



RENDICONTAZIONE SOCIALE E BILANCIO DI GENERE 2024

INDICE

- 1. Introduzione**
- 2. Il Contesto Aziendale**
- 3. Le azioni già avviate e i primi impegni**
- 4. I prossimi passi**
- 5. Conclusioni**



INTRODUZIONE

INTRODUZIONE

L'esigenza di integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche ed i programmi pubblici e di valutarne periodicamente le ricadute sulla condizione femminile è emersa in occasione della Quarta conferenza mondiale sulle donne dell'Organizzazione dell'Onu, svoltasi a Pechino nel settembre 1995. In coerenza con la prospettiva adottata, il Programma di azione stilato faceva specifico riferimento anche alla necessità di rendere più trasparenti e aperti i processi di redazione dei bilanci, nonché avvalersi di analisi di genere nella elaborazione delle politiche economiche e sociali. Ciò al fine di poterne valutare, anche a posteriori, il differente impatto su donne e uomini e in questo modo elaborare proposte ed azioni correttive. A trenta anni di distanza la promozione della parità di genere rappresenta un "Pilastro" del programma europeo e nazionale di ripresa economica. Al fine di raggiungere gli obiettivi del PNRR sono state introdotte una serie di norme volte a implementare l'eguaglianza in numerosi contesti, come imposizione del requisito della parità di genere negli appalti pubblici, la previsione della certificazione di genere per le aziende più virtuose, l'implementazione delle misure di conciliazione vita-lavoro in ambito pubblico e privato, la previsione per via legislativa della parità retributiva. Il quadro normativo è dunque orientato all'implementazione della parità di genere in ogni settore, anche nell'ambito di aziende come Italia-Comfidi.

Gli stereotipi di genere continuano ad alimentare un modello aziendale discriminatorio e non inclusivo e rappresentano un fattore critico di sviluppo della corporate governance; infatti, sono un limite per l'efficace impiego di tutte le risorse (in quanto non favoriscono la concorrenza e la meritocrazia): è una "perdita" globale il non riuscire ad impiegare in toto l'ingegno, la flessibilità e la creatività umana prescindendo dalle differenze di genere o di altro tipo. Gestire gli aspetti relativi all'inclusione all'interno del mondo del lavoro, non è quindi solo un dovere etico-morale, bensì uno strumento che consente di valorizzare il talento e la competenza in maniera equa e bilanciata, creando nuove prospettive di rilancio sostenibile, innovativo, competitivo e di crescita del sistema produttivo.

A dare una spinta propulsiva a questa "**dimensione di impegno sociale**", è l'obiettivo 5 – sostenuto anche dagli obiettivi n. 8 e n. 10 – di sviluppo sostenibile **dell'Agenda ONU 2030: raggiungere la parità di genere**.

L'ONU definisce la parità di genere come "*non solo un diritto umano fondamentale, ma una base necessaria per un mondo pacifico, prospero e sostenibile*": una società sostenibile si basa sull'inclusività, sulla non discriminazione e sulla promozione della dignità umana.

Italia Com-Fidi redige per la prima volta il **Bilancio di genere**, prezioso strumento di analisi e monitoraggio dell'equità di genere effettiva in un'organizzazione. Si tratta di un approccio innovativo che non deve essere considerato solo un'analisi numerica, ma l'inizio di un percorso di ascolto, consapevolezza ed impegno tra tutti i componenti della struttura aziendale.

Utilizzare questo strumento inedito permette infatti di dialogare ed essere trasparenti con i dipendenti, i collaboratori, gli stakeholders, i clienti, riguardo all'etica dell'impresa, aspetto sempre più importante per essere competitivi sul mercato e rispondere alle sfide sociali del nostro tempo.

IL CONTESTO AZIENDALE



Italia Com-fidi considera le persone al centro del proprio progetto imprenditoriale. Oltre all'imprescindibile rispetto dei diritti umani e della pari dignità, promuove i valori di equità e obiettività e si impegna a tutelare la massima espressione del potenziale del singolo quale elemento di distintività.

L'attenzione alle Risorse Umane è costantemente elevata e indirizzata, in particolare, alla realizzazione di percorsi tesi alla valorizzazione ed allo sviluppo delle competenze professionali e personali. I dipendenti sono una risorsa cruciale per la crescita del Confidi perché sono l'elemento costitutivo dei Confidi stessi e sono i primi a testimoniare i valori assicurando ai clienti servizi e prodotti eccellenti e mantenendo relazioni di reciproca fiducia.

Italia Com-fidi riconosce il valore della diversità in termini di genere, età, diversa abilità, stato di salute, etnia, orientamento e identità sessuale o ideologie politiche, come risorsa chiave per l'innovazione, la produttività e la crescita dell'organizzazione e del Paese. Particolare attenzione è data agli aspetti legati alla diversità di genere con l'impegno a garantire parità di opportunità e di trattamento a tutti i dipendenti al fine di incentivare la piena ed effettiva partecipazione delle donne a tutti i livelli dell'attività aziendale promuovendo l'eccellenza.

Consiglio di Amministrazione

Presidente del Consiglio di Amministrazione

Nico Gronchi

Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione

Patrizia De Luise

Componenti del Consiglio di Amministrazione

Emilio Quattrocchi, Amministratore Delegato, Membro Comitato Esecutivo

Barbara Belardini, Consigliere Delegato Internal Audit

Domenico Rocco Siclari

Giuseppe Andrea Tateo (dimissionario in data 13/02/2025)

Michele Lacchin, Membro Comitato Esecutivo

Paolo Benanti

Pier Paolo Arzarello

Tiziana Di Carlo, Membro Comitato Esecutivo

Vincenzo Umbrella, Consigliere Delegato alle tematiche ESG

Collegio Sindacale

Presidente del Collegio Sindacale

Adriano Malabaila

Sindaci effettivi

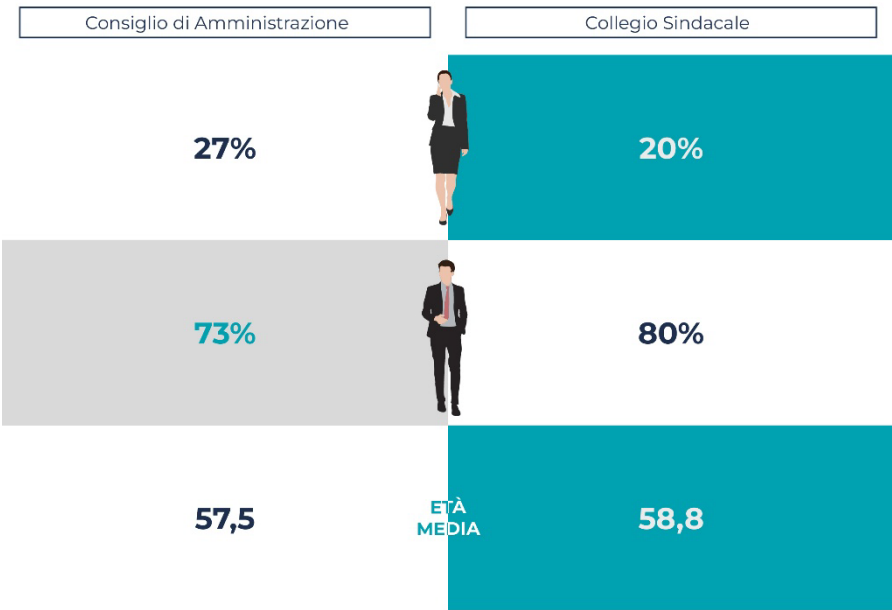
Lorenzo Gai

Stefano Pozzoli

Sindaci Supplenti

Alessandra Fiorelli

Giovanni Cortopassi



Personale Dipendente

I dati di input per le analisi di seguito riportate sono stati desunti da report statistici dell'applicativo utilizzato per la gestione del personale dipendente e/o integrati con quelli dell'outsourcer delle paghe.

Vengono esposti i contenuti informativi minimi posti dalle Linee guida per la redazione del Bilancio di Genere.

Si premette che fanno parte della popolazione aziendale anche i lavoratori assunti con contratti di stage, rientrando quindi nelle numeriche dell'organico aziendale.

L'aggregato "Quadri direttivi", compresa la figura dell'Amministratore Delegato, è formato da figure apicali con competenze e responsabilità specifiche, che svolgono un ruolo importante nel processo decisionale e organizzativo del Confidi.

L'aggregato "Quadri" è invece composto da personale con mansioni delegate di organizzazione, integrazione e supervisione del lavoro e delle risorse, nell'ambito dell'Ufficio/Direzione di appartenenza.



PERSONALE PER ETÀ



48

Donne

2 tra i 20-30 anni
13 tra i 31-40 anni
13 tra i 41-50 anni
18 tra i 51-60 anni
2 oltre i 61 anni

34

Uomini

6 tra i 20-30 anni
12 tra i 31-40 anni
10 tra i 41-50 anni
5 tra i 51-60 anni
1 oltre i 61 anni

PERSONALE PER CITTADINANZA E NAZIONE DI NASCITA

Italiana

1 Germania
45 Italia
1 Perù
1 Svizzera

Albanese

1 Albania

Italiana

1 Albania
31 Italia
1 Svizzera

PERSONALE PER TITOLO DI STUDIO

3 Laurea magistrale con master
13 Laurea magistrale
5 Laurea triennale con master
2 Laurea triennale
25 Diploma

9 Laurea magistrale con master
13 Laurea magistrale
6 Laurea triennale con master
3 Laurea triennale
3 Diploma

PERSONALE PER INQUADRAMENTO ED ETÀ MEDIA

2 Quadri direttivi / Età media 57
6 Quadri / Età media 47
39 Impiegati / Età media 45
1 Stagisti / Età media 27

6 Quadri direttivi / Età media 49
5 Quadri / Età media 43
22 Impiegati / Età media 39
1 Stagisti / Età media 28

PERSONALE PER ANZIANITÀ DI SERVIZIO

13 da 0 a 10 anni
23 da 11 a 20 anni
11 da 21 a 30 anni
1 oltre 30 anni

24 da 0 a 10 anni
9 da 11 a 20 anni
1 oltre 30 anni

PERSONALE PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO

2 Apprendistato
2 Stage
44 Indeterminato

5 Apprendistato
2 Stage
27 Indeterminato

Flessibilità lavorativa (partime e congedi)

% donne in part-time= (donne part-time/totale donne) x100 = **29%**

% uomini in part-time= (uomini part-time/totale uomini) x100 = **0%**

% accesso congedo = dipendenti che hanno usato congedo/totale dipendenti) x 100 (per genere)

Donne = **17%** Uomini **9%**

Turnover e permanenza

Tasso di turnover = (Uscite del periodo/totale dipendenti per genere) x 100

Anno 2024 Donne = **4%** Uomini **12%**

Durata media permanenza = Somma anni di servizio per genere/totale dipendenti per genere

Donne = **15 anni** Uomini = **7 anni**

Accesso alla formazione

Il piano formativo annuale di Italia Com-Fidi prevede accesso libero e garantito a tutto il personale dipendente, siano essi uomini o donne, a contratto indeterminato e non, comprendendo anche coloro che sono inseriti come stagisti e che, a maggior ragione, necessitano di maggiore attenzione a livello formativo.

I piani vengono strutturati e presentati in ottica di miglioramento e formazione continua, partendo da proposte di training più tecniche specifiche fino a temi di sviluppo personale ed etico, come soft skills e attitudini individuali, oltre alle formazioni obbligatorie in tema di antiriciclaggio, trasparenza e privacy e salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il Confidi, inoltre richiede delle formazioni obbligatorie da seguire contestualmente all'ingresso in azienda, pertanto nel percorso di *on-boarding* di ogni nuova risorsa, è prevista la formazione obbligatoria in materia di salute, igiene e sicurezza sul lavoro.

C'è una attiva partecipazione da parte di tutta la popolazione aziendale ai percorsi formativi proposti dall'azienda, che effettivamente risultano molto vari, trasversali e di particolare interesse a prescindere dal genere e sempre mirati ad incrementare le conoscenze del dipendente a 360° sia in ambiti tecnici e manageriali che su peculiarità più personali.

Gli indicatori di performance utili per monitorare e rendicontare i dati forniti sul tema della formazione del personale vengono di seguito esposti:

Tasso coinvolgimento alle attività formative = $(\text{totale dipendenti coinvolti} / \text{totale dipendenti}) \times 100$
= $81/82 = 98,8\%$

Ore di formazione pro capite = $(\text{totale ore di formazione erogate} / \text{totale dipendenti}) = 3.832/82 = 46,7 \text{ ore}$

Ore di formazione pro capite dipendenti donne: = $(\text{totale ore di formazione erogate donne} / \text{totale dipendenti donne}) = 2.141/48 = 44,6 \text{ ore}$

Ore di formazione pro capite dipendenti uomini: = $(\text{totale ore di formazione erogate dipendenti uomini} / \text{totale dipendenti uomini}) = 1.691/34 = 49,7 \text{ ore}$

LE AZIONI GIÀ AVVIATE E I PRIMI IMPEGNI



Employee Engagement

Italia Com-Fidi nel 2024 ha creato un **Comitato Traguardo 2030** composto da 13 dipendenti (6 donne e 7 uomini) under 40. La composizione del gruppo di lavoro ha tenuto conto della necessità di sviluppare un lavoro a 360 gradi, e di una visione completa e trasversale dell'azienda. Si sono succeduti diversi incontri nei quali i dipendenti hanno valutato/discusso su quello che potrebbe essere il Confidi del domani.

La proposta finale sul miglioramento della competitività aziendale nel medio/lungo periodo è stata presentata da tre rappresentanti del Comitato (2 donne e 1 uomo) al Consiglio di Amministrazione di dicembre 2024, che ha molto apprezzato l'iniziativa.

Per la sostenibilità sociale in termini ESG, infatti, Italia Com-Fidi ritiene importante e significativo coinvolgere i giovani dipendenti nei processi di rinnovamento aziendale, affinché si sentano parte attiva dell'organizzazione e possano offrire il loro contributo in base al proprio bagaglio personale e professionale.

Nel maggio 2025, replicando l'esperienza del 2023, il Confidi ha organizzato e finanziato un **Torneo aziendale di Padel** con la partecipazione di 36 giocatori (18 donne e 18 uomini) suddivisi in 6 squadre. In ottica sostenibilità, il Confidi ha dotato ogni partecipante di una maglietta in materiale riciclato certificato e personalizzata con il logo del Confidi.

Partecipazione a progetti sociali

In data 23 novembre 2024 si è tenuto l'evento benefico **"RUNFORMEYER"**, pubblicizzato anche sul sito internet del Confidi, dove è stata inserita una raccolta fondi, a favore dei piccoli pazienti, delle loro famiglie e dalla Fondazione Meyer (Ospedale Pediatrico di Firenze) tramite la piattaforma "rete del dono".

Italia Com-Fidi ha partecipato alla manifestazione con una rappresentanza di 12 squadre per un totale di 36 fra dipendenti e collaboratori (18 donne e 18 uomini). E' stata una bellissima esperienza ed un momento di aggregazione molto importante che ha permesso di rafforzare la partecipazione e lo sviluppo della comunità e del territorio.



I PROSSIMI PASSI

I PROSSIMI PASSI

Con la redazione del primo bilancio di genere, sono emerse alcune direttrici operative e strategiche che guideranno l'evoluzione del percorso avviato da Italia Com-fidi.

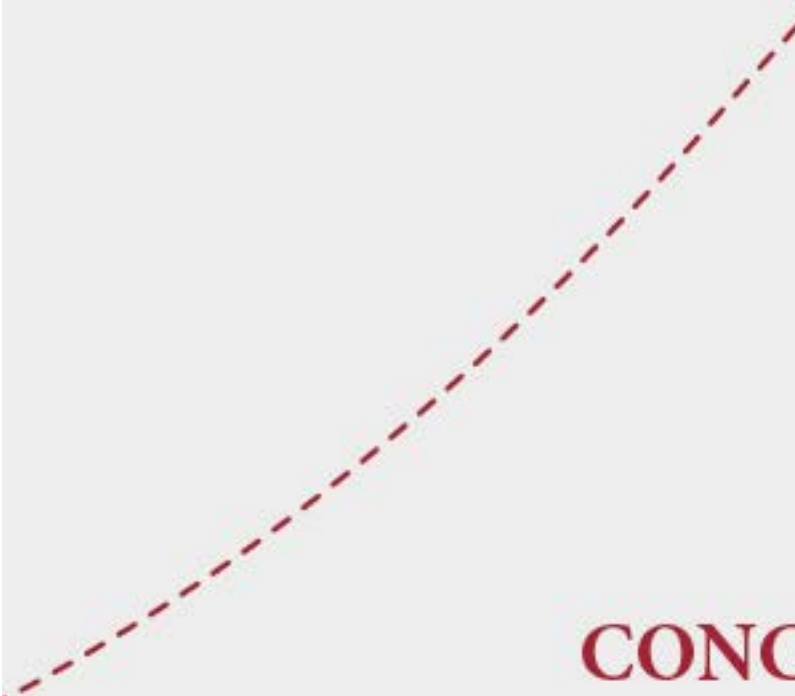
I prossimi passi sono fondamentali per trasformare l'analisi in azioni concrete e migliorare l'equità di genere all'interno del confidi.

In sintesi, i passaggi successivi includono l'analisi dei risultati per identificare le eventuali aree critiche e la definizione di obiettivi chiari e misurabili per limitare eventuali disuguaglianze, allineando il tutto al piano strategico dell'azienda.

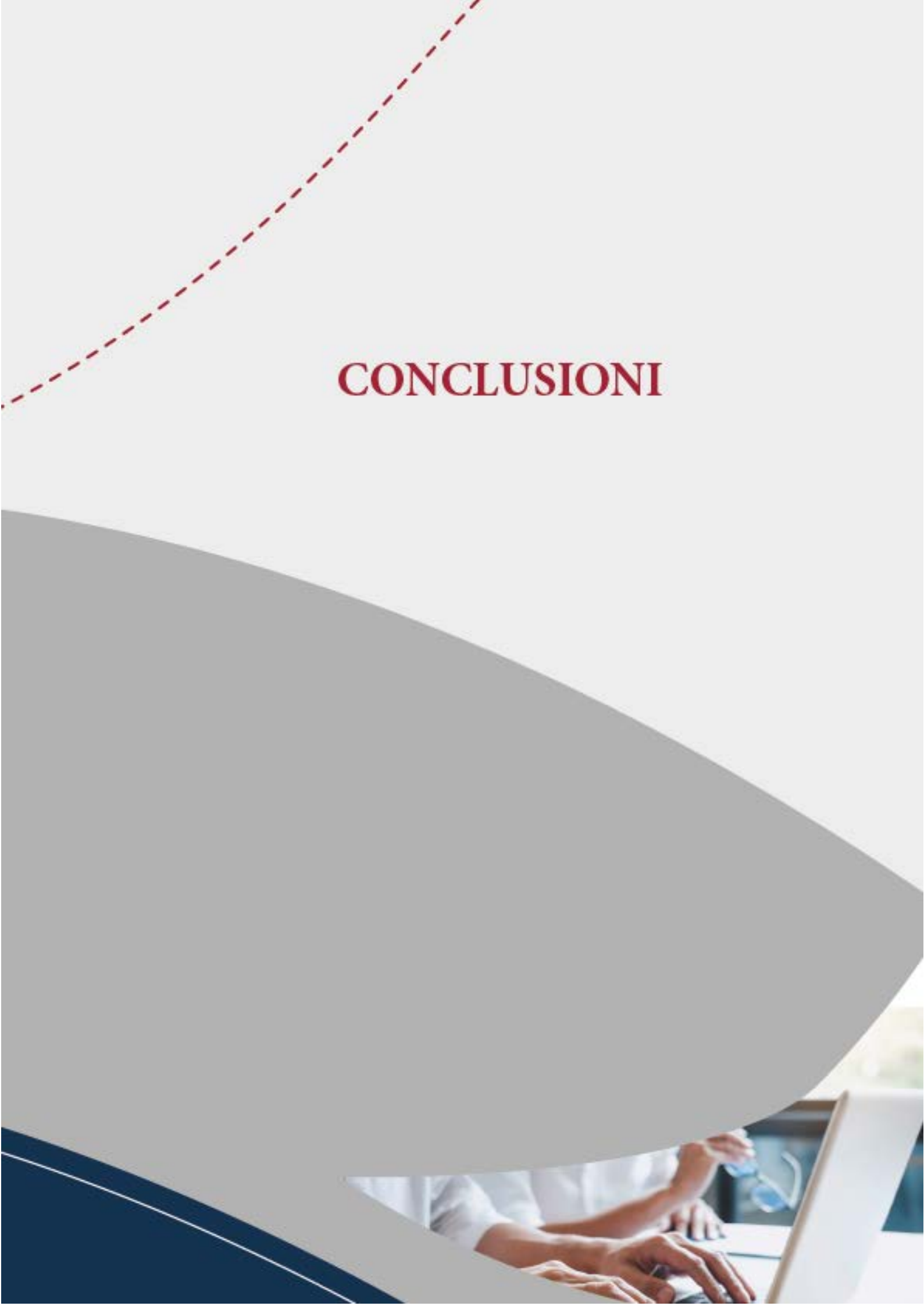
Inoltre, sarà necessario informare e coinvolgere tutti i soggetti chiave promuovendo una cultura organizzativa inclusiva, monitorare periodicamente i progressi ottenuti e aggiornare regolarmente il bilancio di genere, comunicando i risultati e le azioni intraprese in modo chiaro e accessibile.

È necessario che il lavoro svolto dall'Ufficio del Personale e dal Comitato ESG continui annualmente, migliorando la raccolta di dati e informazioni per approfondire le tematiche e le aree oggetto di indagine.

Inoltre, il Comitato ESG ha sottolineato l'importanza di avviare un percorso per ottenere la Certificazione della Parità di Genere, dimostrando così l'adozione di misure e policy aziendali volte a ridurre il divario di genere.



CONCLUSIONI



CONCLUSIONI

Concludiamo il primo Bilancio di Genere di Italia Com-fidi ben coscienti che solo attraverso la valorizzazione del **pluralismo** e di **pratiche inclusive** nel mondo del lavoro si contribuisce al successo e alla qualificazione professionale. **Ciascuno di noi può e deve fare la sua parte.**

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati Italia Com-Fidi ritiene fondamentale sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

Italia Com-fidi pertanto si impegna fin da subito a mantenere e/o sviluppare:

- l'adozione di strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- la valorizzazione delle diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

