

## GESTIONE E SVILUPPO DELLE PERSONE

Il Gruppo Sara declina all'interno del Codice Etico i valori che definiscono il rapporto con i propri dipendenti, esplicitando al contempo le linee di condotta attraverso le quali realizza gli impegni assunti. In particolare, opera al fine di comprendere i bisogni e dare risposte concrete alle persone, nel pieno rispetto della dignità dell'individuo e delle pari opportunità. Su queste basi il Gruppo è impegnato a sviluppare le competenze, anche attraverso la formazione continua, e a stimolare le potenzialità individuali. Inoltre, promuove iniziative di supporto concreto a favore dei dipendenti, attraverso il sistema di welfare aziendale e le azioni a sostegno della genitorialità, come previsto dal recente Contratto Integrativo Aziendale (di ottobre 2019).

Il Gruppo sostiene il principio in base al quale lo sviluppo di carriera e gli eventuali riconoscimenti (incarichi, premi, incentivazioni), nonché l'assunzione di personale debbano sempre essere correlati ai meriti individuali e ai risultati conseguiti, alle capacità e all'impegno, senza discriminazioni di genere, religione, età, origine etnica, opinioni politiche o sindacali, orientamento sessuale, disabilità o stato di salute.

Nel raggiungimento degli obiettivi aziendali, si opera per un adeguato impiego delle risorse umane disponibili secondo le loro capacità e competenze, nel rispetto delle persone, evitando ogni forma di emarginazione (mobbing e bossing) e avversando qualsiasi forma di utilizzo del lavoro "irregolare". In ogni aspetto delle relazioni con i Dipendenti sono valorizzati comportamenti tesi al giusto riconoscimento dei meriti e all'evidenziazione delle aree di miglioramento. In questa logica, è data importanza alla pubblicizzazione degli avanzamenti di livello. Inoltre, sempre nell'ottica di rafforzare l'equilibrio ambientale con quello professionale e personale sono state aperte due nuove sedi di lavoro (Via della Chiusa a Milano e Via Agri a Roma), in cui sono stati realizzati interventi strutturali al fine di creare un ambiente di lavoro teso a valorizzare il co-working, modalità di lavoro agile, spazi comuni dove conservare, cucinare e consumare il cibo, con materiale ecosostenibile.

### I principali andamenti nel triennio

Al 31 dicembre 2019, il Gruppo Sara è composto da 612 dipendenti. La maggior parte dei dipendenti è impiegata presso la sede legale di Roma, mentre gli addetti appartenenti alla Direzione Sinistri e alla Direzione Commerciale operano presso le sedi territoriali, presenti in tutte le regioni d'Italia.

La quasi totalità dei dipendenti è assunta a tempo indeterminato, a testimonianza dell'impegno del Gruppo a garanzia della stabilità e sicurezza occupazionali.

### Le politiche e gli strumenti aziendali di gestione

- Codice etico
- Politica di Sostenibilità
- CCNL ANIA e Contratto Integrativo Aziendale (CIA) del 1° ottobre 2019
- Procedura formazione e comunicazione interna
- Procedura Gestione Sistema Remunerazione del Personale
- Sistema Valutazione e Sviluppo (Introduzione, Scheda di Valutazione, Le famiglie professionali, Accenno alla Politica meritocratica)
- Analisi dei fabbisogni formativi
- Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro secondo le Linee Guida UNI - INAIL

### DIPENDENTI NEL TRIENNIO PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE

Categorie contrattuali	2017	2018	2019
<b>Dipendenti a tempo indeterminato</b>	<b>622</b>	<b>611</b>	<b>603</b>
Di cui Uomini	375	368	362
Di cui Donne	247	243	241
<b>Dipendenti a tempo determinato</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>
Di cui Uomini	1	3	2
Di cui Donne	2	3	7
<b>Totale dipendenti</b>	<b>625</b>	<b>617</b>	<b>612</b>

Non si riscontrano negli ultimi esercizi differenze significative in merito alla composizione dei dipendenti, per genere ed età.

DIPENDENTI PER GENERE ED ETÀ NEL TRIENNIO			
Categorie per genere e fasce d'età	2017	2018	2019
<b>Totale di dirigenti</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>19</b>
Sotto i 30 anni di età	0	0	0
Di cui Uomini	0	0	0
Di cui Donne	0	0	0
Tra i 30 e 50 anni di età	6	5	7
Di cui Uomini	5	5	7
Di cui Donne	1	0	0
Sopra i 50 anni di età	12	14	12
Di cui Uomini	12	13	11
Di cui Donne	0	1	1
<b>Totale di funzionari</b>	<b>188</b>	<b>192</b>	<b>193</b>
Sotto i 30 anni di età	0	0	0
Di cui Uomini	0	0	0
Di cui Donne	0	0	0
Tra i 30 e 50 anni di età	96	85	81
Di cui Uomini	68	61	56
Di cui Donne	28	24	25
Sopra i 50 anni di età	92	107	112
Di cui Uomini	69	77	81
Di cui Donne	23	30	31
<b>Totale di impiegati</b>	<b>419</b>	<b>406</b>	<b>400</b>
Sotto i 30 anni di età	4	5	12
Di cui Uomini	1	2	5
Di cui Donne	3	3	7
Tra i 30 e 50 anni di età	280	246	227
Di cui Uomini	140	122	107
Di cui Donne	140	124	120
Sopra i 50 anni di età	135	155	161
Di cui Uomini	81	91	97
Di cui Donne	54	64	64
<b>Totale dipendenti</b>	<b>625</b>	<b>617</b>	<b>612</b>
PERCENTUALE DIPENDENTI PER GENERE E CATEGORIA DI INQUADRAMENTO			
Categorie per genere	2017	2018	2019
<b>Totale di dirigenti (numero)</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>19</b>
Di cui Uomini (%)	94%	95%	95%
Di cui Donne (%)	6%	5%	5%
<b>Totale di funzionari (numero)</b>	<b>188</b>	<b>192</b>	<b>193</b>
Di cui Uomini (%)	73%	72%	71%
Di cui Donne (%)	27%	28%	29%
<b>Totale di impiegati (numero)</b>	<b>419</b>	<b>406</b>	<b>400</b>
Di cui Uomini (%)	53%	53%	52%
Di cui Donne (%)	47%	47%	48%

PERCENTUALE DIPENDENTI PER FASCE D'ETÀ E CATEGORIA DI INQUADRAMENTO			
Categorie per genere	2017	2018	2019
<b>Totale di dirigenti (numero)</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>19</b>
Sotto i 30 anni di età (%)	0%	0%	0%
Tra i 30 e 50 anni di età (%)	33%	26%	37%
Sopra i 50 anni di età (%)	67%	74%	63%
<b>Totale di funzionari (numero)</b>	<b>188</b>	<b>192</b>	<b>193</b>
Sotto i 30 anni di età (%)	0%	0%	0%
Tra i 30 e 50 anni di età (%)	51%	44%	42%
Sopra i 50 anni di età (%)	49%	56%	58%
<b>Totale di impiegati (numero)</b>	<b>419</b>	<b>406</b>	<b>400</b>
Sotto i 30 anni di età (%)	1%	1%	3%
Tra i 30 e 50 anni di età (%)	67%	61%	57%
Sopra i 50 anni di età (%)	32%	38%	40%

Il Gruppo inoltre, aderendo ai dettati normativi, impiega dipendenti appartenenti alle cosiddette “categorie protette” (ovvero i lavoratori come da art. 1 della legge 68/99 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”).

LAVORATORI EX ART. 1 DELLA LEGGE 68/99 NEL TRIENNIO 2017-2019						
Lavoratori	2017		2018		2019	
	N	% sulla popolazione aziendale	N	% sulla popolazione aziendale	N	% sulla popolazione aziendale
<b>Totale</b>	<b>49</b>	<b>8%</b>	<b>43</b>	<b>7%</b>	<b>42</b>	<b>7%</b>

Di seguito il dettaglio delle informazioni per il 2019, con la suddivisione del dato per genere ed età.

LAVORATORI EX ART. 1 DELLA LEGGE 68/99 NEL 2019		
Dipendenti per genere ed età	Numero	%
<b>Sotto i 30 anni di età</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
Di cui Uomini	0	0%
Di cui Donne	0	0%
<b>Tra i 30 e i 50 anni di età</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>
Di cui Uomini	15	65%
Di cui Donne	8	35%
<b>Sopra i 50 anni di età</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>
Di cui Uomini	11	58%
Di cui Donne	8	42%

L'organico del Gruppo risulta molto stabile nelle numeriche complessive, come dimostrato anche dai dati relativi ai dipendenti che lasciano l'azienda ogni anno.

<b>DIPENDENTI ENTRATI-USCITI NEL TRIENNIO</b>			
<b>Dipendenti per fasce di età e genere</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
<b>Numero totale dei nuovi dipendenti assunti durante l'anno</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>22</b>
Sotto i 30 anni di età	4	3	8
Di cui Uomini	0	2	3
Di cui Donne	4	1	5
Tra i 30 e i 50 anni di età	2	4	14
Di cui Uomini	1	2	8
Di cui Donne	1	2	6
Sopra i 50 anni di età	2	2	0
Di cui Uomini	2	2	0
Di cui Donne	0	0	0
<b>Dipendenti che hanno lasciato l'organizzazione durante l'anno</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>24</b>
Sotto i 30 anni di età	3	0	0
Di cui Uomini	0	0	0
Di cui Donne	3	0	0
Tra i 30 e i 50 anni di età	9	2	5
Di cui Uomini	4	1	4
Di cui Donne	5	1	1
Sopra i 50 anni di età	2	11	19
Di cui Uomini	2	7	13
Di cui Donne	0	4	6
<b>Tasso di assunzioni - % per genere</b>	<b>1,3</b>	<b>1,5</b>	<b>3,6</b>
Di cui Uomini	0,8	1,6	3,0
Di cui Donne	2,0	1,2	4,4
<b>Tasso di cessazione % per genere</b>	<b>2,2</b>	<b>2,1</b>	<b>3,9</b>
Di cui Uomini	1,6	2,2	4,7
Di cui Donne	3,2	2,0	2,9
<b>Tasso di turnover % per genere</b>	<b>3,5</b>	<b>3,6</b>	<b>7,5</b>
Di cui Uomini	2,4	3,8	7,7
Di cui Donne	5,2	3,3	7,3
<b>Tasso assunzioni - % per fasce di età</b>	<b>1,3</b>	<b>1,5</b>	<b>3,6</b>
Sotto i 30 anni di età	100,0	60,0	66,7
Tra i 30 e 50 anni di età	0,5	1,2	4,4
Sopra i 50 anni di età	0,8	0,8	0
<b>Tasso cessazioni- % per fasce di età</b>	<b>2,2</b>	<b>2,1</b>	<b>3,9</b>
Sotto i 30 anni di età	75,0	0,0	0
Tra i 30 e 50 anni di età	2,4	0,6	1,6
Sopra i 50 anni di età	0,8	4,2	6,67
<b>Tasso di turnover- % per fasce di età</b>	<b>3,5</b>	<b>3,6</b>	<b>7,5</b>
Sotto i 30 anni di età	175,0	60,0	66,7
Tra i 30 e 50 anni di età	2,9	1,7	6,03
Sopra i 50 anni di età	1,7	4,9	6,7

A completamento dei dati presentati in tabella, occorre altresì considerare che alcune cessazioni del rapporto di lavoro coincidono con il passaggio da un esercizio all'altro, alla mezzanotte tra ogni anno e il

successivo; pertanto, alle numeriche rappresentate sono da aggiungere uscite ulteriori di fine esercizio, ovvero 4 persone a fine 2017, 3 persone a fine 2018 e 5 persone a fine 2019.

### La formazione

Obiettivo del Gruppo è quello di incrementare le competenze dei propri dipendenti, attraverso una formazione continua, e coinvolgerli nella condivisione delle linee di sviluppo, del modello manageriale e dello stile di leadership, rafforzando così la cultura d'impresa. I dipendenti, infatti, rappresentano per il Gruppo Sara uno dei principali fattori di successo e, attraverso le loro competenze, contribuiscono direttamente all'evoluzione di Sara, per offrire un servizio sempre più elevato qualitativamente e meglio corrispondente alle esigenze della clientela.

Anche a garanzia di questo impegno, il Gruppo si è dotato di una Procedura per la Formazione e comunicazione interna con lo scopo principale di definire le modalità operative con riferimento alle attività volte alla definizione e al soddisfacimento delle **esigenze di apprendimento e sviluppo** dei dipendenti dell'azienda, tramite l'individuazione delle esigenze formative, la progettazione e realizzazione di corsi di formazione, l'erogazione e la gestione della partecipazione agli stessi; all'attivazione di eventuali **bandi disponibili** attraverso i Fondi interprofessionali in modo da predisporre piani in grado di interpretare le linee guida strategiche dell'azienda e accogliere i fabbisogni formativi individuati; alle attività finalizzate a garantire la **diffusione dei valori, della circolazione di idee e delle informazioni** all'interno dell'azienda, mediante l'organizzazione di incontri/eventi aziendali e l'utilizzo di strumenti informatici dedicati (Intranet aziendale).

Le risorse delle società del Gruppo sono coinvolte in iniziative formative di tipo tecnico, su aspetti di aggiornamento normativo e in formazione di carattere manageriale. Inoltre, è realizzata formazione dedicata in materia di salute e sicurezza sul lavoro e formazione e-learning sul modello organizzativo ex 231 e il Codice Etico del Gruppo Sara Assicurazioni.

Inoltre, i temi legati all'innovazione sono stati al centro della formazione 2019, associati ad interventi volti al cambiamento delle metodologie di lavoro e all'apertura culturale, anche rivolta ad altri settori.

Un esempio è il programma di Open Innovation di LVenture dedicato alle start up che, nel corso del 2019, si è focalizzato sull'Urban Tech con l'obiettivo di lanciare nuove soluzioni hi-tech per migliorare la vita delle città rendendole più sicure, vivibili ed ecologicamente sostenibili. Sara come partner progettuale ha avuto l'opportunità di individuare 5 proprie risorse che hanno partecipato, insieme con le start up, ad un programma di pre-accelerazione della durata di tre mesi (duranti il quale hanno seguito seminari su Lean & Business Concept, Scrum e Team, Lean & Analytics, Digital Marketing e un verticale Tecnico). Alla fine del percorso sono stati selezionati 11 dei 20 progetti innovativi presentati in start up per la trasformazione tecnologica nelle città, diretti al miglioramento della mobilità cittadina, anche elettrica, alla rigenerazione verde degli spazi urbani, allo sviluppo di tecnologie cleantech per lo smaltimento dei rifiuti e a combattere l'inquinamento atmosferico.

ORE DI FORMAZIONE EROGATE NEL TRIENNIO						
Dettagli	2017		2018		2019	
	Ore complessive	Ore medie pro capite	Ore complessive	Ore medie pro capite	Ore complessive	Ore medie pro capite
Numero totale di ore di formazione	15.711	25	9.686	16	16.225	26,5
Numero totale di ore di formazione dipendenti <b>uomini</b>	10.312	27	6.329	17	10.175	28
Numero totale di ore di formazione dipendenti <b>donne</b>	5.399	22	3.357	14	6.050	24
Numero totale di ore di formazione per i <b>dirigenti</b>	1.323	74	791	42	543	29
Numero totale di ore di formazione per i <b>funzionari</b>	3.708	20	3.685	19	8.074,5	42
Numero totale di ore di formazione per gli <b>impiegati</b>	10.680	25	5.211	13	7.607,5	19

Negli ultimi anni la quasi totalità dei corsi e percorsi per aggiornare le competenze dei dipendenti, su tematiche comportamentali e manageriali, prevede l'utilizzo di strumenti di rilevazione in auto somministrazione o alla presenza di consulenti in modo da verificare il livello in entrata/uscita.

Nella maggior parte dei casi è **previsto un Follow up a distanza di tempo** per verificare la “messa a terra” nella vita lavorativa. Inoltre, nel 2019 in alcuni corsi comportamentali è proseguito l'utilizzo della metodologia “blended” che prevede l'alternanza di momenti d'aula con momenti on line in cui i partecipanti possono approfondire i temi trattati in presenza. Ove possibile, viene richiesto l'utilizzo in aula del Tablet in modo da rafforzare le competenze digitali anche in sede di formazione.

I corsi/percorsi su tematiche tecniche prevedono ove possibile test di verifica delle conoscenze acquisite in modo da poter valutare l'efficacia e predisporre eventuali approfondimenti. Il Gruppo eroga la formazione utilizzando i Fondi Interprofessionali (FBA) in modo da contenere l'impatto economico; fondamentale è l'utilizzo di risorse interne debitamente formate per ricoprire il ruolo di “Formatori Interni” che erogano corsi su temi tecnici di settore sia a favore di altre Direzioni, sia alla Rete Agenziale. In tale ottica sono stati attivati moduli dedicati alla progettazione e all'erogazione di formazione in modalità blended (corso formatori per webinar).

In continuità con i piani di formazione precedenti, anche nel 2019 il gruppo Sara ha rafforzato le competenze tecniche in relazione sia all'innovazione tecnologica sia al sostegno della trasformazione digitale. Sono stati inoltre costruiti dei training di conoscenze tecniche per incrementare e potenziare le conoscenze, inerenti alla formazione tecnica e giuridica dei principali rami di danni, l'evoluzione ed il recepimento del quadro normativo di riferimento nonché la conoscenza e la gestione dei nuovi software introdotti.

Per quanto riguarda invece i programmi di assistenza alla transizione, cioè forniti per facilitare la continuità dell'occupabilità e la gestione del fine carriera, nel corso dell'anno 2019 il Gruppo ha attivato un percorso di reverse leadership dedicato all'efficacia relazionale soprattutto nei confronti dei responsabili con l'intento di agevolare la trasmissione di conoscenze interfunzionali. All'interno dei Piani di Formazione Finanziata sono sempre presenti percorsi di Riconversione e Nuove Professionalità che nell'anno 2019 hanno riguardato l'approccio alla metodologia Agile che consentirà di accelerare la realizzazione di progetti strategici e di migliorare le performance sul fronte dell'innovazione.

Inoltre, Sara Assicurazioni ha **strutturato percorsi e singoli interventi di mobilità interna**, volti allo sviluppo di nuove professionalità nonché alla soddisfazione dei fabbisogni organizzativi che nascono nel corso del tempo; in tal senso nel 2019 sono stati supportati i colleghi che hanno attivato l'istituto dello Smart Working e del Telelavoro anche attraverso percorsi riguardanti la gestione delle relazioni a distanza sia per gli smart worker/telelavoristi sia per i colleghi d'ufficio.

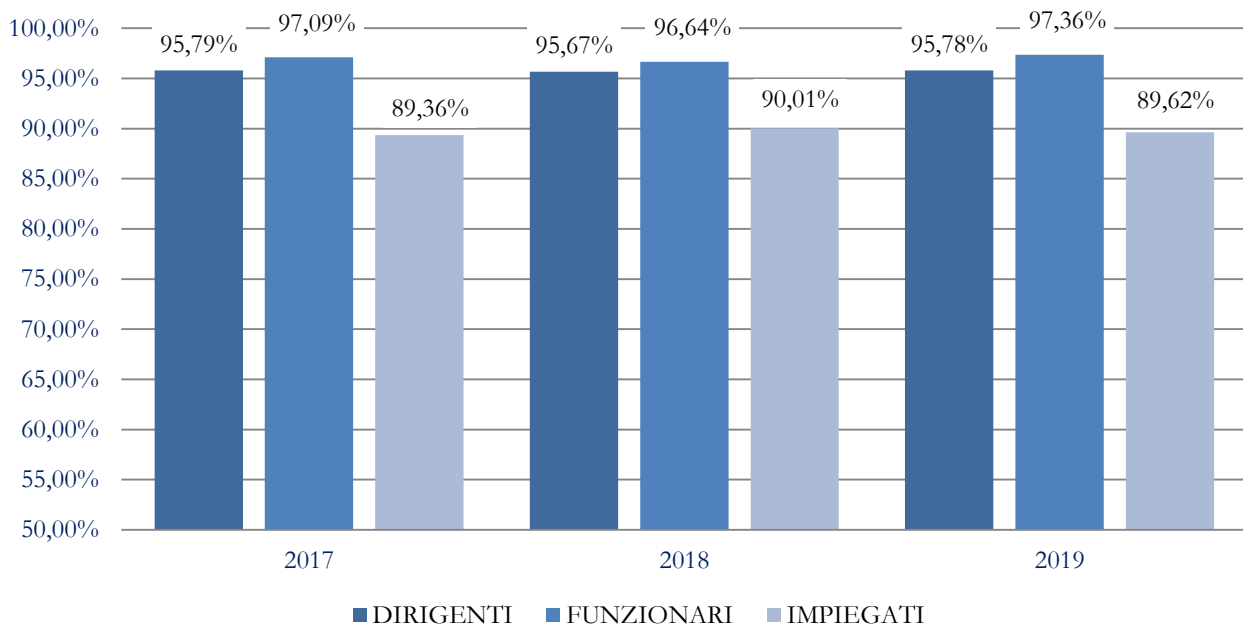
Al fine di conciliare l'esigenza di acquisizione di contenuti linguistici con quelli personali e professionali ma anche con l'obiettivo di ridurre gli spostamenti, circa il 20% della popolazione è stato coinvolto in formazione linguistica a distanza tramite piattaforma dedicata.

### **La valutazione del personale**

Il Gruppo Sara sostiene il principio in base al quale l'assunzione di personale, lo sviluppo di carriera e gli eventuali riconoscimenti debbano sempre essere correlati ai meriti individuali e ai risultati conseguiti, senza discriminazioni di genere, religione, età, origine etnica, opinioni politiche o sindacali, orientamento sessuale, disabilità o stato di salute.

Il Gruppo Sara riconosce in primis un trattamento salariale equo per tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere: il grafico illustra il rapporto tra le retribuzioni maschili e femminili per inquadramento nel triennio (calcolato come “retribuzione uomini : 100 = retribuzione donne : X”).

## RAPPORTO STIPENDIO BASE DONNE/UOMINI NEL TRIENNIO



Dal calcolo del rapporto nella categoria Dirigenti è escluso il Direttore Generale in quanto figura avente anche il ruolo di membro del Consiglio di Amministrazione, dunque non comparabile con i restanti dirigenti.

Il Gruppo Sara si è dotato dal 2013 di una Procedura per la Gestione del sistema di remunerazione del personale (revisionata nel 2015) in cui sono disciplinati ruoli, responsabilità e principali attività inerenti al processo. La Procedura garantisce che, annualmente e in ragione delle intervenute modifiche organizzative, le politiche di remunerazione aziendale siano conformi con i criteri di valutazione indicati dal Regolamento ISVAP n. 38.

Definisce altresì annualmente l'allocazione delle risorse economiche da destinare al sistema incentivante di tutto il personale aziendale, formalizzata nel budget d'esercizio. In particolare, l'allocazione è differenziata tra:

- MBO per il personale dirigente o contrattualmente soggetto a MBO;
- variabile connesso ai risultati di business per le figure tecniche che si decida debbano essere premiate con un variabile strettamente connesso a risultati misurabili attraverso indicatori quantitativi;
- variabile erogabile per la restante popolazione aziendale.

Nel 2019 il Gruppo ha applicato il **Sistema di Valutazione e Sviluppo** introdotto l'anno precedente. Si tratta di un processo continuo a frequenza annuale, con la finalità di:

- **valutare la performance** delle persone e assicurare che ciascuno all'interno dell'organizzazione abbia una comprensione chiara del proprio ruolo, della propria responsabilità e dei risultati attesi;
- favorire la **crescita personale e professionale** fornendo strumenti di monitoraggio della propria professionalità;
- indirizzare i comportamenti delle persone verso i **valori chiave dell'azienda** e in coerenza con le strategie aziendali;
- **favorire lo scambio tra capi e collaboratori** in merito agli aspetti essenziali del lavoro.

Il sistema di valutazione è assegnato a tutti i dipendenti a tempo indeterminato: il diretto responsabile della risorsa assegna e valida la scheda degli obiettivi individuale. Ciascun dipendente può accedere con le proprie credenziali, alla intranet aziendale (MondoSara) per visionare e firmare la propria scheda. Tutte le fasi del processo sono eseguite on-line.

Il Sistema è costituito da 2 sezioni principali: obiettivi e competenze. In particolare, il modello di competenze è guidato dai valori aziendali e dalla famiglia professionale, è funzionale allo sviluppo di comportamenti in sintonia con la cultura aziendale e con gli obiettivi strategici dell'azienda ed è slegato dall'inquadramento.



## SVOLGIMENTO DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE ANNUALE



Il sistema di **valutazione delle performance**, nel 2019, ha coinvolto complessive 603 persone **pari al 100% del totale dell'organico di Gruppo** (esclusi i lavoratori a tempo determinato), dunque ha interessato il 100% dei dipendenti uomini e donne per tutti i livelli di inquadramento assunti a tempo indeterminato.

Il sistema prevede un'attenta analisi dei fabbisogni formativi e di sviluppo individuale in fase di consuntivazione dei risultati. In tali momenti, scadenziati in diversi periodi dell'anno, viene valutata l'opportunità di conferire riconoscimenti economici in rapporto ai meriti individuali e di gruppo.

Il Gruppo ha inoltre sviluppato un **processo di gestione meritocratico** che presuppone che vi siano significativi risultati sulle performance in termini di valore e continuità. Il processo coinvolge circa 1/3 della popolazione: al singolo dipendente è assegnata una scheda di sviluppo nella quale sono indicati ogni anno progetti e obiettivi quali/quantitativi nonché una valutazione delle performance individuali di ruolo, a seguito della quale è previsto l'accesso al sistema premiante. A seguito di questa valutazione complessiva si valutano inoltre eventuali interventi di merito legati alle performance, adeguamenti retributivi o passaggi di livello per mutate condizioni organizzative

### **I Change Ambassador e l'indagine di clima**

Nel corso del 2016, il Gruppo ha realizzato la **prima indagine** di clima aziendale al fine, da un lato di ottenere utili spunti di riflessione per il management anche a supporto del cambiamento e del miglioramento e, dall'altro per attivare il coinvolgimento e l'ascolto del personale. A seguito di questa attività, sempre dal 2016 l'Azienda ha creato le figure dei Change Ambassador, referenti di direzione democraticamente eletti dalle singole realtà aziendali.

Tali figure hanno ricevuto adeguata formazione con l'obiettivo di seguire tutte le iniziative, sia della propria Direzione di appartenenza sia trasversali all'Azienda nel suo complesso, volte a migliorare il clima aziendale e snellire attività/processi in azienda.

L'elevata adesione anche per la **seconda edizione** dell'Analisi di Clima, erogata tra novembre e dicembre 2018, ha dimostrato quanto l'impegno di queste figure sia stato importante per il Gruppo nel contribuire a migliorare il clima aziendale. All'indagine infatti ha aderito complessivamente l'87,1% della popolazione. Dal mese di febbraio ad aprile 2019 i risultati sono stati condivisi con l'intera popolazione aziendale attraverso dei workshop direzionali, durante i quali sono stati anche eletti i nuovi Change Ambassador. Tali risorse seguiranno i piani di azione sui quali ogni singola direzione ha scelto di lavorare per i successivi due anni.

### **La sicurezza sul lavoro**

Sul fronte della tutela della salute e sicurezza sul lavoro il Gruppo Sara è impegnato nel predisporre ambienti di lavoro idonei e si è dotato di Sistemi di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro conformi alle linee guida Uni-Inail. Tutti i lavoratori sono rappresentati nei comitati azienda-lavoratori per la salute e sicurezza, in coerenza con le previsioni della normativa in materia, grazie alle figure dei RLS che operano in rappresentanza della compagine occupazionale aziendale.

La cultura della sicurezza nei confronti dei propri dipendenti è inoltre promossa attraverso la comunicazione, la formazione continua e la tutela della salute (è previsto un check up annuale gratuito per i dipendenti).



INFORTUNI SUL LAVORO - DIPENDENTI			
Numero di incidenti	2017	2018	2019
Numero totale degli infortuni sul lavoro registrabili	4	8	6
Di cui numero totale di infortuni sul lavoro (escludendo i decessi)	0	3	1
Di cui numero totale di infortuni sul lavoro gravi (escludendo i decessi)	0	0	0
Di cui numero totale di infortuni sul lavoro in itinere (per raggiungere o ritornare dalla sede di lavoro)	4	5	5
Dati temporali			
Ore	2017	2018	2019
Ore lavorate	1.129.324	1.117.787	1.117.664
TASSI DEGLI INFORTUNI - DIPENDENTI			
Tasso	2017	2018	2019
Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0	0	0
Tasso di infortuni gravi sul lavoro (escludendo i decessi)	0	0	0
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	0,708388525	1,43139917	1,073668263
INFORTUNI SUL LAVORO - LAVORATORI ESTERNI			
Numero di incidenti	2017*	2018	2019
Numero totale degli infortuni sul lavoro registrabili	0	0	0
Di cui numero totale di infortuni sul lavoro (escludendo i decessi)	0	0	0
Di cui numero totale di infortuni sul lavoro gravi (escludendo i decessi)	0	0	0
Di cui numero totale di infortuni sul lavoro in itinere* (per raggiungere o ritornare dalla sede di lavoro)	0	0	0
Dati temporali			
Ore	2017*	2018	2019
Ore lavorate	N.D.	30.268	35.561
TASSI DEGLI INFORTUNI - LAVORATORI ESTERNI			
Tasso	2017*	2018	2019
Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0	0	0
Tasso di infortuni gravi sul lavoro (escludendo i decessi)	0	0	0
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	0	0	0

\* Il dato del 2017 non è reperibile né stimabile in quanto riferito a precedente fornitore con contabilizzazione diversa

Non si registrano all'interno del Gruppo malattie professionali né decessi per cause legate allo svolgimento della mansione lavorativa.

Gli infortuni verificatisi nel triennio si riferiscono sia a infortuni in itinere che ad infortuni accaduti sul luogo di lavoro. In particolare, nel 2019 si sono verificati 5 infortuni in itinere.

Nel numero degli infortuni non sono inclusi eventuali episodi di lesioni minori che possono aver determinato l'impiego di piccole attività di primo soccorso e che non hanno determinato alcun giorno di assenza dal lavoro.

I dati relativi agli infortuni dei dipendenti sono registrati direttamente dalla Direzione Risorse Umane, che cura anche l'invio telematico agli enti competenti delle relative informative. I dati relativi ad eventuali infortuni di lavoratori terzi (es. personale di ditte appaltatrici di servizi) sono invece curati e gestiti dalla Funzione Facility Management, anch'essa all'interno della Direzione Risorse Umane. Tutte le informazioni relative agli infortuni sono comunicate tempestivamente via e-mail al RSPP e alla funzione Sicurezza del lavoro, per l'analisi e l'individuazione di eventuali opportune azioni correttive. All'interno del Sistema aziendale per la gestione della sicurezza del lavoro (SGSL) è prevista inoltre una procedura per la Gestione degli infortuni sul lavoro, che rappresenta il riferimento cui rifarsi a fronte di un eventuale accadimento.

## Il welfare aziendale e le pari opportunità

Il Gruppo Sara ha rafforzato all'interno del nuovo contratto integrativo aziendale il proprio sistema di welfare al fine primario di fornire ai propri dipendenti soluzioni flessibili, con l'obiettivo di conciliare la vita privata e il lavoro. L'adesione avviene mediante un piano di employability legato a risultanze individuali attraverso le quali si possono utilizzare servizi e strumenti welfare.

Tutti i dipendenti del Gruppo Sara sono assunti in base al Contratto Collettivo "CCNL ANIA dei dipendenti delle imprese assicurative" oltre al quale il Gruppo, ad integrazione, ha rinnovato il Contratto Integrativo Aziendale (CIA) il 1° ottobre 2019, che prevede alcuni importanti elementi migliorativi, tra cui gli aspetti maggiormente interessanti riguardano, l'opportunità di utilizzare le "ferie solidali", trattamento di trasferta e di missione temporanea, la previdenza e assistenza integrativa e l'assistenza integrativa sanitaria, il prestito ai dipendenti oltre alle casistiche tipicamente coperte, il premio aziendale "Sara Family Welfare", attraverso il piano di employability nonché il premio di partecipazione.

Il Contratto Integrativo Aziendale prevede che i benefit, tra cui il sistema di welfare e il premio aziendale (PAV), siano applicabili ai soli dipendenti a tempo indeterminato, che rappresentano la quasi totalità degli occupati in Sara. Per alcune figure professionali è prevista inoltre la vettura aziendale (uso promiscuo con 10.000 km ad uso personale); per alcuni dipendenti è prevista la copertura dei costi relativi all'abitazione (per assunzioni o trasferimenti a Roma da altre città); infine sono riconosciute tariffe speciali su tutte le polizze per i dipendenti.

In ottemperanza al CCNL il Gruppo ha istituito una Commissione pari opportunità mista, composta per la Società da 3 rappresentanti e per le RSA da un esponente per ciascuna di essa, con gli incarichi da assolvere secondo quanto previsto dall'allegato n.15 del CCNL ANIA in tema di occupazione (es. offerte di lavoro e programmi formativi).

In particolare, il CIA evidenzia, tramite l'istituzione della Commissione, la necessità di rafforzare le condizioni per una più significativa presenza quantitativa e qualitativa del Personale femminile in Azienda e ciò in armonia con le attuali disposizioni di legge. Le riunioni della Commissione avvengono con cadenza semestrale.

Uno strumento a tutela della conciliazione vita-lavoro, in particolare per le lavoratrici donne, è il contratto di lavoro part time. Nel corso del 2019 il numero di dipendenti che vi ha fatto ricorso è pari al 4,9% del totale ed è composto esclusivamente da dipendenti di genere femminile.

DIPENDENTI PER ORARIO DI LAVORO			
Categorie contrattuali per genere	2017	2018	2019
<b>Totale dipendenti</b>	<b>625</b>	<b>617</b>	<b>612</b>
<b>Lavoratori full time</b>	<b>586</b>	<b>581</b>	<b>582</b>
Di cui Uomini	375	369	364
Di cui Donne	211	212	218
<b>Lavoratori part time</b>	<b>39</b>	<b>36</b>	<b>30</b>
Di cui Uomini	1	2	0
Di cui Donne	38	34	30

In aggiunta, nel CIA firmato nel 2019, è stata inserita la possibilità di devolvere a fronte di comprovate ragioni di salute personale o di familiari, ai colleghi che ne avessero bisogno, la quinta settimana del proprio monte ferie annuo.

Il Gruppo ha consolidato nel nuovo CIA l'istituto del telelavoro e dello smart working, dando l'opportunità di fruire di massimo 6 giorni al mese.

Nel 2019, il Gruppo ha inoltre consolidato **lo Smart Working** quale strumento volto a rendere maggiormente flessibile l'attività lavorativa per determinate categorie di lavoratori. Lo Smart Working - normato dalla Legge 22 maggio 2017, n.81 (artt. da 18 a 24) - è uno strumento caratterizzato dalla flessibilità nei tempi, nei modi, nei contenuti e negli strumenti di lavoro, e deve essere necessariamente accompagnato da una responsabilizzazione delle persone rispetto ai risultati da conseguire. Implica dunque

un processo di cambiamento che coinvolge tutta l'organizzazione in quanto modifica la cultura aziendale, le modalità operative di lavoro e collaborazione e richiede lo sviluppo di nuove competenze, sia digitali sia manageriali. Il Gruppo ha rafforzato il progetto di esecuzione della prestazione lavorativa in Smart Working, inizialmente in via sperimentale rendendolo fruibile per tutta la popolazione aziendale e integrando le 4 giornate mese inizialmente previste nella fase sperimentale a 6 giornate mese.

Alla fine del 2019 sono stati attivati dei corsi a distanza per tutti gli smart worker e telelavoristi volti a rafforzare le conoscenze specialistiche in tema di sicurezza e di normativa del lavoro a distanza.

DIPENDENTI CON CONTRATTO DI TELELAVORO E SMART WORKING			
Tipologia	2017	2018	2019
Telelavoro per aspettativa facoltativa post partum	4	3	5
Telelavoro per grave disagio personale e/o familiare	13	26	25
Smart Working	-	27	60
<b>Totale</b>	<b>17</b>	<b>56</b>	<b>90</b>

La tabella che segue presenta i dati relativi alle richieste di congedo parentale relative all'ultimo triennio.

CONGEDO PARENTALE NEL TRIENNIO			
Andamento	2017	2018	2019
Dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	32	31	22
Di cui uomini	1	2	3
Di cui donne	31	29	19

Sempre nell'ottica di conciliazione, benessere aziendale e personale sono stati attivati incontri di counseling anonimi presso una struttura terza. Tutti i dipendenti hanno diritto al congedo parentale, secondo le casistiche previste dalla normativa e dal CCNL. Tutti i dipendenti che nel triennio hanno usufruito del periodo di congedo sono rientrati regolarmente al lavoro alla scadenza dello stesso, confermando dunque l'attaccamento all'azienda e una generale condizione di benessere nel luogo di lavoro.

Nel CIA (art. 5) tra i permessi retribuiti riconosciuti dal Gruppo ai propri dipendenti, oltre che nei casi stabiliti dalla normativa vigente, sono anche previsti 5 giorni di permessi retribuiti – complessivamente nei 3 anni - come congedi per la malattia del bambino e/o per l'inserimento al nido/materna fino a 3 anni; fruizione a giornate intere, mezze giornate o a ore.

A partire dal 2015 il Gruppo ha avviato un "percorso per le neo-mamme": l'intervento si colloca all'interno dell'area "Pari opportunità". Nel corso dell'anno 2019 sono state coinvolte anche le mamme con figli entro i tre anni di età nonché i padri. In particolare, le risorse sono supportate nella fase di rientro in azienda dopo l'assenza per maternità e in fase di allattamento, attraverso incontri incentrati su temi concreti volti a valorizzare le esperienze/competenze sviluppate con la maternità viste in ottica aziendale. Si tratta di team coaching incentrato su momenti di confronto e casi pratici.

Sempre a supporto delle lavoratrici e della genitorialità, con la finalità di garantire nel periodo estivo quando le scuole sono chiuse la migliore gestione dei bambini, il Gruppo in accordo con il Consiglio Direttivo del CRAL Sara, organizza annualmente i Centri Estivi, offrendo a tutti i figli dei soci l'opportunità di parteciparvi. La partecipazione è gratuita, con contributi CRAL, per una settimana per ciascun figlio con età dai 4 ai 12 anni.; per tutto il restante periodo estivo è comunque possibile accedere al servizio con tariffe agevolate. Il servizio prevede inoltre il trasporto con navetta per i bambini, che possono essere prelevati direttamente dalla sede amministrativa di Roma via Po e alla stessa ricondotti alla fine della giornata. Il contributo CRAL viene elargito anche al personale con sede di lavoro sul territorio, in misura identica a quanto stanziato per i dipendenti della sede amministrativa di Roma.

Infine, il CIA prevede importanti strumenti aggiuntivi a tutela della salute dei dipendenti, come i Check up gratuiti per uomini e donne del Gruppo secondo le previsioni indicate negli allegati del Contratto stesso.

È importante sottolineare anche le iniziative che il Gruppo attiva ogni anno a favore dei dipendenti, con la finalità di produrre il coinvolgimento loro e delle loro famiglie in attività ludiche o sociali, quali momenti utili per accrescere il senso di appartenenza e la partecipazione attiva di tutti.

Ogni anno prima di Natale è realizzato il Sara Family Party presso la sede legale di Roma, e dal 2017 anche presso la sede di Milano. Sempre dedicato ai dipendenti e ai loro bambini è la Domenica in Pista, una giornata di scuola guida all'insegna dell'educazione stradale per i bambini.

I dipendenti, a rotazione annuale tra team delle diverse direzioni aziendali, sono impegnati in **Social team building**, iniziative attraverso le quali realizzano **attività sociali** e al contempo sviluppano competenze distintive e senso di identità individuali e di gruppo. Nel corso del 2019 l'attività ha visto coinvolti i dipendenti della Direzione Auto che sono stati impegnati nella costruzione di due science box building, una postazione per l'energia fotovoltaica e un'altra per l'energia idroelettrica, consegnate all'Istituto Comprensivo "Maria Capozzi" di Roma.

Nel mese di ottobre è stata effettuata la mappatura delle competenze digitali dell'Azienda. Il progetto ha consentito di mappare le competenze digitali di tutta la popolazione del Gruppo secondo il quadro di riferimento Digicomp e di rilevare la capacità\abilità delle risorse di adattarsi ai cambiamenti tecnologici (Digital Mindset). La survey online è stata somministrata su base volontaria e ha avuto una redemption del 90%; ciò ha consentito di individuare dei percorsi formativi specifici alle esigenze di ognuno (pillole e-learning) e di identificare anche i Digital Ambassador che potranno essere coinvolti in progetti supporto della digital transformation. Nell'anno 2020 saranno realizzati dei workshop d'aula tematici di approfondimento sempre su base volontaria.

Anche nel 2019 in partnership con Codemotion kids - Start Up ideata appositamente per i più giovani da un team didattico che attraverso il concetto di "creative learning" coinvolge i ragazzi stimolando la sperimentazione e l'esplorazione - si è svolta una giornata di formazione/avvicinamento rivolta ai figli dei dipendenti che si sono cimentati con realtà virtuale, programmazione di piccoli robot da guidare su un percorso composto da tasselli e "AR photobooth" che, sfruttando la "realtà aumentata", permette di scattarsi fotografie in scenari interattivi.

## Il rapporto con le parti sociali

Il Gruppo riconosce l'importanza di una corretta relazione con le Rappresentanze dei Lavoratori; rispettando ogni singola persona ed evitando comportamenti vessatori e discriminatori nei confronti delle controparti, e lo sancisce nel proprio Codice Etico.

Nelle aziende del Gruppo sono presenti 5 sigle sindacali tutte firmatarie sia del CCNL sia del CIA.

Almeno 2 volte l'anno l'azienda incontra le OOSSAA sui temi previsti dal CCNL e dal CIA; in particolare per confrontarsi su condizioni dell'impresa e del lavoro, prospettive di sviluppo, redditività e piano industriale; livelli occupazionali, previsione di nuove assunzioni, costo del lavoro, trasferimenti; formazione; consegna del bilancio depositato e della relazione redatta dalla società di revisione.

Il Gruppo Sara informa le OOSSAA in tutti i casi di riorganizzazioni; sono infatti previste specifiche procedure di confronto sindacale nei casi di rilevanti ristrutturazioni aziendali che possano incidere sui livelli occupazionali, che modifichino lo svolgimento della prestazione lavorativa di gruppi di personale o ne comportino la mobilità di in termini di sede di lavoro.

RELAZIONI SINDACALI			
Indicatori	2017	2018	2019
Dipendenti iscritti a sindacato	451	435	429
% iscritti su dipendenti complessivi	72%	71%	69%
Numero ore impiegate per partecipazione ad assemblee e incontri sindacali	8.060,44	8.878,09	8.616,06
Numero ore perse per sciopero, dispute, chiusura aziendale nel corso dell'anno	0	0	0
Periodo minimo di preavviso applicato, in caso di cambiamenti organizzativi rilevanti (giorni)	30	30	30

Il periodo di preavviso per la comunicazione ai dipendenti, in caso di cambiamenti organizzativi rilevanti, è equivalente a 4 settimane lavorative.