

Ambiente di lavoro esemplare

- Diversity, Equity & Inclusion
- Formazione continua
- Benessere dei dipendenti
- Salute e sicurezza sul lavoro



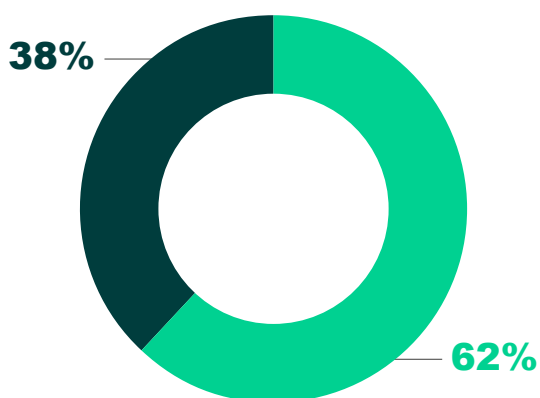
Gestire il cambiamento continuo del mondo del lavoro e permettere a tutti di poter esprimere il proprio potenziale, valorizzando le diversità e rispondendo alle necessità di ognuno.

È questa, oggi, una delle sfide principali che siamo chiamati ad affrontare.

Le persone sono infatti la **risorsa chiave** per l'evoluzione del business e la creazione di valore nel tempo. Favoriamo con esse un **dialogo costante** e le supportiamo nel raggiungimento degli obiettivi prefissati, oltre a promuovere una **cultura inclusiva** e orientata allo sviluppo umano e tecnologico. Investiamo costantemente sulla loro **crescita professionale** e sul loro **benessere**, valorizzando i **talenti** e garantendo un corretto **equilibrio tra vita lavorativa e privata**.

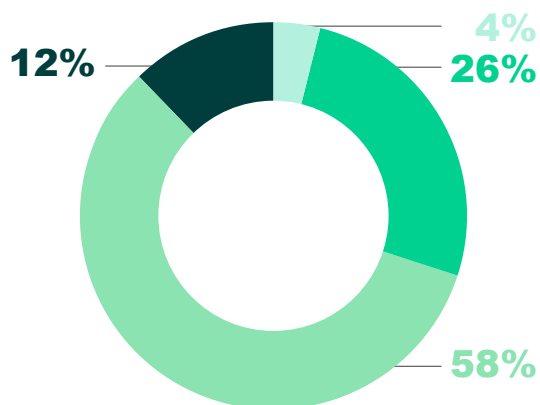
Tutte le iniziative sviluppate nel corso del 2022 hanno portato avanti questo percorso: dalla formazione, mirata a dotare le persone che lavorano in Sisal delle competenze adeguate ad affrontare il mercato, al wellbeing, necessario per permettere loro di sentirsi a proprio agio nelle sfide di ogni giorno, fino alla strategia di Diversity, Equity & Inclusion (DE&I).

People strategy



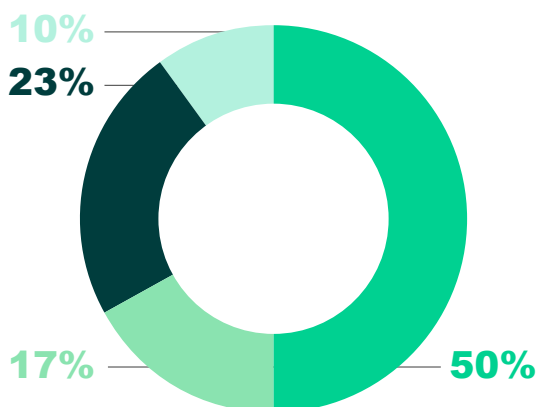
Dipendenti totali per genere

- Uomini
- Donne



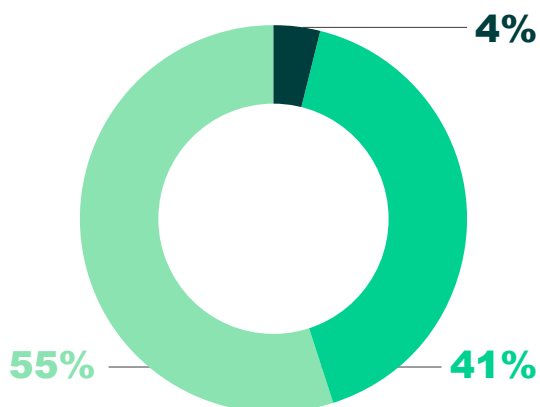
Dipendenti totali per generazione

- Generazione X
- Generazione Y (Millennials)
- Generazione Z
- Boomers



Dipendenti totali per seniority

- 0-2 anni
- 3-7 anni
- 8-15 anni
- over 15 anni



Nuovi assunti per fasce d'età

- < 30 anni
- 30-50 anni
- > 50 anni

Diversity, Equity & Inclusion

Un ambiente di lavoro inclusivo è un ambiente che permette a tutti di esprimersi, realizzare il proprio potenziale e generare benessere.

Per questo negli ultimi anni Sisal ha intrapreso un percorso di cambiamento culturale orientato all'inclusione e al rispetto delle diversità come elementi centrali nella company culture e nei progetti, con attenzione ai diversi ambiti della DE&I: **Gender, Disability (Accessibility), LGBTQIA+, Generations e Multiculturalism.**

Governance della DE&I

L'Inclusion Team di Sisal è formato da **35 colleghi** che insieme hanno deciso di contribuire attivamente al cambiamento, iniziando un percorso che li ha resi **portavoce del nuovo modello comportamentale in azienda.**

Nel 2021 il team si è occupato di identificare e formalizzare le Inclusion Guidelines per vivere e lavorare in un **ambiente sempre più equo, collaborativo e inclusivo**: indicano infatti le azioni e i comportamenti che tutti noi siamo chiamati a seguire **per comprendere, rispettare e valorizzare ogni identità, promuovere l'inclusione e l'integrazione di ogni identità e incoraggiare il cambiamento.**

Nel 2022 è stata inoltre redatta la **Politica Diritti Umani e Anti-discriminazione**, che ha ulteriormente definito gli obiettivi, gli impegni e le modalità attraverso cui Sisal si impegna a promuovere i principi di diversità, inclusione e parità di trattamento e opportunità ma anche

impegnarsi per garantire il **diritto a condizioni di lavoro rispettose della persona e della sua dignità**.

Valorizzazione delle diversità e uguaglianza di genere

La gestione delle persone, del turnover e dei processi di assunzione è disciplinata da procedure interne che prevedono **parità di rappresentanza fra uomini e donne per ogni posizione, incluse le posizioni manageriali**.

Tra le azioni attivate per garantire la parità di genere, i programmi di women talent acquisition e di empowerment femminile.

Per raggiungere l'obiettivo di **Zero Gender Pay Gap al 2030**, monitoriamo costantemente l'andamento di tale indicatore e poniamo in essere le azioni opportune per ridurre progressivamente le differenze retributive fra uomini e donne a parità di complessità di ruolo. Monitoriamo infine l'andamento delle promo-

zioni per assicurare che le donne abbiano adeguata rappresentanza rispetto alle funzioni manageriali. Rispetto al 2021, in particolare, abbiamo registrato un miglioramento nel gender pay gap medio in Italia (riduzione di 3,2 punti percentuali rispetto al 2021) e Albania (riduzione di 4 punti percentuali rispetto al 2021), mentre le variazioni in Marocco e Turchia hanno risentito di cambi significativi nella composizione dell'organico.



Gender pay gap per Paese²⁷

	Italia	Albania	Marocco	Turchia
Media	-7,7%	-12%	39% ²⁸	7,5%
Mediana	-3,0%	-6%	125%	0%

²⁷ Il dato sul gender pay gap è calcolato sul salario base come rapporto tra il salario medio delle donne e quello degli uomini. Il differenziale medio a livello globale è pari -6,2% mentre il differenziale calcolato sulla mediana è del 2,1% (risultando quindi superiore il salario base mediano per le donne).

²⁸ In Marocco sono presenti sole 8 donne, pari all'11% dei dipendenti nel Paese, tutte con inquadramenti assimilabili a ruoli dirigenziali.

Formazione

Abbiamo realizzato, in collaborazione con **Wise Growth**, un **percorso strutturato in 4 ambiti tematici**, per un totale di 20 video-pillole, focalizzato sulle tematiche chiave della DE&I. Un percorso per **apprendere il valore delle diversità**, con esempi concreti di comportamenti da evitare o, al contrario, fare propri per contribuire a rendere l'ambiente di lavoro equo e inclusivo per tutti. Tra i temi trattati:

- Generazioni in azienda
- Uomini e donne al lavoro
- Le difficoltà dell'inclusione
- Verso una cultura del rispetto.

Sono stati messi a disposizione di tutti i colleghi, inoltre, il **DE&I Magazine** e i **Talk webinar mensili** con ospiti che raccontano le loro storie e i loro punti di vista su temi quali disabilità visibili e invisibili, violenza sulle donne, multiculturalità, LGBTQIA+ e differenze generazionali.

Oltre ai percorsi di learning e webinar destinati a tutta la popolazione aziendale, nel 2022 abbiamo erogato **training specifici rivolti ai manager**, portavoce del cambiamento all'interno dei propri team e prime persone a dover dare il giusto esempio, **su leadership inclusiva e gestione delle disabilità**. In particolare, attraverso la **Fondazione ASPHI Onlus**, il team Sisal che si occupa di Talent Acquisition ha ricevuto specifica formazione per la **selezione di candidati con disabilità**.



Women Empowerment Programme

Nell'ambito del nostro percorso di consapevolezza e valorizzazione della DE&I, abbiamo avviato un nuovo programma dedicato alle donne che si pone l'obiettivo di fornire strumenti utili ad affrontare i **pregiudizi cognitivi e gli ostacoli** che le circondano, per favorire la loro crescita personale e professionale.

Da maggio 2022, data di avvio del programma, sono state **coinvolte 109 donne attraverso numerosi workshop online e offline** che hanno permesso loro di acquisire strumenti utili per:

→ confrontarsi sui meccanismi di esclusione/auto-esclusione del genere femminile dal mondo lavorativo;

- riconoscere ed eliminare gli stereotipi di genere;
- approfondire gli stili di leadership manageriali basati sulle differenze di genere;
- promuovere il personal branding e il networking.

Inoltre, a partire dal 2022, all'interno del gruppo Flutter, stiamo sviluppando il **primo International Mentoring Program dedicato alle donne manager** per sostenere e incoraggiare le colleghe a sviluppare competenze e percorsi di carriera attraverso una struttura costruita sulla fiducia e sul rapporto tra *mentor* e *mentee* all'interno di Flutter International.

Le certificazioni per la parità di genere

Sisal ha ottenuto la certificazione **UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere**.

La certificazione, riconosciuta da Certifica Sistemi, ente terzo accreditato Accredia, attesta l'efficacia delle politiche e delle misure organizzative adottate in Sisal con lo scopo di ridurre il divario di genere in relazione a opportunità di carriera, livelli retributivi a parità di mansione, politiche per la gestione delle differenze di genere e tutela della maternità.

Sisal ha ricevuto la certificazione sulla parità di genere di **Winning Women Institute**, un'associazione impegnata sul tema della gender equality che si pone l'obiettivo di diffondere il principio della parità di genere all'interno del mondo del lavoro, per superare e prevenire qualsiasi forma di disuguaglianza basata sul genere. La certificazione è stata rilasciata da WWI a seguito di un percorso di analisi strutturato e oggettivo.

Networking per promuovere l'inclusività

Valore D

Da alcuni anni facciamo parte del network Valore D, la prima associazione di imprese che promuove l'equilibrio di genere e la cultura dell'inclusività in azienda.

Come affiliati, **tutta la popolazione Sisal ha l'opportunità di partecipare a incontri, webinar e talks** con esperti del settore e riservati solo alle aziende associate.

Parks - Liberi e Uguali

Siamo affiliati a Parks - Liberi e Uguali, un'associazione senza scopo di lucro creata per aiutare le aziende a comprendere, valorizzare e incoraggiare le **differenze e l'inclusione sui luoghi di lavoro**, con un particolare **focus sui temi di orientamento sessuale e identità di genere**.

Women at Business

Abbiamo aderito a Women at Business, la prima piattaforma di incontri professionali tra le donne e le aziende, che promuove la sostenibilità sociale connessa all'**inclusione della popolazione femminile nel mondo del lavoro** e il giusto riconoscimento delle loro competenze.

STEM by Women

Con l'adesione a STEM by Women vogliamo dare il nostro contributo per **promuovere gli studi e le carriere femminili in area STEM**. L'associazione si impegna in attività di sensibilizzazione, ricerca, formazione e sviluppo di competenze STEM, finalizzate alla valorizzazione del ruolo delle donne nell'ambito delle professioni ad alto contenuto tecnico-scientifico, fondamentali per il progresso della società, la trasformazione culturale, l'innovazione e lo sviluppo tecnologico.

Equità e sviluppo del talento

Un luogo di lavoro è equo quando tutte le scelte vengono fatte **secondo il principio della massima trasparenza**. Questo, nel concreto, significa rendere trasparenti e chiari i criteri che permettono di valorizzare le persone, monitorare le loro performance e orientarle al raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali.

In Sisal puntiamo ad **agire con equità e uguaglianza** nella distribuzione delle responsabilità, nel trattamento economico e nel riconoscere il merito e le possibilità di carriera, con una costante attenzione alle best practice e ai benchmark di mercato.

Performance Management

Il sistema di valutazione della performance è uno dei principali strumenti che garantisce una **crescita professionale guidata da dati oggettivi annuali** e che

facilita il processo decisionale in termini di carriera, sviluppo e premi. Il nuovo sistema di Performance Management è stato avviato nel 2021 con lo scopo non solo di valorizzare le persone ma anche di **promuovere la cultura del miglioramento e del feedback continuo**. È un processo trasparente e omogeneo che permette il monitoraggio della prestazione annuale rispetto agli obiettivi raggiunti e alle competenze messe in atto.

100%

dei dipendenti Sisal
nel mondo coinvolti
nel processo di
Performance
Management

La valutazione della performance è condotta attraverso un gestionale che consente di tracciare i dati: è flessibile nell'aggiornamento degli obiettivi e accessibile da tutti i device, riguarda l'intero anno solare e permette l'allineamento e perfezionamento costante degli **obiettivi personali** valutando le competenze dei singoli rispetto al **Modello delle Competenze di Sisal**.

Tutta la popolazione aziendale ha inoltre accesso al sistema di incentivazione (bonus aziendali e MBO), legato anche a obiettivi di sostenibilità con un peso attualmente pari al 10%²⁹.

Career Management

In Sisal, il career management è disegnato **per coltivare il talento e offrire a tutte le persone con competenze chiave le adeguate prospettive di sviluppo**, facilitandone il percorso di crescita personale e professionale.

I fattori che abilitano tale **percorso di crescita equo, trasparente e strutturato** riguardano due dimensioni: la persona

e il ruolo. Il modello di carriera prevede quindi **criteri ben dettagliati e comunicati** per abilitare la crescita delle persone in Sisal, sulla base delle **responsabilità di ruolo**, la **solidità professionale** e le competenze.

Lo sviluppo professionale in Sisal avviene attraverso tre percorsi di carriera - *Professional, Advisorship, Managerial* - e si sviluppano in diversi step di crescita, al crescere della complessità di ruolo.

Talent Management

In Sisal **riconosciamo il talento e creiamo le condizioni per coltivarlo**. Il nostro talent management è un processo continuo e inclusivo. Ha lo scopo di riconoscere persone performanti che desiderano investire sul proprio sviluppo, in sinergia con i bisogni organizzativi, assicurando l'aggiornamento e lo sviluppo di nuove competenze.

Sono tre i **programmi di Talent Management avviati**, divisi per tre fasce di popolazione aziendale.

<i>Discover your talent</i>	<i>Boost your leadership</i>	<i>Great Talent, Grow Together</i>
<p>Il programma per under 32 con 1 o 2 anni di anzianità aziendale per scoprire il proprio potenziale.</p> <p>Prevede un assessment online di misura del potenziale, "palestre" per l'allenamento delle soft skill e incontri di coaching mirati all'orientamento attitudinale e professionale.</p>	<p>Il programma per sviluppare le competenze manageriali.</p> <p>Prevede un centro di assessment e formazione di gruppo su capacità manageriali e attività in team per lo sviluppo delle capacità manageriali.</p>	<p>Il programma per Senior Manager e Director per sviluppare la leadership del futuro.</p> <p>Prevede un centro di assessment e formazione sulle sfide future dell'azienda, eventi e attività formative ad hoc.</p>
77 persone coinvolte nel 2022	52 persone coinvolte nel 2022	22 persone coinvolte nel 2022

²⁹ Il peso degli obiettivi di sostenibilità può essere superiore per alcune figure professionali che hanno ulteriori obiettivi ESG.

Dialogo e inclusione

Portiamo avanti progetti dedicati alla creazione e implementazione di **strumenti di lavoro innovativi** ed efficienti che migliorino costantemente l'esperienza dei dipendenti e favoriscano l'**inclusione e il coinvolgimento delle persone a tutti i livelli**.

Survey Net Promoter Employee

Monitoriamo il clima aziendale attraverso una survey che esplora l'**NPE (Net Promoter Employee)**, la potenziale disponibilità da parte dei dipendenti a **promuovere l'azienda in termini di ambiente lavorativo**. Oltre a tracciare regolarmente la soddisfazione dei dipendenti, la survey ha anche l'obiettivo di comprendere le azioni di miglioramento da implementare in risposta ai risultati raccolti.

La metodologia utilizzata si basa sulla valutazione da 0 a 10 fornita alla domanda *"Quanto raccomanderesti a un parente, amico, conoscente di lavorare in Sisal?"*, i cui voti sono suddivisi secondo le seguenti 3 categorie:

- *Promoters* (da 9 a 10)
- *Neutrals* (da 7 a 8)
- *Detractors* (da 0 a 6)

Il valore dell'NPE, espresso in percentuale, rappresenta la differenza tra il valore dei Promotori e quello dei Detrattori. Nel 2022 l'NPE è migliorato di 13 punti

percentuali rispetto all'anno precedente, passando da 22% a 35%, e in particolare i promotori sono aumentati di 7 punti. I voti raccolti con la survey sono accompagnati da commenti che spiegano la motivazione del dato, utili all'azienda per comprendere meglio le aspettative della popolazione aziendale e avviare possibili azioni correttive.

Survey DE&I "Great Place to Work"

Al fine di aiutarci a migliorare l'esperienza lavorativa di chi lavora in Sisal abbiamo deciso di promuovere una survey pensata per misurare lo stato dell'arte della Diversity, Equity & Inclusion in azienda e comprendere le criticità effettivamente presenti, così da poter individuare uno specifico piano d'azione capace di impattare in modo concreto sulla realtà di Sisal.



Formazione continua

Sisal offre a ognuno la possibilità di investire sulla propria crescita tramite una proposta formativa innovativa, puntando sull'employability delle persone.

Un'azienda infatti cresce solo se cresce il valore delle persone che vi lavorano e in questo risiede anche il nostro contributo al benessere collettivo, **contribuendo a un mercato del lavoro più maturo, competente e consapevole.**

Sisal offre molteplici piattaforme di formazione online che garantiscono una vasta offerta di opportunità di apprendimento a livello globale a tutti i dipendenti. In Italia i dipendenti hanno diritto anche alle ore di permesso studio previste dal contratto nazionale.



48.397

ore totali di formazione erogate*



16

ore medie di formazione erogate per dipendente*



100%


dipendenti che hanno accesso a programmi di formazione per lo sviluppo professionale e delle competenze

* Il dato include anche i trainee e la formazione obbligatoria.

OpenCafé Web

La piattaforma di Sisal per la formazione, pensata per sviluppare competenze tecniche, digitali e soft skills.

Sono presenti sia i corsi di formazione obbligatoria sia quelli pensati per lo sviluppo professionale del singolo, anche in versione internazionale per i colleghi delle altre country.



circa
13.000
ore

OpenCafé Languages

In una realtà come Sisal, sempre più internazionale, è fondamentale saper comunicare in maniera adeguata con i colleghi delle country estere. Per questo motivo è nata OpenCafé Languages, la piattaforma che propone corsi di nove diverse lingue: italiano, inglese, cinese, francese, tedesco, spagnolo, portoghese, russo e olandese.

È fruibile sia dal web che attraverso una app per smartphone e offre a ognuno la possibilità di invitare gratuitamente un ospite esterno. Anche qui è previsto un sistema di gamification, che mette in palio ogni mese alcune lezioni di lingua individuali.



circa
7.000
ore

Benessere dei dipendenti

Sisal promuove iniziative che puntano a diffondere un'autentica cultura del benessere tra i dipendenti.

Benessere, fisico e mentale, con un triplice beneficio: **per le persone**, libere di esprimere tutto il loro potenziale; **per l'azienda**, che aumenterà le proprie performance e saprà attrarre i migliori talenti; e **per la collettività**, perché un ambiente di lavoro sostenibile produce un impatto sociale misurabile.

Welfare & Wellness

Il modello di welfare in Sisal è ispirato ai principi di **inclusione**, **empowerment** e **coinvolgimento**: permettere a tutti di lavorare al massimo delle proprie capacità, dando il meglio di sé stessi e mantenendo un buon equilibrio tra lavoro e vita privata.

Allo stesso tempo supportiamo le persone attraverso iniziative per migliorare il benessere psicofisico, rinnovando negli anni i servizi offerti.





Assicurazione sanitaria³⁰

In Italia, Sisal offre una copertura assicurativa sanitaria integrativa a quella contrattuale per tutti i dipendenti. Dalle bande manageriali la copertura è estesa al nucleo familiare e a partire dai senior manager è prevista anche assicurazione vita e invalidità permanente.

Per i dipendenti delle controllate estere abbiamo stipulato delle polizze sanitarie in linea con la regolamentazione dei diversi Paesi.



SisalCare

La piattaforma che racchiude tutte le iniziative che riguardano il benessere della persona a 360° per i dipendenti italiani: dall'importanza della genitorialità a quello del benessere mentale. In un unico touch point si può accedere a tutti i servizi welfare previsti dall'azienda, tra cui il credito welfare e/o il premio di risultato convertito previsto dal nuovo contratto integrativo aziendale siglato con le organizzazioni sindacali nel giugno 2022. Tale importo può essere utilizzato per acquisto di servizi, rimborsi, versamento previdenza complementare e cassa mutua.



Benessere mentale

Sisal, attraverso la collaborazione con Mindwork, vuole dare ai dipendenti uno strumento utile al proprio benessere offrendo un servizio di consulenza psicologica online. Ad accompagnare questo servizio one to one, attivo in Italia, Sisal organizza trimestralmente Webinar su tematiche di salute psicologica nei quali vengono trattati temi specifici da esperti e si possono mettere a fattor comune esperienze.

Sono stati offerti dall'azienda 252 colloqui con uno psicologo e 4 webinar di psico-educazione, per un valore pari a 35.000 € nel 2022.



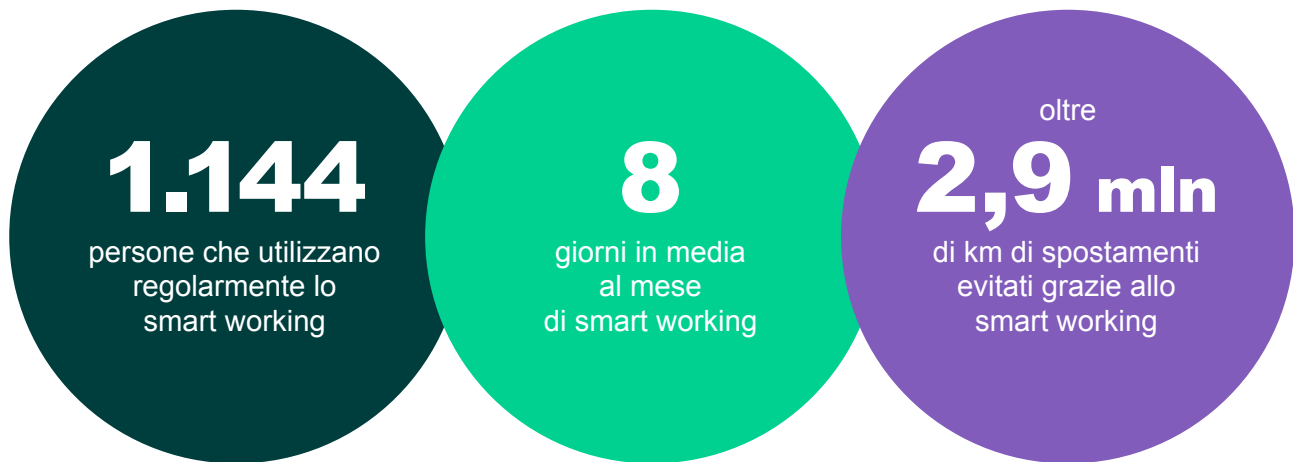
Benessere fisico

Sisal ha introdotto una nuova convenzione con Fitprime Corporate, attiva in Italia. L'accesso convenzionato a un network di centri sportivi permette di praticare più di 500 attività sportive e di accedere a decine di centri benessere per il proprio relax con un prezzo scontato. Inoltre, nel nuovo headquarter di Milano è presente una palestra aziendale, Sisal Gym, e una wellness room dove specialisti come nutrizionisti, osteopati e fisioterapisti si alternano per erogare un servizio di prossimità a chi lo richiede.

³⁰ Le assicurazioni sanitarie integrative sono offerte al 100% della popolazione aziendale.

Smart Working

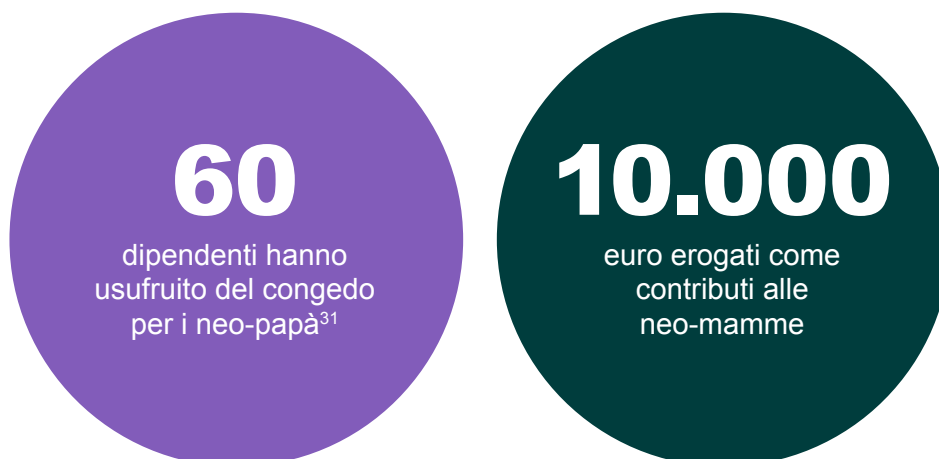
Sisal ha introdotto lo smart working come modalità di lavoro ben prima che l'emergenza sanitaria lo rendesse necessario. Con lo scoppio della pandemia, l'obiettivo è diventato **allargare il più possibile il perimetro delle figure coinvolte** in questa modalità lavorativa, sempre nel rispetto degli obiettivi di business e facendo leva sul **senso di responsabilità** delle persone.



Dati relativi alle sedi di Roma e Milano.

Genitori & Caregiver

In Sisal promuoviamo la **genitorialità** nelle diverse **fasi di crescita** dei figli e **supportiamo le famiglie** con contributi economici dedicati e iniziative di formazione.



³¹ In media sono stati sfruttati circa 4 giorni sui 5 aggiuntivi messi a disposizione da Sisal.



Congedo parentale

Abbiamo introdotto nel 2021 in Italia un **contributo mensile per le neo-mamme** di 300 euro fino al 18° mese di vita del bambino, da utilizzare per baby sitting o retta asilo nido, per facilitare e sostenere economicamente il rientro dalla maternità obbligatoria.

Da gennaio 2023 è stato inoltre implementato ulteriormente il **sostegno alla maternità**, con un mese extra a stipendio pieno in aggiunta al periodo di congedo obbligatorio (5 mesi) e la possibilità di richiedere ulteriori mesi di congedo con retribuzione del 50%.

Sempre da inizio 2023 è stato esteso di 5 giorni anche il **congedo di paternità**, per un totale di 4 settimane obbligatorie a stipendio pieno. Inoltre, per i **genitori senza partner** è stata introdotta la possibilità di richiedere un congedo fino a 10 mesi (estendibile a 11), anche nei casi di affidamento esclusivo dei figli.



Borse di studio

Abbiamo erogato **30.000 € in borse di studio** dedicate ai figli di dipendenti, che coprono fino a 3.000 euro di spese per cinque anni.



Caregiving

Sisal aiuta anche a prendersi cura di un familiare anziano o non autosufficiente, grazie a un servizio di orientamento e all'accesso diretto a una rete di servizi socio-assistenziali e di professionisti affidabili.



Percorso di formazione "Professione Genitori"

È l'innovativo **percorso di orientamento per genitori e figli**, arricchito nei contenuti, creato con l'obiettivo di offrire ai genitori una guida per **accompagnare efficacemente i propri figli nel cammino di crescita**, fornendo loro gli strumenti per orientarsi nella scelta del percorso di studi e di lavoro. Il programma è diviso in quattro moduli: SOS Genitori (per chi ha figli tra i 4 e i 18 anni); Push to Open Junior (per chi ha figli in 2^a e 3^a media), un programma di orientamento multimediale per aiutarli nella scelta della scuola secondaria, valutando insieme capacità, attitudini, motivazioni e possibilità; Push to Open Diplomandi (per chi ha figli in 4^a e 5^a superiore), un programma di orientamento al mondo delle università e del lavoro attraverso il dialogo con i professionisti di importanti aziende e il confronto con migliaia di studenti da tutta Italia; Genitori Digitali (per chi ha figli tra i 6 e i 15 anni), per supportare genitori e figli nello sviluppo di competenze digitali e nell'utilizzo consapevole delle nuove tecnologie, evitandone i rischi.

Salute e sicurezza sul lavoro

Sisal tutela la salute e la sicurezza delle persone investendo in formazione, sensibilizzazione e sistemi di gestione certificati.

Per Sisal la **salute e sicurezza delle persone sono fattori imprescindibili e obiettivi di primaria importanza nella conduzione del business**, in coerenza con il purpose e i valori aziendali, i codici di condotta e la strategia di sostenibilità del Gruppo.

In linea con quanto espresso nella **Politica salute e sicurezza, ambiente ed energia**, il Gruppo si impegna a gestire le attività nel rispetto delle prescrizioni legali e normative e degli accordi contrattuali specifici con i vari Stakeholder, nonché ad ottimizzare i processi azien-

dali e l'uso delle risorse per raggiungere il massimo livello di efficacia ed efficienza, garantendo la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Per accrescere la cultura della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro investiamo nella **formazione, informazione e sensibilizzazione del personale**, gestendo le attività nell'ottica di prevenire incidenti, infortuni e malattie professionali e sensibilizzando allo stesso tempo tutti i lavoratori a segnalare mancati incidenti/quasi incidenti sia ambientali sia di Salute e Sicurezza.

L'adozione del **Sistema di Gestione per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro ISO 45001** supporta il miglioramento continuo, anche attraverso verifiche e audit periodici, e contribuisce a definire sempre meglio i processi e le iniziative di coinvolgimento del personale³². Attraverso un approccio risk-based, analizziamo costantemente i rischi ed individuiamo opportune azioni di mitigazione.



³² Perimetro della certificazione: Sisal Italia S.p.A. (nata dalla fusione per incorporazione di Sisal Lottery Italia in Sisal Entertainment), Sisal S.p.A.