

Lettera del Presidente sulla sostenibilità

Cari Soci,

in un momento come questo il nostro sostegno alle imprese e ai territori in cui operiamo non è mai stato così importante.

Il nostro ruolo di facilitatori dell'accesso al credito è proseguito negli anni sviluppando importanti iniziative incentrate sull'erogazione del nostro storico servizio legato alla concessione di garanzie per l'ottenimento del credito.

Una di queste iniziative si è concretizzata il 1° marzo di quest'anno con la fusione di Confidi Friuli, confidi vigilato del Friuli Venezia Giulia, in Fidi Impresa & Turismo Veneto. Operazione straordinaria che ci permetterà di crescere ulteriormente, ampliando il territorio d'azione e diversificare i rischi operativi.

A nome mio e del Consiglio di amministrazione riteniamo doveroso mantenere un equilibrio tra i tre pilastri caratterizzanti le tematiche ESG: Ambientale, Sociale e di Governance. Tra i principali fattori che compongono le tematiche ricordiamo:

ENVIRONMENT → AMBIENTALE	SOCIAL → SOCIALE	GOVERNANCE → DI GOVERNANCE
Inquinamento dell'aria e dell'acqua	Relazioni con la comunità	Struttura e varietà della composizione del CDA
Biodiversità	Conflitti/controversie	Corruzione attiva e passiva
Cambiamento climatico (rischi presenti e futuri)	Soddisfazione dei clienti	Governo societario
Acqua pulita e servizi igienico-sanitari	Coinvolgimento dei dipendenti	Pianificazione della successione nella direzione
Emissioni di carbonio e di altri gas	Sviluppo del capitale umano (sanità e istruzione)	Principi di rendicontazione ESG e costi normativi
Deforestazione	Protezione dei dati e privacy	Remunerazione dei dirigenti
Disastri naturali	Buona salute e benessere	Forza istituzionale
Efficienza nell'uso delle risorse (energia, acqua e materie prime)	Uguaglianza di genere e uguaglianza razziale	Procedure per segnalare irregolarità/violazioni (whistleblowing)
Gestione dei rifiuti	Diritti umani	Donazioni
	Condizioni di lavoro	Partnership
	Ambiente di lavoro	Trasparenza

Nel 2024 è proseguito il processo di integrazione dei principi ESG nel nostro modello di business, nei nostri processi organizzativi e nella nostra strategia aziendale. Processo di integrazione che, nel 2025, verrà ulteriormente rafforzato anche per effetto della fusione sopra richiamata.

La necessità di offrire benefici sostenibili e a lungo termine a tutti i nostri stakeholder è fondamentale, soprattutto in questo particolare momento storico di incertezza economica che accompagna impatti sempre più evidenti del cambiamento climatico.

L'integrazione dei principi di sostenibilità all'interno della catena del valore assume innanzitutto il significato di un impegno costante, teso a conciliare gli obiettivi economici con quelli sociali e ambientali (inclusi quelli di contrasto al climate change), generando valore per l'azienda, per gli stakeholder e per i territori, rafforzando al contempo gli impatti ambientali e sociali positivi, evitando o riducendo al minimo quelli negativi.

Il cambiamento climatico, che rappresenta una minaccia di cui dobbiamo essere consapevoli, va considerato dalle nostre imprese uno stimolo a cambiare in meglio.

STRATEGIA

La strategia ESG di Fidimpresa Friulveneto si basa su quattro principi guida:

1. attenerci ai più elevati standard in modo da operare correttamente nei confronti delle imprese che ci accordano la loro fiducia
2. impegnarci per assistere i nostri soci in una transizione equa e corretta
3. fare nostre e rispettare le opinioni dei nostri stakeholder nello svolgimento della nostra attività e nei processi decisionali
4. puntare al miglioramento continuo del nostro portafoglio finanziario, individuando le condizioni più adatte tenendo conto dei relativi rischi

Fidimpresa Friulveneto si sta concentrando sulla realizzazione di una transizione positiva e sostenibile verso l'energia verde necessaria per cercare di ridurre i danni al pianeta e alle sue persone. Al fine di renderla una transizione equa e corretta per tutti, lavoriamo costantemente per produrre un impatto sociale positivo in linea con il nostro ruolo e le nostre responsabilità in quanto attore sociale.

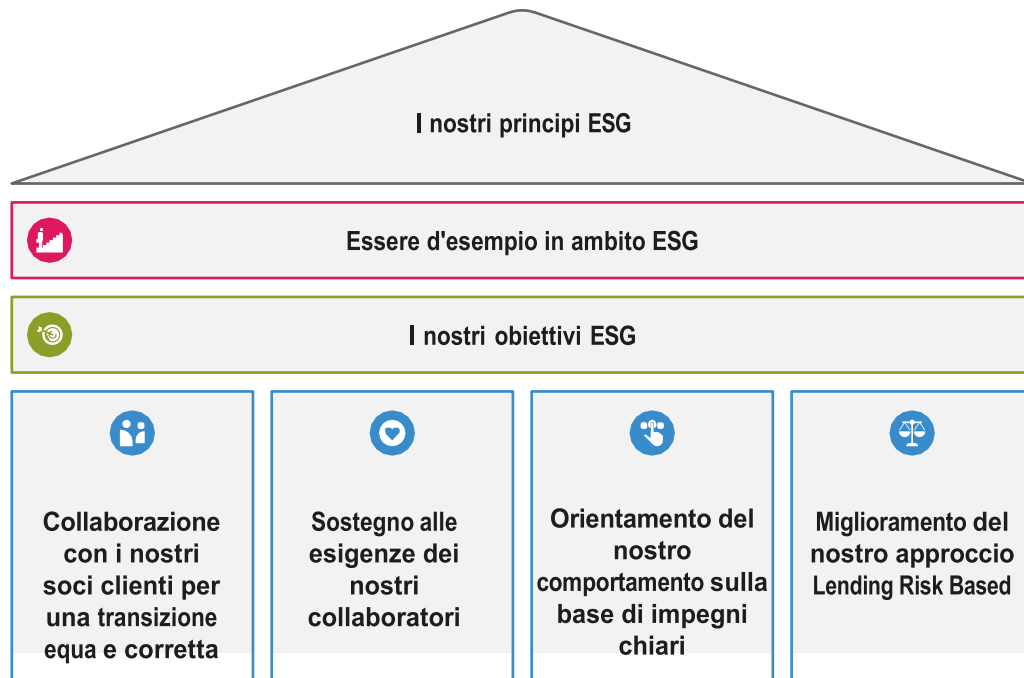
Stiamo realizzando passi importanti per integrare tutte le variabili ESG nella governance, nel business, nella gestione del rischio e del credito, con interventi rilevanti in ambito sociale rivolti ai dipendenti del Confidi.

Il CDA del Confidi ha approvato lo scorso 22 gennaio 2024 la **policy ESG** che definisce i principi guida, il modello di governance con la creazione di un **Comitato ESG** ed il framework ESG in ambito creditizio e di investimenti.

Sul fronte interno, anche nel 2024 il Confidi:

- ha investito sul welfare aziendale, proseguendo un virtuoso percorso avviato nel 2022;
- ha organizzato programmi di formazione sulle tematiche ESG rivolti a tutti i dipendenti e agli esponenti aziendali;
- ha partecipato, tramite il Comitato ESG, a webinar e seminari di approfondimento sulla sostenibilità.

LA NOSTRA STRATEGIA ESG: FARE LEVA SU FONDAMENTALI SOLIDI PER CREARE VALORE



GOVERNANCE

La nostra governance di sostenibilità è stata progettata e realizzata sia a livello di management, che a livello operativo, a conferma della volontà di integrare ulteriormente i criteri ESG nella strategia aziendale.

Il Consiglio di amministrazione, infatti, nel corso del 2023 ha deliberato un piano ESG partendo dalle **Aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali**, individuando la strategia e una tempistica per la realizzazione dello stesso.

Nell'ottica di dare esecuzione al suddetto piano, il Consiglio ha attribuito una delega speciale sulle tematiche ESG a un proprio componente, affidandogli funzioni di coordinamento con la struttura operativa del Confidi e funzioni di reporting verso il CDA. A tal proposito ricordiamo che il consigliere con deleghe ESG, unitamente al Direttore, al Risk Manager, al Responsabile Compliance, al Responsabile dell'Ufficio Organizzazione e ad un membro dell'Organismo di vigilanza, compongono il **Comitato ESG** previsto dall'omonima Policy.

Nel corso del 2024 il Comitato ESG si è riunito 5 volte.

ATTUAZIONE

Sulla base delle determinazioni stabilite dal Comitato ESG e formalmente recepite dal Consiglio di amministrazione, nel corso del 2024 sono stati perseguiti i seguenti obiettivi ambientali:

- la riduzione dell'utilizzo di carta mediante il ricorso a strumenti informatici, incentivando l'utilizzo dei sistemi di comunicazione interna ed esterna virtuali, puntando sull'implementazione della firma digitale per la sottoscrizione dei contratti di garanzia.

- l’acquisto e utilizzo di prodotti a minor impatto ambientale, lungo tutto il ciclo di vita, nel rispetto degli standard richiesti e del principio di economicità (es. carta riciclata e/o riciclabile).
- la manutenzione e l’aggiornamento tecnologico costante degli impianti e delle attrezzature, al fine di ridurre i fattori di inquinamento, gestire in maniera efficiente i consumi di acqua, energia e altre risorse naturali, contribuendo alla mitigazione dei rischi ambientali.
- la promozione dell’uso di fonti rinnovabili per l’approvvigionamento energetico al fine di ridurre le emissioni di CO2 e altri gas effetto serra (i contratti di fornitura di energia elettrica per le sedi di proprietà e in gestione prevedono la fornitura di energia da fonti rinnovabili);
- la concessione dello smart working per i dipendenti della direzione che hanno residenza lontana dalla sede per permettere la riduzione degli spostamenti casa lavoro con risparmi in termini di emissioni di CO2;
- la promozione della mobilità sostenibile con l’acquisto di mezzi di trasporto aziendali ibridi a minor impatto ambientale. Al 31/12/2024, su un parco mezzi di 5 autovetture, n. 4 (acquistate nel corso del 2023) hanno motorizzazioni ibride;
- l’implementazione della formazione a distanza per ridurre al minimo gli spostamenti dei dipendenti che devono seguire la formazione obbligatoria (nel corso del 2024 su un monte ore complessive superiore alle 200 ore di formazione, quasi l’85% sono state somministrate a distanza).

CONTROLLI E SUPERVISIONE

Il Consiglio di amministrazione, il Comitato ESG e il Risk Manager provvedono a vari livelli alla verifica dei rischi climatici e ambientali, svolgendo un ruolo centrale di indirizzo e coordinamento volto a garantire l’allineamento alle **Aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali**, a promuovere la definizione di una visione strategica sui rischi climatici e a sostenere le metodologie connesse a tali rischi.

La formazione sui temi della sostenibilità svolge un ruolo di primo piano nel garantire l’efficacia della nostra strategia e la supervisione degli aspetti ESG. Nel corso dell’anno, anche con il contributo di esperti esterni, sono state organizzate sessioni di formazione dedicate al Comitato ESG e al personale dipendente.

FORMAZIONE SU TEMI ESG	NUMERO ORE
CONSIGLIERE ESG	4 ore nel corso di 1 giornata formativa
DIPENDENTI	96 ore suddivise in 24 giornate formative
FUNZIONI DI CONTROLLO	12 ore suddivise in 3 giornate formative

Di seguito il riepilogo delle attività intraprese nell’anno 2024 in ambito ESG da Fidi Impresa & Turismo Veneto ⁽¹⁾ e gli obiettivi che il neocostituito Consiglio di amministrazione di Fidimpresa Friulveneto ha fissato per il 2025. In particolare, le attività riguardano l’ambito della responsabilità ambientale, della responsabilità sociale e del capitale umano.

¹ Per il 2024 sono stati considerati le attività e i valori registrati da Fidi Impresa & Turismo Veneto prima della fusione avvenuta con Confidi Friuli il 1° marzo 2025, con contestuale modifica della ragione sociale in Fidimpresa Friulveneto.

RESPONSABILITA' AMBIENTALE

13 LOTTA CONTRO
IL CAMBIAMENTO
CLIMATICO



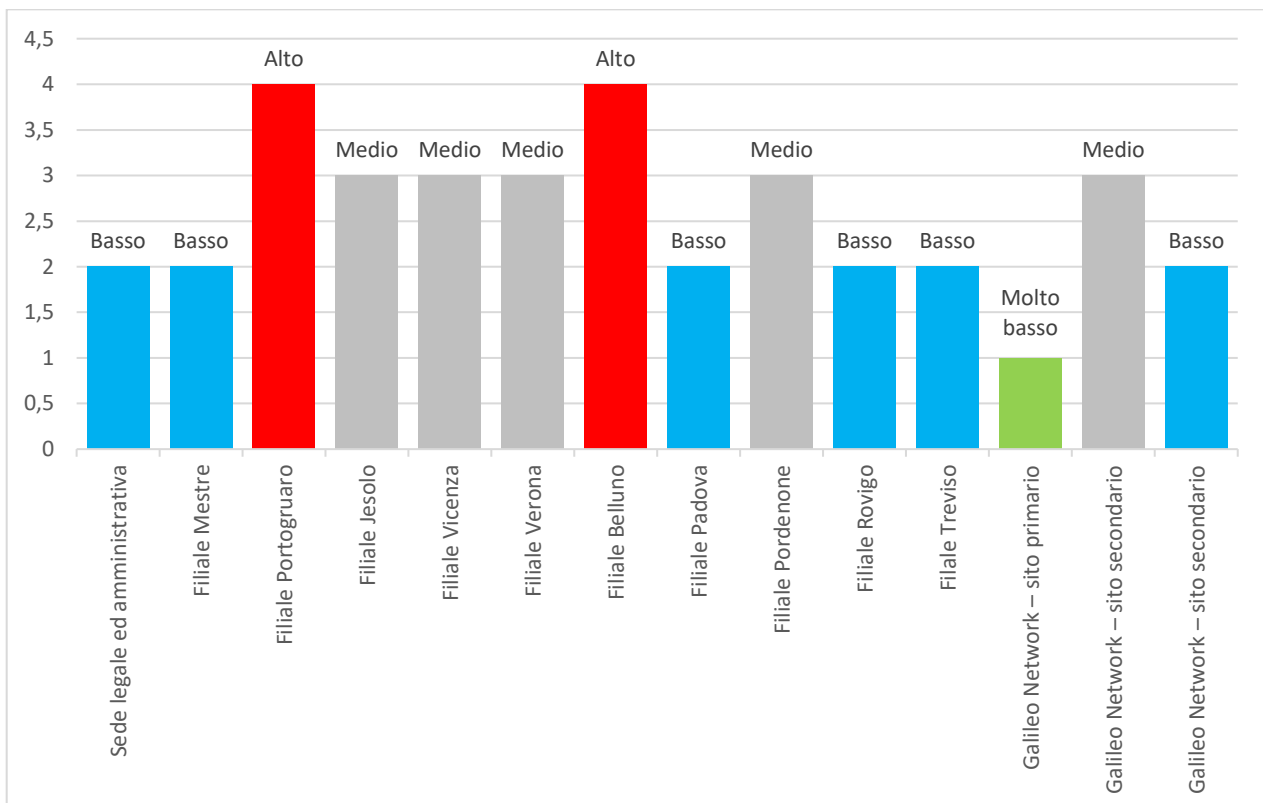
Relativamente all'obiettivo 13 il Confidi ha analizzato quanto segue:

- la mappatura dei rischi fisici delle unità locali dei nostri soci
- la mappatura dei rischi del portafoglio crediti
- la ripartizione degli investimenti finanziari in prodotti ESG
- il consumo di carta registrato

MAPPATURA DEI RISCHI FISICI DELLE SEDI OPERATIVE

Nel corso del 2024, tramite l'infoprovider CERVED è stata effettuata una mappatura dei rischi fisici sulle sedi operative dei nostri associati, sulle sedi operative del Confidi e dei mainframe dell'outsourcer Galileo Network dove sono archiviati tutti i dati.

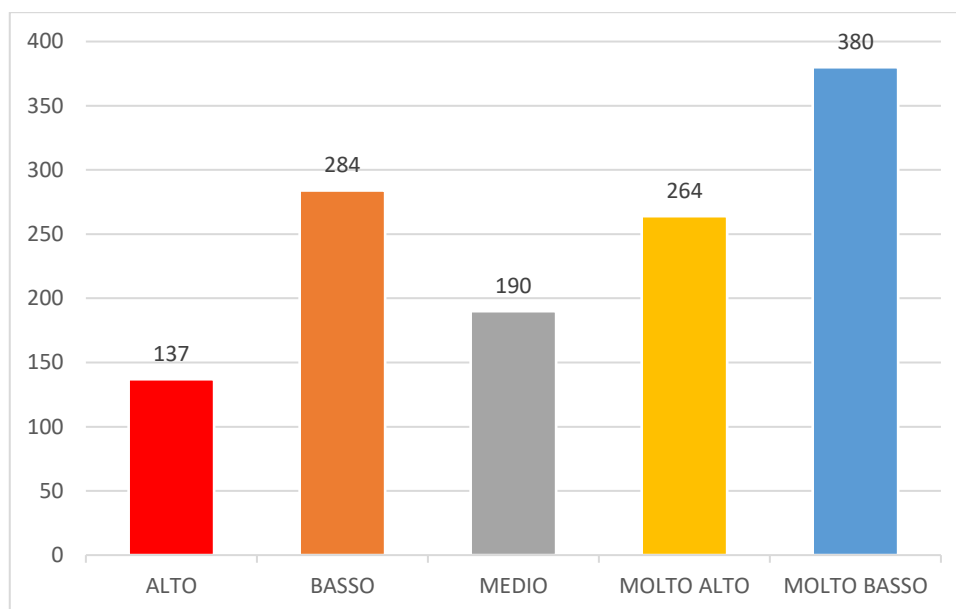
Per quanto concerne le sedi del Confidi e dei mainframe è stato calcolato il **RISCHIO FISICO TOTALE**:



Per quanto riguarda le sedi delle imprese iscritte al Confidi con affidamenti o garanzie in essere, sono stati analizzati i rischi: 1) fisico climatico acuto, 2) fisico climatico cronico e 3) fisico non climatico acuto.

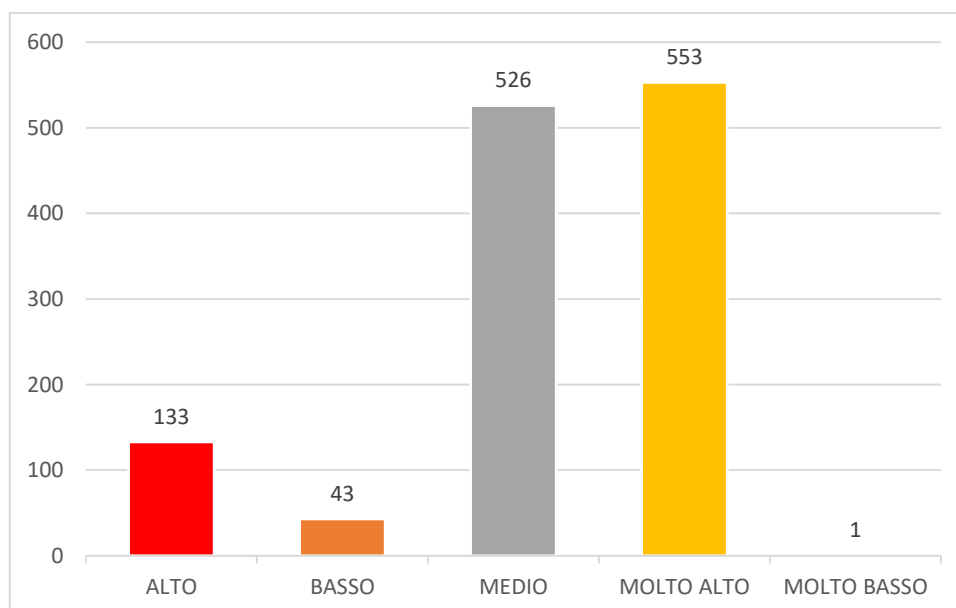
RISCHIO FISICO CLIMATICO ACUTO

Il rischio fisico climatico acuto si riferisce all'impatto immediato e significativo di eventi meteorologici estremi, come alluvioni, siccità e ondate di calore, che possono danneggiare infrastrutture, ecosistemi e comunità. Questi eventi, spesso più frequenti e intensi a causa del cambiamento climatico, possono causare perdite economiche e distruggere risorse.



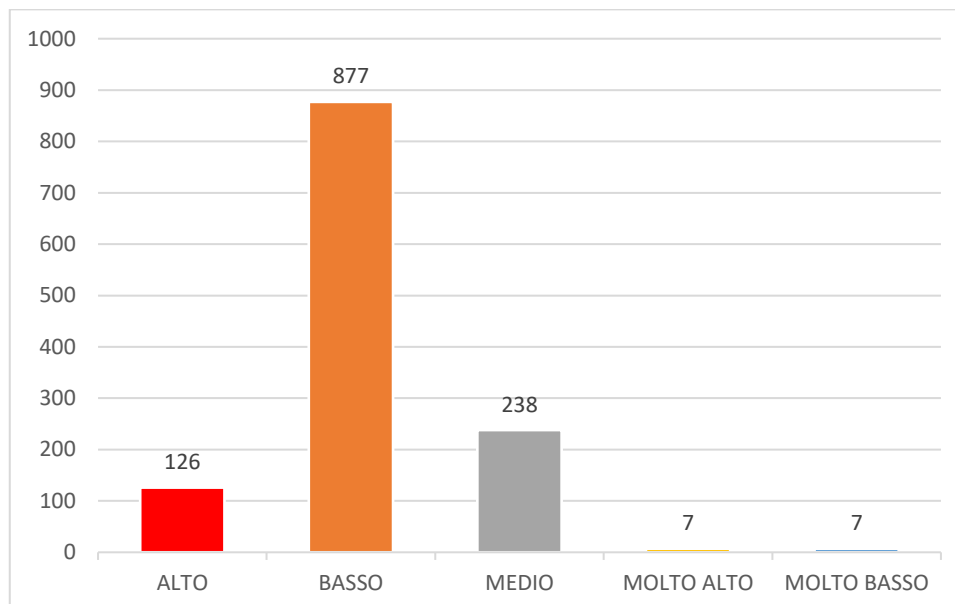
RISCHIO FISICO CLIMATICO CRONICO

Il rischio fisico climatico cronico si riferisce all'impatto a lungo termine e graduale dei cambiamenti climatici, come l'innalzamento delle temperature, l'innalzamento del livello del mare, lo stress idrico e la perdita di biodiversità. A differenza del rischio acuto, che riguarda eventi estremi come tempeste o alluvioni, il rischio cronico è causato da mutamenti progressivi che influenzano le attività economiche e le infrastrutture.



RISCHIO FISICO NON CLIMATICO ACUTO

Il rischio fisico non climatico acuto si riferisce a rischi improvvisi e di breve durata, non correlati ai cambiamenti climatici, che possono causare danni diretti a persone, infrastrutture ed economia. Questi rischi possono essere causati da eventi naturali come terremoti, alluvioni, incendi o incidenti industriali.

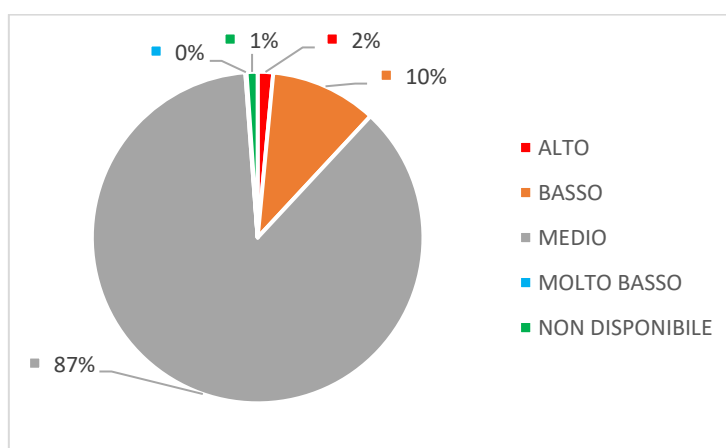


MAPPATURA DEI RISCHI DEL PORTAFOGLIO CREDITI

Analogamente a quanto sopra riportato, è stata effettuata un'analisi dei rischi di transizione e climatici (fisico, sisma e idrogeologico) del portafoglio dei crediti non deteriorati comprensivo delle garanzie e dei finanziamenti diretti.

RISCHIO DI TRANSIZIONE SETTORIALE

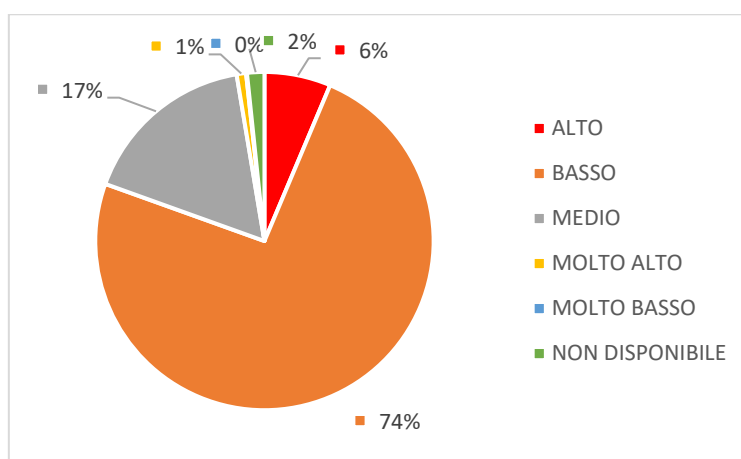
Il rischio di transizione settoriale ESG si riferisce all'impatto economico e finanziario che le aziende possono subire a causa dell'adeguamento a nuovi standard di sostenibilità, come la riduzione delle emissioni di carbonio e la transizione verso energie rinnovabili. Questo tipo di rischio è legato a cambiamenti normativi, tecnologici e alle preferenze dei consumatori, che possono influenzare la competitività e la redditività delle aziende. **Il Confidi registra a livello di esposizioni un rischio relativamente contenuto con una predominanza (87%) che si attesta sul rischio MEDIO.**



RISCHIO CAMBIAMENTO CLIMATICO

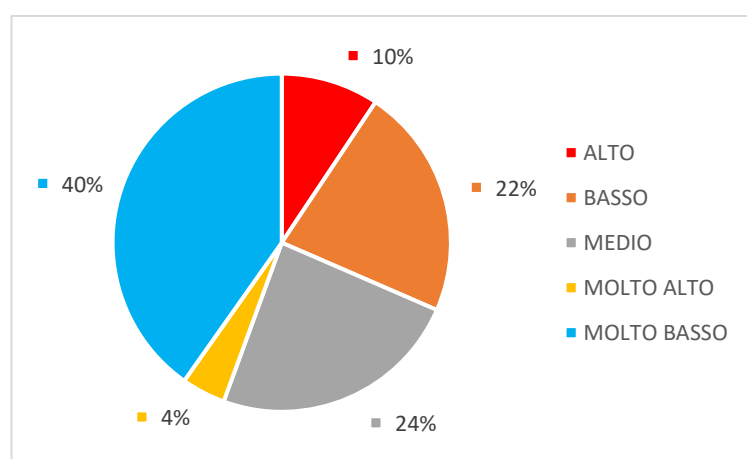
Il rischio legato al cambiamento climatico si riferisce alla probabilità che un'azienda subisca un impatto negativo a causa di fattori ambientali e del riscaldamento globale. Questo rischio è la somma dei rischi legati agli effetti diretti del clima (es. eventi meteorologici estremi) e quelli legati agli aggiustamenti necessari per una transizione verso un'economia a basse emissioni.

Le aziende che operano in settori ad alta emissione di carbonio, o che sono localizzate in aree vulnerabili ai cambiamenti climatici, sono più esposte a questi rischi. **Anche per questo motivo la fotografia del portafoglio garanzie e finanziamenti diretti concessi alle imprese da parte di Fidimpresa mostra un sostanziale rischio “cambiamento climatico” contenuto (MEDIO-BASSO), con un 6% di esposizioni classificate ad ALTO rischio.**

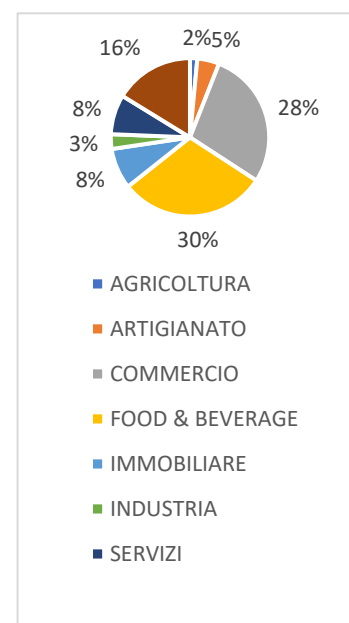


RISCHIO FISICO IMPRESA (IDREOLOGICO + SISMA)

Il rischio fisico per un'impresa, sia nel contesto idrogeologico che sismico, si riferisce all'impatto economico derivante dall'aumento di eventi naturali, come alluvioni o terremoti, che possono danneggiare l'attività e le infrastrutture. **La distribuzione delle esposizioni del Confidi, pur mostrando un rischio generale contenuto, evidenzia una percentuale pari al 14% suddivisa tra rischio ALTO (10%) e MOLTO ALTO (4%).**

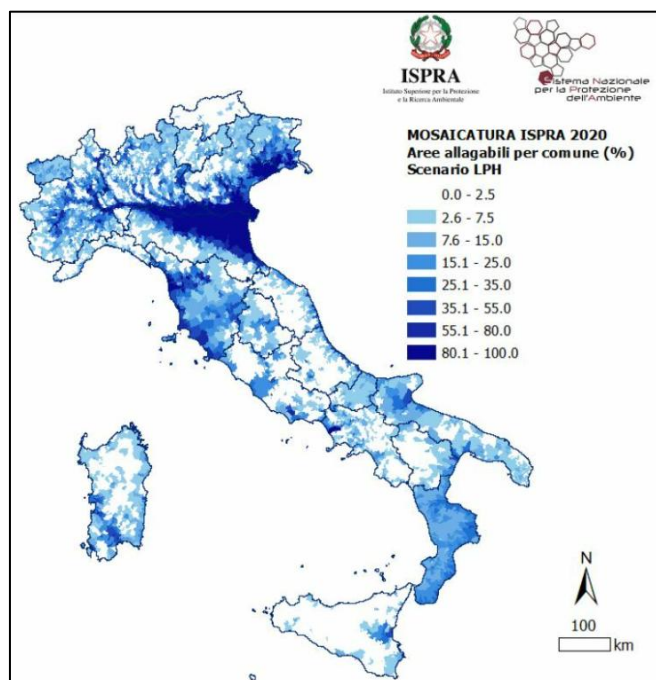


DISTRIBUZIONE SETTORIALE RISCHIO ALTO > MOLTO ALTO

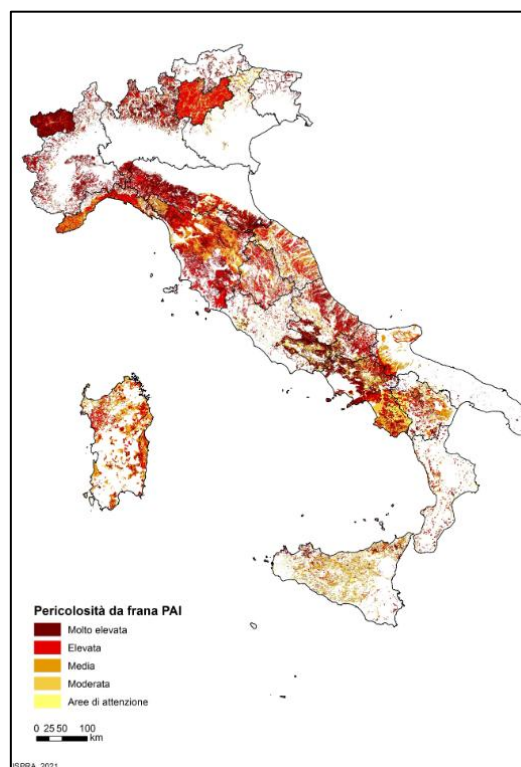


MAPPE TERRITORIALI ITALIA

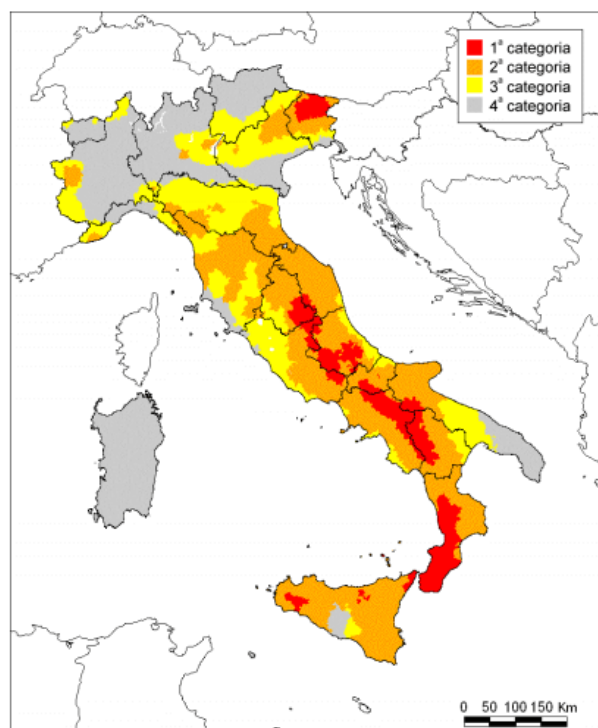
Pericolosità idraulica



Pericolosità da frana






Pericolosità sismica

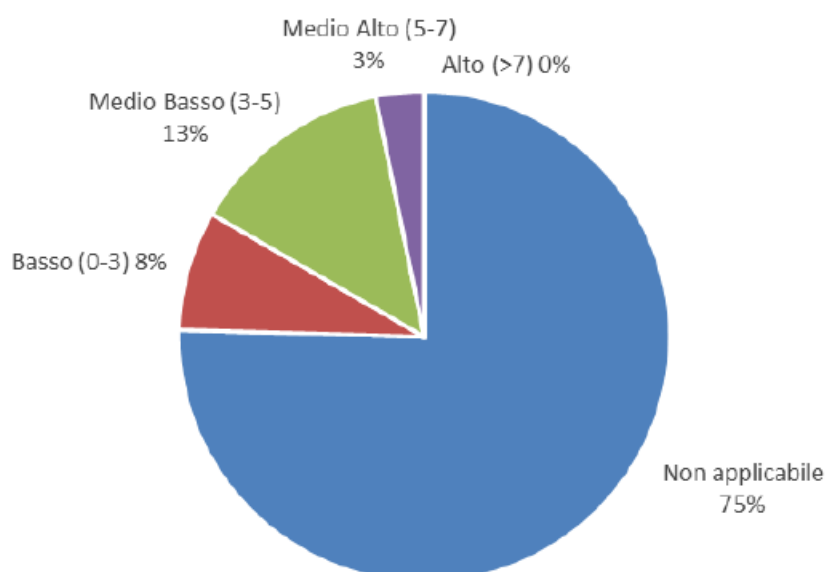


RIPARTIZIONE INVESTIMENTI FINANZIARI IN PRODOTTI ESG

Sempre nel corso del 2024, tramite la società di intermediazione mobiliare CFO SIM, è stata condotta un'analisi della composizione del portafoglio dei titoli quotati suddiviso per rating ESG. I risultati sono di seguito riportati:

	% portafoglio	Titoli
 GREEN BOND Finanziano progetti o attività nuove o esistenti che hanno impatti ambientali positivi	10,3%	<i>Banco BPM 6% 13/09/2026</i> <i>Mediolanum 5,035% 22/01/2027</i> <i>Intesa Sanpaolo 4,75% 06/09/2027</i> <i>Banco BPM 6% 21/01/2028</i> <i>Credem 5,75% 30/05/2029</i> <i>Bper Banca 4,25% 20/02/2030</i> <i>Intesa Sanpaolo 3,625% 16/10/2030</i> <i>BTP Green 4% 30/04/2035</i>
 SOCIAL BOND Finanziano o rifinanziano progetti o attività sociali che conseguono risultati sociali positivi e/o affrontano una problematica sociale	4,4%	<i>Credit Agricole 4% 12/10/2026</i> <i>Iccrea 6,875% 20/01/2028</i> <i>Iccrea 4,25% 05/02/2030</i> <i>Banco BPM 3,875% 09/09/2030</i>
 SUSTAINABLE BOND I proventi vengono utilizzati per finanziare o rifinanziare vari progetti o attività ecologiche e sociali	0,2%	<i>Telecom 1,625% 18/01/2029</i>

PUNTEGGIO ESG



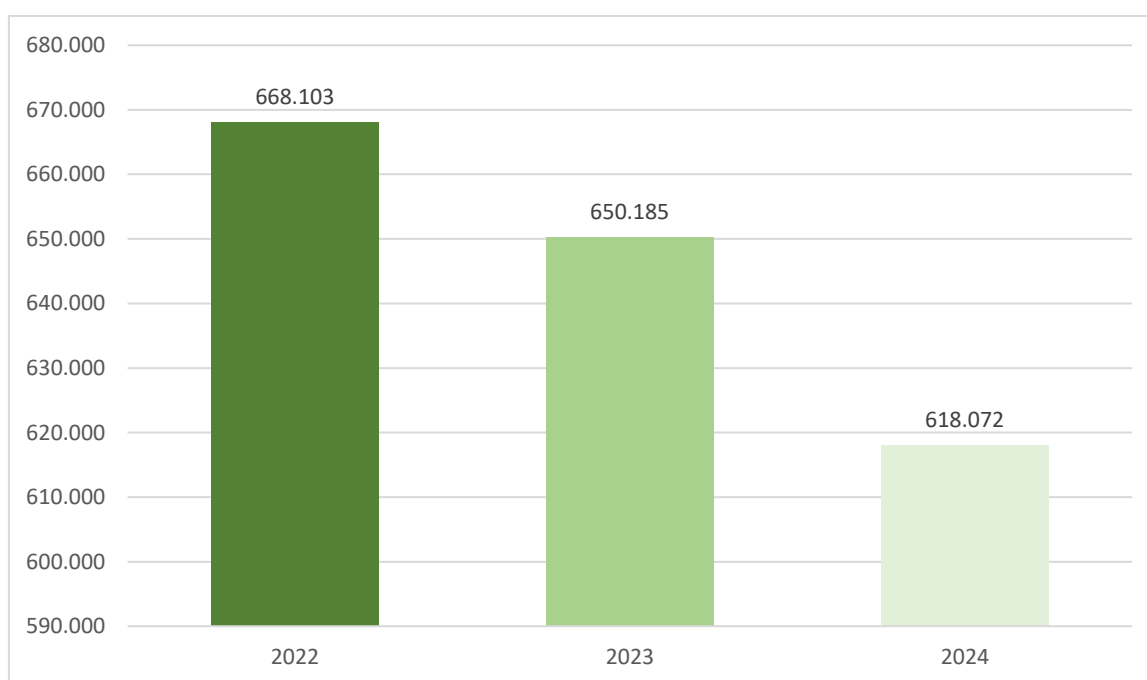
Emittenti con maggior punteggio ESG

XS2529233814	INTESA SANPAOLO SPA 4,75% 06/09/2027	INTESA SANPAOLO SPA
XS2804485915	INTESA SANPAOLO SPA 3,625% 16/10/2030	
XS2052216111	INTRUM AB 3% 15/09/2027	INTRUM AB
XS2288109676	TELECOM ITALIA 1,625% 18/01/2029	TELECOM ITALIA

Fonte: CFO SIM 2025

IL CONSUMO DI CARTA

La riduzione del consumo di carta rispetto al 2023 ha registrato una prima diminuzione del 2,68% nel corso del 2023, confermata nel 2024 con un'ulteriore diminuzione pari al 4,94%.



RESPONSABILITA' SOCIALE



All'interno dell'obiettivo 16 il Confidi può contare su:

- rating di legalità
- modello organizzativo 231/2001
- whistleblowing

RATING DI LEGALITA'

Nel febbraio 2025 il Confidi ha completato il percorso di rinnovo del Rating di Legalità con il conseguimento di 2+ stelle su un massimo di 3, migliorando il punteggio registrato nel 2023 pari a 2 stelle.

MODELLO ORGANIZZATIVO 231/2001

Il Confidi ha adottato fin dal 2015 un modello ai sensi del Decreto Legislativo 231/01, che si integra all'interno delle regole, delle procedure e dei sistemi di controllo già esistenti e applicati dal Confidi.

Nello specifico, il quadro organizzativo di Fidimpresa è costituito da un insieme di regole, strutture e procedure che garantiscono il corretto funzionamento del modello; è un sistema strutturato e completo che ha l'obiettivo di garantire la prevenzione di comportamenti illeciti, inclusi i comportamenti regolamentati dalla specifica normativa sulla responsabilità amministrativa delle società.

Al fine di pianificare e attuare le decisioni aziendali e svolgere i relativi controlli, il Confidi ha specificatamente definito:

- le regole di Corporate Governance,
- il Sistema dei controlli interni,
- il sistema di poteri e deleghe,
- il Codice di condotta.

E' stata inoltre formalizzata la sezione speciale contenente specifici protocolli decisionali che elencano tutte le attività a rischio e i relativi reati potenziali, nonché i principi di condotta e le regole di controllo volte a prevenire tali reati.

Il modello di organizzazione e gestione 231/2001 è stato aggiornato più volte nel corso del 2023 al fine di recepire le modifiche normative introdotte dai più recenti aggiornamenti legislativi. L'ultimo aggiornamento è del 13 dicembre 2023. Nel corso del 2024 non sono state rilevate inosservanze.

WHISTLEBLOWING

Con l'entrata in vigore del D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali", è stata predisposta apposita procedura di segnalazione interna integrata nel modello organizzativo 231/2001.

Al fine di rispettare le indicazioni di ANAC, a dicembre 2023 è stato attivato apposito canale segnaletico al seguente indirizzo <https://fidimpresaveneto.wbisweb.it/> che garantisce la completa riservatezza del segnalante.

Nel corso del 2024, alla luce delle nuove linee guida in tema di canali da attivare per facilitare la comunicazione di fatti illeciti che sottolineavano l'importanza di garantire al segnalante la scelta fra diverse modalità di segnalazione quali la forma scritta e la forma orale, il Confidi ha implementato il canale già in uso e che prevedeva la sola forma scritta, anche con la forma orale.

CAPITALE UMANO

Gli obiettivi ESG relativi al capitale umano (o "Social" nel contesto ESG) riguardano il benessere, il coinvolgimento e la valorizzazione dei dipendenti, con l'obiettivo di creare un ambiente di lavoro positivo e sostenibile. Ciò include la gestione delle risorse umane, la promozione della diversità e inclusione, la salute e sicurezza sul lavoro, le pari opportunità e il rispetto dei diritti umani.

L'analisi si fonda sui seguenti obiettivi raggiunti dal Confidi:

- obiettivo 3: salute e benessere
- obiettivo 5: parità di genere
- obiettivo 8: lavoro dignitoso e crescita economica
- obiettivo 10: ridurre le disuguaglianze

Questa la distribuzione anagrafica dei dipendenti del Confidi:

FASCE ETA'	NUMEROSITA'	PERCENTUALE
minore o uguale a 30 anni	3	7,50%
da 31 a 40 anni	2	5,00%
da 41 a 50 anni	18	45,00%
da 51 a 60 anni	12	30,00%
maggiori di 60 anni	5	12,50%
Totale dipendenti	40	100,00%

I dati riportati si riferiscono ai dipendenti di Fidi Impresa & Turismo Veneto al 31 dicembre 2024.

SALUTE E BENESSERE



La salute e la sicurezza sul lavoro è un valore fondamentale per il Confidi. Con salute e sicurezza sul lavoro si indica un insieme di condizioni ottimali di salute, sicurezza e benessere dei lavoratori sui luoghi di lavoro, così da evitare o ridurre al minimo possibile l'esposizione dei lavoratori ai rischi connessi all'attività lavorativa, al fine della riduzione degli infortuni e delle malattie professionali.

Per raggiungere questo obiettivo, il Confidi ha adottato un sistema integrato di gestione della sicurezza (SGSL), con procedure e controlli a presidio del rispetto dei contenuti del D.lgs. 81/2008, che assicurano un ambiente di lavoro adeguato e condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale dei dipendenti.

Prioritaria importanza viene attribuita alla formazione obbligatoria continua.

FORMAZIONE OBBLIGATORIA D.LGS. 81/08	MONTE ORE EROGATE NEL 2024
Formazione lavoratori	40
Aggiornamento RLS	4
Primo soccorso	48
Antincendio	48
Preposto	24
Totale ore di formazione	164

Il Confidi ha adottato un quadro organizzativo e gestionale a garanzia della tutela del personale in tutti i luoghi di lavoro. Ha predisposto un efficace sistema aziendale di identificazione, valutazione, prevenzione, protezione e tempestiva eliminazione dei rischi e dei pericoli che vengono monitorati e analizzati come di seguito riportato:

- conformità alle normative tecnico-strutturali relative alle attrezzature e ai luoghi di lavoro;
- attività di valutazione dei rischi e predisposizione delle eventuali misure di prevenzione e protezione necessarie;
- attività di natura organizzativa in relazione alla gestione di emergenze, primo soccorso, gestione dei contratti d'appalto, riunioni periodiche sulla sicurezza, consultazioni con il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS);
- attività di sorveglianza sanitaria, svolte dal medico del lavoro incaricato dal Datore di Lavoro e redazione dei relativi protocolli;
- attività di informazione e formazione per tutti i dipendenti attraverso specifici moduli di formazione e aggiornamento in materia di salute e sicurezza, gestione dell'emergenza, primo soccorso e stress lavoro correlato;
- attività di vigilanza sul rispetto da parte dei dipendenti delle procedure e delle istruzioni per lavorare in sicurezza
- verifiche periodiche sull'applicazione e sull'efficacia delle procedure adottate.

Grazie agli interventi che contribuiscono a migliorare le condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, anche per il 2024 il Confidi, non avendo registrato alcun infortunio, ha potuto contare sull'applicazione di un'aliquota agevolata INAIL.

PARITA' DI GENERE



L'obiettivo 5 dell'Agenda 2030, riguardante la parità di genere, mira a garantire l'uguaglianza di genere e l'empowerment di tutte le donne, con particolare attenzione al lavoro. In questo senso il Confidi punta progressivamente sulle pari opportunità di partecipazione a tutti i livelli.

GENERE	NUMEROSITA'	PERCENTUALE
Donne	18	45%
Uomini	22	55%
Totale dipendenti	40	100,00%

LIVELLO PROFESSIONALE	NUMEROSITA'	PERCENTUALE
Direzione (uomo)	1	2,50%
Responsabili	14	35,00%
Donne	4	
Uomini	10	
Addetti	25	62,50%
Donne	18	

Uomini	7	
Totale dipendenti	40	100,00%

DISTRIBUZIONE PART TIME	NUMEROSITA'	PERCENTUALE
Donne	8	100,00%
Uomini	0	0,00%
Totale dipendenti part time	8	100,00%

LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA



Il Confidi sostiene il personale dipendente durante il periodo lavorativo, sia potenziandone le competenze, che favorendo l'inclusione. Al fine di migliorare ulteriormente la qualità della vita dei dipendenti, anche per il 2024 è stato:

- concesso lo smart working
- approvato un piano incentivante
- confermata una polizza sanitaria

Nel corso del 2024 è stata confermata la concessione dello **Smart Working** per i dipendenti della direzione con residenza lontana dalla sede e questo, oltre a contribuire al miglioramento del benessere dei lavoratori in termini di disagio derivante dagli spostamenti casa-lavoro, ha permesso di conseguire risparmi in termini di emissioni di CO2. Nel corso del 2024 è stato concesso lo smart working a 11 dipendenti per complessive 1.308 giornate lavorative.

SMART WORKING	NUMEROSITA'	PERCENTUALE
SI	11	27,50%
NO	29	72,50%
Totale dipendenti	40	100,00%

Il Consiglio di amministrazione in termini di welfare aziendale, nel 2024:

- ha deliberato un piano incentivante che, tramite la condivisione dello stesso con l'Ente Bilaterale, ha ricondotto il piano all'interno della sfera della detassazione dei premi di produttività e della partecipazione agli utili e per i servizi di Welfare per l'anno 2024;
- ha rinnovato il programma di prestazioni assistenziali rivolto a tutto il personale con Previgen (Gruppo Generali).

TIPOLOGIA DI WELFARE	STANZIAMENTO
Piano incentivante	<ul style="list-style-type: none"> • 73.746,71 € in caso di erogazione in busta paga • 84.808,72 € in caso di opzione welfare aziendale
Polizza Sanitaria	<ul style="list-style-type: none"> • 28.743 €

RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE



L'obiettivo 10 dell'Agenda 2030 mira a ridurre le disuguaglianze tra i paesi e **al loro interno**. Ciò include disuguaglianze di reddito, ma anche disuguaglianze basate su sesso, età, disabilità, etnia, origine, religione, status economico o altro. L'obiettivo mira a garantire pari opportunità, promuovendo l'inclusione sociale, economica e politica di tutti.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE	
Si applica CCNL, se SÌ quale	CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi
% lavoratori a cui si applica CCNL	100%

DURATA CONTRATTO	NUMEROSITA'	PERCENTUALE
Tempo Determinato	2	5,00%
Tempo Indeterminato	38	95,00%
Totale dipendenti	40	100,00%

TIPOLOGIA ORARIO	NUMEROSITA'	PERCENTUALE
Part Time	8	20%
Full Time	32	80%
Totale dipendenti	40	100,00%

TURNOVER DIPENDENTI	NUMEROSITA'	PERCENTUALE
Dipendenti Usciti	1	50%
Dipendenti Entrati	1	50%
Totale turnover	2	100,00%

Nel corso del 2024 ha rassegnato le dimissioni una persona per aver maturato il diritto alla quiescenza. E' stata assunta inoltre assunta una persona con disabilità al fine di rispettare i requisiti previsti dalla Legge 68/99.

OBIETTIVI 2025 FIDIMPRESA FRIULVENETO

Per il 2025 il Confidi si è posto i seguenti obiettivi:



- consolidare la riduzione ottenuta nell'ultimo biennio circa il consumo di carta mediante l'utilizzo massivo della raccolta dei contratti di garanzia con firme digitali
- confermare l'applicazione del contratto di Smart Working al personale degli uffici di direzione, favorendo la riduzione degli spostamenti casa lavoro con risparmi in termini di emissioni di CO2
- continuare la somministrazione della formazione anche a distanza



- aggiornare il modello di organizzazione e gestione 231/2001 tramite verifiche periodiche dell'Organismo di Vigilanza che dovrà verificare i presidi sui reati e su possibili segnalazioni interne di whistleblowing con l'obiettivo di mantenere elevati i livelli di performance nell'ascolto degli stakeholders



- mantenere aggiornato il sistema integrato di gestione della sicurezza (SGSL), con procedure e controlli a presidio del rispetto dei contenuti del D.lgs. 81/2008, che assicurano un ambiente di lavoro adeguato e condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale dei dipendenti
- continuare ad erogare la formazione obbligatoria prevista per legge
- confermare il rinnovo dei part time in scadenza per agevolare il lavoro delle lavoratrici madri
- verificare ulteriori necessità e soluzioni in ordine alla conciliazione tra lavoro e cura familiare



- migliorare il rapporto uomini/donne all'interno dell'organizzazione, anche grazie alla fusione con Confidi Friuli che ha portato in dote 17 dipendenti, di cui 14 di sesso femminile
- sviluppare proposte per un'effettiva valorizzazione professionale delle lavoratrici anche al fine di superare la segregazione verticale e la disparità retributiva
- agevolare eventuali percorsi per la certificazione di genere e proporre azioni formative, per chi ha incarichi di responsabilità, su organizzazione del lavoro, pari opportunità e gender pay gap



- il welfare aziendale è stato confermato anche per il 2025, con la previsione di premialità aggiuntiva specifica nel caso di promozione di garanzie collettive fidi a supporto di finanziamenti ESG
- per una tutela del reddito saranno valorizzati gli strumenti di welfare contrattuale.
- ad ogni nuova assunzione sarà consegnata documentazione sul fondo di previdenza contrattuale e sui fondi di Assistenza Sanitaria Integrativa



- confermare l'applicazione del CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi alla totalità dei dipendenti
- prevedere incontri annuali con le organizzazioni sindacali
- incrementare il numero di dipendenti appartenenti a categorie protette
- favorire percorsi di indagine e approfondimento per una adeguata formazione sui temi della parità, pari opportunità, non discriminazione e inclusione occupazionale

Tavagnacco (Ud), 28 aprile 2025

Fidimpresa Friulveneto
Il Presidente
Massimo Zanon

