

aifos

ASSOCIAZIONE ITALIANA
FORMATORI ED OPERATORI
DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

Bilancio di sostenibilità e Report di impatto sociale 2025



Indice

Lettera agli Stakeholder	4
Guida alla lettura	5
Premessa metodologica	6
Highlights	8
Capito 1 - Il modello Aifos	9
1.1 Profilo dell'Associazione. La sua storia e la sua identità	9
1.1.1 Una storia al servizio della cultura della prevenzione	9
1.1.2 Il Network Aifos	11
1.1.3 L'Identità Associativa	12
1.1.4 I Valori che orientano l'azione	13
1.2 Governance ed organizzazione	14
1.2.1 Gli Organi di Governo	14
1.2.2 La Struttura e le Aree Operative	16
1.2.3 Il Modello Organizzativo e la gestione dei rischi	17
1.2.4 Whistleblowing	18
1.2.5 Valori Etici, Integrità e Trasparenza	19
1.2.6 Visione strategica e direttrici di sviluppo	20
1.3 Le attività di Aifos ed il suo Network	21
1.3.1 Le attività di rappresentanza	21
1.3.2 Il rapporto con le Istituzioni e le attività di lobby	22
1.3.3 L'eccellenza della Formazione sulla Salute e sulla Sicurezza	22
1.3.4 Le altre attività di Aifos	23
Capito 2 - Sostenibilità: un programma di indirizzo strategico	24
2.1 Il Percorso di Sostenibilità	24
2.2 Profilo strategico di Sostenibilità	24
2.3 Gli Ambassador: le persone che trasformano la strategia in azione	26
2.4 L'analisi di materialità	26
2.4.1 La Catena del Valore dell'Associazione	27
2.4.2 Gli Stakeholder ed il loro coinvolgimento	28
2.4.3 Gli impatti	29
2.4.4 Elenco temi materiali	30
2.5 Verso il 2030: gli impatti sugli SDGs	31
Capito 3 - Sostenibilità economica e valore condiviso	32
3.1 La situazione patrimoniale ed economica	32
3.2 Il valore generato e distribuito	33
Capito 4 - La dimensione ambientale	36
4.1 Il perimetro di rendicontazione	36
4.2 Il Mobility management: l'ambito di reale incidenza	38
4.3 Una prospettiva di sviluppo	38
Capito 5 - L'impatto sociale di Aifos	39
5.1 Soci, Aziende Associate e Centri di Formazione Aifos	40
5.2 Il Capitale Umano dell'Associazione	41
5.2.1 Diversità, parità di genere e pari opportunità	42
5.2.2 Crescita e valorizzazione delle competenze	43
5.2.3 Benessere organizzativo e welfare	43
5.2.4 L'impegno di Aifos e la cultura della sicurezza interna	44
5.2.5 Le Politiche Retributive	46
5.3 Le attività e l'impegno dell'Associazione	47

5.3.1 La Formazione il cuore dell'azione di Aifos	47
5.3.2 La formazione qualificata e i supporti didattici	48
5.3.3 Il valore della formazione innovativa	48
5.3.4 I Registri Professionali Aifos	50
5.3.5 Il dialogo con il Paese: convegni, eventi e divulgazione	50
5.3.6 Le relazioni esterne e la rappresentanza	54
5.3.7 Alleanze per la sostenibilità	55
5.3.8 L'attività di ricerca: il Rapporto Aifos	57
5.3.9 L'impegno per la Campagna Europea	57
5.3.10 La Fondazione Aifos	58
5.4 L'evoluzione della misurazione dell'impatto sociale	61
Annex - Oltre il racconto, i dati	62
Annex 1 Approfondimenti ed altre informazioni	62
Annex 2 GRI Content Index	75
Annex 3 Matrice di raccordo con le linee guida ministeriali	77

LETTERA AGLI **STAKEHOLDER**

Care Associate, cari Associati, gentili Stakeholder,

presentare il primo *Bilancio di Sostenibilità di Aifos*, insieme al *Report di Impatto Sociale*, rappresenta per la nostra Associazione un passaggio particolarmente significativo.

Questo documento segna una tappa importante in un percorso di consapevolezza, responsabilità e visione che Aifos ha scelto di intraprendere con convinzione, riconoscendo nella sostenibilità una dimensione sempre più centrale per il proprio ruolo e per il proprio futuro.

Da sempre la nostra Associazione promuove la cultura della salute e della sicurezza sul lavoro, accompagnando persone, organizzazioni e professionisti nella diffusione di competenze e responsabilità fondamentali per costruire ambienti di lavoro più sicuri. Oggi, in un contesto di profonde trasformazioni, sentiamo l'esigenza di ampliare questo impegno, evolvendo in modo coerente con la nostra identità e i nostri valori.

Questo primo Bilancio nasce da un percorso di analisi, ascolto e pianificazione che ha coinvolto l'Associazione e il suo Network, permettendoci di riflettere sui nostri impatti, definire le priorità strategiche e integrare sempre più i principi della sostenibilità nelle nostre attività.

Il documento racconta non solo gli aspetti organizzativi, gestionali e ambientali di Aifos, ma anche il valore sociale generato attraverso le iniziative formative, associative, culturali e istituzionali rivolte agli associati, ai professionisti ed alla nostra comunità di riferimento.

È inoltre uno strumento di trasparenza e dialogo con tutti voi, associati, formatori, imprese, professionisti e istituzioni, che contribuite ogni giorno al perseguimento della nostra missione. La sostenibilità si costruisce insieme: richiede ascolto, collaborazione e una visione condivisa. Con questo Bilancio vogliamo rendere conto del percorso avviato e, allo stesso tempo, confermare con chiarezza il nostro impegno per il futuro.

Siamo consapevoli che questo è solo il primo passo, ma è un passo importante: perché rende visibile la direzione che desideriamo continuare a costruire insieme a tutti voi.



Il Presidente
Paolo Carminati



Il Direttore Generale
Maria Frassine

GUIDA ALLA LETTURA

La struttura del Bilancio di Sostenibilità e Report di Impatto Sociale 2025 di Aifos accompagna il lettore attraverso le diverse dimensioni che compongono l'azione dell'Associazione: dall'identità e dal modello organizzativo, alla visione strategica sulla sostenibilità, fino agli impatti economici, ambientali e sociali che ne derivano.

Il documento è composto da cinque capitoli e da due appendici.



Capitolo 1 - Il modello Aifos

Un'identità costruita nel tempo, fatta di relazioni, competenze e valori condivisi. Il capitolo racconta la visione di Aifos come comunità professionale impegnata a diffondere cultura della prevenzione e responsabilità sociale.



Capitolo 2 - Sostenibilità: un programma di indirizzo strategico

La sostenibilità come direzione, metodo e impegno verso il futuro. Il capitolo descrive il percorso attraverso cui Aifos trasforma principi, ascolto e visione strategica in azioni capaci di generare impatti positivi e duraturi.



Capitolo 3 - Sostenibilità economica e valore condiviso

La solidità economica come presupposto della missione associativa. Il capitolo illustra come Aifos genera e distribuisce valore, garantendo continuità alle proprie attività e ricadute concrete per la comunità di riferimento.



Capitolo 4 - La dimensione ambientale

La responsabilità ambientale come parte integrante di una cultura della sicurezza intesa in senso ampio. Il capitolo descrive l'impegno di Aifos nella gestione delle risorse e nella riduzione dei propri impatti.



Capitolo 5 - L'impatto sociale di Aifos

Le persone e il valore generato all'esterno sono il cuore dell'azione associativa. Il capitolo approfondisce l'impegno verso il capitale umano e racconta come Aifos contribuisce al cambiamento sociale attraverso formazione, ricerca e relazioni con il territorio e la comunità professionale.



Annex - Oltre il racconto, i dati

Dietro ogni impegno, risultato e percorso di miglioramento vi sono dati, criteri e strumenti di analisi. Gli Annex rappresentano il livello di approfondimento che rende il Report un esercizio di trasparenza, responsabilità e consapevolezza organizzativa.

PREMESSA **METODOLOGICA**

Il presente documento rappresenta il primo Bilancio di Sostenibilità e Report di Impatto Sociale di Aifos. La scelta di integrare in un unico elaborato il Bilancio di Sostenibilità e il Report di Impatto Sociale nasce dalla volontà dell'Associazione di rappresentare in modo organico e coerente la duplice dimensione del proprio impegno: da un lato il rafforzamento della sostenibilità organizzativa, gestionale ed economica, dall'altro la capacità di generare valore e impatto positivo verso l'esterno attraverso le attività associative, formative, culturali e istituzionali rivolte ai soci ed alla comunità professionale di riferimento, anche in continuità con le precedenti pubblicazioni del Bilancio Sociale.

Il Bilancio di Sostenibilità e Report di Impatto Sociale 2025 è redatto su base volontaria e riporta le informazioni relative alla sede di Via Branze 45 a Brescia per il periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2025.

Con riferimento al perimetro di rendicontazione, i dati e le informazioni riportati nel presente documento si riferiscono esclusivamente ad **Aifos** (Associazione Italiana Formatori ed Operatori della Sicurezza sul Lavoro) e non includono le altre organizzazioni che compongono il Network, ossia **Fondazione Aifos**, **Aifos S.r.l.**, **Aifos Service Soc. Coop.** e **Aitech S.r.l.**

Al fine di garantire una rappresentazione completa e trasparente del contesto organizzativo di riferimento, in alcune sezioni del documento sono tuttavia richiamate informazioni riguardanti anche le organizzazioni appartenenti al Network associativo.

Trattandosi della prima edizione del documento, il report rappresenta una baseline di riferimento utile a consolidare progressivamente sistemi di misurazione, indicatori e processi di monitoraggio, in un'ottica di miglioramento continuo della qualità della rendicontazione e della capacità dell'Associazione di valutare e comunicare nel tempo il proprio impatto.

Standard e framework di riferimento

Nella predisposizione del report, Aifos ha adottato un approccio metodologico integrato, volto a coniugare uno dei principali standard internazionali di rendicontazione della sostenibilità con i riferimenti normativi italiani applicabili agli Enti del Terzo Settore, pur configurandosi come associazione sindacale datoriale e non rientrando quindi in tale categoria.

Il documento è stato redatto in conformità ai **GRI Standards pubblicati dalla Global Reporting Initiative**, in particolare al GRI 1: Foundation 2021 nella versione “*with reference*” secondo un criterio di rendicontazione coerente con la natura, le dimensioni e le caratteristiche dell'Associazione.

I contenuti informativi sono stati definiti attraverso un processo di analisi interna, ascolto degli stakeholder e valutazione dei temi materiali, con l'obiettivo di rappresentare in modo equilibrato gli aspetti maggiormente rilevanti per Aifos e per il proprio ecosistema di riferimento.

Il documento recepisce inoltre i principi e gli elementi previsti dal Decreto del 4 luglio 2019 recante “**Adozione delle Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo**

settore", assunto quale riferimento metodologico fondamentale per garantire trasparenza, accountability e restituzione del valore sociale generato dall'Associazione.

I principi di redazione

Principi GRI 1: Foundation 2021

- ✓ accuratezza
- ✓ equilibrio
- ✓ chiarezza
- ✓ comparabilità
- ✓ completezza
- ✓ contesto di sostenibilità
- ✓ tempestività
- ✓ verificabilità

Principi Linee guida ETS

- ✓ rilevanza
- ✓ completezza
- ✓ trasparenza
- ✓ neutralità
- ✓ competenza di periodo
- ✓ comparabilità
- ✓ chiarezza
- ✓ attendibilità

Redazione e approvazione del documento

Il Bilancio di Sostenibilità e Report di Impatto Sociale di Aifos 2025 è stato predisposto sotto il coordinamento della Direzione e della Presidenza dell'Associazione, con il supporto del Team di Sostenibilità, degli Ambassador e di tutte le funzioni interne del Network Aifos.

Gli indicatori GRI coperti sono elencati nel GRI Content Index collocato alla fine del documento. Laddove non fosse stato possibile ottenere dati quantitativi, la rendicontazione ha necessariamente fatto ricorso a stime, appropriatamente segnalate, fondate sulle migliori metodologie disponibili per garantire l'attendibilità delle informazioni riportate. In particolare, i calcoli relativi all'impatto ambientale sono influenzati dal fatto che la sede operativa di Aifos è ubicata presso spazi concessi dal CSMT, Centro Servizi Multisetoriale e Tecnologico, all'interno del campus dell'Università degli Studi di Brescia, circostanza che incide su alcune assunzioni metodologiche e di perimetrazione.

Ad ogni modo, tutte le metodologie di calcolo specifiche impiegate nella predisposizione ed elaborazione dei dati e le informazioni riportate nel report verranno debitamente contrassegnate nel testo.

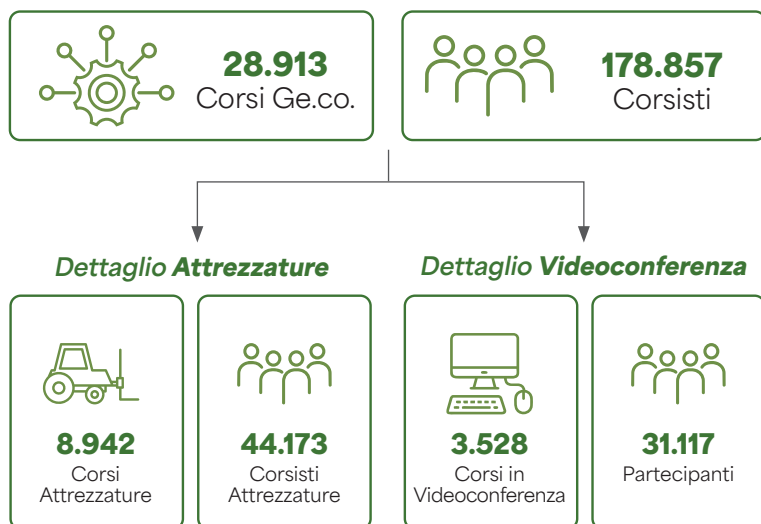
Il documento è stato approvato dal Comitato di Presidenza di Aifos in data 10/07/2026 e successivamente condiviso con il Consiglio Nazionale.

Il Bilancio di Sostenibilità del 2025 di Aifos è disponibile sul sito web dell'Associazione (www.aifos.org), all'interno della sezione "Documenti ufficiali". Per informazioni in merito al contenuto del documento si rimanda alla seguente casella di posta: **sostenibilita@aifos.it**.

HIGHLIGHTS

I numeri del 2025

Corsi in aula + videoconferenza



Nel 2025 il **numero dei Partecipanti** è cresciuto del **+10,2%** il **numero dei Corsi** del **+9,8%**

Confronto dati 2024-2025
aula + videoconferenza

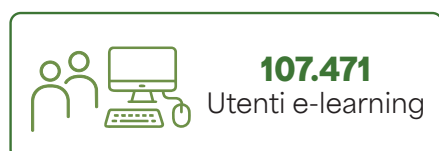
2024

162.231

2025

178.857

Corsi e-learning



Nel 2025 il **numero dei Corsi e-learning** è cresciuto del **+8,1%**

Confronto dati 2024-2025
e-learning

2024

99.445

2025

107.417

Eventi e webinar



Eventi organizzati da CFA



Capitolo 1 - II MODELLO AIFOS

1.1 Profilo dell'Associazione. La sua storia e la sua identità

1.1.1 Una storia al servizio della cultura della prevenzione

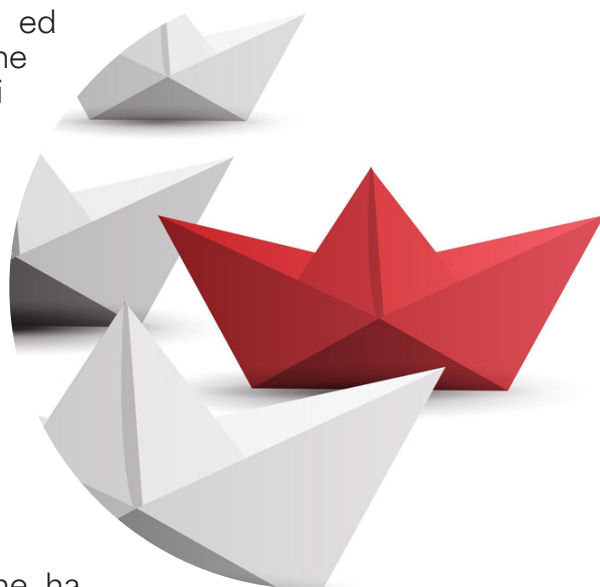
Dal 2003, Aifos, Associazione Italiana Formatori ed Operatori della Sicurezza sul Lavoro (di seguito anche Aifos o Associazione), rappresenta un punto di riferimento nazionale per la promozione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Nata dall'intuizione di creare un'associazione capace di rappresentare e supportare i professionisti e le organizzazioni impegnate nella formazione e nella consulenza in materia di salute e sicurezza, Aifos ha progressivamente consolidato il proprio ruolo, trasformandosi da **realtà associativa specializzata a interlocutore riconosciuto nel panorama nazionale della prevenzione come associazione sindacale datoriale**.

Nel corso di oltre vent'anni di attività, l'Associazione ha accompagnato l'evoluzione normativa, tecnica e culturale del settore, contribuendo in modo attivo allo sviluppo di modelli formativi innovativi, alla diffusione di buone pratiche e al rafforzamento della professionalità degli operatori. Dalla nascita dei **Centri di Formazione** ai **Registri Professionali**, dall'investimento nelle metodologie didattiche esperienziali all'adozione delle tecnologie digitali per la formazione, ogni fase della crescita associativa è stata guidata dalla volontà di rendere la prevenzione un elemento concreto e generativo di valore per persone, imprese e comunità.

Il 2024 ha rappresentato per Aifos un ulteriore passaggio di forte cambiamento: un anno di consolidamento istituzionale e di rinnovamento organizzativo, nel quale l'Associazione ha rafforzato la propria identità di associazione sindacale datoriale e professionale, aggiornando il proprio assetto statutario e potenziando la struttura operativa e la Direzione nazionale, con l'obiettivo di rispondere in modo ancora più efficace alle trasformazioni del contesto economico, sociale e normativo.

Oggi Aifos continua a interpretare il proprio ruolo non solo come **soggetto formatore riconosciuto dalla normativa vigente**, ma come **comunità professionale capace di mettere in relazione competenze, esperienze e sensibilità diverse**, accomunate dalla convinzione che investire nella sicurezza significhi investire nella qualità del lavoro e nel benessere collettivo.



Nel corso del 2024 e 2025 l'Associazione ha rafforzato la propria identità di associazione sindacale datoriale e professionale.

La storia di Aifos in pillole

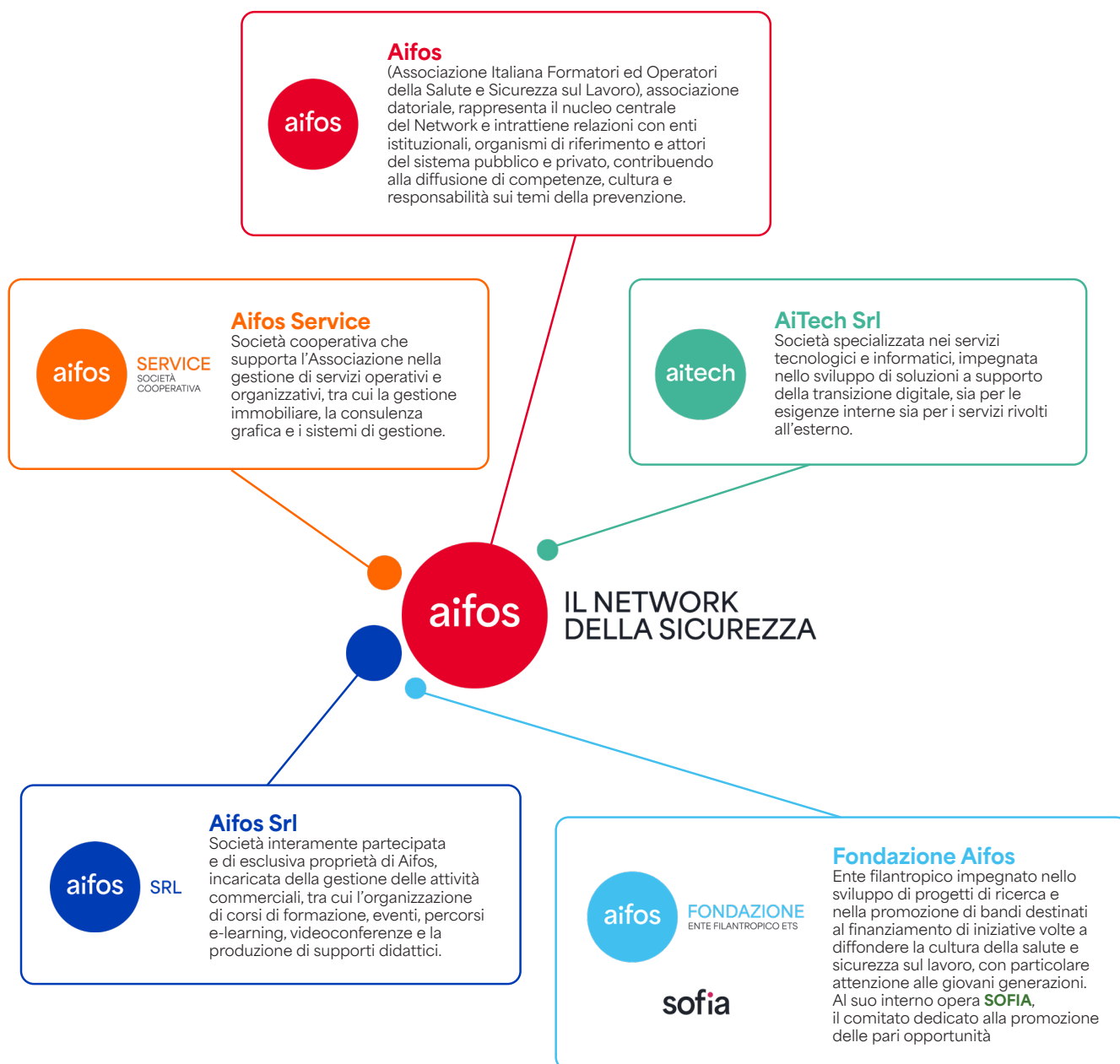
- 2003** Da un'idea di Rocco Vitale e Paolo Carminati viene costituita, in data **20 gennaio 2003**, una associazione denominata "Associazione Italiana Formatori della Sicurezza sul Lavoro" in sigla "Aifos" Associazione senza finalità di lucro - che raggruppa e rappresenta singoli formatori e aziende che operano nel campo della formazione e consulenza alla sicurezza sul lavoro.
- 2004** Aifos trova la sua **prima sede** presso la società Mega Italia Media.
- 2005** Aifos promuove la prima edizione di **EXPOSICURAMENTE** (Fiera di Brescia).
- 2006** Aifos è presente alla manifestazione **Ambiente Lavoro** Convention (Modena).
- 2007** L'associazione ottiene l'**Accreditamento in Regione Lombardia** e si trasferisce presso il Palazzo CSMT, Università degli Studi di Brescia. Viene organizzata la prima edizione del corso "Formazione Formatori". Aifos è presente alla manifestazione fieristica dell'emergenza **REAS**.
- 2008** L'associazione si struttura creando i primi **Centri di Formazione Aifos** nell'anno di emanazione del D. Lgs. n. 81/08, norma cardine per la salute e la sicurezza in Italia.
- 2009** Vengono rafforzate le collaborazioni con enti e Università. Si delinea il **Network Aifos**, con la costituzione della cooperativa di servizi Aifos Service soc. coop. e di Aifos Protezione Civile, associazione di volontariato orientata alla formazione dei volontari del sistema di protezione civile (fondata a L'Aquila in occasione del terremoto che colpì l'Abruzzo).
Viene dato avvio all'attività di studi e ricerche con la pubblicazione del primo "**Rapporto Aifos**".
Viene creato il sistema Gestione Corsi Aifos dedicato ai Centri di Formazione. Si struttura un servizio per l'erogazione della Formazione Qualificata e cresce l'attività fieristica.
- 2010** Viene pubblicato il primo numero dei "**Quaderni della Sicurezza Aifos**", rivista scientifica trimestrale edita dall'associazione. Si svolgono le prime Convention associative (Desenzano del Garda e Pescara).
- 2011** Si sviluppano **nuovi modelli formativi sperimentali** per i corsi di salute e sicurezza sul lavoro e si introducono i corsi Active training. Viene avviata la progettazione dei corsi in e-learning. Cresce l'attività convegnistica sull'intero territorio nazionale.
- 2012** Aifos partecipa come partner nazionale alla **Campagna Europea** promossa dall'Agenzia Europea EU-OSHA di Bilbao. Nasce il Comitato Donne Aifos.
- 2013** In occasione del **10° anniversario** della costituzione dell'associazione, Aifos modifica la propria estensione in "Associazione Italiana Formatori ed Operatori della Sicurezza sul lavoro".
Vengono avviati i corsi attrezzature di lavoro.
Aifos è inserita nell'elenco del Ministero dello Sviluppo Economico delle associazioni professionali costituite in base alla **Legge n. 4/2013** e istituisce i Registri Professionali Aifos.
Aifos aderisce a Confcommercio-Imprese per l'Italia come associazione nazionale di categoria.
- 2014** Vengono inaugurati il **Laboratorio** e la **Galleria** "Ermanno Franchini" presso la sede nazionale di Brescia. Viene riprogettato il sito web e viene dato grande impulso ai social e alla comunicazione istituzionale.
- 2015** Aifos presenta il progetto "Coltiviamo la sicurezza" in occasione di EXPO 2015 e partecipa alla fiera internazionale di Hannover "Interschutz".
Viene pubblicato il **primo Bilancio Sociale Aifos**, che viene considerato buona prassi per il Sistema Confcommercio.

- 2016/2017** Si rafforzano il ruolo istituzionale di Aifos e la funzione di **rappresentanza della categoria** dei formatori e degli operatori della sicurezza. Ci si concentra soprattutto sullo sviluppo delle **nuove metodologie** per raggiungere l'obiettivo della maggiore efficacia degli interventi formativi (formazione esperienziale), non perdendo di vista le nuove tecnologie a supporto della formazione innovativa (e-learning e videoconferenza).
- 2018/2019** Prosegue il buon posizionamento di Aifos, che festeggia i suoi **primi 15 anni** di attività, come associazione di categoria nazionale riconosciuta come punto di riferimento per i soci e tutti gli stakeholder del settore sicurezza. Numerosi sono gli eventi associativi, importanti gli appuntamenti formativi, tra cui spicca il **Safety BarCamp**, unico evento del suo genere nell'ambito sicurezza sul lavoro. Cresce l'attività a tutela dei professionisti associati in collaborazione con Confcommercio Professioni.
- 2020/2021** Tutta l'attività associativa è stata fortemente influenzata dalla **pandemia**. L'associazione si è trovata a dover gestire, nel caos iniziale di norme, decreti e protocolli, un'enorme mole di informazioni da veicolare a soci ed utenti. Ne è scaturita una serie di iniziative, comunicazioni, linee guida, eventi webinar di aggiornamento, percorsi formativi, azioni filantropiche e di comunicazione sociale, pillole di micro-learning, video, materiali utili. Tutto ciò ha portato Aifos a ricevere la menzione per la sezione salute, sicurezza e benessere organizzativo del **Premio AIF "Eccellenza della Formazione"** per il "progetto formativo e informativo dedicato a lavoratori, professionisti della sicurezza e studenti per affrontare il Covid-19".
- 2022/2023** Nel 2023 Aifos festeggia i **20 anni di attività**. All'associazione viene ormai riconosciuto a livello nazionale il ruolo di importante e privilegiato interlocutore delle istituzioni sui temi della formazione e consulenza in materia di sicurezza sul lavoro.
- 2024/2025** Sono anni in cui si discute del nuovo **Accordo Stato-Regioni**, che viene approvato il 17 aprile 2025, pochi giorni dopo l'assemblea Aifos che segna il passaggio di testimone tra Rocco Vitale e Paolo Carminati alla guida dell'associazione. Il **nuovo Presidente, insieme al Consiglio Nazionale e al Direttore Generale** proseguono e rinnovano, con nuovo slancio, l'impegno di Aifos come associazione datoriale per la rappresentanza dei formatori e dei consulenti.



1.1.2 Il Network Aifos

Il Network Aifos si articola in un sistema integrato di realtà tra loro complementari, accomunate dall'obiettivo di promuovere la cultura della salute e della sicurezza sul lavoro e di supportare, con competenze specialistiche, lo sviluppo delle attività associative e dei servizi rivolti agli stakeholder.



1.1.3 L'Identità Associativa

Aifos è un'associazione datoriale senza scopo di lucro che riunisce aziende, formatori, consulenti, professionisti e operatori che svolgono attività nei settori della salute e sicurezza sul lavoro, della formazione e della consulenza specialistica.

Riconosciuta a livello nazionale come associazione di categoria e inserita nell'elenco delle associazioni professionali del Ministero delle Imprese e del Made in Italy, Aifos opera come soggetto formatore abilitato per l'erogazione di corsi di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

La missione associativa si fonda dunque sulla promozione di una cultura della prevenzione diffusa, competente e responsabile, attraverso tre direttrici fondamentali:

- ▶ **rappresentare e tutelare gli interessi della categoria nei confronti delle istituzioni e degli stakeholder di riferimento;**
- ▶ **qualificare e sostenere il lavoro di formatori e professionisti della sicurezza;**

► sviluppare strumenti, servizi e metodologie innovative per la formazione.

Aifos interpreta la formazione non come mero adempimento normativo, ma come leva strategica di cambiamento culturale, capace di incidere concretamente sui comportamenti, sulle organizzazioni e sulla qualità degli ambienti di lavoro.

Nella sua visione più di lungo termine vuole diventare il miglior modello di network per la crescita consapevole e sostenibile delle persone e delle organizzazioni.

Mission, vision, purpose



MISSION

Formare, Orientare e Supportare, nell'ambito della Salute e Sicurezza, lavoratori, professionisti e aziende, valorizzando la rete associativa sia nella diffusione di conoscenze e competenze sia nel consolidamento della presenza territoriale.



VISION

Essere il network di riferimento istituzionale per la formazione in Salute e Sicurezza sul lavoro, ampliando gli orizzonti su Sostenibilità e Benessere. Ideare e sviluppare Modelli e Strumenti Tecnologici a supporto della Community, crescendo insieme e promuovendo un clima di entusiasmo coinvolgente e stimolante.



PURPOSE

Guidare una Comunità Consapevole con approccio pionieristico sia in senso tecnologico che sul fronte dello sviluppo delle capacità personali e professionali. Essere il ponte tra istituzioni e comunità - creare consapevolezza, ispirare, stimolare alla Sicurezza (Sostenibilità) nell'accezione più ampia del termine.

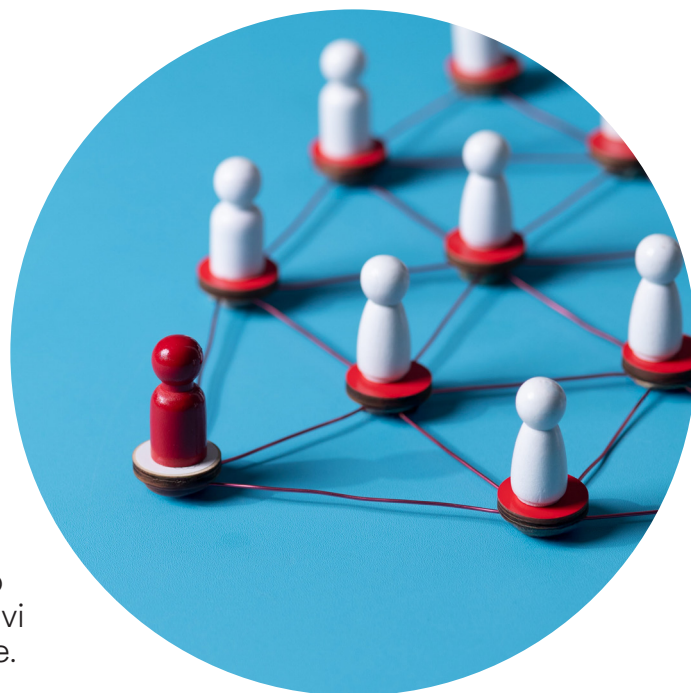
1.1.4 I Valori che orientano l'azione

L'identità di Aifos si fonda su un sistema di valori che orienta ogni scelta organizzativa, progettuale e relazionale.

L'Associazione promuove:

- Legalità e trasparenza, come presupposti indispensabili per garantire affidabilità e credibilità nei confronti degli associati e del sistema esterno.
- Competenza e qualità, intese come impegno continuo nel promuovere elevati standard professionali e nell'innovare contenuti e metodologie formative.
- Centralità della persona, perché la sicurezza nasce dal riconoscimento del valore umano del lavoro e dalla tutela della dignità, della salute e del benessere di ciascuno.
- Responsabilità e indipendenza, che guidano il ruolo associativo nella rappresentanza della categoria e nel confronto con istituzioni, imprese e comunità professionali.
- Collaborazione e partecipazione, principi che rendono Aifos una rete viva di confronto, crescita reciproca e costruzione condivisa di conoscenza.

Questi valori trovano espressione concreta nei documenti che regolano la vita associativa, tra cui il Codice Etico, il Codice Deontologico e la Carta dei Valori, strumenti che definiscono il quadro di riferimento etico e professionale per tutti gli associati.

[Codice Etico](#)[Codice Deontologico](#)[Carta dei Valori](#)

1.2 Governance ed organizzazione

1.2.1 Gli Organi di Governo

La governance di Aifos è disciplinata dallo Statuto che orienta ed ispira i comportamenti organizzativi e le modalità di funzionamento dell'Associazione.

L'ultima modifica statutaria che ha ridefinito i principali organismi di governo è stata approvata dall'Assemblea dei Soci il 2 marzo 2024.

La struttura di governo di Aifos è costituita sia da organi deliberativi, che da titolari di cariche associative.

Sono organi deliberativi, collegiali e monocratici eletti (di norma ogni 4 anni):

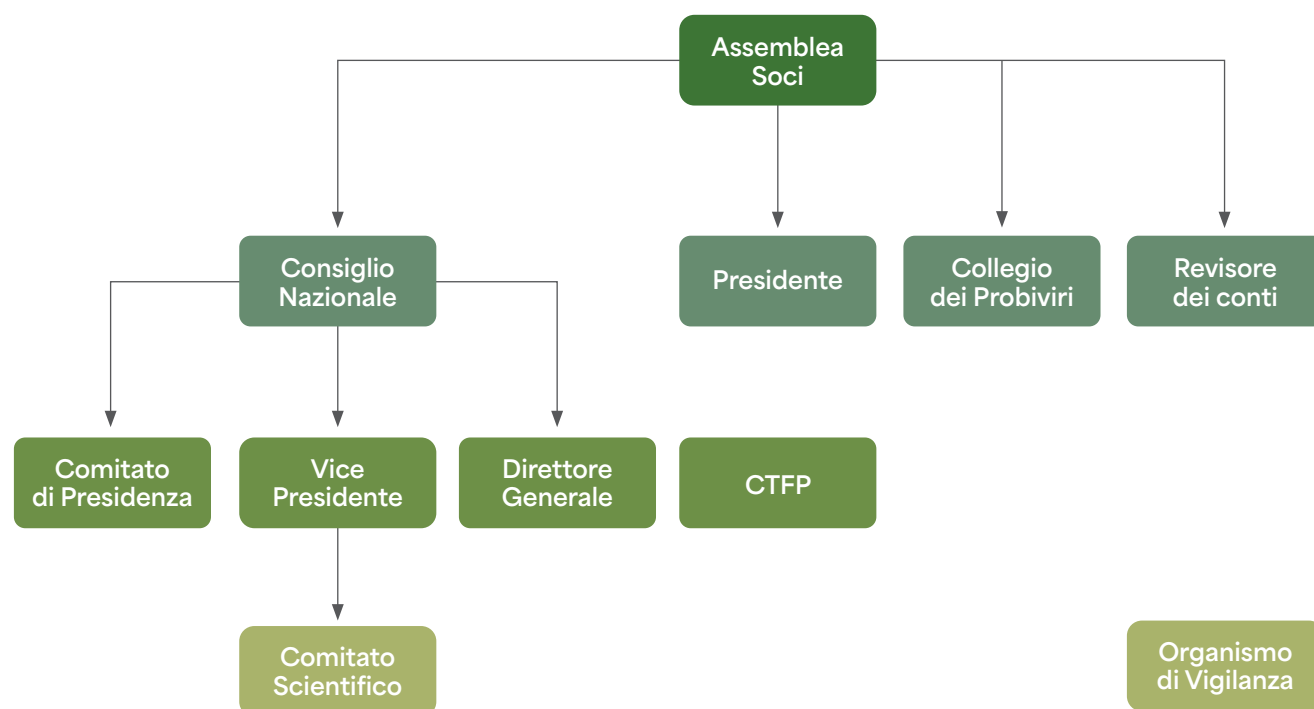
- ▶ L' **Assemblea Generale dei Soci**: è il massimo organo deliberante dell'Associazione. Si riunisce in seduta ordinaria almeno una volta all'anno (per approvare le attività e il rendiconto economico-finanziario) e ogni 4 anni per il rinnovo delle cariche associative. L'Assemblea dei Soci elegge le principali cariche e gli organi dell'associazione:
 - Il Consiglio Nazionale
 - Il Revisore dei Conti
 - Il Collegio dei Probiviri
- ▶ Il **Consiglio Nazionale**: è composto da un minimo di 3 a un massimo di 21 membri eletti fra i soci (di cui almeno un terzo riservato ai soci fondatori, se lo richiedono). Ha ampi poteri di gestione: delibera le quote associative, pre-approva il rendiconto consuntivo, approva il regolamento elettorale e ratifica le deliberazioni del Comitato di Presidenza.
- ▶ Il **Presidente**: ha la rappresentanza legale dell'Associazione di fronte ai terzi e in giudizio, detiene la firma associativa e i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione. In caso di impedimento, le sue funzioni spettano al Vicepresidente (o al Vicepresidente Vicario se vi sono più Vicepresidenti).
- ▶ Il **Comitato di Presidenza**: è composto da 3 membri eletti all'interno del Consiglio Nazionale, a cui si aggiunge il Presidente di diritto. Si riunisce ogni volta che è necessario per esaminare e deliberare sulle attività urgenti dell'Associazione.
- ▶ Il **Revisore dei Conti**: organo monocratico eletto dall'Assemblea (deve essere iscritto al Registro dei Revisori Legali). Ha il compito di vigilare e controllare l'amministrazione e la contabilità dell'Associazione.
- ▶ Il **Collegio dei Probiviri**: composto da 3 membri effettivi e 2 supplenti eletti dall'Assemblea. Costituisce il sistema di garanzia statutario. Giudica secondo imparzialità e indipendenza sulle controversie tra i soci e l'Associazione e si esprime sulle sanzioni agli organi associativi.

Sono titolari di cariche e costituiscono la struttura tecnico-operativa dell'Associazione:

- Il **Direttore Generale**: nominato e revocato dal Presidente su proposta del Consiglio Nazionale (con maggioranza qualificata dei 2/3). È il capo del personale, coadiuva gli organi associativi, partecipa alle riunioni (senza diritto di voto) e sovrintende alla redazione dei bilanci e alla struttura operativa denominata "Direzione Nazionale".
- Il **Comitato Scientifico**: organo di riferimento scientifico istituito dal Comitato di Presidenza e composto da autorevoli rappresentanti del settore. Non esercita funzioni operative ma viene consultato per la stesura di progetti, pubblicazioni e pareri.
- Il **Comitato Tecnico per la Formazione**: definito dal Comitato di Presidenza, ha il compito di qualificare i progetti formativi, definire le aree di intervento e le modalità di erogazione dei corsi promossi dall'Associazione.
- L'**Organismo di Vigilanza**: costituito su proposta del Presidente (previa approvazione del Comitato di Presidenza) ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Ha il compito di vigilare sul Modello organizzativo di gestione e controllo per prevenire i reati. Può essere monocratico o collegiale (fino a 3 componenti).

La governance sul territorio si articola invece in **R.P.F.** e **C.F.A.**: Aifos nomina i Responsabili del Progetto Formativo (R.P.F.) e istituisce i Centri di Formazione Aifos (C.F.A.) per lo svolgimento delle attività didattiche e di aggiornamento sul territorio nazionale.

Sintesi assetto governance di Aifos



CTFP: Comitato Tecnico per la Formazione



1.2.2 La Struttura e le Aree Operative

La struttura organizzativa di Aifos è definita secondo un modello di governance volto a garantire efficacia gestionale, presidio operativo, controllo interno e qualità dei servizi erogati. La gestione operativa dell'Associazione fa capo al Direttore Generale, che coordina le diverse Aree funzionali e operative in raccordo con il Presidente, il Consiglio Nazionale e gli organismi di controllo e vigilanza previsti dal sistema associativo.

L'assetto organizzativo si articola in specifiche funzioni dedicate ai principali ambiti di attività dell'Associazione:

► **Area Formazione**

Rappresenta il nucleo centrale delle attività associative e presidia l'intero processo formativo. L'Area si occupa della progettazione didattica, della gestione ed erogazione dei corsi, dello sviluppo dei percorsi e-learning, del supporto ai Responsabili del Progetto Formativo (RPF) e del coordinamento delle attività di segreteria e assistenza ai corsi. Comprende inoltre le funzioni di progettazione dei supporti didattici e il presidio della qualità dell'offerta formativa.

► **Area Servizi Associativi**

Presidia le attività amministrative e operative legate alla gestione degli associati, dei Registri Professionali e dei Centri di Formazione Aifos (CFA). L'Area garantisce supporto, monitoraggio e gestione dei servizi dedicati alla rete territoriale, assicurando continuità operativa e coerenza con gli standard associativi.

► **Area Amministrazione, Finanza e Controllo**

Sovrintende alla gestione economico-finanziaria dell'Associazione, alla contabilità, alla gestione amministrativa del personale e alla predisposizione della documentazione di bilancio e rendicontazione. L'Area opera sotto il coordinamento del Direttore Generale e in raccordo con gli organismi di controllo, garantendo trasparenza, tracciabilità e correttezza amministrativa.

► **Area Comunicazione, Relazioni Esterne e Studi**

Gestisce le attività di comunicazione istituzionale, i canali digitali, le relazioni esterne e la promozione delle iniziative associative. L'Area coordina inoltre l'organizzazione di eventi, convegni e seminari, supportando il posizionamento dell'Associazione e la diffusione della cultura della salute e sicurezza sul lavoro. Al suo interno rientrano anche le attività dell'Ufficio Studi e Legislativo, finalizzate al monitoraggio normativo e all'approfondimento tecnico-specialistico.

► **Altre aree di supporto**

A completamento della struttura operativa, Aifos si avvale di funzioni trasversali di supporto che garantiscono la conformità normativa, la qualità dei processi e l'efficacia della comunicazione visiva e digitale:

- **Qualità e sistemi di gestione:** presidia le attività relative alla certificazione ISO 9001 e la sorveglianza del Sistema di Gestione della Qualità. Gestisce le segnalazioni di non conformità e i report degli audit condotti presso le aziende associate, e segue lo sviluppo di ulteriori sistemi di gestione o prassi di riferimento di cui l'Associazione intenda dotarsi.
- **Privacy:** per la gestione delle attività relative alla protezione dei dati personali è nominato un DPO, cui competono le funzioni proprie del ruolo. La struttura supporta il DPO nella tenuta documentale e negli approfondimenti necessari a garantire la compliance in materia di trattamento dei dati.
- **Salute e sicurezza:** è nominato un RSPP cui compete lo svolgimento delle relative funzioni previste dalla normativa vigente.
- **Grafica, immagine e publishing:** cura gli aspetti grafici e visivi delle iniziative promosse dall'Associazione (eventi, convegni, corsi e pubblicazioni) nonché l'immagine coordinata dei materiali stampati e digitali.
- **Digital:** gestisce lo sviluppo digitale dell'Associazione, con riferimento al sito web e alle soluzioni tecnologiche sviluppate internamente o in collaborazione con partner esterni, con l'obiettivo di rendere i processi di lavoro più digitalizzati e funzionali.

1.2.3 Il Modello Organizzativo e la gestione dei rischi

Al fine di prevenire comportamenti illeciti, rafforzare i presidi di controllo interno e promuovere una gestione improntata a legalità, trasparenza e responsabilità, Aifos ha adottato il proprio **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 ("Modello 231")**, unitamente al Codice Etico e alle procedure attuative correlate. Tali strumenti costituiscono i principali riferimenti del sistema di compliance e governance dell'Associazione, orientando i comportamenti di organi associativi, dipendenti, collaboratori e stakeholder.

Nel corso dell'anno in corso il Modello è stato oggetto di aggiornamento, in coerenza con l'evoluzione dell'assetto organizzativo dell'Associazione e con le più recenti modifiche normative introdotte nell'ambito del D.lgs. 231/2001. L'attività di revisione ha riguardato in particolare la ridefinizione della mappatura delle attività sensibili e delle aree operative, nonché l'adeguamento dei protocolli e dei presidi di controllo interni.

Sono stati inoltre aggiornati il Codice Disciplinare, il Codice Etico ed è stata confermata la validità del sistema di whistleblowing adottato dall'Associazione, comprensivo di procedura e regolamento per la gestione delle segnalazioni e la tutela dei segnalanti ai sensi del D.lgs. 24/2023.

Il Modello Organizzativo di Aifos si articola in specifiche sezioni costruite sulla base dell'analisi dei rischi di commissione dei reati previsti dalla normativa, con particolare riferimento:

- ▶ ai reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- ▶ ai reati connessi alla gestione amministrativa, societaria e finanziaria;
- ▶ alle ulteriori fattispecie di reato rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001.

A presidio dell'efficace attuazione del Modello 231, Aifos ha istituito un Organismo di Vigilanza (OdV), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di monitorare l'adequatezza del Modello, verificarne l'effettiva applicazione e vigilare sul rispetto delle prescrizioni da parte dei destinatari.

L'Organismo di Vigilanza predispone annualmente un programma di audit e attività di verifica finalizzato a monitorare il corretto funzionamento del sistema di controllo interno, l'applicazione delle procedure e l'efficacia dei presidi adottati per la prevenzione dei rischi.

1.2.4 Whistleblowing

L'impegno di Aifos verso l'etica e la trasparenza si riflette anche nell'adozione di un sistema di Whistleblowing conforme al D.lgs. n. 24/2023, volto a tutelare l'integrità dell'Associazione e l'interesse pubblico. Per garantire un ambiente di lavoro sicuro e incoraggiare l'emersione di illeciti o irregolarità, Aifos ha implementato **una piattaforma informatica dedicata che assicura l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante e dei contenuti trasmessi, proteggendo attivamente i soggetti da qualsiasi forma di ritorsione, diretta o indiretta.**

La tutela contro qualsiasi forma di ritorsione è estesa a un'ampia platea di soggetti che operano nel contesto lavorativo di Aifos, inclusi dipendenti, collaboratori, fornitori, liberi professionisti, volontari e tirocinanti.

Il processo è affidato a un Gestore delle segnalazioni indipendente e imparziale, che ha il compito di istruire le segnalazioni entro termini certi.

Questo strumento, integrato nel Modello Organizzativo 231, non è solo un adempimento normativo, ma un pilastro della strategia di sostenibilità dell'Associazione, volto a promuovere una cultura della responsabilità e della legalità in ogni ambito del contesto lavorativo.



Nell'arco degli ultimi due anni Aifos **non ha registrato episodi legati alla corruzione**. Durante il periodo di rendicontazione, **non sono emersi casi di inosservanza delle leggi e dei regolamenti in vigore.**



Tutti i membri degli organi di governance, della struttura, delle aree operative ed i dipendenti, **sono stati informati dettagliatamente** sulle politiche e le procedure per prevenire la corruzione.



Da punto di vista legale, Aifos **non è stata implicata in contenziosi relativi a pratiche anticoncorrenziali, antitrust o di monopolio**. Non si sono verificate inoltre segnalazioni di **violazioni della privacy** o di **perdite di dati** riguardanti gli associati e i loro dipendenti.

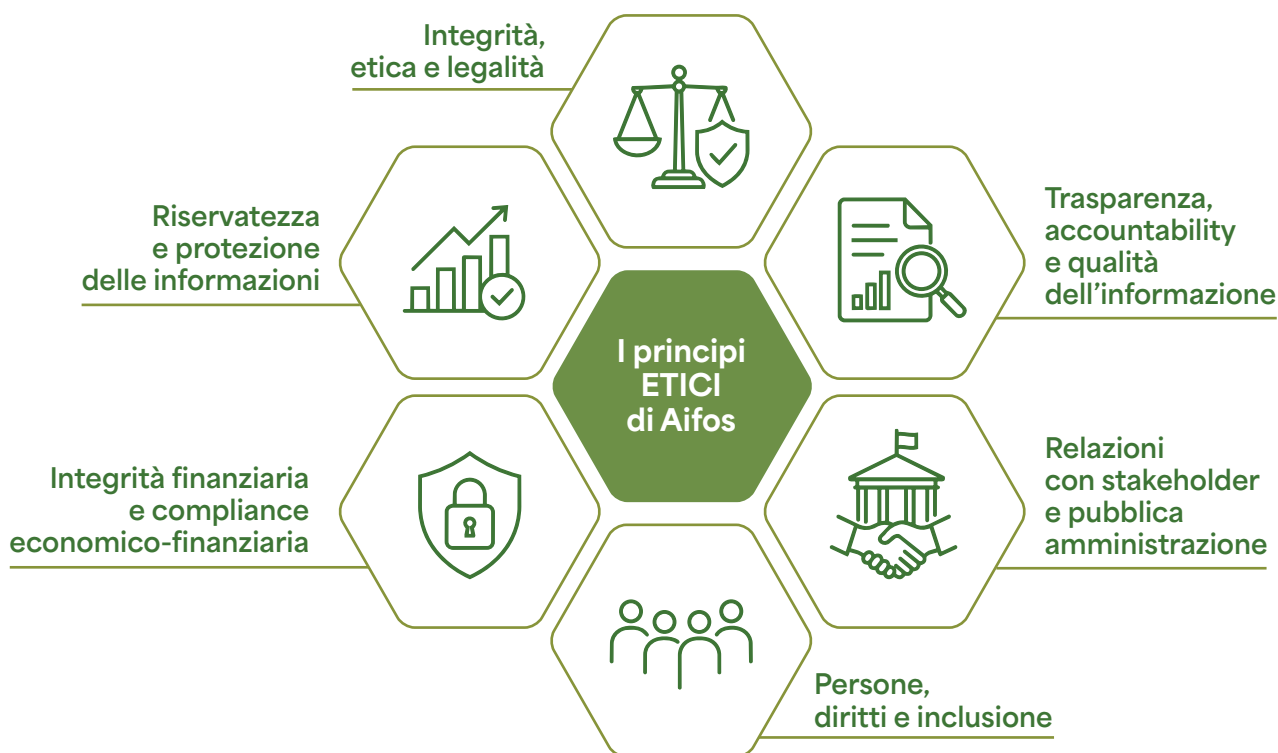
1.2.5 Valori Etici, Integrità e Trasparenza

Aifos considera **etica, trasparenza e correttezza** principi fondanti della propria attività associativa e della relazione con tutti gli stakeholder. Tali principi sono formalizzati nel Codice Etico, aggiornato nel 2026, che definisce regole di comportamento vincolanti per organi associativi, dipendenti, collaboratori, soci, fornitori e partner.

Il Codice promuove una gestione improntata a legalità, integrità, responsabilità e prevenzione dei conflitti di interesse, favorendo un modello di governance orientato alla tutela degli stakeholder e alla creazione di valore nel lungo periodo.

Aifos assicura la massima trasparenza e completezza delle informazioni, garantendo che ogni comunicazione verso soci, istituzioni, autorità e stakeholder sia chiara, veritiera, tempestiva e accessibile. L'Associazione promuove inoltre la tracciabilità dei processi decisionali e amministrativi, la correttezza nella gestione delle risorse finanziarie e la conformità alle normative vigenti, anche attraverso specifici sistemi di controllo interno e vigilanza.

Il presidio dell'etica e della compliance è rafforzato dalla presenza dell'**Organismo di Vigilanza**, incaricato di monitorare l'attuazione del Codice Etico, raccogliere eventuali segnalazioni e promuovere attività di formazione e diffusione della cultura etica all'interno dell'Associazione. Aifos considera la trasparenza un elemento essenziale anche nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, i fornitori, i clienti e i partner, impegnandosi a operare secondo criteri di imparzialità, correttezza e leale collaborazione, contrastando qualsiasi forma di comportamento corruttivo o illecito. In questo quadro, l'Associazione promuove una cultura organizzativa basata su responsabilità, professionalità e accountability, quale leva strategica per consolidare fiducia, credibilità e reputazione nel proprio contesto di riferimento.



1.2.6 Visione strategica e direttrici di sviluppo

Aifos sta affrontando una fase di evoluzione e consolidamento strategico orientata a rafforzare il proprio ruolo di punto di riferimento nazionale nel campo della formazione, della cultura della prevenzione e dello sviluppo delle competenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro. In un contesto caratterizzato da profondi cambiamenti normativi, tecnologici e sociali, l'Associazione intende guidare un processo di trasformazione capace di valorizzare il proprio patrimonio di competenze, il proprio network e la propria capacità di innovazione, per rispondere in modo sempre più efficace ai bisogni di associati, imprese, professionisti e stakeholder.

La strategia di sviluppo di Aifos si articola lungo alcune direttrici prioritarie:

- Un primo ambito riguarda il **rafforzamento dell'ecosistema fisico**: attraverso la valorizzazione della nuova sede come spazio identitario, relazionale e progettuale, capace di accogliere nuove attività e servizi sempre più innovativi, accessibili e inclusivi. Questo investimento rappresenta sia un miglioramento infrastrutturale, sia un elemento strategico volto a favorire collaborazione, networking e sviluppo di nuove opportunità.
- L'Associazione sta investendo in **un evoluto ecosistema digitale**: fondato sulla digitalizzazione e trasformazione dei processi interni, sul potenziamento degli strumenti tecnologici e sull'integrazione progressiva delle opportunità offerte dall'intelligenza artificiale. L'obiettivo è migliorare l'efficienza organizzativa, ampliare la capacità di servizio e offrire esperienze formative e relazionali sempre più personalizzate e innovative.
- Un ulteriore pilastro strategico è rappresentato dal **rinnovamento della comunicazione interna ed esterna**, intesa come leva fondamentale per rafforzare l'identità associativa, favorire il coinvolgimento del network e consolidare il dialogo con il contesto istituzionale, economico e sociale. La costruzione di una strategia comunicativa più integrata e coerente mira a valorizzare il ruolo di Aifos come comunità professionale autorevole, capace di generare conoscenza, cultura e impatto.
- Grande attenzione verrà infine dedicata al **potenziamento dei servizi di customer care e supporto al network Aifos**, attraverso un approccio sempre più orientato all'ascolto ed alla personalizzazione delle soluzioni proposte.

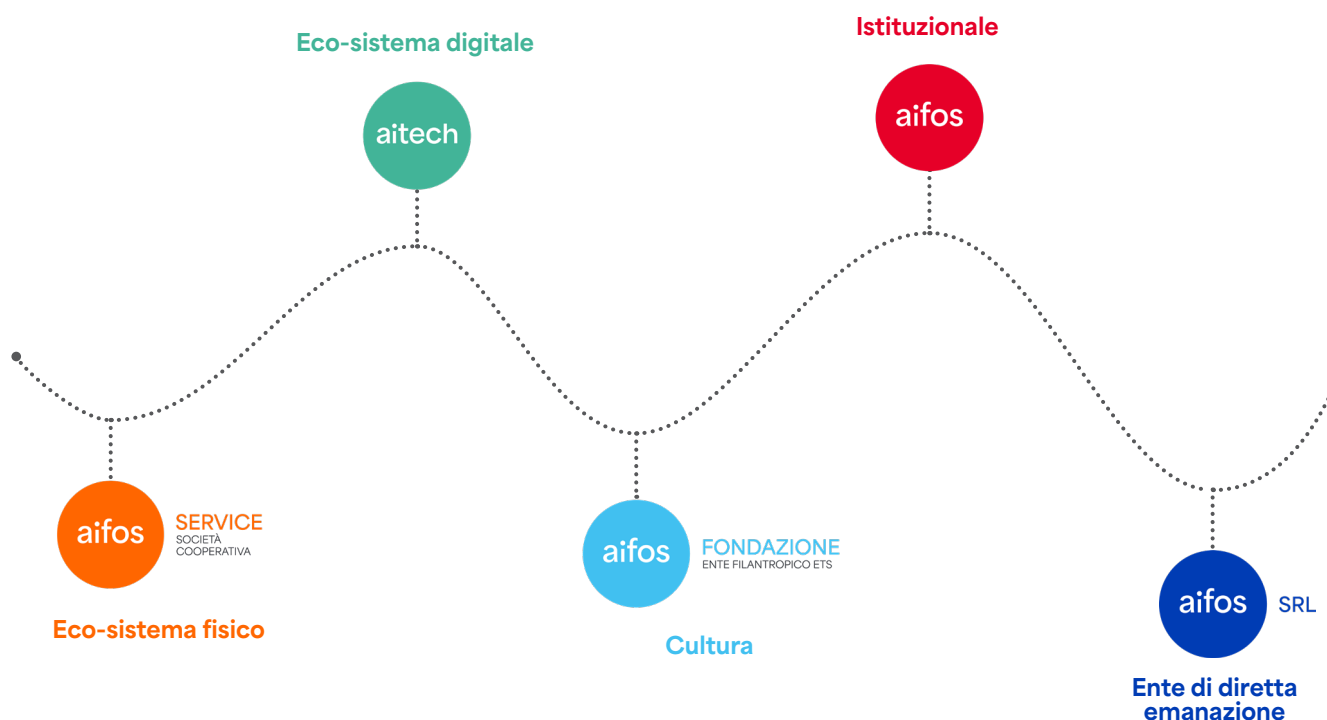
Per rendere concreta questa strategia, Aifos intende adottare un approccio trasformativo fondato su alcune leve essenziali:

- il rafforzamento delle competenze di project management, per garantire capacità di pianificazione ed esecuzione;
- la promozione di una cultura di open innovation, aperta alla sperimentazione e alla collaborazione;
- l'attivazione di progetti pilota a basso rischio e ad alto potenziale innovativo;
- il coinvolgimento attivo di tutto il network associativo, riconosciuto come elemento distintivo e risorsa strategica fondamentale.

Alla base di questo percorso vi è una precisa visione della leadership. Aifos riconosce che il valore di un'organizzazione non dipende soltanto dalle attività che realizza, ma dalla capacità della propria leadership di dare direzione, ispirare il cambiamento e costruire il futuro.

Per questo, l'Associazione intende promuovere un modello di leadership trasformativa, capace di anticipare le sfide, una leadership etica, fondata su responsabilità e coerenza nonché su una leadership partecipativa, che coinvolga associati, imprese, istituzioni e giovani talenti in un ecosistema aperto e collaborativo.

Mappa strategica-organizzativa di Aifos



1.3 Le attività di Aifos ed il suo Network

1.3.1 Le attività di rappresentanza

La rappresentanza delle aziende e dei professionisti attivi nella formazione e consulenza in materia di salute e sicurezza sul lavoro è il focus centrale di Aifos e il suo principale tratto identitario. L'Associazione tutela e promuove gli interessi professionali e di categoria del settore, portandone le istanze all'attenzione delle istituzioni competenti.

La base associativa riunisce formatori, RSPP, coordinatori, consulenti e Centri di Formazione che operano quotidianamente per il miglioramento della prevenzione nei luoghi di lavoro.

La base associativa di Aifos



Confronto dati 2024-2025

Soci	2024	2025	Variazione %
n. Soci	1.747	1.870	7%
n. Aziende	584	631	8%
n. CFA	523	557	6,5%

Nel 2025 il **numero dei Soci** è cresciuto in tutte le categorie

Dati al 31 dicembre 2025

1.3.2 Il rapporto con le Istituzioni e le attività di lobby

L'Associazione costruisce e consolida relazioni strutturate e continuative con i principali interlocutori istituzionali, con l'obiettivo di rafforzare la propria autorevolezza e contribuire all'evoluzione del quadro normativo, regolatorio e culturale in materia di prevenzione e tutela dei lavoratori.

Tra i principali interlocutori di Aifos figurano **l'INAIL, i rappresentanti tecnici e politici dei Dicasteri competenti, il Parlamento, le istituzioni territoriali e le organizzazioni sindacali**, con cui l'Associazione mantiene un dialogo costante finalizzato a promuovere il confronto, condividere competenze tecniche e sostenere l'adozione di politiche sempre più efficaci nel campo della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

All'interno di questo articolato sistema di relazioni istituzionali e attività sindacali, l'azione di Aifos si sviluppa secondo una direttrice precisa: **la rappresentanza associativa, orientata a portare all'attenzione delle istituzioni le esigenze, le istanze e le proposte della propria comunità di iscritti, contribuendo alla definizione di interventi e indirizzi coerenti con le sfide del mondo del lavoro contemporaneo**. Tale attività si esprime attraverso il dialogo diretto con gli enti competenti, la partecipazione a tavoli tecnici, commissioni, organismi consultivi e momenti di concertazione tra stakeholder, sempre nel rispetto dei principi di trasparenza, correttezza e responsabilità istituzionale, anche con riferimento alla normazione tecnica.

A questo impegno si affianca una crescente attenzione alle istituzioni ed ai framework nazionali ed internazionali sui temi della sostenibilità e della governance ESG. In questo ambito, Aifos partecipa a network e iniziative di rilievo nazionale e internazionale, tra cui il **Global Compact Network Italia e ASviS (Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile)**, contribuendo alla promozione di modelli organizzativi che integrano prevenzione, benessere delle persone, inclusione e sviluppo sostenibile. Attraverso queste collaborazioni, l'Associazione consolida il proprio ruolo di interlocutore qualificato non solo per il sistema della sicurezza sul lavoro, ma anche nel più ampio dibattito pubblico sulla sostenibilità, favorendo una visione sempre più integrata tra tutela della persona, qualità del lavoro e crescita responsabile.

1.3.3 L'eccellenza della Formazione sulla Salute e sulla Sicurezza

La formazione per Aifos è un dispositivo di generazione di valore: non solo trasferimento di contenuti, ma processo continuo di costruzione di competenze, capaci di incidere sui contesti reali di lavoro. In questa logica, l'apprendimento non si esaurisce nell'aula o sulla piattaforma digitale, ma si estende alle pratiche quotidiane, influenzando il modo in cui le organizzazioni prendono decisioni, gestiscono le criticità e sviluppano responsabilità.

L'eccellenza di Aifos si manifesta nella capacità di tenere insieme tre dimensioni raramente integrate in modo sistemico:

- ▶ la solidità tecnico-normativa, necessaria per garantire rigore e affidabilità dei contenuti;
- ▶ la rilevanza organizzativa, che consente alla formazione di incidere sui processi reali delle imprese;
- ▶ la dimensione culturale, che rende la salute e la sicurezza elementi identitari e non soltanto operativi.

L'eccellenza, inoltre, si esprime nella capacità di Aifos di mantenere la formazione allineata ai cambiamenti del lavoro contemporaneo, caratterizzato da crescente complessità, digitalizzazione e interdipendenza dei rischi.

In questo senso, la formazione non è intesa come un servizio accessorio, ma come infrastruttura strategica attraverso cui si costruisce qualità del lavoro, affidabilità dei sistemi produttivi e maturità delle organizzazioni.

1.3.4 Le altre attività di Aifos

Accanto alle attività di rappresentanza e al core formativo, Aifos sviluppa un insieme articolato di attività che contribuiscono in modo sostanziale al rafforzamento della cultura della salute e sicurezza e alla crescita dell'intero ecosistema professionale di riferimento. Tali attività rappresentano un'estensione naturale della missione associativa e ne amplificano l'impatto, agendo su dimensioni complementari: culturale, relazionale, conoscitiva e tecnologica:

01

Diffusione della cultura della prevenzione: perseguita attraverso la promozione continuativa di webinar, convegni, workshop, campagne informative e iniziative di sensibilizzazione. Queste attività svolgono una funzione fondamentale di ingaggio e consapevolezza, contribuendo a rendere i temi della salute e sicurezza sempre più accessibili, condivisi e integrati nei comportamenti organizzativi e individuali.



02

Costruzione e il consolidamento di una rete di professionisti, che rappresenta uno degli elementi distintivi del modello Aifos. Attraverso un network diffuso e strutturato, l'Associazione favorisce il dialogo tra imprese, esperti e istituzioni, creando le condizioni per la circolazione di conoscenze, il confronto tra esperienze e la diffusione di pratiche operative efficaci. Questo ecosistema relazionale costituisce una leva strategica per l'evoluzione del settore e per il rafforzamento delle competenze collettive.



03

Ricerca e aggiornamento normativo, attraverso cui Aifos monitora e interpreta l'evoluzione del quadro legislativo e dei nuovi scenari di rischio. La produzione di analisi, studi e approfondimenti consente di mettere a disposizione degli stakeholder strumenti conoscitivi affidabili e tempestivi, a supporto di una gestione sempre più consapevole e responsabile della sicurezza nei luoghi di lavoro.



04

Digitalizzazione dei percorsi formativi, attraverso l'utilizzo di piattaforme e-learning e soluzioni tecnologiche avanzate, consente di ampliare l'accessibilità della formazione, ridurre gli impatti logistici e migliorare l'efficacia complessiva dei processi di apprendimento. In questo modo, Aifos rafforza la propria capacità di rispondere alle esigenze di un contesto in continua evoluzione, coniugando qualità, efficienza e diffusione della conoscenza.



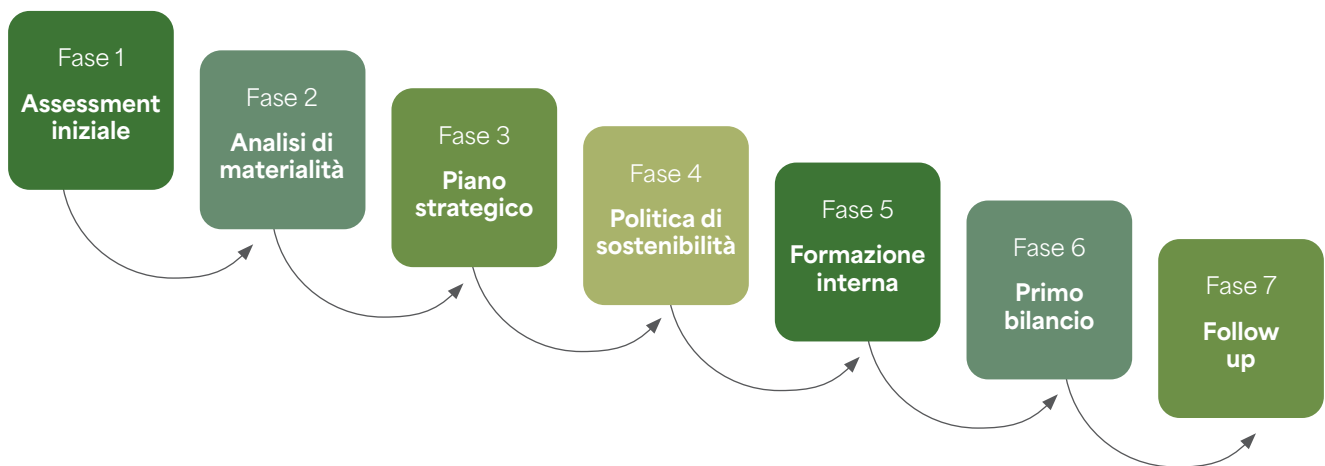
Capitolo 2 - **SOSTENIBILITÀ:** **UN PROGRAMMA DI INDIRIZZO** **STRATEGICO**

2.1 Il Percorso di Sostenibilità

Per Aifos, la sostenibilità rappresenta un percorso di evoluzione organizzativa e culturale, costruito per integrare in modo progressivo e strutturato nuovi strumenti, competenze e modalità di generare valore.

Aifos sta progressivamente integrando la sostenibilità nella propria cultura organizzativa e nei propri processi operativi, affinché diventi un elemento trasversale capace di orientare decisioni, comportamenti e priorità strategiche.

Parallelamente, il percorso intrapreso, mira a sostenere lo sviluppo di servizi sempre più innovativi e coerenti con i bisogni emergenti di imprese, professionisti e stakeholder, rafforzando la capacità dell'Associazione di accompagnare il cambiamento e offrire risposte evolute alle trasformazioni del mondo del lavoro.



2.2 Profilo strategico di Sostenibilità

In Aifos la sostenibilità non viene considerata come un ambito separato o come un insieme di iniziative aggiuntive, ma come una prospettiva trasversale attraverso cui rileggere e valorizzare il proprio operato: un approccio che consente di integrare prevenzione, innovazione, responsabilità e visione di lungo periodo in un unico disegno strategico.

Il Profilo dell'Associazione rispetto ai temi ESG è stato codificato all'interno di un Piano Strategico che nasce proprio con la finalità di orientare l'evoluzione di Aifos verso un modello sempre più capace di coniugare identità storica e capacità di anticipare i bisogni emergenti di un mondo che cambia.

La strategia di sostenibilità di Aifos si sviluppa lungo quattro direttrici principali:

- **Rafforzamento del posizionamento strategico e del ruolo culturale dell'Associazione,** attraverso la produzione di contenuti, la promozione di pubblici dibattiti, lo sviluppo di

relazioni istituzionali e la costruzione di un ecosistema sempre più attivo sui temi che collegano sicurezza e sostenibilità.

- **Evoluzione dei processi interni e del modello organizzativo**, con l'obiettivo di integrare progressivamente i principi della sostenibilità nella governance, nei sistemi di gestione, nella trasformazione digitale, nella comunicazione e nell'efficienza operativa, rendendo sempre più coerente il funzionamento dell'Associazione con i valori che promuove all'esterno.
- **Evoluzione dell'offerta formativa**, considerata una leva fondamentale per accompagnare il cambiamento. Aifos intende infatti integrare in modo sempre più sistemico i temi ESG e della sostenibilità nei propri percorsi, promuovendo contenuti accessibili, inclusivi e capaci di rispondere ai nuovi bisogni di competenze di professionisti e organizzazioni.
- **Sviluppo di nuovi servizi, percorsi ed ecosistemi**, ampliando il perimetro di intervento dell'Associazione e rafforzandone la capacità di generare valore per il proprio Network attraverso nuove progettualità, servizi di supporto e spazi di relazione e innovazione.

Gli obiettivi strategici di sostenibilità di Aifos



Orizzonte 2026-2028 - Piano strategico



Rafforzare il ruolo culturale
e il posizionamento
strategico



Evoluzione
della governance
e organizzazione interna



Innovare
l'offerta formativa



Sviluppare nuovi
servizi ed ecosistemi

2.3 Gli Ambassador: le persone che trasformano la strategia in azione

Una strategia di sostenibilità vive solo se qualcuno la rende concreta ogni giorno. Obiettivi, strumenti e processi non bastano: servono persone capaci di portarli dentro la vita quotidiana dell'organizzazione.

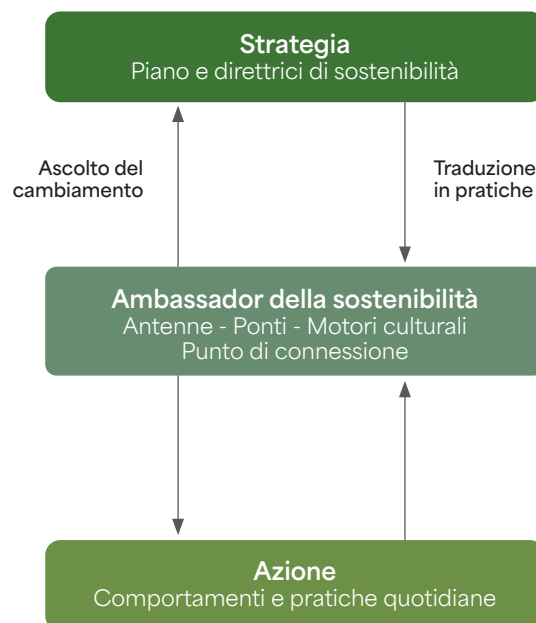
Da questa convinzione nascono gli **Ambassador della Sostenibilità**, figure interne a Aifos che accompagnano e facilitano la diffusione della cultura della sostenibilità, trasformando gli indirizzi strategici in comportamenti, pratiche e modi di lavorare concreti.

Gli Ambassador sono il punto di incontro tra strategia e azione. Da un lato leggono il cambiamento, intercettando segnali, bisogni e opportunità; dall'altro favoriscono il dialogo tra persone, funzioni e stakeholder, traducendo temi complessi in iniziative comprensibili e applicabili.

Il loro ruolo non è controllare, ma attivare: risvegliare consapevolezza, stimolare partecipazione, accompagnare le persone nel cambiamento. Tre immagini ne raccontano l'essenza:

- **Antenne**, che ascoltano il contesto e captano ciò che emerge.
- **Ponti**, che mettono in connessione persone, funzioni e idee.
- **Motori culturali**, che diffondono comportamenti coerenti con gli obiettivi di sostenibilità di Aifos.

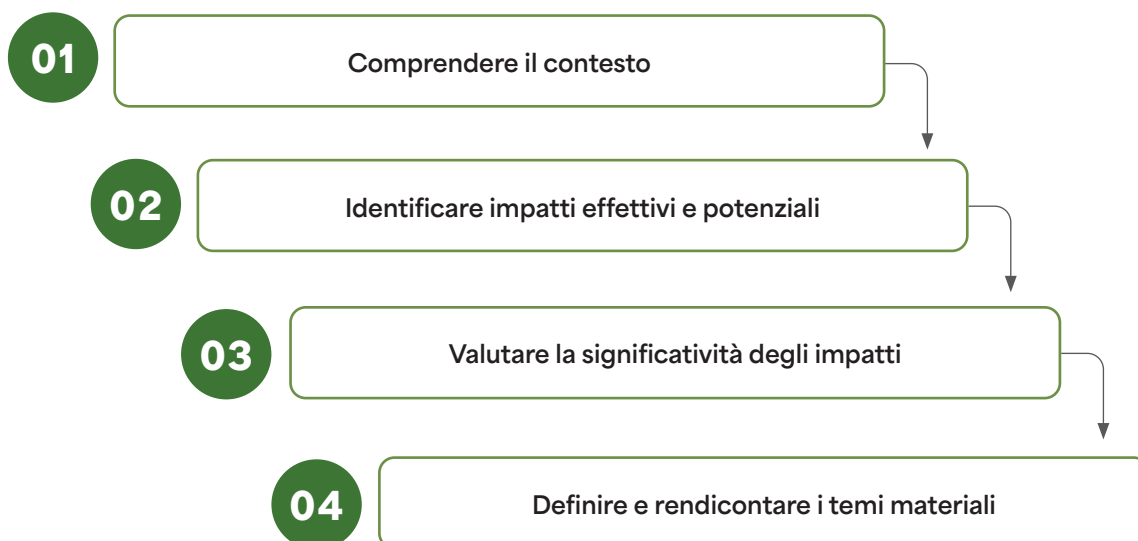
A sostegno di questo percorso, l'Associazione ha costruito un ecosistema dedicato di strumenti e momenti formativi, pensati per rafforzare le competenze, alimentare il confronto e far crescere nel tempo una comunità interna che apprende insieme.



2.4 L'analisi di materialità

Per orientare la propria attività strategica e confermare la validità delle tematiche identificate ed il loro grado di rilevanza, Aifos ha effettuato un'analisi di materialità d'impatto condotta secondo le fasi riportate negli Standard GRI 2021.

Schema sinottico del processo



L'Associazione ha inoltre avviato una riflessione interna finalizzata a identificare rischi e opportunità che potrebbero generare effetti finanziari significativi, adottando una prospettiva di materialità finanziaria (outside-in), in linea con i più recenti sviluppi del quadro normativo europeo sulla rendicontazione di sostenibilità..

L'analisi di materialità è stata arricchita con il coinvolgimento diretto degli stakeholder mediante un questionario dedicato, volto a raccogliere percezioni, priorità e contributi utili a orientare la valutazione dei temi più rilevanti per l'Associazione e per i suoi interlocutori.

2.4.1 La Catena del Valore dell'Associazione

La catena del valore di Aifos si sviluppa lungo tre dimensioni principali: approvvigionamento e partnership (Upstream), attività Core e di supporto, distribuzione, utilizzo e fine vita dei servizi (Downstream).

Value Chain



2.4.2 Gli Stakeholder ed il loro coinvolgimento

Nella fase di comprensione del contesto e della propria catena del valore, l'Associazione ha identificato, analizzato, mappato tutte le persone, gruppi o organizzazioni che possono influenzare o essere influenzati dalle sue attività o dai suoi obiettivi.

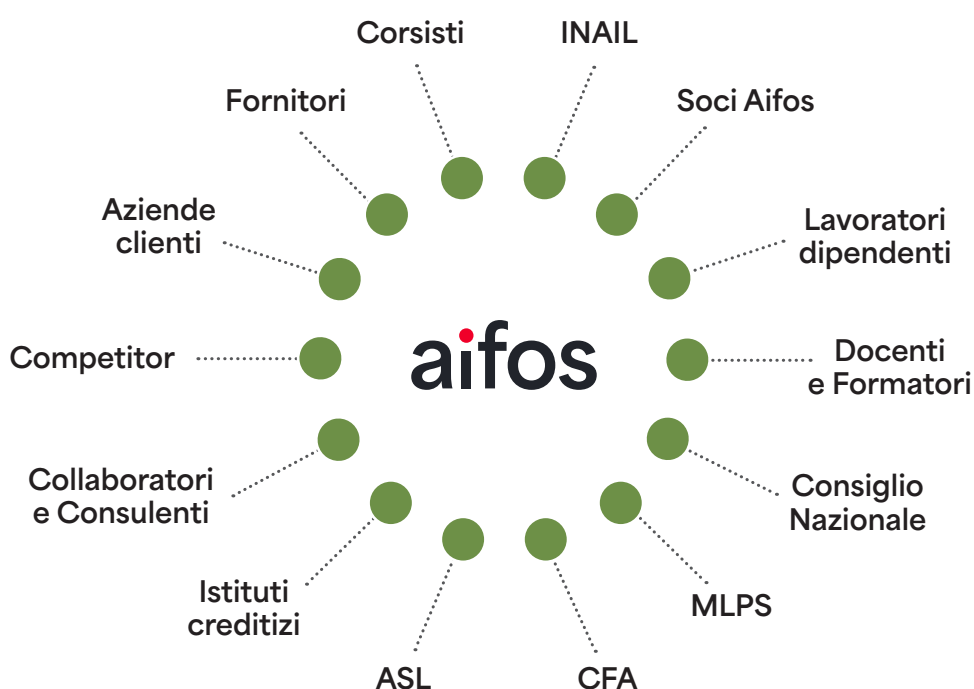
Aifos si impegna quotidianamente a **promuovere e valorizzare il dialogo con i propri stakeholder** riconoscendo nella qualità delle relazioni un elemento centrale per il perseguimento della propria missione e per la capacità di generare valore nel tempo.

Il confronto continuo con le parti interessate rappresenta per Aifos un'opportunità fondamentale per consolidare i legami esistenti, attivare nuove sinergie, rispondere in modo efficace ai bisogni emergenti e orientare in maniera puntuale le proprie attività e priorità strategiche. Per questo motivo, **l'Associazione si impegna a svolgere un ruolo attivo all'interno della propria rete relazionale**, promuovendo i principi che guidano il proprio operato e costruendo rapporti solidi, trasparenti e duraturi, fondati su ascolto, fiducia e responsabilità reciproca.

Al fine di definire modalità di coinvolgimento efficaci e coerenti, **Aifos ha identificato i propri stakeholder attraverso un criterio di rilevanza** che considera sia il grado di dipendenza delle parti interessate dall'Associazione, sia la loro capacità di influenzarne i processi strategici e operativi.

Le opportunità di engagement nascono sia dalle progettualità e dagli obiettivi promossi direttamente dall'Associazione, sia dai contributi, dalle esigenze e dai suggerimenti che emergono dal confronto con gli stakeholder stessi. L'attività di coinvolgimento è pienamente integrata nella gestione ordinaria di Aifos ed è condotta in maniera trasversale da tutte le aree operative, con il supporto degli Ambassador di Sostenibilità, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze.

Gli Stakeholder Aifos



Stakeholder engagement

Stakeholder	Scopo del coinvolgimento	Modalità di coinvolgimento
Base associativa (CFA, Soci Aifos, Docenti e Formatori)	Coinvolgere la rete associativa nelle scelte e nella vita dell'Associazione, assicurando uniformità e qualità dell'offerta e rafforzando partecipazione e senso di appartenenza	Assemblee dei soci, incontri di coordinamento con i CFA, percorsi di aggiornamento per i centri di formazione, piattaforma e materiali condivisi, comunicazioni associative ed eventi
Governance (Consiglio Nazionale, ODV)	Definire gli indirizzi strategici e di governance dell'Associazione e vigilare sul corretto funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo	Riunioni degli organi, processi decisionali formalizzati, flussi informativi periodici, segnalazioni e reportistica dedicata
Lavoratrici, lavoratori, dipendenti e collaboratori	Garantire benessere, crescita professionale e continuità operativa; raccogliere bisogni e proposte di miglioramento dell'ambiente di lavoro	Riunioni periodiche, colloqui individuali, momenti formativi interni, confronto sui progetti
Istituzioni e organismi pubblici (MLPS, INAIL, ASL)	Mantenere coerenza con il quadro normativo e collaborare su prevenzione, dati e iniziative per la cultura della sicurezza	Monitoraggio normativo, partecipazione a bandi, progetti e tavoli istituzionali, comunicazioni e adempimenti
Destinatari dei servizi (Aziende clienti, Corsisti)	Rispondere ai bisogni formativi e di consulenza, cogliere nuove esigenze e migliorare i servizi sulla base dei riscontri	Questionari di soddisfazione, incontri commerciali e tecnici, raccolta feedback, assistenza e follow-up
Partner economici e di mercato (Istituti creditizi, Fornitori, Competitor)	Garantire solidità finanziaria, qualità e affidabilità lungo la catena del valore e confrontarsi sull'evoluzione del settore	Incontri periodici, scambio documentale e contrattuale, qualifica dei fornitori, partecipazione a tavoli e associazioni di categoria

2.4.3 Gli impatti

Aifos ha definito il **processo di determinazione dei temi materiali adottando un approccio strutturato volto all'identificazione degli impatti attuali e potenziali generati dalle proprie attività e dalle relazioni che genera.**

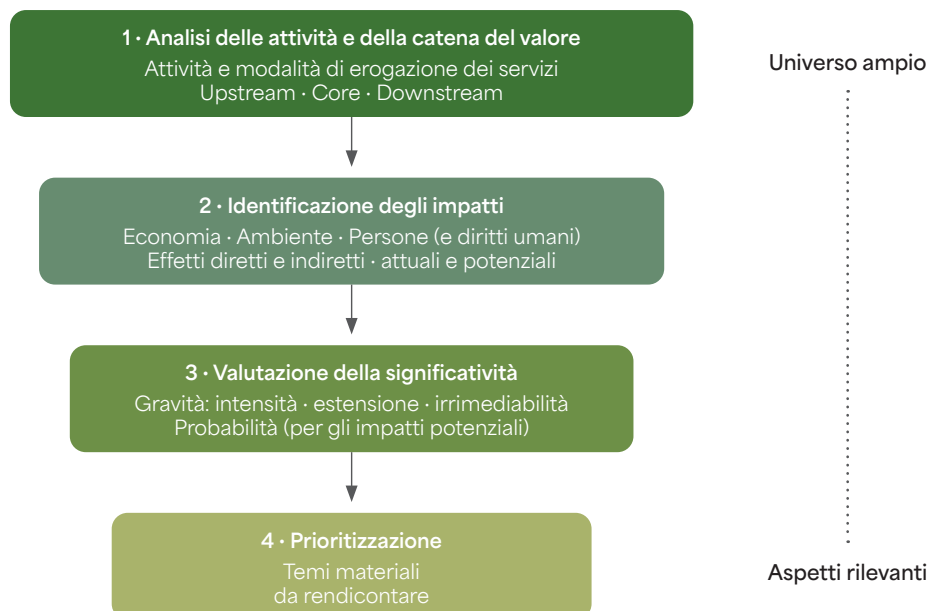
Il processo ha considerato in modo sistematico gli **impatti positivi e negativi** sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, inclusi gli impatti sui diritti umani, analizzando l'intera catena del valore (upstream, core e downstream) e le principali interazioni con fornitori, partner, destinatari dei servizi e stakeholder istituzionali.

L'identificazione degli impatti è stata condotta a partire dall'analisi delle attività svolte dall'Associazione e delle modalità di erogazione dei servizi, con particolare attenzione alla capacità di generare effetti diretti e indiretti sui sistemi organizzativi, sui lavoratori e sul contesto socio-economico di riferimento. Sono stati considerati sia gli impatti già in essere sia quelli potenziali, derivanti dall'evoluzione delle attività e dei contesti operativi.

La prioritizzazione degli impatti è stata effettuata in base alla loro significatività, valutata attraverso criteri qualitativi e quantitativi che includono la gravità dell'impatto (intensità,

estensione e irrimediabilità) e, per gli impatti potenziali, la probabilità di accadimento. Tale processo ha consentito di identificare i temi materiali da rendicontare, assicurando un'adeguata attenzione agli aspetti maggiormente rilevanti per l'organizzazione e per i propri stakeholder.

Sinottico individuazione e valutazione degli impatti



2.4.4 Elenco temi materiali

A valle dell'analisi e della valutazione degli impatti significativi, il percorso di materialità di Aifos ha portato alla definizione dei temi materiali.

Gli impatti individuati sono stati aggregati in questioni di sostenibilità omogenee, così da identificare le priorità strategiche su cui Aifos è chiamata a focalizzare le proprie azioni, il proprio presidio gestionale e la relativa rendicontazione.

Nel documento vengono descritti policy, attività, azioni e impegni intrapresi dall'Associazione per gestire ogni tema e gli impatti correlati.

Elenco dei temi materiali:



2.5 Verso il 2030: gli impatti sugli SDGs



Aifos ha realizzato un percorso strutturato di individuazione e prioritizzazione degli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals - SDGs)** maggiormente rilevanti per la propria organizzazione, considerando non solo le attività caratteristiche del Network, ma anche l'intera catena del valore, il dialogo con gli stakeholder e il contesto sociale ed economico in cui opera.

L'analisi è stata condotta secondo i principi del Business Reporting on the SDGs, con l'obiettivo di comprendere in quali ambiti Aifos eserciti già un impatto significativo e dove, invece, possa rafforzare ulteriormente il proprio contributo al raggiungimento dell'Agenda 2030, integrando in modo sempre più sistematico gli SDGs nella propria strategia e nei propri processi decisionali.

Il percorso si è basato su tre elementi principali:

- ▶ **l'analisi dei target e sotto-target associati ai 17 SDGs;**
- ▶ **la valutazione degli impatti, positivi e negativi, reali e potenziali, generati direttamente o indirettamente dalle attività del Network;**
- ▶ **la capacità di Aifos di creare valore condiviso per la società attraverso i propri servizi di formazione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della salute, sicurezza e sostenibilità nei luoghi di lavoro.**

Il processo di prioritizzazione si è sviluppato attraverso due distinti livelli di analisi, che hanno permesso di combinare una lettura degli impatti generati con una valutazione del potenziale trasformativo di Aifos rispetto agli obiettivi globali. Questo approccio ha consentito di definire un insieme di SDGs prioritari, sui quali Aifos intende concentrare il proprio impegno e monitorare nel tempo il contributo offerto.

Elenco SDGs target

Tre SDGs prioritari



rispetto ai quali il Network Aifos genera già oggi un impatto significativo attraverso le proprie attività

Tre SDGs secondari



che rappresentano ambiti du cui Aifos potrà concentrare ulteriori iniziative per rafforzare e ampliare i risultati raggiunti



[Network Aifos e Agenda 2030 - Report sul contributo agli SDGs 2025](#)

Capitolo 3 - **SOSTENIBILITÀ ECONOMICA E VALORE CONDIVISO**

Aifos non misura i propri impatti in termini economici tradizionali. La missione dell'Associazione richiede una visione più ampia: il valore non è soltanto ciò che si produce, ma ciò che si genera e si restituisce.

Ogni anno, attraverso le proprie attività formative, istituzionali e di rappresentanza, **Aifos trasforma risorse economiche in conoscenza, competenze, relazioni e impatto sociale.**

Per rendicontare il valore creato dall'Associazione ed il modo in cui esso viene restituito ai diversi portatori di interesse, l'Associazione adotta un doppio framework di riferimento:

- ▶ **un sistema contabile** che restituisce un rendiconto annuale sotto forma di “bilancio d'esercizio” che può essere analizzato sia nelle forme classiche del “bilancio a sezioni contrapposte”, sia sotto la forma riclassificata del “bilancio europeo” e da cui è possibile determinare il valore aggiunto e la sua destinazione;
- ▶ **lo standard GRI 201**, parte del framework internazionale Global Reporting Initiative, che misura in modo strutturato e comparabile il valore economico generato e la sua distribuzione tra gli stakeholder.

I due approcci raccontano la stessa realtà da due angolazioni complementari: il primo radicato nella tradizione contabile italiana e nella prassi consolidata di Aifos, il secondo allineato a uno standard internazionale di rendicontazione di sostenibilità. Letti insieme, offrono una rappresentazione completa e trasparente della performance economica dell'Associazione.

3.1 La situazione patrimoniale ed economica

Aifos adotta, al fine di rilevare tutte le sue movimentazioni patrimoniali, economiche e finanziarie, il sistema contabile della partita doppia. Nel rendiconto annuale si evidenziano e si contrappongono lo **Stato Patrimoniale**, con le sue poste attive e passive, ed il **Conto Economico**, con i costi e i ricavi del periodo.

L'analisi congiunta dei due prospetti restituisce il quadro della solidità dell'Associazione: lo Stato Patrimoniale dà conto della consistenza del patrimonio, delle riserve e della liquidità; il Conto Economico evidenzia l'andamento dei ricavi, dei costi e del risultato d'esercizio. Da questa base si sviluppa la determinazione del valore aggiunto e della sua destinazione.

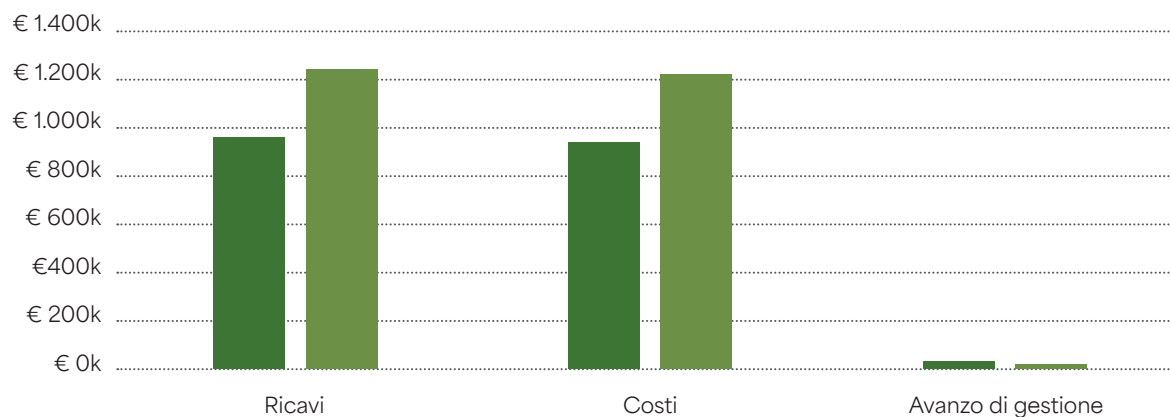
Nel 2025 Aifos ha generato entrate complessive per circa 1,24 milioni di euro, in crescita rispetto ai 971 mila del 2024. I costi sono cresciuti in misura proporzionale, trainati soprattutto dal personale e dalle consulenze esterne. L'avanzo di gestione si attesta a 21.563 euro, in leggero calo rispetto ai 29.115 del 2024, a conferma che l'attività ordinaria è gestita con equilibrio.

Il patrimonio netto dell'Associazione, anche nel 2025, continua ad essere qualificato dalla presenza di riserve statuarie ed altre riserve che conferiscono stabilità al capitale circolante di Aifos. Nel 2025 è necessario segnalare un'importante diminuzione della liquidità come conseguenza degli importanti investimenti per la digitalizzazione dell'Associazione e per l'aumentato livello dei crediti incassati in buona parte nei primi mesi del 2026.

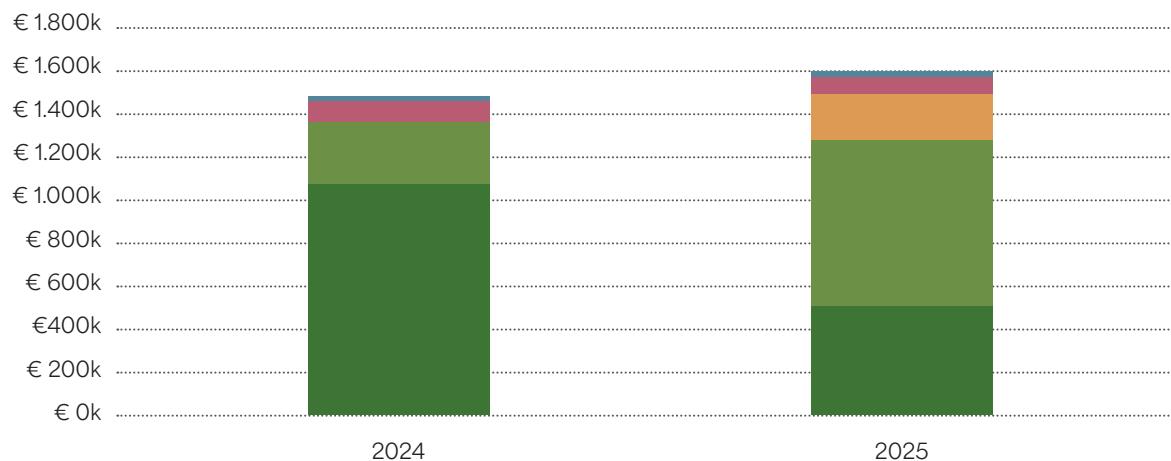
Conto economico e stato patrimoniale



■ 2024 ■ 2025



■ Liquidità ■ Crediti ■ Immobilizz. immateriali ■ Partecipazioni ■ Altre voci



Per il dettaglio completo degli indicatori quantitativi relativi alla dimensione economica si rinvia all' **Annex 1 - Approfondimenti e informazioni quantitative** in appendice al presente documento.

3.2 Il valore generato e distribuito

Il prospetto del valore economico generato e distribuito nasce dall'esigenza di analizzare l'impatto tangibile, sia economico che sociale, che Aifos genera.

Mediante una riclassificazione funzionale del bilancio civilistico, il prospetto si focalizza sulle **principali fonti che generano valore e sui centri di costo associati ai diversi portatori di interesse**, consentendo una valutazione completa non solo della capacità dell'organizzazione di generare tale valore, ma anche di come esso viene redistribuito all'interno di un complesso ecosistema multi-stakeholder.

Il valore trattenuto, che rappresenta la differenza tra il valore generato e quello distribuito, costituisce la risorsa finanziaria destinata a sostenere e potenziare le attività prospettiche

dell'Associazione, consentendole di realizzare ulteriori investimenti, sviluppare nuovi progetti e perseguire la sua missione anche nel medio e lungo periodo.

Lo schema di calcolo si compone di tre elementi chiave:

- **il valore economico generato mediante le principali fonti di ricavo;**
- **il valore economico distribuito all'interno dell'ecosistema multi-stakeholder;**
- **il valore economico trattenuto, calcolato come differenza tra le prime due componenti.**

Il prospetto che segue è redatto in conformità all'indicatore GRI 201-1 del Global Reporting Initiative Standards (2021).

Valore economico generato e distribuito

VOCE	2025 (€)	%	2024 (€)	%	Δ (€)
VALORE ECONOMICO GENERATO					
Quote associative e ricavi istituzionali	478.265	38,5%	481.101	49,5%	(2.836)
Ricavi commerciali (vendite e servizi)	455.956	36,7%	456.224	47,0%	(267)
Proventi da partecipazioni	300.000	24,2%	–	0,0%	+300.000
Proventi finanziari e altri ricavi	6.818	0,5%	33.793	3,5%	(26.974)
TOTALE VALORE GENERATO	1.241.040	100,0%	971.117	100,0%	+269.923
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO					
Fornitori e costi operativi	636.227	51,3%	475.613	49,0%	+160.615
Personale (retribuzioni, contributi, TFR)	538.244	43,4%	433.974	44,7%	+104.270
Finanziatori (interessi passivi)	1.304	0,1%	321	0,0%	+983
Pubblica Amministrazione (imposte e tasse)	39.707	3,2%	30.306	3,1%	+9.401
Comunità (erogazioni liberali)	3.100	0,2%	1.000	0,1%	+2.100
TOTALE VALORE DISTRIBUITO	1.218.582	98,2%	941.213	96,9%	+277.368
VALORE ECONOMICO TRATTENUTO					
Ammortamenti e accantonamenti	895	0,1%	789	0,1%	+106
Avanzo di gestione (autofinanziamento)	21.563	1,7%	29.115	3,0%	(7.552)
TOTALE VALORE TRATTENUTO	22.458	1,8%	29.904	3,1%	(7.446)

Ogni euro generato da Aifos non rimane all'interno dell'organizzazione: diventa formazione per i professionisti della sicurezza, retribuzione per chi lavora ogni giorno alla missione associativa, risorse per la comunità e investimento nel futuro dell'Associazione.

I numeri del prospetto raccontano molto, ma non tutto. Il valore più profondo che Aifos genera non è sempre misurabile in euro: è la cultura della sicurezza che si diffonde grazie alla formazione dei suoi associati, è la rete di professionisti che si consolida anno dopo anno, è la voce che l'Associazione porta nelle sedi istituzionali a tutela di chi lavora.

In questo senso, il Valore Economico Generato e Distribuito non è soltanto un indicatore di performance finanziaria: è la traccia quantitativa di una missione che si rinnova ogni anno, trasformando risorse in impatto e impatto in cambiamento.

Ripartizione valore generato

Valore generato
€ 1.241.039

Distribuito
98,2%

Trattenuto
1,8%

Ripartizione di ogni € 100 di valore generato



■ Fornitori e costi operativi € 636.227 - 51,3%

■ Personale € 538.244 - 43,4%

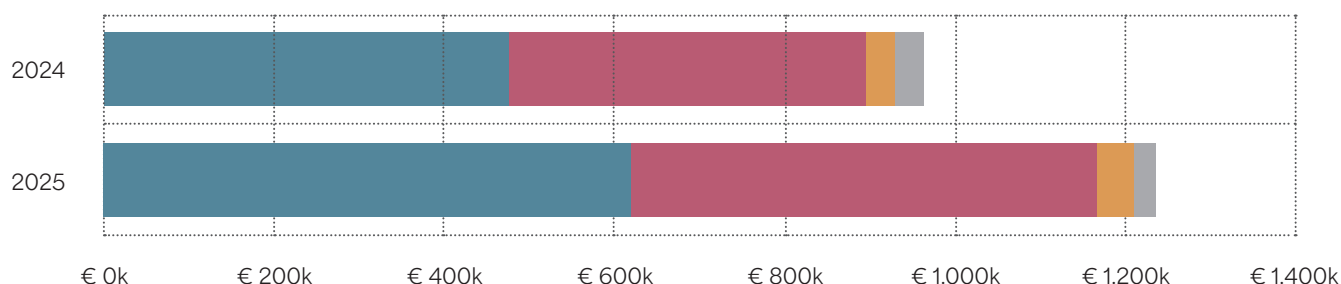
■ Pubblica amministrazione € 39.707 - 3,2%

■ Comunità € 3.100 - 0,2%

■ Finanziatori € 1.304 - 0,1%

■ Trattenuto (Associazione) € 22.458 - 1,8%

Confronto il 2024 e il 2025



Capitolo 4 - LA DIMENSIONE AMBIENTALE

La responsabilità ambientale è parte integrante dell'identità di Aifos e della cultura della prevenzione che l'Associazione promuove quotidianamente attraverso le proprie attività. Rendicontarla correttamente significa, anzitutto, collocarla nel giusto ordine di priorità e descriverne con trasparenza il perimetro, evitando tanto la sottovalutazione quanto la sovra-rappresentazione di impatti che la natura dell'organizzazione non genera.

L'analisi di materialità ha mostrato con chiarezza che, per Aifos, i temi ambientali non si collocano tra le priorità di sostenibilità sotto il profilo degli impatti diretti. L'Associazione opera principalmente nel campo dei servizi di rappresentanza, formazione e consulenza, in un contesto di tipo terziario, estraneo a lavorazioni industriali e a cicli produttivi che comportino consumi energetici di processo o prelievi idrici significativi. I suoi impatti ambientali diretti sono, di conseguenza, strutturalmente contenuti e riconducibili agli usi civili propri di questa tipologia di organizzazione.

Ciononostante, **l'impegno ambientale di Aifos resta forte e in costante sviluppo** e attraversa l'insieme delle sue attività: l'Associazione lavora con continuità per diffondere consapevolezza sulla tutela dell'ambiente, sulla riduzione delle emissioni e sull'economia circolare, anche in considerazione del crescente impegno dei Centri di Formazione e delle aziende associate, che integrano in misura sempre maggiore i temi ambientali nella loro offerta di servizi.

4.1 Il perimetro di rendicontazione

La sede operativa di Aifos è ubicata in spazi concessi in locazione dal CSMT, Centro Servizi Multisetoriale e Tecnologico, compartecipato dall'Università degli Studi di Brescia, proprietaria dei locali. In questa configurazione l'Associazione non dispone, al momento, di utenze proprie (energia elettrica, gas, acqua), né gestisce in via diretta i servizi di raccolta e smaltimento dei rifiuti, governati dalla struttura ospitante all'interno di un sistema di edificio condiviso.

In coerenza con il principio del controllo operativo previsto dai GRI Standards e dal GHG Protocol, gli impatti connessi alla gestione dell'immobile non ricadono sotto il controllo diretto di Aifos e non sono rilevabili come dati primari dell'Associazione. Per il 2025, tuttavia, **Aifos ha richiesto e ottenuto dal soggetto gestore i dati aggregati di edificio relativi ai consumi energetici e alle emissioni indirette da energia**. Su questa base ha stimato la propria quota di competenza in proporzione alla superficie occupata (354,20 m²) rispetto alla superficie riscaldata netta dell'edificio (4.508 m²), pari a un coefficiente del 7,86%.



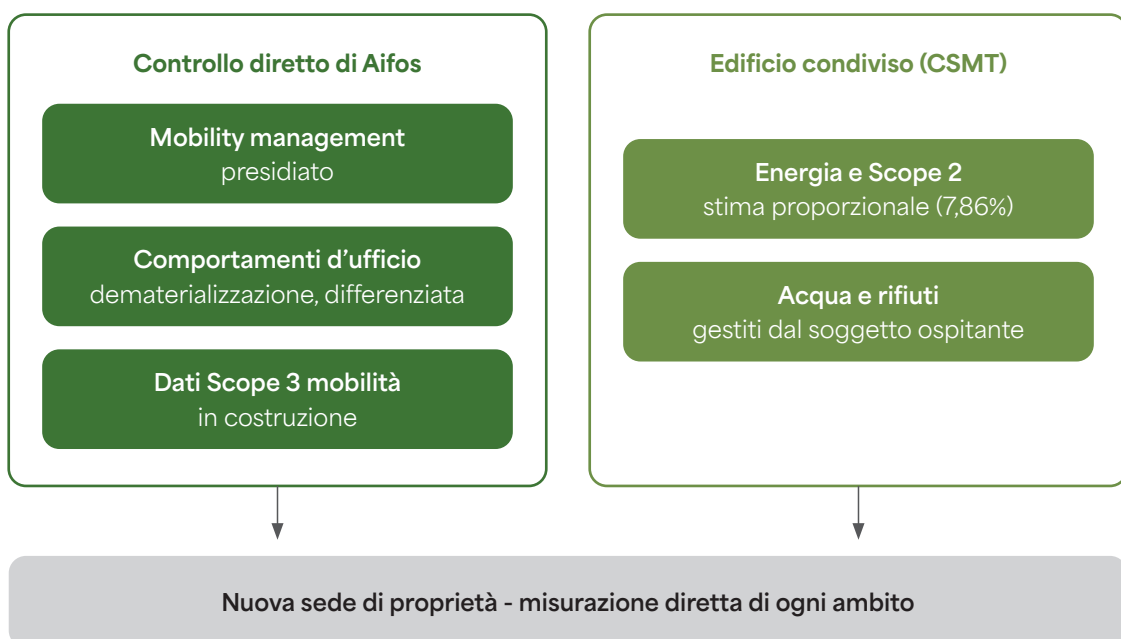
Da questa elaborazione discendono le stime relative ai consumi energetici e alle emissioni indirette Scope 2, riportate in Annex I. Si tratta di **valori dichiarati espressamente come stime e non come dati primari**: la ripartizione assume un'intensità energetica uniforme per metro quadro e, poiché l'edificio ospita attività multisettoriali e tecnologiche potenzialmente anche più energivore degli spazi a uso ufficio dell'Associazione, le cifre vanno lette come ordine di grandezza prudenziale, verosimilmente prossimo al limite superiore del consumo effettivo. Le emissioni dirette Scope 1 sono nulle, in assenza di utenze di combustione e di flotta propria.

Restano invece non quantificati, in via prudenziale, il prelievo, lo scarico e il consumo e la produzione di rifiuti. Per l'acqua, la ripartizione per superficie non sarebbe rappresentativa, poiché il consumo dipende dal numero di persone e non dai metri quadri; il dato idrico di edificio del 2024 risulta inoltre distorto da perdite della rete non riconducibili all'attività dell'Associazione. Gli usi sono comunque di tipo civile e Aifos non opera in aree soggette a stress idrico rilevante.

Per i rifiuti, non sono disponibili dati disaggregati, essendo la gestione interamente in capo alla struttura ospitante. In questi casi la mancanza di un dato primario verificabile riflette una condizione oggettiva di perimetro e non una carenza di rilevazione, e si è preferito non produrre stime che ne comprometterebbero l'attendibilità.

Pur con questi limiti, nei propri spazi **Aifos adotta comunque comportamenti coerenti con la riduzione degli impatti**: dematerializzazione documentale, contenimento della stampa, raccolta differenziata e attenzione agli acquisti. Sono presidi di natura organizzativa e culturale, prima ancora che misurabili, in linea con il profilo di un'organizzazione il cui impatto ambientale è per sua natura limitato.

Perimetro rendicontazione ambientale



4.2 Il Mobility management: l'ambito di reale incidenza

Se la gestione dell'immobile rappresenta, in questo momento, l'elemento di minore controllo, **la mobilità è l'ambito in cui Aifos può iniziare a incidere realmente**. Gli spostamenti verso le sedi dei corsi, le trasferte e la logistica degli eventi rappresentano la principale fonte di emissioni indirette (Scope 3) riconducibile alle attività dell'Associazione.

Le leve che Aifos già presidia e intende rafforzare sono concrete e misurabili:



la promozione di riunioni della Governance prevalentemente da remoto, che riduce gli spostamenti dei partecipanti provenienti da tutta Italia;



la promozione della formazione in e-learning e a distanza tramite videoconferenza sincrona, che riduce strutturalmente la necessità di spostamenti fisici;



l'organizzazione capillare dei corsi sul territorio attraverso i Centri di Formazione, che avvicina l'offerta ai partecipanti e accorcia le distanze percorse;



l'adozione dello smart working come modalità di lavoro regolamentata, fino a tre giorni a settimana, che riduce i tragitti casa-lavoro del personale;



la razionalizzazione delle trasferte, con l'incentivo all'uso di mezzi a minore impatto e di soluzioni di trasporto condiviso;



la progressiva raccolta dei dati di mobilità quale base per la stima delle emissioni Scope 3 e per la definizione di obiettivi di riduzione.

L'indicatore di intensità delle emissioni potrà essere costruito man mano che questa base dati si consoliderà, rapportando le emissioni della mobilità a un parametro di attività rappresentativo.

4.3 Una prospettiva di sviluppo

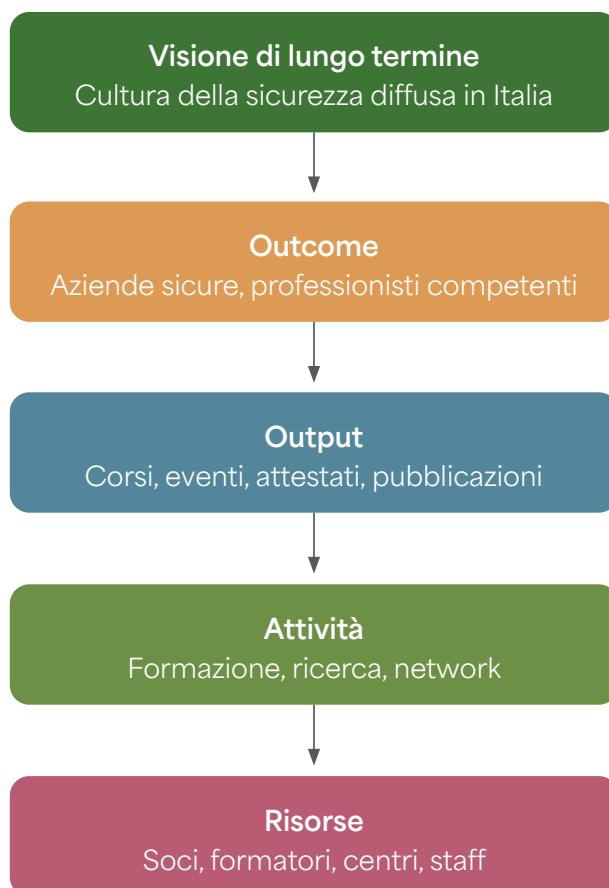
L'esercizio rendicontato fotografa una situazione di transizione. Aifos è prossima al trasferimento in una sede di proprietà, condizione che le consentirà di disporre di utenze proprie e di gestire in via diretta consumi energetici e idrici, raccolta dei rifiuti ed eventuali interventi di efficientamento. Questo passaggio aprirà la possibilità di rilevare, per gli ambiti oggi non quantificati, dati primari direttamente verificabili.

Capitolo 5 - L'IMPATTO SOCIALE DI AIFOS

Le pagine che seguono rappresentano il cuore di questo documento. Non per i numeri che vi compaiono o per il peso delle voci che vi trovano spazio, ma perché qui **Aifos smette di descriversi attraverso bilanci e organigrammi e prova a raccontare ciò che fa ogni giorno, e l'impatto che riesce a generare nella dimensione sociale, quella in cui davvero fa la differenza**. È lo spazio in cui l'Associazione mostra il proprio lavoro e quello del proprio Network, riconoscendo il valore di chi lo rende possibile: i soci, i formatori, le aziende associate e i Centri di Formazione, lo staff e tutti gli altri stakeholder.

Aifos ha scelto di raccontare il proprio impatto sociale con ordine, seguendo un filo logico ed evitando, dove possibile, di limitarsi all'inventario. Documentare quanti corsi siano stati erogati, quanti eventi organizzati, quanti soci coinvolti è necessario, ma non sufficiente: **ciò che davvero dà senso a questi numeri è il cambiamento che essi hanno contribuito a produrre nelle persone, nelle aziende e nella società**.

È in questa prospettiva che Aifos ha scelto di adottare una metodologia di pianificazione e valutazione dell'impatto che, partendo dall'obiettivo finale, ricostruisce a ritroso le condizioni e le azioni necessarie per raggiungerlo.



Ogni attività di Aifos poggia su un insieme di risorse che ne rendono possibile l'azione. Da queste risorse nascono le attività, che si traducono in output concreti. Ma è solo guardando oltre questi numeri che se ne coglie il senso, ovvero il cambiamento prodotto nei destinatari, in termini di aziende più sicure e professionisti più competenti, e l'orizzonte ultimo a cui tutto tende, una cultura della sicurezza realmente praticata.

5.1 Soci, Aziende Associate e Centri di Formazione Aifos

Aifos non opera dall'alto. La sua forza sta in una comunità diffusa di imprese e professionisti che condividono competenze, valori e responsabilità; una rete che traduce la missione dell'Associazione in presenza concreta su tutto il territorio.

Le **Aziende Associate** ne costituiscono il nucleo. Aderire ad Aifos non significa solo usufruire di un pacchetto di servizi, ma entrare in un sistema di rappresentanza. In quanto associazione datoriale, Aifos dà voce alle imprese del settore nei luoghi dove si scrivono le regole, davanti alle istituzioni, al mondo del lavoro e alle organizzazioni sindacali.

Intorno alle aziende vive la comunità dei **Soci Aifos**, formatori e operatori della sicurezza che aderiscono come singoli o attraverso la propria organizzazione. Sono loro a portare sul campo le competenze tecniche che danno sostanza alla missione associativa, e a ricevere in cambio aggiornamento continuo, registri professionali, tutele assicurative e legali. È la massa critica di esperienza che alimenta lo sviluppo continuo dell'Associazione.

I **Responsabili del Progetto formativo e i Centri di Formazione Aifos (CFA)** sono il punto in cui tutto questo diventa azione. Lo si diventa sottoscrivendo una convenzione e rispettando standard rigorosi, verificati dall'Associazione. Sono i terminali della rete, il luogo in cui la cultura della sicurezza promossa da Aifos a livello nazionale si fa formazione concreta, capillare e qualificata.



I numeri della rete associativa

	2025	2024	Variazione ultimo anno (Δ)
Aziende associate	631	584	+8%
Soci	1.870	1.747	+7%
Centri di Formazione Aifos (CFA)	557	523	+6,5%

5.2 Il Capitale Umano dell'Associazione

La capacità dell'Associazione di promuovere la cultura della salute e della sicurezza, accompagnare il cambiamento e generare valore per il proprio Network nasce prima di tutto **dalle competenze, dalla motivazione e dalla dedizione di chi lavora ogni giorno ai progetti e alla gestione delle attività.**

Aifos considera il capitale umano non come una risorsa tra le altre, ma come il fondamento stesso della propria missione: investire sulle persone per Aifos significa investire sulla qualità dei servizi, sulla solidità dell'organizzazione e sulla coerenza tra ciò che l'Associazione promuove all'esterno e ciò che pratica al proprio interno.

L'analisi del biennio 2024-2025 restituisce **un profilo organizzativo stabile e coeso**: il 100% dei dipendenti è assunto a tempo indeterminato e impiegato a tempo pieno; l'83% possiede un titolo di laurea e la componente femminile rappresenta oltre quattro quinti della forza lavoro. È una fotografia coerente con la natura di un'associazione professionale che fa della conoscenza, della formazione e della relazione i propri strumenti di lavoro quotidiano.



Highlights grafici

Numero	Didascalia
6	Dipendenti della struttura operativa
100%	Dipendenti a tempo indeterminato e full-time
83%	Rappresentazione femminile
101%	Rapporto retributivo donne/uomini (retribuzione totale)
100%	Copertura CCNL



Per il dettaglio completo degli indicatori quantitativi relativi alla dimensione social si rinvia all'**Annex 1 - Approfondimenti e informazioni quantitative** in appendice al presente documento.

5.2.1 Diversità, parità di genere e pari opportunità

Per Aifos la diversità è un valore e una ricchezza, non un vincolo da gestire. L'Associazione promuove un ambiente di lavoro in cui ogni persona possa esprimere il proprio potenziale a prescindere dal genere, dall'età, dalle convinzioni personali o da qualsiasi altra caratteristica individuale, contrastando ogni forma di discriminazione e favorendo pari condizioni di accesso, crescita e riconoscimento.

Anche nel 2025 **la presenza femminile tra il personale dipendente dell'Associazione si conferma elevata**, pari all'83%, un dato significativamente superiore alla media nazionale che si registra nella maggior parte dei settori economici.

Donne protagoniste di Aifos

L'Associazione rappresenta **un caso virtuoso di organizzazione a guida femminile** in un settore, quello della salute e sicurezza sul lavoro, storicamente caratterizzato da una prevalenza maschile.

La centralità delle donne in Aifos si esprime anzitutto nella qualità delle condizioni di lavoro: piena parità contrattuale, retribuzione totale che nel 2025 ha raggiunto il 101% del rapporto donne/uomini. I numeri raccontano però solo una parte della storia. In Aifos le donne non occupano spazi concessi: li hanno costruiti, li gestiscono e ne rispondono.

La Direzione Generale e le principali funzioni operative che fanno funzionare l'Associazione ogni giorno sono affidate a donne. Una leadership diffusa e non concentrata in un solo ruolo apicale, che permea l'intera struttura e ne orienta lo stile di lavoro: attento alle relazioni, orientato alla qualità, capace di tenere insieme rigore organizzativo e visione.



5.2.2 Crescita e valorizzazione delle competenze

In un'organizzazione che fa della formazione la propria missione, l'apprendimento continuo non può che partire dall'interno. **Aifos investe nello sviluppo delle competenze delle proprie persone come leva di crescita professionale e, al tempo stesso, di qualità dei servizi offerti.**

L'impegno si traduce in percorsi formativi strutturati, occasioni di aggiornamento e iniziative pensate per accompagnare l'evoluzione dei ruoli e delle responsabilità. A completamento di questo percorso, l'Associazione adotta strumenti di valutazione delle performance orientati non al giudizio, ma alla crescita: momenti di confronto che aiutano ciascuna persona a riconoscere i propri punti di forza e le aree di sviluppo.

Formazione e competenze

Formazione	2025	2024
Ore totali erogate	207	102
Ore medie per dipendente	34,5	17,0

Nel 2025 l'impegno di Aifos sulla formazione del proprio personale è cresciuto in modo netto. Le ore complessive sono passate da 102 a 207 e la media per dipendente è raddoppiata, salendo da 17 a oltre 34 ore l'anno. Il dettaglio completo, disaggregato per genere e categoria professionale è riportato in Annex I.

5.2.3 Benessere organizzativo e welfare

Il benessere è una condizione essenziale per la qualità del lavoro e per la sostenibilità dell'organizzazione nel tempo. **Aifos promuove il benessere delle proprie persone attraverso un sistema di misure di welfare, strumenti di sostegno nelle diverse fasi della vita lavorativa e familiare e iniziative volte a favorire un equilibrio tra vita professionale e vita privata. In tale contesto, lo smart working rappresenta una modalità ordinaria di organizzazione del lavoro, adottata in modo strutturale e non come misura straordinaria.**

Questa attenzione non resta sul piano dei principi, ma si traduce in scelte concrete. Nel 2025 l'offerta di benefit è stata rimodulata in una direzione precisa. Accanto alla copertura sanitaria integrativa, l'Associazione ha introdotto i buoni pasto e i premi di partecipazione, strumenti che rispondono a bisogni reali delle persone. Più che un aggiornamento del pacchetto retributivo, è una scelta di indirizzo. Il passaggio da meccanismi premianti individuali a strumenti condivisi riflette la volontà di costruire un welfare più equo e inclusivo, in cui il valore generato dall'organizzazione viene restituito in modo uniforme a tutte le persone che contribuiscono a crearlo.

La promozione della salute nei luoghi di lavoro (**Workplace Health Promotion – WHP**) è lo sforzo congiunto di imprese, lavoratori e società per migliorare la salute e il benessere di chi lavora, agendo sull'organizzazione, sull'ambiente e sulle capacità personali.

Aifos ha scelto fin dal 2018 di applicare al proprio interno i principi del programma WHP – Luoghi di lavoro che promuovono salute, coordinato dall'ATS di Brescia con un programma articolato in sei aree di intervento:

- ▶ **sana alimentazione;**
- ▶ **stile di vita attivo;**
- ▶ **contrasto al fumo;**
- ▶ **prevenzione dei comportamenti additivi (droghe, alcol, gioco d'azzardo);**
- ▶ **azioni trasversali e benessere psico-sociale.**

Annualmente vengono realizzate iniziative coinvolgenti volte alla promozione della salute in azienda. Il Direttore Generale, Referente WHP dell'associazione, partecipa al Tavolo di coordinamento locale WHP della provincia di Brescia, in rappresentanza della categoria "aziende di servizi".



5.2.4 L'impegno di Aifos e la cultura della sicurezza interna

Per un'organizzazione che ha fatto della promozione della cultura della sicurezza la propria ragione d'essere, il modo in cui si presidia la salute e la sicurezza al proprio interno non è una semplice questione di conformità normativa: è prima di tutto una scelta di coerenza identitaria.

Aifos si impegna attivamente affinché ogni persona che lavora, collabora o partecipa alle proprie attività possa farlo **in un ambiente sicuro, sano e rispettoso del benessere individuale**. Questo impegno si traduce in un sistema strutturato di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, la cui adeguatezza ed efficacia sono garantite dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), in conformità con i requisiti di legge e con gli standard volontariamente adottati dall'Associazione.

L'organizzazione interna della sicurezza



Un sistema coordinato e partecipato

La governance della salute e sicurezza vede il Datore di Lavoro operare in stretto raccordo con il RSPP e il Medico Competente. La valutazione dei rischi, cuore del sistema, **è condotta tenendo conto dell'esperienza storica dell'Associazione e delle specificità delle attività svolte dai diversi gruppi omogenei di lavoratori**, garantendo così un approccio contestualizzato e non meramente formale. I risultati di tale valutazione vengono condivisi con tutto il personale in occasione degli incontri formativi dedicati, e qualsiasi cambiamento rilevante per la sicurezza delle persone viene comunicato tempestivamente attraverso informative puntuali.



La voce dei lavoratori al centro

Aifos riconosce nel coinvolgimento attivo delle proprie persone **un elemento imprescindibile per l'efficacia di qualsiasi sistema di prevenzione**. Tutti i dipendenti e i preposti sono incoraggiati a segnalare al RSPP o al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) qualsiasi anomalia, condizione di rischio o mancato infortunio, in qualsiasi momento e senza timore di conseguenze: nessuna forma di ritorsione è mai stata tollerata né si è mai verificata. Questa apertura al dialogo non è un obbligo di sistema, ma un valore praticato quotidianamente.



Prevenzione, monitoraggio e risposta

Sopralluoghi e controlli periodici consentono di **verificare sistematicamente la conformità delle aree di lavoro**, intervenendo con tempestività laddove emergano criticità. Nell'eventualità – ad oggi mai verificatasi – di infortuni o incidenti significativi, il RSPP condurrebbe un'indagine dedicata finalizzata all'identificazione di misure correttive efficaci, con il diretto coinvolgimento del personale interessato, in un'ottica di apprendimento continuo e miglioramento.



La salute come investimento, non come adempimento

Il servizio di Medicina del Lavoro, affidato al Medico Competente nominato dal Datore di Lavoro, integra organicamente il sistema di gestione: dalla partecipazione alla valutazione dei rischi alla definizione del Protocollo Sanitario, che disciplina le visite preventive, periodiche e straordinarie volte a verificare l'idoneità alla mansione di ciascun lavoratore. Tutta la documentazione sanitaria è gestita **nel pieno rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali**, con accesso riservato al solo Medico Competente.



Attività di formazione in materia di Salute e Sicurezza

L'attenzione posta alle attività formative è volta a rendere tutto il personale ben consapevole dei rischi a cui può essere esposto durante l'attività lavorativa **fornendo contemporaneamente degli strumenti che consentano di adottare i comportamenti più corretti per tutelare la salute e la sicurezza propria e delle altre persone presenti sul luogo di lavoro.** Le esigenze formative dei dipendenti sono oggetto di attenta analisi da parte del RSPP che, periodicamente, elabora un report relativo alla formazione in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro che deve essere pianificata ed organizzata. La stessa formazione, naturalmente, viene erogata durante l'orario di lavoro prestando particolare attenzione alla comprensione dei contenuti da parte del personale interessato che, al termine di ciascun corso, fornisce dei riscontri diretti sulla qualità dell'attività formativa e sui livelli di apprendimento raggiunti.

Per il dettaglio completo degli indicatori quantitativi relativi a infortuni, malattie professionali e attività di formazione si rinvia all'[Annex 1 - Approfondimenti e informazioni quantitative](#) in appendice al presente documento.

5.2.5 Le Politiche Retributive

Nel contesto delle politiche retributive, Aifos adotta un approccio rigoroso per **garantire che la retribuzione del personale dipendente e dei collaboratori sia determinata unicamente in base alle competenze e alle responsabilità del ruolo**, senza l'influenza di fattori quali regione di provenienza, disabilità, età e genere.

In particolare, l'Associazione si impegna attivamente nella **lotta contro il gender pay gap**, assicurando che donne e uomini abbiano pari accesso a tutti gli strumenti necessari per il loro sviluppo professionale. Entro questo perimetro, i dati del biennio evidenziano un percorso di progressivo allineamento verso la piena parità retributiva: il rapporto donne/uomini è passato dal 93,64% del 2024 al 98,19% del 2025, con una riduzione del divario dal 6,36% all'1,81%. Il dato relativo alla retribuzione totale comprensiva della componente variabile e dei benefit registra un'evoluzione ancora più marcata: il rapporto è salito dal 93,43% al 101,21%, attestandosi per la prima volta al di sopra della soglia di parità.

Dal 2025 Aifos ha introdotto, attraverso un accordo di secondo livello sottoscritto con i rappresentanti dei lavoratori della FISASCAT CISL, i premi di partecipazione per il personale dipendente. Lo strumento risponde a un duplice obiettivo: da un lato coinvolgere attivamente le persone nel miglioramento continuo dell'attività, dall'altro riconoscere e remunerare il contributo di ciascuno ai risultati raggiunti, condividendone i benefici economici.

I premi sono collegati ai progressi dell'associazione in termini di **produttività, competitività, qualità, efficienza e innovazione**. L'accordo individua cinque target e prevede che al raggiungimento di almeno 3 degli obiettivi, a ciascun lavoratore venga erogato un premio il cui importo varia in base al livello contrattuale. Per dare continuità all'iniziativa, l'intesa è stata rinnovata anche per il 2026, con due dei cinque obiettivi declinati in chiave di sostenibilità.

5.3 Le attività e l'impegno dell'Associazione

Le risorse descritte nelle pagine precedenti sono a servizio di un insieme articolato di attività che coprono tutti gli ambiti della missione associativa. È attraverso queste attività che Aifos produce valore per i propri associati e per il sistema della prevenzione nel suo complesso.

5.3.1 La Formazione il cuore dell'azione di Aifos

Se c'è un terreno su cui Aifos misura la propria ragione d'essere, è la formazione. L'associazione opera nel campo della formazione in materia di salute e sicurezza come ente formatore ope legis, direttamente o attraverso i Responsabili del Progetto Formativo e con il supporto su tutto il territorio e dei Centri di Formazione.

I numeri della formazione nel biennio 2024-2025

	2025 (n.)	2024 (n.)	Variazione ultimo anno (Δ)
Corsi Ge.Co.	28.913	26.556	+2.357 (+8,9%)
Partecipanti	178.857	162.737	+16.120 (+9,9%)
Corsi e-learning	107.471	99.445	+8.026 (+8,1%)
Numero complessivo persone formate	286.228	262.521	+23.707 (+9,0%)

Il nuovo Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025

Il 17 aprile 2025, con pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n. 119 ed entrata in vigore il 24 maggio 2025, **è stato approvato il nuovo Accordo Stato-Regioni sulla formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**. Con questo provvedimento si è realizzata una svolta attesa da anni: l'unificazione in un unico corpus normativo di una parte significativa della disciplina della formazione in materia di salute e sicurezza, ponendo fine alla stratificazione normativa derivante dai molteplici accordi pregressi e sostituendola con un sistema organico, coerente e strutturato.

Questo passaggio ha segnato in modo significativo il periodo rendicontato nel presente bilancio, ponendo Aifos di fronte a una sfida duplice: accompagnare i propri associati nella comprensione e nella corretta applicazione delle novità introdotte e continuare al contempo a presidiare i tavoli istituzionali in cui le novità introdotte vengono applicate.

Aifos ha affrontato questa transizione con la solidità e l'autorevolezza di chi opera nel campo della salute e sicurezza sul lavoro da oltre vent'anni. Accompagnare i propri associati non ha significato semplicemente trasmettere il contenuto delle nuove disposizioni; ha significato interpretarle, contestualizzarle, anticipare le domande che nascono sul campo e offrire risposte concrete prima ancora che i dubbi diventassero ostacoli operativi.

Iniziative sul nuovo ASR



aifos.org/accordo-unico-stato-regioni

5.3.2 La formazione qualificata e i supporti didattici

Per i professionisti, Aifos progetta corsi qualificati che coprono le tre aree dell'aggiornamento dei formatori (normativo-giuridica, dei rischi specifici e comunicativo-relazionale) affiancando ai temi consolidati nuovi nuclei di frontiera. I supporti didattici, realizzati con il contributo di soci ed esperti, offrono ai docenti materiali professionali e completi, distribuiti dal 2022 in solo formato digitale.

5.3.3 Il valore della formazione innovativa

La sicurezza si insegna meglio quando si vive. Da questa convinzione nasce l'investimento di Aifos nella formazione esperienziale e attiva, che nel biennio ha continuato a esprimersi attraverso il **Safety BarCamp**, le metodologie di facilitazione come il **LEGO® Serious Play®**, i **percorsi sperimentali per i preposti** e il **counseling organizzativo** per il benessere e la sicurezza. Sono strumenti diversi, accomunati da un'idea: che l'apprendimento profondo passa dal coinvolgimento, non dalla passività.



Safety Barcamp: la *non-conferenza* della sicurezza

Tra gli appuntamenti del biennio, il **Safety BarCamp** occupa un posto a sé. Non è un convegno, non è un corso, non è una giornata di studio: è ciò che Aifos chiama, con una formula precisa, una *non-conferenza*. Significa che il programma non viene calato dall'alto ma costruito dai partecipanti stessi, che si candidano come facilitatori proponendo workshop interattivi, pratici, esperienziali, lontani dalle lezioni frontali e vicini al modo in cui i professionisti, in realtà, imparano davvero gli uni dagli altri.

Anno dopo anno, il BarCamp produce non soltanto apprendimento ma reti che durano, collaborazioni che nascono tra colleghi conosciuti tra un workshop e una pausa caffè, e una comunità professionale che si riconosce in un modo di stare insieme prima ancora che in un metodo formativo.



I numeri del Safety Barcamp

Edizione	2025	2024
Partecipanti	324	128

5.3.4 I Registri Professionali Aifos

Tendere al miglioramento continuo della professionalità dei propri iscritti, e verificarne la qualità, fa parte della responsabilità sociale di un'associazione come Aifos. I Registri Professionali, istituiti ai sensi della Legge 4/2013, attestano la qualità e la qualificazione dei servizi offerti dai soci, dopo un'analisi documentale e un colloquio.

Iscritti Registri Professionali Aifos



	2025	2024
Formatori	341	331
Rspg	147	149
Coordinatori	26	25
Consulenti	22	24

5.3.5 Il dialogo con il Paese: convegni, eventi e divulgazione

Una cultura della sicurezza non si costruisce a porte chiuse, né si alimenta di soli adempimenti. In un settore in cui l'aggiornamento tecnico è condizione imprescindibile di qualità e dove l'evoluzione normativa, scientifica e tecnologica procede a un ritmo che non ammette pause, **la divulgazione qualificata è essa stessa un atto di responsabilità professionale.**

Per questo Aifos investe con convinzione nel confronto pubblico, creando occasioni strutturate in cui istituzioni, mondo accademico, imprese e professionisti possano incontrarsi, confrontarsi e crescere insieme attorno ai temi della Salute e della Sicurezza..

Sul fronte editoriale, **l'Associazione alimenta un flusso costante di contenuti a firma di soci, esperti e tecnici del settore:** analisi normative, approfondimenti metodologici e contributi su tematiche di frontiera che spaziano dall'impiego dell'intelligenza artificiale nella valutazione dell'efficacia formativa, alle implicazioni pratiche della parità di genere nei contesti lavorativi ad alto rischio, fino al trattamento della prevenzione delle molestie non come obbligo burocratico ma come leva concreta di tutela e benessere organizzativo. Temi che richiedono competenza tecnica per essere affrontati con rigore, e capacità divulgativa per raggiungere chi ogni giorno li deve tradurre in pratica.

È un presidio culturale che mantiene la comunità professionale costantemente aggiornata sui cambiamenti in atto e che ricorda come la sicurezza sul lavoro, per essere davvero efficace, debba essere prima di tutto compresa.

Eventi

	2025	2024
Webinar	18	12
Fiere di settore	2	2
Eventi in presenza	24	
Partecipanti complessivi	5966	

I webinar gratuiti: la continuità del dialogo

Se gli eventi in presenza sono i grandi momenti, i webinar gratuiti sono il filo che tiene unita la conversazione tutto l'anno. **Nel biennio Aifos ha proposto 30 (12 nel 2024 e 18 nel 2025) webinar tematici aperti a soci e non, su argomenti che hanno spaziato dall'aggiornamento normativo all'efficacia formativa, dalla sostenibilità alle nuove tipologie di rischio, dall'inclusione e parità di genere alla gestione delle emergenze.** Ogni webinar è progettato come un appuntamento breve ma denso, capace di inquadrare un tema in poche ore e di rimandare, dove necessario, ai corsi di formazione che permettono di approfondirlo.

Le fiere di settore



Accanto agli eventi a marchio proprio, Aifos ha mantenuto nel biennio una presenza costante nelle principali fiere di settore, che restano le occasioni più ampie di incontro tra chi si occupa di salute e sicurezza in Italia.

Ambiente Lavoro, a Bologna, ha confermato il proprio ruolo di appuntamento di riferimento per la comunità professionale: l'Associazione vi ha partecipato con uno spazio espositivo, momenti di formazione e l'ormai tradizionale cena associativa che tiene viva la dimensione umana del network.

Safety Expo, a Bergamo, ha rappresentato la finestra più aggiornata sulle tecnologie e sulle prassi del settore. In ciascuno di questi appuntamenti l'Associazione non si è limitata a essere presente: ha portato contenuti, ha promosso eventi formativi, ha valorizzato il proprio network e quello degli stakeholder con cui condivide la missione. Le fiere, per Aifos, non sono vetrine ma luoghi di lavoro – un'occasione per misurare, una volta all'anno, la propria capacità di stare nelle conversazioni che contano.

Eventi in presenza



Ci sono cose che accadono solo quando le persone si incontrano. Per quanto la videoconferenza abbia conquistato un posto stabile nelle nostre abitudini, **Aifos non ha mai smesso di credere nel valore dell'incontro dal vivo**: nella stretta di mano, nella chiacchierata tra una sessione e l'altra, nelle idee che nascono per caso davanti a un caffè.

Il biennio ha intrecciato le due dimensioni, alternando webinar gratuiti di alto livello e appuntamenti in presenza, nella convinzione che ciascuna delle due modalità abbia un proprio ruolo insostituibile: la videoconferenza per la prossimità quotidiana, l'incontro fisico per la profondità della relazione.

Tra il **2024** e il **2025** Aifos ha organizzato:



24
Eventi in
presenza



30
Webinar

che hanno coinvolto complessivamente



5.966
Partecipanti

Dopo i Quaderni... “Lettera A”

La rivista scientifica trimestrale “**I Quaderni della Sicurezza**” ha accompagnato l’attività dell’Associazione per oltre un decennio, affrontando con taglio saggistico e multidisciplinare i nuclei tematici più rilevanti della salute e sicurezza sul lavoro.



[Lettera a]
analisi • aggiornamenti • approfondimenti

A partire dal 2026 Aifos ha avviato un nuovo progetto editoriale, **Lettera A**, concepito non come prosecuzione dei Quaderni ma come strumento dal taglio differente: una newsletter aperta, con una serie di rubriche, periodica nei tempi che i temi richiedono, attraverso la quale l’Associazione si rivolge direttamente alla propria comunità di soci, professionisti, istituzioni e portatori di interesse. Lettera A nasce dall’idea che la diffusione della cultura della sicurezza, oggi, abbia bisogno di un linguaggio più diretto e di una voce riconoscibile: meno saggio scientifico, più dialogo aperto con chi legge.

78EDIZIONI e la Collana Aifos



Dal 2022 Aifos e Fondazione Aifos collaborano con **78edizioni** alla pubblicazione di una collana di volumi dedicati alla salute e sicurezza nei luoghi di vita e di lavoro. I manuali sono opere corali, scritte da soci ed esperti dell’Associazione, e affrontano i temi che la quotidianità professionale chiede di approfondire. Una parte dei proventi dei diritti d’autore sono devoluti da 78 edizioni alla Fondazione Aifos, a sostegno delle sue attività filantropiche.

n° nuovi titoli
2024-2025

→ **8**

Devoluto alla Fondazione Aifos

€ 891,39 nel 2024

€ 535,70 nel 2025

La comunicazione esterna ed interna



Comunicare, per un'associazione, non è una questione di visibilità: è un atto di responsabilità verso i propri interlocutori. Raccontare le attività svolte, le posizioni assunte, i risultati raggiunti è parte integrante di quella trasparenza che Aifos considera un valore costitutivo del proprio modo di operare.

Nel biennio rendicontato, il sistema di comunicazione esterna dell'Associazione, articolato su sito web, newsletter, comunicati stampa e canali social, **ha continuato a crescere tanto nei numeri quanto nella qualità dell'interazione con la propria comunità di riferimento**, consolidando una presenza riconoscibile e autorevole nel dibattito pubblico sulla salute e sicurezza sul lavoro.

Parallelamente, Aifos ha scelto di investire con maggiore struttura anche sulla comunicazione interna, riconoscendo che la crescita del network porta con sé la sfida di garantire che le informazioni rilevanti raggiungano le persone giuste, nei tempi giusti, con la chiarezza necessaria a tradursi in azione. Una rete che si allarga ha bisogno di flussi informativi all'altezza della propria complessità.

In questa direzione si inserisce il lancio di **“Cantiere Aperto”**, la newsletter “house organ” dedicata al personale Aifos ed alle altre realtà del Network a cadenza mensile con cui Aifos raccoglie e diffonde le principali notizie del proprio mondo: eventi, attività formative, aggiornamenti dalla vita del network e dalle persone che ne sono protagoniste.

5.3.6 Le relazioni esterne e la rappresentanza

Essere associazione nazionale di categoria significa, anzitutto, esserci dove si decide. Aifos porta nei tavoli istituzionali una voce che non nasce dalla teoria, ma dall'esperienza quotidiana di chi porta la prevenzione, la salute, la sicurezza ed il benessere nelle aule e nei campi prova. Per questo, quando interloquisce con le istituzioni, lo fa con l'autorevolezza di chi conosce le storture da sanare e le buone pratiche da diffondere.

Nel biennio 2024-2025 l'associazione ha proseguito il proprio impegno di interlocuzione con il Ministero del Lavoro, il Ministero delle Imprese e del Made in Italy e gli enti del sistema della prevenzione. In ognuna di queste sedi Aifos ha portato proposte concrete, frutto dell'ascolto dei propri associati.

Principali tavoli tecnici



Tavolo tecnico complementare associazioni presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

Gruppi di lavoro UNI

Aifos è socio effettivo UNI e partecipa ai lavori:

- ▶ della Commissione UNI/CT 042 "Sicurezza" e ai seguenti gruppi di lavoro nell'ambito della commissione tramite i propri referenti:
 - GL 68 "Figura professionale in ambito HSE": Marco Magro
 - GL 02 "Segnaletica": Stefano Farina
 - GL 59 "Ambienti confinati e Amianto": Marco Magro
 - GL 70 "Protezione antifuoco in ambito industriale": Marco Magro
 - SC 01/GL 16 "Sicurezza e salute dei dispositivi indossabili per agevolare le attività lavorative": Marco Magro
 - SC 02/GL 03 "Dispositivi di protezione delle vie respiratorie": Marco Magro
 - SC 02/GL 08 "Tecnologie IoT nell'impiego dei DPI": Marco Magro
- ▶ della Commissione UNI/CT 038 "Responsabilità Sociale d'impresa" e ai seguenti gruppi di lavoro nell'ambito della commissione tramite i propri referenti:
 - GL 03 "Indirizzi applicativi per la responsabilità sociale (ISO 26000)": Maria Frassine
 - GL 04 "Parità di genere": Antonella Grange



Consulta Interassociativa italiana per la Prevenzione

Aifos è socio della C.I.I.P. Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione. La C.I.I.P. riunisce 1 e 13 principali associazioni italiane che si occupano di salute, prevenzione e sicurezza sul lavoro.

www.ciip-consulta.it



Aifos è aderente Enetosh

Rete europea di educazione e formazione alla salute e sicurezza sul lavoro (ENETOSH)

www.enetosh.net

A Partner of



Aifos è partner di Vision Zero

visionzero.global

5.3.7 Alleanze per la sostenibilità

Tra gli impegni più rilevanti dell'Associazione vi è sicuramente quello per la sostenibilità. Aifos aderisce ai principi del Global Compact delle Nazioni Unite e all'Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile (ASVIS), confermando un posizionamento che nel corso degli anni

è divenuto parte integrante della propria identità associativa: la convinzione che salute, sicurezza sul lavoro e sostenibilità costituiscano dimensioni interdipendenti di un medesimo impegno verso il lavoro dignitoso e la tutela della persona.

L'impegno per la sostenibilità



Asvis

Oltre ad essere socio ASVIS, Aifos fa parte attivamente del Gruppo di lavoro GOALS 8 “Lavoro Dignitoso” con due rappresentanti della sua struttura. Nel 2024 e 2025 l'associazione ha organizzato eventi dedicati nell'ambito del Festiva dello Sviluppo sostenibile promosso dall'Alleanza, sia come organizzatore diretto, sia in collaborazione con altri componenti del gruppo di lavoro.



Fondazione Global compact Network Italia

Dal biennio 2018-2019, Aifos presenta una sua [Communication on Engagement \(CoE\)](#). La CoE è il documento con cui l'Associazione rende conto, in modo trasparente e verificabile, del proprio impegno a supporto del Global Compact, illustrando come i suoi orientamenti, le sue attività e le sue iniziative contribuiscano alla diffusione e alla promozione dei Dieci Principi in materia di diritti umani, lavoro, ambiente e lotta alla corruzione.

Sinottico di collegamento tra l'identità di Aifos e i 10 Principi del Global Compact:

Area	n°	10 principi del GC	Identità Aifos
Diritti umani	1	Promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza	Aifos promuove la Salute e Sicurezza come elemento essenziale dei Diritti Fondamentali dell'uomo
	2	Assicurarsi di non essere complici, neppure indirettamente, in abusi dei diritti umani	
Lavoro	3	Sostenere la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva	Aifos riconosce e promuove il Diritto alla contrattazione collettiva
	6	Sostenere l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione	Aifos promuove l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione, che riguardino il genere, l'etnia, l'età, l'orientamento politico e religioso
Ambiente	7	Sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali	Aifos adotta comportamenti ed iniziative che promuovono una maggiore responsabilità ambientale ed eroga servizi di sensibilizzazione e diffusione in merito alla riduzione degli impatti ambientali
	8	Intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale	
	9	Incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente	
Lotta alla corruzione	10	Impegnarsi a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti	Aifos ha adottato un sistema di controllo e gestione che garantisce integrità e trasparenza nelle attività istituzionali e organizzative

5.3.8 L'attività di ricerca: il Rapporto Aifos

Fare ricerca, con serietà e metodo, è un esercizio di umiltà: significa accettare di non sapere già la risposta e andarla a cercare presso chi vive ogni giorno i problemi. Ogni anno il Comitato Scientifico Aifos individua un tema da trattare, e l'associazione raccoglie in forma anonima l'opinione di chi opera nella sicurezza, restituendo i risultati nel Rapporto Annuale.

Rapporto Aifos 2024-2025

	Rapporto 2024	Rapporto 2025
Tema	Verifica dell'efficacia della formazione	Formazione del Datore di Lavoro: da Obbligo a Opportunità
Rispondenti	821	892
Campione biennio	1.713	



5.3.9 L'impegno per la Campagna Europea

Come partner nazionale della campagna “**Ambienti di lavoro sani e sicuri 2023-2025**” promossa dall'Agenzia Europea EU-OSHA, Aifos traduce sul territorio italiano i temi indicati a Bilbao, costruendo attorno a ciascuna campagna un programma di eventi, pubblicazioni e iniziative. Nel biennio l'impegno si è concentrato sulla “Salute e sicurezza nell'Era Digitale”.

Campagna Europea EU-OSHA 2023-2025

Nell'ambito della campagna europea “Ambienti di lavoro sani e sicuri 2023-2025” promossa dall'EU-OSHA, Aifos ha ricevuto, insieme a Perla del Garda e COBO Group, il premio per le Buone Pratiche con il progetto “**Digitalizzazione e precision farming nei lavori in vigna per la sicurezza e il benessere dell'uomo**”. Un riconoscimento che valorizza l'impegno congiunto nel coniugare innovazione tecnologica e tutela della persona, applicando gli strumenti digitali e l'agricoltura di precisione al miglioramento della sicurezza nel lavoro in vigna. La premiazione si è svolta a Bilbao il 3-4 dicembre 2025, durante il Summit conclusivo della

campagna dedicato al tema “Lavoro sano e sicuro nell’era digitale”. Oltre alla buona prassi premiata a livello europeo, Aifos ha collaborato con altre realtà premiate a livello nazionale da INAIL, Focal Point italiano dell’Agenzia europea, tra cui Honda Italia Industria Spa, ZA Srl e Studio Farina, Tecnomat by Bricoman, Amazon Italia Logistica nelle sedi di Torrazza Piemonte e Alessandria e Grenke Italia Spa.

Alla campagna europea si lega anche un’altra iniziativa significativa, il concorso “Manifesti della sicurezza”, nato dalla collaborazione con gli studenti dell’Accademia di Belle Arti Santa Giulia di Brescia. Attraverso incontri dedicati, gli studenti vengono accompagnati alla scoperta dei temi della campagna e invitati a tradurli in manifesti originali, liberamente utilizzabili per la diffusione della cultura della prevenzione e per le attività formative. Il progetto è stato realizzato con il sostegno di Fondazione Aifos, che ha riconosciuto agli autori dei migliori manifesti, selezionati da una giuria di esperti, un contributo economico.



5.3.10 La Fondazione Aifos



Se l’Associazione è il corpo, la Fondazione Aifos ne è l’anima generosa. Ente del Terzo Settore, iscritto al RUNTS dal 9 ottobre 2023, la Fondazione struttura e presidia la vocazione filantropica del Network. La sua azione si ispira a un’idea semplice e ambiziosa: i sogni e i progetti, soprattutto quelli delle giovani generazioni,

vanno sostenuti e incoraggiati, in particolare quando guardano alla promozione della cultura della salute, della sicurezza e del benessere negli ambienti di vita e di lavoro.

La Fondazione sostiene **progetti culturali, educativi e di ricerca** rivolti a giovani e adulti, nella convinzione che salute, sicurezza e benessere siano i fondamenti di una società che voglia dirsi civile. Lo fa attraverso bandi dedicati, premi, borse di studio e iniziative che mettono al centro le nuove leve, protagoniste del futuro.

Il Premio Tesi di Laurea e la Biblioteca delle Tesi

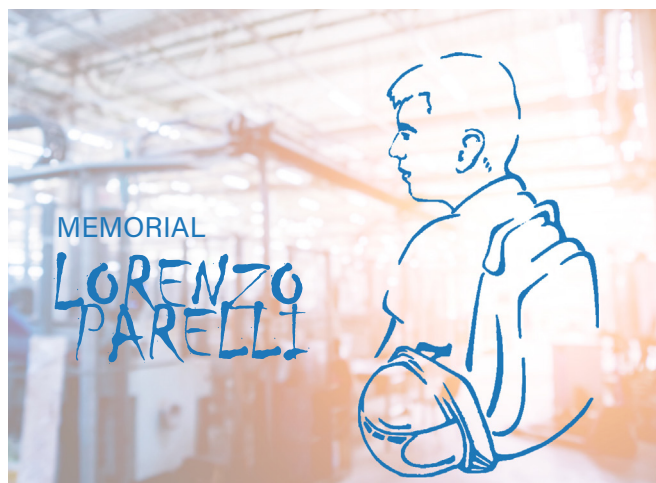
Il Bando Tesi di Laurea, avviato nel 2013, premia ogni anno i migliori lavori dedicati a sicurezza, sostenibilità e pari opportunità. Nel biennio 2024-2025 sono pervenute 287 tesi, di cui 19 premiate, con un montepremi complessivo di 9500 euro. Tutti gli elaborati confluiscono nella Biblioteca delle Tesi, **un patrimonio pubblico e liberamente consultabile** che conta oggi 287 tesi: un modo concreto di restituire alla collettività il sapere prodotto.



Biblioteca
Tesi Sicurezza

Il Memorial Lorenzo Parelli

Il Memorial Lorenzo Parelli premia i progetti delle scuole volti a diffondere la cultura della sicurezza tra studenti e mondo del lavoro, **mantenendo viva la memoria di una tragedia e trasformandola in impegno educativo**. Nel biennio sono stati presentati 27 progetti, di cui 12 premiati.



Borse di studio, ricerca e museo virtuale

La Fondazione ha finanziato borse di studio e premi di ricerca, tra cui il dottorato “**Social sustainability, occupational wellbeing, digitization and evolution of work**”, attivato presso l’Università degli Studi di Milano, Corso di dottorato in Economic Sociology, Organization, and Labor Studies (ESOL) della durata di quattro anni a decorrere dall’anno accademico 2023/2024.

Custodisce, inoltre, il Museo Virtuale per la Sicurezza, nato dal progetto “Manifesti per la sicurezza” per affidare alle immagini il compito di diffondere prevenzione dove le parole faticano ad arrivare.

Fondazione Aifos nel biennio



Tesi ricevute:
287



Tesi premiate:
19



Premi erogati
per tesi:
€ 9.500,00



Contributo borsa
di dottorato:
€ 45.185,00
(quota 2024-2025
su finanziamento quadriennale)



Premi erogati
per concorso Manifesti
della sicurezza 2025:
€ 2.000,00



Tesi nella Biblioteca:
287



Progetti
Memorial Parelli:
27



Donazioni dirette da Aifos
a Fondazione Aifos:
€ 2.000,00

Focus – Il Comitato Sofia

sofia

Il nome non è casuale: SOFIA è Aifos letto allo specchio, e in greco significa “saggezza”. **Un gioco di parole che racchiude una visione precisa.** Dove Aifos costruisce la sicurezza partendo dalle regole, SOFIA aggiunge ciò che le regole da sole non garantiscono:

l'attenzione al benessere delle persone, all'inclusione, all'equilibrio tra lavoro e vita privata e alla parità di genere. Promosso dalla Fondazione e aperto a tutte e tutti gli associati, il Comitato è uno spazio di confronto che guarda alla salute e alla sicurezza da un'angolazione diversa, centrata sulle persone e sul valore delle loro differenze. Il lavoro si sviluppa su tre direttrici:

- l'equilibrio vita-lavoro, come forma di sicurezza che riguarda anche la dimensione emotiva e relazionale;
- la valorizzazione delle differenze di età, genere, cultura e capacità, come leva di organizzazioni più sicure e innovative;
- la responsabilità educativa, perché diffondere comportamenti sani significa trasformare la prevenzione in cultura duratura.



“L'8 per l'inclusione e contro la discriminazione: un infinito mondo di opportunità”



“Salute e sicurezza su misura”



“Innovare sulle differenze: idee e soluzioni per valorizzare la persona”

5.4 L'evoluzione della misurazione dell'impatto sociale

Le pagine di questo capitolo documentano ciò che Aifos ha fatto nel biennio 2024-2025, ma segnano anche l'avvio di un percorso che si compirà nei rendiconti successivi: **affiancare alla narrazione una struttura di misurazione capace di restituire non solo la portata delle attività, ma anche il cambiamento che esse contribuiscono a produrre.**

Il primo passo sarà rendere esplicita la teoria del cambiamento introdotta in apertura. La catena logica che già guida, in modo implicito, il lavoro dell'Associazione verrà articolata anello per anello, fino a diventare il riferimento condiviso per la pianificazione e la valutazione degli esercizi futuri.

Su questa base Aifos costruirà progressivamente una piramide di indicatori articolata su tre livelli:



Gli **output**, che l'Associazione già rileva con sistematicità (corsi, corsisti, eventi, follower) continueranno a costituire la base quantitativa del rendiconto, riconosciuti per ciò che sono: misure di attività.



Gli **outcome**, oggi ancora poco presidiati, documenteranno il cambiamento prodotto nei destinatari in termini di variazione di conoscenze, comportamenti e adozioni di buone prassi.



Gli **indicatori di impatto**, infine, guarderanno oltre i singoli destinatari, cercando il legame tra il lavoro dell'Associazione e l'andamento del fenomeno infortunistico all'interno della sfera di influenza di Aifos.

Accanto a questo impianto, l'Associazione introdurrà in modo selettivo lo **SROI** (*Social Return on Investment*), applicandolo non al proprio operato complessivo, ma a singoli progetti, a forte valenza sociale per restituire in una cifra sintetica il valore generato e dell'impatto prodotto. È un percorso che richiederà tempo e metodo: la misurazione d'impatto matura lungo orizzonti pluriennali. Aifos lo intraprende con la convinzione che la coerenza tra ciò che si dichiara e ciò che si misura sia, essa stessa, una forma di responsabilità sociale.

Annex - OLTRE IL RACCONTO, I DATI

ANNEX 1 | Approfondimenti ed altre informazioni

Dichiarazione d'uso	Aifos (Associazione Italiana Formatori ed Operatori della Sicurezza sul Lavoro) ha riportato le informazioni menzionate nell'indice dei contenuti GRI con riferimento agli standard GRI (approccio "with reference to") per il periodo 01.01.2025 - 31.12.2025.
GRI 1 utilizzati	GRI - Principi Fondamentali - versione 2021

Governance

Informativa - Nomina e selezione del massimo organo di governo (GRI 2-10)

Il massimo organo di governo di Aifos è il Comitato di Presidenza, composto da tre membri eletti all'interno del Consiglio Nazionale, ai quali si aggiunge il Presidente, che ne fa parte di diritto. Alle riunioni del Comitato partecipa, senza diritto di voto, anche il Direttore Generale. Tra i tre membri eletti, lo stesso Consiglio Nazionale designa uno o più Vicepresidenti.

L'intero organo è dunque **espressione diretta della base associativa** e questa configurazione garantisce rappresentanza ai principali stakeholder dell'Associazione, i soci e le aziende associate. Il Codice Etico, al cui rispetto sono tenuti anche i componenti del Comitato di Presidenza, richiede loro l'indipendenza di giudizio come requisito essenziale. Su questa base, i componenti deliberano in piena autonomia perseguendo esclusivamente l'interesse dell'Associazione e sono tenuti alla massima trasparenza sulle operazioni in cui abbiano interessi particolari, così da prevenire conflitti di interesse.

Massimo organo di governo: Comitato di Presidenza

Composizione	N°
Membri eletti dal Consiglio Nazionale	3
Presidente (membro di diritto, eletto dall'Assemblea soci)	1

La composizione del Comitato riflette criteri di diversità anagrafica e di genere: tra i tre membri eletti figurano una donna, un socio con meno di 40 anni e un socio con meno di 50 anni. È donna anche il Direttore Generale.

Diversità (sui 3 membri eletti)	N°
Donne	1
Under 40	1
Under 50	1

Informativa - Presidente del massimo organo di governo (GRI 2-11)

Il Presidente del massimo organo di governo è il **Presidente di Aifos** che ha rappresentanza legale di fronte a terzi ed in giudizio. Il Presidente ha poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione.

Le funzioni di gestione operativa sono affidate al **Direttore Generale**; con questa organizzazione viene garantita la separazione tra l'indirizzo politico-strategico, di competenza degli organi di governo, e la gestione esecutiva. Questa distinzione di ruoli contribuisce a prevenire potenziali conflitti di interesse.

Informativa - Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità (GRI 2-14)

Al massimo organo di governo è affidata la **responsabilità di rivedere e approvare le informazioni rendicontate, ivi compresi i temi materiali**. Tale responsabilità si è espressa lungo l'intero percorso di rendicontazione: i componenti del Comitato di Presidenza, nella loro qualità di membri del Consiglio Nazionale, hanno preso parte alla identificazione dei temi materiali emersi dall'analisi di materialità, contribuendo a definire le priorità che danno forma al presente documento. Il bilancio di sostenibilità, comprensivo dei temi materiali e delle relative informazioni, è quindi sottoposto al Comitato di Presidenza, che ne assume la revisione e ne sancisce l'approvazione finale, a garanzia dell'integrità e dell'autorevolezza del processo di rendicontazione.

Informativa - Comunicazione delle criticità (GRI 2-16)

In Aifos, le criticità sono rilevate e gestite attraverso una pluralità di canali. Sul piano operativo, il Sistema di Gestione per la Qualità (ISO 9001) **favorisce la raccolta ed il trattamento dei reclami e delle non conformità, mediante apposite procedure che ne garantiscono la registrazione, l'analisi e la risoluzione**. Il Sistema di Gestione è affiancato dal presidio costante esercitato dalle funzioni associative, che nello svolgimento delle proprie attività possono intercettare preoccupazioni relative a impatti negativi, potenziali o effettivi sugli stakeholder, nonché segnalazioni riguardanti la condotta dell'Associazione nelle proprie operazioni e nei rapporti con i terzi.

Le criticità individuate, indipendentemente dal canale di provenienza, sono portate all'attenzione del Comitato di Presidenza, massimo organo di governo, attraverso la partecipazione del Direttore Generale alle sue riunioni, che assicura un flusso informativo strutturato e continuativo verso il vertice associativo. Nel corso del periodo di rendicontazione non è pervenuta al Comitato di Presidenza alcuna comunicazione di criticità.

Informativa - Competenze collettive del massimo organo di governo (GRI 2-17)

Nel periodo di rendicontazione l'Associazione non ha ancora adottato misure strutturate per incrementare le competenze collettive del massimo organo di governo in materia di sviluppo sostenibile. Consapevole della rilevanza del tema, Aifos sta tuttavia **predisponendo un percorso formativo dedicato**, rivolto a tutti i membri del Consiglio Nazionale e, conseguentemente, ai componenti del Comitato di Presidenza, finalizzato a rafforzarne le conoscenze, le capacità e l'esperienza in tema di sostenibilità a supporto del proprio ruolo di indirizzo e governo.

Informativa - Politiche retributive (GRI 2-19)

I componenti del Comitato di Presidenza non percepiscono alcuna retribuzione da parte dell'Associazione per lo svolgimento del proprio incarico, che esercitano a titolo volontario parallelamente alle rispettive attività professionali. L'unica figura a cui è riconosciuto un compenso è il Presidente. Tale compenso ha natura esclusivamente fissa e non prevede componenti variabili.

Informativa - Processo di determinazione della retribuzione (GRI 2-20)

Poiché il Presidente è l'unico componente del Comitato di Presidenza per il quale è prevista una forma di retribuzione, il processo di determinazione della remunerazione riguarda esclusivamente tale figura.

Il processo di definizione delle politiche retributive e di determinazione del relativo compenso è affidato al Comitato di Remunerazione, costituito con delibera del Comitato di Presidenza dell'8 luglio 2025. Al Comitato compete **la definizione di un processo trasparente e condiviso per l'individuazione delle metriche retributive secondo una logica che valuta la posizione ricoperta e non la singola persona**; l'intero percorso è improntato a riservatezza e confidenzialità, nel rispetto della trasparenza del processo decisionale.

Descrizione del processo



Controllo del processo

Il Comitato di Remunerazione **presidia il processo di determinazione della remunerazione** ed è composto da tre profili distinti e complementari: un esperto di compensation e remunerazione, un avvocato giuslavorista nonché Consigliere nazionale dell'Associazione e il Responsabile dei servizi finanziari ed amministrativi. La presenza di competenze specialistiche dedicate garantisce un esame qualificato e indipendente della materia retributiva.



Opinioni degli stakeholder

La rappresentanza dei soci nel processo è assicurata dalla presenza, all'interno del Comitato di Remunerazione, di un Consigliere nazionale, espressione della base associativa. Le opinioni degli stakeholder trovano inoltre espressione in sede di **approvazione del bilancio da parte dell'Assemblea dei soci**, che include la restituzione dei dati aggregati relativi alla retribuzione complessiva del personale elaborati dal Comitato.



Consulenti in materia di retribuzione

Le competenze specialistiche in materia di compensation sono assicurate all'interno del Comitato di Remunerazione **attraverso la figura dell'esperto di remunerazione**, che ne è membro a pieno titolo e contribuisce alla definizione delle metriche retributive. Tale figura è del tutto indipendente dal massimo organo di governo e dai senior manager dell'Associazione, a garanzia dell'imparzialità del processo.



Risultati di voti degli stakeholder

Alla data di rendicontazione il **processo è in fase di definizione** e non si sono ancora svolte votazioni degli stakeholder sulle politiche retributive o su specifiche proposte. L'informativa non risulta pertanto applicabile per il periodo.

Dimensione Economica

Conto economico e stato patrimoniale (sintesi)

Conto Economico

Voce	2025 (€)	2024 (€)	Δ %
Costi			
Costi per corsi / mat. Didattico e cancelleria	€ 18.461,00	€ 21.958,00	-15,9%
Costi per servizi e prestazioni	€ 556.095,00	€ 391.922,00	+41,9%
Locazioni, noleggi e software	€ 56.771,00	€ 21.894,00	+159,3%
Stipendi e oneri	€ 538.244,00	€ 433.974,00	+24,0%
Ammortamenti	€ 895,00	€ 789,00	+13,4%
Oneri diversi di gestione	€ 8.900,00	€ 40.838,00	-78,2%
Oneri finanziari	€ 1.304,00	€ 321,00	+306,2%
Imposte e tasse	€ 40.065,00	€ 30.306,00	+32,2%
TOTALE COSTI	€ 1.220.735,00	€ 942.002,00	+29,6%
AVANZO DI GESTIONE	€ 20.304,00	€ 29.115,00	-30,3%
TOTALE A PAREGGIO	€ 1.241.039,00	€ 971.117,00	+27,8%

Ricavi			
ATTIVITÀ ISTITUZIONALE	€ 478.265,00	€ 481.100,00	-0,6%
di cui Tesseramento	€ 417.580,00	€ 427.040,00	-2,2%
Iscrizione Registri	€ 47.630,00	€ 47.002,00	+1,3%
Ricavi per corsi soci	€ 13.055,00	€ 7.058,00	+85,0%
ATTIVITÀ COMMERCIALE	€ 455.956,00	€ 456.224,00	-0,1%
di cui Royalties	€ 211.003,00	€ 438.493,00	-51,9%
Prestazioni di servizi	€ 231.537,00	-	-
Ricavi per corsi	€ 9.689,00	€ 11.060,00	- 13,30%
Altri proventi commerciali	€ 3.727,00	€ 6.671,00	-44,1%
ALTRI RICAVI	€ 300.000,00	€ 209,00	n.a.
PROVENTI FINANZIARI	€ 6.818,00	€ 33.584,00	-79,7%
TOTALE RICAVI	€ 1.241.039,00	€ 971.117,00	+27,8%

Stato Patrimoniale

Voce	2025 (€)	2024 (€)	Δ %
Attivo			
IMMOBILIZZAZIONI IMMATERIALI	€ 239.600,00	-	-
IMMOBILIZZAZIONI MATERIALI NETTE	€ 2.109,00	€ 3.004,00	- 29,8%
PARTECIPAZIONI	€ 84.800,00	€ 84.800,00	-
TOTALE CREDITI	€ 753.020,00	€ 307.532,00	+144,9%
di cui verso clienti	€ 232.408,00	€ 42.039,00	+452,8%
di cui tributari	€ 37.536,00	€ 27.615,00	+35,9%
di cui altri crediti	€ 483.076,00	€ 237.878,00	+103,1%
LIQUIDITÀ	€ 512.601,00	€ 1.069.602,00	-52,1%
RATEI E RISCONTI ATTIVI	€ 10.725,00	€ 10.725,00	-
TOTALE ATTIVITÀ	€ 1.602.855,00	€ 1.475.663,00	+8,6%
Passivo			
RISERVE STATUTARIE	€ 829.575,00	€ 800.460,00	+3,6%
ALTRE RISERVE	€ 334.847,00	€ 334.847,00	-
TOTALE DEBITI	€ 295.510,00	€ 162.666,00	+81,7%
di cui verso fornitori	€ 18.675,00	€ 22.888,00	-18,4%
di cui tributari	€ 58.367,00	€ 102.808,00	-43,2%
di cui per altri debiti	€ 218.468,00	€ 36.970,00	+490,9%
FONDO TRATTAMENTO FINE RAPPORTO	€ 95.579,00	€ 115.379,00	-17,2%
RATEI E RISCONTI PASSIVI	€ 27.040,00	€ 33.196,00	-18,5%
TOTALE PASSIVO	€ 1.582.551,00	€ 1.446.548,00	+9,4%
AVANZO DI GESTIONE	€ 20.304,00	€ 29.115,00	-30,3%
TOTALE A PAREGGIO	€ 1.602.855,00	€ 1.475.663,00	+8,6%

Dimensione Ambientale

Parametro	Valore
Superficie occupata da Aifos	354,20 m²
Superficie riscaldata netta dell'edificio (al netto di corridoi, cavedi e vani scala)	4.508 m²
Coefficiente di ripartizione applicato	7,86%

Fonte dei dati di edificio: CSMT. Elaborazione: Aifos



Informativa - Energia consumata (GJ) (GRI 302-1)

Voce (stima Aifos)	2025	2024	Δ 25-24
Energia elettrica acquistata	130,4	123,4	+5,7%
Energia termica (riscaldamento + raffrescamento)	113,1	118,5	-4,5%
Totale energia consumata	243,5	241,9	+0,7%

Riscaldamento e raffrescamento condividono la medesima fonte e un unico punto di misura e non sono pertanto disaggregabili nelle categorie separate previste dal GRI 302-1: vengono riportati in forma aggregata.

Informativa - Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2, tCO₂e) (GRI 305-2)

Voce (stima Aifos)	2025	2024	Δ 25-24
Scope 2 - Location-based	7,8	7,4	+5,7%
Scope 2 - Market-based	16,0	15,1	+5,7%

Le emissioni Scope 2 sono calcolate sull'energia elettrica acquistata stimata. Fattori di emissione: location-based 0,2159 kgCO₂/kWh; market-based (residual mix) 0,441 kgCO₂/kWh. Il fattore market-based si basa sul residual mix nazionale, applicato in assenza di Garanzie di Origine attribuibili alla quota di competenza Aifos. Trattandosi del mix privo di attributi rinnovabili rivendicabili, il dato costituisce una stima prudenziale tendente al limite superiore. Scope 1 nullo (assenza di utenze di combustione e di flotta propria).

Commento ai dati e informazioni di contesto

Aifos non dispone di utenze proprie, pertanto, i valori riportati sono stime ottenute per ripartizione proporzionale alla superficie occupata fornita da CSMT che gestisce le utenze dell'edificio condiviso e non per rilevazioni dirette. Poiché i consumi energetici dipendono in larga misura dalla superficie climatizzata, la quota di competenza di Aifos è stata stimata applicando ai dati aggregati di edificio forniti dal CSMT un coefficiente di ripartizione pari al rapporto tra la superficie occupata da Aifos e la superficie riscaldata netta dell'edificio.

La stima assume un'intensità energetica uniforme per metro quadro; poiché l'edificio ospita anche attività multisettoriali e tecnologiche potenzialmente più energivore degli spazi a uso ufficio di Aifos, il dato va inteso come ordine di grandezza prudenziale, verosimilmente prossimo al limite superiore. La variazione 2024-2025 è riconducibile principalmente all'avviamento di nuove aree dell'edificio, che ha determinato un incremento dell'energia elettrica acquistata.

Data la modifica del perimetro, il confronto tra i due esercizi va pertanto letto come indicativo. Si segnala, inoltre, che le emissioni Scope 2 dipendono dalla sola energia elettrica: il loro incremento (+5,7%) riflette interamente l'aumento dei consumi elettrici, mentre la variazione più contenuta dell'energia totale (+0,7%) deriva dalla parziale compensazione con la riduzione dell'energia per riscaldamento e raffrescamento (-4,5%).

Dimensione Sociale

Le informazioni sono fornite seguendo il criterio del conteggio del numero delle persone alla fine del periodo di rendicontazione.

Informazioni generali sui dipendenti e gli altri lavoratori (GRI 2-7; 2-8)

PERSONALE	2025		2024		Δ ultimo biennio
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
Dipendenti	5	1	5	1	+1
Collaboratori	1	1	0	1	+1
Totale	8		7		+1

Informazioni sui dipendenti - Tipologia di contratto e genere (GRI 2-7)

PERSONALE	2025			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Tempo indeterminato	5	1	6	5	1	6
<i>di cui, apprendistato</i>	0	0	0	0	0	0
Tempo determinato	0	0	0	0	0	0
Totale	5	1	6	5	1	6

Informazioni sui dipendenti - Rapporto di lavoro (GRI 2-7)

PERSONALE	2025			2024			Variazione ultimo anno (Δ)		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Full time	5	1	6	5	1	6	0	0	0
Part time	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ore non garantite	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	5	1	6	5	1	6	0	0	0

Informazioni sui dipendenti - Livello di istruzione dei dipendenti per genere

PERSONALE	2025			2024			Variazione ultimo anno (Δ)		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Laurea	4	1	5	4	1	5	0	0	0
Diploma	1	0	1	1	0	1	0	0	0
Totale	5	1	6	5	1	6	0	0	0

Informazioni sui dipendenti - Livello di istruzione dei dipendenti (%)

DIPENDENTI	2025	2024
Laurea	83%	83%
Diploma	17%	17%

Informazioni sui Collaboratori - Contratto di lavoro e genere (n.) (GRI 2-8)

COLLABORATORI	2025			2024			Variazione ultimo anno (Δ)		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	2025	2024	Totale
Interinali	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Co.co.co	1	1	2	0	1	1	+1	0	+1
Totale	1	1	2	0	1	1	+1	0	+1

Informazioni sui Dipendenti - Categoria professionale e genere (GRI 2-7)

COLLABORATORI	2025			2024			Variazione ultimo anno (Δ)		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	2025	2024	Totale
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Quadri	1	0	1	2	0	2	-1	0	-1
Impiegati	4	1	5	3	1	4	+1	0	+1
Totale	5	1	6	5	1	6	0	0	0

Informazioni nuovi dipendenti assunti durante il periodo di rendicontazione per genere ed età (n.) (GRI 401-1)

PERSONALE	2025			2024			Variazione ultimo anno (Δ)		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	2025	2024	Totale
Inferiore ai 30 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30-50 anni	1	0	1	0	0	0	+1	0	+1
Superiore ai 50 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	1	0	1	0	0	0	+1	0	+1

Informazioni nuovi dipendenti assunti durante il periodo di rendicontazione per genere ed età (%) (GRI 401-1)

PERSONALE	2025			2024			Variazione ultimo anno (Δ)		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Inferiore ai 30 anni	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0	0	0
30-50 anni	16,7%	0%	16,7%	0%	0%	0%	+16,7%	0	+16,7%
Superiore ai 50 anni	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0	0	0
Totale	16,7%	0%	16,7%	0%	0%	0%	+16,7%	0	+16,7%

Informazioni Personale in uscita per genere ed età (n.) (GRI 401-1)

PERSONALE	2025			2024			Variazione ultimo anno (Δ)		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Inferiore ai 30 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30-50 anni	1	0	1	0	0	0	+1	0	+1
Superiore ai 50 anni	1	0	1	0	0	0	+1	0	+1
Totale	2	0	2	0	0	0	+2	0	+2

Informazioni Personale in uscita per genere ed età (%) (GRI 401-1)

PERSONALE	2025			2024			Variazione ultimo anno (Δ)		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Inferiore ai 30 anni	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0	0	0
30-50 anni	16,7%	0%	16,7%	0%	0%	0%	+16,7%	0	+33%
Superiore ai 50 anni	16,7%	0%	16,7%	0%	0%	0%	+16,7%	0	0
Totale	33,3%	0%	33,3%	0%	0%	0%	+33,3%	0	+33,3%

PERSONALE	2025			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Uscite volontarie	0	0	0	0	0	0
Pensionamento	0	0	0	0	0	0
Licenziamenti	1	0	1	0	0	0
Passaggio ad altra entità del Network	1	0	1	0	0	0
Totale	2	0	2	0	0	0

Informazioni Turnover complessivo del Personale (%) (GRI 401-1)

PERSONALE	2025			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Inferiore ai 30 anni	0%	0%	0%	0%	0%	0%
30-50 anni	33,3%	0%	0%	0%	0%	0%
Superiore ai 50 anni	16,7%	0%	0%	0%	0%	0%
Totale	50%	0%	0%	0%	0%	0%

Nota: il calcolo del turnover complessivo viene svolto considerando il personale in uscita e il personale in entrata sul totale del personale in forze al 31/12. Vengono altresì considerate tutte le uscite comprese quelle per pensionamento e dimissioni volontarie.

Informazioni Benefit Previsti per i dipendenti a tempo pieno (%) (GRI 401-2)

DIPENDENTI	2025	2024
Assistenza sanitaria	100%	100%
Congedo parentale	0%	0%
Contributi pensionistici	0%	0%
Altro (Premi individuali)	83%	100%
Altro (Buoni Pasto)	100%	0%
Altro (Premi Partecipazione)	100%	0%

Informazioni Congedo parentale (GRI 401-3)

CONGEDO PARENTALE (N.)	2025			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Numero totale dei dipendenti che avevano diritto al congedo parentale, suddivisi per genere	5	1	6	5	1	6
Numero di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	0	0	0	0	0	0
Numero di dipendenti tornati al lavoro, dopo aver usufruito del diritto al congedo parentale, entro la fine dell'anno	0	0	0	0	0	0
Numero di dipendenti tornati al lavoro, dopo aver usufruito del diritto al congedo parentale, e che sono ancora dipendenti nei 12 mesi successivi al rientro	0	0	0	0	0	0

Informazioni Congedo parentale (GRI 401-3)

TASSI DI RIENTRO E RETENTION (%)	2025	2024
Tasso di rientro dopo congedo parentale	0	0
Tasso di retention del posto di lavoro dopo il congedo parentale	0	0

Informazioni Dipendenti per inquadramento contrattuale, genere e fascia di età (%) (GRI 405-1)

DIPENDENTI	2025			2024		
Dirigenti	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Inferiore ai 30 anni	0%	0%	0%	0%	0%	0%
30-50 anni	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Superiore ai 50 anni	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Totale	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Quadri	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Inferiore ai 30 anni	0%	0%	0%	0%	0%	0%
30-50 anni	16,7%	0%	16,7%	16,7%	0%	16,7%
Superiore ai 50 anni	0%	0%	0%	16,7%	0%	16,7%
Totale	16,7%	0%	16,7%	33,3%	0%	33,3%
Impiegati	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Inferiore ai 30 anni	0%	0%	0%	16,67%	0%	16,67%
30-50 anni	66,7%	16,7%	83,3%	33,3%	16,7%	50,0%
Superiore ai 50 anni	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Totale	66,7%	16,7%	83,3%	50,0%	16,7%	66,7%
TOTALE	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
	83,3%	16,7%	100%	83,3%	16,7%	100%

Informazioni Rappresentanza di genere tra i dipendenti (%) (GRI 405-1)

GENERE	2025	2024
Donne	83%	83%
Uomini	17%	17%

Informazioni Dipendenti diversamente abili e categorie protette (%) (GRI 405-1)

CATEGORIA	2025			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Quadri	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Impiegati	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Totale	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Informazioni Rapporto stipendio base delle donne rispetto agli uomini per categoria di dipendenti (GRI 405-2)

CATEGORIA	Indicatore	2025	2024
Dirigenti	Stipendio base	-	-
	Retribuzione totale	-	-
Quadri	Stipendio base	-	-
	Retribuzione totale	-	-
Impiegati	Stipendio base	98,19%	93,64%
	Retribuzione totale	101,21%	93,43%

Lettura dei risultati: Sugli stipendi base 2025 le donne impiegate guadagnano l'1,81% in meno degli uomini, un gap quasi azzerato rispetto al 2024 (-6,36%). Sulla retribuzione totale 2025 le donne guadagnano un + 1,21% in più degli uomini, in netto miglioramento rispetto al 2024 (-6,57%). Per i Quadri il dato non è calcolabile perché non ci sono uomini in quella categoria.

Informazioni Formazione e istruzione (GRI 404-1)

INDICATORE	2025	2024
Ore totali di formazione erogate	207	102
Ore medie per dipendente	34,5	17,0
Uomini	13,0	53,0
Donne	38,8	9,8
per categoria · Quadri	12,0	29,0
per categoria · Impiegati	39,0	14,6

Variazione ultimo anno (Δ)

CATEGORIA	Donne	Uomini	Totale
Quadri	-17,0	-	-17,0
Impiegati	+40,5	-40,0	+24,4
Totale	+29,0	-40,0	+17,5

Informazioni Numero di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale (404-3)

DIPENDENTI	2025			2024			Variazione ultimo anno (Δ)		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Quadri	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Impiegati	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Informazioni Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale (GRI 404-3)

DIPENDENTI	2025			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Quadri	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Impiegati	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Informazioni Accordi di contrattazione collettiva (GRI 2-30)

DIPENDENTI COPERTI DA ACCORDI DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	2025	2024
Dipendenti coperti da CCNL	6	6
Percentuale sul totale	100,0%	100,0%

Informazioni Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro (GRI 403-5)

ORE DI FORMAZIONE EROGATE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	
2025	2024
4	4

Infortuni sul lavoro e malattie professionali (GRI 403-9; 403-10)

NUMERO DI INFORTUNI REGISTRATI (PERSONALE DIPENDENTE)	
2025	2024
0	0

NUMERO DI MALATTIE PROFESSIONALI REGISTRATE (PERSONALE DIPENDENTE)	
2025	2024
0	0

ANNEX 2 | GRI Content Index

GRI standard	Indicatore	Posizione nel report
GRI 2: Informativa generale 2021	2-1 Dettagli dell'organizzazione	Capitolo 1
	2-2 Soggetti inclusi nel bilancio consolidato	Capitolo 1
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Capitolo 1, Annex 1
	2-6 Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali	Capitolo 1, Capitolo 2
	2-7 Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori	Capitolo 5, Annex 1
	2-8 Lavoratori che non sono dipendenti	Capitolo 5, Annex 1
	2-9 La struttura della governance e la sua composizione	Capitolo 1, Annex 1
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	Capitolo 1, Annex 1
	2- 11 Presidente del massimo organo di governo	Capitolo 1, Annex 1
	2-14 Ruolo del più alto organo di governo nel reporting di sostenibilità	Premessa Metodologica Annex 1
	2-16 Comunicazione delle criticità	Annex 1
	2-17 Competenze collettive del massimo organo di governo	Annex 1
	2-19 Politiche retributive	Annex 1
	2-20 Processo di determinazione della retribuzione	Annex 1
	2-22 Rapporto sulla retribuzione totale annuale	Annex 1
	2-22 Statement sulla strategia di sostenibilità	Lettera agli Stakeholder, Capitolo 2
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Capitolo 1
	2-28 Adesione ad associazioni	Capitolo 5
	2-29 Modalità di coinvolgimento degli stakeholder	Capitolo 2
	2-30 Contratti collettivi di lavoro	Capitolo 5
GRI 3: Temi materiali 2021	3-1 Processo per determinare i temi materiali	Capitolo 2
	3-2 Elenco dei temi materiali	Capitolo 2
	3-3 Gestione dei temi materiali	Capitolo 1, Capitolo 2, Capitolo 3, Capitolo 5, Annex 1

GRI 201: Performance economica 2016	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	Capitolo 3
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-3 Casi di corruzione accertati e azioni intraprese	Capitolo 1
GRI 302: Energia 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Annex 1
GRI 305: Emissioni 2016	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	Annex 1
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover	Annex 1
	401-2 Benefit previsti per i dipendenti	Capitolo 5, Annex 1
	401-3 Congedo parentale	Annex 1
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Capitolo 5
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	Capitolo 5
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Capitolo 5
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Capitolo 5, Annex 1
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	Capitolo 5
	403-9 Infortuni sul lavoro	Annex 1
	403-10 Malattie professionali	Annex 1
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	Annex 1
	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	Annex 1
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Capitolo 5, Annex 1
	405-2 Rapporto stipendio base delle donne rispetto agli uomini per categoria di dipendenti	Capitolo 5, Annex 1
GRI 406: Non discriminazione 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Capitolo 1, Capitolo 5

ANNEX 3 | Matrice di raccordo con le linee guida ministeriali¹

Aree informazioni Linee guida ministeriali		Informazioni specifiche	Posizione nel report
6.1	Metodologia adottata per la redazione del Bilancio Sociale	Eventuali standard di rendicontazione utilizzati	Premessa Metodologica, Annex 1
		Altre informazioni utili per comprendere processo di rendicontazione	Capitolo 1
6.2	Informazioni generali sull'ente	Nome Ente	Capitolo 1
		Codice Fiscale	Capitolo 1
		Partita Iva	Capitolo 1
		Forma giuridica e qualificazione ai sensi del CTS	Capitolo 1
		Indirizzo Sede Legale	Capitolo 1
		Valori e finalità perseguite (mission)	Capitolo 1
		Contesto di riferimento	Capitolo 1, Capitolo 2
6.3	Struttura, governo e amministrazione	Consistenza e composizione della base sociale/associativa	Capitolo 1, Annex 1
		Sistema di governo e controllo	Capitolo 1, Annex 1
		Aspetti relativi alla democraticità interna	Capitolo 1, Annex 1
		Mappatura dei principali stakeholder	Capitolo 2
6.4	Persone che operano per l'ente	Tipologia, consistenza e composizione del personale dell'ente	Capitolo 1, Annex 1
		Attività formativa	Capitolo 1, Annex 1
		Struttura dei compensi e delle retribuzioni	Capitolo 1, Annex 1
		Indennità di carica per la governance	Annex 1
		Compensi dei dirigenti	Annex 1
		Rapporto fra retribuzione lorda massima e minima dei lavoratori	Annex 1

6.5	Obiettivi e attività	Informazioni qualitative e quantitative sulle azioni realizzate nelle diverse aree di attività, sui beneficiari diretti e indiretti	Capitolo 5
		Informazioni sugli output risultanti dalle attività poste in essere	Capitolo 5
		Effetti sui portatori di interesse prodotti dalle azioni realizzate	Capitolo 5
		Certificazioni di qualità dell'ente/ accreditamento	Capitolo 1
6.6	Situazione economico-finanziaria	Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati	Capitolo 3
6.7	Altre informazioni	Indicazioni su contenziosi o controversie in corso rilevanti ai fini del BS	Capitolo 1
		Altre informazioni di natura non finanziaria, inerenti gli aspetti di natura sociale (D.Lgs. 254 del 30/12/2016): parità di genere, rispetto diritti umani, lotta alla corruzione.	Capitolo 1, Capitolo 5, Annex 1
		Informazioni sulle riunioni degli organi deputati alla gestione	Capitolo 1, Annex 1
		Indicatori di impatto ambientale	Capitolo 4

¹ Linee Guida per la redazione del Bilancio Sociale degli Enti del Terzo Settore ai sensi dell'Art.14 c.1 D.Lgs 117/2017.



**Bilancio di sostenibilità
e Report di impatto sociale**
2025