OBIETTIVO 9** 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 **OBIETTIVO 10** 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 **OBIETTIVO 13** 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

La "misura" degli impatti generati

L'impegno di **Fondimpresa** verso una crescita sostenibile si riflette non solo nel sostegno alla competitività delle imprese, ma anche nel monitoraggio costante dell'impatto che la formazione esercita sul capitale umano e sui processi aziendali. L'indagine **ROLA** (Rilevazione Opinioni dei Lavoratori e delle Aziende) in collaborazione con l'**INAPP** (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche) analizza come le attività formative contribuiscono al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori, alla modernizzazione organizzativa e alla diffusione di modelli di economia circolare.

14.276
LAVORATORI COINVOLTI DALL'INDAGINE ROLA

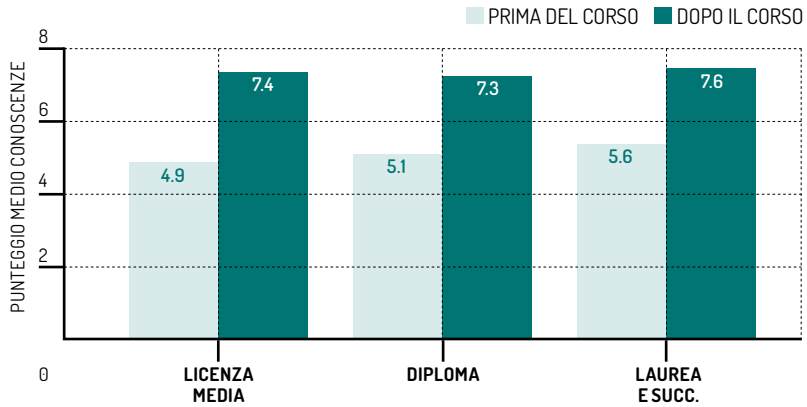
L'**Indagine ROLA** rappresenta a tutti gli effetti un punto di partenza fondamentale per comprendere e monitorare i cambiamenti generati dalla formazione finanziata dal **Fondo** sul personale delle aziende aderenti; infatti, lo scopo di tale indagine è di verificare il livello di conoscenza prima e dopo il corso, la percezione dei cambiamenti e le opinioni legate ai temi da approfondire nei futuri percorsi formativi.

In particolare, l'indagine ha coinvolto 8.665 lavoratori e lavoratrici e 5.611 responsabili aziendali che hanno partecipato a percorsi di formazione finanziata, per un totale di 14.276 questionari online raccolti.

L'**analisi ROLA 2025** 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.

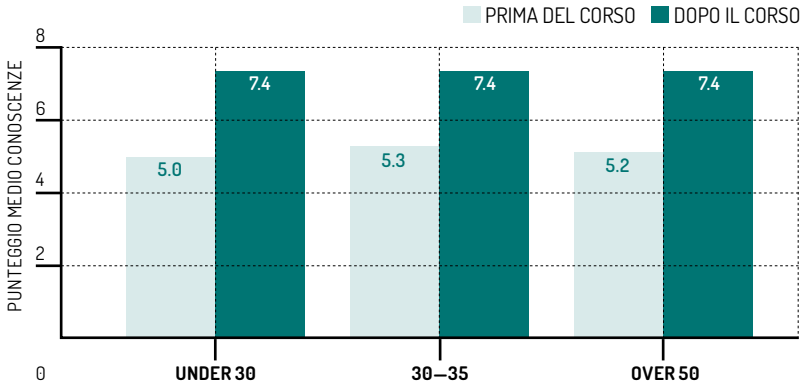
Un dato importante che emerge dall'analisi riguarda l'efficacia della formazione nel ridurre i divari di competenze, in quanto le lavoratrici e i lavoratori con livelli di istruzione media (licenza media) registrano un 'incremento di conoscenze più alto, con un delta di +2,4 punti, superiore a quello dei laureati (+2,0). Questo indica che la formazione svolge una funzione sociale cruciale, in quanto agisce come strumento in grado di livellare le opportunità per le categorie potenzialmente più fragili del mercato del lavoro.

INCREMENTO DELLE CONOSCENZE PER TITOLO DI STUDIO ↘
ROLA 2025



L'analisi **ROLA 2025** evidenzia come la formazione finanziata risponda in maniera mirata e puntuale alle esigenze delle diverse generazioni presenti in azienda, portando tutte le fasce d'età a un livello di competenza finale omogeneo pari a 7,4 punti. Gli under 30 sono la categoria che capitalizza maggiormente l'apprendimento, registrando un incremento di conoscenze più elevato (+2,4 punti).

INCREMENTO DELLE CONOSCENZE PER CLASSE DI ETÀ ↘
ROLA 2025



IN PARTICOLARE, L'INDAGINE SI È FOCALIZZATA SU TRE DIMENSIONI FONDAMENTALI:

Benessere della forza lavoro

- **Competenze**: Miglioramento delle tecniche professionali e delle procedure aziendali.
- **Relazioni**: Rafforzamento dei legami tra colleghi e del lavoro di squadra.
- **Sicurezza**: Incremento della percezione e della consapevolezza sui rischi lavorativi.

Benessere organizzativo

- **Condivisione**: Flusso circolare di dati e informazioni tra i reparti.
- **Agilità**: Riduzione dei livelli gerarchici e facilitazione delle relazioni interne.
- **Innovazione**: Coinvolgimento attivo dei lavoratori nei processi di cambiamento.
- **Cultura**: Diffusione capillare del valore della sicurezza.

Evoluzione del ruolo

- **Dinamismo**: Cambiamento nei contenuti e nella quantità del lavoro svolto.
- **Crescita**: Supporto concreto per avanzamenti di carriera.
- **Responsabilità**: Incremento dell'autonomia e dei compiti decisionali.

1 Benessere della forza lavoro

21,5% MIGLIORAMENTO TECNICHE DI LAVORO E PROCEDURE AZIENDALI

15,2% MIGLIORAMENTO RELAZIONI CON COLLEGHI E LAVORO DI SQUADRA

11,2% RAGGIUNGIMENTO DI MAGGIORE AUTONOMIA NELLE ATTIVITÀ

6,4% MAGGIORE CONSAPEVOLEZZA TEMI DELLA SICUREZZA

4,1% EFFICACE INSERIMENTO NELL'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

2 Benessere organizzativo

21,4% AUMENTO DELLA CONDIVISIONE DI DATI E INFORMAZIONI TRA LE DIVERSE AREE AZIENDALI

11,7% MAGGIORE PARTECIPAZIONE AI PROCESSI DI INNOVAZIONE DI PROCESSO/ PRODOTTO

8% MAGGIORE DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA SICUREZZA SUL LAVORO E/O SUA APPLICAZIONE

4% RIDUZIONE DI LIVELLI GERARCHICI, APPIATTIMENTO DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3 Evoluzione del ruolo lavorativo

18,5% QUANTITÀ E CONTENUTO DEL LAVORO

36% RESPONSABILITÀ

45,5% STABILITÀ (MANTENIMENTO DEL PROPRIO RUOLO)

41,7 %
UNDER 30 CARATTERIZZATI DA UN AUMENTO DI RESPONSABILITÀ

45,8 %
OVER 50 CHE RICONOSCONO LA FORMAZIONE COME UN FATTORE DI CONSOLIDAMENTO E STABILITÀ

Con l'analisi dell'impatto formativo vengono messe in evidenza delle differenze quando si osservano i dati suddivisi per genere ed età, pur confermando un beneficio trasversale nel miglioramento delle tecniche di lavoro.

Per quanto riguarda il genere, emerge una distinzione netta nelle priorità percepite: le donne segnalano, con maggiore frequenza, un incremento della propria autonomia operativa e risultano particolarmente sensibili alla dimensione collaborativa, indicando l'aumento della condivisione di dati tra le aree aziendali (23,8%) il principale cambiamento organizzativo. Gli uomini mostrano una reattività superiore riguardo i temi tecnici e strutturali, riportando una crescita più marcata nella consapevolezza della sicurezza sul lavoro e una partecipazione più incisiva nei processi di innovazione di prodotto e processo (12,7%).

Spostando il focus sulle classi di età, si nota come la formazione risponda a bisogni differenti lungo tutta la carriera; gli Under 30 traggono dai percorsi formativi soprattutto una spinta verso l'indipendenza professionale, mentre la fascia intermedia (30-50 anni) beneficia maggiormente del consolidamento delle relazioni interpersonali e del lavoro di squadra. I profili senior (over 50) si distinguono, invece, per una spiccata attenzione alla cultura della sicurezza e per un ruolo proattivo nell'innovazione aziendale. Complessivamente, emerge un quadro in cui la formazione, pur senza stravolgere i livelli gerarchici, ha favorito una trasformazione culturale profonda, rendendo l'organizzazione più orizzontale e comunicativa grazie a un flusso informativo più fluido e a una maggiore consapevolezza del proprio ruolo.

L'evoluzione dei ruoli a seguito della formazione evidenzia una netta differenza generazionale: gli under 30 sono i più dinamici, caratterizzati da un aumento di responsabilità (41,7%), mentre gli over 50 trovano nella formazione soprattutto un fattore di consolidamento e stabilità (45,8%).

Sul fronte del genere, persiste un divario strutturale: gli uomini ottengono più spesso nuove responsabilità (40,2% contro il 35,7% delle donne), le donne, invece, riportano una maggiore stabilità nel ruolo (45,3%). Nonostante un leggero miglioramento rispetto al 2024, i dati confermano che l'impatto della formazione non è ancora del tutto omogeneo, lasciando aperti margini di crescita per l'equità di genere nelle posizioni di rilievo.

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?", il 41% dei lavoratori e delle lavoratrici risponde affermativamente, mentre il 40% dichiara il contrario.

I 3 Pillar della Transizione Verde 2025

1 **LIVELLO DI ADESIONE (60/40):** Oltre la metà delle imprese italiane è già attiva sul tema il 41% è in fase di pianificazione, il 19% ha già concretizzato i progetti mentre il 40% non è ancora ingaggiata sul tema e rappresenta il bacino di potenziale miglioramento su cui intervenire.

2 **DIVARIO SETTORIALE:** L'industria è il motore della transizione (oltre il 65% di coinvolgimento), mentre il settore dei Servizi mostra una maggiore resistenza o difficoltà strutturale nell'implementare processi "green".

3 **EFFETTO DIMENSIONE:** La sostenibilità è correlata alla scala di grandezza aziendale, in quanto più l'azienda è grande più è probabile che abbia risorse e competenze per affrontare la sfida ecologica. Le PMI (sotto i 49 dipendenti) restano l'anello debole della catena, specialmente nel terziario.

	LA SUA AZIENDA HA PREVISTO O REALIZZATO UN PROGETTO O UN INTERVENTO DI TRANSIZIONE VERDE NELL'AMBITO DELLE PROPRIE ATTIVITÀ?			
SETTORE E CLASSE DIMENSIONALE	**PREVISTO (%)**	**REALIZZATO (%)**	**NO (%)**	**TOT (%)**
Industria	**44,1**	**21,6**	**34,2**	**100**
fino a 49 dip	41,8	18,8	39,4	100
da 50 a 249 dip	46,6	18,6	34,8	100
da 250 dip	45,6	27,6	26,8	100
Servizi	**37,7**	**16,3**	**46,0**	**100**
fino a 49 dip	36,9	13,8	49,3	100
da 50 a 249 dip	37,1	19,5	43,5	100

Alla domanda" Nella sua azienda sono stati svolti progetti di Economia circolare?" il 37% dei lavoratori e delle lavoratrici risponde affermativamente, mentre il 48% dichiara il contrario. Questa analisi segnala una maggiore difficoltà delle imprese italiane nell'adottare modelli di rigenerazione e riuso dei materiali.

I 3 Pillar dell'Economia Circolare 2025

1 **IL GAP DI ATTUAZIONE:** Il 48% delle imprese non ha avviato alcun progetto, l'Economia Circolare registra un ritardo significativo rispetto alla Transizione Verde.

2 **IL MURO DEL TERZIARIO:** Il settore dei servizi vive una profonda resistenza, in quanto oltre la metà delle aziende (54%) non ha iniziative o progetti attivi. Il dato peggiora ulteriormente nelle piccole imprese (58%), suggerendo che la circolarità sia ancora percepita come una prerogativa esclusiva dei processi manifatturieri.

3 **RESILIENZA MANIFATTURIERA:** L'Industria si conferma il settore trainante e, nonostante le barriere, le imprese industriali dimostrano una maggiore capacità di integrare i processi di economia circolare, anche spinte da necessità di efficienza sui costi delle materie prime.

	LA SUA AZIENDA HA PREVISTO O REALIZZATO UN PROGETTO O UN INTERVENTO DI ECONOMIA CIRCOLARE NELL'AMBITO DELLE PROPRIE ATTIVITÀ?			
SETTORE E CLASSE DIMENSIONALE	**PREVISTO (%)**	**REALIZZATO (%)**	**NO (%)**	**TOT (%)**
Industria	**39,9**	**17,4**	**42,7**	**100**
fino a 49 dip	36,3	16,5	47,3	100
da 50 a 249 dip	43,3	13,8	42,9	100
da 250 dip	42,7	21,1	36,2	100
Servizi	**34,8**	**11,5**	**53,6**	**100**
fino a 49 dip	32,7	9,4	58,0	100
da 50 a 249 dip	35,4	14,5	50,1	100
da 250 dip	38,7	13,0	48,4	100
Totale	**37,4**	**14,5**	**48,1**	**100**

24,5 %
DEFINIZIONE DI NUOVE STRATEGIE VERDI

26,3 %
CONTENUTI FORMATIVI DEDICATI ALL'EFFICIENTAMENTO ENERGETICO

34,7 %
RIDUZIONE DI CONSUMI E SPRECHI ENERGETICI

L'analisi dei percorsi formativi evidenzia un impegno concreto verso la sostenibilità, con un focus particolare sull'operatività e l'innovazione; quasi il 30% dei contenuti è stato dedicato al miglioramento di prodotti e di processo in ottica ambientale e all'introduzione di nuove soluzioni eco-friendly, dimostrando che la formazione è orientata alla trasformazione diretta del core business. Significativa è anche l'attenzione all'efficientamento energetico (26,3%) e alla definizione di nuove strategie verdi (24,5%), confermando una visione che unisce la competitività economica al rispetto dell'ambiente.

Nell'indagine **ROLA** di quest'anno si è voluto indagare anche su un ulteriore aspetto che rileva l'impatto dei corsi sui temi della transizione verde e dell'economia circolare.
In particolare, si individuano 3 pillar:

1 **PRIMATO DELL'EFFICIENZA ENERGETICA:**
Il cambiamento più tangibile riguarda la riduzione di consumi e sprechi energetici (34,7%). Questo dato conferma che la formazione ha la massima efficacia quando incide direttamente sui costi operativi e sull'ottimizzazione immediata delle risorse.

2 **CIRCOLARITÀ DI PROCESSO:** Si registra un impatto significativo sulla gestione dei materiali, sulla riduzione degli scarti (26,3%) e sull'ottimizzazione delle risorse (25,1%) indicano che i lavoratori e le lavoratrici stanno acquisendo competenze pratiche per rendere i cicli produttivi meno lineari e più sostenibili.

3 **IL GAP DELL'INNOVAZIONE SISTEMICA:**
Mentre l'operatività cresce, le dimensioni più complesse restano indietro, come la simbiosi industriale, il design modulare e il remanufacturing (tutti intorno al 12-13%) che richiedono una formazione ancora più specialistica e una visione d'insieme non ancora pienamente diffusa.

Tre storie di successi formativi

L'investimento nella formazione continua da parte delle aziende aderenti si è confermato un elemento significativo e determinante per sostenere l'innovazione e lo sviluppo aziendale nel corso dell'anno. Per questo motivo, di seguito vengono presentate alcune storie di successo che illustrano come la formazione abbia contribuito a trasformare i comportamenti professionali, a innovare i processi organizzativi e a favorire l'adozione di nuove tecnologie.

Si tratta di esperienze diverse, accomunate dalla capacità di coniugare la crescita delle persone con gli obiettivi strategici aziendali, confermando il valore della formazione come leva fondamentale per la competitività e la sostenibilità nel lungo periodo.

Il caso Galbusera

UNA FORMAZIONE CHE DIVENTA STRATEGIA

Galbusera è un'azienda italiana storica del settore alimentare, specializzata nella produzione di biscotti e prodotti da forno.
Fondata nel 1938 a Morbegno (Sondrio), nasce come laboratorio artigianale e cresce negli anni fino a diventare una realtà industriale di riferimento a livello nazionale. Oggi conta oltre 600 dipendenti, più stabilimenti produttivi (tra cui Cosio Valtellino e Vellezzo Bellini) e una rete di punti vendita propri.
L'azienda si distingue per il forte posizionamento su qualità, benessere e innovazione, con un'attenzione particolare ai prodotti salutistici (senza zuccheri aggiunti, senza glutine, ecc.) e alla sostenibilità della filiera.

COSA HA FATTO

Galbusera ha avviato un piano di trasformazione organizzativa e delle competenze che si focalizza su due pilastri: la digitalizzazione e la sostenibilità ambientale.

Per sostenere e portare avanti questo cambiamento è stato realizzato il piano formativo "Il futuro digitale e green di Galbusera", coinvolgendo tutta la popolazione aziendale con molteplici interventi su competenze digitali, cybersecurity, sostenibilità, sicurezza, comunicazione e collaborazione. L'obiettivo era duplice: aggiornare le professionalità interne e supportare l'evoluzione dei processi aziendali verso modelli più efficienti.

COME LO HA FATTO

L'azienda ha utilizzato il **Fondo** Nuove Competenze come strumento principale e ha rimodulato l'orario di lavoro per dedicare tempo alla formazione.

Il percorso si è caratterizzato dai seguenti elementi:

- Analisi puntuale dei fabbisogni coinvolgendo tutte le direzioni aziendali, per allineare la formazione agli obiettivi strategici;
- Progettazione condivisa con il partner formativo;
- Ampiezza e capillarità: 23 azioni formative rivolte a diversi ruoli e livelli, con contenuti sia trasversali sia specialistici;
- Formazione diffusa e inclusiva, estesa anche al management, per favorire coerenza e adozione organizzativa;
- Modalità flessibili (FAD sincrona e asincrona) per facilitare la partecipazione;
- Forte coinvolgimento dei responsabili come promotori della formazione e dell'applicazione degli apprendimenti.

DOVE È STATA IMPORTANTE LA FORMAZIONE

La formazione è stata centrale in tre ambiti strategici:

Trasformazione digitale
Ha supportato il passaggio verso processi sempre più digitalizzati (industria 4.0 e prospettiva 5.0), migliorando le competenze su strumenti digitali, sulla collaborazione e sulla sicurezza informatica.

Sostenibilità ambientale
Ha sviluppato competenze utili a gestire gli impatti ambientali, l'efficienza energetica e il reporting di sostenibilità, contribuendo anche alla redazione del bilancio di sostenibilità.

Sviluppo organizzativo e culturale
Ha rafforzato una cultura aziendale basata su partecipazione, responsabilità diffusa e miglioramento continuo, in maniera coerente con i principi di lean manufacturing.

COSA È CAMBIATO

- **Competenze**: aumento diffuso delle competenze sia digitali e sia sulla sostenibilità
- **Comportamenti**: maggiore attenzione a cybersecurity, uso dei dati e miglioramento continuo
- **Organizzazione**: collaborazione più efficace tra funzioni e comunicazione interna migliorata
- **Cultura**: rafforzata la centralità della formazione e il coinvolgimento delle persone

Il **Fondo Nuove Competenze** è stato determinante perché ha:

- Reso sostenibile l'investimento formativo, coprendo il costo delle ore di formazione;
- Ppermesso di realizzare un intervento ampio, strutturato e capillare;
- Accelerato il processo di trasformazione digitale e green;
- Favorito l'integrazione tra formazione e sviluppo organizzativo, rendendo la formazione uno strumento concreto di cambiamento.

Il caso Galbusera è un esempio virtuoso e mostra come la formazione finanziata, se integrata con la strategia aziendale, possa generare un impatto positivo e tangibile, non solo come aggiornamento delle competenze, ma come trasformazione dei comportamenti, dei processi e della cultura organizzativa, sostenendo concretamente la competitività dell'impresa.

Il caso Ceramica Cielo

LA FORMAZIONE COME MOTORE DELLA TRANSIZIONE GREEN

Ceramica Cielo S.p.A. è un'azienda manifatturiera fondata nel 2006 nel Distretto della ceramica di Civita Castellana (VT). L'impresa si distingue nel settore dell'arredo bagno per un modello produttivo di tipo artigianale e "sartoriale", fortemente orientato al design, alla qualità e alla personalizzazione del prodotto.

Oggi la realtà conta 131 dipendenti ed è riconosciuta come un punto di riferimento per l'alta gamma sia a livello nazionale che internazionale. Dal punto di vista societario, l'azienda fa parte del gruppo Mittel, attraverso il veicolo Italia Bathroom Design, un'integrazione che ha portato a una maggiore strutturazione dei processi interni e dell'attenzione agli standard di conformità.

L'INTERVENTO: COSA È STATO FATTO E COME

L'azienda ha realizzato un importante processo di innovazione tecnologica e sostenibile volto alla riduzione delle emissioni e al miglioramento delle condizioni di lavoro. Attraverso il fondo specifico utilizzato (Avviso 4/2022 – Ambito A), è stato attuato il piano formativo "Tecnologie e processi per la riduzione delle emissioni inquinanti nella lavorazione ceramica".

- Innovazione tecnologica: È stata introdotta un'isola di rifinitura automatizzata dotata di sistemi di aspirazione delle polveri a velo d'acqua.
- Efficientamento energetico: Il processo ha previsto l'installazione di un impianto fotovoltaico e l'adozione di carrelli elevatori elettrici per ridurre le emissioni di CO2 legate alla logistica.

Grazie alla formazione, queste innovazioni non sono rimaste isolate dagli investimenti tecnici, ma sono state accompagnate da percorsi di aggiornamento delle competenze operative e gestionali per 18 figure strategiche tra operai, impiegati e quadri.

I DESTINATARI

La selezione dei partecipanti è stata strategica, puntando su figure che potessero diventare "moltiplicatori" di competenze all'interno dell'azienda:

- Numero di partecipanti: in totale sono stati formati 18 dipendenti;
- Categorie professionali: il gruppo era composto da 11 operai, 5 impiegati e 2 quadri;
- Aree aziendali coinvolte: personale impiegato nei reparti di produzione, smaltatura, finitura del prodotto e controllo qualità;
- Figure specializzate: sono stati inclusi anche i responsabili del monitoraggio dei consumi energetici e delle emissioni ambientali.

DOVE LA FORMAZIONE È STATA DECISIVA

La formazione è stata la leva strategica per colmare alcuni divari di competenze emersi dalle numerose innovazioni tecnologiche. L'intervento è stato decisivo in tre aree chiave:

- **Gestione ambientale negli ambienti di lavoro**: Comprensione delle tecniche di abbattimento delle emissioni e gestione operativa delle cabine di aspirazione.
- **Ottimizzazione dei processi termici**: monitoraggio delle performance ambientali dei forni e riduzione degli impatti energetici.
- **Trattamenti superficiali sostenibili**: gestione dei rifiuti liquidi e recupero delle acque derivanti dalla smaltatura

L'esperienza di Ceramica Cielo dimostra come l'accesso a finanziamenti specifici per la formazione permetta alle aziende di non limitarsi a "comprare tecnologia", ma di sviluppare il proprio capitale umano, rendendo la transizione green un obiettivo condiviso a tutti i livelli aziendali e consolidando la reputazione dell'azienda come realtà virtuosa nel design sostenibile.

Il caso
La Casa del Sorriso

LA FORMAZIONE COME FESTA

La Casa del Sorriso è un'associazione Onlus nata nel 1968 in Sicilia che si occupa di tutelare e accompagnare minori e madri in situazioni di forte disagio sociale. Con diverse comunità alloggio sul territorio, l'ente opera come una struttura residenziale di tipo familiare, dove l'equipe professionale svolge una funzione educativa fondamentale per il recupero e il reinserimento dei ragazzi.

L'INTERVENTO: COSA È STATO FATTO E COME

L'associazione ha intrapreso un percorso di innovazione per adeguare i propri protocolli operativi agli standard digitali e migliorare la collaborazione interna. Attraverso l'uso del fondo specifico (Conto di Sistema), è stato realizzato il piano formativo "BEST: Basic Essential Skills Training".

PRINCIPALI INTERVENTI:

- Innovazione organizzativa: È stata implementata un'infrastruttura digitale cross-platform per trasformare l'ambiente di lavoro tradizionale in un ecosistema informatizzato;
- Dematerializzazione: Grazie alla formazione, è stata introdotta una gestione software che ha permesso la dematerializzazione dei fascicoli dei minori, aumentando efficienza e trasparenza;
- Metodologia esperienziale: Il percorso non si è limitato alla teoria, ma ha utilizzato metodi pratici e simulazioni che integrano mente, corpo e relazioni, permettendo agli operatori di "mettersi in gioco" in prima persona.

DOVE LA FORMAZIONE È STATA DECISIVA

La formazione è stata la leva strategica per gestire il passaggio culturale verso il digitale e per rafforzare la tenuta emotiva del personale. È stata decisiva in particolare per:

- **Lo sviluppo delle Soft Skills:** focus sull' intelligenza emotiva, sulla comunicazione e sulla gestione dello stress, competenze vitali per chi opera con minori reduci da traumi.
- **L'inclusione totale**: il piano ha coinvolto 873 partecipanti (superando le previsioni iniziali), includendo tutte le figure aziendali al fine di creare una visione d'insieme condivisa.
- **Il potenziamento professionale**: Il personale ha acquisito competenze digitali e imprenditoriali che sono necessarie a rispondere ai nuovi modelli della Pubblica Amministrazione.

COSA È CAMBIATO

L'accesso al fondo specifico ha generato un impatto che va oltre l'aggiornamento tecnico, creando una vera e propria "catena virtuosa".

- **Clima aziendale**: la formazione è stata vissuta con entusiasmo ed è stata percepita come un momento di "festa" e di riconoscimento del valore dei dipendenti e delle dipendenti;
- **Benessere organizzativo**: gli operatori e le operatrici hanno imparato a gestire meglio il carico emotivo, riducendo lo stress e migliorando l'equilibrio tra vita professionale e personale;
- **Qualità del servizio**: il miglioramento delle competenze emotive e digitali degli operatori e delle operatrici ha avuto ripercussioni positive e dirette su una capacità di cura più efficace e consapevole dei minori accolti;
- **Efficienza operativa**: il passaggio dal cartaceo al digitale ha ottimizzato i tempi di gestione, rendendo le informazioni sui minori immediatamente accessibili e sicure.

Grazie alla formazione, La Casa del Sorriso ha trasformato una necessità di adeguamento tecnologico in un'opportunità di crescita umana e professionale, consolidando la propria eccellenza nel settore socio-educativo.

Dimensione ambientale

3



Fondimpresa
Formazione crea futuro

La dimensione ambientale del Fondo

Nel corso dell'ultimo anno, la strategia ambientale si è evoluta verso una fase di maggiore maturità, in cui l'assenza di cambiamenti strutturali significativi ha facilitato l'adozione di un modello resiliente e già ottimizzato.

CULTURA E CONSAPEVOLEZZA

Promuoviamo una cultura della sostenibilità attraverso formazione, comunicazione e coinvolgimento attivo di persone e stakeholder.

EVENTI SOSTENIBILI

Organizziamo i nostri eventi secondo lo standard ISO 20121, per gli impatti ambientali e promuovere comportamenti responsabili.

MOBILITÀ SOSTENIBILE

Promozione di soluzioni di mobilità alternative: colonnine di ricarica per monopattini elettrici e incentivi all'uso di mezzi sostenibili.

ENERGIA DA FONTI RINNOVABILI

Sede alimentata da un impianto fotovoltaico che contribuisce alla riduzione dei consumi da fonti fossili.

STRATEGIA AMBIENTALE

= 0 CAMBIAMENTI STRUTTURALI

MODELLO RESILIENTE E OTTIMIZZATO

I dati relativi alla performance ambientale dell'ultimo esercizio confermano la validità delle scelte strategiche intraprese nel recente passato e la stabilità degli indicatori di consumo e di impatto è il risultato di una messa a punto dei protocolli operativi. Quelli che un tempo erano obiettivi di miglioramento sono oggi diventati degli standard di efficienza consolidati e questa continuità operativa ha dimostrato che il sistema è a regime: l'ottimizzazione delle risorse è diventata una prassi quotidiana, permettendo al **Fondo** di operare con un'impronta carbonica ridotta e prevedibile, elemento essenziale per una rendicontazione ESG trasparente e rigorosa.

L'impegno di **Fondimpresa** verso la minimizzazione dei propri impatti ambientali negativi si manifesta principalmente nella gestione della propria struttura operativa. La sede dell'organizzazione, a distanza di anni dal trasferimento, ha superato la fase di rodaggio per confermarsi un asset strategico ad alte prestazioni. L'integrazione delle tecnologie di riscaldamento, ventilazione e illuminazione intelligente ha stabilizzato i consumi su livelli ottimali e la qualità dell'ambiente lavorativo è diventata parte integrante del benessere organizzativo, dove l'efficienza tecnologica incontra la responsabilità individuale.

Certificazione BREEAM In-Use

La conferma del livello "Very Good" non è un semplice riconoscimento formale, ma la validazione scientifica di una gestione sostenibile e multidimensionale. Questo standard internazionale premia la capacità di **Fondimpresa** di mantenere nel tempo rigidi criteri di qualità dell'aria, gestione dei rifiuti e uso oculato delle risorse idriche.

CERTIFICAZIONE BREAM IN-USE

"VERY GOOD"

GESTIONE SOSTENIBILE E MULTIDIMENSIONALE

Verso una mobilità attiva

La mobilità per **Fondimpresa** rappresenta non solo un obbligo legislativo ma una leva strategica per la riduzione dell'impronta ambientale dell'organizzazione. Il Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL) si è evoluto da strumento di monitoraggio a vero e proprio protocollo di Mobilità Adattiva, capace di armonizzare le esigenze dei collaboratori e delle collaboratrici con gli obiettivi di decarbonizzazione fissati dall'Agenda 2030.

I dati del 2025 confermano la maturità della popolazione aziendale nel recepimento delle politiche di trasporto sostenibile. Con un tasso di partecipazione alla survey del 76%, la fotografia degli spostamenti riflette un impegno collettivo: 60,2% del personale ha scelto il trasporto pubblico come opzione primaria mentre solo il 18% si è affidato al mezzo privato, un dato che si mantiene stabilmente basso grazie a politiche di disincentivo all'uso dell'automobile individuale. **Fondimpresa** sostiene attivamente questa transizione attraverso un contributo diretto fino a 125 € per l'acquisto degli abbonamenti TPL e la stipula di partnership strategiche con i principali operatori nazionali.

CONTRIBUTO AZIENDALE FINO A

125 €

PER ABBONAMENTI TPL

SMART WORKING BENEFIT

10 DAYS

GIORNATE MENSILI GIÀ CONSOLIDATE

Per favorire il passaggio alla micro-mobilità elettrica e attiva, **Fondimpresa** ha potenziato le dotazioni della sede con oltre 10 postazioni di stallo e ricarica dedicate a biciclette, e-bike e monopattini. L'iniziativa risponde alla necessità di garantire sicurezza e protezione ai mezzi del personale, eliminando le barriere logistiche (timore di danni o furti) che spesso ostacolano la scelta di modalità di trasporto alternative all'auto.

La Settimana Green

Il progetto più innovativo del 2025 è rappresentato dalla Green Week di fine dicembre, inquadrata nell'Asse 4 delle Linee Guida PSCL, rappresenta non solo una misura di flessibilità, ma un'azione di mitigazione climatica diretta:

- **Strategia**: una settimana interamente gestita in remoto per l'intera popolazione aziendale.
- **Impatto**: un risparmio stimato di circa una tonnellata di emissioni di CO2 nel periodo di riferimento.
- **Integrazione**: questa misura si somma alle 10 giornate mensili di Smart Working già consolidate, ridefinendo il lavoro agile non solo come benefit di welfare, ma come pilastro fondamentale della nostra strategia di sostenibilità ambientale.

Gli Avvisi Green di Fondimpresa

Il ruolo di **Fondimpresa** nel panorama nazionale è distintivo: agire come abilitatore della transizione ecologica per il sistema produttivo. Poiché la decarbonizzazione e il passaggio a modelli circolari richiedono un aggiornamento radicale del saper fare, la formazione continua si configura come il principale driver di resilienza climatica, trasformando le sfide ambientali in vantaggi competitivi nel mercato europeo Net Zero. L'impegno del **Fondo** si è consolidato attraverso una programmazione finanziaria costante, che evita interventi frammentati a favore di una visione di lungo periodo.

AVVISO 2/2026

20 mln €

POTENZIA GLI INVESTIMENTI IN GREEN SKILLS PER I PIANI DI SVILUPPO SOSTENIBILE

Il successo dell'Avviso 5/2024 ha permesso di accompagnare le aziende nella fase critica di adozione delle nuove direttive, testando l'efficacia di piani formativi ad alto impatto tecnologico. Con uno stanziamento di 20 milioni di euro, il recente Avviso 2/2026 ne raccoglie l'eredità, potenziando in maniera strutturale gli investimenti in Green Skills e garantisce alle imprese la continuità necessaria per i propri piani di sviluppo sostenibile.

L'offerta formativa si è evoluta attorno a due pilastri che integrano competenze tecniche e visione gestionale:

- **Trasformazione Green (Decarbonizzazione e Processi)**: oltre la compliance normativa, il focus rimane il riposizionamento strategico tramite l'innovazione di processo e l'Environmental Intelligence, fondamentale per governare la misurazione e la rendicontazione dei KPI ambientali, rendendo la sostenibilità un dato oggettivo e gestibile.
- **Economia Circolare (Riprogettazione del Valore)**: la formazione abilita le aziende al superamento del modello lineare attraverso l'Eco-Design, la simbiosi industriale e l'uso di materie prime/seconde. L'obiettivo è minimizzare l'impronta chimica e lo spreco di risorse, ottimizzando l'intera catena del valore.

MISSIONE DEL FONDO
NON LASCIARE SOLE LE IMPRESE, TRASFORMANDO L'APPRENDIMENTO IN RESILIENZA NAZIONALE

In linea con le direttive UE, **Fondimpresa** ha promosso la Twin Transition, dove l'agenda verde converge con quella digitale. L'adozione di software avanzati per il monitoraggio delle performance ambientali, promossa nei nostri piani formativi, dimostra che la sostenibilità moderna è, in ultima analisi, una sintesi tra cultura del dato e responsabilità organizzativa. Con il rinnovo degli stanziamenti per il 2026, il **Fondo** riafferma la propria missione: non lasciare sole le imprese, trasformando l'apprendimento nel motore della resilienza nazionale.

	AVVISI GREEN E CIRCULAR ECONOMY 2024-2025
Stanziato (Meuro)	23,85
Finanziato (Meuro) al 31.12.2025	43
Numero progetti finanziati al 31.12.2025	456

B3 Energia ed emissioni di gas serra

Il profilo dei consumi di **Fondimpresa** nel biennio 2024-2025 riflette una sostanziale continuità operativa, confermando l'efficacia di un modello gestionale ormai a regime.

Il lieve scostamento registrato nel consumo di energia elettrica (+4,33%) non rappresenta una deviazione strategica, ma riflette esclusivamente la fisiologica intensificazione delle attività istituzionali e delle funzioni operative presso la sede. Questa stabilità si riflette con chiarezza anche nella composizione del mix energetico, le cui proporzioni tra le diverse fonti rimangono pressoché invariate rispetto all'esercizio precedente.

Pur in presenza di una crescita contenuta dei valori assoluti, la struttura dell'approvvigionamento mantiene il medesimo equilibrio, con una prevalenza delle fonti tradizionali, coerente con l'attuale configurazione della rete di fornitura. Si conferma inoltre il ruolo residuo della componente nucleare, che pur segnando un incremento decimale, non altera il profilo energetico complessivo del **Fondo**.
Sul fronte dei combustibili fossili, **Fondimpresa** conferma il proprio standard, in quanto il consumo per le attività dirette rimane attestato a zero. Questo dato, immutato rispetto all'anno precedente, conferma una scelta organizzativa strutturale, volta a eliminare alla radice l'impatto diretto derivante dalla combustione interna e a mantenere un profilo di emissioni estremamente contenuto.

TIPOLOGIA	RINNOVABILE		NON RINNOVABILE		NUCLEARE		TOTALE	
	2024	**2025**	2024	2025	2024	2025	**2024**	**2025**
Elettricità (MWh) come riportato nelle bollette dei servizi	**10,41**	**9,82**	103,21	106,16	3,43	6,41	117,05	122,11
Carburanti (MWh)	**0,00**	**0,00**	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

La Carbon Footprint di Fondimpresa

In linea con gli standard internazionali del GHG Protocol, **Fondimpresa** ha consolidato la mappatura del proprio inventario dei gas a effetto serra (GHG), coprendo l'intero perimetro delle proprie attività. I risultati del biennio 2024-2025 delineano un profilo emissivo caratterizzato da una gestione diretta ottimale e da una crescita delle componenti indirette strettamente correlata all'espansione delle attività del **Fondo**.

- **Scope 1 (Emissioni Dirette)**: si conferma il raggiungimento dell'obiettivo Net Zero per le emissioni dirette. Il valore pari a zero attesta la totale assenza di fonti di combustione in loco e l'efficacia delle politiche di decarbonizzazione degli asset proprietari.
- **Scope 2 (Emissioni Indirette da Energia)**: le emissioni derivanti dall'acquisto di energia elettrica hanno mostrato alcune variazioni significative. Si osserva che le emissioni Scope 2 (Market-based) hanno registrato una diminuzione nonostante una variazione nel mix energetico contrattuale del fornitore. Tale dinamica è riconducibile all'aggiornamento dei fattori di conversione nazionali (Residual Mix - AIB), che riflettono il progressivo miglioramento dell'efficienza

carbonica del sistema elettrico italiano. Pertanto, il beneficio ambientale derivante dalla decarbonizzazione della rete nazionale ha compensato la variazione della composizione delle fonti nel contratto di fornitura specifico. Nonostante questo, il **Fondo** riconosce l'importanza della fornitura energetica come elemento di leva su cui proiettare futuri obiettivi di miglioramento.

- **Scope 3 (Altre Emissioni Indirette)**: questa categoria rappresenta il cuore dell'impronta carbonica del **Fondo**, incidendo per circa il 94% sul totale. L'aumento del 20% registrato in questo ambito riflette l'incremento dei volumi produttivi e istituzionali (proiettato in funzione del fatturato). Tale crescita è l'indicatore diretto di una maggiore operatività nel finanziamento della formazione, che trascina con sé le emissioni legate alla catena di fornitura e ai viaggi d'affari.

La struttura emissiva di **Fondimpresa** si conferma basata su un impatto diretto nullo e diverse sfide climatiche che si misurano quasi interamente sulla gestione responsabile della catena del valore, sulla quale il **Fondo** sta concentrando i propri sforzi di monitoraggio e sensibilizzazione.

SCOPE	2024	2025
Scope 1 (tCO2e)	0,00	0,00
Scope 2 in LB (tCO2e)	35,79	36,53
Scope 2 in MB (tCO2e)	56,83	51,17
Scope 3 (tCO2e)	485,16	585,06
Totale in LB (tCO2e)	**517,19**	**520,95**
Totale in MB (tCO2e)	**531,64**	**541,98**

Nota metodologica

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.

L'IMPRONTA CARBONICA DI FONDIMPRESA È LEGATA QUASI INTERAMENTE ALLA CATENA DI FORNITURA E AI VIAGGI D'AFFARI, SU CUI IL FONDO CONCENTRA IL PROPRIO MONITORAGGIO.

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 al biennio è stato utilizzato il valore fornito da TERNA, pari a 315 gCO_2/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 biennio di riferimento si basano sui valori pubblicati da AIB – Association of Issuing Bodies, rispettivamente pari a 500,17 gCO_2/kWh per il 2024 e 441,2 gCO_2/kWh per il 2025.

Non essendoci stati cambiamenti significativi nell'organizzazione si specifica che la metodologia di stima per i valori del 2025 basata sull'intensità carbonica è stata applicata esclusivamente alle emissioni indirette appartenenti allo Scope 3 (Altre emissioni indirette). Mentre i dati relativi allo Scope 1 (emissioni dirette da combustione) e allo Scope 2 (emissioni da energia importata) derivano da misurazioni puntuali e consumi fatturati, la modellazione proiettiva è stata riservata unicamente per i dati del 2025 relativamente alle categorie della catena del valore che presentano la maggiore sensibilità alla variazione del volume d'affari. Nello specifico, la stima ha riguardato:

- **Categoria 1**: Beni e servizi acquistati (es. materiali di consumo, consulenze, servizi operativi).
- **Categoria 6**: Viaggi d'affari.
- **Categoria 7**: Pendolarismo dei dipendenti.

L'utilizzo di questo modello risponde alla necessità di monitorare le categorie che pesano per oltre il 93% dell'impronta carbonica totale dell'organizzazione, permettendo di mantenere un'elevata accuratezza nella rendicontazione anche in assenza di un inventario analitico completo per l'anno in corso. Questo approccio assicura che la crescita del fatturato e l'espansione delle attività di **Fondimpresa** siano sempre correlate alla loro impronta ambientale indiretta.

B4 Inquinamento dell'aria, dell'acqua e del suolo

La posizione di **Fondimpresa** rispetto alla tutela delle matrici ambientali (aria, acqua e suolo) si articola su due livelli distinti: la neutralità delle proprie operazioni interne e il ruolo abilitante verso il sistema produttivo nazionale.

Profilo di impatto diretto: un modello a basso rischio

NEUTRALITÀ

NESSUNA EMISSIONE INQUINANTE SIGNIFICATIVA, ASSENZA DI OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE ALLE AUTORITÀ COMPETENTI.

Dal punto di vista della gestione operativa interna, **Fondimpresa** non identifica l'inquinamento come una tematica materiale critica, in quanto svolge attività esclusivamente di tipo amministrativo e direzionale e garantisce l'assenza di emissioni inquinanti significative o di processi industriali che possano generare impatti nocivi diretti. L'assenza di obblighi di comunicazione alle autorità competenti in merito a sostanze inquinanti è il riflesso di un modello operativo snello e a basso impatto, che si limita alla gestione degli ambienti d'ufficio. In questo contesto, l'impegno si traduce nel mantenimento di standard elevati di igiene ambientale e nella prevenzione di ogni forma di inquinamento accidentale.

La formazione come leva di prevenzione indiretta

DATI

MONITORAGGIO DIGITALE DELLE MATRICI ARIA E ACQUA, PER UNA MITIGAZIONE PRECISA E TEMPESTIVA.

Se l'impatto diretto è nullo, quello indiretto generato tramite la formazione finanziata è invece di alto valore strategico. **Fondimpresa** agisce come motore per la riduzione degli inquinanti nel sistema industriale italiano, orientando gli Avvisi Green verso la prevenzione e la mitigazione.

I percorsi formativi promossi e finanziati dal **Fondo** hanno consolidato competenze chiave in molteplici ambiti prioritari, favorendo lo sviluppo di capacità tecniche avanzate per l'integrazione di clean technologies in grado di abbattere le emissioni direttamente alla fonte e offrendo, al contempo, una formazione specialistica per l'adozione di soluzioni end-of-pipe dedicate alla depurazione e al trattamento degli scarti a fine ciclo. Tale impegno si è tradotto anche nel potenziamento della digitalizzazione green, un asse fondamentale che oggi permette alle imprese di implementare sistemi di monitoraggio digitale per le matrici aria e acqua, trasformando il dato tecnico in uno strumento di mitigazione preciso, tempestivo e funzionale a una gestione aziendale sempre più responsabile.

B5 Biodiversità

Fondimpresa riconosce nella biodiversità un pilastro essenziale per l'equilibrio degli ecosistemi e un obiettivo prioritario dell'Agenda 2030, pur mantenendo un profilo di impatto diretto nullo in ragione della propria natura operativa. Svolgendo attività esclusivamente direzionali in contesti urbani e all'interno di strutture terziarie, l'organizzazione non genera alcuna pressione sulle specie locali, sugli habitat o sulla rigenerazione del suolo, confermando l'assenza di rischi o impatti negativi diretti riconducibili alle proprie funzioni interne.

Tuttavia, il **Fondo** trasforma questa neutralità operativa in una leva strategica indiretta attraverso la propria missione educativa. All'interno degli Avvisi dedicati, la tutela della biodiversità e dei servizi ecosistemici è stata integrata come asse formativo prioritario, promuovendo piani didattici orientati alla rigenerazione del suolo, all'uso efficiente della risorsa idrica e alla riduzione dei pesticidi nei contesti agricoli. Supportando inoltre percorsi volti al ripristino delle zone umide e delle foreste, **Fondimpresa** agisce come un moltiplicatore di consapevolezza, abilitando le imprese aderenti a comprendere e gestire l'impatto delle proprie catene produttive sulla biosfera e contribuendo così, in modo sistemico, alla protezione del capitale naturale del Paese.

FONDIMPRESA AGISCE COME MOLTIPLICATORE DI CONSAPEVOLEZZA, PROMUOVENDO PIANI FORMATIVI PER LA RIGENERAZIONE DEL SUOLO, L'USO EFFICIENTE DELL'ACQUA E LA PROTEZIONE DEL CAPITALE NATURALE.

B6 Acqua

Nel panorama della sostenibilità operativa di **Fondimpresa**, la gestione delle risorse idriche assume un rilievo strategico, non per l'entità dei volumi trattati, ma per il contesto di stress idrico estremamente elevato in cui si inserisce la sede di Roma. Secondo i dati del Water Risk Atlas (WRI), l'area urbana capitolina presenta indici di stress superiori all'80%, una condizione che impone un monitoraggio rigoroso e un utilizzo razionale della risorsa.

Nel corso dell'ultimo esercizio, il volume prelevato dall'acquedotto comunale è stato di circa 1218 m^3. Questo dato, pur indicando una diminuzione rispetto alle precedenti rendicontazioni, riflette principalmente l'acquisizione di misurazioni più puntuali e affidabili fornite dal gestore idrico. Il superamento delle stime prudenziali a favore di dati certi ha permesso di consolidare un bilancio idrico trasparente, confermando che l'impatto del **Fondo** rimane contenuto e strettamente legato alle funzioni sanitarie e ai servizi generali della struttura.

>80%

INDICE DI STRESS IDRICO DELL'AREA URBANA DI ROMA (WATER RISK ATLAS, WRI), CHE IMPONE MONITORAGGIO RIGOROSO E UTILIZZO RAZIONALE DELLA RISORSA.

B7

Uso delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti

Data la natura delle proprie attività, **Fondimpresa** non opera in settori ad alta intensità di materiali; pertanto, la rendicontazione dei flussi di massa risulta non applicabile.

Il pilastro fondamentale della strategia di approvvigionamento di **Fondimpresa** è l'adozione dei Criteri Ambientali Minimi (CAM). L'integrazione di questi standard nelle procedure di selezione di fornitori e beni/servizi garantisce che ogni acquisto sia coerente con le linee guida nazionali del Green Public Procurement. Questo rigore metodologico permette di promuovere soluzioni a ridotto impatto ambientale ben prima che i prodotti entrino nel perimetro aziendale, privilegiando la durabilità, la riciclabilità e la dematerializzazione.

La strategia di contenimento dei consumi si basa su interventi tecnologici mirati che trasformano la gestione quotidiana in un modello di efficienza:

- **Dispositivi a risparmio idrico**: tutti i servizi igienici sono dotati di sistemi a doppio scarico e rubinetteria a flusso controllato, garantendo un utilizzo razionale della risorsa.
- **Integrazione energetica**: la produzione di acqua calda sanitaria (ACS) è affidata a un impianto solare termico installato sulla copertura dell'edificio. Questa soluzione riduce la dipendenza da fonti fossili, creando una sinergia virtuosa tra risparmio idrico ed energie rinnovabili.
- **Gestione del verde**: le aree esterne sono curate secondo criteri ecologici, con cicli irrigui ottimizzati nelle ore di minore evaporazione per minimizzare gli sprechi e massimizzare la resa della risorsa impiegata.

È fondamentale sottolineare che il prelievo effettuato da **Fondimpresa** non si traduce in un consumo netto: l'acqua utilizzata viene interamente restituita alla rete fognaria in conformità alle normative vigenti, garantendo la circolarità del ciclo idrico urbano.

POSIZIONE	PRELIEVO DI ACQUA (M3)		CONSUMO DI ACQUA (M3)	
	2024	2025	2024	2025
Siti in area a stress idrico	1.600	1.218	0	0

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.

La gestione dei rifiuti urbani, prodotti presso la sede, è soggetta a un rigoroso sistema di raccolta differenziata (multimateriale, carta, indifferenziato), in conformità al D.Lgs. 152/2006 e ai regolamenti del Comune di Roma. Un'attenzione specifica è riservata alla gestione dei RAEE (Rifiuti da Apparecchiature Elettriche ed Elettroniche), trattati separatamente per garantire il recupero dei componenti preziosi e lo smaltimento sicuro delle sostanze critiche. Questo presidio operativo è costantemente supportato da campagne di sensibilizzazione interna, volte a promuovere una cultura del consumo consapevole tra tutto il personale.

Gli eventi di Fondimpresa

La gestione degli eventi istituzionali rappresenta inoltre il principale banco di prova per le pratiche circolari del **Fondo**. Attraverso un protocollo consolidato, **Fondimpresa** agisce su tre leve fondamentali:

1. **Massimizzazione del riuso**: il recupero sistematico dei back-up espositivi e delle strutture di supporto evita la produzione di scarti a ogni iniziativa, riducendo le emissioni legate ai cicli produttivi.
2. **Dematerializzazione**: la riduzione dei materiali cartacei a favore di formati digitali o carta riciclata certificata si affianca a una selezione rigorosa di gadget biodegradabili o riutilizzabili.
3. **Catering**: la scelta di servizi basati sulla prossimità, sulla stagionalità e sulla prevenzione dello spreco alimentare trasforma il food system dell'evento in un esempio di responsabilità agroalimentare.

Green Public Procurement
Direzione generale sostenibilità dei prodotti e dei consumi

Criteri Ambientali Minimi

La Circolarità come driver formativo

Oltre i confini della struttura interna, **Fondimpresa** proietta la propria visione circolare sul sistema produttivo nazionale tramite l'Avviso Green 2/2026. I piani formativi finanziati mettono al centro la simbiosi industriale e il recupero di materia, fornendo alle imprese gli strumenti tecnici per trasformare i residui produttivi in nuove risorse. In questo modo, **Fondimpresa** non solo riduce la propria impronta ambientale, ma abilita la transizione dell'intero sistema produttivo verso un'economia realmente resiliente e rigenerativa.

Dimensione sociale

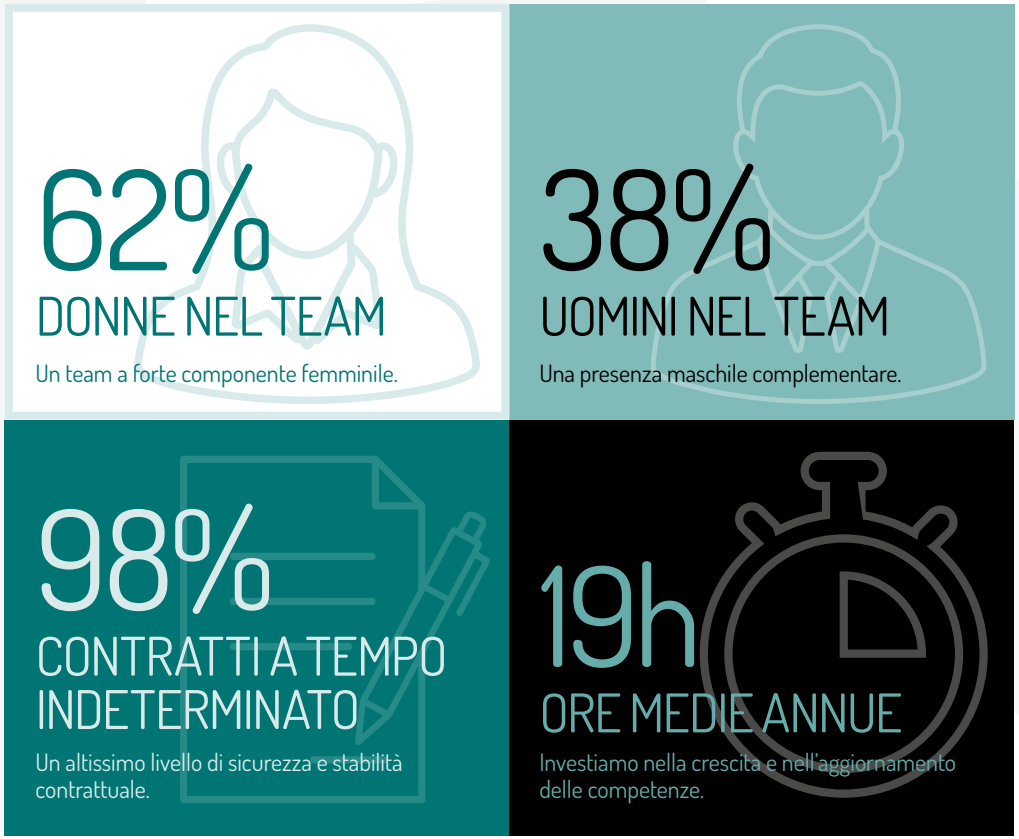
Fondimpresa
Formazione crea futuro

4



B8 Forza lavoro: caratteristiche generali

Le persone rappresentano il pilastro centrale per la generazione di valore e per questo il **Fondo** si impegna a costruire una cultura organizzativa basata sull'inclusione e sullo sviluppo continuo delle professionalità.



Un traguardo significativo di questo percorso che rafforza l'operato del **Fondo** è rappresentato dall'ottenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022 (ottobre 2025), garantita dall'operato del Comitato Guida della Parità di Genere.

In maniera coerente con i principi di parità, il **Fondo** ha dedicato l'ultimo anno a un complesso lavoro che ha portato alla definizione di una politica retributiva che ha rafforzato il sistema di merito interno, rispondendo altresì alle sfide che saranno poste in essere dalla Direttiva UE sulla trasparenza salariale, consolidando il ruolo di **Fondimpresa** come realtà attenta nella tutela dell'equità professionale.

Composizione del personale

L'organico di **Fondimpresa**, in data 31 dicembre 2025, conta 109 dipendenti, registrando una leggera crescita rispetto all'anno precedente. La presenza femminile si conferma prevalente rispetto alla componente maschile, in quanto sono impiegate 68 donne e 41 uomini. A livello contrattuale, la quasi totalità del personale è assunta a tempo indeterminato, con un'incidenza minima di contratti a termine e con la totale assenza di rapporti di apprendistato. Tali evidenze testimoniano la strategia del **Fondo** orientata alla massima stabilità occupazionale e alla valorizzazione del talento femminile.

COMPOSIZIONE DELLA FORZA LAVORO	2024	2025
Numero totale lavoratori	**105**	109
Donne	**66**	68
Uomini	**39**	41

COMPOSIZIONE DEI DIPENDENTI PER CONTRATTO DI LAVORO E GENERE	2024	2025
Tempo indeterminato	**104**	107
Donne	65	67
Uomini	39	40
Di cui in Apprendistato	**0**	0
Donne	0	0
Uomini	0	0
Tempo determinato	**1**	2
Donne	**1**	1
Uomini	**0**	1

PAESE DEL CONTRATTO DI LAVORO	NUMERO DI DIPENDENTI
Italia	109
Totale	109

Fondimpresa svolge la propria attività esclusivamente in Italia e l'assenza di sedi in altri Paesi conferma la sua missione istituzionale.

Il turnover complessivo

Nel 2025, il tasso di turnover complessivo è del 3,7% caratterizzato da un miglioramento rispetto all'esercizio precedente.

- **Turnover femminile**: invariato e contenuto (2,9% nel 2025 rispetto al 3% del 2024).
- **Turnover maschile**: in miglioramento, passando dal 10,3% dell'anno precedente all'attuale 4,9%.

In conformità con i requisiti richiesti dalla certificazione UNI/PdR 125:2022, **Fondimpresa** ha strutturato un sistema di monitoraggio annuale del turnover, suddiviso per genere, a cui si aggiunge l'impegno formale a intervenire tempestivamente in caso si verifichino tassi elevati o scostamenti significativi tra i generi, come dichiarato nelle procedure dello stesso sistema.

Questo approccio permette al **Fondo** di anticipare particolari dinamiche organizzative garantendo che ogni eventuale criticità venga gestita per preservare un ambiente di lavoro equo, inclusivo e capace di trattenere i propri talenti.

TURNOVER COMPLESSIVO	2024	2025
Tasso di turnover complessivo	**5,7%**	3,7%
Donne	**3%**	2,9%
Uomini	**10,3%**	4,9%

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.

Il percorso verso la parità di genere: certificazione e cambiamento culturale

Garantire l'uguaglianza di genere e promuovere opportunità eque di partecipazione e sviluppo professionale all'interno dell'organizzazione, senza alcuna discriminazione.

Fondimpresa ha consolidato nel 2025 un percorso strategico volto a rafforzare la dimensione sociale della sostenibilità, con particolare riferimento alla promozione della parità di genere e dell'inclusione e in relazione a questo impegno, nell'ottobre 2025, ha ottenuto la certificazione per la parità di genere secondo la prassi UNI/PdR 125:2022, obiettivo raggiunto al termine di un processo che ha coinvolto l'intera organizzazione. Tale risultato si inserisce in una visione più ampia, strutturata nel piano strategico di sostenibilità 2024-2026, che riconosce la parità di genere come una leva strategica sia per la qualità del lavoro sia per la creazione di valore sostenibile nel tempo.
Il percorso di certificazione è stato accompagnato dall'adozione di una Politica (link diretto) e di un Piano Strategico per la Parità di Genere (link diretto), documenti fondamentali nella promozione di un ambiente di lavoro attento e inclusivo, in cui tutte le persone si sentano libere di esprimere il proprio potenziale e la propria opinione. Proprio per questo motivo, **Fondimpresa** ha voluto coinvolgere attivamente il personale sia attraverso strumenti di ascolto sia attraverso l'analisi della percezione interna (questionari anonimi), che sono risultati fondamentali per orientare gli obiettivi e le azioni presenti nel piano strategico della parità di genere.
Un altro ruolo importante è stato occupato dalla formazione, in quanto **Fondimpresa** ha implementato un programma formativo anche dedicato ai temi della diversità e dell'inclusione con l'obiettivo di rafforzare le competenze di tutto il personale e favorire comportamenti coerenti con i valori organizzativi.

FONDIMPRESA PROMUOVE LA PARITÀ DI GENERE ATTRAVERSO CERTIFICAZIONE, FORMAZIONE E ASCOLTO ATTIVO DEL PERSONALE

Fondimpresa, già 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. Tali strumenti hanno permesso di sensibilizzare il personale su molteplici tematiche ESG, favorendo una fruizione continua dei contenuti, in quanto sempre disponibili, anche sul sito web aziendale. Queste video pillole sono risultate fondamentali anche nel percorso della parità di genere perché sono state utilizzate per veicolare argomenti e informazioni fondamentali, inerenti a tematiche quali il linguaggio inclusivo, il congedo parentale, etc.

La tolleranza zero verso ogni forma di abuso o molestia è un tema centrale, **Fondimpresa** l'ha affrontato con l'individuazione di un canale aziendale (sistema di Whistleblowing già attivo) che è diventato anche preposto per riferire, in modo protetto e riservato, qualsiasi comportamento non conforme. A supporto di questo presidio, il **Fondo** ha promosso una formazione specifica dedicata a tutti i dipendenti e le dipendenti sul tema delle molestie e degli abusi, con l'obiettivo di fornire gli strumenti necessari per riconoscere, prevenire e contrastare tempestivamente tali fenomeni e garantire un ambiente di lavoro sicuro e libero da discriminazioni.

Questo insieme di azioni testimonia un approccio integrato, in cui le politiche, i processi e le iniziative formative lavorano insieme per costruire un sistema di gestione orientato al miglioramento continuo e alla valorizzazione delle persone. Il conseguimento della certificazione UNI/PdR 125:2022 rappresenta quindi non un punto di arrivo, ma una tappa significativa nel percorso che **Fondimpresa** intende proseguire, rafforzando ulteriormente il proprio ruolo di attore responsabile e promotore di sviluppo sostenibile.

B9 Forza lavoro: salute e sicurezza

Fondimpresa promuove un contesto lavorativo orientato al benessere delle proprie risorse umane, superando l'approccio che si limita alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, ma adottando un approccio in cui la salute e la sicurezza sul lavoro rappresentano un ambito strategico, che viene gestito attraverso strumenti specifici la cui efficacia viene costantemente monitorata dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), in conformità alla normativa vigente e agli standard volontari adottati dal **Fondo**.

Il sistema di prevenzione si fonda su una governance strutturata dove il Datore di Lavoro, il RSPP e il Medico Competente operano in modo coordinato. La base del sistema è l'analisi dei rischi, sviluppata anche sulla base dell'esperienza maturata e dal confronto con le pratiche già consolidate. Le valutazioni vengono aggiornate con regolarità e tradotte in contenuti formativi, all'interno dei quali sono illustrate le misure operative adottate per prevenire e mitigare i rischi.

Il personale è incoraggiato a segnalare eventuali criticità o situazioni di potenziale pericolo, in questo modo esso è coinvolto attivamente e si crea un contesto fortemente improntato alla trasparenza e al rispetto, che garantisce l'assenza di conseguenze negative per chi effettua tali segnalazioni.

In ambito sanitario, il Medico Competente, in ottemperanza agli adempimenti normativi, contribuisce all'analisi dei rischi specifici connessi alle attività svolte e alla definizione di protocolli sanitari mirati. E' inoltre prevista una copertura assicurativa sanitaria integrativa, superiore ai livelli minimi previsti dal contratto, destinata ai dipendenti e alle dipendenti con contratto a tempo indeterminato.

Fondimpresa si impegna a garantire percorsi formativi qualificati e personalizzati, erogati da esperti ed esperte e costantemente aggiornati, con l'obiettivo di assicurare che tutto il personale abbia le competenze necessarie per operare in condizioni di sicurezza.

Nel corso del 2025 si è registrato un infortunio sul lavoro, ma non sono stati registrati eventi mortali riconducibili a cause professionali. Il tasso di infortunio si attesta pertanto allo 1,13%.

1,13%
TASSO DI INFORTUNI SUL LAVORO GRAZIE ALLE MISURE DI PREVENZIONE E AI PROTOCOLLI ADOTTATI

INFORTUNI SUL LAVORO	2024	2025
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	1
Infortuni sul lavoro (tasso)	0,00%	1,13%

NUMERO DI ORE COMPLESSIVE DI LAVORO (PERSONALE DIPENDENTE)	2024	2025
	176.706	176.807

B10 Forza lavoro: retribuzione, contrattazione collettiva e formazione

Contrattazione collettiva

Fondimpresa assicura a tutto il personale un livello retributivo pari o superiore a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) di riferimento. Nel 2025, su un organico complessivo di 109 dipendenti, 104 risultano coperti da accordi di contrattazione collettiva, pari al 95% della forza lavoro. Il dato è stabile rispetto agli anni precedenti, evidenziando un'elevata continuità nel tempo.

La copertura non è pari al 100% in quanto alcune posizioni manageriali e di vertice non sono soggette alla contrattazione collettiva nazionale.

DIPENDENTI COPERTI DA ACCORDI DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	2024	2025
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.

Formazione, inclusione e crescita delle competenze

Nel 2025 si osserva una lieve riduzione delle ore medie di formazione per dipendente, che si attestano a 19,9 rispetto alle 25,1 registrate nel 2024, anno che si era caratterizzato da un'intensificazione significativa delle attività formative. La distribuzione delle ore tra i generi rimane bilanciata, confermando un approccio attento all'equità nell'accesso alle opportunità di sviluppo professionale.

La riduzione delle ore di formazione è dovuta principalmente al blocco della condivisione degli accordi da parte dei Metalmeccanici, con conseguente sospensione delle attività formative anche per i dipendenti di **Fondimpresa** da aprile a luglio 2025.

Fondimpresa eroga a tutto il personale formazione specifica sui temi previsti dalla UNI/PdR 125:2022, e questo garantisce un livello diffuso di consapevolezza su tali ambiti.

ORE DI FORMAZIONE ANNUE MEDIE	2024	2025
Numero totale dei dipendenti	**105**	**109**
Donne	66	68
Uomini	39	41
Ore di formazione annue medie per dipendenti	**25,1**	**19,9**
Ore di formazione annue medie per lavoratore	20,9	19,9
Ore di formazione annue medie per lavoratrice	27,6	19,8

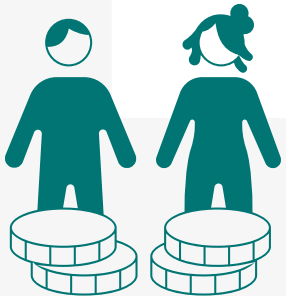
Fondimpresa, inoltre, garantisce sia delle attività formative trasversali rivolte all'intera popolazione aziendale, sia iniziative di approfondimento destinate a specifiche funzioni e aree organizzative, con contenuti specialistici e mirati. Questo approccio consente di consolidare una cultura organizzativa

orientata all'equità e al rispetto, accompagnando nel tempo lo sviluppo di competenze e comportamenti coerenti con i principi della UNI/PdR 125:2022.

Equità retributiva: un impegno concreto

In relazione al proprio impegno per la promozione della parità di genere e dell'equità, **Fondimpresa** ha ulteriormente strutturato la propria politica retributiva secondo un approccio di Total Reward, fondamentale nel valorizzare in modo equo e trasparente il contributo delle persone all'interno del **Fondo**.

La politica retributiva aziendale si fonda su una chiara classificazione dei ruoli, delle famiglie professionali, delle competenze richieste e dei livelli di inquadramento contrattuale, garantendo così che la Retribuzione Annua Lorda (RAL) avvenga sulla base di criteri oggettivi, assicurando allineamento interno e coerenza rispetto al mercato di riferimento.
Fondimpresa ha consolidato il processo di Job Evaluation, già avviato nel 2024, che è uno strumento chiave per la pesatura delle posizioni organizzative, per il monitoraggio di eventuali disallineamenti retributivi e per supportare le decisioni retributive che sono sempre basate su elementi misurabili e verificabili.
Un ulteriore elemento qualificante è rappresentato dalla Politica Retributiva, definita secondo criteri chiari e condivisi che regolano l'eleggibilità del personale, le tempistiche di intervento e le diverse tipologie di azioni retributive attivabili. Particolare attenzione è dedicata alla trasparenza e al coinvolgimento del personale: il modello retributivo, i suoi principi e i relativi processi sono condivisi all'interno dell'organizzazione, favorendo una maggiore consapevolezza e contribuendo a rafforzare la fiducia nei meccanismi di gestione delle risorse umane.
L'evoluzione della politica retributiva rappresenta così un elemento centrale del percorso intrapreso da **Fondimpresa** nell'ambito della certificazione UNI/PdR 125:2022, contribuendo in modo concreto alla costruzione di un ambiente di lavoro equo, inclusivo e orientato alla valorizzazione delle persone.



I dati relativi al 2025 confermano l'efficacia delle politiche adottate, evidenziando un trend positivo nel superamento del gender pay gap.
- **Categoria "Impiegati"**: Il divario retributivo è sceso al 4,65%, segnando un significativo miglioramento rispetto al 2024, con una riduzione di 2 punti percentuali.
- **Categoria "Quadri"**: Il divario si attesta all'1,66%, confermando la stabilità e l'equilibrio già raggiunti nell'anno precedente.

4,56%
DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE NELLA CATEGORIA "IMPIEGATI", IN CALO DI 2 PUNTI PERCENTUALI RISPETTO AL 2024.

Durante le fasi preparatorie alla Certificazione per la Parità di Genere, il **Fondo** ha condotto un'analisi specifica del divario retributivo e ha determinato i gap, suddivisi per genere, per ogni singolo ruolo e specifica mansione. Questo approccio permette di identificare eventuali asimmetrie e di intervenire con logiche oggettive basate esclusivamente sul merito e sulle competenze. Il **Fondo**, in relazione al suo impegno per il mantenimento della certificazione, proseguirà con una mappatura e un'analisi costante del divario retributivo e per allinearsi proattivamente alle nuove direttive europee sulla trasparenza salariale.

	DIVARIO RETRIBUTIVO	
Categoria dipendente	**2024**	**2025**
Dirigenti	N/A	N/A
Quadri	1,56%	1,66%
Impiegati	6,73%	4,65%

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

C5 Caratteristiche aggiuntive (generali) della forza lavoro

Composizione della dirigenza

Nel 2025, 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 2024.

COMPOSIZIONE DEL LIVELLO PER GENERE	2024	2025
Rapporto donne-uomini a livello dirigenziale	0,00%	0,00%
% Donne Dirigenti	0,00%	0,00%

I lavoratori e lavoratrici non dipendenti

Nel 2025, il numero di collaboratrici e collaboratori esterni impiegati da **Fondimpresa** è stato pari a 9 unità, leggermente in decrescita rispetto al 2024.
La totalità dei lavoratori e lavoratrici non dipendenti ha un contratto di collaborazione coordinata e continuativa (Co.co.co) e rispetto allo scorso anno sono diminuiti del 25%.
In relazione a questa tipologia contrattuale, si nota una stabilità della componente femminile e un decremento del 33% della componente maschile (da 9 a 6 uomini).
Non sono presenti collaboratori o collaboratrici interinali, in distacco, autonomi o in stage confermando l'assenza di queste tipologie contrattuali come l'anno precedente.

COMPOSIZIONE DEI COLLABORATORI PER CONTRATTO DI LAVORO E GENERE	2024	2025
Interinali (somministrati)	**0**	**0**
Donne	0	0
Uomini	0	0
Co.co.co	**12**	**9**
Donne	3	3
Uomini	9	6
In distacco	**0**	**0**
Donne	0	0
Uomini	0	0
Forza lavoro autonoma	**0**	**0**
Donne	0	0
Uomini	0	0
Stage	**1**	**0**
Donne	1	0
Uomini	0	0

C6

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

I principi del rispetto della dignità umana e dell'integrità morale costituiscono i pilastri dell'identità di **Fondimpresa**. Tali valori sono formalizzati nel Codice Etico (link diretto), documento che definisce i canoni di legalità, trasparenza, equità e responsabilità sociale a cui l'organizzazione aderisce.

A supporto della propria architettura di controllo, **Fondimpresa** ha implementato un sistema di Whistleblowing, in piena conformità con il D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023. Questo strumento, accessibile tramite una piattaforma sicura gestita da un fornitore terzo, permette di segnalare in forma riservata comportamenti illeciti o irregolarità. L'adozione di tale canale conferma l'orientamento del **Fondo** verso una gestione trasparente e integra, offrendo un presidio efficace contro ogni violazione dei principi etici e delle 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	SI
Lavoro forzato	NO
Tratta di esseri umani	NO
Discriminazione	SI
Prevenzione degli incidenti	SI

C7

Incidenti gravi e negativi sui diritti umani

Con riferimento all'esercizio 2025, l'attività di monitoraggio interno di **Fondimpresa** non ha rilevato impatti negativi o incidenti correlati al rispetto dei diritti umani. In linea con i principi espressi nel Codice Etico e nelle policy aziendali, non si sono verificati casi riconducibili a:

- **lavoro minorile o forzato**
- **tratta di esseri umani**
- **episodi di discriminazione o altre violazioni delle libertà fondamentali**

Il presidio dei rischi si è esteso, tramite le procedure di due diligence, anche alla catena del valore, e al termine del periodo di riferimento, non sono pervenute segnalazioni né sono state riscontrate evidenze di incidenti che abbiano coinvolto dipendenti dei fornitori, comunità locali, consumatori o utilizzatori finali.

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

Fondimpresa
Formazione crea futuro

.5



Il Sistema di Governo del Fondo

MODELLO PARITETICO

Equilibrio perfetto tra Organizzazioni Datoriali e Sindacati (50/50) nel processo decisionale strategico.

LEGALITÀ & ETICA

Zero condanne per corruzione nel triennio. Sistema di Whistleblowing attivo per la massima tutela.

QUALITÀ & SICUREZZA

Certificazioni ISO 9001 e ISO 27001 per garantire eccellenti nella gestione dati e processi.

COMPOSIZIONE GOVERNANCE

Organo composto da 6 membri: equilibrio paritetico con una presenza femminile del 33% (2 su 6).

Il modello di governance di **Fondimpresa** si caratterizza per la sua natura associativa e paritetica, basata sulla collaborazione tra le Parti fondatrici. Gli indirizzi strategici sono definiti da organi di governo composti in maniera paritetica da rappresentanti delle organizzazioni datoriali e sindacali, secondo un principio di corresponsabilità. Questa configurazione garantisce un processo decisionale basato sulla trasparenza, sull'equilibrio e sulla rappresentanza bilanciata degli interessi collettivi. In tale contesto, l'operato del **Fondo** si mantiene costantemente allineato alle proprie finalità istituzionali.

CONFINDUSTRIA | CGIL | CISL | UIL

Comitato di Indirizzo Strategico dei Soci

COMPOSIZIONE: Presidente e due Vice Presidenti di Confindustria e i Segretari Generali di CGIL, CISL eUIL

RESPONSABILITÀ: Definisce gli indirizzi strategici e le priorità annuali; nomina, sostituisce o revoca i membri del CdA; delibera l'ingresso di nuovi soci all'unanimità

Assemblea

COMPOSIZIONE: 6 membri (3 Confindustria, 1 CGIL, 1 CISL, 1 UIL) nominati annualmente

RESPONSABILITÀ: Approva bilancio preventivo e consuntivo; nomina il revisore dei conti; delibera modifiche statutarie e regolamentari; gestisce le nomine del Collegio Sindacale

Consiglio di Amministrazione (CdA)

COMPOSIZIONE: 6 membri in rappresentanza paritetica (3 Confindustria, 1 ciascuno CGIL, CISL, UIL)

RESPONSABILITÀ: Definisce la pianificazione strategica e operativa; approva il modello organizzativo; nomina il Direttore Generale; assegna le risorse annuali; elegge Presidente e Vicepresidente

Direttore Generale

COMPOSIZIONE: Nominato da Confindustria

RESPONSABILITÀ: Gestisce le attività operative; coordina l'organizzazione; predispone bilanci previsionali e consuntivi; riferisce periodicamente al CdA

Organismo di Vigilanza (OdV)

COMPOSIZIONE: Organo indipendente

RESPONSABILITÀ: Vigila sull'applicazione del Modello 231/2001; monitora l'efficacia dei controlli; segnala criticità e propone aggiornamenti

Collegio Sindacale

COMPOSIZIONE: 3 membri effettivi e 2 supplenti (Presidente nominato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali)

RESPONSABILITÀ: Controlla la regolarità amministrativa, contabile e gestionale; garantisce legalità, trasparenza e correttezza

Supervisione istituzionale

COMPOSIZIONE: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

RESPONSABILITÀ: Vigila sul funzionamento del **Fondo** e sulla conformità normativa

Meccanismi di governance per la sostenibilità

Fondimpresa ha adottato un modello di governance solido e coordinato che assicura che l'operato non sia solo trasparente, ma anche orientato alla responsabilità verso gli impatti economici, ambientali e sociali generati.



Il CdA ha il compito di approvare la Politica e il Piano Strategico di Sostenibilità, monitorando costantemente l'evoluzione degli impatti e dei rischi ESG legati alle attività istituzionali. In questo compito, è supportato da una struttura interna dedicata che analizza e segnala tempestivamente i temi rilevanti, agendo da raccordo con tutte le altre funzioni aziendali.

La traduzione degli obiettivi in azioni concrete è affidata a Dirigenti, Process Manager e Responsabili di Unità. Questi profili operano su due fronti:

- **Cultura e sensibilizzazione**: promuovono i valori del Piano 2024-2026 tra il personale, incentivando comportamenti sostenibili.
- **Responsabilità gestionale**: garantiscono che le finalità del Piano siano perseguite con efficacia nei rispettivi ambiti di competenza.

Un pilastro fondamentale della governance è la trasparenza dei dati e per questa ragione, il monitoraggio è affidato ai Sustainability Data Owner che presidiano la raccolta e la validazione delle informazioni ESG, assicurando che il Bilancio di Sostenibilità poggi su basi informative solide, complete e verificate.

C9

Rapporto di diversità e genere nell'organo di governo

Nel 2025, la composizione degli organi di amministrazione, direzione e controllo di **Fondimpresa** è rimasta invariata rispetto al 2024, con un totale di 6 membri, di cui 2 donne (33%) e 4 uomini (67%). Tutti i componenti, sia femminili che maschili, ricoprono ruoli esecutivi, senza la presenza di membri non esecutivi, rappresentanti dei lavoratori o amministratori indipendenti.

ORE DI FORMAZIONE ANNUE MEDIE	2024	2025
Donne	**2**	**2**
Membri non esecutivi	0	0
Membri esecutivi	2	2
Rappresentanza dei dipendenti e degli altri lavoratori	0	0
Amministratori indipendenti	0	0
Uomini	**4**	**4**
Membri non esecutivi	0	0
Membri esecutivi	4	4
Rappresentanza dei dipendenti e degli altri lavoratori	0	0
Amministratori indipendenti	0	0

Una gestione fondata su etica e trasparenza

Fondimpresa promuove una cultura aziendale focalizzata sulla responsabilità e sull'integrità, ponendo la valorizzazione delle persone e la tutela dell'ambiente al centro del proprio operato. Questo impegno costante permette di rafforzare le relazioni con gli stakeholders e di generare valore condiviso, assicurando un impatto sociale duraturo e tangibile.

Onestà
e legalità nell'agire

Professionalità
e attenzione alla qualità delle prestazioni

Imparzialità
nelle scelte e nelle relazioni

Riservatezza
nella gestione delle informazioni

Trasparenza
e tracciabilità nelle operazioni e nei processi decisionali

Fondimpresa ha adottato un Codice Etico (link diretto) che è il riferimento fondamentale della propria cultura organizzativa ed è una guida per tutte le persone che operano al suo interno o che collaborano con il **Fondo**. Il documento formalizza i principi cardine di legalità, di responsabilità, di trasparenza, di imparzialità e di integrità, che orientano costantemente le decisioni, le relazioni e i comportamenti quotidiani.

I valori e le regole contenuti nel Codice Etico si estendono a tutti i soggetti coinvolti nelle attività del **Fondo**, includendo i membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, della Direzione Generale, i Direttori Strategici di Area, i Process Manager e i Responsabili di Aree e Unità, il personale dipendente, i collaboratori, le strutture territoriali, nonché i fornitori, i consulenti e chiunque intrattenga rapporti professionali con **Fondimpresa**.

Vigilanza e Segnalazioni

L'osservanza dei principi etici è presidiata dall'Organismo di Vigilanza, un ente autonomo dotato di pieni poteri di controllo. Per rafforzare questa cultura di legalità, il **Fondo** dispone di un sistema di whistleblowing conforme alle leggi attuali, utilizzato per accogliere segnalazioni garantendo la massima tutela e riservatezza a chi le effettua.

Accessibilità e Obblighi di Pubblicità

In linea con il D.Lgs. n. 33/2013, **Fondimpresa** garantisce il diritto di accesso alle informazioni e la trasparenza dei propri atti attraverso la sezione "**Fondo** trasparente" del sito istituzionale. La regolarità di questi adempimenti e la qualità della pubblicazione dei dati sono verificate costantemente dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), secondo quanto stabilito dal D.Lgs. n. 150/2009.

Meccanismi di governance per la sostenibilità

Con l'obiettivo di generare un impatto positivo nel lungo periodo, il Consiglio di Amministrazione ha formalizzato una Politica di Sostenibilità che integra i criteri ESG (Environmental, Social, Governance) nelle strategie gestionali, allineando l'operato di **Fondimpresa** agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite (link diretto).

Dialogo con gli stakeholder e comunicazione responsabile

La comunicazione istituzionale, affidata ad un ufficio ad hoc, rappresenta un canale fondamentale attraverso cui **Fondimpresa** assicura e gestisce i flussi informativi verso il sistema dei media e, più in generale, verso i propri stakeholder; in coerenza con gli obiettivi di trasparenza e accountability, consente di rendere accessibili e comprensibili le dinamiche della formazione finanziata, traducendole in contenuti informativi rilevanti per il panorama nazionale, locale e di settore.

Le attività si sviluppano lungo un insieme integrato di azioni finalizzate a garantire una comunicazione chiara, coerente e tempestiva, capace di valorizzare le iniziative del **Fondo** e di rafforzarne il posizionamento nel dibattito pubblico. In questo contesto, la comunicazione svolge un ruolo strategico non solo nella diffusione delle informazioni, ma anche nel supporto ai processi decisionali e nella costruzione di una relazione continua e trasparente con gli stakeholder.

In questo ambito rientrano anche le attività di supporto alla presenza pubblica dei rappresentanti del **Fondo** e il monitoraggio del panorama informativo, strumenti fondamentali per garantire coerenza nei messaggi e una corretta interpretazione del ruolo di **Fondimpresa** nel dibattito sulla formazione e sul lavoro. L'analisi continua del contesto mediatico contribuisce inoltre a rafforzare la capacità dell'organizzazione di presidiare la propria reputazione e di intercettare tempestivamente eventuali criticità.

Anche la partecipazione e l'organizzazione di eventi rappresentano per **Fondimpresa** uno strumento fondamentale di dialogo e confronto con il sistema delle imprese, delle parti sociali e degli altri stakeholder di riferimento. Attraverso questi momenti, il **Fondo** promuove la diffusione delle proprie iniziative, favorisce la condivisione di conoscenze sui temi della formazione e del lavoro e rafforza il proprio ruolo nel dibattito pubblico. Gli eventi costituiscono inoltre un'importante occasione per valorizzare gli strumenti di finanziamento messi a disposizione e per consolidare relazioni istituzionali e territoriali, contribuendo a una comunicazione trasparente e partecipata.

Di seguito si riporta una sintesi delle principali iniziative realizzate.

EVENTO/SEMINARIO	LOCATION	OVERVIEW	RIFERIMENTO	PRESENZE	FORMAT	ATTORI CHIAVE
III edizione FNC e **Fondimpresa**. Sinergie e opportunità per la formazione e per il Lavoro	In sede (Roma)	Seminario informativo sulla terza edizione del **Fondo** Nuove Competenze, con focus sulle modalità di accesso tramite il Conto Formazione di **Fondimpresa**.	FNC e **Fondimpresa**	7256	Evento registrato e pubblicato sul canale Youtube	Sviluppo Lavoro Italia
Seminario Avviso 1/2025 - Competenze di Base e Trasversali	In sede (Roma)	Il seminario illustra requisiti e procedure dell'Avviso 1/2025, che finanzia la formazione su competenze base e trasversali per i lavoratori delle imprese aderenti.	Avviso del Conto di Sistema	1723	Evento registrato e pubblicato sul canale Youtube)	Università di Roma tre
Seminario Informativo Avviso 2/2025 - Politiche Attive	Industrie Fluviali - Ecosistema Cultura	Il seminario illustra l'Avviso 2/2025 "Interventi relativi al sistema delle Politiche Attive del Lavoro a favore di disoccupati e/o inoccupati", che finanzia la formazione per disoccupati e inoccupati per favorirne l'inserimento lavorativo nelle aziende aderenti a **Fondimpresa**.	Avviso del Conto di Sistema	139	Evento in presenza	Ministero del Lavoro
Seminario Informativo Avviso 3/2025 - Innovazione tecnologica e digitale	In sede (Roma)	Il seminario informativo dedicato all'Avviso 3/2025 ha l'obiettivo di illustrare i contenuti, i requisiti e le modalità di partecipazione per l'accesso ai finanziamenti di percorsi formativi legati a progetti di innovazione digitale e tecnologica nelle imprese aderenti al **Fondo**.	Avviso del Conto di Sistema	1275	Evento registrato e pubblicato sul nostro canale Youtube	
Nuove Corsie per il Lavoro. Formare le intelligenze, promuovere la parità, costruire la sostenibilità sociale"	Corsie Sistine di Santo Spirito in Sassia (Borgo Santo Spirito 2, Roma).	**Fondimpresa** presenta "Nuove Corsie per il Lavoro. Formare le intelligenze, promuovere la parità, costrula sostenibilità sociale": evento del 4 dicembre a Roma ha illustrato le linee strategiche 2026 di **Fondimpresa** e un nuovo Avviso per lo sviluppo delle competenze. Al centro del dibattito sono state poste la sostenibilità sociale, l'inclusione e il rafforzamento delle politiche attive per affrontare i cambiamenti dei modelli produttivi.	Linee di programmazione del **Fondo** per il 2026 Sustainability Day	637	Evento in presenza	Assessora alle Attività Produttive, alle Pari Opportunità e all'Attrazione Investimenti Videomessaggio Vicepresidente Esecutivo della Commissione Europea Intervento del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali Università Sapienza di Roma, Questore di Roma Deputata della Repubblica Italiana Assessora all'Istruzione, Formazione, Lavoro Regione Lombardia Direttore Generale delle Politiche Attive del Lavoro, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

B11 Condanne e multe per corruzione e concussione

Fondimpresa conferma il proprio impegno costante a favore dell'integrità, della trasparenza e del pieno rispetto della normativa vigente in materia di anticorruzione e anti-concussione. Nel biennio 2024-2025 non sono state registrate condanne nei confronti dell'ente per violazioni delle disposizioni anticorruzione o anti-concussione. Di conseguenza, non si sono verificati procedimenti giudiziari né condanne riconducibili a episodi di corruzione o concussione e non sono state irrogate 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 del proprio impegno per l'integrità e la legalità, **Fondimpresa** ha attivato un sistema di whistleblowing conforme al D.lgs. 24/2023, che garantisce canali sicuri, riservati e accessibili per la segnalazione di comportamenti, atti od omissioni che possano ledere l'interesse pubblico o l'integrità dell'organizzazione. Le segnalazioni possono essere effettuate tramite un'apposita piattaforma digitale, disponibile pubblicamente sul sito istituzionale (link diretto).

Il sistema è inoltre utilizzato, in coerenza con i principi della certificazione UNI/PdR 125:2022, anche per la segnalazione di eventuali episodi di abusi, molestie o comportamenti non conformi ai principi di equità e rispetto sul luogo di lavoro, contribuendo così al rafforzamento di un ambiente lavorativo sicuro e inclusivo. Queste misure si inseriscono in un più ampio quadro di prevenzione e controllo che include attività formative periodiche sui temi dell'etica, della legalità e dei presidi contro il rischio-reato, rivolte a tutto il personale e agli organi di governo, oltre a verifiche e audit regolari sui processi maggiormente esposti a rischio. Nel loro insieme, tali iniziative consolidano il sistema di controllo interno del **Fondo** e promuovono una cultura organizzativa fondata su trasparenza, responsabilità e miglioramento continuo.

Modello 231, gestione integrata e controllo dei rischi

Fondimpresa assicura l'integrità delle proprie attività attraverso il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, redatto in conformità al D.Lgs. 231/2001 con l'obiettivo di prevenire condotte illecite e promuovere una gestione improntata alla massima trasparenza.

Il fulcro centrale di questo sistema è l'Organismo di Vigilanza (OdV), il quale opera in piena autonomia, monitora l'efficacia del Modello e ne coordina l'aggiornamento. Un compito essenziale dell'Organismo riguarda la supervisione della

formazione interna e si assicura che ogni persona all'interno del **Fondo** sia pienamente consapevole dei protocolli vigenti. La diffusione di tale cultura è garantita dalla consultabilità dei documenti (Modello e Codice Etico) sia sulla rete intranet che nella sezione "**Fondo** Trasparente" sul sito web istituzionale, oltre che dalla sottoscrizione obbligatoria dei documenti da parte di ogni nuovo assunto.

Il sistema disciplinare interno garantisce l'efficacia del Modello, applicabile a tutti i soggetti coinvolti, 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).

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).

C8

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

Nel rispetto dei principi di responsabilità e trasparenza, **Fondimpresa** ha effettuato una verifica della propria posizione rispetto a settori considerati sensibili o ad elevato impatto, risultando non attiva in alcun dei comparti classificati come critici. In particolare, il **Fondo** non opera nei settori connessi alla produzione o commercializzazione di armi controverse, tabacco, combustibili fossili, pesticidi o sostanze chimiche pericolose. Inoltre, **Fondimpresa** non rientra tra i soggetti esclusi dai parametri di riferimento definiti a livello europeo in relazione all'Accordo di Parigi, confermando così la coerenza delle proprie attività con gli impegni internazionali in materia ambientale e climatica.

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

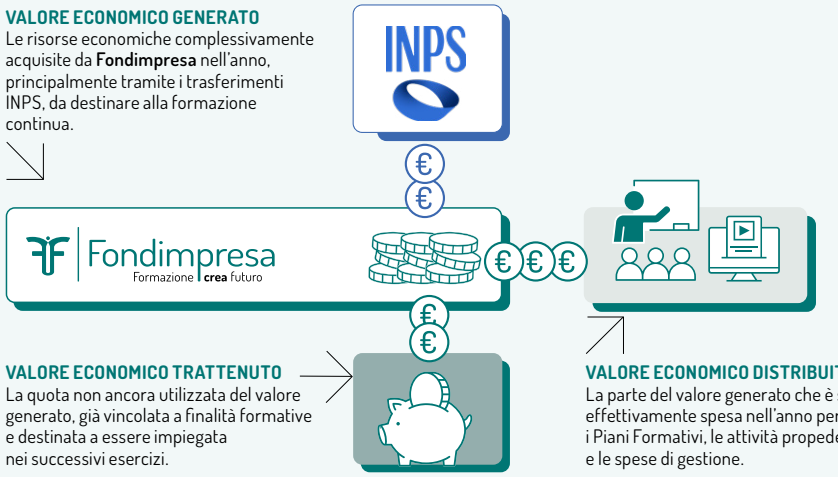
Dimensione economica

.6



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.



	2025	2024	VAR 24-25
VALORE ECONOMICO GENERATO	**507.691.031**	**420.999.820**	**+20,6%**
Conto Formazione	380.894.661	314.571.066	+21,1%
Conto di Sistema	106.488.729	89.588.762	+18,9%
Spese di Gestione (max 4%)	20.307.641	16.839.993	+20,6%
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO	**488.747.148**	**377.650.247**	**+29,4%**
Spese dirette alla realizzazione dei Piani Formativi	467.145.991	354.945.925	+31,6%
Personale e Organi interni	8.744.606	8.269.762	+5,7%
Fornitori	12.515.873	14.147.644	-11,5%
Pubblica Amministrazione	340.678	286.916	+18,7%
VALORE ECONOMICO TRATTENUTO	**18.943.883**	**43.349.573**	**-56,3%**

Criterio di rappresentazione aggiornato per il valore distribuito al personale

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:

Il presente Bilancio di Sostenibilità segna il secondo anno di adozione dello standard VSME. Pur trattandosi di un'integrazione non espressamente richiesta dai requisiti base dello standard, il **Fondo** ha scelto di dare piena continuità alla presentazione delle

Ripartizione del valore distribuito

informazioni economiche per garantire la massima trasparenza e comparabilità dei dati nel tempo.

Questa impostazione conferma l'evoluzione metodologica avviata nello scorso esercizio, quando il criterio di rilevazione del valore distribuito è stato aggiornato rispetto al precedente modello GRI. A differenza della metodologia applicata fino al 2023, che si limitava alla voce sintetica "Personale" del Rendiconto della Gestione, l'attuale approccio utilizza come riferimento il **costo complessivo del personale** dettagliato nelle sezioni descrittive del bilancio. Tale calcolo include ora anche le componenti relative alle attività propedeutiche, offrendo una rappresentazione più fedele della composizione interna del valore distribuito senza alterarne il totale complessivo.

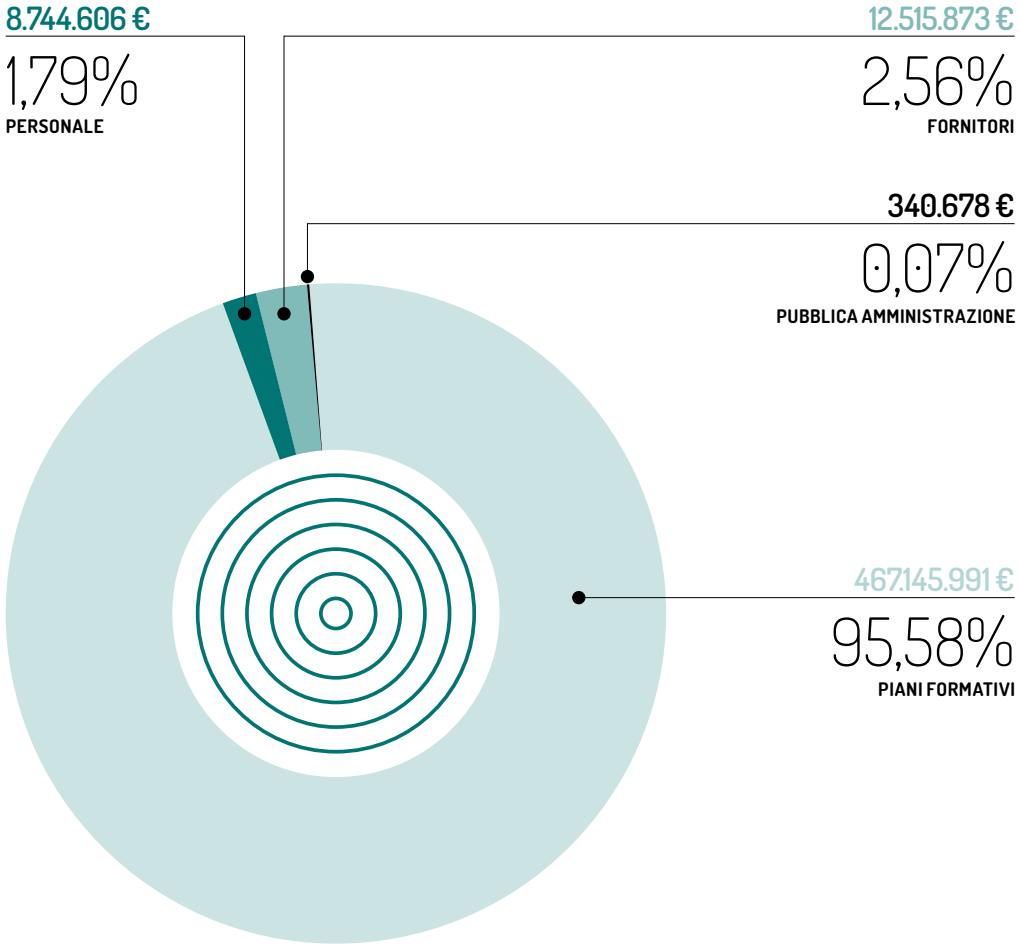
In linea con questo approccio evolutivo, viene mantenuto il perimetro esteso della voce, che include gli organi statutari interni al **Fondo**: per tale ragione, la categoria è confermata nella denominazione **"Personale e Organi interni"**. Questa scelta metodologica assicura una rappresentazione accurata dell'equilibrio tra stakeholder interni ed esterni e, per garantire una corretta lettura dei trend, lo stesso criterio continua a essere applicato retroattivamente ai dati del periodo di confronto.

Nel 2025, **Fondimpresa** ha generato un valore economico pari a 507.691.031 euro; le risorse INPS sono state allocate internamente, sulla base della loro destinazione, come segue:

380.894.661 €
CONTO FORMAZIONE

106.488.729 €
CONTO DI SISTEMA

20.307.641 €
MAX 4% DESTINATO ALLE SPESE DI GESTIONE



Valore economico trattenuto e sua destinazione

Nel 2025 **Fondimpresa** ha distribuito complessivamente 488.747.148 euro, pari all'96,27% del valore generato nell'anno. La distribuzione delle risorse si articola come segue:

- **467.145.991 euro sono stati destinati ai Piani Formativi, equivalenti al 95,58%** del totale distribuito, in aumento del 31,6% rispetto ai 354.945.925 euro del 2024;
- **8.744.606 euro, pari al 1,79% del totale distribuito**, sono stati assegnati al personale e agli organi statutari interni, nello specifico al Consiglio di amministrazione, con un incremento del 5,7% rispetto al 2024;
- **I fornitori hanno beneficiato di 12.515.873 euro, con una diminuzione dell'11,5%** rispetto al valore di 14.147.644 euro dell'anno precedente;
- Infine, **la Pubblica Amministrazione ha ricevuto 340.678 euro**, in aumento rispetto ai 286.916 euro del 2024, **mantenendo una quota marginale dello 0,07% sul totale**, nonostante un aumento del 18,7% rispetto all'anno precedente.

La distribuzione delle risorse evidenzia la forte spinta verso i Piani Formativi che trainano la crescita del **Fondo**. A fronte di questo massiccio investimento sulle attività dirette, si nota un'efficace ottimizzazione dei costi esterni, mentre le voci relative a gestione interna e Pubblica Amministrazione rimangono componenti marginali, seppur in lieve aumento fisiologico.

L'intero valore economico trattenuto nel 2025, pari a 18.943.883 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:

- 14.007.740 euro di economie di gestione risparmiate rispetto al limite massimo del 4%, che saranno reinvestite in attività formative nei futuri esercizi;
- 4.936.143 euro di risorse INPS riferite a piani già finanziati che non hanno ottenuto approvazione nel 2025.

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.

Fondimpresa

