



**act**  
artigiancredito

# Rendicontazione Sociale e il Bilancio di Genere 2024





## **INDICE**

|                           |          |
|---------------------------|----------|
| <b>Premessa</b> . . . . . | <b>4</b> |
|---------------------------|----------|

### **Contesto interno**

|                                       |          |
|---------------------------------------|----------|
| a) <b>Organi di governo</b> . . . . . | <b>7</b> |
|---------------------------------------|----------|

|                                          |          |
|------------------------------------------|----------|
| b) <b>Personale dipendente</b> . . . . . | <b>9</b> |
|------------------------------------------|----------|

|                                                                  |           |
|------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Azioni di miglioramento e promozione valori D&amp;I</b> . . . | <b>19</b> |
|------------------------------------------------------------------|-----------|





**Premessa**

# Premessa

A partire dall'esercizio 2023, è stato avviato da Artigiancredito un progetto-pilota riguardante la rendicontazione non finanziaria che contiene una serie di informazioni di tipo sociale, con particolare riferimento agli impatti che l'impresa genera all'interno del sistema in cui opera. Il primo bilancio di genere è stato pubblicato sul sito web dell'intermediario a seguito dell'approvazione del CdA del 22 marzo 2024 e condiviso nell'assemblea di approvazione del bilancio tenutasi a maggio 2024.

Tali informazioni, comunicate su base volontaria, possono riguardare sia condizioni esistenti al suo interno, sia condizioni riguardanti l'ambiente, il contesto in cui opera e relative a tutti gli stakeholder con cui entra in contatto direttamente e/o indirettamente. Nel caso di Artigiancredito, ad oggi, si fa riferimento agli impatti che l'impresa genera all'interno del sistema in cui opera: in particolare si tratta di informazioni riferite agli aspetti sociali interni all'impresa, in ragione del fatto di una loro maggior storicità e fruibilità, e 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.

Perseguire nell'intento volontario di redigere una rendicontazione pubblica di contenuto non finanziario, in questo specifico caso un bilancio di genere, permetterà di storicizzare, analizzare e 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.

Redigere un bilancio di genere permette di analizzare e monitorare in modo trasparente e strutturato le disparità che possono emergere nelle politiche aziendali, nelle retribuzioni, nelle opportunità di carriera e nella rappresentanza all'interno dei diversi livelli gerarchici, e rappresenta il punto di partenza per la definizione ed attuazione di iniziative che incentivino processi di inclusione ed equità.





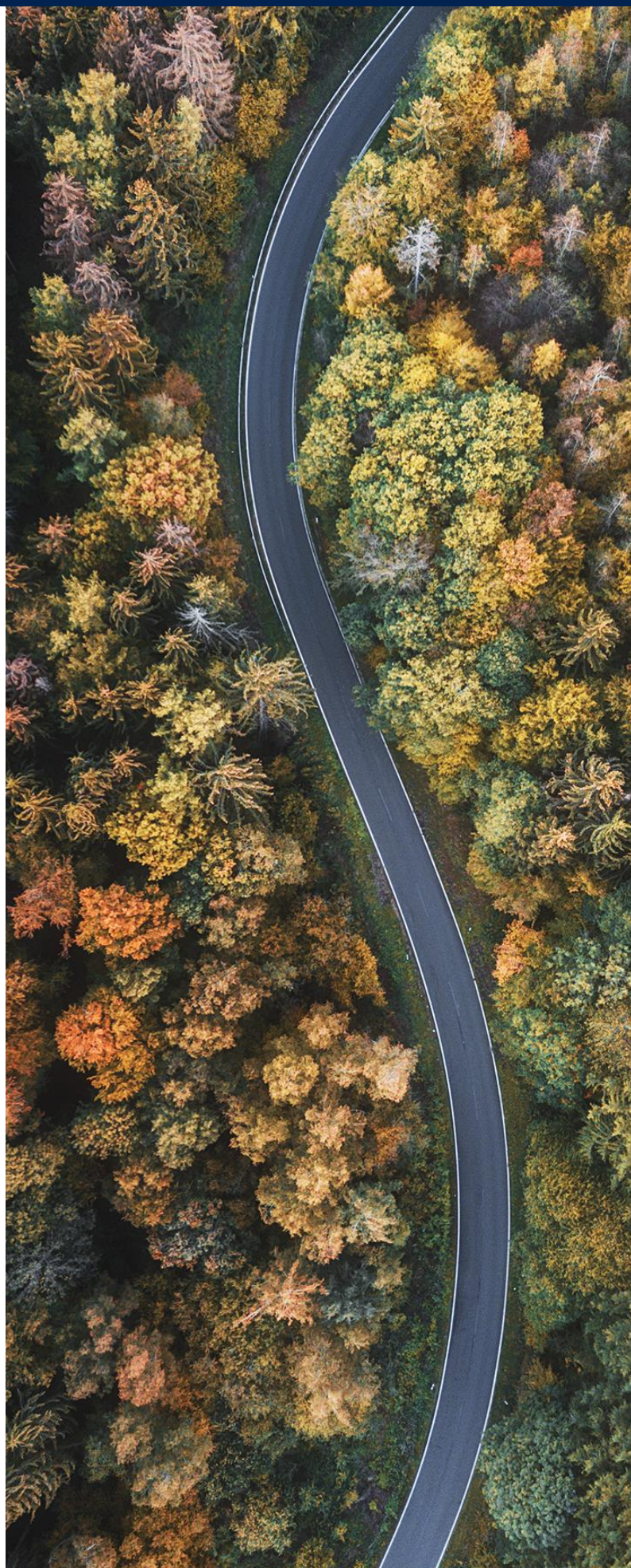
In un istituto finanziario, quale è Artigiancredito, tale bilancio diventa un potente strumento di sensibilizzazione per la governance interna nonché per tutte le parti interessate, sottolineando l'importanza di adottare pratiche inclusive che possano favorire una maggiore equità tra uomini e donne, nonché una maggiore attrattività per l'azienda stessa sul mercato del lavoro.

Questo processo aiuta a comprendere dove esistono disuguaglianze e dove è necessario intervenire per migliorare l'ambiente di lavoro, le politiche retributive e le opportunità di avanzamento professionale, creando un clima di inclusività che favorisca non solo l'equilibrio di genere, ma anche il miglioramento complessivo delle performance aziendali e del benessere dei dipendenti.

Infine, l'adozione di un bilancio di genere evidenzia l'impegno dell'istituto verso la responsabilità sociale e contribuisce a migliorare l'immagine pubblica dell'organizzazione, un aspetto sempre più rilevante in un contesto economico e sociale dove la responsabilità e la sostenibilità sono al centro delle politiche aziendali.

In tal senso, sensibilizzare la governance su questi temi non solo significa perseguire un obiettivo di equità, ma anche garantire la competitività e l'adattamento dell'istituto alle aspettative di un mercato che richiede maggiore consapevolezza e azioni concrete per ridurre le disuguaglianze di genere.

I dati riportati all'interno del presente documento sono riferiti al 31 dicembre 2024.





An aerial photograph of a soccer field situated within a dense forest. The field is a vibrant green, contrasting with the surrounding trees that have yellow and orange autumn foliage. White lines mark the field's boundaries, including the center circle, half-way line, and goal areas. The text "Contesto interno" is centered on 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
- Roberto Favilla
- Iacopo Ferretti
- Franco Napolitano
- Tamara Ermini\*
- Carlo Alberto Rossi\*
- Danilo Marzini\*

## Collegio Sindacale:

### Presidente del Collegio Sindacale:

- Francesco Bonelli

### Sindaci effettivi:

- Massimo Armellini
- Luca Lambertini

### Sindaci supplenti:

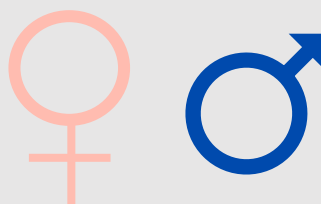
- Annunziato Laganà
- Laura Lollini

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

Donne: 1  
9%

Uomini: 10  
91%

Età media: 60



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

Donne: 1  
20%

Uomini: 4  
80%

Età media: 65

\* Membro nominato in data 23/05/2024 a seguito del rinnovo degli Organi Sociali

# Contesto interno a) Organi di governo

## Direzione:

### Direttore Generale:

- Carlo Prassler

### Vicedirettore Generale:

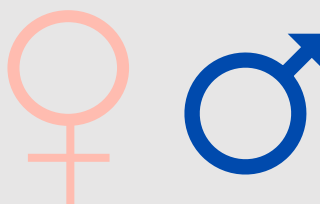
- Benedetta Gori

### Ripartizione della Direzione dal punto di vista del genere

Donne: 1  
50%

Uomini: 1  
50%

Età media: 54





# Contesto interno b) Personale dipendente

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

| Livello   | Donne | Uomini | Totale |
|-----------|-------|--------|--------|
| Dirigenti | 1     | 2      | 3      |
| Quadri    | 13    | 24     | 37     |
| Impiegati | 72    | 29     | 101    |
| Totale    | 86    | 55     | 141    |

Analizziamo la ripartizione di genere nelle varie categorie di inquadramento. Le donne rappresentano più della metà dei dipendenti in forza (61%). Gli uomini sono concentrati in buona parte nella categoria Quadri, quasi il doppio rispetto alle donne, mentre nella categoria Impiegati si evidenzia la situazione opposta. Rispetto all'anno 2023 si evidenzia un aumento del numero delle donne inquadrate nel livello Quadri, che passano da 10 a 13, diminuendo così il divario con gli uomini di pari inquadramento.

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

| Fasce d'età | Donne | Uomini | Totale |
|-------------|-------|--------|--------|
| 0-19        | 0     | 0      | 0      |
| 20-30       | 5     | 4      | 9      |
| 31-40       | 9     | 8      | 17     |
| 41-50       | 31    | 14     | 45     |
| 51-60       | 35    | 22     | 57     |
| 61 e oltre  | 6     | 7      | 13     |
| Totale      | 86    | 55     | 141    |

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 bassa presenza di personale giovane. In particolare, si evidenzia che il 49% del personale ha un'età superiore ai 51 anni, in leggero aumento rispetto all'anno precedente e solo il 18% (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     | 48              | 62               |
| Quadri        | 52              | 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. Nel 2024 si assiste ad una diminuzione, da 53 a 52, dell'età media delle donne appartenenti al livello Quadro. Rimangono costanti rispetto al 2023 le età medie totali per genere.

## 4) Grado di istruzione del personale dipendente:

| Titolo di studio              | Donne     | Uomini    | Totale     | %           |
|-------------------------------|-----------|-----------|------------|-------------|
| Fino alla scuola dell'obbligo | 0         | 0         | 0          | 0%          |
| Licenza media superiore       | 49        | 28        | 77         | 55%         |
| Laurea Triennale/Magistrale   | 37        | 27        | 64         | 45%         |
| <b>Totale</b>                 | <b>86</b> | <b>55</b> | <b>141</b> | <b>100%</b> |

I dati rimangono in linea con quanto rilevato nell'anno 2023.





# 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                             | 21                      | 16                          | 37         |
| Impiegati     | 0                             | 55                      | 46                          | 101        |
| <b>Totale</b> | <b>0</b>                      | <b>77</b>               | <b>64</b>                   | <b>141</b> |

I dati rimangono in linea con quanto rilevato nell'anno 2023.

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

| Livello   | Donne      | Uomini     | Delta      |
|-----------|------------|------------|------------|
| Dirigenti | 7.332,14 € | 7.904,72 € | - 572,28 € |
| Quadri    | 3.506,81 € | 4.194,08 € | - 687,28 € |
| Impiegati | 2.180,61 € | 2.433,94 € | - 253,33 € |

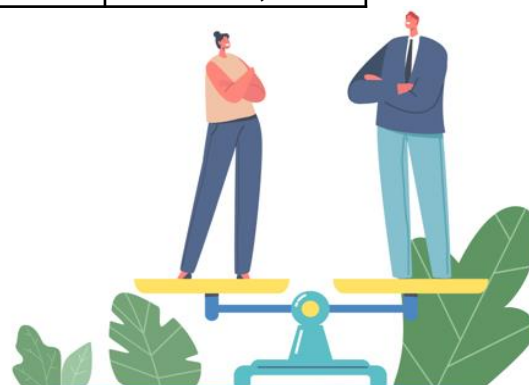
I dati sullo stipendio medio per genere a seconda del livello di inquadramento evidenziano un aspetto già richiamato nell'interpretazione della tabella 3, ossia un retaggio degli anni passati con cui la velocità di avanzamento della carriera era nettamente a favore degli uomini, motivo per cui allo stato attuale il delta corrispondente a ruoli di responsabilità, di notevole impatto nella categoria quadri, è elevato. Si evidenzia che nell'ultimo anno si è assistito ad una diminuzione del delta riguardante in particolare la categoria Quadri, che passa da 854€ a 687€ (-20%). La differenza media di stipendio, fra uomini e donne, a prescindere dal livello di inquadramento è pari a 504€ a favore degli uomini, leggermente in diminuzione rispetto al 2023.

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        | 2.495,90 € | 2.841,13 € | - 345,23 €   |
| 11 – 20 anni       | 2.324,94 € | 3.344,16 € | - 1.019,23 € |
| 21 – 30 anni       | 2.451,75 € | 3.534,20 € | - 1.082,45 € |
| 31 – 40 anni       | 2.694,33 € | 4.247,58 € | - 1.553,25 € |

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, anche dovuto alla maggiore concentrazione di uomini in posizioni gerarchiche. Si conferma l'assottigliamento di tale differenza nelle fasce d'anzianità più giovani (da 456€ a 345€), indice che l'azienda ha adottato un cambio di rotta in tal senso rispetto al passato.

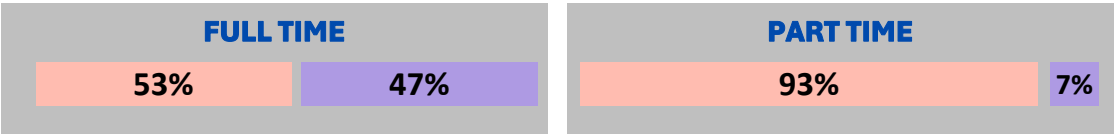


# Contesto interno b) Personale dipendente

## 8) Tipologia di inquadramento del personale dipendente:

| Tipologia contratto | Donne | Uomini | Totale |
|---------------------|-------|--------|--------|
| Full time           | 60    | 53     | 113    |
| Part time           | 26    | 2      | 28     |
| Totale              | 86    | 55     | 141    |

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                    | 2024 | 2023 | 2022 |
|-----------------------------------------|------|------|------|
| Dimissioni volontarie                   | 10   | 5    | 3    |
| Dimissioni volontarie per pensionamento | 2    | 2    | 1    |
| Risoluzione consensuale                 | 1    | 1    | 3    |
| Altro                                   | 2    | 0    | 0    |
| Totale                                  | 15   | 8    | 7    |

Il numero delle uscite nel 2024 è stato di 15 unità, in aumento rispetto alle 8 unità uscite nel 2023, principalmente per effetto dell’aumento delle dimissioni volontarie da n.5 a n.10 unità. Non avendo dati aggregati relativi alle motivazioni, approfondite e catalogate, appare pertanto prematuro effettuare alcun tipo di commento in merito. Nel 2025 la Funzione HR ha iniziato la raccolta di informazioni sui contenuti e le cause delle uscite, tramite sottoposizione di questionari o individuando opportune metodologie di raccolta dati, i dati così ottenuti saranno oggetto di analisi nel prossimo aggiornamento.

## 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                   | 41              | 39               |
| Dimissioni volontarie per pensionamento | 63              | 67               |
| Risoluzione consensuale                 | 0               | 65               |
| Altro                                   | 59              | 45               |
| Complessivo                             | 41              | 54               |



# Contesto interno b) Personale dipendente

## 11) Nuove assunzioni per genere e fascia d'età :

| Fasce d'età   | Donne    | Uomini   | Totale    |
|---------------|----------|----------|-----------|
| 0-19          | 0        | 0        | 0         |
| 20-30         | 2        | 2        | 4         |
| 31-40         | 2        | 2        | 4         |
| 41-50         | 3        | 1        | 4         |
| 51-60         | 1        | 1        | 2         |
| 61 e oltre    | 0        | 0        | 0         |
| <b>Totale</b> | <b>8</b> | <b>6</b> | <b>14</b> |

Nel 2024 sono state assunte 14 unità, di cui 8 donne (57%). Delle nuove assunzioni nel 2024, 6 (43%) hanno più di 40 anni.

### Numero ore straordinarie:

In questo frangente le donne hanno svolto ben 546,75 ore di straordinario, mentre gli uomini 171,00. Tale dato è da intendersi influenzato dal dato derivato dalla tabella 1, in quanto tra gli impiegati il 71% è donna.

### 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 il premio legato ai risultati dell'esercizio 2024 che verrà erogato nel 2025 sono stati confermati i criteri di determinazione adottati nel 2023. Verso la fine del 2024 è stato dato avvio alle trattative volte all'inserimento di parametri di sostenibilità all'interno dei parametri di determinazione del premio; verrà data adeguata informativa dei nuovi criteri introdotti nella prossima rendicontazione sociale.

# 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          | 37,63 | 37,57  |
| <b>Cause</b>                    |       |        |
| Ferie e Permessi                | 26,23 | 26,92  |
| Assenza per malattia retribuita | 4,11  | 3,56   |
| Infortuni                       | 0,57  | 0      |
| Legge 104                       | 1,89  | 1,15   |
| Legge 151                       | 0     | 4,60   |
| Maternità                       | 3,56  | 0      |
| Paternità                       | 0     | 0,27   |
| Permessi studio                 | 0,03  | 0      |
| Assemblea e permessi sindacali  | 0,25  | 0,22   |
| Congedo malattia figlio         | 0,15  | 0,04   |
| Permesso inserimento asilo      | 0,01  | 0      |
| Donazione sangue                | 0,12  | 0,18   |
| Lutto e grave infermità         | 0,16  | 0,21   |
| Permesso non retribuito         | 0,41  | 0,06   |
| Assenza retribuita (Alluvione)  | 0,03  | 0,27   |
| Permessi per cariche politiche  | 0     | 0,03   |
| Permessi elettorali             | 0,11  | 0,06   |

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.



# Contesto interno b) Personale dipendente

## 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

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

| Tipologia di corsi                                                                               | Donne      | Uomini     | Totale      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|-------------|
| Formazione Generale rischio basso                                                                | 56         | 36         | 92          |
| Corso sicurezza preposto ai servizi esecutivi                                                    | 24         | 0          | 24          |
| Formazione antincendio                                                                           | 44         | 56         | 100         |
| Bancaria Consulting                                                                              | 0          | 4          | 4           |
| AIAF SCHOOL                                                                                      | 0          | 18         | 18          |
| RES – Formazione HR (aspetti giuridici)                                                          | 16         | 16         | 32          |
| GALILEO – Corso “Credito a imprese e micro imprese”                                              | 7          | 7          | 14          |
| RES – Coaching individuale Risorse Umane                                                         | 41         | 0          | 41          |
| INFORMA – Remote Customer Onboarding                                                             | 4          | 0          | 4           |
| CRIF ACADEMY – percorso ESG Professional                                                         | 0          | 21         | 21          |
| Formazione commerciali interni                                                                   | 128        | 128        | 256         |
| CRIF – Pro-active credit monitoring                                                              | 5          | 0          | 5           |
| INFINANCE – Training di analisi creditizia                                                       | 400        | 272        | 672         |
| SIFTA – Microcredito                                                                             | 40         | 40         | 80          |
| SIFTA – Visita studio Banca Etica                                                                | 8          | 8          | 16          |
| SIFTA – ESG Reporting                                                                            | 84         | 126        | 210         |
| BANCARIA CONSULTING – Webinar - Correttivo al codice della crisi: novità per i creditori bancari | 0          | 8          | 8           |
| Formazione Aiuti di Stato (Dr. Pulacchini)                                                       | 0          | 10         | 10          |
| GALILEO NETWORK – Formazione sulla Vigilanza                                                     | 12         | 0          | 12          |
| PWC – Formazione (Dr.ssa De Martiis)                                                             | 36         | 0          | 36          |
| <b>TOTALI</b>                                                                                    | <b>905</b> | <b>750</b> | <b>1655</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: 96/141 – **68%**
- B. Ore di formazione pro-capite: 1655/141 - ore **11,74**
- C. Ore di formazione per livello d'inquadramento:
  - Impiegati 1118/101 – ore **11,07**
  - Quadri 521/37 – ore **14,08**
  - Dirigenti 16/3 – ore **5,33**
- D. Ore medie di formazione per dipendenti donne: 905/86 – ore medie **10,52**
- E. Ore medie di formazione per dipendenti uomini: 750/55 – ore medie **13,64**

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.

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



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

Nel corso del 2024 Artigiancredito si è dotata di una Funzione HR indipendente e autonoma, funzionalmente in staff al Direttore Generale. La Funzione si propone come business partner del sistema (Human Resources Business Partner) al fine di allineare la “strategia delle persone” con la strategia dell’azienda.

Si rinnova l’impegno della Società a promuovere l’uguaglianza tra i generi mediante il perseguimento di alcune importanti azioni.

## **Rafforzamento della Funzione HR e raccolta strutturata di dati relativi al personale dipendente**

Nel corso del 2025, la Funzione HR sarà potenziata con un numero adeguato di risorse, con l’obiettivo di alleggerire progressivamente i carichi legati alle attività amministrative e concentrarsi in modo più efficace sulle funzioni strategiche e relazionali, fondamentali per la valorizzazione del capitale umano di Artigiancredito.

Sempre nel 2025, la Funzione adotterà una nuova piattaforma applicativa per la gestione delle risorse umane, dotata di funzionalità avanzate rispetto all’attuale sistema gestionale. Tale strumento consentirà una gestione più integrata e autonoma di processi chiave. L’introduzione del nuovo gestionale rappresenta un passaggio strategico: permetterà, tra l’altro, la raccolta strutturata di dati relativi al personale, elemento essenziale per un’analisi puntuale delle dinamiche interne. Questo approccio sarà fondamentale per individuare eventuali criticità e definire mirate azioni di miglioramento, nel segno dell’equità, dell’efficienza e del benessere organizzativo.

Nel corso dell’anno 2024, l’azienda ha avviato un’iniziativa volta a conoscere in modo più approfondito il background formativo e professionale del proprio personale, nonché le aree di interesse individuali e le aspettative in ambito lavorativo e formativo. A tal fine, è stato somministrato a tutte le lavoratrici e i lavoratori un questionario strutturato, finalizzato alla raccolta di informazioni relative, al percorso curriculare e professionale di ciascun dipendente, alle competenze possedute e alle esperienze maturate, alle aree di interesse personale e professionale, ai bisogni formativi percepiti. Tale strumento ha consentito di acquisire una visione più completa e inclusiva delle risorse umane presenti in azienda, rappresentando un primo passo concreto verso una gestione più equa e personalizzata del capitale umano. I dati raccolti saranno utilizzati per orientare future azioni di formazione, valorizzazione delle competenze e crescita professionale, in un’ottica di pari opportunità, inclusione e benessere organizzativo.



*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)  
[artigiancredito.it](http://artigiancredito.it)

