



People

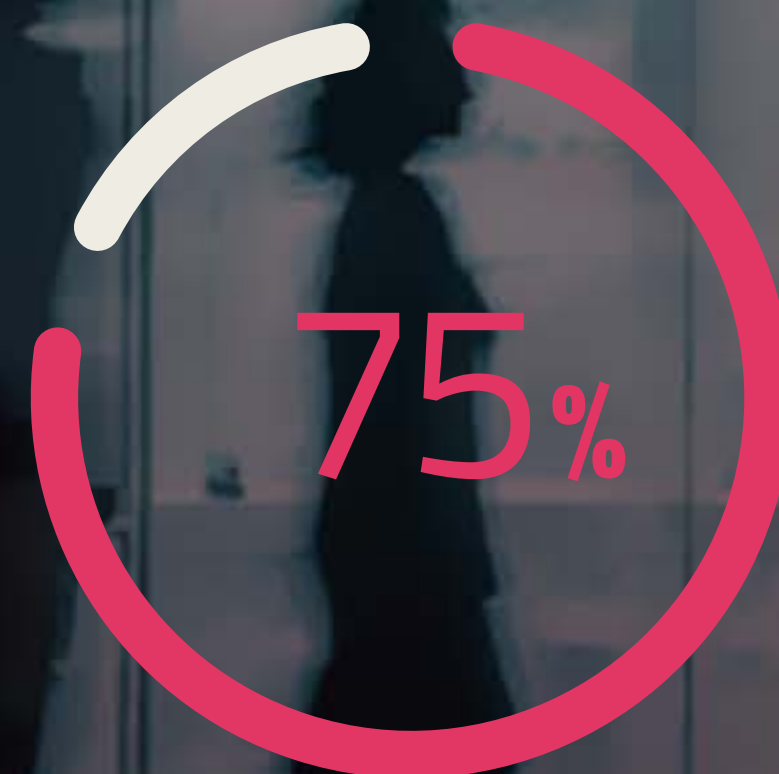
Benessere e crescita
delle persone



People - Benessere e crescita delle persone



**Attrazione dei talenti,
sviluppo della crescita e
formazione del personale**



**Diffusione del welfare
aziendale e promozione
del work-life balance**



**Promozione di una cultura
rispettosa di diversità, pari
opportunità e diritti umani**



**Tutela della salute
e della sicurezza dei
dipendenti**

SDGs





People

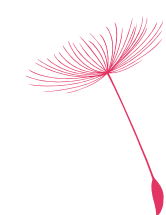
Per il Gruppo InfoCamere, il capitale umano costituisce un patrimonio fondamentale, una risorsa strategica da tutelare e valorizzare costantemente.

Attraverso percorsi strutturati di crescita personale e professionale, il Gruppo investe sulle proprie persone nella convinzione che l'aggiornamento continuo e la formazione rappresentino leve indispensabili.

Solo attraverso lo sviluppo e l'accrescimento delle competenze è possibile affrontare le sfide del mercato oltre che diffondere e radicare i valori che guidano l'identità del Gruppo.

Le strategie dedicate al capitale umano si concretizzano in iniziative tangibili, volte alla valorizzazione dei talenti; il Gruppo è consapevole che ogni traguardo raggiunto sia conseguenza della dedizione e dell'impegno quotidiano dei propri dipendenti. Il Gruppo promuove un ambiente di lavoro stimolante e inclusivo, capace di favorire un reale equilibrio tra vita professionale e privata favorendo il benessere delle persone. La soddisfazione e il senso di appartenenza sono presupposti indispensabili per il raggiungimento degli obiettivi strategici e la generazione di valore a beneficio di tutti gli Stakeholder.

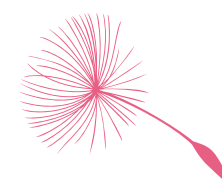
GESTIONE RESPONSABILE DELLE RISORSE UMANE



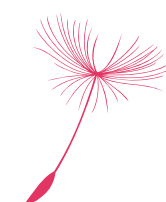
Continua percorso di **Mentoring**



Banca ore solidale donate **681,5 ore**.



Smart working:
399 tCO 2 risparmiate.



Diffusione della cultura della Sostenibilità
1.067 dipendenti del Gruppo



Investimento nelle competenze:
36.723 ore di formazione





Le persone del Gruppo

Operare in un settore dinamico e altamente tecnologico richiede un'evoluzione costante delle competenze. Per affrontare efficacemente i continui cambiamenti il Gruppo sostiene investimenti significativi nella formazione, valorizzando costantemente anche le opportunità messe a disposizione dai Fondi Paritetici Professionali.

Ai dipendenti viene applicato il CCNL dell'Industria Metalmeccanica, affiancato da un solido contratto integrativo di secondo livello, progettato con un'attenzione particolare agli istituti di conciliazione vita-lavoro (work-life balance), con il duplice obiettivo di tutelare il benessere dei collaboratori e incentivarne la produttività.

Il Gruppo riconosce e promuove attivamente il diritto di ogni lavoratore di aderire a organizzazioni sindacali e partecipare alla contrattazione collettiva, incentivando un coinvolgimento responsabile. Le relazioni lavorative si fondano su un dialogo aperto e costruttivo con le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) aziendali, che gestiscono la contrattazione collettiva affiancate dalle sigle sindacali a livello locale e nazionale.

All'insegna della massima trasparenza, il Gruppo garantisce alle RSU un set di informative che supera ampiamente gli obblighi previsti dalla legge e dal CCNL, quali: livelli occupazionali, organizzazione del lavoro, modifiche di rilievo alla struttura organizzativa, attività sindacale e programmi di formazione.

Questo modello di governance partecipata trova ulteriore concretezza nell'operatività di specifiche commissioni paritetiche del Gruppo ed RSU, dedicate alla formazione e alle pari opportunità, considerati ambiti di rilevanza strategica.





Occupazione, Turnover e Collaborazione con Università e Scuole

Alla chiusura dell'esercizio 2025, il Gruppo InfoCamere presenta un organico di 1.067 dipendenti. Credendo fermamente nell'importanza di rapporti di lavoro duraturi, il Gruppo predilige forme contrattuali stabili e modalità organizzative che concilino le esigenze aziendali con quelle personali dei dipendenti.

Il 99,9% del personale è assunto a tempo indeterminato, a conferma della volontà di garantire solidità professionale, e il 93,1% dell'organico lavora con contratto full-time. Il 56% della popolazione aziendale ha un'età inferiore ai 50 anni; il livello di istruzione si mantiene elevato con circa il 65,5% dei dipendenti in possesso di un diploma di laurea o qualifica superiore. Il tasso di turnover registrato nel 2025 si attesta al 6,56% in linea con le dinamiche del settore. Una componente significativa dell'organico è rappresentata dai "Millennials", che costituiscono il 37% della forza lavoro, con un'età media di 38,21 anni.

Nel corso del 2025, il Gruppo ha rafforzato il proprio legame con il mondo accademico e scolastico, consolidando la rete di collaborazioni con Università e Istituti Tecnici su tutto il territorio nazionale. L'obiettivo è favorire l'incontro con giovani talenti offrendo opportunità concrete di orientamento e inserimento lavorativo.

FORZA LAVORO PER AREA GEOGRAFICA





L'impegno del Gruppo si è sviluppato lungo due direttrici principali:

- **Tirocini Formativi:** sono state attivate nuove convenzioni per l'avvio di stage extracurricolari con prestigiosi atenei ed enti promotori che hanno consentito l'avvio di 13 tirocini (curricolari ed extracurricolari), distribuiti su tutte le sedi del Gruppo. Per garantire un'esperienza formativa completa e flessibile, i percorsi si sono svolti in modalità mista, alternando presenza e smart working.
- **Partecipazione a Iniziative Universitarie:** InfoCamere ha preso parte a numerosi Career Day e iniziative di recruiting, sia in presenza che da remoto, per presentare le opportunità professionali e di stage. Tra gli eventi più significativi del 2025:
 - Data Science Internship Day (Università di Padova, febbraio) e Career Day del Master in Big Data (Università La Sapienza, marzo), entrambi focalizzati sull'analisi evoluta del dato;
 - Career Fair e Job Day presso il Politecnico di Bari (maggio e giugno), con colloqui dedicati a studenti di ingegneria e informatica;
 - Università Aperte IES (Università di Padova, novembre), con un focus specifico su profili tecnici come Data Analyst, Software Developer e specialisti in Cyber Security;
 - Talent Week 2025 (Padova, aprile), dove InfoCamere ha partecipato al Career Day #GenNext, incontrando studenti di diversi atenei e confermando il proprio ruolo attivo nell'ecosistema dell'innovazione locale.

Nel 2025, la sede di Padova ha ospitato circa **160 studenti** di scuole superiori e università per incontri formativi e visite guidate al Data Center. Particolarmente significativa è stata la collaborazione con l'ITS Volpato: gli studenti del percorso in Artificial Intelligence hanno avuto l'opportunità di assistere a una testimonianza in aula tenuta dai rappresentanti di InfoCamere, dedicata all'applicazione dell'IA nei processi aziendali.

Infine, a conferma del ruolo attivo nel dialogo tra formazione e lavoro, a dicembre 2025 InfoCamere ha partecipato a un tavolo di confronto con l'Università di Padova in merito allo sviluppo dei corsi di Informatica, Computer Science, Cybersecurity e Data Science, contribuendo all'allineamento dei programmi didattici alle reali esigenze del mercato ICT.

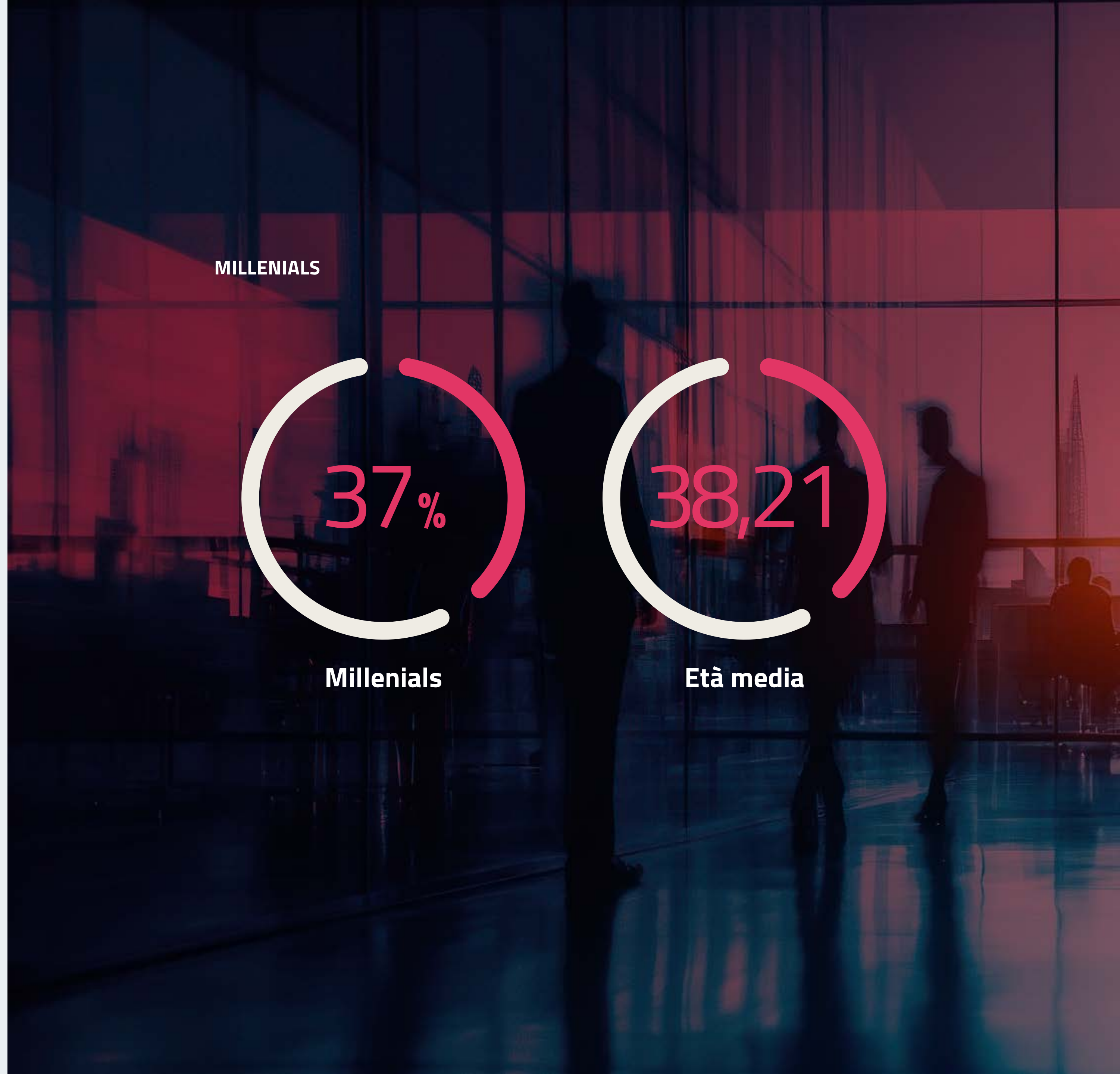




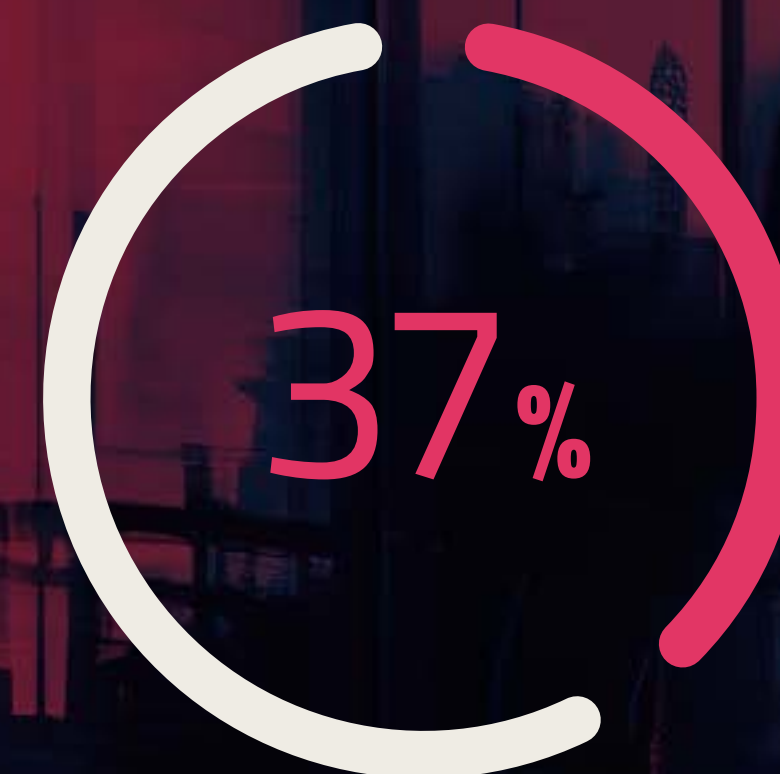
Politiche retributive

Le Politiche di remunerazione del Gruppo InfoCamere sono ispirate a principi di equità interna e coerenza con il mercato retributivo di riferimento (equità esterna). 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 sono proposti dalla funzione HR e approvati dal Direttore Risorse Umane e dal Direttore Generale.

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 variabile annuale è condizionata dal contributo al raggiungimento degli obiettivi aziendali strategici. Il Direttore Risorse Umane e il Direttore Generale garantiscono che le politiche di remunerazione dei Dirigenti vengano formulate in assenza di conflitti di interesse in conformità con quanto previsto dal Codice Etico (art. 2).



MILLENNIALS



Millenials



Età media

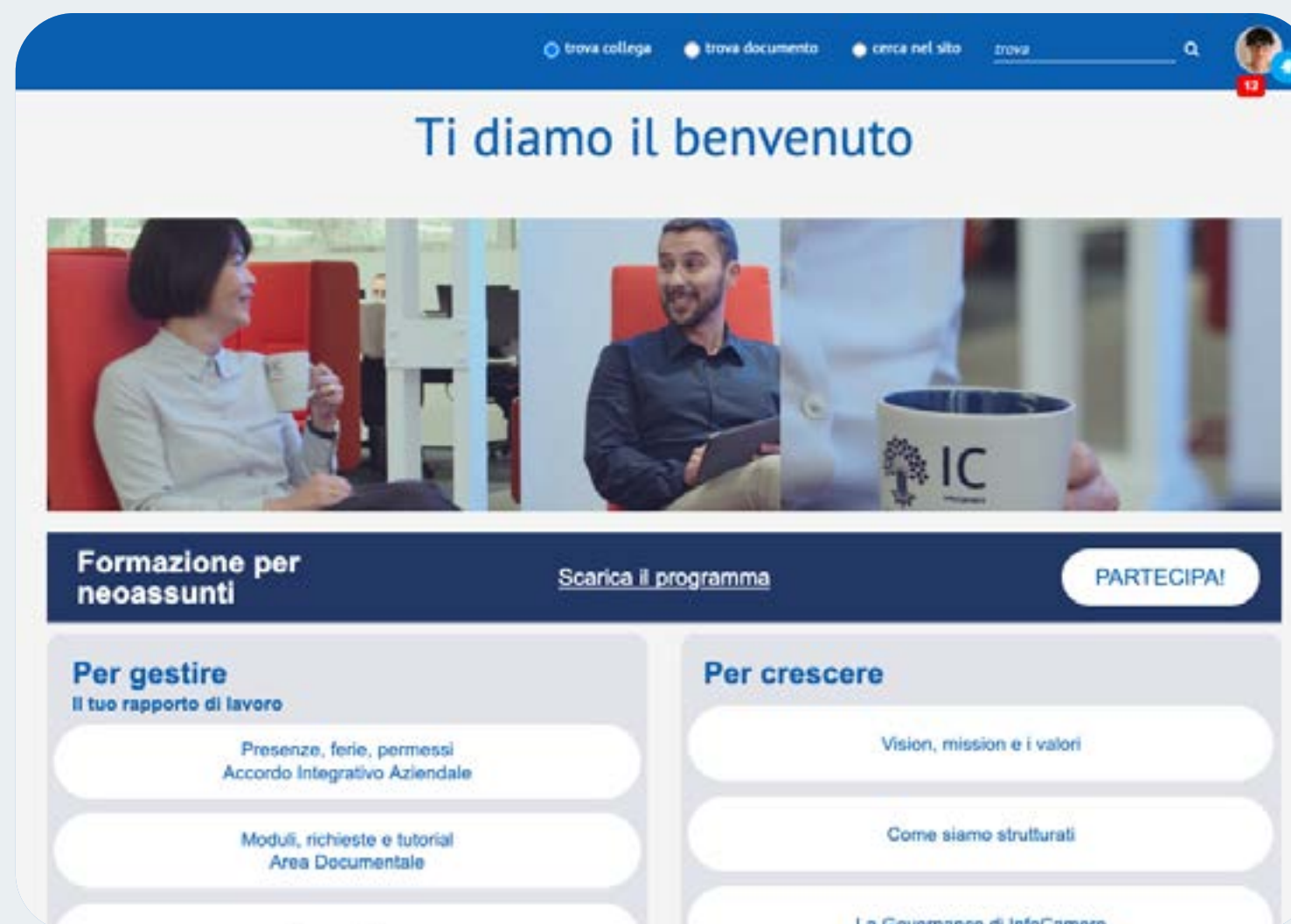


Ascolto e coinvolgimento dei dipendenti

La Intranet aziendale funge da canale primario per la condivisione dei valori del Gruppo, di informazioni e documenti e diffusione della cultura aziendale. Grazie a un flusso quotidiano di news e segnalazioni di eventi vengono comunicati i risultati raggiunti oltre che aggiornamenti costanti sull'andamento dei servizi e progetti.

In un'ottica di semplificazione e accessibilità, è stata rinnovata la sezione "Risorse Umane" della intranet. Per facilitare la ricerca di informazioni, che spaziano dall'orario di lavoro al TFR, dal welfare alle trasferte, fino alla formazione, è stata adottata un'interfaccia intuitiva che mette a disposizione una box di ricerca dove è possibile inserire domande e ottenere risposte oltre che consultare documenti in modo veloce.

A supporto dell'operatività in mobilità, il Gruppo mette a disposizione MyIC, l'applicazione sviluppata internamente che centralizza i principali strumenti di lavoro. Oltre alle funzionalità consolidate, come la generazione di OTP per l'accesso sicuro, la gestione dei passaggi in produzione, la verifica della disponibilità delle sale riunioni e la rubrica contatti, l'app si è evoluta con l'estensione a tutte le sedi di funzionalità per la gestione degli spazi e dei servizi.





Comunicazione interna

Nel 2025, le campagne di comunicazione hanno mirato a rafforzare il senso di appartenenza e la reputazione con un approccio trasparente, inclusivo e partecipativo.

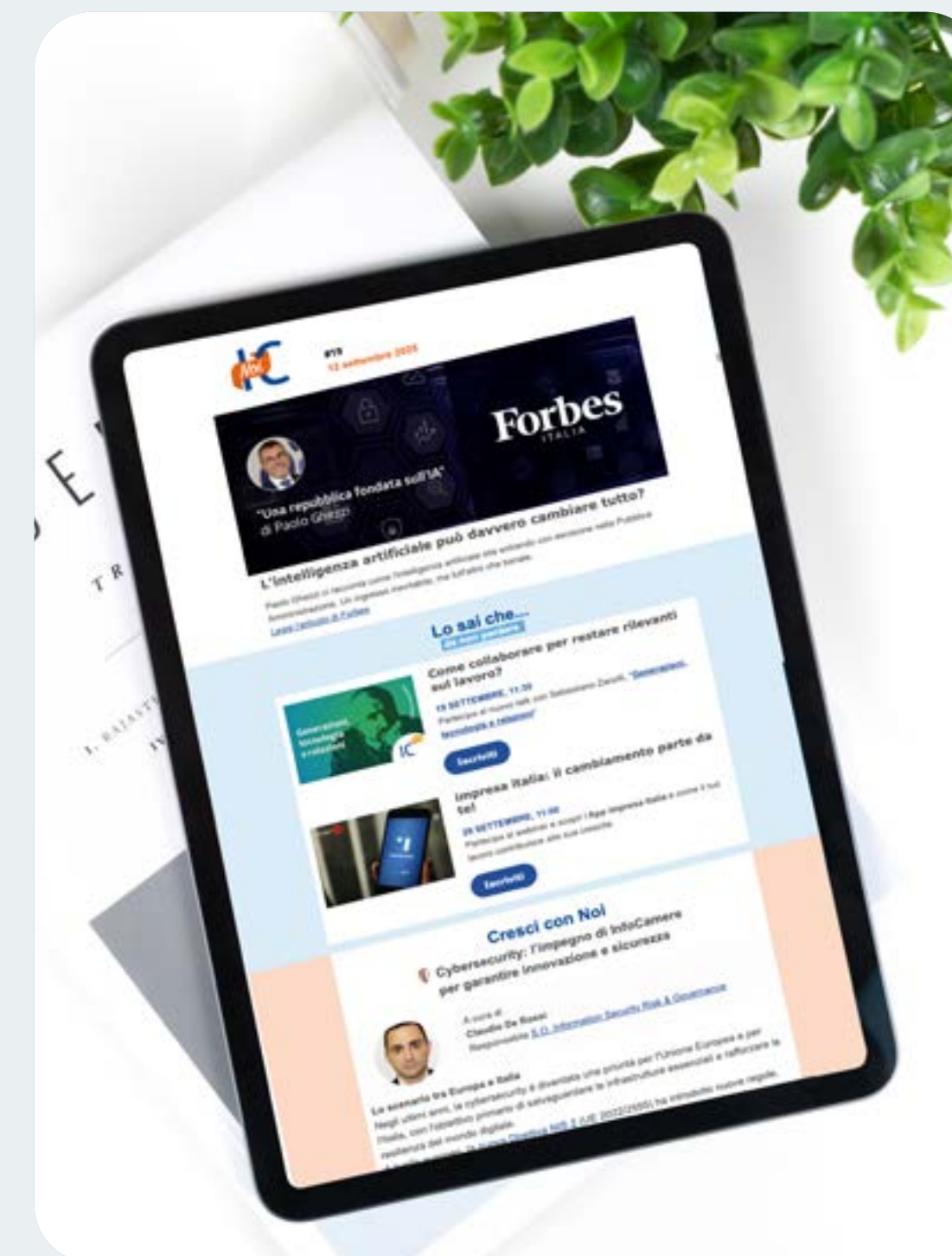
Il piano di comunicazione si è sviluppato su quattro macro-tematiche chiave:

- **Diffusione dei Valori e Senso di Appartenenza:** nella newsletter mensile sono state pubblicate rubriche dedicate a *"Storie di valori e persone"*; sono stati inoltre organizzati percorsi di onboarding per neoassunti e nuovi responsabili. Il confronto sui servizi e sui valori è stato al centro dei tre eventi *"Condividere per crescere"* e di tre *"IC Talk"*.
- **Trasparenza e Obiettivi Aziendali:** nell'ottica di assegnare grande rilevanza alla chiarezza degli obiettivi strategici e alle politiche sulle risorse umane, è stata implementata una piattaforma navigabile del sistema professionale, che facilita l'accesso a ruoli, percorsi di crescita e premialità. Le interviste periodiche al Direttore Generale hanno inoltre permesso di condividere puntualmente gli indirizzi strategici del Gruppo.
- **Ascolto Attivo e Dialogo:** è stata promossa una survey per analizzare le esigenze del personale così da rimodulare i canali informativi utilizzati. A ottobre, in occasione della Giornata Internazionale dell'Ascolto, è stato dedicato uno specifico *"IC Talk"* a questo tema.
- **Engagement, Benessere e DE&I:** per accorciare le distanze ge-

rarchiche e favorire il clima interno, sono stati promossi quattro appuntamenti tra dipendenti e top management, intitolati *"Una chiacchierata con..."*. Le iniziative di aggregazione hanno spaziato dall'iniziativa *"Swap Party"* (con oltre 50 capi scambiati) alla partecipazione alla *"Run4Rome"*. Sul fronte della Diversità, Equità e Inclusione, l'impegno si è concretizzato nell'adesione al Manifesto Valore D e nella promozione del corso sul contrasto alle molestie di genere, che ha visto l'adesione dell'85% della popolazione aziendale (966 persone).

L'efficacia della strategia di comunicazione interna è testimoniata dai principali indicatori registrati nell'anno:

- **Newsletter:** 18 comunicazioni (12 edizioni mensili e 6 su tematiche verticali), con un tasso di apertura dell'88,1% e un tasso di click del 15,2%;
- **Intranet:** 213 news e lancio di nuovi strumenti interattivi come il sistema professionale navigabile;
- **Eventi:** 7 eventi che hanno coinvolto 808 persone in modalità live, con una media di 3 eventi per dipendente. Il gradimento medio rilevato è stato molto elevato, pari a 2,8 su una scala a 3 livelli;
- **Webinar tematici:** si è registrata un'ampia partecipazione ai talk di approfondimento *"Cybersicurezza"* (376 partecipanti), *"L'arte dell'ascolto"* (338 partecipanti) e *"Camera del futuro"* (336 partecipanti).



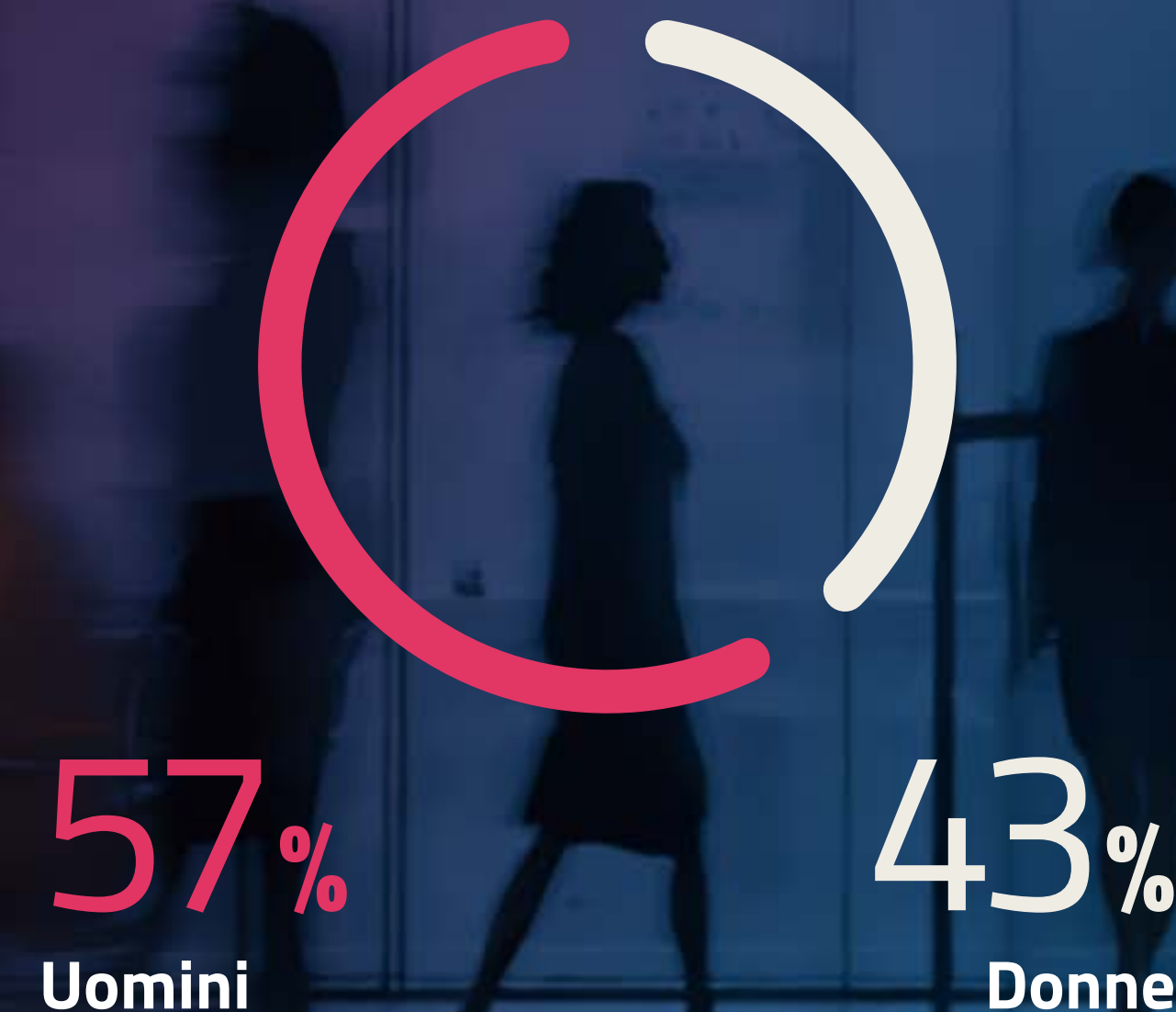


Diversità e Pari Opportunità

Il Gruppo InfoCamere promuove attivamente un ambiente di lavoro inclusivo, ispirato alla tutela della dignità della persona, al rispetto e alla correttezza nei rapporti interpersonali. Dalla fase di selezione fino alla gestione quotidiana del personale, sono applicati rigorosamente i principi sanciti dal Codice Etico e dall'Accordo Integrativo Aziendale. Nelle società del Gruppo trova pieno riconoscimento il principio di pari opportunità ed eguale trattamento volto a valorizzare le differenze di genere, cultura, religione ed etnia. Il Gruppo monitora costantemente gli ambiti lavorativi al fine di rimuovere qualsiasi ostacolo alla piena espressione della personalità dei singoli, non tollerando discriminazioni, molestie o vessazioni in alcuna forma. In quest'ottica, vengono mantenute ed evolute procedure interne per garantire processi di reclutamento non discriminatori secondo quanto previsto dal *'Vademecum su comportamenti non discriminatori durante l'iter di selezione InfoCamere'*.

La composizione dell'organico riflette concretamente l'impegno verso l'equità: al 31 dicembre 2025, il personale femminile si attesta a 460 unità, rappresentando circa il 43% della popolazione aziendale complessiva. Inoltre, il Gruppo favorisce attivamente l'inserimento e la valorizzazione delle fasce più vulnerabili, contando un totale di 71 dipendenti appartenenti alle categorie protette (impiegati, di cui 32 uomini e 39 donne). A presidio e garanzia di queste tematiche, in ottemperanza a quanto previsto dal CCNL vigente, opera la Commissione sulle Pari Opportunità, composta dai rappresentanti della Direzione e delle RSU. Nel 2025 le attività della Commissione sono proseguite a pieno ritmo, affiancate dalla puntuale predisposizione e fornitura dei dati relativi alla parità di genere, al rapporto biennale sulle pari opportunità e alla denuncia disabili.

SUDDIVISIONE DELL'ORGANICO PER GENERE





Per tradurre i principi etici in azioni tangibili, nel biennio 2024-2025 il Gruppo ha consolidato il proprio impegno formativo sui temi della parità di genere, ponendo un focus specifico sulla prevenzione e sul contrasto alle molestie. Attraverso l'erogazione del corso dedicato "Molestie di genere nei luoghi di lavoro", sono state formate complessivamente 970 persone, raggiungendo così l'87% dell'intera popolazione aziendale. Questo risultato conferma l'obiettivo di garantire un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso per tutti. Inoltre, l'impegno per l'inclusione si declina attraverso iniziative di sensibilizzazione interna di alto profilo: in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre 2025), è stato organizzato l'IC Talk dal titolo "Quali soldi fanno la libertà". L'evento, arricchito dalla partecipazione della giornalista e scrittrice Annalisa Monfreda, ha offerto un importante momento di riflessione sull'indipendenza economica come pilastro di consape-

volezza e prevenzione della violenza. A completamento delle azioni a sostegno delle pari opportunità, il Gruppo favorisce l'utilizzo degli istituti relativi alla genitorialità e ai caregiver, offrendo supporto attraverso la flessibilità nella gestione delle assenze, il welfare e specifici momenti di formazione e informazione. Particolare rilevanza assume, infine, la "Banca ore solidale", un istituto di mutuo soccorso previsto dal CCNL e dall'Accordo Integrativo Aziendale, disciplinato da un apposito regolamento interno. A testimonianza della forte coesione tra i dipendenti, nel 2025 si è svolta una nuova campagna di donazione che ha raccolto 681,5 ore, segnando un netto incremento rispetto alle 215 ore donate nella precedente edizione del 2023. Anche nel corso del 2025, le ore raccolte sono state concretamente concesse per agevolare colleghi e colleghe in situazioni di particolare difficoltà personale o familiare.



PARITÀ DI GENERE E POLICY SUI DIRITTI UMANI



Il Gruppo promuove attivamente un ambiente di lavoro equo e inclusivo attraverso un sistema di gestione sulla parità di genere certificato secondo la norma UNI/PdR 125:2022. L'impegno si concretizza con politiche, programmi e pratiche mirate a garantire pari opportunità ed eliminare qualsiasi forma di discriminazione basata sul genere.

La policy sui Diritti Umani salda l'impegno del Gruppo nel rispetto e nella tutela dei Diritti Umani, promuovendo una cultura volta a prevenire comportamenti contrari alle convenzioni internazionali tra cui la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo e le Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro.



Formazione e Sviluppo delle competenze

In un settore ad alta intensità tecnologica come quello dell'ICT, l'apprendimento continuo non rappresenta solo una necessità operativa, ma una vera e propria leva strategica. Il Gruppo InfoCamere promuove una solida cultura del lifelong learning, investendo costantemente nella formazione delle proprie persone per garantire l'allineamento delle competenze alle rapide evoluzioni del mercato e alle sfide della transizione digitale. La strategia formativa del Gruppo si articola in programmi mirati che spaziano dall'aggiornamento tecnico-specialistico allo sviluppo delle competenze trasversali, ritenute fondamentali per favorire la resilienza, la leadership e la crescita organizzativa. A garanzia della qualità e dell'efficacia di questi percorsi, lo sviluppo formativo è costantemente monitorato da un'apposita Commissione Paritetica sulla Formazione. Nel corso del 2025, l'impegno verso lo sviluppo del capitale umano si è concretizzato nell'erogazione di 36.723 ore complessive di formazione, che si traducono in una media di circa 35 ore annue per ciascun dipendente. A conferma dell'impegno concreto del Gruppo verso l'equità e le pari opportunità, l'accesso ai percorsi formativi è risultato perfettamente bilanciato, con una media pro-capite di 35 ore erogate alle donne e 34 ore agli uomini.

L'offerta didattica si è concentrata fortemente sullo sviluppo delle competenze specifiche per i diversi profili professionali con il 55,9% delle ore dedicate alla formazione professionale e il 17,7% alla formazione manageriale. La formazione obbligatoria e regolativa (legata a salute e sicurezza, anticorruzione, trasparenza e privacy) ha rappresentato il 21,8% del totale, mentre la restante parte è stata assorbita da percorsi sulla cultura aziendale (4,4%) e sull'ottenimento di certificazioni (0,3%).



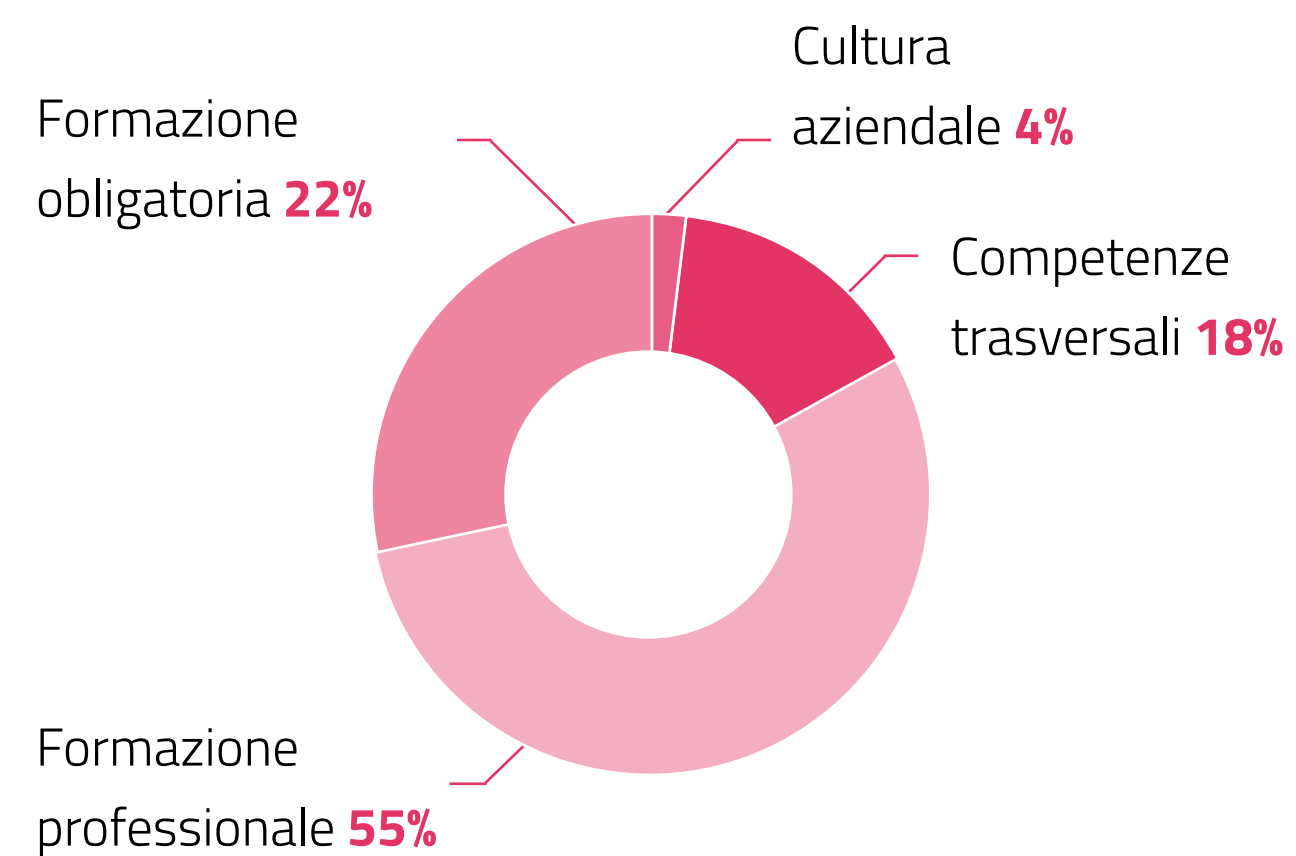
1.022 ore di formazione sulle politiche e procedure per la tutela dei diritti umani.

Promozione dell'inclusione

IC Campus è l'academy interna progettata per rispondere alle esigenze di sviluppo individuali e coniarle con gli obiettivi del Gruppo. IC Campus si conferma molto più di un semplice catalogo di corsi, rappresentando uno spazio di incontro, confronto e condivisione della conoscenza che mette la persona al centro, offrendo gli strumenti per diventare protagonista attiva della propria crescita professionale.

Un'attenzione particolare è rivolta alle nuove risorse che entrano a far parte del Gruppo, per le quali è previsto un programma di *induction* strutturato, fondamentale per trasmettere l'identità e i valori del Gruppo. Il programma fornisce una panoramica completa su temi cruciali quali la sostenibilità, il modello ex d-lgs. 231/01, la sicurezza sul lavoro, la tutela della privacy e la continuità operativa, oltre a un inquadramento approfondito sul ruolo del Sistema Camerale e sui servizi offerti. Infine, per massimizzare il potenziale di ciascun dipendente, il Gruppo adotta un sistema strutturato di valutazione periodica delle prestazioni e dello sviluppo professionale.

Suddivisione delle attività di formazione per tipologia di contenuto





Salute e sicurezza

Per il Gruppo InfoCamere, la salute e la sicurezza non rappresentano solo un obbligo normativo, ma un principio cardine del proprio modo di operare. Il gruppo si impegna quotidianamente a garantire un ambiente di lavoro sicuro e salutare per tutta la propria forza lavoro, tutelando l'incolumità e la dignità di ogni persona.

Oltre al rigoroso rispetto della normativa vigente, è stato adottato volontariamente un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSL) conforme all'art. 30 del D.Lgs. 81/08. Questo modello organizzativo permette di integrare le politiche di prevenzione direttamente nella progettazione dei processi aziendali, definendo standard di sicurezza su misura per le specifiche esigenze operative.



I NOSTRI TRAGUARDI

- Nessuna malattia professionale e nessun infortunio mortale o con conseguenze gravi sia tra i dipendenti che tra i lavoratori esterni.
- Registrati 3 infortuni di lieve entità.

GESTIONE E PREVENZIONE

- Adozione volontaria del SGSL in conformità all'art. 30 del D.Lgs. 81/08, applicato in tutte le sedi aziendali.
- Coinvolgimento attivo dei lavoratori tramite consultazioni periodiche e i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

FORMAZIONE CONTINUA

- Formazione iniziale obbligatoria per tutti i neoassunti, stagisti e tirocinanti e aggiornamenti obbligatori ogni 5 anni.

SICUREZZA

- 100% delle sedi aziendali dotate di unità D.A.E. (Defibrillatori) con operatori formati per il primo soccorso presso ogni sede.
- Cultura della sicurezza digitale: manuali, procedure operative e il "Numero Unico Emergenze".



Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro

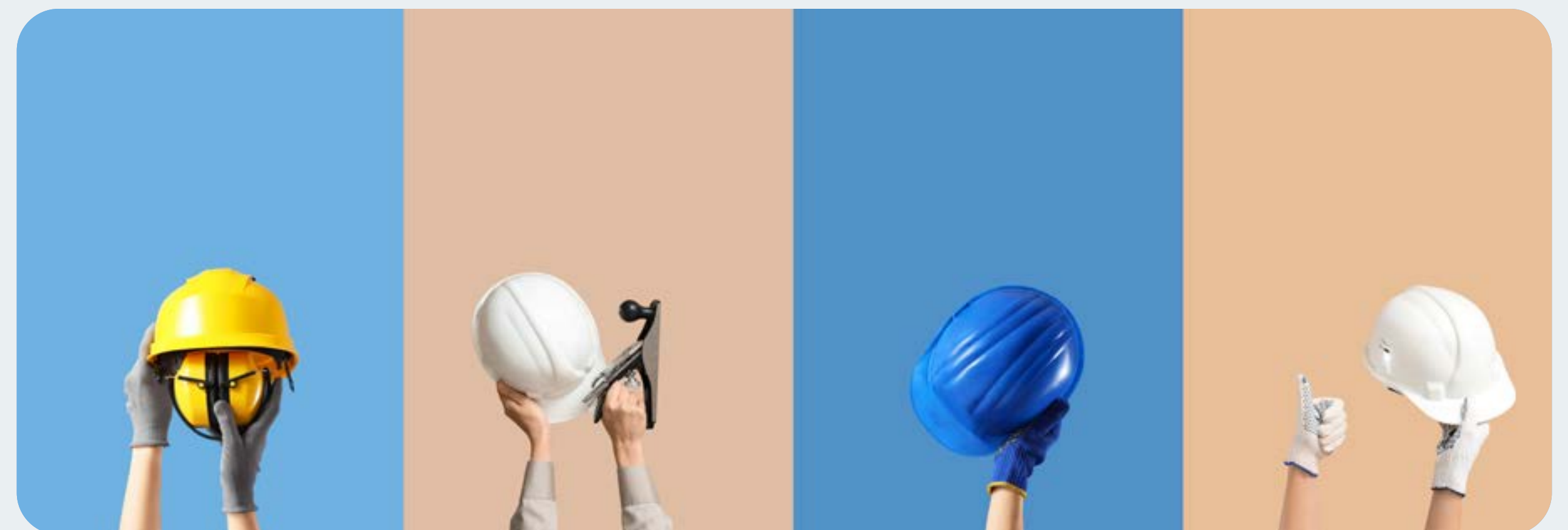
Il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza (SGSL) di InfoCamere è strutturato secondo quanto previsto all'art. 30 del D.Lgs. 81/08. Tale sistema è guidato dalla "Politica sulla Salute e Sicurezza", la quale si ispira ai principi della salvaguardia, dell'incolumità e della dignità della persona umana, prefiggendosi inoltre un obiettivo di sviluppo sostenibile finalizzato a garantire il benessere di tutti i lavoratori presso le sedi aziendali.

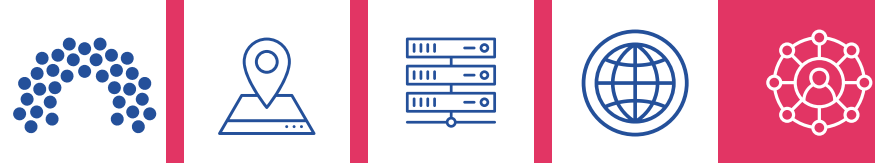
Adottando volontariamente il SGSL il Gruppo si propone di:

- ridurre progressivamente i costi complessivi della salute e sicurezza sul lavoro, 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 "Manuale SGSL" definisce le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa, le responsabilità, le procedure e le risorse per la realizzazione della politica di prevenzione. Fermo restando il rigoroso rispetto delle norme di legge, il SGSL:

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





Annualmente viene effettuata l'analisi del processo lavorativo rivendendo il "Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)" e analizzando le variazioni produttive per individuare possibili nuovi rischi. In tale contesto, l'Azienda valuta in primis l'applicazione di misure collettive per la diminuzione della magnitudo del rischio; solo in caso di impossibilità tecnica, si procede all'individuazione di Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) ad personam. I Medici Competenti collaborano costantemente con il Datore di Lavoro e il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) per l'individuazione di rischi e contromisure; il personale del SPP è aggiornato nel continuo e il Responsabile del SGSL (RSGSL) svolge un audit interno annuale per valutare lo stato del sistema. La cultura della sicurezza è supportata dalla digitalizzazione: nella intranet aziendale sono disponibili manuali, procedure e l'elenco degli addetti alle emergenze, oltre all'indicazione del "Nume-

ro Unico Emergenze". Presso ciascuna sede sono operative le unità D.A.E. (Defibrillatore Automatico Esterno); almeno 6 operatori per sito risultano formati per il relativo utilizzo. Il Gruppo promuove attivamente la segnalazione di "mancati incidenti" al SPP e il ruolo di vigilanza dei Preposti alla sicurezza sul lavoro. A conferma dell'efficacia del sistema di prevenzione adottato, nel corso del 2025 non sono stati rilevati casi di malattie professionali, né infortuni con gravi conseguenze né incidenti mortali sui luoghi di lavoro, sia tra i dipendenti del Gruppo che tra i lavoratori esterni; nel corso dell'anno sono stati registrati complessivamente tre casi di infortunio sul lavoro.





Informazione e formazione sulla salute e sicurezza

La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro rappresenta una priorità assoluta per il Gruppo InfoCamere, che si impegna a garantire a tutto il personale la formazione e gli strumenti necessari per individuare e reperire agevolmente ogni informazione rilevante in tale ambito. Inoltre, a garanzia di un confronto continuo e nel pieno rispetto dell'art. 35 del D.Lgs. 81/08, il Gruppo organizza annualmente una riunione periodica dedicata all'analisi e alla gestione del sistema di salute e sicurezza, coinvolgendo attivamente anche i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

L'iter formativo obbligatorio è strutturato in modo rigoroso e capillare. Ogni neoassunto, stagista o tirocinante è tenuto a frequentare e superare due eventi formativi di 4 ore ciascuno, suddivisi in:

- formazione generale (in modalità e-learning)
- formazione specifica (erogata a distanza).

Al raggiungimento dei cinque anni continuativi di attività nel medesimo profilo di rischio, i dipendenti devono seguire un corso di aggiornamento obbligatorio di 6 ore, erogato in modalità FAD (Formazione A Distanza sincrona). L'impegno formativo coinvolge a tutti i livelli la struttura organizzativa, prevedendo corsi di aggiornamento mirati anche per Dirigenti, Preposti, addetti e responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP/RSPP) e RLS. Inoltre, in rigorosa conformità con le periodicità normative, vengono effettuati corsi per

gli addetti al primo soccorso e all'antincendio, i quali includono specifiche prove pratiche e teoriche.

All'interno dei programmi didattici viene data particolare evidenza non solo alla gestione dei rischi specifici legati all'attività aziendale, ma anche ai cosiddetti "rischi interferenziali". Questi ultimi possono scaturire sia da attività svolte presso soggetti esterni (clienti e fornitori), sia dalla presenza di personale terzo presso le sedi del Gruppo (consulenti, ditte appaltatrici). I lavoratori vengono formati sulle corrette modalità per affrontare tali situazioni e sull'analisi dei contesti specifici, che si concretizza nella predisposizione del DUVRI (Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenza) per informare adeguatamente tutte le parti coinvolte.

Infine, l'attenzione del Gruppo si estende al benessere psicofisico generale della persona. L'unità organizzativa Servizi al Personale e Sicurezza sul Lavoro, in sinergia con la funzione Sviluppo Risorse Umane, promuove costantemente iniziative di sensibilizzazione sugli effetti dell'eccessivo stress, sulle posture scorrette, sulla sedentarietà e sulle cattive abitudini che possono ripercuotersi anche al di fuori del contesto lavorativo. Queste campagne di consapevolezza e prevenzione sono erogate sia in modalità asincrona, attraverso la messa a disposizione di video informativi sulla intranet, sia in modalità sincrona, mediante brevi webinar e talk tematici mirati.





Welfare aziendale

Il Gruppo InfoCamere pone il benessere delle proprie persone al centro delle politiche di gestione delle risorse umane, offrendo un ampio ventaglio di iniziative a sostegno del work-life balance. Attraverso una piattaforma dedicata al welfare aziendale, i dipendenti possono accedere a un pacchetto di flexible benefits, scegliendo autonomamente servizi, agevolazioni e supporti su misura per le proprie esigenze. A tutela della salute, il Gruppo garantisce un'assistenza sanitaria integrativa che, per il personale a tempo indeterminato, risulta migliorativa rispetto alle disposizioni del Fondo previsto dal CCNL applicato. Completano l'offerta assicurazioni aggiuntive per infortuni professionali ed extra-professionali, polizze Kasko per chi viaggia per conto del Gruppo e un servizio di assistenza fiscale gratuito tramite CAF.

Un ulteriore pilastro è rappresentato dalla flessibilità organizzativa. Al fine di promuovere un equilibrio ottimale vita-lavoro, InfoCamere mette a disposizione dei propri dipendenti strumenti mirati, quali la gestione flessibile dei Permessi Annuì Retribuiti (PAR) e la modulazione dell'orario tramite il conto ore trimestrale. A questo si aggiunge la pre-

ASSISTENZA E VANTAGGI SU MISURA

- Flexible Benefits: Piattaforma dedicata per scegliere servizi e agevolazioni su misura.
- Assistenza Sanitaria Integrativa: Condizioni migliorative rispetto al CCNL per il personale a tempo indeterminato.
- Coperture Extra: Assicurazioni per infortuni (professionali ed extra-professionali) e polizza Kasko per trasferte.
- Supporto Fiscale: Servizio CAF gratuito per tutti i dipendenti.

SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ

- Progetto "IC Family" Iniziativa legata al bando "#RiParto" per genitori con figli fino a 1.000 giorni.
- Supporto a 360°: Il piano prevede sostegno economico aggiuntivo nel welfare, nuovi permessi per la conciliazione e webinar formativi dedicati.
- Congedo Parentale: Accessibile a tutto il personale nel rispetto della legge.

WORK-LIFE BALANCE E FLESSIBILITÀ

- Smart working: Modello lavorativo esteso a tutta la popolazione aziendale
- Strumenti Mirati: Gestione flessibile dei Permessi Annuì Retribuiti (PAR) e modulazione dell'orario tramite il conto ore trimestrale.
- Permessi Aggiuntivi: Previsti per far fronte a particolari esigenze familiari, in aggiunta a quanto già stabilito dal CCNL.

L'IMPATTO DELLE NOSTRE SCELTE:

- 71 dipendenti hanno usufruito del congedo parentale nel 2025 (45 donne e 26 uomini)
- 99,5% è l'eccellente tasso di rientro in azienda al termine del periodo di congedo
- Rientro del 100% per gli uomini e del 99% per le donne, a dimostrazione di un ambiente di lavoro che favorisce la continuità professionale anche dopo la nascita di un figlio.

AGEVOLAZIONI E MOBILITÀ SOSTENIBILE

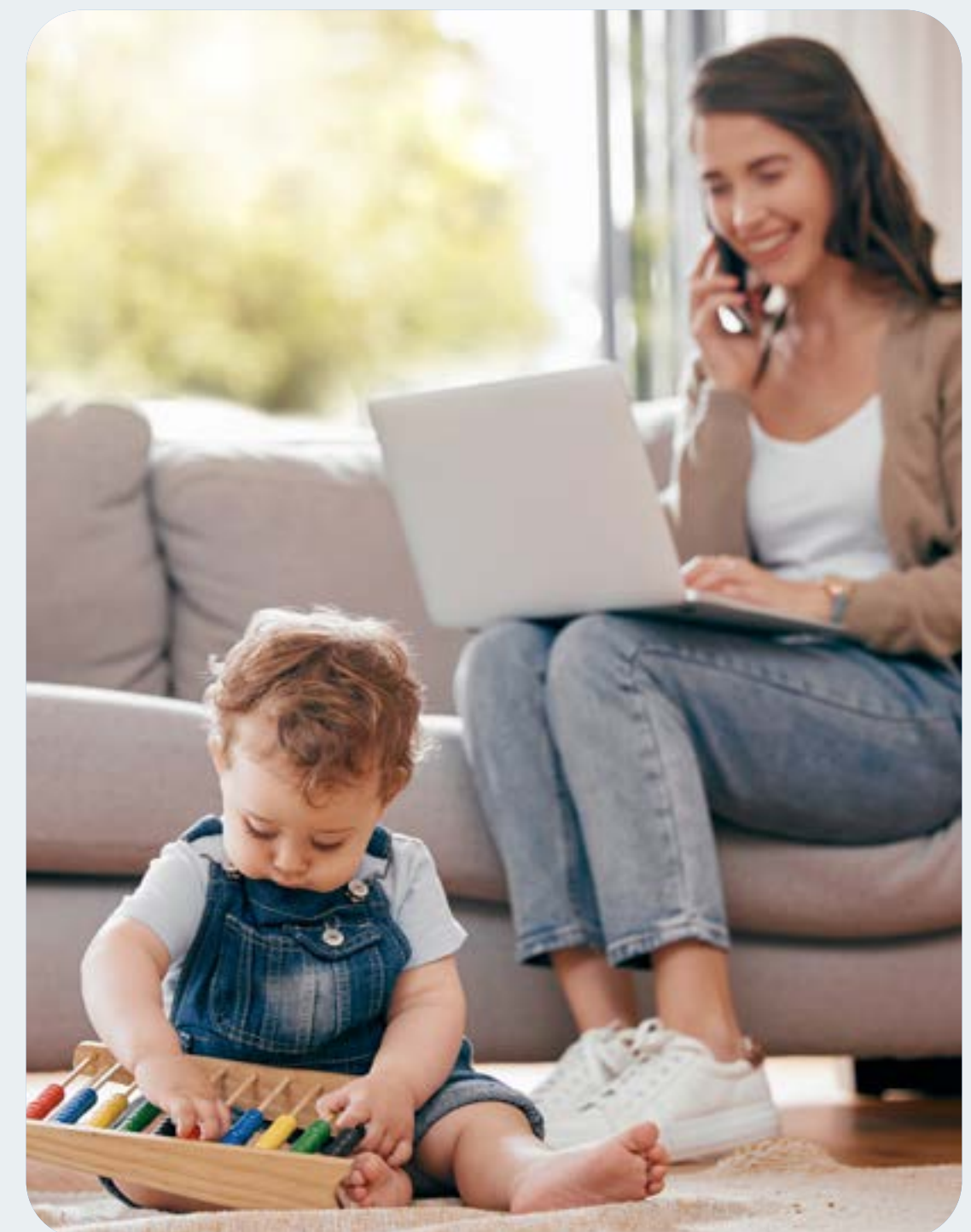
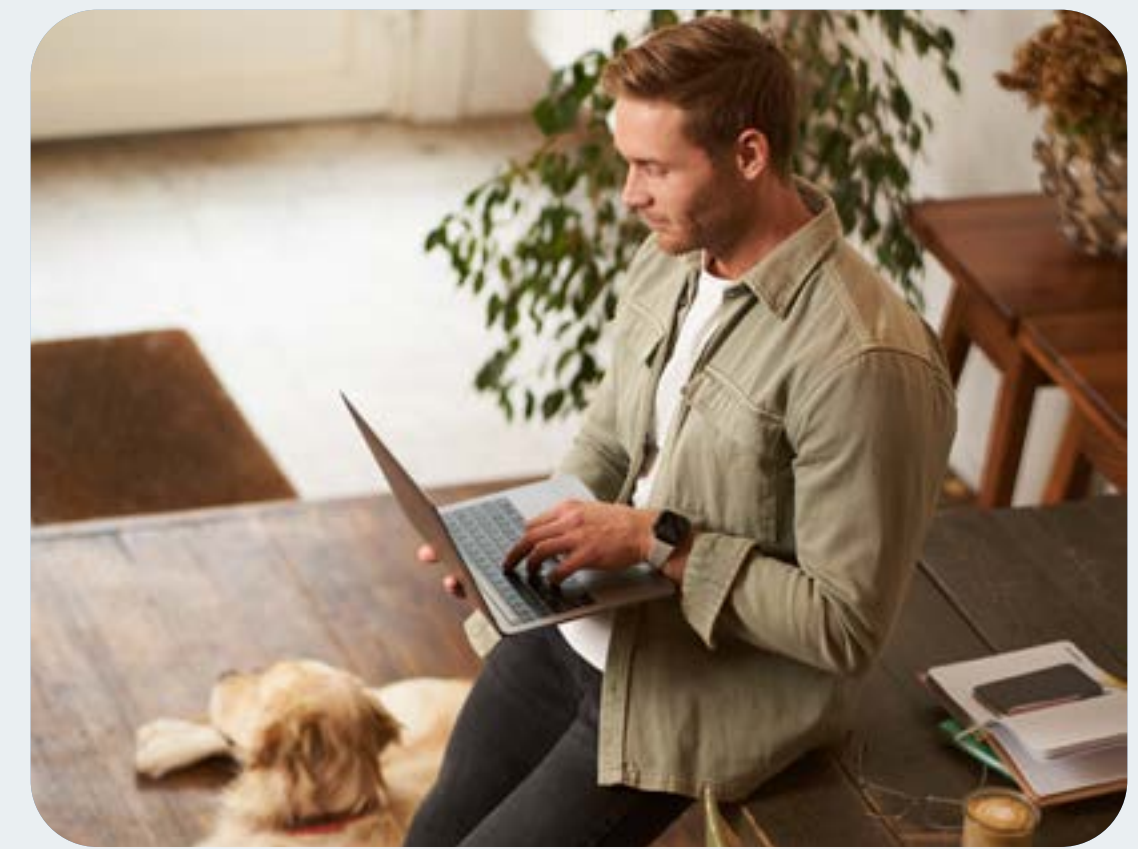
- Buoni Pasto & CRAL: Ticket garantiti anche in smart working e contributo per la quota associativa al Circolo Ricreativo
- Prestiti Green: Finanziamenti per pannelli fotovoltaici/solari domestici e per l'acquisto di veicoli elettrici o ibridi.
- Mobilità Sostenibile: Accordi per l'acquisto agevolato di abbonamenti ai mezzi pubblici (es. treno e bus per la sede di Milano)



visione di permessi aggiuntivi, rispetto a quanto stabilito dal CCNL, per far fronte a particolari esigenze familiari, nonché lo smart working, un modello lavorativo esteso a tutta la popolazione aziendale. Altri servizi offerti dal Gruppo sono i buoni pasto, erogati anche per le giornate di lavoro agile, e il contributo per la quota associativa al CRAL (Circolo Ricreativo Aziendale). A supporto del benessere economico e ambientale, vi è inoltre la possibilità di richiedere prestiti agevolati: in questa fattispecie, disciplinata da un'apposita policy, si inseriscono i finanziamenti per l'installazione di pannelli fotovoltaici o solari presso le proprie abitazioni e per l'acquisto di veicoli a basso impatto ambientale (auto, moto e biciclette elettriche o ibride). In ottica green, sono continue le attività di promozione della mobilità sostenibile, come gli accordi stipulati con società di servizio di trasporto pubblico per favorire l'acquisto di abbonamenti (treno e bus) per la sede di Milano.

InfoCamere sostiene fortemente la genitorialità, facilitando il più possibile il rientro in azienda a seguito di una maternità o paternità e promuovendo azioni mirate nel pieno rispetto delle pari oppor-

tunità. All'interno del programma di welfare è stato infatti lanciato il progetto "IC Family", collegato al bando "#RiParto" del Ministero delle Politiche attive della famiglia. L'iniziativa, rivolta ai genitori con figli fino a 1.000 giorni di vita (per il periodo compreso tra marzo 2025 e febbraio 2027), prevede un piano integrato di interventi: dal sostegno economico, tramite l'erogazione di quote aggiuntive nel programma welfare, a nuovi permessi per la conciliazione vita-lavoro, fino all'organizzazione di webinar formativi dedicati. In linea con le disposizioni di legge, tutto il personale può richiedere il congedo parentale. A conferma dell'efficacia delle politiche aziendali di inclusione e supporto, nel corso del 2025 hanno usufruito di tale beneficio 71 dipendenti (45 donne e 26 uomini). Al termine del periodo di congedo, il tasso di rientro in azienda è stato eccellente, attestandosi al 99,5% complessivo (nello specifico, il 100% degli uomini e il 99% delle donne), a dimostrazione di un ambiente di lavoro che favorisce la continuità del percorso professionale anche dopo la nascita di un figlio.





Smart working

Nel perseguire un costante miglioramento del benessere organizzativo e in linea con le direttive della Legge 81/2017, il Gruppo Info-Camere promuove lo smart working come leva strategica per armonizzare l'attività lavorativa con le esigenze personali e familiari.

Questo modello sviluppa attivamente una cultura manageriale basata sulla fiducia e sul lavoro per obiettivi, ottimizzando la produttività e rendendo gli spazi aziendali più flessibili e funzionali.

A livello normativo, lo smart working e la flessibilità oraria sono solidamente disciplinati dall'Accordo Integrativo Aziendale e dal relativo regolamento interno. Le regole attuali estendono l'utilizzo del lavoro agile a tutti i dipendenti, prevedendo la possibilità di lavorare da remoto fino a 10 giorni al mese, con l'obbligo di garantire la presenza in sede per almeno un giorno alla settimana, in accordo con il proprio Responsabile. L'approccio del Gruppo rimane fortemente incentrato sull'ascolto dei bisogni individuali: come previsto dal regolamento aziendale, vengono infatti valutate eventuali deroghe alle disposizioni standard dell'Accordo Integrativo per venire incontro a particolari situazioni personali o familiari dei dipendenti. Tali deroghe (che possono includere, ad esempio, la concessione di giorni di smart working aggiuntivi) sono pensate per supportare i dipendenti nei momenti di necessità, favorendo al contempo la serenità e la produttività lavorativa.

Il successo di questo modello è il risultato di un approccio graduale e lungimirante avviato già nel 2017: grazie alle prime sperimentazioni, l'esperienza si è progressivamente consolidata, rendendo oggi il lavoro agile una realtà strutturale per il Gruppo.

Le politiche di smart working hanno portato, nel 2025, a un risparmio mensile, per ciascun dipendente, di circa 193 km di tragitto casa-lavoro, con una corrispondente riduzione mensile delle emissioni pari a 31,16 Kg di CO₂, pari a circa 2,31 alberi pro-capite.





Nota metodologica

Il presente Bilancio di Sostenibilità è riferito alle società InfoCamere S.c.p.a., capogruppo del Gruppo InfoCamere S.c.p.a., e ICONTO S.r.l., partecipata al 100%.

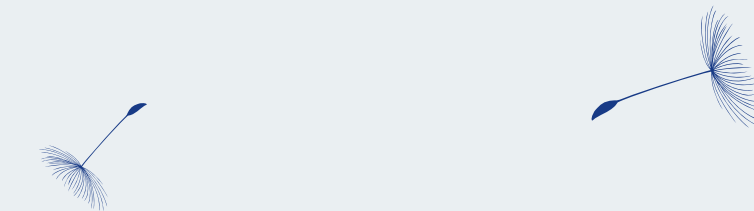
InfoCamere è una Società consortile per Azioni senza scopo di lucro partecipata da tutte le Camere di Commercio Italiane, dall'Unioncamere nazionale e da altri enti del Sistema Camerale.

ICONTO S.r.l., costituita nel 2018, svolge le attività di prestazione dei servizi di pagamento di cui all'art. 1, comma 2, lettera h-septies. 1) n.3 del Testo Unico Bancario. La società è stata autorizzata a svolgere l'attività dalla Banca d'Italia il 20 settembre 2018 e ha iniziato ad operare come istituto di pagamento in data 15 novembre 2018 a seguito del conferimento da parte di InfoCamere del ramo d'azienda relativo all'istituto di pagamento.

I dati riportati nel presente documento sono riferiti al Gruppo InfoCamere S.c.p.a. e corrispondono allo stesso perimetro societario del bilancio consolidato del Gruppo InfoCamere.

La rendicontazione di sostenibilità consente di integrare il bilancio consolidato del Gruppo per informare tutti gli Stakeholder sulle performance aziendali non solo dal punto di vista finanziario ma anche ambientale e sociale.

Il Gruppo InfoCamere pubblica il bilancio di sostenibilità con cadenza annuale, esercizio di natura volontaria. Il Bilancio è stato redatto in conformità ai "GRI Sustainability Reporting Standards" pubblicati dal Global Reporting Initiative (GRI) nel 2016 e aggiornati nel 2021 secondo la modalità "in accordance", come indicato nella sezione "GRI Content Index".





Il processo di raccolta dei dati e delle informazioni ai fini della redazione del presente Bilancio è stato gestito in collaborazione con le diverse funzioni aziendali, con l'obiettivo di consentire una chiara e precisa indicazione delle informazioni considerate significative per gli Stakeholder secondo i principi di "balance, comparability, accuracy, timeliness, clarity and reliability" espressi dagli Standard GRI." I contenuti di questo documento fanno riferimento all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 e, ove necessario, sono rendicontati i dati comparativi degli esercizi 2024 e 2023.

Le informazioni presenti nel presente Bilancio di Sostenibilità sono soggette ad assurance esterna.
Per ulteriori informazioni si prega di contattare la Direzione Amministrazione e Finanza (bilancio.sostenibilita@infocamere.it).

