

# Rendicontazione Sociale e il Bilancio di Genere 2023





## **INDICE**

**Premessa**

**Prospettive**

**Contesto interno**

**a) Organi di governo**

**b) Personale dipendente**

**Azioni di miglioramento e promozione valori D&I**

# Premessa

Per la prima volta, a partire dall'esercizio 2023, Artigiancredito si propone di elaborare un progetto-pilota riguardante la rendicontazione non finanziaria che, per sua natura, conterrà una serie di informazioni di tipo sociale, con particolare riferimento agli impatti che l'impresa genera all'interno del sistema in cui opera.

Indipendentemente dalla dimensione, infatti, ogni impresa è costantemente in contatto con l'ambiente e, il suo operato, produce delle ripercussioni.

Tali informazioni da comunicare riguardano sia condizioni esistenti al suo interno, sia condizioni esistenti all'interno dell'ambiente, del contesto in cui opera e che riguardano tutti gli stakeholder con cui entra in contatto direttamente e/o indirettamente.

In particolare, per ciò che riguarda le informazioni riferite agli aspetti sociali interni all'impresa, i cui dati sono stati oggetto di analisi all'interno del presente documento per la loro maggior storicità e fruibilità, esse riguardano principalmente le condizioni di lavoro, la tutela dei dipendenti e il rispetto dei diritti umani sotto tutti i punti di vista.

L'analisi del contesto interno ha riguardato l'organizzazione di Artigiancredito con l'intento di evidenziare l'equilibrio tra i generi, ad esempio, in termini di qualifica del personale, monte salari, età, grado di istruzione, copertura delle funzioni a livello apicale, partecipazione ad iniziative di formazione e aggiornamento.

L'inserimento della prospettiva di genere nel processo di bilancio (*gender budgeting*) consiste in una riorganizzazione di alcuni aspetti del Bilancio Contabile finalizzata a mettere in evidenza le scelte operate e le risorse assegnate per raggiungere gli obiettivi di parità di genere ed essere così coerenti con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (*SDGs*) proposti nell'Agenda 2030. Al fine di perseguire questi obiettivi è necessario che il sistema di programmazione economico-finanziaria e la relativa rendicontazione HR si organizzino in modo tale da rendere esplicita la natura delle voci di costo in una prospettiva di genere.



Diverse sono le ipotesi di riclassificazione dei Bilanci presenti in letteratura per l'individuazione delle categorie di spese orientate al genere, ma esistono forti similarità nell'impianto generale. Il primo Bilancio di Genere proposto da Artigiancredito ha l'intento di seguire le linee definite dal MEF per una classificazione di genere delle voci di Bilancio adattabile agli Enti Pubblici, suddividendo le spese in tre categorie:

- Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere, ossia riconducibili o mirate a ridurre le diseguaglianze di genere note (nel mercato del lavoro, nell'istruzione, nell'uso del tempo o in altri ambiti dell'economia e della società) o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive;
- Spese che per loro natura generano effetti differenziati per uomini e donne;
- Spese che non hanno impatti diretti o indiretti di genere.

Il percorso di riclassificazione dei costi di Bilancio, che potrebbe permettere di arrivare ad una quantificazione delle spese sensibili al genere o tese a ridurre le disparità di genere si presenta di complessità tale che, allo stato attuale, può intendersi come progetto pilota finalizzato a creare consapevolezza all'interno di Artigiancredito rendicontando e formalizzando tutte quelle attività che "toccano" le persone che vivono o che hanno vissuto in tale realtà.





**Prospettive**

A conclusione del lavoro svolto - che ha visto impegnati la Funzione HR e la Funzione ESG - si ritiene necessario non solo che il lavoro sia portato avanti annualmente, ma anche che a questa prima sperimentazione possano far seguito altre e successive importanti azioni di miglioramento della raccolta di dati e informazioni utili ad approfondire le aree di indagine in esso riportate secondo una logica “*comply or explain*”.

In primo luogo, in un’ottica di miglioramento su un piano eminentemente tecnico-professionale della funzione HR, Artigiancredito si impegnerà affinché la stessa funzione si avvalga di una metodologia di rendicontazione annuale finalizzata ad approfondire le motivazioni delle dimissioni intercorse nell’ultimo anno così da consentire la raccolta di dati utili a individuare eventuali carenze e, di conseguenza, aree di miglioramento.

In secondo luogo, appare opportuno individuare metodologie di assunzione e accompagnamento (*on-boarding*) che consentano alla persona neoassunta di conoscere la cultura aziendale e i suoi valori fondamentali (certificazioni in essere, codice etico, approccio alla sostenibilità, D&I ecc.), così da non centrarsi unicamente sullo scambio di informazioni meramente tecnico-burocratiche.

È importante sottolineare che alcune ricerche di mercato<sup>(1)</sup> hanno dimostrato che un miglioramento del proprio processo di *on-boarding* porta ad un aumento del 82% dei tassi di fidelizzazione e influenza positivamente la produttività, incrementandola di oltre il 70%, tale da risultare un fattore decisivo per la scelta di continuare a lavorare per l’organizzazione (“*first impression last*”).

In particolare, un ulteriore studio del 2022 di IBM Group, riferisce che due lavoratori su tre dichiarano di essere più disposti a candidarsi e ad accettare lavori da aziende che si impegnano nella sostenibilità ambientale e sociale.

Il 35% degli intervistati dichiara, inoltre, di aver accettato un lavoro in un’azienda che considera più sostenibile e in un ruolo che può influire direttamente sui risultati ambientali, accettando spesso (28% dei casi) una riduzione dello stipendio.



(1) Brandon Hall Group, “The true cost of a bad hire”, 2015.

Allo stesso tempo, per tutti i processi di *on-boarding* non andati a buon fine, risulta opportuno individuare le motivazioni sottostanti da riportare in apposita rendicontazione annuale per colmare eventuali lacune ed individuare aree di miglioramento della propria capacità attrattiva sul mercato del lavoro; così come appare necessario un confronto continuo (almeno trimestrale) con la nuova persona assunta al fine di valutare la soddisfazione economico-lavorativa del ruolo ricoperto, l'integrazione sociale ed eventuali problematiche sorte.

Per tali ragioni, è impegno della società dotare la struttura di una Funzione HR indipendente ma *business partner* del sistema (*Human Resources Business Partner*), autonoma e con un numero adeguato di risorse, in modo da potersi svincolare dai compiti amministrativi e focalizzarsi su tutte le restanti, e più importanti, attività di interazione con le persone di Artigiancredito al fine di allineare la "strategia delle persone" con la strategia dell'azienda.



An aerial photograph of a soccer field situated within a dense forest. The field is a vibrant green, contrasting with the surrounding trees which have yellow and orange autumn foliage. White lines on the field mark the boundaries, the center circle, and the goal areas. The text "Contesto interno" is written in white, bold, sans-serif font in the center of the field.

**Contesto  
interno**

# Contesto interno a) Organi di governo

## Consiglio di Amministrazione:

### Presidente del Consiglio di Amministrazione:

- Fabio Petri

### Vicepresidente vicario del Consiglio di Amministrazione:

- Luca Lorenzi

### Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione:

- Giovanni Lamioni

### Componenti del Consiglio di Amministrazione:

- Claudio Pazzaglia, Consigliere Delegato alle tematiche ESG
- Riccardo Breda
- Giacomo Cioni
- Maurizio Cottignola
- Roberto Favilla
- Iacopo Ferretti
- Emiliano Melani
- Franco Napolitano

## Collegio Sindacale:

### Presidente del Collegio Sindacale:

- Francesco Bonelli

### Sindaci effettivi:

- Massimo Armellini
- Luca Lambertini

### Sindaci supplenti:

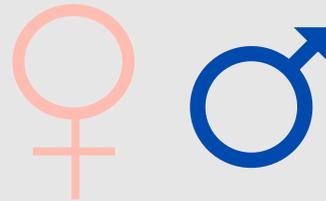
- Annunziato Laganà
- Laura Lollini

### Ripartizione del Consiglio di Amministrazione dal punto di vista del genere

Donne: 0  
0%

Uomini: 11  
100%

Età media: 59



### Ripartizione del Collegio Sindacale dal punto di vista del genere

Donne: 1  
20%

Uomini: 4  
80%

Età media: 64

# Contesto interno b) Personale dipendente

## 1) Personale dipendente suddiviso per genere e livelli di inquadramento:

| Livello       | Donne     | Uomini    | Totale     |
|---------------|-----------|-----------|------------|
| Dirigenti     | 1         | 2         | 3          |
| Quadri        | 10        | 24        | 34         |
| Impiegati     | 72        | 33        | 105        |
| <b>Totale</b> | <b>83</b> | <b>59</b> | <b>142</b> |

Analizziamo la ripartizione di genere nelle varie categorie di inquadramento. Gli uomini sono concentrati in buona parte nella categoria Quadri, più del doppio rispetto alle donne, mentre nella categoria Impiegati si evidenzia la situazione opposta.

## 2) Personale dipendente suddiviso per fasce di età:

| Fasce d'età   | Donne     | Uomini    | Totale     |
|---------------|-----------|-----------|------------|
| 0-19          | 0         | 0         | 0          |
| 20-30         | 4         | 5         | 9          |
| 31-40         | 8         | 8         | 16         |
| 41-50         | 36        | 17        | 53         |
| 51-60         | 31        | 21        | 52         |
| 61 e oltre    | 4         | 8         | 12         |
| <b>Totale</b> | <b>83</b> | <b>59</b> | <b>142</b> |

All'interno di Artigiancredito è possibile notare un numero maggiore di personale nelle fasce d'età comprese tra i 41 e i 60 anni, mentre c'è una scarsissima presenza di personale giovane. In particolare, si evidenzia che il 45% del personale ha un'età superiore ai 51 anni e solo il 17% (6%) ha un'età inferiore a 40 (30) anni.



# Contesto interno b) Personale dipendente

## 3) Personale dipendente suddiviso per livello di inquadramento ed età media:

| Livello       | Età media donne | Età media uomini |
|---------------|-----------------|------------------|
| Dirigenti     | 47              | 62               |
| Quadri        | 53              | 54               |
| Impiegati     | 48              | 45               |
| <b>Totale</b> | <b>49</b>       | <b>54</b>        |

I dati relativi al personale suddiviso per età media confermano quanto sopra esposto, con un'età media alta per entrambi i generi di appartenenza. In particolare, questa tendenza si conferma tra gli uomini e in livelli d'inquadramento più elevati. Situazione inversa nell'ultimo livello d'inquadramento dove, interpretando i dati, le donne hanno avuto, sino ad oggi, una velocità di avanzamento della propria carriera inferiore rispetto a quella degli uomini.

## 4) Grado di istruzione del personale dipendente:

| Titolo di studio              | Donne     | Uomini    | Totale     | %           |
|-------------------------------|-----------|-----------|------------|-------------|
| Fino alla scuola dell'obbligo | 1         | 0         | 1          | 0,01%       |
| Licenza media superiore       | 48        | 28        | 76         | 54%         |
| Laurea Triennale/Magistrale   | 34        | 31        | 65         | 45%         |
| <b>Totale</b>                 | <b>83</b> | <b>59</b> | <b>142</b> | <b>100%</b> |

I dati relativi al grado di istruzione del personale dipendente evidenziano una maggioranza netta, pari al 54%, del personale che ha interrotto il proprio percorso di studi prima di intraprendere un percorso universitario; situazione che evidenzia qualche criticità logica nel momento in cui vengono incrociati i dati sul grado di istruzione e quelli sull'inquadramento (tab. 5), dove, allo stato attuale e sino ad oggi, il titolo di studio non è parso come dirimente nell'avanzamento di carriera. Tale situazione è da ricollegarsi ad un'età media della compagine sociale abbastanza alta, la cui esperienza lavorativa ha assunto un aspetto prioritario durante i percorsi di carriera rispetto ad oggi.



# Contesto interno b) Personale dipendente

5) Grado di istruzione del personale dipendente in base al livello di inquadramento:

| Livello       | Fino alla scuola dell'obbligo | Licenza media superiore | Laurea Triennale/Magistrale | Totale     |
|---------------|-------------------------------|-------------------------|-----------------------------|------------|
| Dirigenti     | 0                             | 1                       | 2                           | 3          |
| Quadri        | 0                             | 20                      | 14                          | 34         |
| Impiegati     | 1                             | 55                      | 49                          | 105        |
| <b>Totale</b> | <b>1</b>                      | <b>76</b>               | <b>65</b>                   | <b>142</b> |

6) Stipendio medio per genere a seconda della qualifica (considerata la retribuzione lorda):

| Livello   | Donne      | Uomini     | Delta      |
|-----------|------------|------------|------------|
| Dirigenti | 6.617,90 € | 7.115,43 € | - 497,58 € |
| Quadri    | 3.245,32 € | 4.099,08 € | - 853,76 € |
| Impiegati | 2.072,14 € | 2.253,09 € | - 180,95 € |

I dati sullo stipendio medio per genere a seconda del livello di inquadramento evidenziano un aspetto già richiamato nell'interpretazione della tabella 3, ossia un retaggio degli anni passati con cui la velocità di avanzamento della carriera era nettamente a favore degli uomini, motivo per cui allo stato attuale il delta corrispondente a ruoli di responsabilità, di notevole impatto nella categoria quadri, è così elevato. La differenza media di stipendio, fra uomini e donne, a prescindere dal livello di inquadramento è pari a 511€ a favore degli uomini.

Occorre precisare che il delta a livello dirigenziale è dovuto essenzialmente al fatto che tale livello è assegnato a sole tre persone; pertanto, non sono numeri tali da essere rilevanti come base statistica e la differenza di retribuzione è conseguenza del ruolo e delle responsabilità assunte.

7) Stipendio medio per fasce d'anzianità di servizio (considerata retribuzione lorda):

| Fasce di anzianità | Donne      | Uomini     | Delta        |
|--------------------|------------|------------|--------------|
| 0 – 10 anni        | 1.975,64 € | 2.431,48 € | - 455,85 €   |
| 11 – 20 anni       | 2.314,63 € | 2.861,54 € | - 547,01 €   |
| 21 – 30 anni       | 2.331,43 € | 3.810,34 € | - 1.478,91 € |
| 31 – 40 anni       | 2.592,60 € | 3.828,91 € | - 1.236,31 € |

I dati desumibili dalla tabella sopra esposta evidenziano quanto già illustrato in tabella 6, con differenze di stipendio crescenti a favore degli uomini nelle fasce d'anzianità più elevate.

Da evidenziare che nelle fasce d'anzianità più giovani tale differenza si sta assottigliando sempre di più, indice che l'azienda ha adottato un cambio di rotta in tal senso rispetto al passato.



# Contesto interno b) Personale dipendente

8) Stipendio medio per fasce d'anzianità di servizio (considerata retribuzione lorda):

| Tipologia contratto | Donne     | Uomini    | Totale     |
|---------------------|-----------|-----------|------------|
| Full time           | 55        | 57        | 112        |
| Part time < 50%     | 0         | 0         | 0          |
| Part time > 50%     | 28        | 2         | 30         |
| <b>Totale</b>       | <b>83</b> | <b>59</b> | <b>142</b> |

La stragrande maggioranza dei dipendenti è inquadrata con un contratto a tempo pieno. Del gruppo residuale, sono in maggioranza le donne ad avere un contratto *part time*.



9) Dipendenti usciti, turnover e motivazione:

| Uscite e motivazioni                    | 2023     | 2022     | 2021      |
|---|----------|----------|-----------|
| Dimissioni volontarie                   | 5        | 3        | 5         |
| Dimissioni volontarie per pensionamento | 2        | 1        | 1         |
| Risoluzione consensuale                 | 1        | 3        | 3         |
| <b>Totale</b>                           | <b>8</b> | <b>7</b> | <b>10</b> |

Non avendo dati aggregati relativi alle motivazioni, approfondite e catalogate, appare pertanto prematuro effettuare alcun tipo di commento in merito. Sarà impegno della Funzione HR iniziare la raccolta di informazioni sui contenuti e le cause delle uscite, tramite sottoposizione di questionari o individuando opportune metodologie di raccolta dati.

10) Età media dei dipendenti usciti, turnover e motivazione (dati dell'ultimo triennio):

In merito all'età media dei dipendenti usciti, risulta rilevante il dato relativo all'età media degli uomini che hanno dato le loro dimissioni nell'ultimo triennio, se paragonato a quanto esposto nelle tabelle 2 e 3.

| Uscite e motivazioni                    | Età media donne | Età media uomini |
|---|-----------------|------------------|
| Dimissioni volontarie                   | 50              | 39               |
| Dimissioni volontarie per pensionamento | 61              | 62               |
| Risoluzione consensuale                 | 56              | 61               |
| Altro                                   | 0               | 58               |
| <b>Complessivo</b>                      | <b>56</b>       | <b>55</b>        |

Numero ore straordinarie:

In questo frangente le donne hanno svolto ben 204,00 ore di straordinario, mentre gli uomini 85,25. Tale dato è da intendersi influenzato dal dato derivato dalla tabella 1, in quanto tra gli impiegati il 67% è donna e molte di loro hanno mansioni che, per loro natura, richiedono un impegno di tempo superiore (front-office, analisti credito ecc.).

# Contesto interno b) Personale dipendente

## Assenze del personale:

Dai dati relativi alle assenze del personale, emerge un sostanziale equilibrio.

| Assenze                         | Donne | Uomini |
|---------------------------------|-------|--------|
| Giorni medi di assenza          | 38,78 | 37,39  |
| <b>Cause</b>                    |       |        |
| Ferie e Permessi                | 25,06 | 25,99  |
| Assenza per malattia retribuita | 6,23  | 3,41   |
| Infortuni                       | 0     | 1,82   |
| Legge 104                       | 1,48  | 1,09   |
| Legge 151                       | 2,47  | 3,83   |
| Maternità                       | 2,34  | 0      |
| Paternità                       | 0     | 0,06   |
| Permessi studio                 | 0,03  | 0      |
| Assemblea e permessi sindacali  | 0,72  | 0,65   |
| Congedo malattia figlio         | 0,02  | 0,02   |
| Congedo matrimoniale            | 0     | 0,17   |
| Donazione sangue                | 0,14  | 0,2    |
| Lutto e grave infermità         | 0,03  | 0,05   |
| Permesso non retribuito         | 0,17  | 0,06   |
| Sciopero                        | 0,19  | 0,04   |

Nota: le informazioni di cui sopra sono state determinate rielaborando i dati ottenuti dall'estrazione dell'applicativo aziendale StartWeb che, per ciascuna voce di assenza, riporta il relativo valore espresso in "ore". Considerato che la settimana lavorativa è di 38 ore suddivise in 5 giorni, si è ritenuto opportuno individuare un valore "medio" giornaliero di 7,60 ore. Dividendo quindi il numero delle ore totali per 7,60 si è così ottenuto il numero dei giorni per ciascuna voce riportata in tabella.

## Turnover

Nel 2023 sono cessati complessivamente 8 rapporti di lavoro, di cui 6 tra gli uomini e 2 tra le donne.

Nel corso dell'anno 2023 sono state effettuate n. 7 assunzioni di cui 2 uomini e 5 donne.

# Contesto interno b) Personale dipendente

## Premialità aziendale

Il premio di produzione, determinato nel rispetto della parità di genere, è stato sino ad ora erogato dall'azienda sotto forma di un premio *welfare*. L'azienda utilizza la piattaforma Day Welfare attraverso la quale i dipendenti hanno la possibilità di gestire il proprio credito scegliendo tra diversi pacchetti disponibili che vanno dall'istruzione dei figli ai versamenti previdenziali ed assistenziali, dai buoni spesa al rimborso delle utenze domestiche, fino alle varie proposte per il tempo libero (sport, viaggi, cultura, formazione ed altro).

Per quanto riguarda l'importo e i criteri di determinazione del premio relativo all'esercizio 2023, verrà data un'informativa dettagliata nella prossima rendicontazione sociale.

## Formazione

È pacifico che le imprese debbano prestare attenzione alla crescita professionale dei propri dipendenti. In particolare, le stesse linee guida GRI 404-1, definiscono la formazione specificando che si tratta di attività che fanno riferimento a tutti i tipi di istruzione e formazione professionale, compresi i congedi retribuiti per motivi di studio offerti ai dipendenti, nonché formazione realizzata esternamente. Al contrario, non rientra nell'attività formativa da rendicontare in questa sezione l'eventuale attività formativa di *coaching* svolta in loco da parte dei *supervisor*.

Entrando nel merito degli aspetti di rendicontazione, la comunicazione non finanziaria dovrebbe affrontare i seguenti temi:

- indicazione delle ore medie di formazione annuale per ciascun dipendente;
- illustrazione dei programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione;
- indicazione della percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle *performance* e dello sviluppo professionale.

Per quanto riguarda le ore medie di formazione erogate nei confronti dei propri dipendenti, oltre a fornire un'indicazione totale delle ore erogate rispetto al numero totale dei dipendenti, sarà oggetto di focus in questa reportistica un'informativa dettagliata suddividendo le ore impartite tra i dipendenti a seconda del genere e del livello di inquadramento.

Relativamente agli ultimi due punti, l'azienda non ha ancora una base dati sufficientemente sviluppata e una metodologia di valutazione tale da poter essere inserita nella presente reportistica.

# Contesto interno b) Personale dipendente

11) Tipologia di corsi offerti al personale dipendente suddiviso per genere (in ore):

| Tipologia di corsi  | Donne      | Uomini     | Totale      |
|---|------------|------------|-------------|
| Formazione Generale rischio basso   | 40         | 16         | 56          |
| Corso sicurezza preposto ai servizi esecutivi   | 0          | 8          | 8           |
| Corso antiriciclaggio   | 632        | 456        | 1088        |
| Formazione primo soccorso   | 88         | 72         | 160         |
| Profexa consulting srl: guida alla riconversione organizzativa - fdir 31134   | 0          | 32         | 32          |
| Profexa consulting srl: spunti di organizzazione open innovation - fdir 31134   | 0          | 8          | 8           |
| Profexa consulting srl: transazione digitale e culturale reporting e buone pratiche - fdir 31134                                  | 0          | 40         | 40          |
| Profexa consulting srl: applicazione del paradigma dell'open innovation nella transizione digitale di artigiancredito" fdir 31134 | 0          | 8          | 8           |
| DELOITTE corso formazione CRM ODESSA  | 148        | 87         | 235         |
| Aifirm formazione "resilienza digitale & cyber risk"  | 0          | 6          | 6           |
| Aiaf "st esg essentials"  | 0          | 2          | 2           |
| RES SRL Cognosco "Dal rischio informatico alla resilienza operativa: evoluzione del contesto e adempimenti normativi"             | 0          | 4          | 4           |
| RES SRL Cognosco "Organizzazione e gestione della funzione compliance: requisiti e adempimenti"                                   | 4          | 0          | 4           |
| RES SRL Cognosco "valutare la sostenibilità del credito d'impresa"  | 0          | 7          | 7           |
| Quin RLS  | 0          | 32         | 32          |
| Bancaria Consulting: "Il regolamento DORA sulla resilienza operativa digitale   | 0          | 18         | 18          |
| Bancaria Consulting: "Rinegoziazione dei mutui tasso variabile"   | 4          | 0          | 4           |
| <b>TOTALI</b>   | <b>916</b> | <b>796</b> | <b>1713</b> |

# Contesto interno b) Personale dipendente

Per rendicontare e monitorare le suddette informazioni, appare opportuno utilizzare specifici indicatori di performance, quali:

A. Dipendenti coinvolti in attività formative:

$$\frac{\text{Numero totale di persone coinvolte in almeno un evento formativo}}{\text{Numero totale di dipendenti}}$$

B. Ore di formazione pro-capite:

$$\frac{\text{Numero totale di ore di formazione erogate ai dipendenti}}{\text{Numero totale di dipendenti}}$$

C. Ore di formazione per livello professionale:

$$\frac{\text{Numero totale di ore di formazione erogate a ciascuna categoria di dipendenti}}{\text{Numero totale di dipendenti per categoria}}$$

D. Ore medie di formazione per dipendenti donne:

$$\frac{\text{Numero totale di ore di formazione erogate alle dipendenti}}{\text{Numero totale di dipendenti donne}}$$

E. Ore medie di formazione per dipendenti uomini:

$$\frac{\text{Numero totale di ore di formazione erogate ai dipendenti}}{\text{Numero totale di dipendenti uomini}}$$

Di seguito sono così elencati:

- A. Dipendenti coinvolti in attività formative: 138/142 – **97%**
- B. Ore di formazione pro-capite: 1712/142 - ore **12,05**
- C. Ore di formazione per livello d'inquadramento:
  - Impiegati 1191/105 – ore **11,34**
  - Quadri 407/34 – ore **11,97**
  - Dirigenti 115/3 – ore **38,33**<sup>(2)</sup>
- D. Ore medie di formazione per dipendenti donne: 915/83 – ore medie **11,02**
- E. Ore medie di formazione per dipendenti uomini: 797/59 – ore medie **13,50**

Infine, appare opportuno indicare le ore di formazione pro capite per livello di inquadramento e genere, sarà pertanto impegno delle funzioni coinvolte evidenziare l'andamento nei prossimi anni.

<sup>(2)</sup> Brandon Hall Group, "The true cost of a bad hire", 2015.

**Azioni di miglioramento e  
promozione valori *D&I***



# Azioni di miglioramento e promozione valori *D&I*

Sono state promosse alcune azioni importanti per promuovere l'uguaglianza tra i generi.

## **29 gennaio 2024 - "Inizio del percorso per ottenere la Certificazione di Parità di Genere"**

L'obiettivo è la sensibilizzazione, sotto ogni punto di vista, lavorativo e no, per promuovere un luogo di lavoro sano, innovativo e che considera la persona come elemento imprescindibile per il proprio buon funzionamento.

Stanziamiento: 10.000 € circa

## **Gennaio 2024 - "Ricerca di asili nido con cui stipulare convenzioni"**

L'obiettivo è studiare e individuare forme di collaborazione con asili nido, scuole materne ecc. in maniera tale da non arrivare al presupposto per il dipendente di dover chiedere conversioni del contratto di lavoro o permessi per situazioni familiari contingenti. Inoltre, sarebbe un aspetto di tutto rilievo per l'azienda nella propria capacità di attrarre nuove risorse lavorative e di incentivo alla crescita demografica.

Stanziamiento: in definizione nel corso dell'esercizio



*Consorzio Fidi della Piccola e Media Impresa Soc. coop*  
Via della Romagna Toscana, 6 – 50142 Firenze  
Tel. 055737841 – [act@artigiancredito.it](mailto:act@artigiancredito.it)  
[www.artigiancredito.it](http://www.artigiancredito.it)

