



People

Il benessere e
la crescita delle
nostre persone

Capitolo 3



Valorizzazione,
benessere e ascolto
delle persone



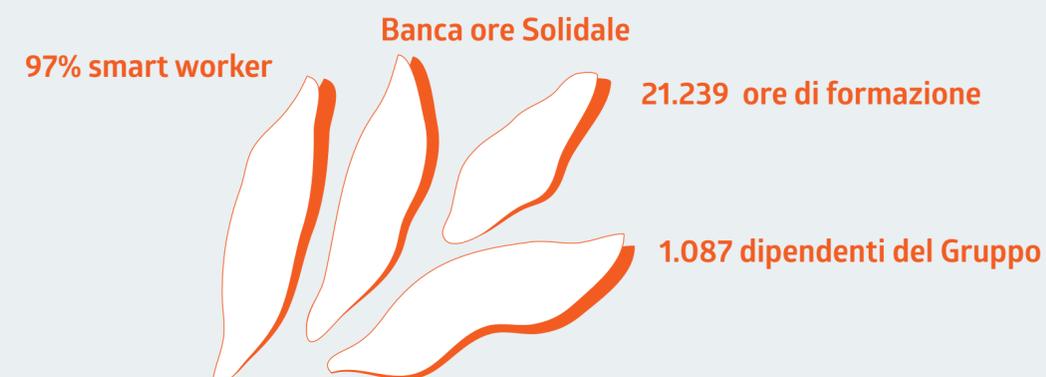


Capitolo 3

Il benessere e la crescita delle nostre persone

Il Gruppo InfoCamere vede nelle persone un capitale da conservare e migliorare mediante percorsi di crescita personale e professionale. Crede nel costante aggiornamento e formazione dei dipendenti come fattore determinante e indispensabile per lo sviluppo professionale delle persone, per la diffusione dei valori e dei principi aziendali e, di conseguenza, per la crescita globale e delle aziende appartenenti al Gruppo.

GESTIONE RESPONSABILE DELLE RISORSE UMANE



Benessere e sviluppo del patrimonio umano



Definizione e implementazione di un programma di formazione pluriennale per il personale



Valorizzazione e inserimento nuovi talenti



Facilitare il rapporto del personale con le Pubbliche Amministrazioni



Supporto iniziative di sostegno al work life balance per il personale



Incentivazione e formazione su stili di vita sani e prevenzione



Coinvolgere i dipendenti e soddisfare le loro aspettative



Parità di genere e Diversity Management



Le persone del Gruppo InfoCamere

Per il Gruppo InfoCamere la gestione e lo sviluppo delle risorse umane si basano su azioni orientate alla valorizzazione, alla crescita e alla costante formazione del personale, nella consapevolezza che i risultati raggiunti dal Gruppo sono frutto dell'impegno quotidiano delle persone.

Il Gruppo garantisce ai propri dipendenti qualità nel lavoro e nei rapporti umani investendo costantemente su salute e sicurezza, su iniziative che migliorino la conciliazione vita-lavoro e su contesti lavorativi, modellando gli spazi secondo logiche di sostenibilità ambientale e sociale che incentivino lo scambio e la condivisione.

Il contesto altamente tecnologico e in costante evoluzione nel quale il Gruppo opera impone un miglioramento continuo delle professionalità per far fronte efficacemente ai cambiamenti: questo comporta notevoli investimenti in formazione e la costante attenzione nell'utilizzo delle opportunità offerte dai Fondi Paritetici Professionali.

Ai dipendenti del Gruppo è applicato il CCNL Industria Metalmeccanica e un contratto di secondo livello dove sono disciplinati istituti attenti alla conciliazione vita-lavoro volti ad aumentare la produttività del personale. Dal 2023 il Gruppo applica il nuovo contratto di secondo livello rinnovato alla fine del 2022.

Al personale è garantito il diritto di formare, organizzare e partecipare a sindacati di propria scelta oltre che di contrattare collettivamente, incentivando la partecipazione e il coinvolgimento responsabile.

Le relazioni lavorative, sono gestite tramite confronto con le Rappresentanze Sindacali Unitarie aziendali (di seguito RSU) che curano la contrattazione collettiva aziendale affiancate da sigle sindacali a livello locale e nazionale. Il Gruppo garantisce alle RSU ulteriori informative rispetto a quelle previste dalla legge e dal CCNL quali, a titolo esemplificativo, l'informativa sull'organizzazione del lavoro, sulle modifiche della struttura organizzativa, sulla formazione professionale, sull'andamento degli accordi di 2° livello, dello smart working e del risparmio delle risorse energetiche. Inoltre, sono presenti commissioni paritetiche azienda/RSU, una commissione sulla formazione e una sulle pari opportunità.



OCCUPAZIONE, TURNOVER E POLITICHE RETRIBUTIVE

Alla chiusura dell'esercizio 2023 il Gruppo InfoCamere presenta un organico di 1.087 dipendenti. Credendo nei rapporti di lavoro stabili e duraturi nel tempo, favorisce forme di lavoro part time e flessibili che coniughino le esigenze di elasticità e dinamicità dei propri dipendenti. Il 99,5% del personale è assunto a tempo indeterminato e il 92,5% lavora full time. Il 58% della popolazione aziendale del Gruppo ha un'età inferiore ai 50 anni e circa il 63% è in possesso di un diploma di laurea o qualifica superiore. Il tasso di turnover per l'anno 2023 è stato dell'11%. Una percentuale sempre maggiore dell'organico (+4%) è costituita da "Millennials" che presentano un'età media di 36 anni. Sono stati rinnovati, anche per il 2023, gli accordi con le Università per ospitare percorsi di stage e tirocinio rivolti a giovani studenti interessati ad effettuare un'esperienza lavorativa in una delle sedi del Gruppo. In particolare sono stati attivati nell'anno n. 22 percorsi di stage e tirocini.

Una percentuale sempre maggiore dell'organico (+4%) è costituita da "Millennials" che presentano un'età media di 36 anni.

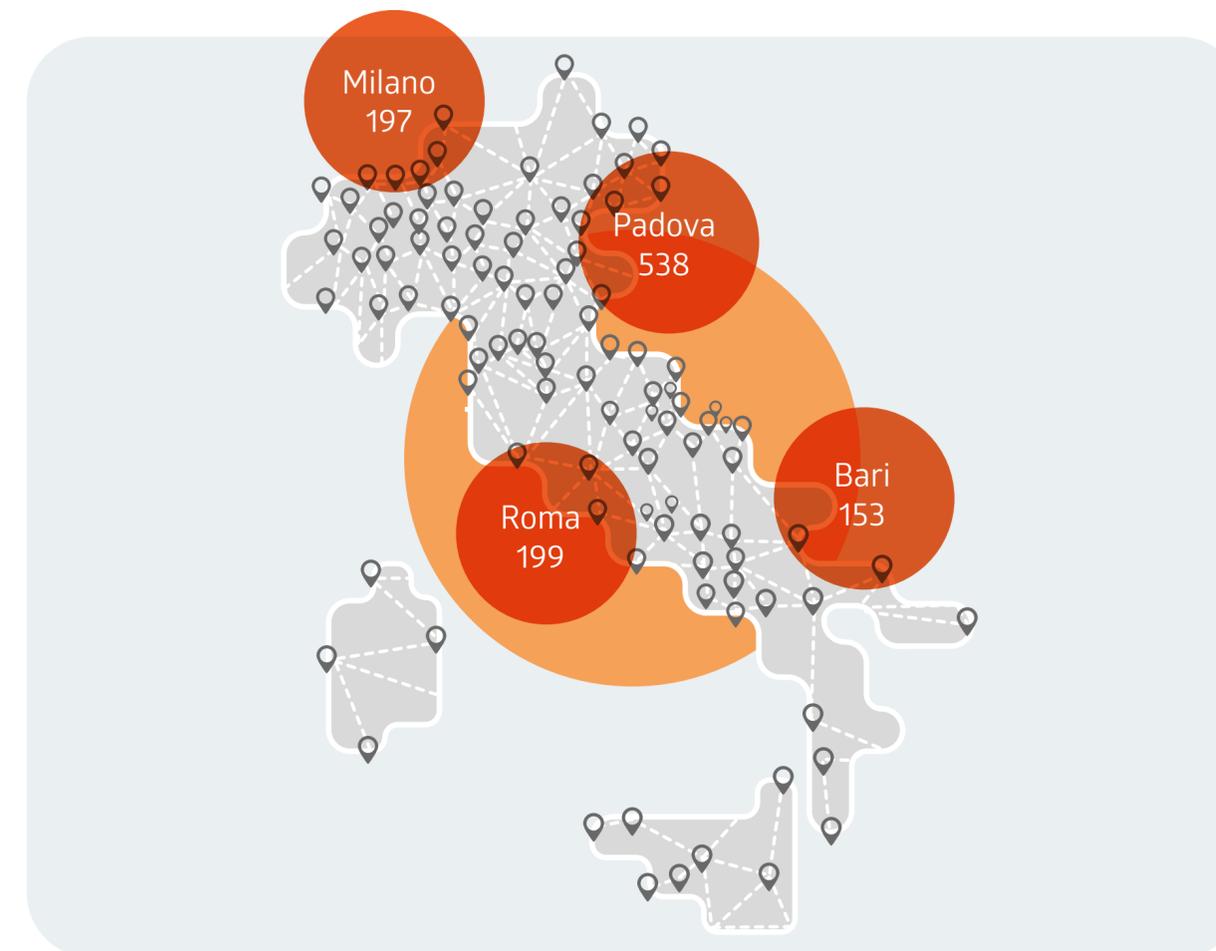
Sono stati rinnovati, anche per il 2023, gli accordi con le Università per ospitare percorsi di stage e tirocinio rivolti a giovani studenti interessati ad effettuare un'esperienza lavorativa in una delle sedi del Gruppo. In particolare sono stati attivati nell'anno n. 22 percorsi di stage e tirocini¹⁴.

Le Politiche di remunerazione di tutto il personale del Gruppo InfoCamere sono ispirate a principi di equità interna e coerenza con il mercato retributivo di riferimento (equità esterna). Le retribuzioni sono monitorate sia attraverso l'utilizzo di indagini retributive sia tramite il confronto con consulenti esterni. Il modello retributivo adottato agisce principalmente su quattro direttrici che concorrono ad attrarre, trattenere e motivare le persone: Compensation, Talent e Performance, Welfare e Wellbeing e Ambiente di lavoro. I criteri inseriti nella Politica Retributiva annuale vengono proposti dalla funzione HR validata e approvata dal Direttore Risorse Umane e dal Direttore Generale. Il Consiglio di Amministrazione valuta ed eventualmente approva la Politica di remunerazione.

Le Politiche di remunerazione delle figure dirigenziali prevedono una retribuzione composta da una componente fissa e una componente variabile. La parte di retribuzione fissa annuale, segue l'iter illustrato in precedenza. La parte di retribuzione variabile annuale è condizionata dal contributo di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi aziendali strategici, allineati con le priorità di business. Il Direttore Risorse Umane e il Direttore Generale garantiscono che le politiche di remunerazione dei Dirigenti vengano formulate in assenza di conflitti di interesse, tenendo conto della missione delle società del Gruppo e in conformità con quanto previsto dal Codice Etico (art.2).

¹⁴Per ulteriori informazioni sul tema collaborazioni con scuole e Università si rinvia al Capitolo 5 "Place - i luoghi di incontro".

FORZA LAVORO PER AREA GEOGRAFICA



MILLENIALS



Millennials



Rispetto al 2022



Età media



ASCOLTO E COINVOLGIMENTO DEI DIPENDENTI

Gruppo InfoCamere utilizza la Intranet aziendale come strumento di lavoro quotidiano per lo scambio e la condivisione di documentazione e informazioni, dei valori del Gruppo, dei risultati aziendali, dell'andamento dei servizi e dei nuovi progetti e vengono pubblicate quotidianamente notizie di comunicazione interna e eventi aziendali in corso.

Nel corso dell'anno è stata rinnovata in ottica *user-friendly* la sezione "Risorse Umane" adottando una soluzione *google like*: un solo box di ricerca dove inserire le domande per trovare le risposte giuste e i documenti correlati in modo semplice e veloce.

È disponibile anche la sezione "People&Community" che permette ai dipendenti che si iscrivono ai forum in essa contenuti sia di condividere informazioni ed esprimere opinioni anche su temi non prettamente inerenti all'attività aziendale sia di scambiarsi tra loro beni di seconda mano, promuovendo la cultura del riuso.

Dal 2019 i dipendenti possono usare l'app *MyIC*, applicazione aziendale sviluppata internamente, che permette di avere sempre agevolmente a portata di mano alcuni dei principali strumenti di lavoro e di informazione di InfoCamere, prima accessibili solo attraverso la intranet aziendale. Tra le funzionalità disponibili, si citano: consuntivazione, generazione otp per l'accesso sicuro ai dispositivi aziendali, passaggi in produzione, disponibilità delle sale riunioni, rubrica con i numeri dei colleghi, generazione del buono pasto per i dipendenti della sede di Padova¹⁵.

La sezione intranet dedicata al volontariato: i dipendenti si raccontano

È stata rilasciata, a chiusura del 2023, una sezione della intranet aziendale dedicata al volontariato. La pagina raccoglie le testimonianze dei colleghi delle aziende del Gruppo sulle attività di volontariato a cui aderiscono o hanno aderito in passato (se ancora attive) e permette di fare networking con i colleghi interessati a supportare le associazioni raccontate o a intraprendere un nuovo percorso di volontariato.

¹⁵ Per ulteriori informazioni sulla comunicazione interna si rinvia al Capitolo 5 "Place - i luoghi di incontro".

Diversità e pari opportunità

Il benessere e l'inclusione sono elementi fondamentali per creare un ambiente di lavoro sostenibile e produttivo. InfoCamere persegue questo obiettivo attraverso un approccio organizzativo che promuove attivamente il benessere fisico e mentale dei dipendenti, nonché un ambiente inclusivo che valorizzi le diversità di genere, cultura, religione ed etnia¹⁶ offrendo a tutti le stesse opportunità di crescita.

I valori di rispetto della dignità della persona e di correttezza nei rapporti interpersonali sono applicati nelle politiche di assunzione, gestione e sviluppo del personale, incentivando il pieno riconoscimento del principio di pari opportunità ed eguale trattamento tra le persone.

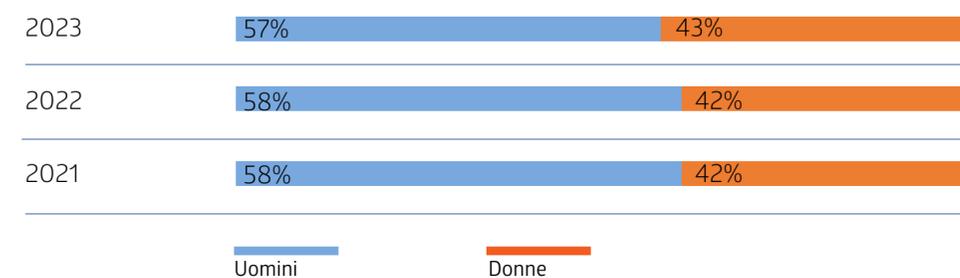
Gli ambiti lavorativi sono costantemente monitorati, rimuovendo eventuali ostacoli che si interpongono alla piena espressione della personalità di ogni singolo lavoratore.

Nell'ultimo triennio il Gruppo InfoCamere non ha registrato eventi di discriminazione sotto qualunque natura e forma.

Il Gruppo presenta nel suo organico un totale di 74 dipendenti appartenenti alle categorie protette: un quadro uomo e 73 impiegati, di cui 38 di sesso maschile e 35 di sesso femminile. Al 31 dicembre 2023, il personale femminile è pari a 469 unità corrispondente a circa il 43% della popolazione aziendale.

Secondo quanto previsto dal CCNL vigente, dal 2021 è operativa la Commissione sulle Pari Opportunità che si occupa di raccogliere periodicamente dati e informazioni storico statistiche, proporre azioni e progetti finalizzati alla promozione di un'effettiva parità di trattamento e informare i lavoratori sulle attività svolte dalla Commissione e sui risultati raggiunti.

Suddivisione dell'organico per genere (2021-2023)



¹⁶ Tali valori sono sanciti dal Codice Etico e, in particolare, dall'art.2: "Rispetto reciproco nei rapporti di lavoro: I rapporti con e tra i dipendenti sono improntati al rispetto reciproco dei diritti e della libertà della persona. Non sono tollerate discriminazioni, molestie o vessazioni in qualsiasi forma si manifestino."



Anche per il 2023 sono stati organizzati momenti formativi legati alle tematiche di inclusione, parità di genere e diritti umani utilizzando piattaforme e-learning e percorsi di induction per i neoassunti coinvolgendo circa il 40% della popolazione aziendale. In particolare, i corsi formativi hanno riguardato il mobbing e molestie in azienda, il pregiudizio, parità di genere e il gap generazionale a confronto.

Altre azioni svolte dal Gruppo InfoCamere per il proprio personale in coerenza con i principi di pari opportunità sono:

- a) incontri informativi sulle policy aziendali per i periodi di maternità e paternità e sulla normativa di riferimento;
- b) disponibilità di posti auto in prossimità degli accessi aziendali per agevolare le dipendenti in gravidanza;
- c) percorsi di formazione e affiancamento e forme di flessibilità, quali l'orario part time, per facilitare il reinserimento in azienda a seguito di una maternità/paternità;
- d) attenzione particolare alle condizioni di impiego professionale e a quelle logistiche di accesso nelle sedi del Gruppo per consolidare il valore dell'accoglienza verso le persone con disabilità;
- e) banca ore solidale per i dipendenti in particolari condizioni di difficoltà e/o necessità, alimentata da PAR ceduti volontariamente e gratuitamente dai colleghi.



Il sistema di gestione per la parità di genere (UNI/PdR 125:2022) , la sensibilizzazione sulla violenza sulle donne e la Policy sui Diritti Umani

InfoCamere ha implementato un sistema di gestione sulla parità di genere certificato secondo la norma UNI/PdR 125:2022 attestando l'impegno per la promozione di un ambiente di lavoro equo e inclusivo attraverso la predisposizione di politiche, programmi e pratiche volte a garantire pari opportunità e a eliminare qualsiasi forma di discriminazione basata sul genere.

Anche per il 2023 il Gruppo InfoCamere ha celebrato la Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne con iniziative volte a coinvolgere e sensibilizzare il personale sull'argomento. Tra queste iniziative si inserisce l'organizzazione di uno speech tenuto da un filosofo femminista che ha parlato di violenza di genere fisica, economica, psicologica; del ruolo della lingua e del linguaggio; del perché è necessario parlarne sui luoghi di lavoro e nelle organizzazioni; della questione delle certificazioni di legge in merito e del perché l'eliminazione delle disparità legate al genere è un traguardo sociale e non un qualcosa voluto e cercato per uno solo dei due sessi.

Nella seconda metà dell'anno è stata redatta e approvata dal Consiglio di Amministrazione delle aziende del Gruppo InfoCamere la politica sui Diritti Umani. La nuova politica approfondisce i principi attuativi dei valori già saldati nella Politica di Sostenibilità esprimendo l'impegno del Gruppo nel rispetto e nella tutela dei Diritti Umani mediante una cultura volta a prevenire comportamenti contrari alle convenzioni internazionali in materia tra cui la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'uomo e le Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro.



Formazione e Sviluppo delle competenze

Il Gruppo InfoCamere promuove la realizzazione di programmi, progetti formativi e la partecipazione ad eventi e convegni ponendo particolare attenzione alle attività formative che assicurano un costante allineamento delle competenze rispetto alla rapida evoluzione del settore ICT e al contesto istituzionale e di mercato in profondo cambiamento. Di forte valenza distintiva risultano anche i corsi di formazione che riguardano le competenze trasversali (c.d. Soft Skills), sempre più strategiche nel contesto professionale in quanto utili a sviluppare percorsi di crescita personale e organizzativa. Lo sviluppo formativo del personale del Gruppo è monitorato anche da un'apposita commissione sulla formazione del personale.

Complessivamente, nel 2023 sono state erogate 21.239 ore di formazione coprendo, oltre alla formazione obbligatoria (sicurezza, anticorruzione e trasparenza, etc) anche quella facoltativa dedicata allo sviluppo professionale tecnico e manageriale, alla parità di genere e alla cultura aziendale.

Nel 2023 sono proseguiti i progetti "IC Talk" e "IC Tech Talk" con eventi dedicati ai dipendenti rispettivamente di cultura aziendale/generale e di carattere tecnico.

Programma Induction per il neo assunto



Per il personale neoassunto il Gruppo InfoCamere prevede inoltre il programma di formazione "Induction", con l'obiettivo di fornire conoscenze sui seguenti temi: identità e valori del Gruppo, Sostenibilità, Modello di organizzazione, gestione, controllo e prevenzione della corruzione, accordo integrativo aziendale, salute e sicurezza, sistema di gestione della qualità e parità di genere, Sistema Camerale e Registro Imprese, servizi InfoCamere, infrastrutture tecnologiche, Data Center, sicurezza delle informazioni, privacy e continuità operativa.

IC Campus – La nuova Academy di InfoCamere

Nella seconda metà del 2023 è stata inaugurata l'Academy di InfoCamere, una nuova modalità di formazione progettata e realizzata sulle esigenze personali e professionali del dipendente per contribuire al raggiungimento degli obiettivi di business. Studiata per renderla molto più di un luogo fisico o virtuale dove trovare componenti formativi, è un'opportunità di incontro e confronto, un cambio di approccio verso un lavoro di condivisione continuo che il Gruppo InfoCamere vuole costruire mettendo la persona al centro e dandole la possibilità di diventare protagonista nella definizione della propria crescita professionale.



Salute e Sicurezza

Il Gruppo InfoCamere considera la promozione della salute e sicurezza un principio prioritario del proprio modo di operare al fine di tutelare i dipendenti¹⁷, operando nel pieno rispetto dei requisiti definiti dalle specifiche normative e adottando volontariamente un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) secondo quanto previsto dall'articolo 30 del D.lgs. 81/2008 che integri obiettivi e politiche per la salute e sicurezza nella progettazione e gestione di sistemi di lavoro e di produzione.

L'azienda adottando il SGSL, identifica una politica di salute e sicurezza su misura per le proprie esigenze, ispirandosi ai principi della salvaguardia, dell'incolumità e della dignità della persona umana; si prefigge inoltre un obiettivo di sviluppo sostenibile.

POLITICA SALUTE E SICUREZZA

Eliminare i pericoli e ridurre i rischi per la Salute e Sicurezza sul lavoro

Obiettivi per assicurare la Salute e Sicurezza dei lavoratori,

garantendo adeguate risorse umane, tecnologiche e finanziarie



Adottare i **principi e le migliori pratiche per garantire la Salute e Sicurezza** sul lavoro e promuovere l'acquisizione di certificazioni di conformità agli standard di riferimento

Garantire **lo sviluppo, il mantenimento e il miglioramento del sistema di gestione per la Salute e Sicurezza sul lavoro**

Riconoscere l'importanza della **consultazione e partecipazione dei lavoratori tramite i rappresentanti dei lavoratori**

SISTEMA DI GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Il **Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro (SGSL)**, è un sistema organizzativo aziendale che si prefigge di garantire il raggiungimento degli obiettivi di salute e sicurezza in azienda ottimizzando i processi.

Implementando tale sistema, InfoCamere si prefigge di raggiungere i seguenti obiettivi:

- ridurre progressivamente i costi complessivi della SSL compresi quelli derivanti da incidenti, infortuni e malattie correlate al lavoro minimizzando i rischi cui possono essere esposti i dipendenti o i terzi (clienti, fornitori, visitatori, ecc.);
- aumentare la propria efficienza e le proprie prestazioni;
- contribuire a migliorare i livelli di salute e sicurezza sul lavoro;
- migliorare la propria immagine interna ed esterna.

Il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro definisce, inoltre, le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa aziendale, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione, nel rispetto delle norme di salute e sicurezza vigenti. Fermo restando il rispetto delle norme di legge, il SGSL:

- prevede il monitoraggio (effettuato con personale interno ed esterno);
- consente l'adattamento all'evoluzione di leggi, regolamenti e norme di buona tecnica;
- coinvolge i lavoratori e i loro rappresentanti nel sistema di gestione.

Il Gruppo, annualmente, effettua una revisione del **Documento di Valutazione Rischi (DVR)** per la salute e sicurezza sul lavoro dove vengono analizzate le variazioni al processo produttivo che comportano la definizione di nuovi rischi da inserire nel DVR stesso.

I medici competenti collaborano con il Datore di Lavoro e con il Servizio di Prevenzione e Protezione (S.P.P.) per l'individuazione dei rischi e delle contromisure, che trovano poi esaustività nella compilazione del D.V.R.

Le azioni poste in essere dal S.P.P. rispecchiano la regola dell'applicazione di misure a contenimento dei rischi preferenzialmente di tipo collettivo (segnaletica, comunicazioni, organizzazione) e solo parzialmente con adozione di misure ad personam.

¹⁷Somministrati inclusi



Nel caso di nuovi rischi si valutano in primis le misure collettive o i Dispositivi di Protezione Individuali (DPI) collettivi applicabili per la diminuzione della magnitudo del rischio e, solo in caso di impossibilità di usare misure collettive per la sua riduzione al minimo, si procede all'individuazione di DPI ad personam.

Al fine di garantire il mantenimento di un elevato grado di sicurezza, il personale del S.P.P. è continuamente aggiornato sulle disposizioni di legge, normative e prassi adottate, segue corsi, si auto-informa con riviste del settore.

Annualmente viene svolto un audit interno dal Responsabile SGSL per valutare lo stato del Sistema di Gestione e vengono individuati gli obiettivi di miglioramento al processo.

Le attività svolte in InfoCamere sono prettamente di tipo intellettuale, pertanto gli incidenti professionali sono legati al sistema muscolo - scheletrico (ma si parla di malattia professionale) mentre gli infortuni in itinere sono la quasi totalità di eventi che si determinano in ambiente lavorativo.

Alcuni casi di infortuni sul lavoro sono stati classificati tali solo per il fatto che si sono verificati in ambiente di lavoro, ma la cui dinamica è analoga ad ambienti di tipo domestico (schiacciamento del dito mentre si chiude una porta; sbattere la porta sul volto mentre la si apre).

Nel 2023 non sono stati rilevati casi di malattie professionali né tra i dipendenti del Gruppo né tra i lavoratori esterni, né infortuni con gravi conseguenze né incidenti mortali sui luoghi di lavoro sia per i lavoratori del Gruppo sia per i lavoratori esterni, si è rilevato solo un caso di infortunio sul lavoro e uno di mancato incidente.

Il dipendente può segnalare un mancato incidente nella intranet aziendale o con telefonata/mail ai componenti del Servizio di Prevenzione e Protezione.

Nelle attività di formazione obbligatoria continua viene data ampia notizia che il diritto alla

sicurezza e salute di ciascun lavoratore è un aspetto che non deve essere messo in secondo piano: può essere utilizzato qualunque mezzo si ritenga opportuno per segnalare al S.P.P. un pericolo o una situazione di possibile rischio, fermo restando che, oltre al S.P.P., vi è la figura del Preposto che deve sovrintendere alla sicurezza dei propri collaboratori fungendo anche da collettore verso il S.P.P. La gestione delle emergenze è messa a disposizione del personale del Gruppo tramite la intranet nell'area dedicata al Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro.





INFORMAZIONE E FORMAZIONE SULLA SALUTE E SICUREZZA

Tutti i lavoratori del Gruppo InfoCamere sono correttamente informati e formati nell'individuare e reperire informazioni rilevanti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Nel pieno rispetto dell'art. 35 del D.lgs. 81\2008, ogni anno viene svolta una riunione nella quale si discutono aspetti inerenti alla gestione del sistema Salute e sicurezza e dove vengono coinvolti anche i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Ogni neoassunto, stagista, tirocinante è tenuto a seguire e superare due eventi formativi sulla sicurezza ciascuno della durata di 4 ore:

- formazione generale (e-learning)
- formazione specifica (formazione a distanza)

I lavoratori dopo 5 anni continuativi di attività con lo stesso profilo di rischio, devono seguire un corso di aggiornamento sulla sicurezza della durata di 6 ore in fad (formazione a distanza sincrona). Nel pieno rispetto delle periodicità imposta dalla normativa vigente, vengono poi effettuati corsi di aggiornamento sia di primo soccorso che antincendio coinvolgendo gli ad-

detti con prove pratiche e teoriche. A completare l'iter formativo obbligatorio sono previsti corsi di aggiornamento anche per dirigenti, preposti ASPP\RSPP (responsabile e addetti al servizio di prevenzione e protezione e RLS (rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza).

Nei corsi di formazione, si pone in evidenza da un lato la gestione dei rischi specifici presenti in azienda e di quelli interferenziali che scaturiscono sia da visite presso soggetti esterni (clienti, fornitori) che da visite/attività da parte di personale esterno (lavori, consulenze), dall'altro la modalità di approccio della situazione in essere e di come vengono analizzati i contesti specifici predisponendo un DUVRI che informa le parti dei rischi interferenziali scaturenti dalla specifica attività.

L'unità di Servizi al Personale e Sicurezza sul lavoro in collaborazione con l'unità di Sviluppo risorse umane promuove iniziative di consapevolezza e conoscenza sugli effetti dell'eccessivo stress, atteggiamenti posturali non corretti, sedentarietà e in generale cattivi abitudini che si possono protrarre in contesti anche non lavorativi. Le modalità di informazione sono sia di tipo asincrona, con la disponibilità di video informativi che sincrona con brevi webinar e talk mirati.





Welfare aziendale e Smart Working

Il Gruppo InfoCamere offre ai propri dipendenti un insieme di interventi e azioni a sostegno del Work-Life Balance.

Mediante una piattaforma dedicata al Welfare Aziendale il dipendente può accedere ad un pacchetto di *flexible benefits*, intesi come integrazioni alla retribuzione sotto forma di beni e servizi, facilitazioni, incentivi e supporti di vario genere che possono essere scelti autonomamente da ciascun dipendente.

Il personale può beneficiare di prestazioni sanitarie e assicurative, garantite dal Gruppo a tutela della salute dei dipendenti e dei loro familiari. Per i dipendenti con contratto a tempo determinato è garantita la copertura sanitaria prevista dal CCNL applicato, mentre per il personale a tempo indeterminato viene garantita una copertura assicurativa sanitaria sostitutiva e migliorativa rispetto al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa del CCNL applicato. Per tutti i dipendenti, il Gruppo mette a disposizione una copertura assicurativa (aggiuntiva rispetto a quella INAIL) per gli infortuni professionali ed extra-professionali e un'assicurazione Kasco per tutti i dipendenti autorizzati a viaggiare con mezzo proprio per conto di InfoCamere.

Altri servizi offerti dal Gruppo sono i buoni pasto – erogati anche per le giornate di smart working -, il contributo per la quota associativa per il CRAL (Circolo Ricreativo Aziendale), permessi aggiuntivi in caso di particolari esigenze familiari, la gestione flessibile dei PAR e dell'orario di lavoro e la possibilità di richiedere prestiti agevolati¹⁸. Continue sono le attività di promozione della mobilità sostenibile verso i dipendenti e, a tal fine, sono stati stipulati accordi con società di servizio trasporto pubblico per favorire i dipendenti nell'acquisto di abbonamenti (treno - bus) per le sedi di Milano e Roma.

InfoCamere sostiene la genitorialità facilitando il più possibile il rientro in azienda a seguito di una maternità/paternità. Nel corso dell'anno è stato organizzato un ciclo di workshop per i neogenitori quali opportunità di condivisione e confronto sulle principali tematiche d'interesse comune e sono state affrontate e valorizzate le competenze trasversali che si sviluppano con la genitorialità. Nel corso dell'anno è stata messa loro a disposizione una quota Welfare aggiuntiva e sono state stipulate delle convenzioni con centri estivi per supportare maggiormente i dipendenti nella gestione familiare. In linea con le disposizioni di legge, tutto il personale può richiedere il congedo parentale; per quanto riguarda i congedi richiesti dai dipendenti, si riscontra che, nel periodo di riferimento, il 100% dei soggetti che hanno usufruito di tale beneficio è poi rientrata al lavoro continuando il rapporto lavorativo con il Gruppo.



¹⁸ In quest'ultima fattispecie si inserisce la possibilità di richiedere prestiti agevolati per l'installazione di pannelli fotovoltaici/solari presso le proprie abitazioni o per l'acquisto di auto a basso impatto ambientale, disciplinati da un'apposita policy



SMART WORKING

Nell'ottica di perseguire un costante miglioramento del contesto professionale e a recepimento della legge 81/2017 *"Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato"*, il Gruppo InfoCamere promuove lo Smart Working (o lavoro agile) per garantire un ambiente lavorativo focalizzato sulla produttività e sulla collaborazione, conciliando l'attività lavorativa con le esigenze familiari.

Lo Smart Working sviluppa la cultura manageriale e la capacità di lavorare per obiettivi, ottimizza la produttività lavorativa e permette di riorganizzare gli spazi di lavoro per renderli flessibili e funzionali; è inoltre considerato espressione di una politica di pari opportunità, gestita secondo i principi di non discriminazione nonché di attenzione alla persona e alla famiglia.

Il Gruppo ha adottato un approccio allo Smart Working graduale diffondendone dal 2017 la cultura ed effettuando un periodo sperimentale che ha coinvolto un numero limitato di dipendenti. In tale periodo sono stati definiti accordi sindacali, contratti individuali e indicazioni su "privacy" e "salute e sicurezza sul lavoro".

La sperimentazione e gli investimenti effettuati nel corso degli anni hanno permesso di fare dello Smart Working una risposta all'emergenza sanitaria da Covid-19, consentendo in periodo pandemico ad oltre il 97% dei dipendenti di lavorare da remoto, tutelando la loro salute e, nel contempo, garantendo durante il lockdown la disponibilità di tutti i servizi digitali che InfoCamere e il Sistema Camerale mettono a disposizione di Pubbliche Amministrazioni, imprese e cittadini. Con l'entrata in vigore del nuovo Accordo Integrativo Aziendale 2023/2025, sono state definite le nuove regole di utilizzo per tutti i dipendenti: fino a 10 giorni al mese con obbligo di presenza in sede per almeno un giorno a settimana, in accordo con il proprio Responsabile. Oltre a questo, nel 2023, si è andati in continuità, rispetto al periodo pandemico, nel riconoscere, alle categorie definite dalla normativa, un utilizzo esteso della modalità di lavoro agile, assicurando attenzione e tutela a particolari condizioni e necessità personali. L'applicazione dello Smart Working per i dipendenti del Gruppo ha portato, per l'anno 2023, ad un risparmio mensile, per ciascun dipendente, di circa 170 km con una corrispondente riduzione mensile delle emissioni pari a 20 Kg di CO₂, che equivale come impatto ambientale mensile pro-capite a circa 1,4 alberi.

