persona. In questa ottica, quest'anno si è progressivamente rafforzato il *Lifelong learning* che rappresenta il principio cardine del Piano triennale 2021-2023: la persona è responsabile di tutto ciò che apprende, del modo in cui apprende e del contesto in cui sceglie di realizzare la propria crescita, gestendo la conoscenza in modo critico e funzionale.

A rafforzare questo concetto, a luglio 2021. si è concretizzato il lancio del ***Digital learning place*** **Ready2Learn** (R2L): *l'hub* di formazione per rispondere in maniera innovativa alle esigenze di sviluppo delle persone, mettendo immediatamente disponibili contenuti e percorsi. Si tratta di un *learning place* virtuale e dinamico all'interno del quale è possibile accedere in modo veloce a sessioni *live*, pillole digitali, MOOC, piattaforme partner, in qualsiasi momento e da qualsiasi dispositivo. Attualmente sono presenti più di 10.000 contenuti formativi e 7 piattaforme esterne a cui accedere: Coursera, Eduopen, MongoDB, Microsoft Azure, SalesForce, Learning Smart, HRC. Oltre a risorse esterne, R2L è articolata per aree tematiche collegate con alcuni centri di competenze interni Sogei: l'obiettivo è quello di capitalizzare l'esperienza e le competenze interne di persone che rappresentano dei veri punti di riferimento sia internamente sia esternamente mettendo a disposizione risorse formative per ciò che riguarda l'*agile*, la *customer eXperience*, l'accessibilità, le metriche, la sicurezza informatica e la privacy.

L'Hub è in continuo aggiornamento e nel 2022 è previsto un significativo incremento dell'offerta. Da luglio a dicembre 2021, in soli sei mesi, sono stati registrati 2.235 accessi unici, pari a circa l'89% della popolazione aziendale.

10.1.7 FORMAZIONE PER L'EVOLUZIONE DI COMPETENZE TECNICHE, METODOLOGICHE E SPECIALISTICHE

Con queste premesse e nel perdurare del contesto emergenziale, dovuto alla pandemia da Covid-19, anche la **formazione tecnologia** è stata rimodulata, mettendo a disposizione dei dipendenti un'offerta formativa in aule virtuali. In linea con gli obiettivi di *business* e le direttrici strategiche, accrescendo le competenze specialistiche *core* e quelle orientate all'innovazione tecnologica, la formazione è stata incentrata su tecnologie e prodotti emergenti sul mercato IT e sull'evoluzione del patrimonio tecnologico già presente in Azienda, con un'attenzione particolare all'introduzione del *cloud*. Di seguito gli altri principali ambiti di intervento: ITIL, Oracle, Microsoft, Java, IBM, Red Hat, Framework React JS, VmWare, SAS, PHP. Numerose sono state le partecipazioni a seminari internazionali ed eventi esterni, anche grazie alla vetrina di eventi, *webinar* e corsi ad accesso *free* creata sul canale Yammer-Ready2Learn.

Nel corso dell'anno è continuato l'investimento in **formazione specialistica e metodologica**, caratterizzato dalla valorizzazione delle competenze *in house*, diffuse collaborando attivamente con i centri di competenza aziendali e cogliendo le opportunità offerte dalla nuova piattaforma di *digital learning* Ready 2 Learn, dagli strumenti di *collaboration* (MS Teams) e dai canali tematici Yammer gestiti nelle Community. Le aree tematiche interessate dalla offerta di nuovi *format* e

contenuti formativi sono state: Metriche di misura del *software*, Principi e *framework Agile*, Accessibilità e *Customer eXperience*.

Nel 2021 si è conclusa l'iniziativa dedicata ai principi dell'*Agile Change Management*, avviata nel 2020 e rivolta ai ruoli manageriali, con sessioni di *workshop* dedicate ai responsabili delle aree "*Corporate*". Obiettivo dei *workshop* è stata la diffusione della conoscenza delle metodologie agili, empiriche, iterative e interattive, che abilitano l'adozione di nuove modalità operative per ottimizzare la nostra produttività e qualità ed esser pronti a rispondere alle istanze di innovazione dei nostri clienti. Il confronto sui principi del Manifesto e le *soft skills* dell'*Agile*, sui principali *framework* adottati nell'organizzazione del lavoro, con l'approfondimento su *SCRUM* attraverso casi di studio e momenti di pratica supportati dall'utilizzo di *tools*, ha costituito uno stimolo per introdurre un nuovo approccio nella conduzione dei processi interni che ha visto anche la realizzazione di 2 *Workshop* aperti a tutto il personale Sogei.

È stato assicurato il mantenimento e rinnovo delle certificazioni professionali, che sono aumentate anche in conseguenza dell'inserimento di nuovo personale esperto, e 47 persone hanno portato a termine con esito positivo il percorso di qualificazione interna per svolgere il ruolo di Esperto Tecnico di Accessibilità (ETAC). Nel novero delle **1042 certificazioni professionali**, nel 2021 si è registrato un incremento delle certificazioni collegate a professionalità tipiche dei *framework Agile* (Scrum Fundamentals Certified, Advanced Certified ScrumMaster), dell'ambito *Cloud* (Microsoft Certified Azure Fundamentals, Microsoft Certified Azure Administrator Associate) e della sicurezza informatica (Certified Information Forensics Investigator).

Un ulteriore ambito di investimento è stato quello relativo alla sensibilizzazione su tematiche di *Data Protection*, Sicurezza delle informazioni e *Cybersecurity*. L'obiettivo è stato quello di rafforzare le competenze delle persone Sogei per prevenire e contrastare i rischi legati al trattamento dei dati personali e alla sicurezza più in generale. A tal proposito nel corso del 2021 sono stati erogati corsi sui temi: "Sicurezza e privacy nell'era del *Cloud Computing*", "Trasferimento dei dati personali fuori dall'UE e Normativa di riferimento", "Regolamento Europeo & Codice Privacy", "Videosorveglianza, geolocalizzazione nel contesto del GDPR e dei provvedimenti del Garante privacy". È continuato, inoltre, l'impegno nell'erogazione di formazione di natura obbligatoria al fine di garantire la diffusione di norme e comportamenti previsti dalle *policy* aziendali e dalle normative erogati in modalità asincrona, in particolare:

- tutto il personale neoassunto ha fruito i corsi "General Data Protection Regulation (GDPR)" e "Whistleblowing",
- tutti i dipendenti sono stati formati sul tema "MOG e PTPCT Sogei" in attuazione del Modello di Organizzazione e Gestione (MOG) e del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT), finalizzato a diffondere e rafforzare in ogni ambito aziendale la cultura dell'etica e della legalità.

10.1.8 NUMERI FORMAZIONE 2021

GRI 404-1

Il 2021 è stato caratterizzato totalmente da formazione su canali *online*. La grande capacità di riconversione dei percorsi in modalità digitale intrapresa nel 2020, è stata rafforzata ulteriormente dal lancio del *Digital learning place* - Ready 2 Learn.

In riferimento al *trend* dell'ultimo quadriennio, quest'anno le ore di formazione erogate hanno contato un aumento del 34% rispetto all'anno passato e un 12,6% in più rispetto al 2019, offrendo con la modalità virtuale un *setting* di apprendimento maggiormente efficace, potenziato anche dalla nuova strategia di *learning*. In ambito sicurezza e *data protection* sono state erogati 45 eventi formativi per un totale di 5.342 ore di formazione.

Profilo (ore)	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	220	364	584
Quadri	1.756	2.016	3.772
Impiegati	4.904	6.140	11.044
Formazione Soft skills - Totale	**6.880**	**8.520**	**15.400**
Dirigenti	64	140	204
Quadri	400	312	712
Impiegati	1.072	1.676	2.748
Formazione Normativa - Totale	**1.536**	**2.128**	**3.664**
Dirigenti	188	228	416
Quadri	1.576	2.364	3.940
Impiegati	6.228	7.292	13.520
Formazione Specialistica - Totale	**7.992**	**9.884**	**17.876**
Dirigenti	-	-	-
Quadri	588	992	1.580
Impiegati	6.956	22.980	29.936
Formazione Tecnologica - Totale	**7.544**	**23.972**	**31.516**
Dirigenti	472	732	1.204
Quadri	4.320	5.684	10.004
Impiegati	19.160	38.088	57.248
Formazione Totale	**23.952**	**44.504**	**68.456**

	2021		
	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	18	28	46
Quadri	165	198	363
Impiegati	482	808	1.290
Totale	**665**	**1.034**	**1.699**

In continuità con l'attenzione che da sempre Sogei rivolge alla crescita delle sue persone, si conferma anche quest'anno il coinvolgimento equo delle risorse, sia in termini di tipologia contrattuale che per genere, a percorsi di formazione.

Ore medie di formazione 2021	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	23,60	22,88	23,15
Quadri	21,93	19,33	20,37
Impiegati	27,57	31,61	30,13
Totale	**26,26**	**29,07**	**28,02**

Ore medie calcolate sul valore dell'headcount al 31/12/2021

10.2 PEOPLE VALUE – I DATI

10.2.1 DIMENSIONAMENTO E VALORE GENERAZIONALE

GRI 102-7
GRI 102-8
GRI 401-1

Al 31 dicembre 2021 la popolazione Sogei ammonta a 2.443 persone, tutte assunte con contratto a tempo indeterminato. Una parte della popolazione aziendale, 247 dipendenti, sono giovani in formazione apprendistato, di cui circa il 50% assunto nel 2021.

Nelle aree che operano con un impatto diretto sul *business* opera circa l'80% della popolazione aziendale, di cui circa il 62% nelle direzioni di sviluppo soluzioni applicative, mentre il restante 38% lavora nella direzione che agisce da *hub* tecnologico.

I dati sulla dimensione della popolazione aziendale, nella tabella seguente, sono espressi anche in Anni Persona (a/p) per tener conto della corretta rappresentazione della forza lavoro nell'arco dell'intero anno.

Organico	2021	2020
Dipendenti	2.443	2.210
Anni persona	2.319,7	2.163,7

Rispetto al dato esposto al 31/12/2020 dal punto di vista del numero complessivo di dipendenti, si registra un incremento pari ad oltre il 10% (in luogo del 3% osservato dal rapporto scaturente dall'anno ancora precedente) che si è accompagnato ad un altrettanto robusto incremento dell'indicatore degli anni persona, dopo la lieve flessione osservata nel 2020 a causa della diluizione dei processi di assunzione, e conseguente all'applicazione delle stringenti misure di contrasto alla pandemia Covid-19.

Un'altra visione interessante dell'organico è data dall'analisi della popolazione aziendale in base all'articolazione per genere e per inquadramento orario in termini di *part time* e *full time*. A dicembre 2021 circa il 2% della popolazione aziendale ha fruito del *part time*; di questi oltre il 92% sono donne.

Organico al 31.12.2021	Donne	Uomini	Totale
Part time	24	2	26
Full time	888	1529	2.417

Un aspetto interessante, che emerge nell'analisi di seguito evidenziata, è dato dal *trend* di cambiamento dell'organico in termini di composizione per genere, età, titolo di studio e posizionamento professionale che si registra nel triennio.

Il progetto Valore Generazionale, avviato nel 2018 è stato il principale motore dei cambiamenti osservabili nell'organico di Sogei. Il progetto, volto ad aggiornare le competenze tecnologiche e gestionali, permette di rinnovare la popolazione aziendale contenendone il relativo costo del lavoro. Questo *turnover* delle competenze viene realizzato tramite l'assunzione di neolaureati, neodiplomati e di personale con esperienza; si osserva come, rispetto al processo assunzionale che ha avuto luogo nel 2020, si sia avuto un incremento superiore al 100%, a cui si è accompagnata una contestuale incentivazione all'esodo dei dipendenti con elevata *seniority*. Nel 2021 è proseguita la significativa adesione al piano esodi, anche grazie ai benefici dell'attuazione della normativa pensionistica cosiddetta "quota 100".

Nella tabella sottostante e nel successivo grafico, si rappresentano i risultati delle ultime annualità, con evidenza delle fasce anagrafiche coinvolte distinte per genere. Nel corso del 2021 si sono succedute in totale 306 assunzioni e 73 dimissioni. Di queste, 17 sono uscite volontarie, 54 per pensionamento e 2 per altre casistiche. Il tasso di *turnover* complessivo è pari al 15,5%.

Valore Generazionale – Dati al 31/12

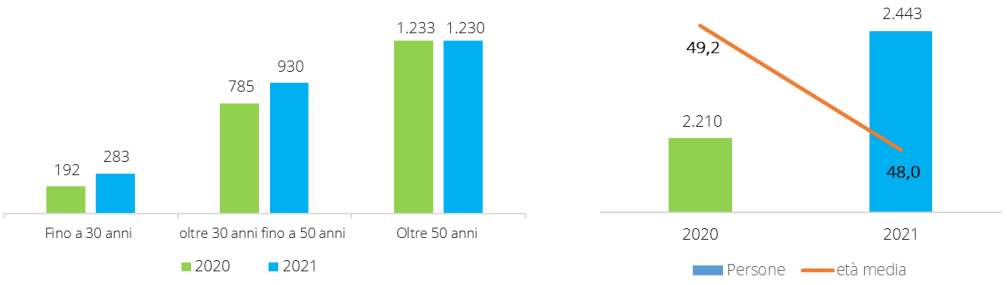
Assunzioni	2021			2020		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Fino a 29 anni	42	90	132	35	82	117
Da 30 a 50 anni	37	134	171	9	13	22
Oltre 50 anni	2	1	3	1	2	3
Totale	**81**	**225**	**306**	**45**	**97**	**142**

Cessazioni	2021			2020		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Fino a 29 anni	4	6	10	3	8	11

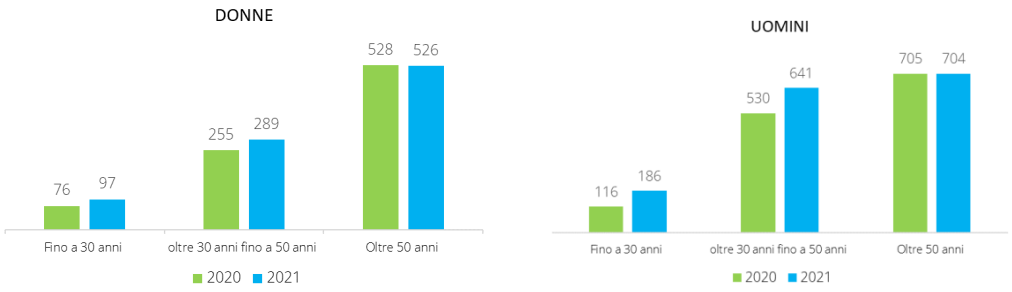
Cessazioni	2021			2020		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Da 30 a 50 anni	2	6	8	2	5	7
Oltre 50 anni	22	33	55	19	39	58
Totale	**28**	**45**	**73**	**24**	**52**	**76**

L'impatto di assunzioni e dimissioni è evidente andando ad analizzare l'evoluzione dell'organico in termini di età anagrafica.

Evoluzione organico per fasce di età, età media



Evoluzione organico per genere

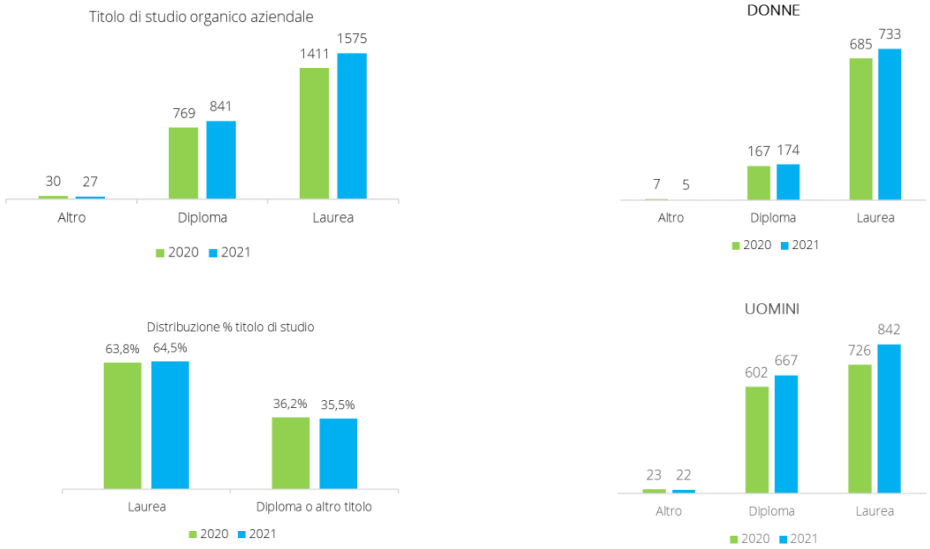


La popolazione Sogei è composta prevalentemente da personale con più di 50 anni di età, (di cui il 39% è costituito da over 55), pur in una percentuale attualmente pari al 50% del totale della popolazione aziendale, e dunque più contenuta rispetto al 56% osservato su base 2020; si conferma invece in crescita, grazie al *turnover*, la percentuale di dipendenti entro i 30 anni di età

(passata dal 9% del totale nel 2020 al 11,5% del 2021). Le politiche assunzionali intraprese vertono al progressivo rimodellamento di una struttura aziendale la cui età dell'organico è spiegabile guardando alla storia industriale di Sogei, che è stata storicamente caratterizzata da uno scarso *turnover* negli anni passati. Data questa composizione, il valore medio dell'età anagrafica resta elevato pur mostrando un andamento decrescente, come conseguenza dell'ingresso di nuovo personale: se nel 2019 a parità di organico l'età media si è assestata di poco sotto i 50 anni per scendere a 49,2 anni nel 2020, nel 2021 questo indicatore ha fatto osservare un valore pari a 48.

Ciò conferma come l'attuazione del progetto Valore generazionale, avviato nel 2018 stia permettendo una progressiva inversione di tendenza rispetto al naturale aumento dell'età media, di fatto consentendo l'avvio di un percorso di ridefinizione della distribuzione dell'organico tra fasce di età, accrescendo la popolazione ricadente nelle fasce *under* 50.

Distribuzione % per titolo di studio



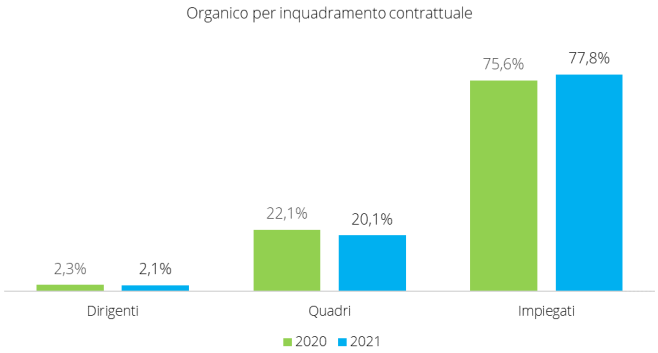
Se analizziamo I dati relativi alla distribuzione della popolazione per titolo di studio, anche in questo caso risultano evidenti gli effetti del progetto Valore Generazionale. Infatti, a fronte di un aumento dell'organico complessivo, si osserva la crescita percentuale del *cluster* "laurea" (64,5 %) ed una contestuale flessione degli altri titoli: tale scenario scaturisce dall'osservazione dalle dimissioni di personale non laureato, accompagnato alla contestuale prima citata assunzione di personale neolaureato od esperto con elevati *skill* e formazione.

Distribuzione per inquadramento contrattuale e ruolo

	2021			2020		
	Donne	**Uomini**	**Totale**	**Donne**	**Uomini**	**Totale**
Dirigenti	20	32	52	20	30	50
Quadri	197	294	491	199	290	489
Impiegati	695	1205	1.900	640	1.031	1.671
Totale	**912**	**1.531**	**2.443**	**859**	**1.351**	**2.210**

Dal punto di vista della composizione dell'organico per categoria contrattuale (dirigente, quadro e impiegato) e ruolo nella struttura organizzativa, la distribuzione della popolazione si è evoluta come riportato nel seguente grafico; le assunzioni del 2021, che hanno impattato principalmente sugli impiegati, mostrano i loro effetti sulla percentuale occupata da tale

categoria ma anche in termini di lieve flessione della numerosità percentuale per figure di grado contrattuale più elevato



Per quanto riguarda l'analisi per ruolo, occorre considerare che dal 2018 l'azienda ha avviato un percorso di profondo rinnovamento della struttura organizzativa e, seppur l'incidenza dei manager rispetto alla popolazione sia pressoché stabile a fronte di una crescita dell'organico complessivo (circa il 6% nel triennio 2019-2021), si conferma una tendenza rappresentativa della transizione della struttura manageriale - in termini di sezione contrattuale - verso una stabilizzazione della presenza di quadri in organigramma (passata dal 61% del 2018 al 65% dell'ultimo biennio) superiore rispetto alle figure dirigenziali ed anche una diminuzione dell'età media (da circa 55 anni del 2020 ai 54 anni del 2021).

10.2.2 PARI OPPORTUNITÀ E WORK LIFE BALANCE

GRI 401-3
GRI 405-1
GRI 406-1

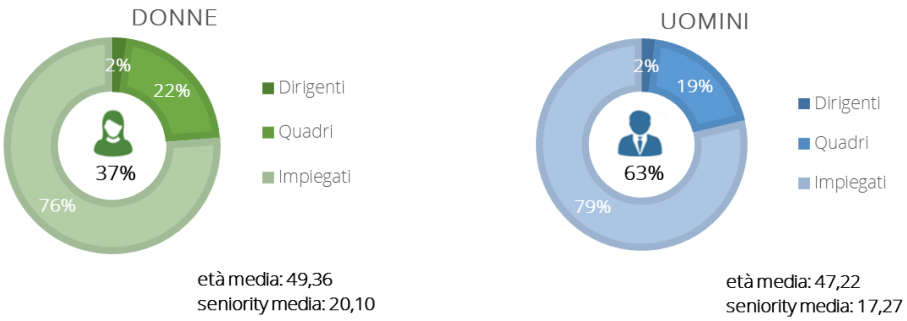
Le politiche di gestione del personale Sogei vengono esercitate nel rispetto delle pari opportunità in tutte le fasi e per tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, evitando qualunque forma di discriminazione che possa derivare da differenze non solo di sesso ed età ma anche di stato di salute, nazionalità, opinioni politiche o religiose. A testimonianza di ciò si sottolinea che nel 2021 non sono stati rilevati episodi di discriminazione di alcun genere.

La diversità è un valore e, in particolare, quella di genere è una risorsa per lo sviluppo di Sogei. Come testimoniato dai dati qui riportati, in Sogei la presenza delle donne è significativamente inferiore a quella degli uomini; seppur per il 2021 l'incremento percentuale più marcato riguardi la popolazione di sesso maschile (anche in considerazione della preponderanza di candidati uomini – circa il 70% del totale delle candidature ricevute - che hanno risposto ai bandi di assunzione), si osserva un costante aumento dell'incidenza percentuale femminile.

	2021	2020
donne	4,7%	0,8%
uomini	8,8%	-1,0%

Un primo interessante elemento di analisi è che la distribuzione per genere dell'inquadramento contrattuale conferma il trend di sostanziale equità tra i due generi, così come il dato dell'età media e della *seniority* aziendale.

Distribuzione % per genere e per categoria



Focalizzando l'attenzione sulle categorie dirigenti e quadri, negli ultimi anni è progressivamente aumentata la componente femminile, che se confrontata con la rispettiva popolazione aziendale di genere, appare oggi rivestire tale ruolo in una quota percentuale lievemente più elevata rispetto alla corrispondente popolazione di sesso maschile (24% di donne dirigenti e quadri rispetto alla complessiva presenza femminile in azienda, contro il 21% dei colleghi di sesso maschile). I dati riportati comprovano la sensibilità di Sogei nel rispetto delle pari opportunità. Tale aspetto viene confermato anche per il 2021 in quanto, dall'analisi degli elementi retributivi, risulta che, come per gli anni passati, il rapporto rimane equivalente a parità di cluster. Focalizzando ulteriormente sulla sola struttura manageriale, il numero delle donne a cui è assegnato un ruolo nella struttura organizzativa scende da 57 a 55 mentre quello degli uomini sale da 85 a 92.

Manager	2021	2020
donne	55	57
uomini	92	85

In termini di sede operativa la maggior parte della popolazione (circa 84%) lavora presso la sede centrale di Via Carucci (Roma SUD), il restante 16% è equamente suddiviso tra la sede di Rustica (Roma EST) e quelle dei clienti. Inoltre, circa il 5,3% della popolazione ha aderito al progetto di telelavoro domiciliare che prevede uno o due giorni di rientro in sede.

Sedi	2021	2020
Via Carucci	2.049	1.878
La Rustica	279	154
Sedi clienti	115	178

Da marzo 2020, in linea con quanto disposto dai diversi D.P.C.M. entrati in vigore per far fronte all'emergenza Covid-19, è stata progressivamente posta in lavoro agile una sempre maggiore percentuale di dipendenti, per arrivare ad una completa riorganizzazione del lavoro da remoto nei confronti di tutti i lavoratori dell'azienda (ad eccezione di coloro la cui presenza era necessaria alla conduzione dei sistemi on-site); al fine di ridurre al minimo il numero di dipendenti in azienda è stato provvisoriamente rivisto il sistema dei turni.

Con riferimento ai permessi legati alla genitorialità, nel 2021, 771 persone, di cui 249 donne, avevano diritto di usufruire del congedo parentale sia obbligatorio che facoltativo (incluso quello straordinario previsto dai decreti di contrasto al Covid-19). Il numero di coloro che ha usufruito di periodi di astensione è stato complessivamente pari a 89 dipendenti; di questi, 49 (di cui 18 dipendenti donne) hanno usufruito della astensione obbligatoria mentre quelli che hanno usufruito dell'astensione facoltativa sono stati 40 (di cui 36 donne); al termine del periodo di astensione dal lavoro, si è osservato un tasso di rientro e di *retention* pari al 100%.

10.3 TOTAL REWARD

GRI 102-8
GRI 401-2
PVW-1
PVW-2
PVW-3

Sogei gestisce le politiche retributive nell'ottica del *Total Reward*. Tale approccio viene implementato anche dando attuazione alle linee guida delle associazioni industriali e nei confronti del mercato di riferimento. La politica retributiva di Sogei è da sempre attenta ai principi di:

- equità interna: la remunerazione deve essere coerente con il ruolo ricoperto, con le responsabilità assegnate alla persona e con le competenze e capacità dimostrate;
- competitività: il livello retributivo deve essere equilibrato rispetto al mercato di riferimento;
- meritocrazia: i risultati ottenuti sono legati ad un sistema premiante.

In linea con le attuali *practice* di comunicazione trasparente, ed al fine di aumentare la consapevolezza del dipendente sull'offerta ricevuta, nel dicembre 2021 è stato reso disponibile a tutta la popolazione aziendale un documento personalizzato, chiamato "T*otal Reward*

Statement" che valorizza e dettaglia il totale della remunerazione goduta nel 2020, comprensiva da i tutti gli elementi che la caratterizzano, inclusi i *benefit* non monetari ed i servizi che l'azienda rende disponibili.

Il Premio di Risultato (destinato a tutto il personale, ad eccezione dei dirigenti) e il sistema MBO (destinato a tutti i manager) sono importanti leve del modello di *compensation*. Tali strumenti gratificano il personale che ha contribuito al conseguimento degli obiettivi aziendali in termini di ricavi, produttività, rispetto dei livelli di servizio e contenimento dei costi nel rispetto dell'ambito del quadro normativo-regolamentare focalizzato sulla sostenibilità dei costi e dei risultati nel tempo.

Il sistema premiante, costituito da interventi ad hoc su retribuzione fissa o variabile, permette la crescita professionale e retributiva dei dipendenti che si sono contraddistinti per risultati, impegno e potenziale.

Oltre alle iniziative di *welfare* previste dal CCNL di riferimento, l'azienda in sede di contrattazione integrativa (accordo stipulato a marzo 2019) ha attivato delle iniziative di budget per *flexible benefit*:

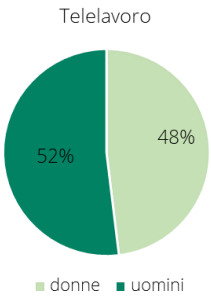
- per tutti i dipendenti non dirigenti che hanno convertito il Premio di Risultato in *welfare* (beneficiando così anche delle agevolazioni fiscali previste dalla normativa), l'azienda ha stanziato un incentivo per *flexible benefit* pari al 12% dell'importo convertito;
- per tutti i dipendenti non dirigenti, Sogei ha assegnato per il 2021 un importo annuo di 300 euro.

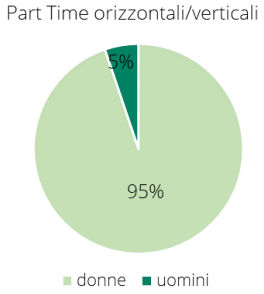
Nel corso del 2021 sono stati realizzati 9 eventi *welfare*, articolati come segue:

- 7 eventi, tra i mesi di aprile e novembre 2021, dedicati agli *infoday Welfare*, organizzati in modalità da remoto nei confronti di tutta la popolazione aziendale, previa registrazione *on line*;
- un evento congiunto dedicato:
  - all'iniziativa "*best in class*" riservata agli eventi di premiazione, tramite l'erogazione di un importo di 500€ sul cedolino dei rispettivi genitori, dei figli dei dipendenti che si siano distinti nel proprio percorso di studi;
  - alla premiazione dei colleghi Sogei trentennalisti e quarantennalisti tramite l'erogazione della somma di 150€ in *welfare*.

Rispetto agli istituti del *part-time* (orizzontale e verticale) e del telelavoro, a beneficiarne nel corso del 2021 sono stati rispettivamente lo 0,8% ed il 5,3% di tutti i dipendenti (dato rapportato all'organico medio per l'anno di riferimento), con il rapporto di genere rappresentato nel grafico.

Distribuzione % telelavoro e part time per genere





Nr. medio dipendenti

Tipologia	TOTALE		Donne		Uomini	
	valore	%	valore	%	valore	%
Part time orizzontali / verticali	19,3	0,84%	18,3	0,8%	1,0	0,04%
Telelavoro domiciliare	122,1	5,3%	58,8	2, 5%	63,5	2,6%

In termini di orario di lavoro, poco oltre il 7% della popolazione è turnista e meno dell'1% dell'organico (il 2% della popolazione femminile rispetto al numero medio dei dipendenti donna) ha beneficiato nel 2021 dell'orario di *part-time* (orizzontale o verticale).

Inoltre, circa il 5,3% della popolazione ha aderito al progetto di telelavoro domiciliare che prevede uno o due giorni di rientro in sede.

Per quanto riguarda il diritto al lavoro dei disabili, in Sogei lavorano 155 persone diversamente abili, il cui percorso di sviluppo mira a favorirne l'inserimento e l'integrazione nei processi aziendali.

Infine, si evidenzia che a tutti i dipendenti, titolari di contratti a tempo indeterminato, determinato o in part-time sono riconosciute forme assicurative sulla vita, sugli infortuni, l'assistenza sanitaria, il congedo parentale e i contributi pensionistici. Completano l'offerta di *total reward* i servizi di mensa, navetta, parcheggio, sportello bancario e la dotazione a tutti di un telefono cellulare *smartphone*.

Inoltre nel 2021, è proseguita l'assegnazione ai dipendenti di *laptop* aziendali, telefoni cellulari ed accessori per l'ausilio alle *conference-call* da remoto, distribuzione avviatesi nel 2020 in concomitanza con l'emergenza pandemica. Tale attività si protrarrà fino a completa distribuzione.

10.4 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

10.4.1 SISTEMA DI GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

GRI 403-1
GRI 403-7
GRI 403-8

La politica per la Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro è parte integrante dell'intera attività aziendale, come impegno strategico rispetto alle finalità più generali. In tale ottica, Sogei si impegna a definire, mantenere ed aggiornare il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza dei lavoratori (SGSL), in conformità alle normative vigenti in materia e alla norma ISO 45001:2018 grazie a competenze specialistiche e risorse tecniche e finanziarie. L'adozione di un sistema strutturato di Salute e Sicurezza consente sia di rispettare le disposizioni legali applicabili e le altre prescrizioni che l'organizzazione sottoscrive, che riguardano direttamente o indirettamente lo specifico ambito di tutela di salute e sicurezza sul lavoro, che di migliorare continuamente le proprie prestazioni in materia, con particolare riferimento allo stato di benessere e di confort dei propri lavoratori. Sogei, oltre a promuovere la partecipazione di tutti i lavoratori al processo di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e sicurezza nei confronti degli stessi colleghi e dei terzi, seleziona i propri fornitori in relazione al loro rispetto dei principi di tutela di salute e sicurezza dei propri lavoratori e di persone terze.

Anche nel corso del 2021 sono proseguite le attività per il mantenimento e l'evoluzione del Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro, (SGSL – rif. Art. 30 D.Lgs. 81/2008), con l'obiettivo di traguardare la nuova certificazione UNI ISO 45001:2018. Le attività hanno riguardato:

- l'aggiornamento della documentazione di Sistema per il miglioramento dei flussi operativi;
- l'effettuazione di 3 audit, che hanno interessato l'Identificazione del pericolo, la valutazione del rischio e la determinazione delle misure di controllo, con particolare riferimento alla gestione operativa della pandemia da Covid-19 e al protocollo sicurezza anti contagio adottato, l'indagine accadimenti pericolosi e gestione degli infortuni e il servizio di manutenzione del building e degli impianti tecnologici e di sicurezza. Gli audit sono stati condotti da auditor interni con il supporto del Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) e di referenti esterni dell'ambito della Convenzione Consip "Gestione Integrata Sicurezza sul Lavoro Ed.4", in parte in presenza e in parte in modalità remota, come stabilito da Accredia nell'attuale situazione emergenziale.

10.4.2 IDENTIFICAZIONE DEL PERICOLO, VALUTAZIONE DEL RISCHIO E INDAGINE SUGLI INCIDENTI

GRI 403-2

Nel corso del 2021, il perdurare dell'emergenza sanitaria dichiarata dall'Organizzazione Mondiale della Sanità in merito all'evoluzione epidemiologica da Covid-19, ha creato nuovi scenari pandemici che di volta in volta sono stati affrontati mettendo in atto misure specifiche.

Sono proseguite le azioni finalizzate alla valutazione dei rischi attraverso costanti comunicazioni e istruzioni ai dipendenti e il rafforzamento delle misure intraprese, nonché delle ulteriori misure di sicurezza adottate a tutela del personale dipendente.

Il "Comitato ristretto Coronavirus" si è riorganizzato lasciando al suo interno le figure di riferimento principali (il Direttore Security, il Datore di lavoro delegato ed il RSPP con il suo staff) al fine di garantire sia la tutela della privacy, in ordine alle informazioni che vengono diffuse tramite tale canale, sia la tempestiva risposta alle varie richieste, in modo da fornire una efficace analisi della situazione ed individuare le più opportune soluzioni al fine di assicurare la tutela della salute, salubrità e sicurezza dei lavoratori.

La modalità di lavoro da remoto è stata rimodulata a seconda dell'andamento della curva epidemiologica, consentendo la ripresa di un regime lavorativo "normale" nei momenti migliori e privilegiando il regime di lavoro agile, durante i picchi di contagio, attraverso una serie di direttive aziendali specifiche della materia.

Il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione - RSPP, in collaborazione con il Medico Competente ha prontamente analizzato la situazione e valutato il rischio per la salute dei lavoratori, adeguandolo in base alla evoluzione degli scenari che si sono succeduti nel tempo. Dal 16 ottobre 2021 è stato introdotto il controllo del Green Pass.

Come già noto le misure preventive per ridurre le probabilità di contagio in un luogo di lavoro da Covid-19 sono analoghe a quelle adottate nei confronti della popolazione generale. Nel corso del 2021, come previsto dal Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, è stato elaborato e pubblicato l'aggiornamento del protocollo di sicurezza anti-contagio per il contenimento della diffusione del coronavirus, in un'ottica di rientro progressivo del personale presso le sedi aziendali. –

Nel quadro delle attività previste nel D.Lgs. n. 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, a causa dello stato di emergenza e della indisponibilità del veicolo contrattuale (convenzione Consip "Gestione Integrata Salute e Sicurezza sul Lavoro Ed.4") non è stato possibile eseguire indagini ambientali (microclima, Radon, qualità dell'aria, illuminazione, esposizione ai campi elettromagnetici, etc.).

Il Responsabile Amianto ha continuato il controllo sui materiali contenenti amianto presenti in alcuni contro-pavimenti del compendio immobiliare di Via Carucci 99. Nel corso del 2021 sono state ripetute le analisi ambientali presso gli edifici "E" ed "F". Gli esiti delle analisi hanno confermato l'assenza di rischi da esposizione a fibre di amianto.

Sono proseguite le verifiche relative al controllo dell'attività murina nelle aree adibite alla ristorazione, nonché i controlli microbiologici, chimici e batterici su derrate, acque – potabili e di pozzo – e apparati di condizionamento, per garantire ai dipendenti igiene e salubrità di

alimenti e ambienti. Tali controlli vengono eseguiti su tutte le sedi aziendali con cadenze periodiche programmate.

Nel corso del 2021, sono proseguite le verifiche /analisi per il controllo della Legionella Pneumophila, soprattutto in occasione della riapertura delle singole mense.

Il RSPP ha mantenuto costantemente contatti con i RSPP delle varie Amministrazioni ospitanti lavoratori Sogei, per aggiornare l'informativa su rischi generali e specifici e lo stato di salute e sicurezza dei lavoratori, con particolare riferimento alla condivisione di protocolli di ingresso e misure di protezione, per il contenimento dell'epidemia da Covid-19.

10.4.3 SORVEGLIANZA SANITARIA

GRI 403-3

In riferimento alle prescrizioni previste dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro (D.Lgs. n. 81/2008) ed in particolare agli art. 25, 41 e 176 i lavoratori sono sottoposti a sorveglianza sanitaria secondo i protocolli sanitari definiti dal Medico Competente. Si evidenzia che i dati personali dei lavoratori (anagrafici e sanitari) sono soggetti a privacy e le cartelle sanitarie sono custodite in appositi armadi blindati accessibili esclusivamente al medico.

A causa dello stato di emergenza e considerando i vari andamenti della curva pandemica, si è registrata una scarsa presenza del personale Sogei presso le sedi; pertanto le visite di sorveglianza sanitaria sono state effettuate principalmente per tutti i neoassunti (circa 300 nuovi colleghi).

Tutti i lavoratori possono consultare il Medico Competente per un parere medico o per sottoporre un problema di salute riscontrato, assieme alle modalità con le quali il problema può interferire con l'attività lavorativa, rivolgendosi direttamente al presidio medico negli orari di presenza del medico o richiedendo una visita a richiesta.

Rimane attivo il presidio medico di urgenza, comprensivo di servizio ambulanza, presso le sedi di Via Carucci per garantire ai lavoratori assistenza tempestiva e professionale in caso di necessità. Il servizio prevede la presenza del Medico Competente tre giorni alla settimana in alternanza a medici professionisti per la gestione delle emergenze sanitarie, in modo da assicurare la collaborazione e la cooperazione tra le due figure professionali. Si evidenzia che Il Medico competente ha fornito supporto costante al personale che ha contratto la malattia o subito contatti rischiosi, gestendo allontanamenti e rientri nel luogo di lavoro.

La salvaguardia della salute dei lavoratori e di tutti i cittadini, per l'Azienda continua ad essere una priorità, mettendo in atto azioni concrete, al di là degli obblighi di legge.