

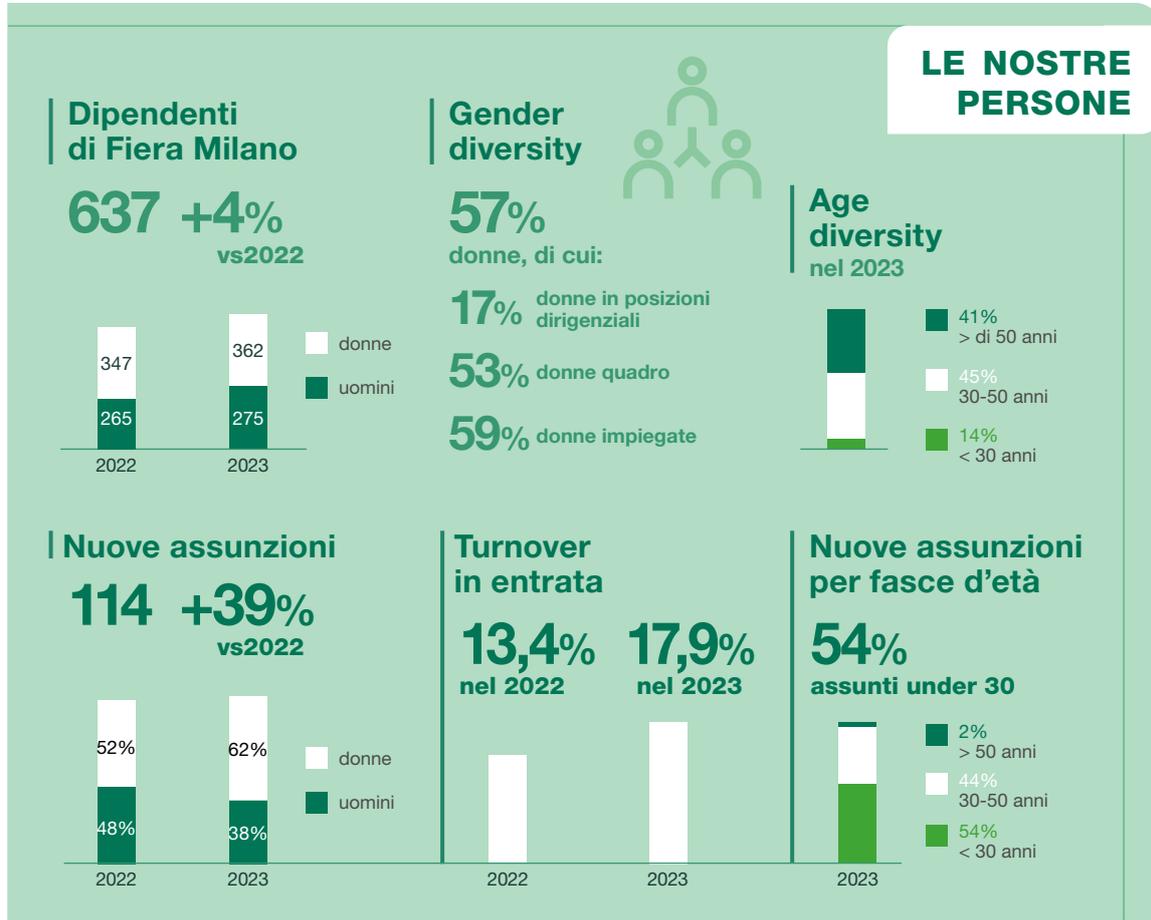
4

Le persone sempre più al centro

Key highlights	79
Principali trend nel settore fieristico	80
Composizione del personale	81
Diversity and Inclusion	81
Il Piano di interventi per le risorse umane	82
Selezione, attrazione e retention dei talenti	86
La formazione	88
Percorsi di sviluppo e valorizzazione	91
La valutazione delle competenze	95
Engagement e benessere dei dipendenti	96
Politiche di remunerazione e incentivazione	99
Il confronto sindacale	100
Composizione del personale: informazioni di dettaglio	102



KEY HIGHLIGHTS



7.024

Ore di formazione erogate nel 2023

11

Ore di formazione/dipendente nel 2023

FORMAZIONE



20% peso Target ESG

PIANO DI INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE (LTI)

15-20% peso Target ESG

PIANO DI INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE (MBO)

REMUNERAZIONE

PRINCIPALI TREND NEL SETTORE FIERISTICO

Nel mercato del lavoro del settore fieristico e congressuale si sta assistendo a una competizione sempre più intensa nell'ambito di due processi ritenuti essenziali per supportare una crescita sostenibile e mantenere un vantaggio competitivo in un'industria in rapido movimento: quello che consente di essere attrattivi nei confronti di nuovi talenti e quello che consente una efficace politica di retention. È in questo contesto che Fiera Milano sta orientando i propri sforzi con risultati tangibili: il turnover in entrata è passato dal 13,4% nel 2022 al 17,9% nel 2023, confermando l'impegno di Fiera Milano ad attrarre e valorizzare nuovi talenti, favorendo così una continua crescita delle competenze aziendali. Le nuove risorse entrate a far parte dell'azienda nel 2023 sono state 114, di cui il 54% under 30, il 62% di genere femminile, a conferma dell'impegno del Gruppo a promuovere la parità di genere attraverso politiche di assunzione che favoriscano attivamente la presenza e la crescita delle donne all'interno dell'organico.

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

Al 31 dicembre 2023, il **numero dei dipendenti del Gruppo è pari a 637**, di cui **57% rappresentato dal genere femminile**. Le **nuove risorse** entrate a far parte dell'azienda sono state **114**, di cui il **54% under 30**, e il 62% di sesso femminile. L'Italia rappresenta il Paese dove si concentra la maggior parte del personale (95%), a conferma del forte radicamento territoriale. Il 96% dei contratti è a tempo indeterminato (609), un dato che rispecchia l'impegno del Gruppo a garantire piena occupazione e prospettive di lungo termine. Il **turnover in entrata è passato dal 13,4% nel 2022 al 17,9% nel 2023**, confermando l'impegno di Fiera Milano ad attrarre e valorizzare nuovi talenti, da integrare nel proprio organico, favorendo così una continua crescita delle competenze aziendali. Per completezza si segnala che l'organico di Fiera Milano si compone anche di 8 collaboratori /Consulenti.

Numero totale di dipendenti suddivisi per genere, tipologia di contratto, livello contrattuale, età e Paese

	2021			2022			2023		
	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
Tempo indeterminato	256	337	593	260	331	591	266	343	609
Tempo determinato	1	4	5	5	16	21	9	19	28
TOTALE Gruppo	257	341	598	265	347	612	275	362	637

	2021			2022			2023		
	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
Dirigenti	25	2	27	27	3	30	20	4	24
Quadri	46	46	92	46	50	96	48	54	102
Impiegati	186	293	479	192	294	486	207	304	511
TOTALE Gruppo	257	341	598	265	347	612	275	362	637

	2021			2022			2023		
	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
Full time	255	295	550	263	291	561	273	309	582
Part time	2	46	48	2	56	51	2	53	55
TOTALE Gruppo	257	341	598	265	347	612	275	362	637

	2021			2022			2023		
	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
Sotto i 30 anni	10	19	29	22	30	52	37	55	92
Tra i 30-50 anni	126	175	301	122	169	291	125	162	287
Sopra i 50 anni	121	147	268	121	148	269	113	145	258
TOTALE Gruppo	257	341	598	265	347	612	275	362	637

	2021			2022			2023		
	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
Italia	246	325	571	254	330	584	262	344	606
Estero	11	16	27	11	17	28	13	18	31
TOTALE Gruppo	257	341	598	265	347	612	275	362	637

DIVERSITY AND INCLUSION

Fiera Milano da sempre si impegna a **valorizzare la diversità nelle sue molteplici dimensioni** (genere, età, etnia, disabilità, orientamento sessuale, religione e cultura) considerando la diversità un valore fondamentale. Grazie al contributo unico di ciascun dipendente, è possibile garantire un ambiente di lavoro coeso, dinamico e innovativo, pronto ad affrontare le sfide identificate. Assicurare che tutte le persone possano esprimere il proprio potenziale quotidianamente e sentirsi valorizzate nella piena espressione delle proprie caratteristiche diventa un elemento essenziale della gestione aziendale, soprattutto per un'organizzazione come Fiera Milano, che riconosce la centralità della persona.

A conferma dell'importanza attribuita dal Gruppo alla valorizzazione delle diversità e all'inclusione di tutte le risorse presenti in azienda, nel corso del 2022, è stata formalizzata la **figura del Diversity & Inclusion Manager**, incaricato di coordinare tutte le attività volte a promuovere una politica di gestione delle risorse umane che favorisca la parità di genere. Si impegna a promuovere azioni che massimizzino il valore della diversità e dell'inclusione all'interno dell'azienda ed è responsabile di cercare, sviluppare ed implementare strategie innovative per la Diversity & Inclusion. Tra i compiti assegnati al Diversity & Inclusion Manager vi è la revisione delle linee guida, delle procedure e delle prassi nel Gruppo Fiera Milano per garantire l'eliminazione di ostacoli alla parità di genere e all'inclusività. Si occupa anche di definire obiettivi e target relativi alla Diversity & Inclusion nel Piano di Sostenibilità, assegnandoli eventualmente ai manager del Gruppo, in coerenza con il processo di Performance and Leadership Management annuale e con i sistemi di incentivazione.

Il Diversity & Inclusion Manager si propone inoltre di diffondere e promuovere la cultura dell'inclusione attraverso:

- la coordinazione di iniziative di sensibilizzazione e formazione per i dipendenti;
- il recepimento e valutazione di suggerimenti provenienti dai colleghi, trasformandoli in progetti e iniziative concrete e portandoli all'attenzione del management;
- lo sviluppo di accordi con organizzazioni e associazioni che possano supportare il Gruppo nel suo percorso di crescita, e contemporaneamente, l'identificazione di esempi virtuosi nel mercato da cui trarre ispirazione.

Nel definire le linee guida e gli ambiti di intervento in tema di Diversity & Inclusion, Fiera Milano si ispira ai principali riferimenti e standard internazionali tra cui:

- Principi del **Global Compact** delle Nazioni Unite;
- La **Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro** e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- La **Dichiarazione Universale dei Diritti Umani** e le successive convenzioni internazionali sui diritti civili e politici e sui diritti economici, sociali e culturali;

- Le **Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne**, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Obiettivi dell'**Agenda 2030** per lo sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals - SDGs).



La Policy Diversity & Inclusion di Fiera Milano

Per dare maggior concretezza all'impegno di Fiera Milano sui temi di Diversity & Inclusion, il Gruppo si è dotato di una **Policy Diversity & Inclusion** che definisce gli **indirizzi, le linee guida e gli impegni in merito alla gestione delle tematiche di diversità e inclusione in azienda**. La Policy agisce sulle seguenti aree di intervento:

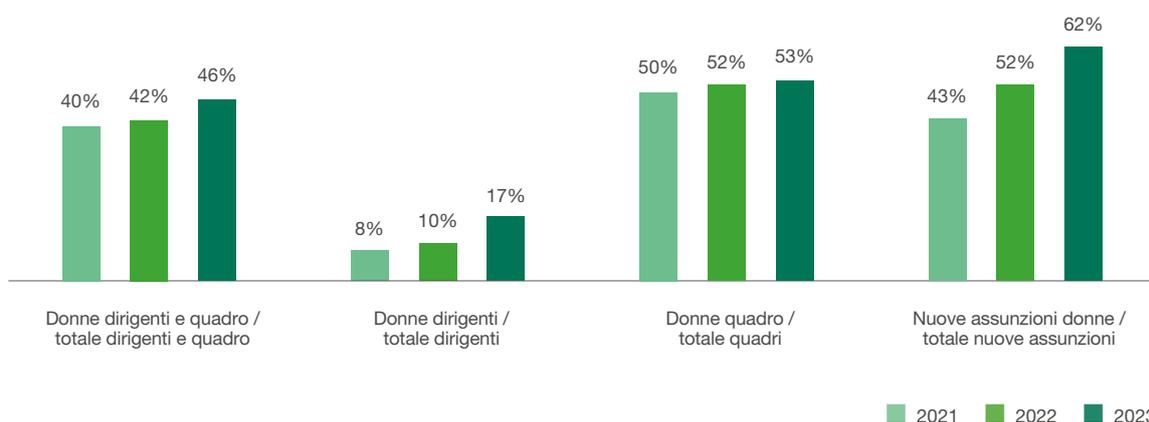
- non discriminazione e promozione della diversità;
- pari opportunità ed equilibrio di genere;
- ambiente di lavoro inclusivo e work-life balance;
- diffusione della cultura della diversità in azienda e ascolto attivo.

Fiera Milano, come definito nella Policy, assicura che tutte le sue persone siano trattate con equità indipendentemente da qualsiasi differenza di genere, religione, nazionalità, opinione politica, orientamento sessuale, status sociale, abilità fisiche, condizioni mediche, condizioni familiari ed età e ogni altro aspetto non rilevante.

I target per promuovere la presenza femminile in posizioni dirigenziali

Fiera Milano pone un forte accento sulla diversità e inclusione (Diversity & Inclusion), stabilendo obiettivi ambiziosi per incrementare la rappresentanza femminile in ruoli chiave. Entro il 2027, il Gruppo mira a una rappresentanza delle donne in posizioni di leadership (dirigenti e quadri) al 49%, ribadendo l'impegno del Gruppo verso un ambiente di lavoro equo e inclusivo.

Evoluzione della presenza femminile nelle posizioni dirigenziali e nelle nuove assunzioni annuali



Fiera Milano sostiene l'uguaglianza retributiva di genere a tutti i livelli, garantendo che tutti i dipendenti ricevano offerte retributive in linea con gli standard di mercato e le prassi interne. La tabella che segue illustra le **differenze nella retribuzione** media donna / uomo in Italia all'interno delle differenti qualifiche. La misurazione evidenzia per la popolazione Italia un sostanziale allineamento tra le retribuzioni della popolazione femminile e quella maschile. Le differenze, di lieve entità, sono spiegate da fenomeni di turnover.

Indicatore pay gap di genere: pay ratio di genere ¹

(%)	2021	2022	2023
REMUNERAZIONE FISSA MEDIA DONNA / UOMO ITALIA			
Dirigenti	116%	103%	113%
Quadri	100%	97%	96%
Impiegati	94%	94%	94%
REMUNERAZIONE VARIABILE MEDIA DONNA / UOMO ITALIA			
Dirigenti	115%	98%	105%
Quadri	99%	97%	95%
Impiegati	93%	95%	94%

Fiera Milano si impegna fermamente a **garantire la parità retributiva tra i generi**, riconoscendo l'importanza di questo principio non solo **come valore etico ma anche come fattore chiave per una crescita aziendale equa e sostenibile**. Inoltre, Fiera Milano si è posta obiettivi quantitativi chiari e scadenze precise, al fine di raggiungere e mantenere la parità salariale in un arco temporale definito, agendo su un percorso di promozione ed assunzioni di dipendenti di genere femminile. Questo rigore dimostra l'alto livello di impegno dell'azienda e la sua determinazione nel promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e giusto per tutti i suoi dipendenti.



L'attenzione verso i dipendenti con diversa abilità

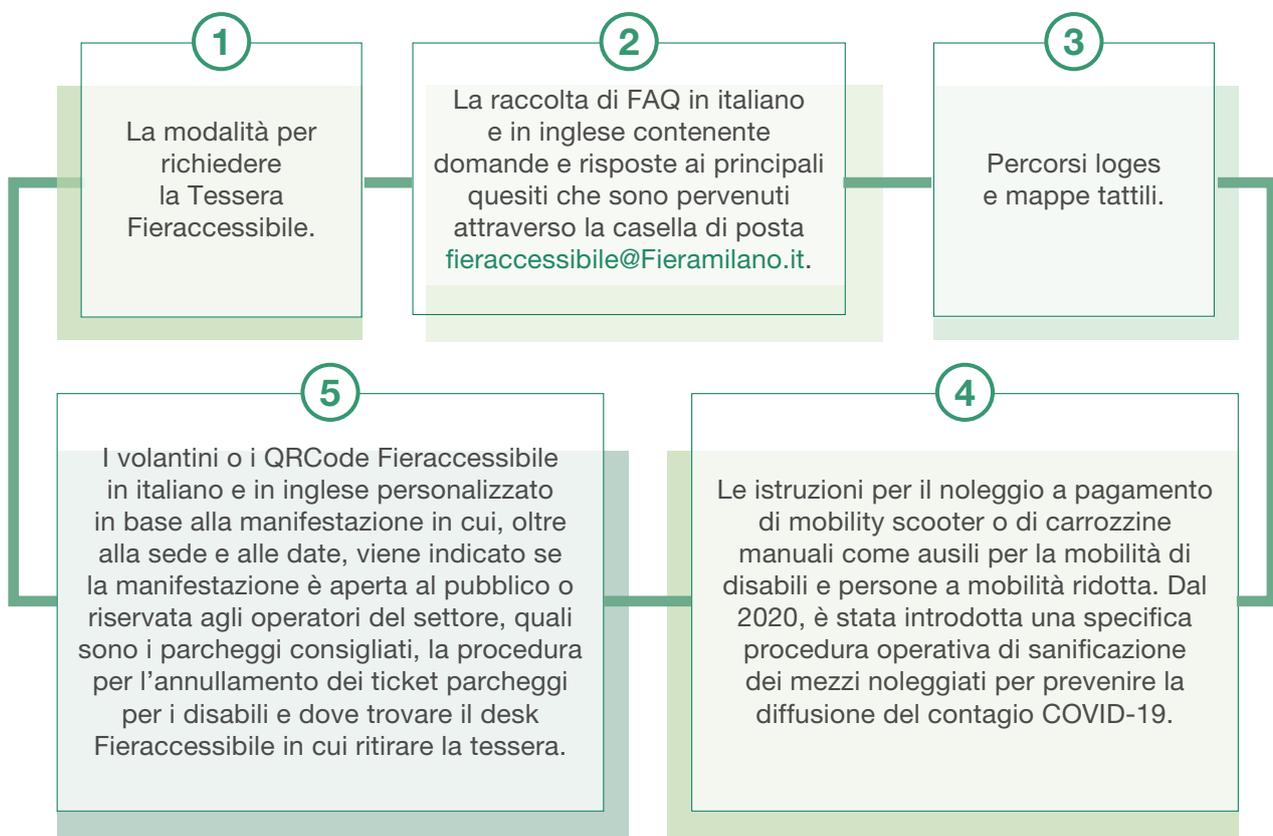
Nel più ampio contesto delle **politiche aziendali in materia di inclusione e diversità** ed in coerenza con quanto previsto nel proprio Codice Etico, il Gruppo Fiera Milano è ottemperante alle disposizioni della Legge 68/1999, rubricata Norme per il diritto al lavoro dei disabili, con riferimento all'assunzione obbligatoria di lavoratori disabili. Peraltro, nel corso del 2022 è stata **sottoscritta un'importante Convenzione, ai sensi della Circolare Min. Lav. del 24.10.2011, tra il Gruppo Fiera e l'ente preposto, Afol Città Metropolitana di Milano, volta a favorire l'assunzione di personale disabile** e la possibilità di compensare infragruppo tali assunzioni. Inoltre, la Convenzione favorirà l'individuazione, con il contributo del partner del progetto, l'azienda Umana S.p.A., società leader nel contesto nazionale, specializzata nella selezione di lavoratori disabili, alle nuove risorse da inserire, anche al fine di garantire l'ottemperanza agli obblighi di legge in materia di personale diversamente abile e il conseguente mantenimento delle certificazioni obbligatorie.

¹ Gli indicatori Remunerazione fissa media donna/uomo Italia e Remunerazione variabile media donna/uomo Italia, sono costruiti escludendo dal calcolo la remunerazione dell'Amministratore Delegato. Nel caso venisse incluso nel calcolo nel 2023 la Remunerazione fissa media donna/uomo Italia per i dirigenti sarebbe pari a 106% e la Remunerazione variabile media donna/uomo Italia sarebbe pari a 99%.

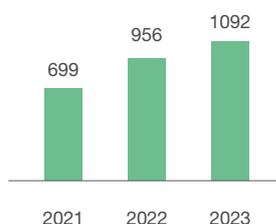
Fieraccessibile e la tutela delle persone con diversa abilità nel quartiere fieristico

Consapevoli della necessità per gli operatori fieristici di **affrontare attivamente la questione della disabilità**, Fiera Milano non solo **assicura layout espositivi e percorsi di visita accessibili**, ma offre anche un sistema completo di servizi. Il **progetto Fieraccessibile**, avviato alla fine del 2012, mira infatti a migliorare la mobilità e la sicurezza delle persone con diversa abilità nel quartiere di Rho, le quali possono usufruire del **parcheggio gratuito** a Fieramilano e annullare il costo del parcheggio presso gli uffici del gestore parcheggi o i Desk Fieraccessibile. In alternativa, possono iscriversi al programma Fieraccessibile tramite il portale <http://fieraccessibile.fieramilano.it/> per ottenere la **tessera Fieraccessibile**, che consente la sosta gratuita presentando la tessera ai Desk dedicati. Per Allianz MiCo, la sosta gratuita è riservata alle auto con contrassegno auto disabili, con persona disabile a bordo, nei parcheggi coperti ai padiglioni 3 e 4 e nel parcheggio Scarampo.

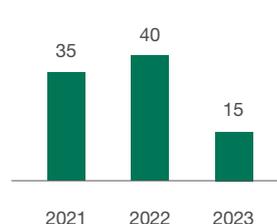
All'interno del sito istituzionale nella sezione dedicata ai visitatori sono raccolte, tra le altre, le principali informazioni utili alle persone con diversa abilità



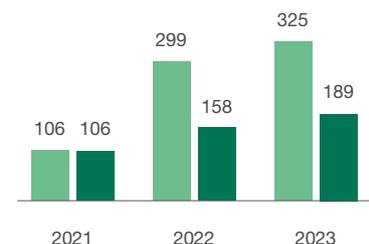
Annulli parcheggi disabili - Fieramilano



Tessere Fieraccessibile emesse



Scoter o carrozzine noleggiate - Fieramilano



■ Noleggi scooter ■ Noleggi carrozzine

Il **Piano di Emergenza ed Evacuazione** prevede che il personale addetto supporti le persone in difficoltà durante le operazioni di evacuazione. In caso di evacuazione degli uffici Fiera Milano, che sono localizzati in edifici multipiano, esiste una procedura dedicata e il personale interno addetto all'antincendio è addestrato per l'uso della sedia manuale che consente l'evacuazione del personale disabile o a ridotta mobilità attraverso i blocchi di scale di emergenza a servizio degli uffici. Il quartiere Fieramilano è stato progettato e realizzato in conformità con le disposizioni normative vigenti in merito all'abbattimento delle barriere architettoniche (Legge 13/1989; D.M. 236/89; Legge n. 104/1992; D.P.R. n. 503/1996; D.P.R. n. 380/2001) ed è risultato in linea con gli standard dei principali indicatori definiti dallo Studio EMECA "Ease of access-Ease of success" del 2007 che ha creato uno standard di riferimento analizzando l'accessibilità infrastrutturale dei principali quartieri fieristici europei

Il web accessibile

Fiera Milano sta intraprendendo un'iniziativa pionieristica volta a garantire che il suo **sito web sia pienamente accessibile a tutti, inclusi i non vedenti e i non udenti**. Con l'obiettivo di rendere la propria piattaforma digitale inclusiva, l'organizzazione ha pianificato l'avvio di un programma dedicato all'accessibilità. Questo programma prevede l'implementazione di tecnologie assistive e di design universale per **facilitare l'accesso ai documenti e ai contenuti online, assicurando che tutte le informazioni siano disponibili in formati che possano essere facilmente utilizzati da persone con diverse abilità sensoriali**. L'iniziativa riflette l'impegno di Fiera Milano nel promuovere l'uguaglianza e l'inclusione, riconoscendo l'importanza di offrire a tutti gli utenti un'esperienza senza barriere, in linea con gli standard internazionali di accessibilità web.

PIANO DI INTERVENTI PER LE RISORSE UMANE

Fiera Milano pone al centro della sua filosofia aziendale il **benessere e la qualità della vita dei propri collaboratori**, elevando le pari opportunità, la formazione continua e sistemi di incentivazione mirati come pilastri fondamentali per un ambiente di lavoro stimolante e produttivo. Attraverso l'adozione di strumenti all'avanguardia e soluzioni organizzative ottimali, insieme alla promozione di un ambiente lavorativo basato su relazioni industriali solide e politiche retributive competitive, Fiera Milano crea il terreno fertile per lo **sviluppo professionale e la motivazione** del suo team. In questo ecosistema, ogni individuo contribuisce in maniera significativa al raggiungimento degli obiettivi aziendali e al successo duraturo dell'organizzazione, dimostrando come l'investimento nelle persone sia cruciale in un'era di continua evoluzione.

Sulla base di questi valori, nel 2023 è stato portato avanti il **Piano di interventi HR e Organizzazione** che si focalizza su **tre aree di priorità** ed è declinato in **sei ambiti strategici**.



Interventi per migliorare l'**Employee Satisfaction**, con particolare attenzione ai temi di fiducia nel management, collaborazione interna, velocità e semplicità del lavoro

1

Interventi di **Sviluppo delle persone e dei talenti**, per accrescere le competenze e la realizzazione di percorsi di carriera personalizzati

2

Interventi per il **rafforzamento dei processi di gestione** dell'intero percorso del dipendente in azienda garantendo al tempo stesso chiarezza ed efficacia dell'assetto organizzativo e un ambiente di lavoro che stimoli worklife balance

3

I sei ambiti strategici di Piano degli interventi HR e Organizzazione e le principali iniziative

<p>1</p> <p>Competencies & Experiences Bilanciamento di risorse giovani e risorse di maggiore esperienza, per garantire un adeguato mix di competenze interne e acquisite dell'ecosistema esterno, attivando un percorso di re-skilling della popolazione aziendale.</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Evoluzione della Formazione Obbligatoria, Tecnica e Manageriale • Percorsi di Coaching e Formazione Evolutiva per specifici Team/Ruoli • Scuola dei Mestieri • Percorsi di Onboarding e accoglienza (es.: card di benvenuto e card compleanni) • Percorsi di assessment delle competenze
<p>2</p> <p>Growth & Motivation Progettazione di Piani di Sviluppo e Crescita professionale individuali tarati sulla performance e sul potenziale del singolo e in relazione ai ruoli e alle posizioni presenti in azienda.</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Talent Attraction & Employer Branding • Percorsi di Carriera, regole e modello di Sviluppo • Performance Management • Piani di successione • Risorse di talento • Politiche di Total Reward
<p>3</p> <p>People Caring & Listening Attenzione alle esigenze di "Work-Life Balance", attraverso istituti di Welfare e azioni concrete volte alla cura e attenzione nei confronti del dipendente.</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Polizze Integrative/ Welfare • Smart Working e Mobilità • Diversity & Inclusion • Analisi di Clima
<p>4</p> <p>Engagement & Sense of Belonging Insieme di azioni che contribuiscono allo sviluppo del senso di appartenenza al Gruppo, orientate al lavoro di squadra e al team building.</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Sviluppo dei sistemi di Collaborazione Interna • Sviluppo dei sistemi di Comunicazione Interna • Comunicazioni News HR e HR Tips
<p>5</p> <p>Organization, Development & Cleanness Definizione chiara dei perimetri di responsabilità, dei ruoli e dei relativi obiettivi. Dimensionamento dinamico e puntuale degli organici.</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Definizione Mission e key accountabilities delle Strutture • Definizione di idonei Modelli Organizzativi • Definizione di nuovi modelli organizzativi con relativi ruoli e competenze • Rightsizing delle strutture
<p>6</p> <p>Smart & Flexible Working Trasformazione digitale dei processi e miglioramento degli strumenti per la semplificazione del lavoro. Garanzia di accesso ai servizi da parte dei dipendenti.</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Applicazioni per la gestione del Personale in mobilità • Sviluppo di un portale self-service di Learning Management • Integrazione di soluzioni di recruiting e on-boarding digitalizzati • Implementazione di un sistema di valutazione delle performance digitale

Nell'ambito di un programma di politiche integrate di gestione del personale, Fiera Milano riconosce il bisogno di identificare un sistema in grado di allineare gli sforzi e le competenze di ciascuna persona con la strategia del Gruppo, unitamente alla necessità di promuovere un rinnovamento culturale basato su una gestione meritocratica ed equa delle persone e del loro lavoro. Il modello organizzativo della Direzione Risorse Umane consente l'individuazione di un **unico referente per ciascun dipendente o manager**, l'*HR Business Partner*, chiamato a gestire il capitale umano, per aree di business e in relazione a specifici processi, supportato da centri di eccellenza o presidi specialistici.

SELEZIONE, ATTRAZIONE E RETENTION DEI TALENTI

La peculiarità del settore fieristico e la conseguente specificità delle sue attività costituiscono da sempre una sfida nella ricerca di nuove risorse e talenti da inserire in azienda. Ad oggi, Fiera Milano è uno dei principali operatori integrati nel settore fieristico e congressuale a livello mondiale e gestisce il primo quartiere fieristico in Italia. Si tratta di una sfida che il Gruppo Fiera Milano affronta da un lato sulla **crescita delle persone** e dall'altro sulla **ricerca di nuovi potenziali talenti**. Internamente è fondamentale favorire lo **sviluppo sia di competenze tecniche sia di soft skills**. Il **confronto con il network interno infatti costituisce un canale di recruiting** a cui è dedicata un'attenzione particolare allo scopo di **favorire job rotation e valorizzare le risorse interne**.

Parallelamente, è necessario rendersi visibili ed esporsi ad un vasto numero di potenziali candidati, aprendo le porte dell'azienda in modo da creare un contatto diretto con talenti qualificati. Con l'obiettivo di individuare giovani di talento da formare in azienda ed inserire in percorsi di sviluppo, sono state **avviate collaborazioni e partnership con i principali atenei sul territorio** ed è stata **rafforzata la collaborazione con l'Accademia di Fondazione Fiera Milano**.

Il Gruppo è impegnato ad offrire le stesse opportunità a tutti i candidati – indipendentemente da genere, colore, provenienza geografica, età, orientamento religioso, condizione fisica, stato civile, orientamenti sessuali, cittadinanza e origine etnica. Il processo si basa su principi di rigore, meritocrazia e trasparenza, garantiti da apposite procedure.





Stage & employer branding in Fiera Milano

Fiera Milano investe in diverse iniziative per entrare in contatto con le nuove generazioni, per capirne l'evoluzione e **intercettare giovani talenti da inserire nel mondo del lavoro**. Tra le iniziative intraprese, nell'ambito della **rinnovata sinergia con l'Accademia Fondazione Fiera Milano**, alcuni dipendenti del Gruppo hanno svolto attività di docenza proponendo un approccio fattivo e concreto al master Progea (Progettazione e organizzazione di Fiere, Eventi e Punti vendita) e Meed (Master in Event and Exhibition Design). I partecipanti dei Master hanno così avuto la possibilità di confrontarsi su casi concreti, problemi reali e di **acquire know how direttamente da chi ogni giorno opera nel settore**. Oltre al Master Progea, bacino anche negli anni precedenti di profili da inserire nelle aree del marketing, della comunicazione, dell'organizzazione e del management, per la prima volta nel 2023 sono stati ospitati anche studenti del Master Meed, che ha portato all'inserimento anche di figure tecniche da dedicare alla progettazione e realizzazione degli allestimenti espositivi.

Inoltre, Fiera Milano ha **mantenuto ed arricchito il suo network con Università e scuole di specializzazione ospitando studenti provenienti dai seguenti atenei**: Università Statale di Milano, Università Bicocca di Milano, Università Bocconi di Milano, Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, Università IULM di Milano, Università Politecnico di Milano, Istituto IED di Milano, Università Liuc di Castellanza, Università dell'Insubria di Varese, Università Sapienza di Roma, Artwood Academy - Fondazione ITS Rosario Messina.

A conferma del forte impegno di Fiera Milano nell'inserimento e sviluppo di giovani nuovi talenti, nel 2023 sono state erogate **423 ore di formazione agli stagisti** inseriti nelle diverse aree di business, principalmente su tematiche relative a compliance, excel, finance per non finance, personal branding.

Presenza stagisti in Fiera Milano



■ Già attivi ■ Attivati nel corso dell'anno

Stagisti
inseriti nel 2023

65

in Italia

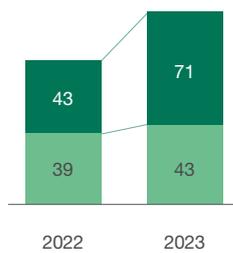
62

all'estero

3

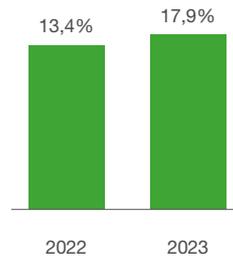
Il tasso di turnover in entrata dei dipendenti è aumentato dal 13,4% nel 2022 al 17,9% nel 2023, a conferma dell'impegno di Fiera Milano nel mantenere un mix equilibrato di competenze e conoscenze, che possono essere cruciali per affrontare sfide emergenti o per adattarsi a nuove tecnologie e metodologie di lavoro. Il 54% dei 114 nuovi ingressi ha meno di 30 anni, mentre il 62% è di genere femminile.

Nuove assunzioni



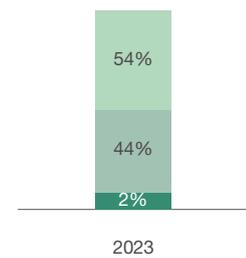
■ Uomini ■ Donne

Turnover in entrata



■ Turnover entrata (%)

Nuove assunzioni per fascia d'età



■ < 30 anni ■ 30-50 anni
■ 30-50 anni

Per le figure manageriali e dirigenziali, vengono adottate **strategie di retention** principalmente basate su politiche di rewarding, che costituiscono forme di incentivo a breve e lungo termine. Al contempo, la retention dei giovani talenti è curata attraverso programmi appositamente concepiti per sviluppare e valorizzare le competenze ritenute cruciali per il successo del Gruppo.

In entrambi i casi, si presta particolare **attenzione al welfare e ai benefit**, che integrano l'offerta retributiva, e alle nuove modalità di smart working per favorire un equilibrato bilanciamento tra vita e lavoro. Fondamentali sono anche i momenti strutturati di engagement, che includono la valutazione delle performance. La revisione annuale consente di pianificare, definire e gestire piani di carriera e successione in accordo con le performance e le aspettative dei dipendenti. Questo processo permette inoltre di identificare attività mirate a supportare lo sviluppo della leadership, contribuendo così a garantire una retention a lungo termine.



LA FORMAZIONE

Fiera Milano **investe da sempre nella formazione, riconoscendo nello sviluppo delle capacità e delle competenze un fattore chiave per coltivare la motivazione e la soddisfazione di tutti i dipendenti a supporto della crescita del business.**

Il **piano formativo** è stato progettato e implementato al fine di **accompagnare le risorse nel loro processo di sviluppo e formazione durante tutta la loro permanenza in azienda.** È previsto il coinvolgimento dell'intera popolazione dei dipendenti, indipendentemente dal genere, dall'età anagrafica, di servizio o dall'inquadramento aziendale.

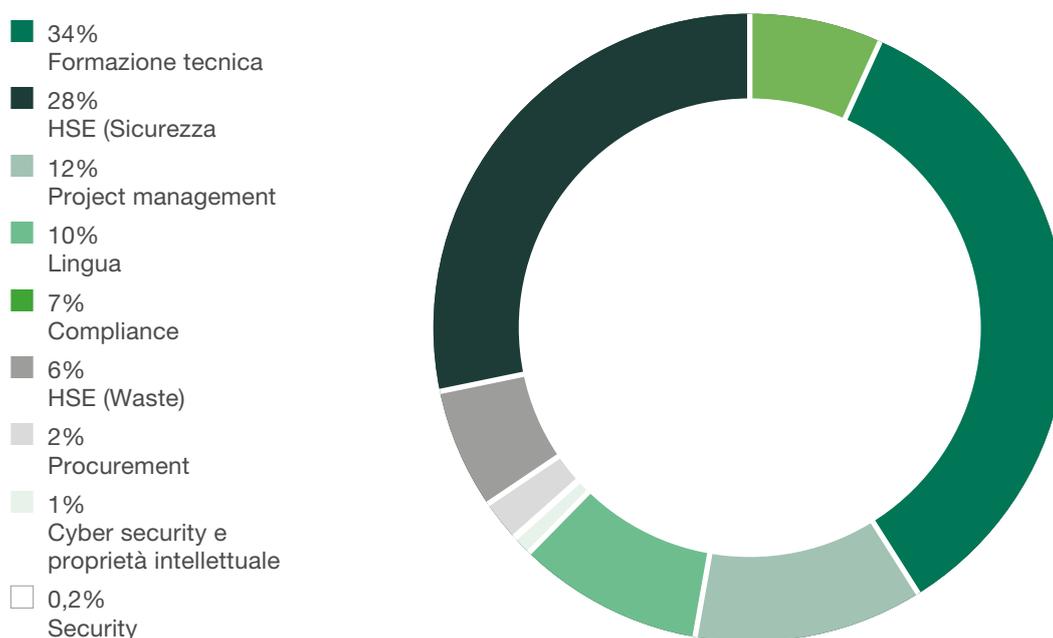
L'attività di formazione proposta dal Gruppo si fonda sulle **priorità strategiche aziendali** e delle diverse business line, unite alle **nessità di sviluppo e upskilling dei diversi team.** Il piano formativo adempie ai requisiti obbligatori determinati dalla normativa di riferimento, quali ad esempio la Sicurezza sul lavoro ed i temi di Compliance, uniti alle esigenze su temi o programmi di implementazione specifici.

Sono state effettuate iniziative di formazione trasversali su temi come il Project Management, con l'obiettivo di illustrare aree di conoscenza, processi e tecniche essenziali per gestire un progetto, sia a livello base che avanzato, il Public Speaking, finalizzato a fornire strumenti teorici e pratici per gestire efficacemente la propria comunicazione nei diversi contesti, nonché la Lingua Inglese, imprescindibile nel contesto di forte internazionalizzazione del Gruppo, con particolare attenzione alla costruzione di una buona *fluency* in discorsi, conversazioni e situazioni commerciali.

Inoltre, nel corso del 2023 il Gruppo si è focalizzato a strutturare un nuovo **Piano di Formazione Interna** con l'obiettivo di realizzare un processo di **formazione più strutturata volto all'allineamento delle risorse umane su tutte quelle competenze di base ritenute fondamentali per l'operatività quotidiana in azienda,** attraverso l'implementazione di un **ambiente digitale unico** di apprendimento, a misura di *modern learner*. A tale scopo nel corso del 2023 sono stati raccolti i requisiti per implementare e sviluppare la **piattaforma di Learning Management System**, che migliorerà la user experience ed aumenterà l'engagement interno. L'obiettivo è offrire opportunità di formazione continua, attraverso contenuti e modalità diversificati, direzionati dall'Azienda in base ad obiettivi strategici ma anche scelti in prima persona dal dipendente. Il Learning model progettato sarà diversificato in base a ruoli e seniority e permetterà di erogare proposte di formazione strutturate ed in linea con gli obiettivi anche dei singoli individui. Il primo rilascio del nuovo ambiente digitale è previsto nel primo trimestre del 2024.

Le aree principali oggetto di formazione nel 2023 sono state Formazione tecnica, Salute e sicurezza, Project management, Lingua, Compliance, HSE, Cyber security e proprietà intellettuale, Procurement, Security.

Corsi di formazione 2023



Ore di formazione erogate

	2021			2022			2023		
	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
Dirigenti	1.198	124	1.322	90	7	97	126	7	133
Quadri	2.851	3.266	6.117	1.056	1.483	2.540	479	737	1.216
Impiegati	13.845	21.480	35.325	2.925	3.486	6.411	2.521	2.916	5.437
TOTALE Italia	17.894	24.870	42.763	4.072	4.976	9.048	3.125	3.661	6.786
Dirigenti	26	0	26	48	0	48	54	0	54
Quadri ²	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a
Impiegati	199	340	539	81	146	227	68	116	184
TOTALE Estero	225	340	565	129	146	275	122	116	238
Dirigenti	1.224	124	1.348	138	7	146	180	7	187
Quadri	2.851	3.266	6.117	1.056	1.483	2.540	479	737	1.216
Impiegati	14.044	21.820	35.864	3.006	3.632	6.638	2.589	3.032	5.621
TOTALE Gruppo	18.119	25.210	43.328³	4.201	5.122	9.323	3.247	3.777	7.024

Giorni di formazione erogata sul totale dipendenti

	2021			2022			2023		
	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
Dirigenti	150	16	165	11	1	12	16	1	17
Quadri	356	408	765	132	185	317	60	92	152
Impiegati	1731	2685	4416	366	436	801	315	365	680
TOTALE Italia	2237	3109	5345	509	622	1131	391	458	848
Dirigenti	3	0	3	6	0	6	7	0	7
Quadri ⁴	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a
Impiegati	25	43	67	10	18	28	9	15	23
TOTALE Estero	28	43	71	16	18	34	15	15	30
Dirigenti	153	16	169	17	1	18	22	1	23
Quadri	356	408	765	132	185	317	60	92	152
Impiegati	1756	2727	4483	376	454	830	324	379	703
TOTALE Gruppo	2265	3151	5416	525	640	1165	406	472	878

² All'estero non è prevista la categoria Quadro³ Nel 2021 l'Azienda ha beneficiato dell'importante intervento formativo effettuato attraverso il Fondo Nuove Competenze⁴ All'estero non è prevista la categoria Quadro

Ore/uomo di formazione erogata sul totale dipendenti

	2021			2022			2023		
	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
Dirigenti	49,9	62,0	111,9	3,5	2,3	5,8	6,6	1,9	8,5
Quadri	62,0	71,0	133,0	23,0	29,7	52,6	10,0	13,6	23,6
Impiegati	78,7	77,5	156,2	16,1	12,6	28,7	12,9	10,2	23,1
TOTALE Italia	72,7	76,5	74,6	16,0	15,1	15,6	11,9	10,6	11,2
Dirigenti	26,0	0	26,0	48,3	0	48,3	54,0	0,0	54,0
Quadri ⁵	n.a								
Impiegati	19,9	21,3	41,2	8,1	8,6	16,7	5,7	6,4	12,1
TOTALE Estero	20,5	21,3	20,9	11,7	8,6	10,2	9,4	6,4	7,7
Dirigenti	49,0	62,0	111,0	5,1	2,3	7,4	9,0	1,9	10,8
Quadri	62,0	71,0	133,0	23,0	29,7	52,6	10,0	13,6	23,6
Impiegati	75,5	74,5	150,0	15,7	12,4	28,0	12,5	10,0	22,5
TOTALE Gruppo	70,5	73,9	72,2	15,9	14,8	15,3	11,8	10,4	11,0



La Scuola dei Mestieri

Fiera Milano prevede un **focus particolare sul knowledge sharing e sull'upskilling del personale finalizzato allo sviluppo del business attraverso la creazione di una Scuola dei Mestieri**, progettata con la collaborazione di Fondazione Fiera Milano. Il progetto formativo "Scuola dei Mestieri" ha **l'obiettivo di valorizzare le competenze possedute dal capitale umano di Fiera Milano**, in particolare dalle persone dotate di elevate competenze e seniority, assicurandone lo sviluppo nel tempo e il trasferimento ai nuovi ingressi.

Nel corso del 2023 sono state **avviate le prime fasi del progetto** e in particolare quella di analisi delle conoscenze e quella di progettazione dei contenuti formativi. La prima fase di analisi ha avuto **l'obiettivo di mappare ed organizzare i nuclei di conoscenze, competenze ed esperienze chiave del Gruppo** attraverso interviste ai principali stakeholders e figure professionali chiave. Sono dunque state identificate le figure professionali "Target", che saranno oggetto del primo Pilota.

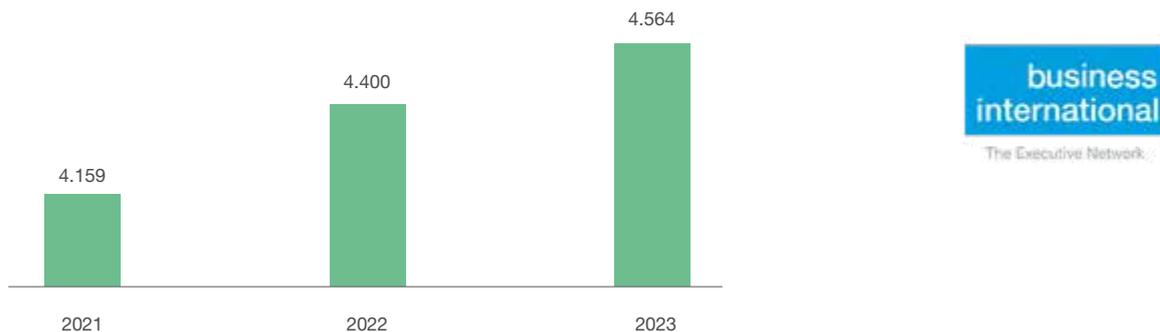
È in corso la fase di progettazione dei contenuti e di strutturazione dei percorsi dei singoli corsi, al fine di individuare i contenuti di dettaglio, i programmi e le modalità organizzative.

⁵ All'estero non è prevista la categoria Quadro

L'attività di formazione erogata dalla divisione Business International

Il programma di Summit ed Eventi per manager e aziende di **Business International, la divisione di Fiera Milano dedicata alla realizzazione di eventi di alta formazione e ispirazione** si è svolto in presenza e in forma ibrida sperimentando nuove modalità di fruizione della formazione ed ampliando i propri settori di informazione e conoscenza e quindi di ricerca e sviluppo di prodotti. Tra gli eventi di alta formazione che si sono svolti nel corso dell'anno, meritano menzione il Business Leaders Summit nella doppia edizione di Milano e Roma rivolto alle principali figure professionali (CFO, HR, CPO, Risk Manager), AIXA - Artificial Intelligence Expo of Applications (dedicato alle applicazioni pratiche dell'Intelligenza Artificiale in azienda), Ceo Italian Summit & Awards, Milan Fintech Summit, ed il nuovo evento OnMetaverse Summit. Sono stati inoltre organizzati specifici seminari di approfondimento dedicati al tema della sostenibilità tra i più importanti quello organizzato con la CFO Coalition for the SDGs dello United Nations Global Compact dedicato alla Finanza Sostenibile "The Future of CFO for Business Sustainability Goals" che ha visto la presenza dei CFO delle più importanti aziende italiane. Tali iniziative, attraverso innovative forme di apprendimento, networking ed engagement dei partecipanti, costituiscono esclusivi momenti di riferimento annuali aperti anche agli stessi dipendenti del Gruppo, consentendo loro di acquisire nuove competenze e aggiornare quelle esistenti, per adattarsi rapidamente ai cambiamenti nel mercato, nella tecnologia e nelle pratiche commerciali.

Numero partecipanti agli eventi formativi di Business International



PERCORSI DI SVILUPPO E VALORIZZAZIONE

Nel Gruppo Fiera Milano le persone hanno la possibilità di crescere, valorizzando le proprie professionalità attraverso **percorsi di carriera sia orizzontali che verticali**. In azienda si trovano profili dotati di elevate competenze tecniche che, con il tempo, hanno cambiato attività ed acquisito sempre maggiori responsabilità, fino a ricoprire incarichi manageriali. Per orientare al meglio i percorsi di carriera sono stati **progettati ed erogati percorsi di assessment strutturato rivolti alle risorse di talento e chiave del Gruppo Fiera Milano**.

Attraverso la partnership con soggetti qualificati sono stati svolti assessment individuali con il fine di apprezzare l'adeguatezza manageriale e la coerenza con la Job description, oltre che di formulare opzioni di sviluppo individuale. Sono state **coinvolte circa 45 persone nel corso del 2023**, gestiti in un target omogeneo con strumenti e metodologia uguali per tutti. In seguito alla compilazione dei questionari preliminari online, utilizzati per valutare la personalità e le attitudini, i partecipanti hanno effettuato:

- **un'esercitazione di Role Play Capo-Collaboratore**, utile ad osservare i comportamenti agiti nel team in una situazione di criticità ed i tratti distintivi dello stile di leadership;
- **un'intervista strutturata individuale**, per approfondire i temi legati alle competenze trasversali identificate in fase di progettazione, discutere i test preliminare e verificare valori e motivazioni in funzione di possibili evoluzioni. L'intervista è stata strutturata secondo la metodologia B.E.I.⁶ e i comportamenti descritti misurati sulla base del modello di competenze.

Al termine del processo di assessment sono state **previste delle sessioni di feedback strutturato e individuale con ogni partecipante**, restituendo i risultati in termini di aree di forza e di possibile sviluppo.

I risultati saranno parte integrante del processo di sviluppo e per orientare percorsi di carriera definiti nel Gruppo Fiera Milano.

LA VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE

La necessità di allineare le competenze e le conoscenze delle persone ai ruoli ricoperti dalle stesse, nonché alla strategia del Gruppo Fiera Milano, rende indispensabile un **sistema di processi e politiche in grado di alimentare e rinnovare le capabilities dell'azienda**. Il Gruppo Fiera Milano adotta, in questo senso, un **processo denominato Performance and Leadership Management (PLM)**, che si fonda sulla definizione di obiettivi misurabili e di comportamenti riconducibili ai valori espressi nel Piano Industriale e nel Codice Etico. Il modello ha seguito un percorso di revisione e digitalizzazione nel 2023, con la chiusura del **ciclo di valutazione e calibration** relative al 2022 e con la **definizione da parte dei manager degli obiettivi (Goal Setting)** relativi al 2023, oggetto di review nel 2024.

Questi strumenti mirano sia a promuovere la crescita professionale e stimolare la produttività consolidando una cultura aziendale incentrata sull'eccellenza sia a sviluppare un confronto capo-collaboratore formalizzato, consentendo di aumentare le occasioni di feedback costruttivo. Il processo è fondamentale per assicurare un monitoraggio accurato delle prestazioni individuali e collettive, facilitare la definizione di obiettivi chiari, il riconoscimento dei successi e l'identificazione di opportunità di sviluppo, anche attraverso la progettazione di idonee azioni di crescita e politica retributiva, promuovendo una cultura sempre più basata sul merito.

È parte di questo processo la **pianificazione e gestione di MBO (Management by Objectives) e Sales Incentives**, attualmente finalizzati all'incentivazione di Dirigenti e Commerciali. Il resto della popolazione è stato valutato su obiettivi uguali per tutti, secondo gli stessi criteri dell'esercizio precedente. Il processo continuerà ad essere monitorato attraverso l'utilizzo della piattaforma "Oracle HCM", all'interno della quale sono stati definiti dai manager obiettivi specifici/ individuali che saranno utilizzati per la valutazione della performance nel 2024, relativamente all'anno precedente.

⁶ Behavioral Event Interview

Dipendenti destinatari del sistema di valutazione delle performance (Italia)

	2021			2022			2023		
	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
Dirigenti	22	2	24	20	2	22	18	2	20
Quadri	13	15	28	40	38	78	42	48	90
Impiegati	31	68	99	166	254	420	162	221	383
TOTALE Gruppo	66	85	151	226	294	520	222	271	493

ENGAGEMENT E BENESSERE DEI DIPENDENTI

Fiera Milano riconosce che l'engagement e il benessere dei dipendenti sono pilastri fondamentali per il successo aziendale e per lo sviluppo di un ambiente lavorativo sano, inclusivo e motivante atto a valorizzare e potenziare il contributo di ciascuna persona.

La Società si dedica a creare un ambiente lavorativo che rispetti e promuova attivamente la salute, l'inclusività e la motivazione dei dipendenti attraverso un costante dialogo interno e iniziative mirate a costruire una cultura aziendale che valorizzi il benessere psicofisico, incoraggi la partecipazione attiva e rafforzi il senso di appartenenza, contribuendo così a un'eccellenza sostenibile e al conseguimento condiviso degli obiettivi aziendali.

Nel 2023 è stata mantenuta la gestione flessibile e da remoto della prestazione lavorativa, nella **modalità del Lavoro Agile**, che si rivela un catalizzatore per la produttività e la soddisfazione dei dipendenti, permettendo una maggiore flessibilità nella gestione del tempo e degli spazi lavorativi.

Questa modalità favorisce sia la **creazione di un ambiente orientato al benessere complessivo dell'organizzazione** sia un **miglior equilibrio tra vita professionale e privata**, tale da valorizzare l'attenzione alla famiglia e alla persona, contribuendo a rafforzare la cultura della responsabilità individuale e della fiducia reciproca, in un'ottica di maggiore focalizzazione sugli obiettivi e responsabilizzazione sui risultati aziendali. Il lavoro prestato in modalità agile accompagna il processo di evoluzione dell'organizzazione e del modo di lavorare determinato dalla diffusione delle tecnologie digitali, rappresentando, inoltre, uno strumento di attraction e retention delle risorse umane. Anche nel 2023 sono state rispettate le peculiarità delle diverse direzioni aziendali, consentendo di identificare per ciascuna di esse il numero di giorni massimo pianificabile nell'arco del mese, con revisione settimanale, in funzione delle esigenze organizzative e di business oltre che in funzione dei picchi di attività.

Il Welfare aziendale: Nell'impegno per il benessere dei dipendenti, Fiera Milano ha **implementato un solido programma di welfare aziendale per tutti i dipendenti**, con l'obiettivo di fornire supporto tangibile e migliorare la qualità della vita lavorativa. Attraverso l'adozione di **iniziative come previdenza integrativa, servizi alla persona, programmi di sviluppo personale e agevolazioni per la conciliazione tra lavoro e vita privata**, Fiera Milano intende creare un ambiente in cui i dipendenti possano prosperare sia professionalmente che personalmente.

La fruizione di tali benefit è resa accessibile attraverso il riconoscimento di un **credito specifico spendibile su una piattaforma on-line dedicata**, attraverso cui i dipendenti possono sfruttare appieno le risorse messe a disposizione per migliorare il proprio benessere, gestendo in modalità self-service e user friendly il proprio credito in modo da poter costruire un pacchetto personalizzato di beni, servizi, voucher e sconti.

Nel 2023 la piattaforma welfare è stata rinnovata in un'ottica di maggiore spendibilità del credito disponibile e di ottimizzazione della *user experience*, risultati confermati dalla forte crescita del tasso di conversione in welfare del premio di risultato aziendale e dall'ulteriore incremento del tasso di spesa del welfare aziendale on top, riconosciuto a tutti i dipendenti.



Green mobility: colonnine elettriche per i dipendenti di Fiera Milano

Fiera Milano si impegna con decisione verso un **futuro più verde**, lanciando un'ambiziosa iniziativa che pone le basi per **promuovere la mobilità sostenibile** nel quartiere di Rho a servizio dei dipendenti.

Nel 2023, l'azienda ha compiuto un significativo passo avanti con l'installazione di 8 nuove colonnine elettriche doppie, suddivise equamente tra le aree Lombardia Est e Lombardia Ovest, arricchendo così l'infrastruttura preesistente di 7 colonnine elettriche doppie. Questa iniziativa non solo amplifica l'accessibilità alla ricarica elettrica per i dipendenti, ma segna anche un importante avanzamento verso la riduzione dell'impatto ambientale dei trasporti. In un ulteriore sforzo di incentivare l'adozione di mezzi di trasporto ecologici tra il suo personale, a partire da marzo 2024, verrà offerto un servizio di ricarica a prezzi vantaggiosi, accessibile a tutti i dipendenti che si avvalgono della **green mobility** per i loro spostamenti quotidiani. Inizialmente, per i primi sei mesi, i dipendenti potranno beneficiare delle colonnine elettriche senza alcun costo. Successivamente, verrà lanciato un sistema dedicato che consentirà la prenotazione delle postazioni di ricarica a tariffe agevolate, dimostrando così l'impegno di Fiera Milano a **promuovere attivamente stili di vita sostenibili e a sostenere i propri dipendenti nella transizione verso un modello di mobilità più rispettoso dell'ambiente**.

Questa iniziativa non è solo un concreto esempio dell'attenzione di Fiera Milano verso l'ambiente, ma rappresenta anche un modello virtuoso per le aziende che aspirano a contribuire attivamente alla lotta contro il cambiamento climatico, promuovendo soluzioni innovative che incoraggiano uno spostamento sostenibile e riducono le emissioni di CO₂.

Questo approccio posiziona Fiera Milano in prima linea nell'incoraggiare un futuro in cui la mobilità verde è accessibile a tutti i dipendenti, sottolineando il ruolo dell'azienda come pioniere nella promozione di pratiche lavorative ecologicamente responsabili.



Il Contratto Integrativo Aziendale di Fiera Milano S.p.A.: Le società italiane del Gruppo Fiera Milano adottano il **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (“CCNL”) per i dipendenti di Aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi**⁷, mentre le società estere applicano la normativa giuslavoristica e la contrattualista locale. Tutte le società italiane e Fiera Milano Brasil applicano condizioni migliorative a livello aziendale, in virtù di un contratto integrativo di secondo livello o di un regolamento. In particolare, il Contratto Integrativo Aziendale di Fiera Milano (CIA), la cui validità è stata estesa fino al 30 giugno 2023, contiene istituti volti ad agevolare l'equilibrio familiare e l'attenzione sociale:

WORK LIFE BALANCE

- **Lavoro agile**
- **Secondo Policy aziendale, orario di lavoro flessibile** di 40 ore settimanali dal lunedì al venerdì per i full time, con un minimo giornaliero di 4 ore
- Possibilità di **recuperare l'eventuale prestazione lavorativa del sabato**, in una giornata dal lunedì al venerdì nella stessa settimana della sua effettuazione, ovvero al più tardi entro la settimana successiva; la domenica viene retribuita in toto, qualora segua a un sabato recuperato
- Istituto del **“Tempo solidale”**, che consente di cedere, su base volontaria e a titolo gratuito, ferie e/o ROL a beneficio di colleghi che abbiano già esaurito i propri istituti



FAMIGLIA

- Estensione e trattamento economico migliorativo per il congedo parentale
- 25 ore di **permessi retribuiti** all'anno per l'inserimento dei figli all'asilo nido e alla scuola primaria di ciascun figlio
- 1.000 euro di **contributo per la nascita/adozione di figli o per il decesso di parenti** entro il primo grado (il coniuge o il convivente more uxorio)
- **Parcheggi riservati alle colleghe in gravidanza**



SALUTE E BENESSERE

- Estensione del **periodo di comporta** per un periodo massimo di 365 giorni nell'arco di due anni solari, con relativa integrazione dell'indennità fino al 100% della retribuzione
- **50 ore di permessi retribuiti all'anno visite specialistiche**, cure mediche o/e esami clinici di laboratorio, anche qualora riguardino parenti e/o affini di primo grado, ovvero il coniuge o il convivente more uxorio
- 40 ore di **permessi retribuiti** e 108 ore non retribuite all'anno per **cure ai familiari** disabili o anziani non autosufficienti
- **Mensa aziendale** e alta qualità dei servizi di ristorazione



WELFARE

- **Piano welfare** riparametrato per fasce di retribuzione annua lorda e possibilità di conversione in welfare del Premio di risultato
- **Previdenza integrativa** aziendale secondo cui l'azienda concorre con il 3% della RAL ai dipendenti che aderiscono al fondo PREVIP
- **Assicurazione infortuni professionali ed extraprofessionali**, invalidità permanente e morte, anche per i contratti a termine
- Concessione di **prestiti agevolati**
- Ore di **permessi studio** ulteriori rispetto a quelli previsti dal CCNL



⁷ Tutti i dipendenti del Gruppo sono coperti da CCNL, sottoscritto con le Organizzazioni sindacali: al 100% dei dipendenti non dirigenti si applica il CCNL per i dipendenti delle aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, mentre al 100% dei dirigenti si applica il CCNL per i dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi.

POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

Il Gruppo Fiera Milano riconosce l'**importanza di una politica retributiva e di incentivazione accurata per garantire il successo sostenibile dell'azienda**. La Politica sulla Remunerazione mira a creare una struttura retributiva che sia in linea con le attuali e future necessità del Gruppo, valorizzando il contributo dei suoi membri alla crescita aziendale in base alle loro competenze.

La Politica è formulata considerando il compenso e le condizioni lavorative dei dipendenti, e consiste in principi e strumenti applicati a tutti i membri aziendali. Questi mirano ad attirare, motivare e trattenere le persone con le competenze necessarie per contribuire alla strategia di crescita e al consolidamento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità del Gruppo Fiera Milano, in conformità alle migliori prassi di mercato.

Per tutti i dipendenti la remunerazione è strutturata in **componenti monetarie fisse e variabili e prevede un pacchetto di benefit di sostegno al reddito o di facilitazione** (assicurazioni sanitarie e previdenziali, progetti ed iniziative per il dipendente e la sua famiglia, promozioni e agevolazioni di vario genere). La **componente monetaria variabile** si basa su meccanismi di riconoscimento della performance lavorativa e di comportamento in termini di “una tantum” o su sistemi di correlazione diretta con le performance aziendali e le prestazioni individuali (MBO). Il processo MBO ha confermato l'importanza che rivestono i processi di incentivazione formalizzata nell' accrescere la vicinanza dei dipendenti agli obiettivi del Gruppo e incentivare ciascun lavoratore verso il conseguimento dei risultati aziendali.

Il sistema di retribuzione variabile è integrato da uno **strumento di incentivazione collettiva (premio di risultato)**, basato su obiettivi di redditività e produttività, volto a garantire il coinvolgimento di tutto il personale, anche non assegnatario di MBO, alle performance aziendali. In linea con la vigente normativa e a seguito di un'intesa con le rappresentanze dei lavoratori, anche nel 2023, è stata data a tutti i dipendenti l'**opportunità di convertire il premio di risultato in prestazioni e servizi tramite un'apposita piattaforma welfare**. Il Gruppo Fiera Milano verifica annualmente, attraverso apposite indagini con società specializzate, l'adeguatezza delle strutture retributive, analizzandone la competitività con il mercato esterno e l'equità interna alle società del Gruppo.

In tal modo la remunerazione riflette risultati sostenibili e creazione di valore per gli stakeholders nel medio e lungo periodo. Il sistema premiante di Fiera Milano prevede che i sistemi di incentivazione siano correlati ad un concetto ampio di performance, in coerenza con la strategia e gli obiettivi individuati dal piano strategico e in linea con le best practice di settore.

La **politica di remunerazione relativa ad amministratori esecutivi e ai dirigenti con responsabilità strategiche**, redatta in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana e formalizzata dalla Relazione sulla Remunerazione, sul sito web societario alla sezione Investor Relations, Governance, Relazione sulla Remunerazione (<https://www.fieramilano.it/investor-relations.html>). All'interno della Relazione sulla Remunerazione viene illustrato anche il **Piano di Incentivi a Lungo Termine (LTI)** per cui è stato previsto un target triennale ESG con peso pari al 20% che prevede la misurazione dell'impronta carbonica di un certo numero manifestazioni organizzate presso i quartieri fieristici di Fiera Milano.

Piano di Incentivi a Lungo Termine (LTI) 2023-2025

TIPOLOGIA	OBIETTIVO DI PERFORMANCE	PESO
Economico finanziari	EBITDA CUMULATO di Gruppo (post IFRS 16) 2023-2025	45%
	POSIZIONE FINANZIARIA NETTA (post IFRS 16) AL 31.12.2025	35%
Indicatore ESG (Environmental, Social, Governance)	Misurazione impronta carbonica (metodologia LCA - Life Cycle Assessment*) di selezionate manifestazioni organizzate da Fiera Milano	20%

* **LCA (Life Cycle Assessment)**: metodologia analitica e matematica che valuta l'impronta ambientale di un prodotto o di un servizio lungo il suo intero ciclo di vita. Nel caso specifico degli eventi fieristici la metodologia LCA misura l'impronta carbonica dell'evento per tutte le sue fasi (organizzazione, allestimento, svolgimento e chiusura).

Piano di Incentivi a Medio Termine 2024 – MBO (Management by Objectives)

Dal 2024 è stato inoltre inserito all'interno delle **forme di remunerazione di breve termine** (MBO - Management by Objectives) di **tutti i dirigenti un target ESG con peso compreso tra il 15%-20%**. In particolare, l'MBO 2024 dell'**Amministratore Delegato** sarà legato per il 20% ai seguenti due obiettivi ESG:

- Ottenimento della certificazione Anticorruzione (ISO 37001) per Fiera Milano S.p.A. entro il 2024;
- Avvio delle attività formalizzate nel piano di lavoro (roadmap) Sostenibilità per il 2024 approvato dal Comitato Sostenibilità.

Rapporto di retribuzione dell'Amministratore Delegato rispetto ai dipendenti

Di seguito vengono riportati i pay ratio tra la remunerazione dell'Amministratore Delegato e la remunerazione mediana dei dipendenti, calcolati in riferimento sia alla remunerazione fissa sia alla remunerazione totale.

Rapporto di retribuzione totale annuale

	2021	2022	2023
Rapporto di retribuzione fissa dell'AD e la retribuzione fissa mediana dei dipendenti	8,9	9,1	7,1
Rapporto di retribuzione totale dell'AD e la retribuzione totale mediana dei dipendenti	8,3	11,1	7,2

IL CONFRONTO SINDACALE

Fiera Milano riconosce e sostiene pienamente il diritto alla libertà di associazione e il confronto sindacale come principi fondamentali nel rapporto con i propri dipendenti. Il Gruppo si impegna a garantire che tutti i lavoratori abbiano la libertà di formare, aderire e partecipare alle attività di sindacati o altre forme di rappresentanza collettiva, senza timore di ritorsioni, discriminazioni o interferenze.

La **gestione del rapporto e del dialogo con le rappresentanze dei lavoratori e con gli organismi sindacali** riveste grande importanza per il Gruppo Fiera Milano, sia nell'ottica di adempimento degli obblighi previsti dalla legge e dai CCNL (contratto collettivo nazionale di lavoro) applicati nel Gruppo sia nell'ottica di informazione e consultazione delle rappresentanze sindacali a fronte dell'ordinaria gestione e di particolari situazioni o rilevanti cambiamenti organizzativi.

Il Gruppo Fiera Milano si impegna a **salvaguardare il diritto dei dipendenti alla libertà di associazione sindacale e contrattazione collettiva** nel pieno rispetto delle norme stabilite dalla legislazione nazionale vigente. A tal fine la Direzione Industrial Relations si interfaccia con le rappresentanze sindacali interne e le organizzazioni sindacali territoriali e si occupa della contrattazione collettiva a livello aziendale e di Gruppo.

Nell'ottica più ampia di una gestione corretta e positiva del personale, la Direzione, inoltre, propone, sviluppa e assicura **l'implementazione di programmi e iniziative di Welfare aziendale finalizzati alla soddisfazione dei dipendenti e al benessere organizzativo e sovrintende**, in coordinamento con la Direzione Legal, Compliance & Corporate Affairs, **alla compliance in materia di diritto del lavoro**. Le Relazioni Industriali anche nel corso dell'anno 2023 sono state improntate alla massima trasparenza e correttezza con le Organizzazioni Sindacali e con le rappresentanze aziendali RSU (Rappresentanza Sindacale Unitaria) e RSA (Rappresentanza Sindacale Aziendale). Nel corso dell'anno si è tenuto un **frequente confronto sul contratto integrativo aziendale, la cui scadenza è stata fissata per il 30 giugno 2024**.



COMPOSIZIONE DEL PERSONALE: INFORMAZIONI DI DETTAGLIO

Numero totale di dipendenti suddivisi per tipologia di contratto e genere

	2021			2022			2023		
	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
Tempo indeterminato	245	321	566	249	317	566	253	328	581
Tempo determinato	1	4	5	5	13	18	9	16	25
Totale Italia	246	325	571	254	330	584	262	344	606
Tempo indeterminato	11	16	27	11	14	25	13	15	28
Tempo determinato	0	0	0	0	3	3	0	3	3
Totale Estero	11	16	27	11	17	28	13	18	31
Tempo indeterminato	256	337	593	260	331	591	266	343	609
Tempo determinato	1	4	5	5	16	21	9	19	28
TOTALE Gruppo	257	341	598	265	347	612	275	362	637

Numero totale di dipendenti suddivisi per tipologia di contratto

	2021			2022			2023		
	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
Full time	244	279	523	252	274	526	260	291	551
Part time	2	46	48	2	56	58	2	53	55
Totale Italia	246	325	571	254	330	584	262	344	606
Full time	11	16	27	11	17	28	13	18	31
Part time	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale Estero	11	16	27	11	17	28	13	18	31
Full time	255	295	550	263	291	561	273	309	582
Part time	2	46	48	2	56	51	2	53	55
TOTALE Gruppo	257	341	598	265	347	612	275	362	637

Dipendenti per fascia d'età

	2021			2022			2023		
	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
Sotto i 30 anni	10	18	28	21	27	48	36	49	85
Tra i 30-50 anni	118	162	280	116	158	274	117	153	270
Sopra i 50 anni	118	145	263	117	145	262	109	142	251
Totale Italia	246	325	571	254	330	584	262	344	606
Sotto i 30 anni	0	1	1	1	3	4	1	6	7
Tra i 30-50 anni	8	13	21	6	11	17	8	9	17
Sopra i 50 anni	3	2	5	4	3	7	4	3	7
Totale Estero	11	16	27	11	17	28	13	18	31
Sotto i 30 anni	10	19	29	22	30	52	37	55	92
Tra i 30-50 anni	126	175	301	122	169	291	125	162	287
Sopra i 50 anni	121	147	268	121	148	269	113	145	258
Totale Gruppo	257	341	598	265	347	612	275	362	637

Numero totale di dipendenti suddivisi per genere e livello

	2021			2021 (%)		2022			2022 (%)		2023			2023 (%)	
	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA
Dirigenti	24	2	26	92%	8%	26	3	29	90%	10%	19	4	23	83%	17%
Quadri	46	46	92	50%	50%	46	50	96	48%	52%	48	54	102	47%	53%
Impiegati	176	277	453	39%	61%	182	277	459	40%	60%	195	286	481	41%	59%
TOTALE Italia	246	325	571	43%	57%	254	330	584	43%	57%	262	344	606	43%	57%
Dirigenti	1	0	1	100%	0%	1	0	1	100%	0%	1	0	1	100%	0%
Quadri*	n.a														
Impiegati	10	16	26	38%	62%	10	17	27	37%	63%	12	18	30	40%	60%
Totale Estero	11	16	27	41%	59%	11	17	28	39%	61%	13	18	31	42%	58%
Dirigenti	25	2	27	93%	7%	27	3	30	90%	10%	20	4	24	83%	17%
Quadri	46	46	92	50%	50%	46	50	96	48%	52%	48	54	102	47%	53%
Impiegati	186	293	479	39%	61%	192	294	486	40%	60%	207	304	511	41%	59%
TOTALE Gruppo	257	341	598	43%	57%	265	347	612	43%	57%	275	362	637	43%	57%

*All'estero non è prevista la categoria Quadro

Numero di dipendenti in entrata

	2021			2022			2023		
	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
Sotto i 30 anni	3	6	9	15	21	36	19	36	55
Tra i 30-50 anni	10	5	15	19	14	33	19	25	44
Sopra i 50 anni	3	0	3	2	4	6	0	2	2
Totale Italia	16	11	27	36	39	75	38	63	101
Sotto i 30 anni	0	1	1	1	3	4	0	6	6
Tra i 30-50 anni	1	1	2	1	1	2	4	2	6
Sopra i 50 anni	0	0	0	1	0	1	1	0	1
Totale Estero	1	2	3	3	4	7	5	8	13
Sotto i 30 anni	3	7	10	16	24	40	19	42	61
Tra i 30-50 anni	11	6	17	20	15	35	23	27	50
Sopra i 50 anni	3	0	3	3	4	7	1	2	3
TOTALE Gruppo	17	13	30	39	43	82	43	71	114

Turnover in entrata

	2021			2022			2023		
	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
Sotto i 30 anni	0,5%	1,1%	1,6%	2,6%	3,6%	6,2%	3,1%	5,9%	9,1%
Tra i 30-50 anni	1,8%	0,9%	2,6%	3,3%	2,4%	5,7%	3,1%	4,1%	7,3%
Sopra i 50 anni	0,5%	0,0%	0,5%	0,3%	0,7%	1,0%	0,0%	0,3%	0,3%
Totale Italia	2,8%	1,9%	4,7%	6,2%	6,7%	12,8%	6,3%	10,4%	16,7%
Sotto i 30 anni	0,0%	3,7%	3,7%	3,6%	10,7%	14,3%	0,0%	19,4%	19,4%
Tra i 30-50 anni	3,7%	3,7%	7,4%	3,6%	3,6%	7,1%	12,9%	6,5%	19,4%
Sopra i 50 anni	0,0%	0,0%	0,0%	3,6%	0,0%	3,6%	3,2%	0,0%	3,2%
Totale Estero	3,7%	7,4%	11,1%	10,7%	14,3%	25,0%	16,1%	25,8%	41,9%
Sotto i 30 anni	0,5%	1,2%	1,7%	2,6%	3,9%	6,5%	3,0%	6,6%	9,6%
Tra i 30-50 anni	1,8%	1,0%	2,8%	3,3%	2,5%	5,7%	3,6%	4,2%	7,8%
Sopra i 50 anni	0,5%	0,0%	0,5%	0,5%	0,7%	1,1%	0,2%	0,3%	0,5%
TOTALE Gruppo	2,8%	2,2%	5,0%	6,4%	7,0%	13,4%	6,8%	11,1%	17,9%

Numero di dipendenti in uscita

	2021			2022			2023		
	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
Sotto i 30 anni	3	4	7	2	3	5	3	9	12
Tra i 30-50 anni	12	14	26	12	19	31	13	22	35
Sopra i 50 anni	17	9	26	14	12	26	14	18	32
Totale Italia	32	27	59	28	34	62	30	49	79
Sotto i 30 anni	0	2	2	0	0	0	0	3	3
Tra i 30-50 anni	1	3	4	2	3	5	2	4	6
Sopra i 50 anni	0	3	3	1	0	1	1	0	1
Totale Estero	1	8	9	3	3	6	3	7	10
Sotto i 30 anni	3	6	9	2	3	5	3	12	15
Tra i 30-50 anni	13	17	30	14	22	36	15	26	41
Sopra i 50 anni	17	12	29	15	12	27	15	18	33
TOTALE Gruppo	33	35	68	31	37	68	33	56	89

Turnover in uscita

	2021			2022			2023		
	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
Sotto i 30 anni	0,5%	1,6%	1,2%	0,3%	0,5%	0,9%	0,5%	1,5%	2,0%
Tra i 30-50 anni	2,1%	2,5%	4,6%	2,1%	3,3%	5,3%	2,1%	3,6%	5,8%
Sopra i 50 anni	3,0%	1,6%	4,6%	2,4%	2,1%	4,5%	2,3%	3,0%	5,3%
Totale Italia	5,6%	5,6%	10,3%	4,8%	5,8%	10,6%	5,0%	8,1%	13,0%
Sotto i 30 anni	0,0%	0,5%	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	9,7%	9,7%
Tra i 30-50 anni	3,7%	0,5%	0,7%	7,1%	10,7%	17,9%	6,5%	12,9%	19,4%
Sopra i 50 anni	0,0%	0,5%	0,5%	3,6%	0,0%	3,6%	3,2%	0,0%	3,2%
Totale Estero	3,7%	1,6%	1,8%	10,7%	10,7%	21,4%	9,7%	22,6%	32,3%
Sotto i 30 anni	0,5%	1,0%	1,5%	0,3%	0,5%	0,8%	0,5%	1,9%	2,4%
Tra i 30-50 anni	2,2%	2,8%	5,0%	2,3%	3,6%	5,9%	2,4%	4,1%	6,4%
Sopra i 50 anni	2,8%	2,0%	4,8%	2,5%	2,0%	4,4%	2,4%	2,8%	5,2%
TOTALE Gruppo	5,5%	5,9%	11,4%	5,1%	6,0%	11,1%	5,2%	8,8%	14,0%

Congedi parentali

	2021		2022		2023	
	UOMO	DONNA	UOMO	DONNA	UOMO	DONNA
Dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	1	13	1	14	4	8
Dipendenti rientrati dal congedo parentale che nei 12 mesi successivi sono ancora dipendenti	1	12	1	13	4	8
Tasso di ritorno al lavoro dopo il congedo parentale	95%		95%		100%	

