



Valorizzazione,
benessere e ascolto
delle persone



People

Il benessere e la crescita
delle nostre persone

CAPITOLO 3



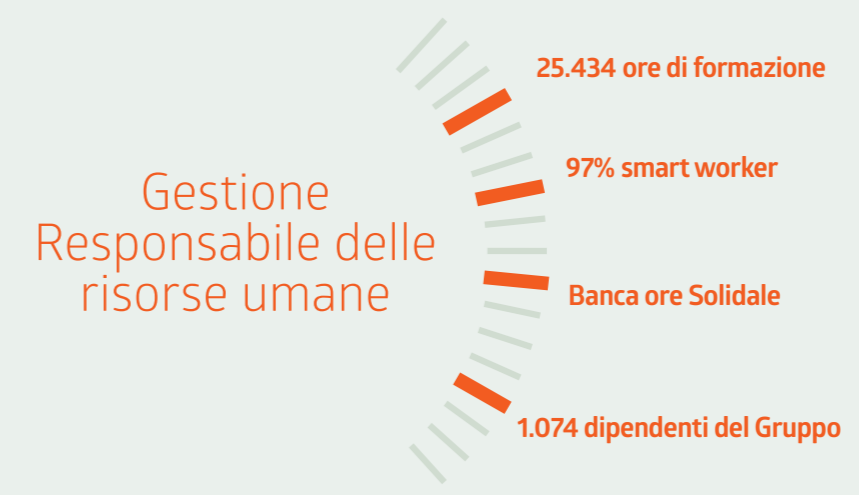
Il benessere e la crescita delle nostre persone

CAPITOLO 3

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.



Per il Gruppo InfoCamere la gestione e lo sviluppo delle risorse umane si basa su azioni orientate alla valorizzazione, alla crescita e alla costante formazione del personale, consapevole che i risultati raggiunti dal Gruppo sono frutto dell'impegno quotidiano delle persone. Per questo il Gruppo offre ai propri dipendenti qualità del lavoro e dei 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.



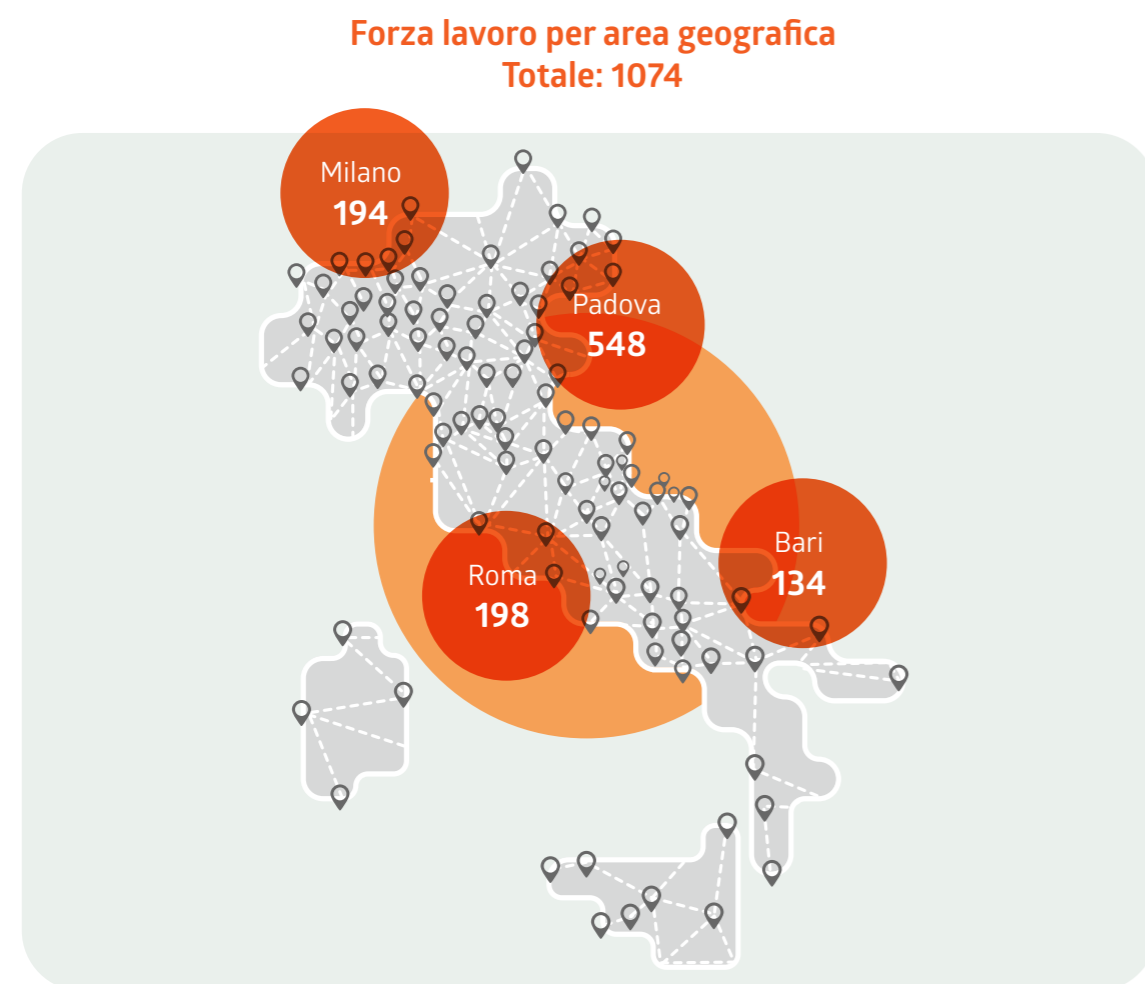
LE PERSONE DEL GRUPPO

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. Nel corso del 2022 quest'ultimo è stato rinnovato per il successivo triennio 2023-2025 sia per InfoCamere che per ICONTO. 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.

OCCUPAZIONE, TURNOVER E POLITICHE RETRIBUTIVE

Alla chiusura dell'esercizio 2022 il Gruppo InfoCamere presenta un organico di 1.074 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 99,7% del personale è assunto a tempo indeterminato e il 92% lavora full time. Il 58% della popolazione aziendale del Gruppo ha un'età inferiore ai 50 anni e circa il 62% è in possesso di un diploma di laurea o qualifica superiore. Il tasso di turnover per l'anno 2022 è pari al 18,9% con un incremento rispetto al 2021 pari al 4,1%.

Una percentuale sempre maggiore dell'organico (+2%) è costituita da "Millennials" che presentano un'età media di 36 anni.

Sono stati rinnovati anche per il 2022 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. 21 percorsi di stage e tirocini.



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 costantemente monitorate sia attraverso 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 che insistono sulle direttrici People, Place, Platform e Planet. 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). Per le figure dirigenziali è previsto un fondo pensionistico e, in caso di cessazione, sono riconosciute le somme secondo quanto stabilito dalla contrattazione collettiva.

¹ Per ulteriori informazioni sul tema collaborazioni con scuole e Università si rinvia al Capitolo 5 "Place - i luoghi di incontro".

ASCOLTO E COINVOLGIMENTO DEI DIPENDENTI

Il Gruppo InfoCamere utilizza la Intranet aziendale come strumento di lavoro quotidiano per lo scambio di documentazione e informazioni, la condivisione dei valori del Gruppo, i risultati aziendali, l'andamento dei servizi e dei nuovi progetti.

Vengono pubblicate quotidianamente notizie di comunicazione interna, eventi in corso e la rassegna stampa degli articoli pubblicati dai maggiori quotidiani italiani relativi alle aziende del Gruppo InfoCamere, Pubblica Amministrazione, ICT, innovazione, economia etc.

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 scambiarsi tra loro beni di seconda mano, promuovendo la cultura del riuso.

APP MYIC

Dal 2019 è disponibile per i dipendenti del Gruppo InfoCamere 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, lettura della rassegna stampa del Gruppo, gestione delle timbrature, dei giorni di smart working residui nel mese, ferie e permessi, generazione del buono pasto per i dipendenti della sede di Padova.

DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ

Il Gruppo InfoCamere applica i valori di rispetto della dignità della persona e di correttezza nei rapporti interpersonali, nelle politiche di assunzione, gestione e sviluppo del personale, incentivando il pieno riconoscimento del principio di pari opportunità ed eguale trattamento tra le persone e valorizzando differenze di genere, cultura, religione ed etnia.

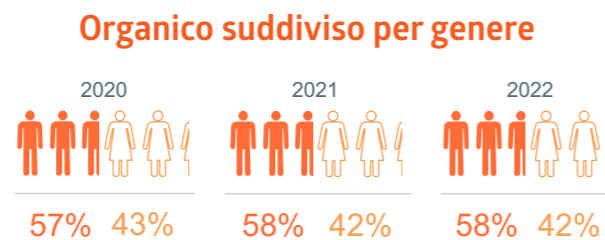
Monitora con attenzione gli ambiti lavorativi, rimuove eventuali ostacoli che si interpongono alla piena espressione della personalità di ogni singolo lavoratore.

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 40 di sesso maschile e 33 di sesso femminile.

Al 31 dicembre 2022, il personale femminile è pari a 453 unità corrispondente a circa il 42% della



popolazione aziendale.

In coerenza con i principi di pari opportunità, il Gruppo si impegna a offrire al proprio personale le seguenti azioni:

- incontri informativi sulle policy aziendali per i periodi di maternità e di paternità e sulla normativa di riferimento;
- disponibilità di posti auto in prossimità degli accessi aziendali per agevolare le dipendenti in gravidanza;
- percorsi di formazione ed affiancamento e forme di flessibilità, quali l'orario part time, per facilitare il reinserimento in azienda a seguito di una maternità/paternità;
- 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.

LA COMMISSIONE SULLE PARI OPPORTUNITÀ

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

Nel 2022 InfoCamere ha organizzato per il proprio personale dei corsi di formazione con l'obiettivo di formare e creare altre occasioni di riflessione su questi temi:

- due corsi relativi al Diversity Management - finalizzati alla promozione della cultura delle differenze, dell'integrazione e a contribuire ad un cammino di crescita socialmente responsabile, ii) uno relativo alla parità di genere ai sensi della UNI/PDR 125:2022, iii) uno relativo alle molestie di genere nei luoghi di lavoro.

È attiva la Banca ore solidale, che prevede la possibilità di cedere volontariamente e gratuitamente residui di PAR di anni pregressi che confluiscono in un "Fondo Permanente", al quale i dipendenti in particolari condizioni di difficoltà e/o necessità possono accedere secondo le modalità descritte nell'accordo Integrativo Aziendale.

²Tali 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."

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 ed 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 2022 sono state erogate 25.434 ore di formazione comprendenti diversi ambiti quali sicurezza, anticorruzione e trasparenza, sviluppo professionale tecnico e manageriale e di cultura aziendale.



Nel 2022 è proseguito il progetto "IC Talk" con due eventi tenuti da ospiti esterni riguardanti le seguenti tematiche: i) i diritti umani e le responsabilità delle imprese e ii) prevenire la corruzione: un impegno individuale nell'interesse comune. Alla fine dell'anno è stato avviato anche il progetto "IC Tech Talk" dove sono stati messi a disposizione del personale degli eventi a carattere tecnico.

Per il personale neoassunto il Gruppo InfoCamere prevede 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, Sistema Camerale e Registro Imprese, servizi InfoCamere, infrastrutture tecnologiche, Data Center, sicurezza delle informazioni, privacy e continuità operativa.

Nel percorso Induction, inoltre, è disponibile il "Welcome IC Kit", che prevede un percorso misto (formazione blended) sulle tematiche di cui sopra, composto da momenti formativi autonomi, fruibili attraverso la piattaforma ICLearn, e incontri in condivisione realizzati tramite webinar.

PROGETTO DI ASSESSMENT PER IL PERSONALE INFOCAMERE

A partire dal 2021 è stata effettuata un'attività di assessment del management per l'identificazione e la valutazione delle caratteristiche professionali e personali delle risorse coinvolte al fine di ottimizzare il processo di sviluppo e formazione pianificando un'attenta gestione dei "talenti". Grazie all'assessment è stato possibile far emergere il potenziale di ciascuna risorsa in termini di assunzione di ruoli più sfidanti e rafforzamento delle competenze.

Nel 2022 il progetto è continuato con dei percorsi di coaching mirati e diversificati a seconda delle esigenze di ciascuna risorsa.

SALUTE E SICUREZZA

Il Gruppo InfoCamere mette a disposizione risorse umane, strumentali ed economiche, per perseguire obiettivi di miglioramento della salute e sicurezza dei lavoratori mediante metodologie per l'identificazione dei pericoli e dei rischi e l'adozione di tutte le misure di prevenzione, protezione e controllo.

Ha adottato volontariamente un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSL) progettato secondo le Linee Guida UNI INAIL che rispetta la normativa vigente in materia (D.lgs. 81/2008 e s.m.i.), e una Politica per garantire la protezione e il miglioramento del benessere di tutti i lavoratori nello svolgimento delle proprie attività.

La Politica è ispirata ai principi di salvaguardia, incolumità e dignità della persona prefiggendosi obiettivi 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 ed 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

Costantemente il Gruppo pone in essere i processi necessari di adeguamento, aggiornamento e verifica delle misure di sicurezza adottate.

Mediante il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SSL) InfoCamere si propone di:

- aumentare la propria efficienza e le proprie prestazioni;
- contribuire a migliorare i livelli di salute e sicurezza sul lavoro;
- 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.);
- migliorare la propria immagine interna ed esterna.

Il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro definisce 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 InfoCamere predispose il "Documento di Valutazione dei Rischi" relativi alla salute e alla sicurezza, annualmente rivisto in seguito all'analisi sulle variazioni avvenute nei processi aziendali che possono comportare la definizione di nuovi rischi e pericoli sul lavoro e la determinazione di questi. 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.

Medici competenti sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro collaborano con il datore di lavoro e con il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) per l'individuazione dei rischi e delle contro-misure, che trovano poi esauritività nella compilazione del Documento di Valutazione dei Rischi. Le azioni poste in essere dal SPP rispecchiano la regola dell'applicazione di misure a contenimento dei rischi preferenzialmente di tipo collettivo (segnaletica, comunicazioni, organizzazione). 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. Inoltre, al fine di garantire il mantenimento di un elevato grado di sicurezza, il personale del Servizio di Prevenzione e Protezione mantiene un continuo aggiornamento sulle disposizioni di legge, normative e prassi da adottare.

Dal 2022 sono operative le unità D.A.E. per ciascuna sede di InfoCamere, dove sono stati individuati e formati almeno 6 lavoratori per sede all'utilizzo del defibrillatore.

Nel 2022 non si sono registrati casi di malattie professionali né tra i dipendenti del gruppo, né tra i lavoratori esterni; è registrato solo un caso di mancato incidente corrispondente al numero di segnalazioni che sono pervenute. Il dipendente può segnalare un mancato incidente nella intranet aziendale o con telefonata/mail ai componenti del Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP). Inoltre, il Gruppo InfoCamere ha attivato il registro dei mancati incidenti.

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 SPP un pericolo o una situazione di possibile rischio, fermo restando che, oltre al SPP, vi è la figura del Preposto che deve sovrintendere alla sicurezza dei propri collaboratori fungendo anche da collettore verso il SPP. 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.

Nel 2022 non si sono registrati infortuni, infortuni con gravi conseguenze né incidenti mortali sul luogo di lavoro sia per i lavoratori del Gruppo sia per i lavoratori esterni.

INFORMAZIONE E FORMAZIONE SULLA SALUTE E SICUREZZA

Il Gruppo InfoCamere mette a disposizione dei dipendenti nella intranet aziendale: i) informazioni e manuali per il corretto espletamento delle proprie mansioni; ii) il numero telefonico interno per le emergenze, c.d. "numero unico emergenze" che permette di mettersi in contatto con gli addetti alle emergenze (primo soccorso o incendio) valido per tutte le Unità Locali dell'azienda; iii) l'elenco degli addetti alle squadre di emergenza per una eventuale consultazione diretta non soggetta ad urgenza di intervento.



È stata erogata la formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro generale (in modalità e-learning) e specifica (in aula) sui rischi connessi all'attività del Gruppo per i nuovi assunti, effettuando l'aggiornamento per tutti i lavoratori per i quali era in scadenza il quinquennio di validità della formazione pregressa; sono stati fatti interventi formativi per i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, per le squadre di Pronto Intervento e di Primo Soccorso. Nei corsi di formazione è data evidenza: i) della gestione dei rischi specifici presenti in azienda e di quelli interferenziali che scaturiscono da visite presso soggetti esterni (clienti, fornitori) o da visite/attività da parte di personale esterno (lavori, consulenze) e ii) del

documento unico per la valutazione rischi da interferenze. La registrazione delle attività formative e la pianificazione delle attività di sorveglianza sanitaria sono gestite tramite sistema informatico interno.

Inoltre, il Gruppo promuove iniziative di consapevolezza e conoscenza sugli effetti dell'eccessivo stress, atteggiamenti posturali non corretti, sedentarietà e in generale cattive abitudini che si possono protrarre in contesti anche non lavorativi.

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

³ 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

lavoro e la possibilità di richiedere prestiti agevolati. 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 neo genitori 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. 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 98% dei soggetti che hanno usufruito di tale beneficio è poi rientrata al lavoro ed ha continuato il proprio rapporto lavorativo con il Gruppo.

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.

Nel 2022 - con la normalizzazione dell'emergenza Covid-19 - le sedi sono state ripopolate e lo smart working è stato applicato fino al 100% del tempo di lavoro per i dipendenti in condizioni di fragilità e per i genitori con figli minori di 14 anni e fino al 40% per tutti gli altri dipendenti, sal-



vo per i profili le cui mansioni non consentono di essere svolte da remoto. L'applicazione dello Smart Working per i dipendenti del Gruppo ha portato, per l'anno 2022, ad un risparmio mensile stimato, per ciascun dipendente, di circa 160 km rispetto alle condizioni pre-pandemia, con una corrispondente riduzione mensile delle emissioni pari a 28 Kg di CO₂, che equivale come impatto ambientale mensile pro-capite a circa 2 alberi.