

## 10. CAPITALE UMANO

---

Sosteniamo i nostri colleghi durante l'intero arco della vita lavorativa ascoltando i loro bisogni, valorizzando le loro competenze, mettendo in atto programmi di formazione e piani di sviluppo e promuovendo la diversità, l'inclusione e politiche di *welfare*.

### 10.1 PEOPLE VALUE – LE POLITICHE

L'attività del 2021 si è focalizzata principalmente nel realizzare politiche di People Management basate su innovazione, integrazione, ascolto e fiducia, guidate da modelli e sistemi volti a favorire l'*engagement* e la responsabilizzazione delle persone.

Perdurando il clima di incertezza dovuto alla pandemia, per #NoidiSogei è stato importante stare vicino alle persone, ascoltarle attraverso momenti e spazi dedicati, concentrarsi sulle loro esperienze, aiutarle a identificare un *purpose* nel loro contributo per generare nuova energia e motivarle a curare il proprio sviluppo. Sono stati offerti percorsi di evoluzioni delle competenze per rendere più efficace e qualificato l'esercizio dell'attuale ruolo (*upskilling*) e parallelamente sono state coinvolte in nuove progettualità, con l'obiettivo di sviluppare abilità significativamente differenti da quelle possedute, per metterle in condizione di ricoprire ruoli diversi ed emergenti nel contesto (*reskilling*). È stata continua l'attenzione rivolta al consolidamento e alla valorizzazione dei saperi e delle competenze esistenti, attuando nello stesso tempo politiche lungimiranti in grado di portare a bordo nuovi talenti per rafforzare i *team* e mantenere un costante allineamento dei saperi alle esigenze in evoluzione del mercato così da traghettare verso l'innovazione anche i partner istituzionali, il Paese e quindi i cittadini.

L'investimento nei processi di *onboarding* ha assicurato che i nuovi assunti si sentissero accolti e integrati nei loro *team*, in una situazione che ha spesso impedito l'incontro e il lavoro in presenza, ed ha contribuito a far sì che tutti i dipendenti – nuovi e attuali – potessero costruire e mantenere legami con i colleghi, alimentando una cultura orientata alla collaborazione, alla condivisione e all'integrazione tra generazioni. In questi ultimi anni, e in particolare nel 2021, si è fortemente diversificato il numero di generazioni che convivono in Sogei, ciascuna con le proprie aspettative, i propri valori, con diversi stili di comunicazione, di relazione e nuovi linguaggi. La diversità e l'integrazione diventano, quindi, punti di forza e di incontro organizzativo, creando un legame e una sinergia tra generazioni e sapere. Questa evoluzione sta passando anche attraverso l'adozione delle tecnologie in uso, la messa in gioco attraverso contesti di formazione nuovi, il *training on the job* supportato da specifici processi di *onboarding* che vede protagonisti una coralità di attori.

Sono state progettate azioni dedicate allo sviluppo della *leadership*, al fine di stimolare riflessioni su come disegnare nuove soluzioni nell'organizzazione del lavoro, capaci di rendere più snello

il flusso delle decisioni e accrescere la responsabilità nel raggiungimento degli obiettivi e fiducia nei *team*. Il consolidamento della messa in esercizio del *Framework* delle competenze *soft* ha rappresentato un *driver* fondamentale per accrescere la consapevolezza delle persone sul significato e l'impatto del nostro lavoro quotidiano sulla vita di milioni di cittadini. L'attuazione di azioni di sviluppo legate al *Framework* ha allenato le persone ad essere proattive nella gestione del cambiamento, resilienti e flessibili. Ogni iniziativa realizzata si è presentata come un'opportunità per esercitare una partecipazione attiva e concreta nel realizzare, insieme, la Sogei del futuro.

### 10.1.1 *EMPLOYER BRANDING & RECRUITMENT*

In continuità con il trend in crescita degli ultimi anni, il 2021 ha visto un'ulteriore accelerazione dei processi di *recruiting*. È stato completato un numero rilevante di selezioni per l'acquisizione delle figure professionali chiave per supportare lo sviluppo digitale delle Amministrazioni Partner.

Nella sezione "Lavora con noi" del sito istituzionale, sono stati pubblicati 14 avvisi di selezione finalizzati alla ricerca di 152 posizioni totali per i diversi profili: personale apprendista neolaureato e neodiplomato, personale esperto e manager. In totale sono pervenute 951 candidature.

Di seguito il dettaglio per profilo:

Avvisi personale pubblicati al 31 dicembre 2021				
Tipologia	n. posizioni	Profilo	n. assunti	In assunzione
<b>Apprendista</b>	50	Diplomati IT	47	-
	50	Neolaureati IT	10	35
<b>Totale</b>	<b>170</b>		<b>67</b>	
<b>Esperti</b>	4	Esperti <i>Service Designer</i>	4	-
		Esperto Legale	2	-
		Esperto Relazioni industriali e Contenzioso del lavoro	1	-
		Esperti Privacy e <i>Information Security</i> e <i>Business Continuity</i>	6	1
		<i>Procurement Senior Specialist</i>	-	1
		Esperti <i>Cloud Architect</i>	2	5
		Esperti Cartografi	-	1
		Esperti <i>Cyber Defence</i>		in corso
		Ingegneri Esperti Area Impianti Tecnologici		in corso
<b>Totale</b>	<b>50</b>		<b>15</b>	<b>8</b>
<b>Manager</b>	1	<i>Industrial Controlling Manager</i>	1	-

Avvisi personale pubblicati al 31 dicembre 2021				
Tipologia	n. posizioni	Profilo	n. assunti	In assunzione
	1	<i>Business Line Manager</i>	-	1
<b>Totale</b>	<b>2</b>		<b>1</b>	<b>1</b>

Il processo di ricerca e selezione del personale, improntato ai principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità come disposto dalla normativa vigente, ha risposto in maniera tempestiva, proattiva e mirata ai fabbisogni manifestati in attuazione del percorso evolutivo previsto dal Piano Industriale 2021- 2023, anche in risposta ai nuovi scenari contingenti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e del Polo Strategico Nazionale.

Si continua ad investire nell'acquisizione di giovani talenti, attraverso processi di selezione per profili Diplomatici IT e Neolaureati IT a supporto delle aree tecniche. Si sono, inoltre, completati gli ingressi di profili Neolaureati *Corporate* a supporto delle aree di staff. Complessivamente, ci sono state 128 assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante che hanno permesso di consolidare una proficua alleanza intergenerazionale.

Le nuove *Partnership* acquisite ed i nuovi progetti attivati hanno richiesto, attraverso l'ingresso di un cospicuo numero di *Solution Designer*, *Solution Architect* e *Sistemisti*, un potenziamento ad ampio raggio delle professionalità sia nel disegno di soluzioni che in ambito architettonico, sistemistico ed applicativo.

Di particolare rilevanza è stato lo svolgimento di una selezione dedicata all'acquisizione di professionisti in ambito *Cloud*, quali *Cloud Solutions Architect* e *Cloud Transformation Architect*, al fine di sostenere i processi di transizione al *Cloud*, di importanza strategica per l'Azienda e per il Sistema Paese.

Il *recruitment* ha lavorato, inoltre, per potenziare gli ambiti di sicurezza cibernetica e protezione dei dati gestiti, tramite specifici processi di selezione dedicati a figure professionali specializzate in *Information Security*, *Business Continuity* e *Cyber Defence*. Parallelamente, sono state rafforzate le competenze aziendali in materia di protezione dei dati personali, attraverso l'ingresso di esperti in ambito Privacy.

È proseguito il consolidamento delle competenze necessarie ad affiancare la PA nell'elaborazione di scelte strategiche, tramite l'inserimento di ulteriori esperti in modelli macroeconomici ed analisi statistica. Come impulso al progetto INIT - Nuovo sistema informatico gestionale di contabilità pubblica -, ossia al nuovo sistema integrato che la Ragioneria Generale dello Stato sta realizzando a supporto dei processi contabili delle amministrazioni pubbliche, sono stati assunti esperti in ambito SAP.

Si è, inoltre, completato il processo di selezione per l'assunzione di esperti in Fondi Strutturali e di Investimento Europei, il cui importante contributo ha permesso il raggiungimento dei primi sfidanti obiettivi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Allo scopo di continuare a consolidare specifici ambiti di competenza e garantire confronto e contaminazione con il mercato esterno, sono stati assunti 2 manager ed è prevista l'assunzione di un ulteriore manager nel 2022.

In totale nel 2021 sono state inserite 306 persone.

Di seguito il dettaglio per profilo:

<b>Assunzioni per profilo</b>	
<b>Apprendisti</b>	<b>Numero</b>
Neolaureati IT	70
Neolaureati <i>Corporate</i>	11
Diplomati IT	47
<b>Totale apprendisti</b>	<b>128</b>
<b>Esperti</b>	<b>Numero</b>
Esperti IT <i>Architect</i>	2
Esperti IT e <i>Cyber Security Specialist</i>	1
Esperti Modelli Macroeconomici	4
Esperti <i>Solution Designer</i>	124
Esperti Sap <i>Solution Designer</i>	8
Esperti Sistemisti <i>Open</i>	4
Esperti Piattaforma Windows, Linux e Citrix	3
Esperti Sistemisti <i>Security</i>	4
<i>Technical Architect</i> SAP	2
Esperti Fondi Strutturali	9
Esperti <i>Service Designer</i>	4
Esperto Legale	2
Esperto Relazioni Industriali e Contenzioso del Lavoro	1
Esperti Privacy e <i>Information Security</i> e <i>Business Continuity</i>	6
Esperti <i>Cloud Architect</i>	2
<b>Totale esperti</b>	<b>176</b>
<b>Manager</b>	<b>Numero</b>
Customer Solution and Platform Manager	1
<i>Industrial Controlling Manager</i>	1
<b>Totale manager</b>	<b>2</b>

Nell'ambito delle attività di *employer branding*, sono state potenziate le azioni per la valorizzazione del *brand* e l'attrazione dei giovani talenti, attraverso la realizzazione di numerosi momenti di dialogo e confronto con il mondo accademico.

Nel corso dell'anno si sono, infatti, svolti incontri in alcune delle principali università italiane per *workshop* di presentazione dell'Azienda e del processo di selezione.

Inoltre, in un'ottica di aumento della consapevolezza esterna sui progetti attivi in Azienda e di valorizzazione delle persone e delle competenze presenti, sono stati realizzati due *workshop* di divulgazione su ambiti progettuali di rilevanza nazionale quali "La Certificazione Verde Covid-19" e "*Machine Learning*, IoT, robotica ed *Artificial Vision* al servizio della *Citizen eXperience*".

La partecipazione ad eventi di *employer branding* continua ad essere una proficua occasione di valorizzazione del ruolo sociale dell'Azienda in quanto permette di soddisfare il bisogno di formazione ed orientamento presente nei più giovani, fornendo risorse utili per l'ingresso nel mondo del lavoro.

La gamma delle attività di *employer branding* si è ulteriormente diversificata attraverso l'attivazione di un programma di *brand ambassador*: 7 persone interne all'Azienda, professioniste in ambito STEM, sono state selezionate per diventare *Role Model*, figure di ispirazione nell'orientamento dei giovani studenti.

Il programma di *brand ambassador* si inserisce in un più ampio quadro di iniziative per la riduzione del divario scuola-lavoro, promosse da enti Partner, quali ad esempio il Consorzio Elis per la Formazione Professionale Superiore.

Prosegue l'impegno nel consolidare un *network* con il mondo universitario, attraverso una significativa crescita delle Convenzioni stipulate con i principali atenei italiani per l'attivazione di tirocini curriculari e lo svolgimento di attività di formazione e ricerca su materie di interesse comune.

Nello specifico, nel corso dell'anno sono state attivate le seguenti nuove Convenzioni, in aggiunta agli accordi già in essere: Università Europea di Roma, Politecnico di Torino, Università degli Studi di Roma – Tor Vergata, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, Università degli Studi di Salerno, Accordo Quadro con il Dipartimento di Economia – Università degli Studi di Roma Tre.

Nell'ambito delle Convenzioni attivate, sono stati perfezionati progetti di tirocinio curriculare gestiti interamente da remoto, con studenti di università Partner.

### **10.1.2 FORMAZIONE E SVILUPPO COMPETENZE**

Le linee strategiche che hanno guidato le azioni di *People Development & Learning* sono ancorate all'idea che conoscere, consolidare ed evolvere il capitale umano significa investire per la creazione di valore a lungo termine attraverso modalità di formazione che uniscono *training* tradizionale, *micro learning*, capacità di trasferire conoscenze attraverso il *training on the job* e azioni mirate di sviluppo. In particolare, per soddisfare esigenze di apprendimento in costante mutamento, alla formazione sincrona tradizionale sono affiancati strumenti e tecnologie nuove improntate al digitale, attraverso il lancio del portale di *Digital Learning* Sogei Ready2Learn. L'innovazione non è stata solo di luoghi e modalità di formazione, ma anche di strategia di *learning* basata su un approccio consapevole e proattivo allo sviluppo anche grazie alla disintermediazione e libertà di accesso a piattaforme esterne di formazione e a contenuti di valore realizzati da centri di competenza interni.

Responsabilità, proattività e partecipazione sono stati i capisaldi che hanno guidato anche i processi di *onboarding* che ha costituito un momento di crescita e transizione non solo per i nuovi colleghi, ma per tutta la comunità Sogei. Grazie alle diverse linee di attività previste dal percorso di accoglienza, l'intera comunità organizzativa si è messa in gioco, da un lato per accogliere persone e sapere, dall'altro trasmettendo il senso e il calore di #NoidiSogei. Una comunità coesa e consapevole del ruolo ricoperto nel generare impatti positivi sul processo di digitalizzazione del paese che ha condiviso il proprio punto di vista e il modo in cui percepisce l'azienda e l'ambiente di lavoro in una *eXperience Survey*: uno spazio dedicato all'ascolto e all'identificazione di aree di lavoro su cui investire per un continuo miglioramento.

L'investimento in nuove modalità di formazione è stato accompagnato dal consolidamento di modalità di sviluppo più tradizionali comunque riviste durante la pandemia, come i percorsi orientati allo sviluppo di competenze *soft* e di *leadership* e a competenze tecnologiche, specialistiche e normative. Anche in ambito tecnologico si è proseguito investendo in modo "ambidestro": da un lato incentrando gli interventi su tecnologie e prodotti emergenti sul mercato IT, dall'altro sull'evoluzione del patrimonio tecnologico già presente in Azienda, con un'attenzione particolare all'introduzione del *cloud*.

La scelta di modulare la formazione in base a contesti di formazione, modalità di accesso, contenuti e ambiti ha trovato consistenza durante questo anno dedicato all'investimento delle competenze con un 34% in più di ore di formazione erogata rispetto al 2020.

### **10.1.3 ONBOARDING: EXPERIENCE & FORMAZIONE**

Il notevole sforzo fatto in termini di acquisizione di nuovi talenti dal mercato, ha visto una continuità di investimento nel garantire un coerente ed efficace processo di *onboarding* con l'obiettivo di accelerare l'inserimento dei neoassunti, trasmettere loro la *Mission* e la *Vision* di #NoidiSogei, costruendo un elevato *engagement*. L'entrata dei nuovi colleghi ha rappresentato

un elemento da attenzionare dovuto anche al perdurare della pandemia e quindi della remotizzazione del lavoro. Fortemente customizzato per profilo di entrata (inclusi i neo manager), il percorso di *onboarding* prevede diverse linee di attività: per tutti i neoassunti un percorso di *eXperience*, in base ai profili di ingresso processi di tutoraggio e *mentoring*, oltre che piani formativi dedicati.

Il **percorso di Employee eXperience** è caratterizzato da una immersione nel contesto Sogei che prevede, il primo giorno in azienda, la consegna di un *kit* brandizzato, per poi continuare in un percorso inclusivo e di scoperta dell'azienda che va da una serie di *Newsletter* ricevute via *e-mail* nel periodo iniziale, a incontri progettati ad hoc dedicati sia agli adempimenti aziendali che ad approfondire la conoscenza del contesto tramite incontri tematici su processi interni, sistemi, modelli e metodologie di lavoro adottate. Per offrire una panoramica globale di Sogei e sottolineare il valore della visione di insieme e della conoscenza trasversale del contesto, gli incontri hanno coinvolto sia i Direttori che l'AD Andrea Quacivi, testimoniando l'importanza e vicinanza che #NoidiSogei diamo alle persone. I 71 incontri di quest'anno hanno visto la partecipazione dei più di 300 neoassunti (esperti, neolaureati e neodiplomati) per un totale di 22.972 ore. Gli incontri sono stati strutturati in modalità virtuale, prevedendo una prima parte di approfondimento e una parte dedicata alle Q&A per dare spazio a momenti di conoscenza reciproca e condivisione.

Tutti i neoassunti neolaureati e neodiplomati sono stati coinvolti nel **processo di Tutoraggio** che prevede che ogni apprendista sia affiancato da un *Tutor* HR e un *Tutor* tecnico durante i 30 mesi di apprendistato. Questo processo seguita negli anni a dimostrare la sua efficacia e funzionalità nell'accelerare la conoscenza e l'integrazione nel contesto aziendale: l'utilità è anche stata rafforzata dalla percezione di vicinanza e cura che gli apprendisti hanno avuto modo di sperimentare in un anno in cui il lavoro è stato prevalentemente da remoto. Il 2021 ha visto più di 70 nuovi *Tutor* tecnici entrati a far parte della *community* dei *Tutor*, che oggi ne conta ben 229 (tra tecnici e HR). Ad ogni *Tutor*, all'inizio del suo nuovo mandato, viene offerta una formazione dedicata, orientata a stimolare consapevolezza e valorizzazione del ruolo di continuo supporto e ascolto dei più giovani con l'obiettivo, non solo di guidare la loro crescita trasmettendo *know how* e conoscenza del contesto, ma anche di rafforzare il valore dell'integrazione tra generazioni diverse. In questo percorso formativo, assume particolare rilievo l'attenzione dedicata alla diffusione della cultura del *feedback* oggetto di investimento da diversi anni in Sogei. Nel 2021 sono state 87 le giornate dedicate all'approfondimento degli "Obiettivi e competenze del ruolo di *tutor*" e 22 quelle dedicate al percorso "Dare e ricevere *Feedback*". Globalmente nel 2021 il processo di tutoraggio ha previsto la realizzazione di 1.389 incontri (individuali e/o di gruppo) di tutoraggio rivolti agli apprendisti per un totale di 1.898 ore.

Per valorizzare, condividere e diffondere l'importanza di questo processo sia come momento di crescita che di integrazione generazionale, sono stati anche organizzati degli incontri virtuali in plenaria. L'incontro "*Celebrating NoiTutordiSogei*" ha visto coinvolti più di 200 *Tutor* Sogei e i loro

Responsabili nel racconto dei guadagni di questa esperienza per il proprio sviluppo. Inoltre, gli 84 neolaureati che nel corso del 2021 hanno concluso il percorso di apprendistato hanno partecipato, insieme ai *Tutor* e responsabili, a incontri dedicati per celebrare il percorso di crescita e il valore creato.

A sostegno di tutti gli apprendisti nei primi mesi di ingresso in Azienda, è stata prevista anche la figura del *Buddy*: un coetaneo che ha vissuto la stessa esperienza e che può, insieme al *tutor* tecnico e HR, fornire supporto e orientamento sui diversi aspetti della vita aziendale, nonché incoraggiamento e risorse utili per la comprensione della cultura organizzativa.

Il processo di inserimento previsto per i neoassunti esperti è quello del **Mentoring** che sta assumendo in Sogei una doppia valenza strategica: da un lato favorire la veloce integrazione dei nuovi esperti e delle loro esperienze e competenze dando informazioni sul nuovo contesto organizzativo, dall'altro valorizzare l'esperienza, le conoscenze e la visione strategica di figure Sogei di elevata *seniority* (i *Mentor*) fornendo loro strumenti utili per guidare i nuovi colleghi. Quest'anno sono stati formati 104 *Mentor* che si aggiungono ai precedenti per un totale di 197 *Mentor* aziendali.

Ai precedenti *Mentor* sono state offerte giornate di *Follow up*, per un totale di 328 gg formative. I percorsi di *Mentoring* sono organizzati attraverso una solida metodologia che permette di trasferire al *Mentee*, in tempi brevi e con modalità flessibili e personalizzate, informazioni di dominio e contesto.

In un'ottica di continuo miglioramento quest'anno il processo di *onboarding* è stato arricchito con una **Survey sul monitoraggio del percorso di ingresso** dei nuovi assunti fatta periodicamente al fine di governare l'andamento dell'inserimento nel tempo. Questo strumento, affiancato ai momenti di ascolto previsti durante le diverse iniziative, vuole rafforzare la linea di costante dialogo tra HR e i nuovi colleghi al fine di valorizzare il loro contributo e facilitarne l'integrazione in Azienda.

Il processo formativo dell'*onboarding* è stato anche caratterizzato da **percorsi di sviluppo delle competenze soft**, svolti *in-house* e condotti da *coach* interni certificati. Tutti i neoassunti sono invitati a partecipare a SogeiN Comunicazione, un *Group Coaching* sulla Comunicazione Efficace che ha l'obiettivo di valorizzare una competenza essenziale per la chiarezza comunicativa e per l'instaurarsi di relazione collaborative e di fiducia. Quest'anno sono state erogate 350 giornate di formazione con un totale di 313 partecipanti. Dedicato invece ai soli apprendisti, è l'iniziativa sulla Proattività, un incontro collettivo (Apprendisti, *Tutor* Tecnici e *Tutor* HR) e interattivo per stimolare un dialogo aperto e interattivo tra "Tutorati" e *Tutor*, e invitare i neoassunti ad essere propositivi e innovativi già dai primi mesi del loro inserimento. Altro obiettivo trasversale a queste attività è quello di permettere ai partecipanti di conoscersi, confrontarsi e creare network. La presenza di 239 partecipanti ha contato 90 giornate di formazione.



Tutti i neolaureati e neodiplomati sono stati coinvolti in **percorsi formativi su competenze tecniche e metodologiche** progettati sulla base del loro profilo. In particolare la formazione rivolta ai neolaureati IT, entrati nel 2021, è stata strutturata su diversi ambiti:

- seminari erogati da docenti interni su ambiti specifici che hanno coinvolto 57 neoassunti per 232 giorni di formazione riguardanti tematiche IT e di metodologie e approcci utilizzati in Sogei;
- percorsi volti a fornire una panoramica sui principi del Project Management secondo il Project Management Institute (PMI) rivolti a oltre 41 neolaureati sia IT che Corporate per 70 giornate;
- percorsi in autoapprendimento su piattaforme MOOC per accrescere le proprie competenze su Linguaggi di programmazione e Database.

Anche nel 2021 è stato organizzato l'IBM zLAB dedicato ai neoassunti neodiplomati (circa 80 negli ultimi 2 anni): un percorso di 872 giornate uomo che ha previsto un'esperienza immersiva sui sistemi IBM z e sulla programmazione COBOL, alternando l'aula con il *self-study*.

Anche i **manager di nuova nomina** sono stati coinvolti in una ***eXperience di onboarding*** dedicata, con l'obiettivo di offrire loro supporto nel gestire il nuovo ruolo in modo inclusivo ed efficace. L'*eXperience* ha offerto ai nuovi manager un'immediata visione d'insieme delle leve organizzative funzionali all'esercizio del ruolo e li ha coinvolti in un percorso con diverse modalità di interazione: a una prima *Newsletter* di benvenuto è seguito un incontro individuale con HR sul proprio percorso di sviluppo, per poi esseri coinvolti in una serie di incontri virtuali di condivisione su tematiche di interesse (*People Development*, Gestione Economica, Amministrazione del Personale, Adempimenti e privacy) e di approfondimento con i Direttori e l'AD. Nel 2021 sono stati coinvolti nell'*eXperience* 19 manager di nuova nomina. Parallelamente sono stati offerti *training* gestionali finalizzati a fornire strumenti operativi e di sviluppo a 16 manager di 2° livello. Anche quest'anno 10 partecipanti al percorso Sviluppo Leadership Futura, nell'ambito del TDCS hanno assunto un ruolo manageriale all'interno della struttura organizzativa aziendale.

#### **10.1.4 EXPERIENCE SURVEY**

Importante momento collettivo di condivisione e di ascolto è stata l'*Experience Survey*: una rilevazione che ha aperto uno spazio di riflessione sulla nostra esperienza lavorativa, su come ci relazioniamo con l'ambiente e tra di noi, sul nostro approccio quotidiano alle attività, sul valore della nostra Azienda nel contesto sociale in cui viviamo. L'iniziativa è stata lanciata attraverso l'invio a tutto il personale dipendente di un questionario anonimo, per lasciare maggiore libertà espressiva non condizionata.

Importante momento d'ascolto e *feedback*, l'*Experience Survey*, con più di 80 domande, ha riguardato 5 aree tematiche: *Purpose* e Senso del lavoro, *WorkingSmart*, Realizzare insieme (con i Colleghi), Realizzare insieme (con i Responsabili), Sviluppo e incentivazione.

Alla *survey* hanno risposto 1.451 persone, pari al 67% della popolazione aziendale.

Tra i principali risultati è emerso, per il 96% dei rispondenti, un forte senso di appartenenza all'organizzazione e consapevolezza rispetto al ruolo strategico e istituzionale che Sogei ricopre nel Sistema-Paese e l'87% si è dichiarato orgoglioso di farne parte. L'86% dei rispondenti totali ha offerto il proprio contributo innovativo all'azienda, su alcuni temi ritenuti particolarmente importanti (Es. Promozione e diffusione di una cultura orientata all'innovazione, Diffusione di una cultura aperta ed inclusiva ed altro). E' in programma il loro coinvolgimento diretto nel 2022 in alcune iniziative specifiche.

Le risposte offerte dai partecipanti, sia a domande chiuse che a domande aperte sono state, già nel corso del 2021 e lo saranno nel prossimo futuro, funzionali alla progettazione di azioni di sviluppo e iniziative volte al miglioramento continuo. Di tali iniziative e progetti viene data periodicamente informazione attraverso l'aggiornamento e la pubblicazione dell'*Experience Survey Roadmap*, infografica che ne evidenzia il collegamento con le 5 aree tematiche della *survey*.

#### **10.1.5 SVILUPPO DELLE COMPETENZE SOFT E DI LEADERSHIP**

Il **Framework delle Competenze Soft**, lanciato a settembre 2020, è stato il *fil rouge* dei percorsi di sviluppo progettati ed erogati nel corso dell'anno. Il piano di comunicazione finalizzato alla diffusione dei valori del *Framework*, è stato aggiornato e veicolato attraverso azioni differenziate per canale (intranet, yammer, piattaforma di *digital learning*, *newsletter*, *workshop*) e contenuto (testi, infografiche, video), con l'obiettivo di raggiungere tutte le persone Sogei in modo diretto ed efficace.

Nel promuovere le iniziative collegate al *Framework* è stata costantemente valorizzata l'integrazione tra gli strumenti di sviluppo professionale, rendendo sempre più effettiva la sinergia e l'integrazione con gli strumenti *Skill Map* (dedicato alla mappatura delle competenze e conoscenze) e Diario di Bordo (dedicato alla rilevazione periodica delle competenze) che hanno recepito l'integrazione con il *Framework*. Nel 2021 sono stati organizzati rispettivamente: 8 *workshop* sul *Framework*, 4 sullo *Skill Map* e 5 sul Diario di Bordo, che hanno visto un totale di più di 1.500 partecipazioni. Tali incontri sono a iscrizione libera e hanno la funzione di informare anche i nuovi assunti rispetto al valore e all'utilizzo di questi strumenti per lo sviluppo professionale, oltre che aggiornare l'intera popolazione sull'evoluzione degli stessi. In particolar modo questo investimento in termini di comunicazione e sensibilizzazione ha visto quest'anno: il 67% degli obiettivi condivisi tra strutture diverse sul totale degli obiettivi totali, l'87% dei

dipendenti che ha offerto il proprio *feedback* al responsabile, con una distribuzione media aziendale di 4,16 in una scala che va da 1 a 5.

Nel progettare e realizzare percorsi di sviluppo mirati ad offrire l'opportunità di esplorare i *cluster* del *Framework*, un'attenzione particolare è stata rivolta proprio alle tre nuove competenze *soft* particolarmente cruciali per Sogei e osservate nel Diario di Bordo e sulle quali le persone sono state invitate ad auto valutarsi nello *Skill Map*: Spingere l'innovazione, Curiosità, Collaborare nella relazione.

In continuità con le linee progettuali 2020, sui temi dell'innovazione e della curiosità sono state coinvolte 124 persone nel percorso "*Into The Brain*" per un totale di 310 giornate. Il nuovo percorso "1+1=4" ha avuto l'obiettivo di esercitare la competenza "Collaborare nella relazione" del *cluster* "Realizzare insieme" e ha visto il coinvolgimento di 101 partecipanti per un totale di 202 giornate: sono stati offerti spunti e stimoli per un miglioramento individuale della propria capacità di collaborare, diffondendo logiche organizzative "agili" e un nuovo approccio per lavorare in *team* con competenze eterogenee. Inoltre, partendo dalle esigenze rilevate internamente, è stata progettata l'iniziativa *Problem2Vision*, orientata allo sviluppo di alcune *skills* trasversali al *Framework*, riferibili all'area cognitiva e in particolare al *problem solving*, che ha coinvolto in totale 79 persone in un percorso formativo della durata complessiva di una giornata.

Tra le attività legate alle competenze del *Framework*, ha avuto particolare rilievo anche l'iniziativa *Coaching Time*: sessioni spot di *Coaching* individuale su obiettivi proposti dai *Coachee* e di *Group Coaching* in piccoli gruppi, condotti dai *coach* interni. L'obiettivo di questa linea di attività, aperta nel 2020, è stato quello di continuare ad offrire sostegno in un periodo pandemico complesso, attraverso la libertà di attingere al *Coaching* individuale, come modalità di sviluppo e di superamento di ostacoli personali, e al *Group Coaching* tematico, per comprendere, approfondire e sviluppare l'area del *Framework* delle Competenze *Soft* inerente il Lavorare su di sé. Questi incontri, aperti a tutti i dipendenti, prenotabili liberamente, hanno visto la partecipazione di 83 persone.

Il 2021 è stato caratterizzato oltre che dall'investimento in progetti di sviluppo focalizzanti sul *Framework* delle competenze *soft*, anche dalla continuità del **Training and Development Center** Sogei (TDCS) finalizzato a promuovere una *leadership* fondata sulle capacità di fronteggiare le sfide e guidare il cambiamento, in un contesto di continua evoluzione. L'obiettivo globale del progetto è quello di proseguire a investire su competenze e comportamenti organizzativi finalizzati a fornire, alla generazione di manager attuali e futuri, il supporto necessario a presidiare con efficacia il proprio ruolo per essere sempre più influenti e *accountable*, al fine di continuare a traghettare l'Azienda e tutti gli *stakeholder* verso gli obiettivi del nuovo piano strategico che vede Sogei partner fondamentale per il processo di crescita e digitalizzazione del nostro Paese. In particolare, le iniziative prevedono il coinvolgimento di diversi *cluster* e linee di

intervento: Direttori, Manager di 1° e 2° livello, Sviluppo *leadership* futura, Laboratorio *Talent* e, novità del 2021, *Let's Selfie*.

Il progetto triennale "TDCS ... in azione" ha visto il suo proseguimento, coinvolgendo tutti i manager in struttura, inclusi i Direttori in veste di "ambassador" per un totale di 135 partecipanti, con l'obiettivo di favorire il confronto e la coesione nonché lo sviluppo di *membership* nell'ambito della diffusione dell'Identità Sogei. Il percorso ha offerto l'opportunità di allenare la comunicazione ispirazionale e l'integrazione attraverso l'identificazione di linee progettuali trasversali e d'interesse comune da implementare a livello concreto attraverso piani di azione.

Per il cluster "**Sviluppo Leadership Futura**", sono stati coinvolti 85 *professional* identificati in precedenza come persone con caratteristiche distintive potenzialmente capaci di garantire la *leadership* diffusa futura. Il percorso ha offerto momenti di condivisione e riflessioni guidate, in una dimensione di gruppo ma con un focus individuale su quanto individuato ed elaborato al termine del primo intervento nel 2020 per stimolare maggiore consapevolezza di sé e favorire un apprendimento in chiave organizzativa, in termini di ruolo, responsabilità e sfide future.

Nel 2021 è stata avviata una nuova edizione del "**Laboratorio Talenti**" rivolta a 66 partecipanti, volto a identificare e sostenere le persone ad alto potenziale nel loro processo evolutivo all'interno di Sogei. L'obiettivo del percorso è stato quello di fornire tecniche e strumenti per aumentare consapevolezza, massimizzare i punti di forza e potenziare le competenze più deboli. Per i manager sono stati messi a disposizione ulteriori strumenti (come ad esempio la Guida per il Manager *Coach*) per rafforzare il loro ruolo di partner nel percorso di sviluppo delle persone.

Nel corso dell'anno è stata avviata anche una nuova linea di attività "**Let's Selfie**", dedicata al cluster dei *new joiner*: 84 risorse *junior* al termine del percorso di apprendistato. La logica guida dell'intervento è stata quella di integrare un momento di creazione di consapevolezza sulle proprie caratteristiche distintive con un momento di sviluppo e auto apprendimento. L'intervento di sviluppo ha restituito alle persone una "fotografia" che ritrae le proprie caratteristiche distintive, lo stile personale e il livello di *engagement*, finalizzata a fornire ai giovani colleghi nuovi strumenti e maggiore conoscenza di sé. L'obiettivo ulteriore è stato quello di identificare delle "piste" di sviluppo per investire sin da subito in un percorso di crescita professionale e personale mirato, in termini di proattività e responsabilizzazione.

#### **10.1.6 DIGITAL LEARNING: PER UNA NUOVA STRATEGIA DI APPRENDIMENTO**

Consapevoli che il capitale umano sia un elemento determinante per la creazione di vantaggio competitivo e per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, Sogei ritiene fondamentale investire in nuove tecnologie di apprendimento e nella promozione di percorsi formativi per il proprio personale, identificando la formazione come un fattore chiave per garantire lo sviluppo continuo delle competenze professionali e personali e per valorizzare al meglio ciascuna

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* creati 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**

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
<b>Formazione Soft skills - Totale</b>	<b>6.880</b>	<b>8.520</b>	<b>15.400</b>
Dirigenti	64	140	204
Quadri	400	312	712
Impiegati	1.072	1.676	2.748
<b>Formazione Normativa - Totale</b>	<b>1.536</b>	<b>2.128</b>	<b>3.664</b>
Dirigenti	188	228	416
Quadri	1.576	2.364	3.940
Impiegati	6.228	7.292	13.520
<b>Formazione Specialistica - Totale</b>	<b>7.992</b>	<b>9.884</b>	<b>17.876</b>
Dirigenti	-	-	-
Quadri	588	992	1.580
Impiegati	6.956	22.980	29.936
<b>Formazione Tecnologica - Totale</b>	<b>7.544</b>	<b>23.972</b>	<b>31.516</b>
Dirigenti	472	732	1.204
Quadri	4.320	5.684	10.004
Impiegati	19.160	38.088	57.248
<b>Formazione Totale</b>	<b>23.952</b>	<b>44.504</b>	<b>68.456</b>

	2021		
	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	18	28	46
Quadri	165	198	363
Impiegati	482	808	1.290
<b>Totale</b>	<b>665</b>	<b>1.034</b>	<b>1.699</b>

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
<b>Totale</b>	<b>26,26</b>	<b>29,07</b>	<b>28,02</b>

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

## 10.2 PEOPLE VALUE – I DATI

### 10.2.1 DIMENSIONAMENTO E VALORE GENERAZIONALE

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
<i>Part time</i>	24	2	26
<i>Full time</i>	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

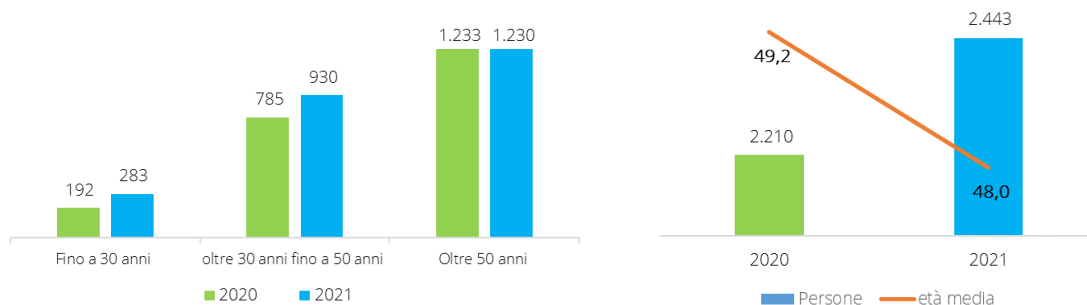
Assunzioni	2021			2020		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Fino a 29 anni	42	90	132	35	82	117
Da 30 a 50 anni	37	134	171	9	13	22
Oltre 50 anni	2	1	3	1	2	3
<b>Totale</b>	<b>81</b>	<b>225</b>	<b>306</b>	<b>45</b>	<b>97</b>	<b>142</b>

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

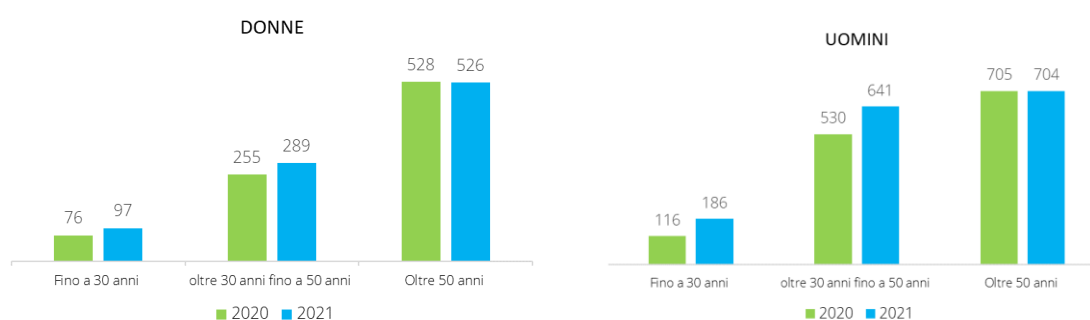
Cessazioni	2021			2020		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Da 30 a 50 anni	2	6	8	2	5	7
Oltre 50 anni	22	33	55	19	39	58
<b>Totale</b>	<b>28</b>	<b>45</b>	<b>73</b>	<b>24</b>	<b>52</b>	<b>76</b>

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

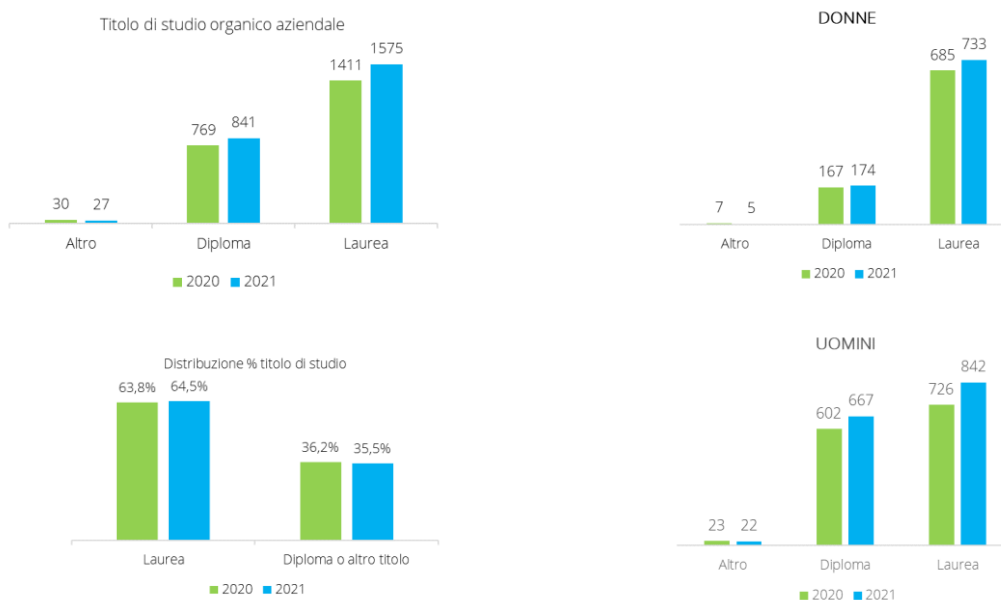


La popolazione Sogei è composta prevalentemente da personale con più di 50 anni di età, (di cui il 39% è costituito da over 55), pur in una percentuale attualmente pari al 50% del totale della popolazione aziendale, e dunque più contenuta rispetto al 56% osservato su base 2020; si conferma invece in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

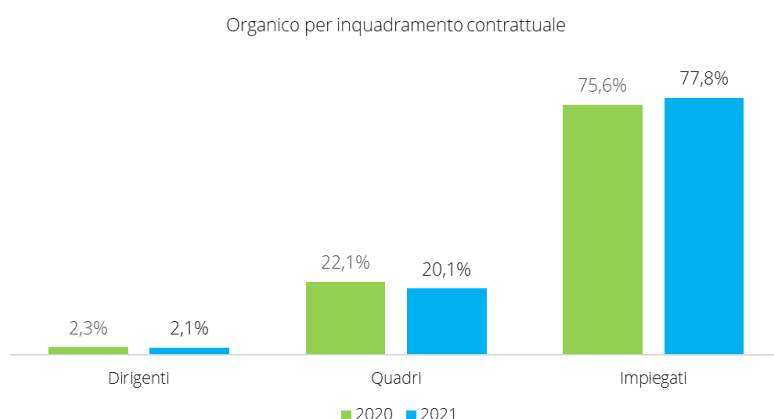


Se analizziamo i dati relativi alla distribuzione della popolazione per titolo di studio, anche in questo caso risultano evidenti gli effetti del progetto Valore Generazionale. Infatti, a fronte di un aumento dell'organico complessivo, si osserva la crescita percentuale del *cluster* "laurea" (64,5 %) 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
<b>Totale</b>	<b>912</b>	<b>1.531</b>	<b>2.443</b>	<b>859</b>	<b>1.351</b>	<b>2.210</b>

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**

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.

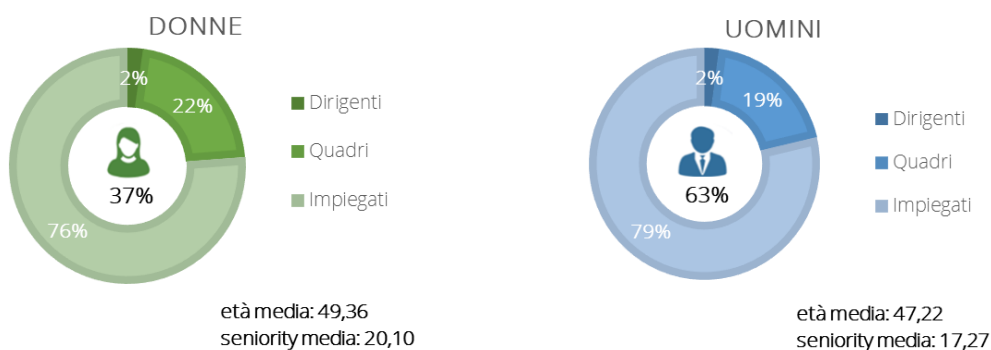
La diversità è un valore e, in particolare, quella di genere è una risorsa per lo sviluppo di Sogei. Come testimoniato dai dati qui riportati, in Sogei la presenza delle donne è significativamente inferiore a quella degli uomini; seppur per il 2021 l'incremento percentuale più marcato riguardi la popolazione 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

Manager	2021	2020
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

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 "*Total 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.

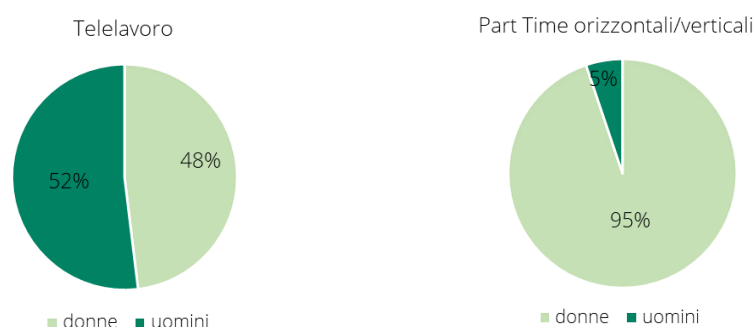
Nel corso del 2021 sono stati realizzati 9 eventi *welfare*, articolati come segue:

- 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 trentennialisti e quarantennialisti 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 avviate 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**

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 raggiungere 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**

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**

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.

#### **10.4.4 CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI E COMUNICAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA**

La consultazione e partecipazione dei lavoratori costituisce una parte importante per la gestione della salute e della sicurezza. Nel corso dell'emergenza nazionale l'Azienda ha proseguito costantemente nella divulgazione di informative, direttive e comunicazioni a tutto il personale, nonché ai fornitori esterni, al fine di fornire adeguato supporto e suggerire misure di cautela nei comportamenti quotidiani dei lavoratori.

Per tutto il personale Sogei è sempre attivo il canale di assistenza sulla piattaforma *social Yammer* di Microsoft, che consente a tutti i lavoratori di dar voce a proposte, richieste e spunti in via informale.

A causa dello stato di emergenza nazionale, sono state sospese alcune attività ordinarie previste dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro (D.Lgs. n. 81/2008) e, in particolare:

- i sopralluoghi con il medico competente sono stati svolti solo presso le sedi di via Carucci (art. 25);
- non sono state svolte le prove di evacuazione presso le diverse sedi con il coinvolgimento dei lavoratori, (art. 46);
- non è stata svolta la formazione in aula per addestramento degli addetti alle emergenze e primo soccorso.

Sono invece proseguite le attività relative a:

- redazione, ove prevista, dei DUVRI - Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze (art. 26) - per iniziative di acquisto di servizi e coordinamenti con le società appaltatrici per informare i lavoratori delle ditte esterne sui rischi specifici esistenti nelle diverse sedi in cui sono destinati ad operare, come previsto all'art. 26, comma 1b, del D.Lgs. n. 81/08;
- incontri con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, tra cui la riunione annuale (art. 35) e, con varie figure aziendali (DLDS, RSPP, Ufficio del personale, Medico Competente).

Nel corso del 2021 sono proseguite e concluse le attività per la valutazione del rischio stress da lavoro correlato, con il coinvolgimento dei diversi attori (DLDS, RLS, Medico Competente, RSPP,

ufficio del Personale) nonché una rappresentanza dei lavoratori Sogei, suddivisi in 10 gruppi omogenei.

Ad eccezione del gruppo omogeneo "Finanza Pubblica", tutti i gruppi omogenei individuati hanno evidenziato un'entità del rischio stress lavoro correlato "non rilevante". Per i lavoratori afferenti al Gruppo omogeneo "Finanza Pubblica" sono state definite azioni correttive che saranno successivamente estese a tutti i lavoratori come "maggior tutela". Le azioni correttive sono riconducibili principalmente all'attuazione di percorsi formativi di "Time management", potenziamento della Comunicazione aziendale su temi specifici (criteri di avanzamento di carriera, diffusione degli obiettivi aziendali, regolamentazione prestazioni lavorative straordinarie). Il DVR Stress da Lavoro Correlato è stato sottoscritto dal DL in data 20 ottobre 2021 senza l'approvazione degli RLS.

Tra le varie misure previste in un'ottica di miglioramento continuo ed attenzione al lavoratore è stato inoltre deciso di istituire uno Sportello di Ascolto interno. Il servizio ha l'obiettivo di fornire tutela e sostegno ai lavoratori che vivono all'interno del luogo di lavoro situazioni di disagio e/o di stress, con focus specifico sulle molestie o violenze psicologiche, sessuali, situazioni di *mobbing, straining, stalking* occupazionale, stress da lavoro correlato.

Lo scopo principale è quello di aiutare la persona ad individuare nuove possibilità rispetto alla situazione che sta vivendo ed alle scelte da compiere, trovando risposte rispetto ai problemi che ostacolano la sua crescita. Il servizio è rivolto ai lavoratori che fanno parte dell'organizzazione aziendale: dirigenti, manager, responsabili del personale, impiegati nonché a tutti coloro che ne faranno richiesta al fine di affrontare meglio le problematiche lavorative, familiari e personali.

Il servizio rientra tra le attività previste nella gara (in via di pubblicazione) per il rinnovo dei Servizi di medicina, prevede il supporto di uno psicologo esterno e sarà disponibile nell'autunno del 2023.

#### **10.4.5 FORMAZIONE IN AMBITO SICUREZZA DEL LAVORO**

L'azienda eroga periodicamente corsi di formazione ed aggiornamento per tutti i lavoratori, secondo le modalità previste dall'accordo Stato Regioni del 6/7/2016. La formazione in aula è stata sospesa per il divieto di aggregazione. Sono stati comunque erogati i seguenti corsi relativi alla formazione generale dei lavoratori e Preposti (art. 37, del D.Lgs 81/2008) e in particolare:

- n. 1 corso di formazione generale e specifica per VDT per lavoratori neoassunti – durata 8 ore – mese giugno - 33 partecipanti – piattaforma virtuale;
- n. 1 corso formazione per Preposti – durata 8 ore – mese settembre - 16 partecipanti - piattaforma virtuale;

- n. 1 corso e-learning di Formazione Dirigenti – durata 16 ore – periodo agosto-dicembre – 11 partecipanti;
- Formazione dei RLS – art. 37, comma 10 del D.Lgs 81/2008 - aggiornamento annuale per RLS/RSU – durata 8 ore – 8 partecipanti - piattaforma virtuale.

In data 3 novembre 2021 è stata perfezionata l'adesione alla Convenzione Consip "Sicurezza luoghi di lavoro 4" tramite cui sono state svolte, nel mese di dicembre, le prime due aule di formazione per lavoratori neoassunti (circa 50 partecipanti). Altre due aule sono previste a fine gennaio 2022.

#### **10.4.6 PROMOZIONE DELLA SALUTE**

GRI 403-6

Prosegue la facoltà per i lavoratori di aderire ad una polizza sanitaria garantita dal Fondo sanitario Mètasalute, costituito allo scopo di erogare prestazioni integrative rispetto a quelle fornite dal Servizio Sanitario Nazionale, così come previsto dal CCNL Metalmeccanico. Il dipendente ha la possibilità di estendere gratuitamente i servizi assicurativi al nucleo familiare fiscalmente a carico, consentendo l'accesso a servizi medici professionali.

L'azienda promuove il benessere e la promozione della salute dei lavoratori con una serie di iniziative *welfare*, disponibili su un apposito portale *web*.

Nell'ambito delle politiche aziendali in tema di sviluppo e gestione delle persone, la nostra azienda promuove e sostiene iniziative di *welfare* dirette a fornire un contributo attivo in termini di miglioramento del contesto professionale. Ad ottobre 2021 è stato emanato il Regolamento Aziendale per lo *Smart Working* che consente ai lavoratori lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità flessibile in un luogo diverso dalla propria abituale sede di lavoro, riducendo i tempi ed i costi di trasferimento casa/lavoro, migliorando il *work-life balance*, aumentando l'autonomia e la libertà del lavoratore.

#### **10.4.7 INFORTUNI SUL LAVORO**

GRI 403-9

Nel corso del 2021, a fronte di un monte ore superiore ai 3,7milioni di ore lavorate, si sono verificati 9 infortuni, di cui 7 in itinere; si evidenzia che i 2infortuni avvenuti durante lo svolgimento delle attività lavorative (nelle sedi aziendali oppure in casa) riguardano principalmente scivolamenti, cadute e urti, non riconducibili allo svolgimento della mansione lavorativa e nessuno di particolare gravità. Per l'anno 2021 è stato infine registrato un indice di infortuni (rispetto ad 1 milione di ore lavorate) pari al 2,43 con infortuni in itinere e 0,54 senza infortuni in itinere.

Sono costantemente monitorati infortuni, incidenti, accadimenti significativi classificabili come "*near misses*": per ciascun evento è prevista una indagine a cura del personale del Servizio di

Prevenzione e Protezione e l'annotazione in un apposito registro. Nel corso 2021 non risultano avvenimenti significativi.

Si comunica un caso di malattia professionale riconosciuto dall'INAIL per asbestosi nei confronti di un collega, in forze all'azienda fino al 2011.

## 10.5 PROCEDIMENTI LEGALI

### **10.5.1 RICORSI LAVORATORI ALMAVIVA CONTACT S.P.A.**

Il contenzioso è relativo a una vertenza giuslavoristica che ha avuto come protagonisti dapprima alcuni lavoratori di COS S.r.l. (anno 2007) e, successivamente, lavoratori di Al maviva Contact S.p.A. (dal 2012 in poi), impiegati nell'esecuzione dell'appalto relativo al "servizio di *contact center* per gli utenti del sistema informativo della fiscalità", gestito da quest'ultima società fino alla data di naturale scadenza del contratto (31 luglio 2014).

La vertenza ha ad oggetto la pretesa (illecita) interposizione fittizia di manodopera negli appalti succedutisi nel tempo, con richiesta di reintegrazione nel posto di lavoro e pagamento di somme a titolo di differenze retributive asseritamente maturate, e si articola cronologicamente in tre fasi:

- **prima fase:** avviata nel 2007, che ha visto protagonisti 45 ricorrenti, decisa con sentenze passate in giudicato e confermate anche nei giudizi di "revocazione" (tre favorevoli a Sogei, una favorevole ai lavoratori);
- **seconda fase:** avviata nel periodo 2012-2013, coinvolge 39 ricorrenti;
- **terza fase:** relativa al periodo marzo-aprile 2015, coinvolge 46 ricorrenti (30 dei quali facevano già parte dei 39 ricorrenti di cui alla seconda fase).

In disparte la prima fase, ormai conclusasi, in merito alla seconda fase del contenzioso, tutti i ricorsi sono stati affidati a giudici diversi del Tribunale di Roma e sono stati riuniti per connessione oggettiva in 4 giudizi c.d. "portanti" (raggruppanti la posizione di 37 lavoratori), ad eccezione di 2 posizioni, che sono state trattate dal Tribunale in forma individuale.

In sintesi, in primo grado, in un giudizio c.d. "portante" (raggruppante la posizione di 10 lavoratori) Sogei è risultata soccombente, mentre sono state accolte le richieste della società in relazione alla posizione di 29 ricorrenti.

Sono stati proposti gli appelli per tutti i ricorsi, dai rispettivi soccombenti in primo grado; l'esito è stato favorevole a SOGEI in tutti i procedimenti.



Successivamente, i lavoratori hanno finora proposto ricorso in Cassazione avverso quattro delle richiamate sentenze (raggruppanti la posizione di 28 lavoratori), in quanto per uno di tali giudizi la Corte d'Appello ha pubblicato solo recentemente le motivazioni della sentenza.

La Corte di Cassazione ha finora definito tre dei quattro giudizi proposti dai lavoratori, rigettando tutti i rispettivi ricorsi.

Da ultimo, con riferimento alla terza fase del contenzioso, riunito per connessione oggettiva dal Tribunale Ordinario di Roma in sette giudizi c.d. "portanti" e concluso favorevolmente per Sogei per tutte le posizioni, si fa presente che relativamente a uno di tali giudizi (quello proposto da alcuni dei 39 lavoratori di cui ai procedimenti relativi alla seconda fase di cui sopra, già ricorrenti nell'unico giudizio di primo grado concluso in senso favorevole agli stessi, per il pagamento delle asserite retribuzioni maturate successivamente alla cessazione del rapporto di appalto tra SOGEI e Almaviva Contact S.p.A.), i lavoratori sono risultati soccombenti anche in appello, in Cassazione e in sede di procedimento revocatorio dagli stessi intrapreso.

Quanto agli altri sei giudizi di primo grado, invece, i lavoratori hanno proposto finora quattro giudizi d'appello, di cui uno (raggruppante la posizione di 2 lavoratori) è stato definito a seguito di conciliazione giudiziale. Per ciò che concerne, invece, gli altri tre, essi si sono conclusi in senso favorevole a Sogei. Avverso una delle sentenze d'appello, i lavoratori hanno proposto ricorso in Cassazione ed il relativo giudizio si è concluso, anche in questo caso, in senso favorevole a SOGEI.

#### **10.5.2 MANITALIDEA SPA**

Con riferimento alla situazione del fornitore Manitalidea S.p.A. dichiarato insolvente dal Tribunale Ordinario di Torino, sezione sesta civile e fallimentare, con sentenza n. 34/2020 pubblicata in data 4 febbraio 2020, si riportano nel seguito le azioni giudiziarie intraprese dai lavoratori della medesima società, nonché di Mr. Job soc. coop. (società del Gruppo Manitalidea S.p.A. cui Manitalidea S.p.A. ha fatto ricorso in conclusione di appalto) nei confronti di SOGEI in qualità di responsabile in solido con l'appaltatore nel pagamento dei trattamenti retributivi ad essi spettanti.

Al 31 dicembre 2021, la SOGEI ha ricevuto:

- n. 153 ricorsi per decreto ingiuntivo ottenuti dai lavoratori Manitalidea S.p.A./Mr. Job contro SOGEI e diretti al pagamento di somme a titolo di retribuzioni da lavoro;
- n. 21 ricorsi del lavoro dinanzi al Tribunale di Roma contro SOGEI e raggruppanti n. 58 posizioni/lavoratori anch'essi diretti al riconoscimento di somme a titolo di retribuzione da lavoro.

La SOGEI ha liquidato e sta tutt'ora liquidando i suddetti decreti ingiuntivi e sta ottemperando ai dispositivi delle sentenze (sfavorevoli) pronunciate nei giudizi dinanzi alla sezione lavoro del Tribunale di Roma.

Nel contempo ha proposto domanda di insinuazione al passivo di Manitalidea (in data 3 giugno 2020) per surrogarsi nella posizione dei lavoratori e quindi ha chiesto l'ammissione in via privilegiata dei crediti derivanti appunto dal pagamento dei predetti decreti ingiuntivi notificati sino a quel momento.

È in corso la predisposizione di una ulteriore domanda di insinuazione tardiva al passivo per le somme liquidate ai lavoratori che hanno proposto decreto ingiuntivo o ricorso del lavoro dalla predetta data del 3 giugno 2020.

È in corso la predisposizione anche la domanda di insinuazione al passivo Mr. Job (oggi in liquidazione coatta amministrativa) per le somme liquidate ai lavoratori della suddetta società, impiegati nella commessa SOGEI.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 56 del R.D. 16 marzo 1942, n. 267 (c.d. "Legge Fallimentare") nonché dell'art. 1243 c.c., la SOGEI ha comunque provveduto a portare in compensazione il complessivo credito ad oggi e allo stato vantato, con il proprio debito nei confronti di Manitalidea S.p.A.

