



**RENDICONTAZIONE SOCIALE
E BILANCIO DI GENERE
2025**

INDICE

1. INTRODUZIONE	pag. 4
2. IL CONTESTO AZIENDALE	pag. 6
3. LE AZIONI GIÀ AVVIATE E I PRIMI IMPEGNI	pag. 16
4. I PROSSIMI PASSI	pag. 20
5. CONCLUSIONI	pag. 23

A close-up, profile shot of a woman with dark hair pulled back, looking upwards and to the left. She has a serene expression and is wearing a light blue button-down shirt under a dark red blazer. Her lips are painted a vibrant red. The background is dark with out-of-focus, glowing blue and white light sources, creating a bokeh effect. The overall mood is contemplative and sophisticated.

INTRODUZIONE

INTRODUZIONE

Il presente documento rappresenta la **seconda edizione** del percorso di rendicontazione sociale avviato da Italia Com-Fidi con riferimento all'esercizio precedente. Il documento è finalizzato ad analizzare e monitorare gli impatti delle politiche aziendali in una prospettiva di genere, con particolare attenzione ai profili di equità, inclusione e pari opportunità.

La redazione del Bilancio si colloca in una fase di **consolidamento della rendicontazione non finanziaria**, confermando la volontà del Confidi di integrare in modo strutturato la dimensione di genere all'interno delle politiche aziendali, dei processi organizzativi e delle pratiche di governance.

L'integrazione dei principi **ambientali, sociali e di governance (ESG)** nel modello operativo di un Confidi assume un ruolo centrale sia per rispondere alle crescenti aspettative degli stakeholder sia per accompagnare il sistema della vigilanza nel percorso di transizione verso politiche sostenibili. Tale integrazione richiede un approccio strutturato, fondato su strumenti e metodologie idonei a valutare gli impatti ambientali e sociali delle attività svolte e a promuovere un modello di business orientato non solo alla redditività, ma anche alla responsabilità sociale e ambientale.

In coerenza con il Codice Etico, la Policy ESG e il Piano di Azione ESG approvati dal Consiglio di Amministrazione, la **pluralità**, l'**inclusione** e l'**equità** costituiscono principi fondanti del modello di sviluppo sostenibile di Italia Com-Fidi e orientano l'azione del Confidi nella gestione delle risorse umane e nei rapporti con tutti i portatori di interesse.

Il Confidi promuove pertanto un contesto lavorativo basato sull'ascolto, sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze individuali, nella consapevolezza che un'organizzazione inclusiva favorisca il benessere interno e contribuisca alla creazione di valore nel lungo periodo.

Al fine di garantire un presidio costante degli impegni assunti, Italia Com-Fidi si impegna a diffondere il presente Bilancio all'interno dell'organizzazione, ad aggiornarlo in funzione delle evoluzioni normative e strategiche e a definire indicatori coerenti con la rendicontazione ESG, al fine di misurare nel tempo i progressi conseguiti.

In continuità con la prima edizione, il Bilancio di Genere propone un **aggiornamento e un approfondimento delle analisi**, consentendo una lettura evolutiva dei dati e delle dinamiche interne e favorendo una valutazione più consapevole degli effetti delle azioni intraprese in termini di pari opportunità, equità e inclusione.

A man and a woman are standing outdoors, looking at a tablet together. The woman, on the left, has long brown hair and is wearing a light beige blazer over a blue top. The man, on the right, has short dark hair, wears glasses, and is dressed in a grey blazer with red vertical stripes over a white turtleneck. They are both smiling and appear to be in a professional setting. The background shows a dark brick wall and a modern building with glass panels.

IL CONTESTO AZIENDALE

IL CONTESTO AZIENDALE

Nel 2025 il Confidi ha intrapreso il percorso di evoluzione dei **processi di gestione** delle risorse umane attraverso l'introduzione di un **software avanzato** dedicato alla raccolta, all'analisi e al monitoraggio dei dati del personale. Rispetto al 2024, caratterizzato da una provenienza informativa non pienamente strutturata, il nuovo strumento consente una raccolta più sistematica dei dati, una reportistica articolata a supporto dell'analisi sistematica dei dati HR e del monitoraggio degli indicatori nel tempo.

La nuova piattaforma, operativa dai primi mesi del 2026, introduce strumenti digitali a supporto dei processi HR, inclusi sistemi evoluti di rilevazione delle presenze, canali di comunicazione bidirezionale tra personale e Ufficio del Personale e la gestione informatizzata delle richieste di assenza, favorendo una gestione più efficiente, trasparente e coerente delle politiche del personale.

I dati riportati all'interno del presente documento sono quelli riferiti alla data del 31 dicembre 2025, comparati con i dati al 31 dicembre 2024.

ORGANI DI GOVERNO

Consiglio di Amministrazione (nomina 29 maggio 2023)

Presidente del Consigli di Amministrazione

Nico Gronchi

Vice Presidente

Patrizia De Luise (*)

Amministratore Delegato

Emilio Quattrocchi

Consiglieri

Barbara Belardini

Domenico Rocco Siclari

Mario Marotta (**)

Michele Lacchin

Paolo Benanti

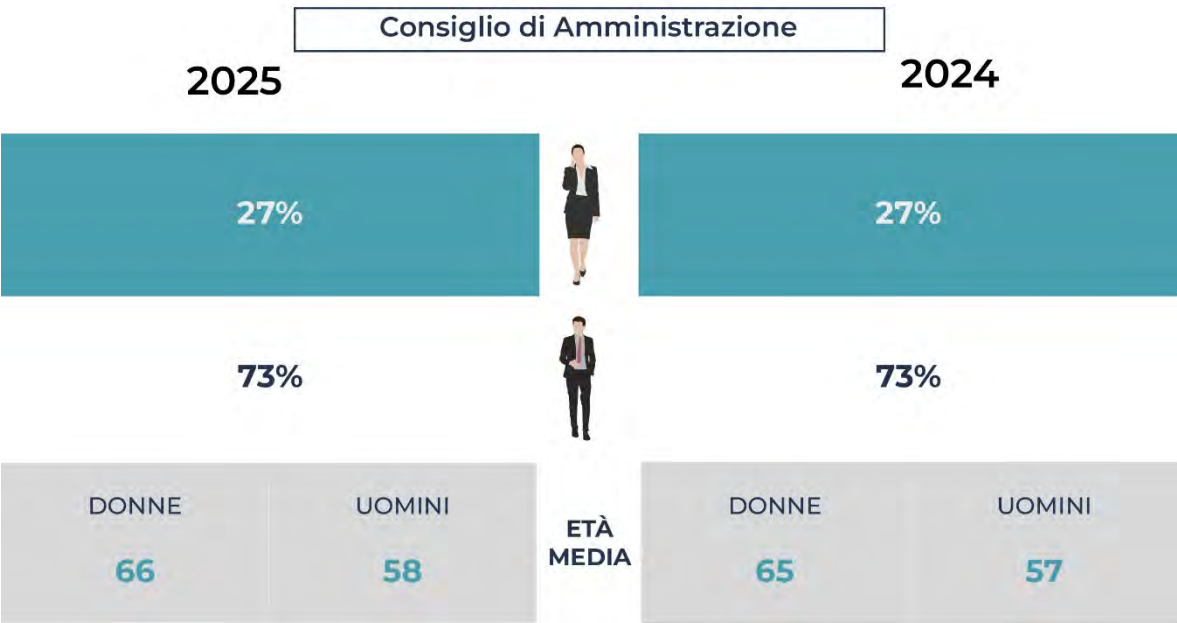
Pier Paolo Arzarello

Tiziana di Carlo

Vincenzo Umbrella – Consigliere delegato alle tematiche ESG

(*) nominato in data 26 maggio 2025

(**) nominato in data 26 maggio 2025 in sostituzione del dimissionario Giuseppe Andrea Tateo



Presidente

Lorenzo Gai

Sindaci Effettivi

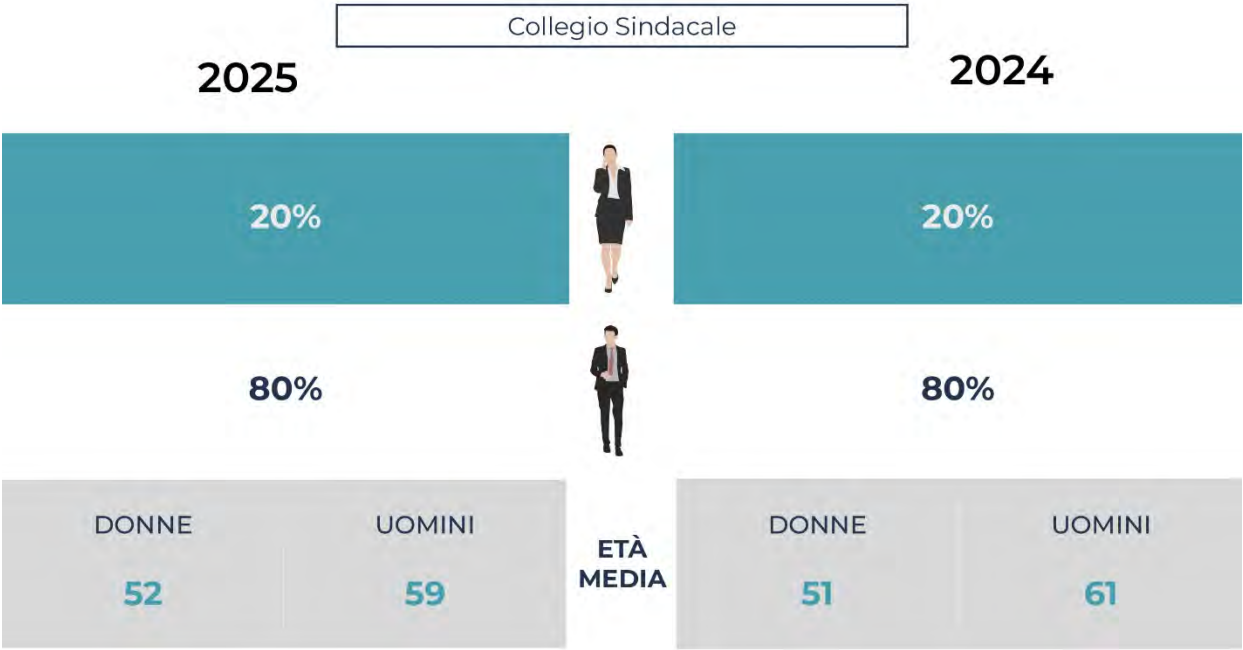
Alessandra Fiorelli

Stefano Pozzoli

Sindaci Supplenti

Giampaolo Carotti

Giovanni Cortopassi



Personale Dipendente

L'informativa presentata rispetta i contenuti minimi previsti dalle Linee guida per la redazione del Bilancio di genere.

Ai fini delle analisi sviluppate nel presente documento, la popolazione aziendale è pari a 87 unità, di cui 50 donne e 37 uomini; nel computo complessivo dell'organico sono inclusi anche i lavoratori e le lavoratrici con contratto di stage.

Con riferimento agli inquadramenti professionali, la categoria dei Quadri Direttivi – che comprende anche la figura dell'Amministratore Delegato – è composta da 2 donne e 6 uomini e include posizioni apicali caratterizzate da elevate competenze, specifiche responsabilità e da un diretto coinvolgimento nei processi decisionali e organizzativi del Confidi.

La categoria dei Quadri comprende 6 donne e 5 uomini, ai quali sono attribuite funzioni di organizzazione, coordinamento e supervisione delle attività e delle risorse all'interno delle rispettive direzioni e unità organizzative. Nel corso dell'esercizio 2025, l'evoluzione dell'organico di Italia Com-Fidi si è inserita in un percorso di progressivo rafforzamento e riequilibrio della struttura organizzativa, orientato a rispondere alle esigenze operative e strategiche del Confidi e, al contempo, a sostenere il ricambio generazionale e la valorizzazione del capitale umano.

Le **dinamiche di ingresso e uscita** hanno contribuito a mantenere una composizione dell'organico sostanzialmente in linea con i dati del 2024, preservando l'equilibrio tra competenze consolidate ed esperienza professionale.

Anche l'**analisi per fasce di età** mostra una struttura demografica nel complesso stabile rispetto all'esercizio precedente, accompagnata da un orientamento graduale al rinnovamento generazionale, quale leva per sostenere l'innovazione, la formazione continua e l'adozione delle nuove tecnologie, perseguito in modo equilibrato e sostenibile nel medio periodo.

Parallelamente, si conferma un rafforzamento del **profilo qualitativo dell'organico**, sostenuto da un **crescente livello di istruzione** e da percorsi di sviluppo professionale volti ad accrescere le competenze tecniche, trasversali e manageriali del personale.

In coerenza con gli obiettivi ESG e con i principi del Bilancio di Genere, l'evoluzione dell'organico è stata accompagnata da una costante attenzione alla parità di genere, sia in termini di composizione complessiva sia con riferimento agli inquadramenti professionali, favorendo un progressivo equilibrio e una soddisfacente rappresentatività femminile nei diversi livelli organizzativi.

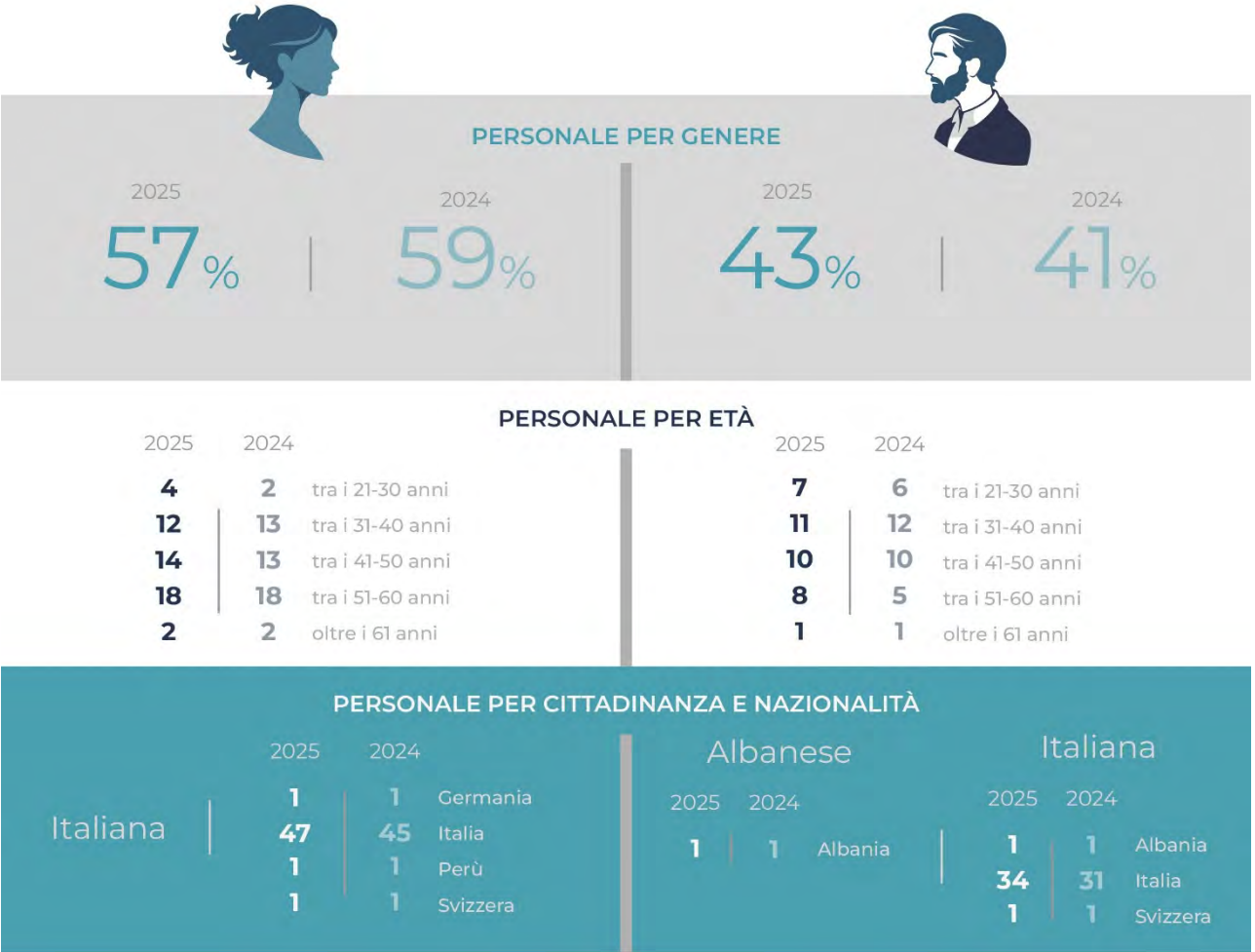
Le analisi presentate esaminano alcuni **ambiti chiave della dimensione Social** del Bilancio di Genere – **flessibilità lavorativa, dinamiche di permanenza e accesso alla formazione** – fornendo una base informativa utile a monitorare nel tempo l'evoluzione delle politiche di equità e inclusione.

Con riferimento alla **flessibilità lavorativa**, i dati relativi al 2025 evidenziano un ricorso al part-time maggiormente concentrato sulla componente femminile, riflettendo un contesto ancora caratterizzato da una

distribuzione non omogenea dei carichi di cura della famiglia, mentre per i congedi si inizia ad osservare un utilizzo anche da parte della componente maschile. Tali evidenze rappresentano un punto di partenza per valutare l'efficacia delle misure di conciliazione vita-lavoro offerte.

L'analisi delle **dinamiche di turnover** e permanenza mostra una maggiore stabilità della componente femminile, sia in termini di tasso di uscita sia di durata media della permanenza.

Per quanto riguarda lo **sviluppo delle competenze**, l'**accesso alla formazione** è garantito a tutto il personale, indipendentemente dal genere e dalla tipologia contrattuale. L'elevato livello di partecipazione e il significativo impegno in termini di ore di formazione pro-capite testimoniano l'attenzione del Confidi alla crescita professionale continua.





PERSONALE PER TITOLO DI STUDIO

2025	2024	
4	3	Laurea magistrale con master
14	13	Laurea magistrale
4	5	Laurea triennale con master
2	2	Laurea triennale
26	25	Diploma



2025	2024	
8	9	Laurea magistrale con master
16	13	Laurea magistrale
6	6	Laurea triennale con master
2	3	Laurea triennale
1	-	Diploma media inferiore
4	3	Diploma

PERSONALE PER INQUADRAMENTO ED ETÀ MEDIA

2025	2024	
58	57	Quadri direttivi
48	47	Quadri
44	45	Impiegati
-	27	Stagisti

2025	2024	
50	49	Quadri direttivi
44	43	Quadri
40	39	Impiegati
26	28	Stagisti

PERSONALE PER ANZIANITÀ DI SERVIZIO

2025	2024	
14	13	tra 1-10 anni
23	23	tra 11-20 anni
12	11	tra 21-30 anni
1	1	oltre 30 anni

2025	2024	
24	24	tra 1-10 anni
11	9	tra 11-20 anni
1	-	tra 21-30 anni
1	1	oltre 30 anni

PERSONALE PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO

2025	2024	
4	2	Apprendistato
-	2	Stage
2	-	Determinato
44	44	Indeterminato

2025	2024	
6	5	Apprendistato
1	2	Stage
1	-	Determinato
29	27	Indeterminato

Flessibilità lavorativa (part-time e congedi)

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

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

2025 Donne = **24%** Uomini **5%**

2024 Donne = **29%** Uomini **0%**

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

2025 Donne = **17%** Uomini **13%**

2024 Donne = **17%** Uomini **9%**

Turnover e permanenza

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

Anno 2025 Donne = **2%** Uomini **5%**

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

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

Anno 2025 Donne = **15 anni** Uomini = **7 anni**

Anno 2024 Donne = **15 anni** Uomini = **7 anni**

Accesso alla formazione

La formazione del personale continua a rappresentare per Italia Com-Fidi una leva strategica fondamentale per il mantenimento di elevati livelli di competenza e professionalità, per il presidio del quadro normativo di riferimento e per il rafforzamento della governance e dell'organizzazione interna, contribuendo al contempo all'innovazione e all'efficienza operativa del Sistema.

Il piano formativo 2025-2026 di Italia Com-Fidi è stato strutturato secondo criteri di equità e inclusività, garantendo pari accesso alle opportunità di aggiornamento e sviluppo a tutto il personale dipendente, indipendentemente dal genere, dalla tipologia contrattuale e dal ruolo ricoperto, estendendo l'attenzione formativa anche ai tirocinanti, per i quali il percorso di

crescita professionale assume un valore particolarmente rilevante.

In continuità con il 2024, i percorsi formativi sono stati progettati secondo un approccio di miglioramento continuo e di sviluppo integrato delle competenze. Alla formazione tecnica specialistica si sono affiancate iniziative dedicate allo sviluppo delle competenze trasversali e comportamentali, nonché ai temi etici e valoriali.

Particolare attenzione è stata inoltre riservata alle formazioni obbligatorie in materia di antiriciclaggio, trasparenza, protezione dei dati personali e salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Il piano formativo ha infine incluso specifici interventi dedicati al percorso di crescita delle figure apicali e alla gestione dei collaboratori, nonché corsi rivolti a tutto l'organico sui temi del comportamento organizzativo, delle pari opportunità, del benessere digitale, della cyber economy e dell'intelligenza artificiale.

A differenza del Piano formativo 2024, interamente concluso nell'anno con la piena erogazione di tutte le attività previste, il **Piano formativo 2025** prevede complessivamente **7.039 ore** di formazione, di cui **3.905** destinate alle **dipendenti donne** e **3.134** ai **dipendenti uomini**. Le **ore effettivamente erogate nel corso del 2025** sono riportate nelle analisi successive, mentre la **parte residua sarà completata entro il primo semestre 2026**, in coerenza con la programmazione 2025–2026, garantendo continuità e strutturazione al percorso formativo.

Formazione Erogata

Tasso coinvolgimento alle attività formative = (totale dipendenti coinvolti/totale dipendenti)
x100

2025 = $87/87 = 100\%$

2024 = $81/82 = 98,8\%$

Ore di formazione pro capite = (totale ore di formazione erogate/totale dipendenti)

2025 = $3.251/87 = 37,8$ ore

2024 = $3.832/82 = 46,7$ ore

Ore di formazione pro capite dipendenti donne: = (totale ore di formazione erogate donne/totale dipendenti donne)

2025 = $1.761/50 = 35,2$ ore

$$2024 = 2.141/48 = 44,6 \text{ ore}$$

Ore di formazione pro capite dipendenti uomini: = (totale ore di formazione erogate dipendenti uomini/totale dipendenti uomini)

$$2025 = 1.490/37 = 40,3 \text{ ore}$$

$$2024 = 1.691/34 = 49,7 \text{ ore}$$



LE AZIONI GIÀ AVVIATE E
I PRIMI IMPEGNI

LE AZIONI GIÀ AVVIATE E I PRIMI IMPEGNI

Nel corso del 2025 Italia Com-Fidi ha proseguito l'attuazione di iniziative volte a rafforzare il benessere organizzativo, l'engagement del personale e la responsabilità sociale d'impresa.

Tra le principali azioni:

Employee Engagement

In un contesto organizzativo in evoluzione, Italia Comfidi ha adottato un approccio flessibile alla gestione delle risorse umane, valorizzando il turnover e la mobilità interna come strumenti a supporto dello sviluppo delle competenze, della crescita professionale e della promozione di pari opportunità. Tale impostazione consente di rispondere ai cambiamenti organizzativi favorendo un utilizzo equilibrato e inclusivo delle competenze già presenti, riducendo il ricorso sistematico a nuove assunzioni e sostenendo percorsi professionali coerenti con le diverse esigenze individuali.

Nel tempo, la riallocazione di alcune risorse in differenti ambiti e incarichi ha contribuito a una più efficace valorizzazione del capitale umano, promuovendo condizioni di equità nell'accesso alle opportunità di sviluppo e rafforzando un modello organizzativo attento alla diversità e all'inclusione.

Nel maggio 2025, Italia Com-Fidi ha organizzato e finanziato un **Torneo aziendale di padel**, replicando un'iniziativa già realizzata nel 2023, con l'obiettivo di promuovere il benessere organizzativo, la socialità e la partecipazione attiva del personale. All'iniziativa hanno preso parte **36 dipendenti, equamente suddivisi tra donne e uomini**, organizzati in sei squadre, favorendo un contesto inclusivo e di condivisione al di fuori dell'ambito lavorativo.

In coerenza con l'attenzione della Società ai temi della sostenibilità ambientale, a ciascun partecipante è stata fornita una maglietta personalizzata con il logo del Confidi, realizzata in materiale riciclato certificato. Il torneo si è concluso con un momento conviviale, rappresentato da una cena aziendale, durante la quale sono state consegnate coppe alle prime tre squadre classificate e medaglie a tutti gli altri partecipanti, rafforzando il valore dell'iniziativa quale occasione di aggregazione, benessere e riconoscimento della partecipazione.

Nell'ambito dell'impegno di Italia Comfidi in materia di **sostenibilità e responsabilità sociale d'impresa**, nel corso del 2025 è stato avviato, in via sperimentale, un progetto di **welfare aziendale finalizzato** alla definizione di un **sistema di benefit** capace di rispondere in modo equilibrato e inclusivo alle diverse esigenze del personale.

L'iniziativa si inserisce in un contesto normativo in continua evoluzione e mira a garantire soluzioni coerenti con il quadro regolamentare vigente e con le policy aziendali, promuovendo al contempo il benessere

organizzativo e l'equità di accesso alle misure di welfare.

La fase di progettazione del **Piano Welfare** è stata accompagnata da un percorso di ascolto strutturato, attraverso la somministrazione di un questionario anonimo volto a raccogliere bisogni, preferenze ed eventuali proposte del personale, quale strumento di partecipazione attiva e inclusiva.

L'attivazione del **Piano Welfare** chiamato "**Team-Comfidi**" prevista da gennaio 2026, è accompagnata da un percorso formativo rivolto a tutto il personale, finalizzato a garantire una conoscenza uniforme delle modalità di accesso e utilizzo dei servizi disponibili.

Rimanendo in tale ambito, in occasione del consueto momento aziendale dedicato allo scambio degli auguri per le **festività natalizie**, Italia Com-Fidi ha promosso, rispetto agli anni precedenti, **un'azione di welfare** a favore del personale, **finalizzata al riconoscimento dell'impegno professionale** e alla **promozione del benessere individuale**. L'iniziativa, molto apprezzata, ha previsto la consegna a tutte le dipendenti e a tutti i dipendenti di un **box omaggio, differenziato e personalizzato in base al genere**, pensato **per favorire momenti di svago, relax e cura della persona**, unitamente a un **voucher digitale per servizi di beauty e wellness**, utilizzabile in modo flessibile su tutto il territorio nazionale.

Nel corso dell'anno sono stati inoltre organizzati, durante l'orario di lavoro, **momenti di incontro e confronto con diversi partner esterni**, finalizzati alla presentazione di possibili **convenzionamenti dedicati al personale dipendente** e alle loro **famiglie**, per **servizi di mobilità, coperture assicurative e consulenza finanziaria**, con condizioni agevolate, dando così l'opportunità di usufruire di consulenze individuali personalizzate, organizzate presso il Confidi e al di fuori dell'orario di lavoro, al fine di favorire un accesso equo ai servizi e sostenere il benessere personale e familiare.

Progetti sociali e donazioni

Nell'ambito delle iniziative a sostegno del benessere organizzativo, dell'inclusione e della responsabilità sociale, in data **29 novembre 2025** Italia Comfidi ha partecipato alla staffetta solidale **3x7 "RUNFORMEYER 2025"**, promossa dall'**Associazione Amici dell'Ospedale Meyer ONLUS** in collaborazione con **Firenze Marathon**.

Il Confidi ha sostenuto l'iniziativa attraverso un contributo economico legato alla partecipazione di **11 squadre**, per un totale di **33 partecipanti tra dipendenti e collaboratori** (18 donne e 15 uomini), oltre al coinvolgimento di **familiari e amici** (2 donne e 3 uomini).

Le risorse raccolte hanno contribuito al finanziamento di attività di **play therapy** e di **accoglienza delle famiglie dei piccoli pazienti**, anche provenienti da altre province e regioni. L'iniziativa ha inoltre rappresentato un'occasione di partecipazione collettiva, favorendo la socializzazione e la condivisione tra le persone coinvolte, nonché il rafforzamento del legame con il territorio e la comunità di riferimento.

In occasione delle **festività natalizie 2025**, Italia Com-Fidi ha rinnovato il **proprio impegno a favore della solidarietà** promuovendo un'**iniziativa benefica** basata sul coinvolgimento attivo del personale. La scelta dell'ente destinatario della donazione è avvenuta attraverso un sondaggio interno a tutte le lavoratrici e i lavoratori, ai quali è stato chiesto di esprimere una preferenza tra **diversi enti operanti in ambiti** di rilevanza **sociale, sanitaria, ambientale** e di **tutela delle persone più vulnerabili**, tra cui organizzazioni impegnate nella **ricerca scientifica**, nell'**assistenza socio-sanitaria**, nel **contrasto alla povertà**, nella **tutela dell'infanzia**, nella **protezione dell'ambiente** e nel **supporto alle vittime di violenza**.

La consultazione si è svolta mediante strumenti messi a disposizione presso le sedi aziendali e tramite comunicazione elettronica per le altre strutture operative, in un periodo temporale definito. Sulla base delle indicazioni raccolte, la Società ha deliberato di devolvere la somma stanziata all' **AIRC**, ente che ha ottenuto la maggioranza delle preferenze.

A woman with long, wavy blonde hair, wearing a light beige blazer over a white button-down shirt, is smiling and shaking hands with a man. The man is seen from the side, wearing glasses and a dark sweater over a light blue shirt. They are in a modern office setting with large windows and indoor plants in the background. The text "I PROSSIMI PASSI" is overlaid in the bottom left corner.

I PROSSIMI PASSI

I PROSSIMI PASSI

Nel quadro del percorso già avviato, Italia Com-Fidi intende proseguire nel rafforzamento dell'integrazione dei fattori ESG nel proprio modello operativo, consolidando i presidi di analisi e monitoraggio introdotti e promuovendo ulteriori azioni volte a rendere strutturale l'approccio alla sostenibilità e alla parità di genere. In tale ambito, particolare attenzione sarà riservata al miglioramento della qualità e dell'affidabilità dei dati, al coinvolgimento sistematico delle strutture aziendali e alla valutazione dell'avvio del percorso di **Certificazione della Parità di Genere**.

In merito alla dimensione **Social**, intesa come attenzione alle imprese clienti, al territorio e alle relazioni di lungo periodo il Confidi ha deliberato un plafond da destinare al “**Piano Comunicazione e Marketing 2026–2027**” volto a:

Contatto diretto e qualificato con le imprese (telemarketing mirato, assistenza clienti strutturata) con rafforzamento della **qualità del servizio**, inclusività dell'accesso alle informazioni e supporto alle PMI.

Assistenza clienti come elemento di differenziazione a tutela del cliente, miglioramento dell'esperienza, riduzione delle asimmetrie informative.

Eventi sul territorio, in particolare in aree dove il Confidi è meno conosciuto (Lombardia, Veneto, Emilia-Romagna con presidio del tessuto imprenditoriale, sviluppo territoriale, prossimità alle imprese.

Formazione a consulenti e dipendenti (i **LinkedIn Ambassador** - che diventano “**portavoce digitali**” del Confidi sui social professionali) volto allo sviluppo delle competenze, valorizzazione delle persone, diffusione di una cultura aziendale condivisa.

Tra le altre iniziative in fase di valutazione per i prossimi esercizi, Italia Comfidi intende approfondire la possibilità di realizzare uno **spazio ricreativo aziendale**, integrativo rispetto ai locali già destinati alla pausa pranzo, dedicato a momenti di socializzazione e benessere delle persone. L'eventuale creazione di un'area attrezzata per attività ludiche e ricreative si inserisce in una visione orientata al miglioramento del clima organizzativo, alla promozione delle relazioni informali e alla valorizzazione di occasioni di incontro inclusive tra le lavoratrici e i lavoratori.

Nell'ambito delle azioni orientate alla **sostenibilità ambientale** e al benessere delle persone, Italia Comfidi intende proseguire nel progetto di installazione di infrastrutture per la **ricarica di veicoli elettrici** presso le proprie sedi.

L'iniziativa, avviata anche in risposta a esigenze emerse all'interno dell'organizzazione, mira a favorire scelte di mobilità sostenibile da parte del personale e a garantire condizioni di accesso e utilizzo eque e inclusive.

In tale ambito, il Confidi proseguirà nel completamento dell'integrazione dei profili ESG nei **processi di**

valutazione del merito creditizio e nei sistemi di **rating interni**, nel rafforzamento delle politiche di inclusione, equità e valorizzazione delle diversità, nonché nel monitoraggio di indicatori qualitativi e quantitativi idonei a misurare nel tempo gli effetti delle azioni intraprese.

Parallelamente, sarà data continuità alle attività di sensibilizzazione e coinvolgimento del personale, al fine di promuovere una cultura organizzativa sempre più orientata alla sostenibilità, al benessere e alla responsabilità sociale, assicurando un costante allineamento con l'evoluzione normativa, le aspettative degli stakeholder e gli obiettivi strategici di medio-lungo periodo del Confidi.



CONCLUSIONI

CONCLUSIONI

Il presente Bilancio di Genere rappresenta per Italia Com-Fidi uno strumento di trasparenza e di monitoraggio del percorso intrapreso in materia di pari opportunità, inclusione e benessere organizzativo, in coerenza con il proprio ruolo istituzionale e con il quadro normativo di riferimento. Le azioni e le iniziative descritte testimoniano l'impegno della Società nel promuovere una cultura aziendale attenta alle persone e orientata alla sostenibilità, nel rispetto dei principi di equità, valorizzazione delle differenze e responsabilità sociale. In tale prospettiva, Italia Com-Fidi intende proseguire nel consolidamento delle politiche avviate, rafforzando l'integrazione dei fattori ESG nei propri processi organizzativi e gestionali, anche attraverso un progressivo miglioramento dei sistemi di analisi, monitoraggio e rendicontazione, con l'obiettivo di rendere strutturale e misurabile l'impegno verso la parità di genere.

