

# ArtigianCredito

## Rendicontazione Sociale e il Bilancio di Genere 2025



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





## INDICE

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Premessa</b> . . . . .  | <b>3</b>  |
| <b>Chi siamo</b>   |           |
| <i>a) L'identità di ArtigianCredito</i> . . . . .                | <i>5</i>  |
| <i>b) I nostri valori chiave</i> . . . . .                       | <i>6</i>  |
| <b>Il Codice Etico e il Modello 231</b> . . . . .                | <b>8</b>  |
| <b>Il bilancio di genere</b>                                     |           |
| <i>a) Organi di governo</i> . . . . .                            | <i>11</i> |
| <i>b) Personale dipendente</i> . . . . .                         | <i>13</i> |
| <b>Azioni di miglioramento e promozione valori D&amp;I</b> . . . | <b>22</b> |

# Premessa



# Premessa

Il presente documento rappresenta il terzo aggiornamento del bilancio di genere di ArtigianCredito. Il progetto è stato avviato con la prima pubblicazione relativa all'esercizio 2023 e ha l'obiettivo di raccogliere, analizzare e monitorare in modo trasparente e strutturato informazioni di natura non finanziaria, con particolare riferimento agli impatti generati all'interno del sistema di riferimento.

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, un bilancio di genere diventa un potente strumento di sensibilizzazione per la governance interna nonché per tutte le parti interessate, aiutando 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, nonché una maggiore attrattività per l'azienda stessa sul mercato del lavoro.

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'adozione di un bilancio di genere evidenzia, infine, l'impegno dell'istituto verso la responsabilità sociale e il suo intento di fornire risposte concrete all'esigenza di trasparenza e responsabilità di un mercato sempre più sensibile nei confronti delle tematiche della sostenibilità e dell'inclusione.

I dati riportati all'interno del presente documento sono riferiti al 31 dicembre 2025.





**Chi siamo**

# L'identità di ArtigianCredito

ArtigianCredito è un Consorzio fidi vigilato da Banca d'Italia e iscritto nell'Albo ex art. 106 del D. Lgs.385/93. Nasce in Toscana nel 1984 come Consorzio regionale per accompagnare le micro, piccole e medie imprese di ogni settore nell'accesso al credito attraverso i prodotti e le soluzioni che mette a disposizione dei Soci. Ad oggi, grazie ad importanti investimenti nella digitalizzazione, si assiste ad un'evoluzione dei prodotti offerti e dei territori di riferimento, avendo cura di mantenere sempre al centro la relazione con il Socio.

## *PURPOSE*

Dare forza e futuro al valore del fare impresa. Attraverso la mutualità e la prossimità territoriale, garantiamo alle micro, piccole e medie imprese la sicurezza necessaria per investire, innovare e crescere, sostenendo il vero motore economico e sociale del Paese

---

## *VISION*

Coltivare una rete di relazioni con istituzioni locali, regionali, italiane ed europee che sia sempre più efficace nel favorire l'accesso al credito alle aziende su tutto il territorio nazionale, sostenendone lo sviluppo e restituendo protagonismo agli investimenti

---

## *MISSION*

Offriamo ai nostri Soci ascolto e assistenza, insieme a prodotti e soluzioni che includono forme di finanza e liquidità pensate per rispondere alle reali esigenze delle imprese e per offrire un supporto concreto

---

## *PROMISE*

Testa alla finanza, cuore all'impresa. Siamo sempre a fianco dei nostri Soci, offrendo ascolto, assistenza, prodotti e soluzioni

---

# I nostri valori chiave

Mutualità

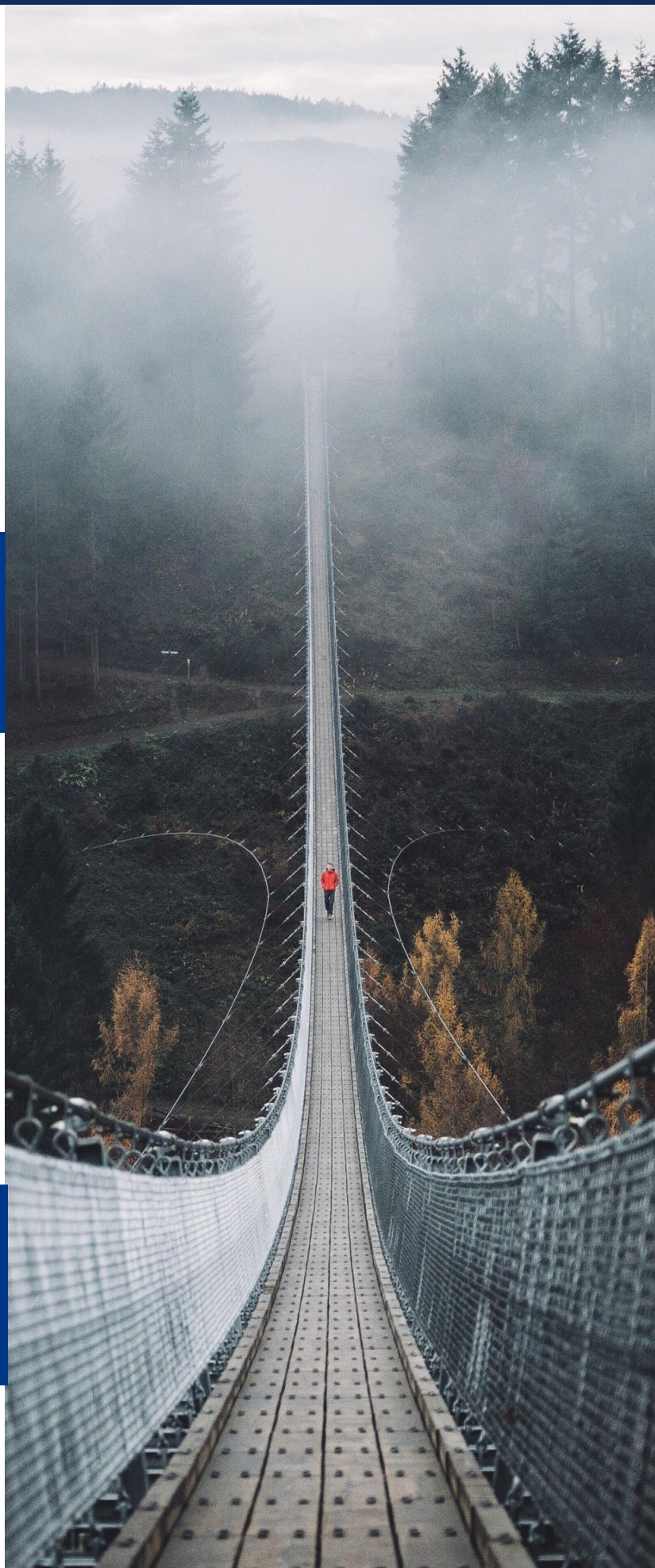


Vicinanza

Concretezza



Futuro





**Il Codice Etico  
e il Modello 231**

# Il Codice Etico e il Modello 231

ArtigianCredito conferma il proprio impegno verso un modello di sviluppo sostenibile fondato su legalità, integrità e responsabilità, elementi centrali della propria cultura aziendale.

A tal proposito si è dotato di un proprio **Codice Etico** che definisce i principi e i **valori guida** cui devono attenersi tutti i collaboratori e stakeholder, promuovendo comportamenti responsabili, trasparenti e conformi alle normative.



Legalità



Imparzialità



Rispetto



Sostenibilità



Integrità e  
trasparenza



Uso umanocentrico  
dell'Intelligenza  
Artificiale

Il Codice Etico è una carta dei diritti e dei doveri morali, un insieme di principi positivi e di regole di comportamento che ArtigianCredito, in un'ottica di responsabilità sociale, ha scelto di adottare e rendere pubblico come concreta espressione dei suoi propositi verso i propri stakeholder.

A supporto di questo impianto valoriale è stato adottato il **Modello di organizzazione, gestione e controllo** ai sensi del D.lgs. 231/01 ("Modello 231"), quale strumento volto a rafforzare il sistema di prevenzione dei rischi di illeciti e la tutela degli stakeholder.

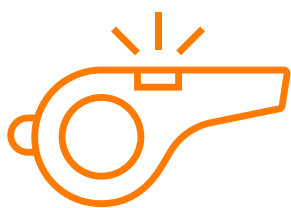
# Il Codice Etico e il Modello 231



Il Modello 231, di cui ArtigianCredito si è dotato nel 2016, viene costantemente revisionato al fine di recepire i più recenti aggiornamenti legislativi.

L'ultimo aggiornamento risale a febbraio 2026.

Completa il sistema un canale *whistleblowing* sicuro, accessibile e riservato, concepito non solo come strumento di segnalazione, ma come presidio a tutela dei diritti individuali e collettivi.



Attraverso questo meccanismo, ArtigianCredito promuove una cultura dell'ascolto e della responsabilità, offrendo a dipendenti e stakeholder la possibilità di segnalare comportamenti non conformi in un contesto protetto, che garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e la sua piena tutela da possibili ritorsioni.



**Il bilancio di genere**

# 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
- Jacopo 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:

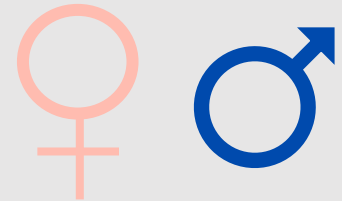
- Annunziato Laganà
- Laura Lollini

Donne: 1  
9%

Uomini: 10  
91%

Età media: 61

Numero di incontri: **25**  
Partecipazione alle sedute: **95%**



Donne: 1  
20%

Uomini: 4  
80%

Età media: 66

Numero di incontri: **41**  
Partecipazione alle sedute: **99%**

# Organi di governo

## Direzione:

### Direttore Generale:

- Carlo Prassler

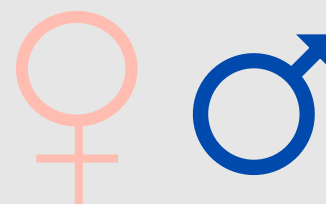
### Vicedirettore Generale:

- Benedetta Gori

Donne: 1  
50%

Uomini: 1  
50%

Età media: 56



# Personale dipendente

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

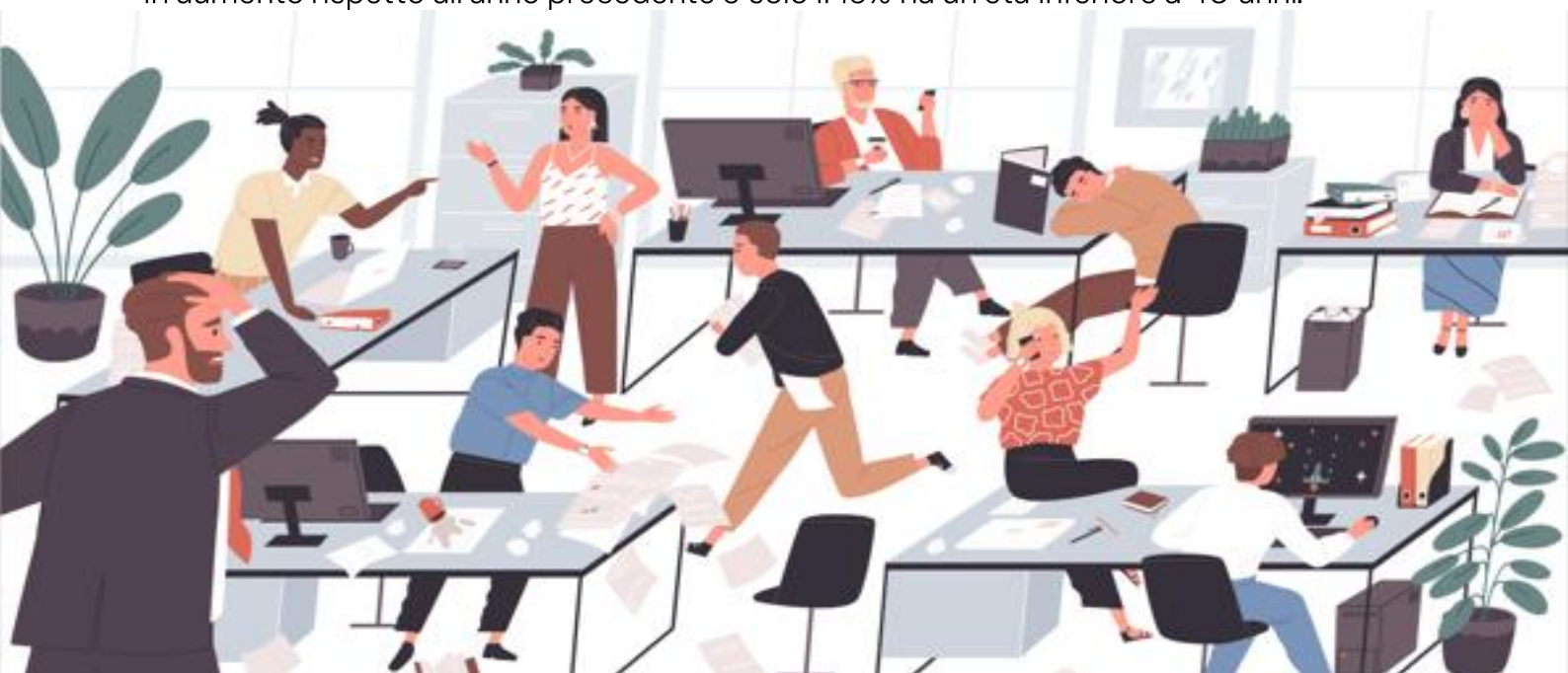
| Livello       | Donne     | Uomini    | Totale     |
|---------------|-----------|-----------|------------|
| Dirigenti     | 1         | 1         | 2          |
| Quadri        | 14        | 23        | 37         |
| Impiegati     | 70        | 28        | 98         |
| <b>Totale</b> | <b>85</b> | <b>52</b> | <b>137</b> |

Analizziamo la ripartizione di genere nelle varie categorie di inquadramento. Le donne rappresentano più della metà dei dipendenti in forza (62%). 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 2024 si evidenzia una diminuzione degli uomini di 1 unità su tutti gli inquadramenti, mentre le donne si attestano sul medesimo numero, con un aumento delle donne Quadro da 13 a 14 e una diminuzione tra le impiegate donne di 2 unità.

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

| Fasce d'età   | Donne     | Uomini    | Totale     |
|---------------|-----------|-----------|------------|
| 0-19          | 0         | 0         | 0          |
| 20-30         | 8         | 3         | 11         |
| 31-40         | 4         | 6         | 10         |
| 41-50         | 26        | 9         | 35         |
| 51-60         | 34        | 27        | 61         |
| 61 e oltre    | 13        | 7         | 20         |
| <b>Totale</b> | <b>85</b> | <b>52</b> | <b>137</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 bassa presenza di personale giovane anche se in aumento rispetto all'anno precedente nella fascia 20-30 anni (+2 unità). In particolare, si evidenzia che il 59% del personale ha un'età superiore ai 51 anni, in aumento rispetto all'anno precedente e solo il 15% ha un'età inferiore a 40 anni.



# Personale dipendente

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

| Livello       | Età media donne | Età media uomini |
|---------------|-----------------|------------------|
| Dirigenti     | 49              | 63               |
| Quadri        | 53              | 55               |
| Impiegati     | 49              | 47               |
| <b>Totale</b> | <b>50</b>       | <b>51</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 2025 si assiste ad un aumento, da 52 a 53, dell'età media delle donne appartenenti al livello Quadro.

Il dato totale è calcolato come media dell'età di tutti i dipendenti, in quanto più rappresentativo dell'età media dell'azienda. L'anno scorso le età medie complessive erano pari a 50 per uomini e donne; si assiste pertanto ad una stabilità dell'età media delle donne dovuta alle politiche di assunzione (cfr. tabella 11) ed un leggero aumento fisiologico dell'età media degli uomini.

## 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       | 48        | 25        | 73         | 53%         |
| Laurea Triennale/Magistrale   | 37        | 27        | 64         | 47%         |
| <b>Totale</b>                 | <b>85</b> | <b>52</b> | <b>137</b> | <b>100%</b> |

I dati rimangono in linea con quanto rilevato nell'anno 2024.

## 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                             | 0                       | 2                           | 2          |
| Quadri        | 0                             | 21                      | 16                          | 37         |
| Impiegati     | 0                             | 52                      | 46                          | 98         |
| <b>Totale</b> | <b>0</b>                      | <b>73</b>               | <b>64</b>                   | <b>137</b> |

I dati rimangono in linea con quanto rilevato nell'anno 2024.

# Personale dipendente

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

| Livello   | Donne      | Uomini     | Delta     |
|-----------|------------|------------|-----------|
| Quadri    | 3.836,11 € | 4.530,26 € | -694,15 € |
| Impiegati | 2.327,96€  | 2.657,80 € | -329,84 € |

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.

Il differenziale salariale medio (€512) è leggermente in aumento rispetto all'anno precedente (€470); tale variazione è attribuibile esclusivamente all'uscita di personale con un inquadramento più alto rispetto al personale assunto nell'anno, composto prevalentemente da figure junior con un livello salariale più basso (tale dato può essere letto insieme alle informazioni riportate nella tabella 11).

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

| Fasce di anzianità | Donne     | Uomini    | Delta      |
|--------------------|-----------|-----------|------------|
| 0 – 10 anni        | 2.723,62€ | 3.288,53€ | -564,91€   |
| 11 – 20 anni       | 2.345,04€ | 3.353,50€ | -1.008,46€ |
| 21– 30 anni        | 2.668,26€ | 4.049,47€ | -1.381,21€ |
| 31 – 40 anni       | 2.516,35€ | 4.269,50€ | -1.753,15€ |

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 assiste ad un aumento medio generalizzato degli stipendi rispetto all'anno passato ed un conseguente aumento delle differenze salariali tra uomini e donne, ad eccezione della fascia d'anzianità 11-20 anni (da 1019,23€ a 1.008,46€), per la quale si conferma l'assottigliamento del gap salariale.



# Personale dipendente

8) Tipologia di inquadramento del personale dipendente:

**97%** Personale assunto a tempo **indeterminato**

**3%** Personale assunto a tempo **determinato**

| Tipologia contratto | Donne     | Uomini    | Totale     |
|---------------------|-----------|-----------|------------|
| Full time           | 60        | 51        | 111        |
| Part time           | 25        | 1         | 26         |
| <b>Totale</b>       | <b>85</b> | <b>52</b> | <b>137</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                    | 2025     | 2024      | 2023     |
|---|----------|-----------|----------|
| Dimissioni volontarie                   | 5        | 10        | 5        |
| Dimissioni volontarie per pensionamento | 3        | 2         | 2        |
| Risoluzione consensuale                 | 0        | 1         | 1        |
| Altro                                   | 0        | 2         | 0        |
| <b>Totale</b>                           | <b>8</b> | <b>15</b> | <b>8</b> |

Il numero delle uscite nel 2025 è stato di 8 unità, in discesa rispetto alle 15 unità uscite nel 2024, con la sensibile diminuzione delle dimissioni volontarie da 10 unità a 5 unità. In merito alle dimissioni volontarie è stato somministrato un questionario volto ad indagare le motivazioni di tali dimissioni ed il tipo di esperienza avuta durante il percorso lavorativo. Su 5 dimissioni volontarie, 4 hanno compilato il questionario.

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, indice dell'uscita da parte di personale avente età inferiore all'età media dei dipendenti. Rispetto ai dati registrati lo scorso anno si abbassa leggermente l'età media dei dipendenti usciti sia per le donne che per gli uomini (era rispettivamente pari a 41 e 54 anni).

| Uscite e motivazioni                    | Età media donne | Età media uomini |
|---|-----------------|------------------|
| Dimissioni volontarie                   | 41              | 37               |
| Dimissioni volontarie per pensionamento | 62              | 64               |
| Risoluzione consensuale                 | 0               | 65               |
| Altro                                   | 59              | 45               |
| <b>Complessivo</b>                      | <b>40</b>       | <b>53</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         | 3        | 1        | 4        |
| 31-40         | 0        | 0        | 0        |
| 41-50         | 0        | 0        | 0        |
| 51-60         | 0        | 0        | 0        |
| 61 e oltre    | 0        | 0        | 0        |
| <b>Totale</b> | <b>3</b> | <b>1</b> | <b>4</b> |

Nel 2025 sono state assunte 4 unità, di cui 3 donne (75%). Delle nuove assunzioni nel 2025, nessuno ha più di 40 anni.

Al 31/12/2025 è presente anche 1 tirocinante.

### Numero ore straordinarie:

Le donne hanno svolto 698,50 ore di straordinario, mentre gli uomini 457,25. 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 2025 che verrà erogato nel 2026 è stato sostituito un precedente indicatore strategico con un parametro legato alle iniziative in ambito ESG deliberato dal CdA relativo alla riduzione del numero di stampe rispetto all'anno precedente.



# Personale dipendente

## 12) Assenze del personale :

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

| Assenze                         | Donne | Uomini |
|---------------------------------|-------|--------|
| Giorni medi di assenza          | 34,77 | 33,70  |
| <b>Cause</b>                    |       |        |
| Ferie e Permessi                | 26,16 | 27,11  |
| Assenza per malattia retribuita | 4,93  | 4,16   |
| Infortuni                       | 0,10  | 0      |
| Legge 104                       | 0     | 0,40   |
| Legge 151                       | 2,04  | 0,87   |
| Maternità                       | 0,18  | 0      |
| Paternità                       | 0,32  | 0      |
| Permessi studio                 | 0     | 0,29   |
| Assemblea e permessi sindacali  | 0,01  | 0      |
| Congedo malattia figlio         | 0,16  | 0,14   |
| Permesso inserimento asilo      | 0,04  | 0      |
| Donazione sangue                | 0     | 0      |
| Lutto e grave infermità         | 0,07  | 0,15   |
| Permesso non retribuito         | 0,25  | 0,07   |
| Assenza retribuita (Alluvione)  | 0,11  | 0      |
| Permessi per cariche politiche  | 0,24  | 0,33   |
| Permessi elettorali             | 0     | 0,05   |

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.

### Infortuni sul lavoro:

ArtigianCredito dedica particolare attenzione alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, promuovendo un approccio preventivo e una cultura diffusa della responsabilità. In tale contesto, nel periodo di riferimento **non si sono registrati infortuni sul luogo di lavoro**, a testimonianza dell'efficacia delle misure adottate e dell'impegno condiviso nel preservare il benessere delle persone. Non si considerano in questa trattazione gli infortuni "in itinere", ovvero quelli avvenuti fuori dal luogo di lavoro, nel tragitto percorso fra l'abitazione e la sede di lavoro.

# 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.

Si fornisce in questa sezione indicazione delle ore medie di formazione annuale per ciascun dipendente, fornendo un'informativa dettagliata suddividendo le ore impartite tra i dipendenti a seconda del genere e del livello di inquadramento.

–°–

Nel corso dell'anno 2025 è stata erogata formazione anche al CdA e al Collegio Sindacale. La formazione ha toccato i seguenti temi: *ICAAP e ILAAP, l'accordo Basilea III, tematiche di aggiornamento ESG, l'impatto del regolamento UE DORA sulle attività AML, l'aggiornamento SREP, le priorità di vigilanza nel triennio 2025-2027, così come argomenti di competenze trasversali che riguardano la figura del consigliere.*

Il totale del monte ore erogato è stato pari a 120 ore.

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

| Tipologia di corsi  | Donne        | Uomini         | Totale         |
|---|--------------|----------------|----------------|
| Formazione Sicurezza D.Lgs 81/08  | 56           | 100            | 156            |
| Potenziamento e Sviluppo Competenze Trasversali Responsabili Rete Commerciale | 96           | 192            | 288            |
| Cybersecurity   | 960          | 620            | 1.580          |
| Formazione Python   | 128          | 48             | 176            |
| Formazione Gestione Amministrativa e Contabile                                | 56           | 2              | 58             |
| Intelligenza Artificiale  | 0            | 142            | 142            |
| Formazione Normativa e Legale   | 107,5        | 65,5           | 173            |
| Formazione Comunicazione  | 7,5          | 0              | 7,5            |
| Gestione delle Risorse Umane  | 100          | 50             | 150            |
| Formazione sul Monitoraggio, Rischio e Recupero del Credito                   | 68,5         | 86             | 154,5          |
| Formazione Grafica  | 20           | 0              | 20             |
| Antiriciclaggio   | 680,5        | 506            | 1.186,5        |
| <b>TOTALE</b>   | <b>2.280</b> | <b>1.811,5</b> | <b>4.091,5</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: 137/137 – 100%
- B. Ore di formazione pro-capite: 4091,5/137 – ore 29,86
- C. Ore di formazione per livello d'inquadramento:
  - Impiegati 2710/98 – ore 27,65
  - Quadri 1360,5/37 – ore 36,77
  - Dirigenti 21/2 – ore 10,5
- D. Ore medie di formazione per dipendenti donne: 2280/85 – ore medie 26,82
- E. Ore medie di formazione per dipendenti uomini: 1811,5/52 – ore medie 34,83

Dal confronto con i dati del 2024 appare subito evidente come tutti gli indicatori abbiano registrato un notevole aumento, indice di un profondo impegno nell'attività di erogazione della formazione nei confronti del personale dipendente, riconosciuto come valore fondante per una crescita equilibrata e durevole.

Si evidenzia in particolare che la totalità del personale dipendente è stata beneficiaria di almeno un'attività formativa nel corso del 2025, e le ore di formazione pro-capite sono quasi pari a 30 (in aumento rispetto alle circa 12 ore del 2024).

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



# Azioni di miglioramento e promozione valori D&I

Nel corso del 2025 ArtigianCredito ha consolidato il proprio impegno sui temi ESG attraverso iniziative concrete orientate all'impatto ambientale, sociale e organizzativo. Le iniziative realizzate confermano l'orientamento di ArtigianCredito verso un modello di crescita sostenibile, basato su inclusione, valorizzazione delle persone e responsabilità verso il territorio e le comunità di riferimento.

## La foresta aziendale



Sul fronte ambientale, è proseguito il progetto della "foresta aziendale", realizzato in collaborazione con ZeroCO2, che ha portato alla piantumazione di 160 alberi, alla riforestazione di oltre 3.200 mq e all'assorbimento stimato di circa 70 tonnellate di CO<sub>2</sub>, contribuendo alla tutela della biodiversità e al coinvolgimento attivo della popolazione aziendale.

## L'impegno per il sociale



In ambito sociale, è stata avviata una partnership triennale con Dynamo Camp, finalizzata al sostegno di famiglie con minori affetti da patologie gravi o croniche. Il progetto prevede, con Dynamo Camp, un contributo economico, attività di sensibilizzazione e vere e proprie attività di volontariato aziendale, e con Dynamo Academy possibili percorsi di formazione con l'obiettivo di promuovere una cultura inclusiva e partecipativa.

## La valorizzazione delle competenze digital



Parallelamente, è stato rafforzato l'investimento nella formazione e nell'innovazione tramite una borsa di studio con l'Università di Siena, focalizzata sui temi della digitalizzazione e dell'Intelligenza Artificiale applicata al settore del credito, favorendo lo sviluppo di competenze interne e il dialogo tra mondo accademico e impresa.



**ArtigianCredito**

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)