



Ambiente di lavoro esemplare



Ci impegniamo per liberare il pieno potenziale delle persone rendendo Sisal un luogo in cui crescere e prosperare

Le persone rappresentano il cuore pulsante per la crescita e la generazione di valore a lungo termine all'interno dell'azienda. Il nostro obiettivo è creare un ambiente di lavoro che sia esemplare e tangibilmente misurabile, facendo leva sull'ascolto attivo e sull'approccio collaborativo di co-creazione insieme ai diversi team di Sisal.

Al centro di questa visione c'è l'importanza di integrare profondamente nei nostri valori e nella nostra cultura la Diversità, l'Equità e l'Inclusione (DEI), promuovendola a ogni livello, sia in Italia che

nei vari Paesi in cui siamo presenti, rispettando le diverse realtà locali. Siamo profondamente consapevoli che l'effetto delle nostre politiche sulle nostre persone si estende ben oltre i confini dell'azienda, influenzando positivamente le famiglie e le comunità di appartenenza delle nostre persone.

Questa consapevolezza ci spinge a impegnarci incessantemente per il loro sviluppo professionale e il loro benessere, puntando alla valorizzazione oggettiva dei talenti individuali e assicurando un sano equilibrio tra lavoro e vita privata.

Le tappe del 2023

-3,4% Gender Pay Gap
(-2,8 p.p. rispetto al 2022)

Raggiunto l'obiettivo al 2025
con un anno di anticipo

(pag. 110)

Prima partecipazione di Sisal al

Milano Pride

con una delegazione aziendale

(pag. 109)

Trattenere i talenti

-3 p.p. turnover volontario

(pag. 112)

Redazione delle linee guida

Expected Behaviours³¹

per una corretta comunicazione interculturale

(pag. 108)

Oltre 2 mln di euro

erogati alle nostre persone attraverso
welfare bonus e iniziative di wellbeing

(pag. 119)

Ricevuto il Premio di Fondazione Libellula











Inspiring Company 2023

per l'impegno di Sisal
in ambito di violenza di genere

(pag. 112)

31 Comportamenti attesi.

I nostri obiettivi

 3 SALUTE E BENESSERE	 4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ	 5 PARITÀ DI GENERE	 8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA	Valore obiettivo	Anno di riferimento	Avanzamento 2023
Gender Pay Gap - media				-5%	2025	-3,4% 
				0%	2030	
Donne in ruoli di top leadership				40%	2026	36% 
Ore medie annuali di formazione per dipendente				16	2025	17,1 
Partecipanti coinvolti nel talent program Discover Your Talent*				25%	2025	25% 
Partecipanti coinvolti nel talent program Boost Your Leadership**				20%	2025	24% 

* L'obiettivo si riferisce al dato cumulato per gli anni 2022-2025 e agli under 32 con almeno un anno di anzianità. Discover Your Talent è un programma rivolto agli under 32 che facilita l'identificazione del potenziale dei giovani e lo sviluppo delle competenze.

** L'obiettivo si riferisce al dato cumulato per gli anni 2022-2025. Boost Your Leadership è un programma che facilita lo sviluppo delle competenze manageriali dei middle manager.



WORK BETTER

Sisal contribuisce, inoltre, al pilastro **“Work Better”** del **Positive Impact Plan** di **Flutter**, che rappresenta l’impegno del Gruppo a “costruire un ambiente di lavoro equo, inclusivo e capace di dare valore alle diversità”.

L’obiettivo del Gruppo è quello di avere il **40% di donne in ruoli di leadership entro il 2026**.

Work Better: Obiettivo

40%
di donne in ruoli di leadership
entro 2026

Contributo di Sisal

36%

donne in ruoli di top leadership
nel 2023

18%

aumento nel 2023

People strategy: le persone protagoniste

Crediamo che il senso di appartenenza si possa sviluppare soltanto promuovendo un **ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso** dove la diversità è vista come un valore, in tutte le diverse sfere, integrandosi nella cultura aziendale. Implementiamo processi e sistemi basati sui dati e sull'ascolto per assumere, premiare, coinvolgere e trattenere i migliori talenti. Sisal, infatti, si pone l'ambizione di essere il polo naturale per i talenti ("Exemplary Employer of Choice").

Allo stesso tempo mettiamo al centro le persone e la loro autonomia in ambito formazione, per far sì che

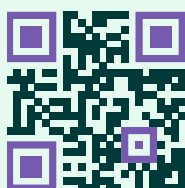
svilupino **competenze mirate alla loro occupabilità** nel tempo e si sentano protagoniste della gestione del proprio percorso di crescita. Nel processo di internazionalizzazione di Sisal diventa sempre più centrale la **trasformazione digitale**, come strumento per migliorare il modello organizzativo e relazionale e permettere a tutte e tutti di connettersi e collaborare in modo efficace e coinvolgente.

Siamo sempre in ascolto di colleghe e colleghi e favoriamo iniziative di co-creazione e ideazione "bottom-up", coinvolgendo attivamente le persone per capire i loro bisogni e mettere a frutto le loro idee.

La trasformazione digitale come catalizzatore della People Strategy di Sisal

La trasformazione digitale è un catalizzatore potente per migliorare i processi all'interno di un'azienda, portando a una maggiore efficacia, produttività e competitività sul mercato. Sisal investe in innovazione in tutti gli ambiti (per maggiori dettagli si veda capitolo Innovazione): sia come leva strategica di business, sia come alleata per migliorare l'organizzazione lavorativa e favorire un ambiente all'avanguardia, che faciliti e ottimizzi il lavoro delle persone, soprattutto in un contesto aziendale sempre più internazionale e complesso com'è quello di Sisal.

Dalle piattaforme di learning, alla modalità di accesso ai dati sempre più immediata, fino alle soluzioni tecnologiche per favorire la connessione, la collaborazione e una user experience positiva tra le persone: tutto questo viene messo al servizio di chi lavora in Sisal, a tutti i livelli, per muoversi con più efficacia e soddisfazione nelle complessità del lavoro contemporaneo. Marocco contribuisce attraverso le proprie aree di attività alla certificazione di SGLN (Société de Gestion de la Loterie Nationale) secondo lo standard EL.



Ascolta l'intervista a
Sian Carson, Chief People Officer
La People Strategy di Sisal

- I nostri team rappresentano la diversità delle comunità in cui viviamo e lavoriamo
- L'inclusione è costantemente messa in pratica e sperimentata in azienda
- La nostra cultura di ascolto e il senso di appartenenza consentono alle persone di dare il meglio di se stesse e di esprimere le proprie opinioni e idee



- Favoriamo l'occupabilità delle persone investendo nello sviluppo di competenze
- Le nostre persone hanno gli strumenti e il supporto per gestire il proprio percorso di crescita
- La nostra cultura di apprendimento e innovazione consente alle persone di crescere e raggiungere continuamente i propri obiettivi

- Puntiamo all'efficienza organizzativa per favorire e investire sulla crescita
- Comuniciamo, collaboriamo e creiamo connessioni tra i diversi Paesi in cui operiamo
- La nostra cultura potenzia la capacità dei nostri leader e delle nostre persone di orientarsi nella complessità e guidare la trasformazione

Diversità, Equità e Inclusione (DEI)

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

Negli ultimi anni Sisal ha intrapreso un percorso di cambiamento culturale orientato all'inclusione e al rispetto delle diversità come elementi centrali nella cultura del Gruppo e nei progetti, con attenzione a diversi ambiti della DEI: **Gender, Disability (Accessibility), LGBTQIA+, Generations e Multiculturalism**. Questo percorso è stato implementato con un approccio di co-creazione, ascoltando le esigenze di colleghe e colleghi e dando vita a un gruppo di lavoro trasversale, l'**Inclusion Team**. Il nostro impegno nella promozione di comportamenti e attività sempre più attenti alle tematiche DEI è costante e **riprende la nostra vision e gli obiettivi 2030**. L'entrata nel Gruppo Flutter ha rafforzato questi impegni, che sono prioritari anche nel loro Positive Impact Plan.

DEI: i nostri primi passi

Sisal ha mosso i suoi primi passi verso la DEI da prima della pandemia, integrando nelle sue strategie specifiche iniziative volte a supportare e includere bisogni legati alla diversità generazionale, ai cambiamenti di vita legati alla genitorialità e alla salute mentale. Iniziare a lavorare in maniera sistemica sulle tematiche DEI è stato un passaggio successivo, iniziato nel 2021 con un dialogo aperto tra HR, Leadership Team e le persone.

L'**Inclusion Team di Sisal**, fondato nel 2021 e sponsorizzato dal Leadership Team, è formato da 35 colleghi e colleghe che insieme hanno deciso di contribuire attivamente al cambiamento, iniziando un percorso che li ha resi portavoce del nuovo modello comportamentale in azienda.

Nel 2022, 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 le azioni e i comportamenti che tutti e tutte 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.

Negli ultimi due anni abbiamo compiuto passi importanti e abbiamo posto attenzione sull'impegno della nostra leadership nella definizione e nel raggiungimento di obiettivi specifici, nonché su iniziative mirate per l'apprendimento, l'employer branding, la comunicazione, l'istruzione e la consapevolezza.

La nostra Cultura Inclusiva

Promuovere una cultura del rispetto e dell'inclusione significa permettere alle persone di migliorarsi e di apprendere strumenti nuovi per supportarle in questi ambiti, imparando anche a relazionarsi nel modo migliore sul luogo di lavoro e non solo. Per questo, anche in questo ambito, la formazione e la sensibilizzazione su diversità e inclusione sono di primaria importanza in Sisal.

Dal 2021 abbiamo realizzato diverse iniziative così suddivise:

- **Policy e Procedure**
- **Formazione e Sensibilizzazione**
- **DEI Active Actions**

Policy e Procedure

- **Procedura HR:**
abbiamo lavorato sui diversi processi HR al fine di integrare approcci e comportamenti inclusivi e di equità. Ad esempio, equa rappresentazione di genere nel processo di reclutamento a tutti i livelli organizzativi: sempre il 50% di donne presenti nella rosa dei candidati per la stessa posizione aziendale a parità di competenze.
- **Policy Whistleblowing:**
abbiamo sviluppato una policy ad hoc per la gestione di casi sul whistleblowing che legifera il processo di denuncia attraverso l'uso di una piattaforma come canale automatizzato che permette di effettuare e gestire le segnalazioni interne in sicurezza, e traccia tutte le diverse fasi del processo, garantendo la sicurezza e la riservatezza dell'identità del segnalante.
 - **Speak Up:**
garantiamo a tutti e tutte di poter segnalare in modo sicuro, anche anonimamente, comportamenti non in linea con i nostri valori e le nostre aspettative attraverso il portale dedicato alle segnalazioni³².
- **Policy Smart Working:**
ascoltando le esigenze delle nostre persone, abbiamo aumentato il numero di giorni disponibili di smart working per i neogenitori (neopapà e neomamme) fino al 18° mese di età del bambino. Estensione anche per i genitori adottivi e per i familiari sostenitori di persone disabili.
- **Policy Diritti Umani e Antidiscriminazione:**
abbiamo pubblicato questa policy 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, nonché l'impegno per garantire il diritto a condizioni di lavoro rispettose della persona e della sua dignità.

Continueremo il nostro percorso di impegno nel condividere e formalizzare i comportamenti attesi, sia dalle nostre persone sia dai partner con cui collaboriamo, anche in altri ambiti di inclusione, ad esempio introducendo una policy olistica sulla DEI e una dedicata all'Anti-harassment & bullying.

Formazione e Sensibilizzazione

- **Inclusion Team Trainings:**
il nostro Inclusion Team ha partecipato a diversi incontri formativi sulle tematiche DEI e collaborato con il team HR per lo sviluppo di iniziative di promozione attiva dentro e fuori l'azienda. Le persone del team sono state nostre ambasciatori presenziando a eventi esterni sviluppati dalle associazioni nostre partner, che hanno permesso loro di acquisire una maggior conoscenza dei temi e di portare le nostre testimonianze. **Una giornata è stata dedicata al linguaggio inclusivo.** Che impatto ha il linguaggio nelle nostre interazioni con gli altri e le altre? Quanto siamo consapevoli degli stereotipi insiti nelle cose che diciamo? L'obiettivo è stato quello di tradurre questa consapevolezza in azioni quotidiane ed essere d'impatto sulla vita di tutti e tutte, oltre a diffondere la cultura del linguaggio di inclusione a tutti i livelli dell'organizzazione.
- **Includere per Crescere:**
abbiamo realizzato nel 2021, in collaborazione con Wise Growth, un **percorso strutturato in 4 ambiti tematici**, per un totale di 20 video-pillole, 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 e tutte. Tra i temi trattati:
 - Generazioni in azienda
 - Uomini e donne al lavoro
 - Le difficoltà dell'inclusione
 - Verso una cultura del rispetto.

Ad oggi, questo percorso è parte integrante dell'onboarding di tutte le nuove persone assunte e conta la partecipazione del 100 % dei collaboratori e collaboratrici di Sisal in Italia.
- **DEI Talk - awareness program:**
dal 2023 abbiamo sviluppato un **programma chiamato DEI Talk**, una serie di webinar e panel che affronta di puntata in puntata, con l'affiancamento di esperti, le tematiche DEI partendo dai perché, dai costrutti storici fino a comprendere meglio cosa e come possiamo

³² Per dettagli si rimanda al paragrafo a pag. 160.

fare come individui e come organizzazione per impegnarci attivamente nella co-costruzione di un ambiente inclusivo e rispettoso. Ad oggi abbiamo realizzato più di 9 webinar con una partecipazione che oscilla dai 300 ai 400 partecipanti per webinar. Nel 2024 continueremo questo percorso offrendo le nuove proposte di questo Webinar a tutto il Gruppo, in particolare nelle aree di Gender Equity e Accessibility.









- **“The culture of respect”** videofiction: nel 2023 abbiamo realizzato anche una serie di videofiction su “La Cultura del Rispetto”: gli episodi raccontano **scene di vita quotidiana** in azienda ed **esplorano i comportamenti di rispetto sul luogo di lavoro**, dimostrando come anche una singola parola può fare la differenza. Con questa videofiction, abbiamo iniziato il nostro percorso verso una Cultura del Rispetto diffusa in tutto il nostro Gruppo, che continuerà nel 2024.
- **DEI Magazine & Intranet:** sono stati messi a disposizione di tutti i colleghi e colleghe, il DEI Magazine e una sezione intranet dedicata a temi quali disabilità visibili e invisibili, violenza contro le donne, multiculturalità, LGBTQIA+ e differenze generazionali.
- **DEI Managerial Trainings:** oltre ai percorsi di learning e webinar destinati a tutta la popolazione aziendale, eroghiamo

training specifici rivolti ai manager, portavoce del cambiamento (“change agents”) all’interno dei propri team e prime persone a dover dare il giusto esempio **su leadership inclusiva, sulla gestione delle disabilità, della multiculturalità e delle complessità generazionali.**

- **“Sisal Talk” dal titolo Dialogo e Confronto:** abbiamo concluso il 2023 con un “Sisal Talk” dal titolo Dialogo e Confronto, il nostro format di eventi pensato per creare sinergie e avviare un confronto e dialogo sulla sostenibilità e sull’innovazione. Questo incontro è stato dedicato a discutere di come le nuove tecnologie possano e debbano essere veicoli di inclusione e sostenibilità. Realizzato in collaborazione con DiverCity Mag, ha coinvolto esperti, ricercatori e imprenditori che si occupano di tematiche DEI e ha visto la partecipazione di 90 utenti online e 60 ospiti in presenza.

DEI Active Actions

- **Multiculturalità:** con **37 differenti nazionalità** rappresentate all’interno delle nostre sedi e Digital Hub, il dialogo e la capacità di collaborare tra le persone dei diversi Paesi in cui operiamo è una leva fondamentale per lo sviluppo del business. Da questa consapevolezza sono state sviluppate le

Stato	HC
 Italia	2.182
 Albania	697
 Turchia	250
 Marocco	76
 Totale (WD)	3.205
 SJM*	64
 Tunisia*	16
 Totale	3.285

* L’organico di SJM e Tunisia non è ancora presente in Workday, e viene riportato separatamente. Per Tunisia (5 Lottery; 11 Technology Hub) il personale è assunto dall’agenzia HH.

linee guida di buona comunicazione **Expected Behaviours (Comportamenti attesi)** redatte dall'Inclusion Team: un vademecum di buone pratiche e abitudini da evitare per garantire un approccio relazionale rispettoso e collaborativo, capace di valorizzare e accogliere le diversità e le peculiarità locali in un contesto, quello di Sisal, sempre più multiculturale e internazionale. Tramite una comunicazione interna tutte le nostre persone sono anche state invitate ad allineare **il calendario con le festività** dei Paesi di riferimento, come segno di rispetto e unione tra colleghe e colleghi di tutte le sedi. Ogni Paese porta, inoltre, avanti ulteriori iniziative a seconda delle differenti esigenze del contesto, come ad esempio soluzioni per favorire la celebrazione del Ramadan nei Paesi di religione musulmana.

- **LGBTQIA+:**

nel 2023 Sisal ha **partecipato per la prima volta al Milano Pride con una delegazione aziendale ufficiale** guidata dall'Inclusion Team. Essere presenti pubblicamente è stata una concreta manifestazione di supporto non solo verso le colleghe e i colleghi, ma anche verso il più ampio tema del rispetto e della piena inclusione nella società delle persone gay, lesbiche, bi+, transgender e non-binary, asessuali, intersex, queer e ogni altra identità. Inoltre, a giugno 2023, il tradizionale mese del Pride, sono stati organizzati una serie di incontri sull'importanza della diversità come valore aggiunto e sulla storia del movimento, dai Moti di Stonewall a oggi, con l'obiettivo di incoraggiare il cambiamento.

Nel 2024 ci proponiamo di continuare nel nostro percorso attraverso le iniziative di alto impatto già sviluppate, di introdurre delle nuove per un'azienda sempre più inclusiva e di allargare sempre di più l'impegno a tutto il Gruppo. Daremo particolare rilevanza a:

- **Gender:**

continueremo le iniziative con oggetto l'empowerment femminile, a cui si affiancheranno eventi dedicati a questo tema (tra cui i DEI Talk) anche in collaborazione con il gruppo Flutter, in linea con i format già sviluppati e di ingaggio cross-countries. Sarà dato particolare risalto al coinvolgimento della componente maschile attraverso programmi di allyship per lo sviluppo di un'alleanza tra uomini e donne, con l'obiettivo di fare leva e portare a un significativo cambio di mindset, cruciale per arrivare

ad un'effettiva parità di genere. In particolare, per quanto riguarda il **Parenthood** (in sinergia con il nostro pillar Benessere), continuerà il nostro percorso a sostegno della genitorialità sostenibile. Proseguiremo il percorso formativo multidisciplinare realizzato nel 2023 in collaborazione con MeFirst, aprendo le porte sia agli uomini che alle donne, per sviluppare una sempre maggior consapevolezza sul tema.

- **Accessibility:**

amplieremo il percorso iniziato nel 2022/2023 con interventi volti ad aumentare la consapevolezza sui temi di disabilità visibili e invisibili e ci attiveremo per capire cosa possiamo fare noi come organizzazione, assieme ai nostri manager, per creare un ambiente sempre più accogliente e inclusivo. Svolgeremo un assessment di gruppo per valutare il nostro grado di maturità in questo ambito e sviluppare un action plan omnicomprensivo e pluriennale. Rafforzeremo il nostro intento e commitment definendo, diffondendo e formalizzando i comportamenti attesi a tutti i livelli dell'organizzazione. Inoltre, partirà una campagna di comunicazione orientata a generare e sostenere un dialogo con le nostre persone, così da facilitarle nella condivisione dei propri bisogni e poter ricevere una risposta proattiva. Ci impegneremo sempre di più a reclutare persone con disabilità rafforzando il nostro processo di selezione inclusivo e predisponendo un inserimento e gestione delle persone con disabilità idonea.

- **Advocacy & Inclusive Leadership:**

il nostro impegno vuole essere anche una cassa di risonanza sia interna che esterna a Sisal. I nostri e le nostre leader parteciperanno a programmi formativi e progetti di trasformazione dedicati alla leadership inclusiva, sviluppando obiettivi e commitment consistenti e specifici che scaleranno all'interno dell'organizzazione. Saranno ambassador nel diffondere i principi, valori e comportamenti caratterizzanti la cultura di Sisal, anche durante eventi esterni pensati per costruire e consolidare collaborazioni interaziendali, utili nel nostro percorso di apprendimento condiviso.

I nostri focus sulla DEI

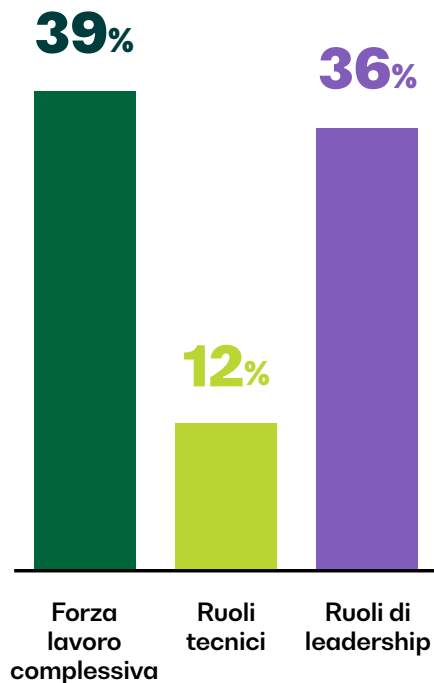
Parità di genere

La gestione delle persone e dei processi HR sottostanti è disciplinata da comportamenti e procedure interne che prevedono **parità di accesso e di risorse fra uomini e donne per ogni posizione, incluse le posizioni manageriali e apicali.**

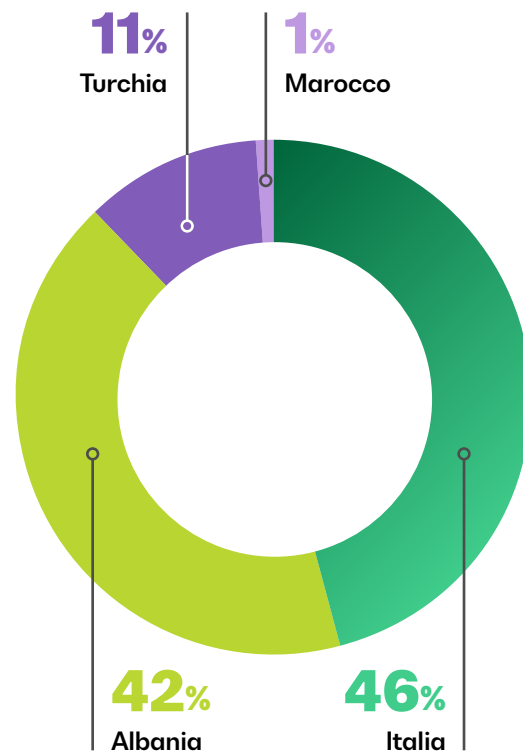
Tra le azioni attivate per garantire la parità di genere ai diversi livelli dell'organizzazione, svolgono un ruolo fondamentale anche l'empowerment femminile e le iniziative di employer branding per attrarre sempre di più talenti femminili.

Per raggiungere il nostro 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 e di meritocrazia. Monitoriamo, infine, l'andamento delle promozioni per assicurare che le donne abbiano parità di accesso e di adeguata rappresentanza rispetto alle funzioni manageriali. Nel 2023, abbiamo registrato un miglioramento nel gender pay gap medio di Gruppo (riduzione di 2,8 punti percentuali rispetto al 2022), in particolare: una riduzione di 2,4 punti percentuali in Italia, 3,2 punti percentuali in Albania (riduzione di 4 punti percentuali rispetto al 2021) e 3,8 punti percentuali in Turchia. La crescita di 2,5 punti percettuali in Marocco risente, invece, dei cambi significativi nella composizione dell'organico dati dall'ingresso di una nuova entità legale.

Presenza donne 2023



% donne in ruoli tech



Gender Pay Gap Sisal - Roadmap

2021	2022	2023	Target 2025	Target 2030
-10,9%	-6,2%	-3,4%	-5%	0

Gender Pay Gap per Paese								
	Italia		Albania		Marocco		Turchia	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Media	-7,7%	-5,3%	-12%	-8,8%	39%	41,5%	7,5%	3,7%
Mediana	-3,0%	-0,8%	-6%	-8%	125%	36,4%	0%	1,4%

Le certificazioni per la parità di genere

Sisal ha ricevuto nel 2022 la certificazione sulla parità di genere di **Winning Women Institute**, un'associazione impegnata sul tema della gender equity 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.

Sisal ha ottenuto nel 2022 anche la certificazione **UNI/Pdr 125:2022 sulla parità di genere, rinnovata a Dicembre 2023, con un punteggio complessivo dell'84%**. La certificazione, riconosciuta da Certifica Sistemi, ente terzo accreditato Accredia, attesta l'efficacia delle politiche e delle misure organizzative adottate in Sisal in ambiti quali: conciliazione vita-lavoro, bigenitorialità e condivisione delle responsabilità di cura della famiglia tra uomini e donne, valorizzazione del benessere delle donne, eccellenza nei programmi di mentoring; partnership specifiche con associazioni e università, webinar e formazione differenziata per livello di seniority e ruolo, partecipazione a programmi dedicati come il Target Gender Equality Accelerator del Global Compact delle Nazioni Unite; continuità nel ridurre il gender pay gap.

Women Empowerment Program

Nell'ambito del nostro percorso di consapevolezza e valorizzazione della DEI, continuiamo il nostro 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 più di 200 donne attraverso numerosi workshop online e offline che hanno permesso loro di acquisire strumenti e approcci 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.

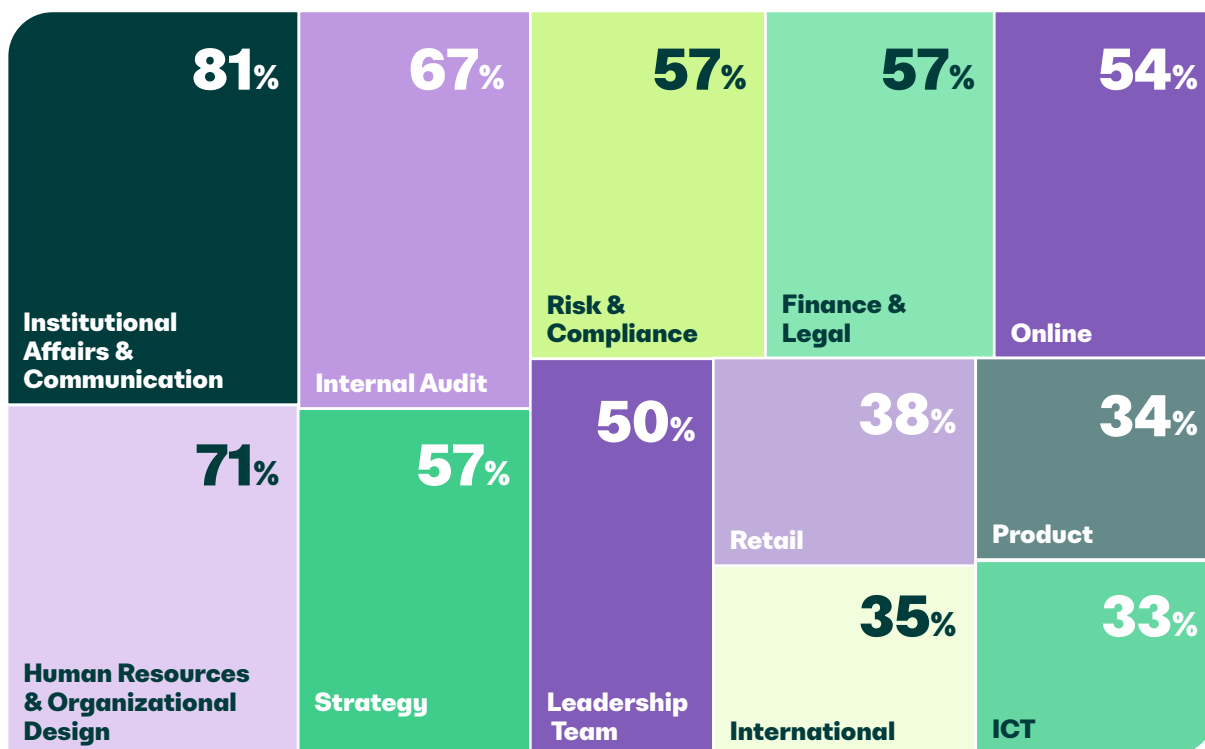
Inoltre, tra il 2022 e il 2023 abbiamo partecipato al Flutter Female Mentoring Program dedicato alle donne manager per sostenere e incoraggiare le colleghe a sviluppare competenze e percorsi di carriera attraverso una struttura costruita sulla fiducia e sul rapporto tra mentor e mentee.

Donne in ruoli di top leadership - Roadmap			
2021	2022	2023	Target 2026
Non calcolato	33%	36%	40%

Le nostre colleghe in Sisal

Il grafico sotto raffigura la distribuzione delle dipendenti Sisal all'interno dei vari dipartimenti, dimostrando ulteriormente come per Sisal non esistano percorsi professionali o aree di business precluse al genere femminile.

% di donne per dipartimento



Contro la violenza sulle donne

Il progetto **“Against Women Violence”** di Sisal, nato nel 2022, ha un duplice scopo: aprire una finestra di dialogo, generando consapevolezza tra i colleghi con la diffusione di strumenti, reti e servizi per contrastare la violenza sulle donne e dare supporto a colleghe e colleghi in situazioni a rischio, anche attraverso il sostegno ad associazioni impegnate sul tema. Tra queste, WeWorld Onlus, organizzazione italiana che da oltre 50 anni si impegna per garantire i diritti delle donne in Italia e in altri 27 Paesi nel mondo, e Fondazione Libellula, impresa sociale fondata da Zeta Service per promuovere cultura contro la violenza sulle donne e la discriminazione di genere e, soprattutto, per ispirare un cambiamento positivo e generare un effetto-domino di consapevolezza.

In particolare, Fondazione Libellula ha riconosciuto la presa di responsabilità di Sisal su questi temi conferendole il premio di **Inspiring Company 2023**, riservato alle aziende che si sono distinte per la concretezza e l’impatto delle proprie iniziative per prevenire la violenza di genere e promuovere l’inclusione. Questo riconoscimento rafforza ulteriormente l’impegno nello sviluppo di un piano di attività che mira a promuovere il rispetto reciproco, contrastare ogni forma di discriminazione e violenza e valorizzare le diversità.

Il progetto **“Against Women Violence”** è supportato dall’Affinity Team, gruppo costituitosi nel novembre 2023 con l’adesione volontaria di 29 persone che hanno dato vita a una **“Ambassador Community”**. L’Affinity Team svolge un ruolo attivo nella promozione di un ambiente di lavoro consapevole e inclusivo, definendo, progettando e gestendo attività ad hoc a beneficio delle persone che lavorano in Sisal per rafforzare l’impegno preventivo e il superamento degli stereotipi di genere. Il gruppo, anche attraverso il supporto di professionisti specializzati sul tema, sta definendo un piano d’azione concreto da attuare nel corso del 2024 con l’intenzione di diventare un ERG contro la discriminazione e l’uguaglianza di genere.

Le nostre partnership e collaborazioni in Italia

Target Gender Equality (TGE) del Global Compact delle Nazioni Unite

Abbiamo partecipato alla seconda edizione dell'acceleratore del Global Compact delle Nazioni Unite dedicato alla gender equality. Il programma mira a fornire alle aziende aderenti, tramite un percorso di nove mesi, le competenze necessarie per fissare e raggiungere ambiziosi obiettivi aziendali per l'uguaglianza di genere, in un'ottica di accrescimento dell'impatto sull'SDG 5 dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. I due focus principali dell'edizione 2023, che ha coinvolto 34 aziende italiane, sono stati il potenziamento della leadership femminile nei luoghi di lavoro e la riduzione del gender pay gap, al fine di garantire politiche salariali che assicurino pari livelli retributivi per uguali mansioni, a prescindere dal genere.

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. Sisal, come membro dell'Associazione, ha contribuito insieme ad altre aziende alla definizione della prima edizione del master "HumanAlze: le scienze umane e sociali per l'Intelligenza Artificiale" del Politecnico di Torino.

Premio Ingenio al Femminile

Nel 2023, siamo stati ambassador del Premio "Tesi di Laurea - Ingenio al Femminile", una iniziativa promossa dal Consiglio Nazionale degli Ingegneri e supportata da quasi 30 aziende e 14 università. Il bando ha lo scopo di valorizzare il ruolo delle donne in ambito tecnico premiando le migliori tesi delle laureate in ingegneria a supporto dello sviluppo sostenibile. Oltre a incoraggiare e mettere in luce questi talenti, il riconoscimento vuole favorirne l'ingresso nelle aree professionali tecniche e digitali. Oltre ad avere fornito testimonianze di role model aziendali, abbiamo partecipato al comitato di valutazione delle migliori tesi di laurea e avuto accesso ai curricula delle laureate per valutare potenziali inserimenti in azienda.

Disabilità e accessibilità

Una cultura aziendale inclusiva mette al centro l'accessibilità e il coinvolgimento delle persone con disabilità, garantendo loro parità di accesso e di opportunità e rappresentazione a tutti i livelli. Forte anche dell'impegno di Flutter sul tema, Sisal desidera rafforzare questo ambito tramite un approccio sistemico fondato su:

- **Misurazione e compliance:** stabilire parametri di riferimento e standard di conformità per monitorare e garantire il raggiungimento dei nostri obiettivi di accessibilità.
- **Experience & Accessibility:** migliorare il nostro ambiente di lavoro per garantire un'esperienza inclusiva e accessibile alle persone con disabilità.

- **Rappresentazione e reputazione:** accelerare i progressi verso una maggiore rappresentanza in tutta l'organizzazione.
- **Educazione e consapevolezza:** fornire l'accesso per tutti a programmi di formazione e sensibilizzazione sulla disabilità, promuovendo una cultura lavorativa realmente inclusiva e accessibile.

Nel 2024 proseguirà il nostro impegno attraverso lo sviluppo di percorsi per accompagnare i colleghi e le colleghe con disabilità in fase di assunzione e onboarding e promuoverne l'integrazione. Saranno sviluppate anche iniziative di sensibilizzazione cross-gruppo, con valenza sia interna sia esterna all'azienda.

Formazione, crescita e sviluppo dei talenti

Investire sulle persone attraverso percorsi di formazione e di crescita equi e trasparenti significa creare valore per l'azienda attraverso il contributo decisivo di ciascuna di esse.

Formazione e crescita professionale

Sisal offre a ognuno la possibilità di investire sulla propria crescita tramite una proposta formativa innovativa, puntando sull'employability e sul self development delle persone e su una cultura diffusa dell'apprendimento.

Il successo di un'organizzazione è intimamente connesso alla crescita e al valore delle persone che ne fanno parte.

Con questa visione, ci dedichiamo a creare un ambiente di apprendimento dinamico (indirizzando i bisogni di oggi e con uno sguardo ai bisogni del futuro) e stimolante per le nostre persone, progettato per affrontare le sfide e cogliere le opportunità del mondo moderno. Attraverso una varietà di piattaforme di formazione online, offriamo nume-

rose opportunità di training a livello internazionale, accessibili a chiunque.

Promuoviamo percorsi di apprendimento flessibili, sia autonomi che collaborativi, favorendo il dialogo e la collaborazione tra il personale e i loro responsabili. Attraverso le nostre linee guida FlexiLearning, incoraggiamo un approccio responsabile e continuativo allo sviluppo personale, attraverso raccomandazioni sul tempo minimo da dedicare all'apprendimento individuale e sulle modalità più efficaci. Questa iniziativa, lanciata nel 2023, mira a soddisfare i feedback e le esigenze espresse dalle nostre persone riguardo alla gestione dei momenti dedicati alla formazione, conformemente ai nostri principi e alla nostra People Strategy.



Programmi e iniziative di formazione

- **FlexiLearning:** è l'iniziativa che permette di dedicare del tempo alla crescita professionale. In accordo con il proprio team, si ha la possibilità di fissare autonomamente in calendario almeno 4 ore al mese da destinare alla formazione.
- **OpenCafé:** 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 nostre sedi estere.
- **GoFluent:** la piattaforma che propone corsi in 12 diverse lingue (italiano, inglese, cinese, francese, tedesco, spagnolo, portoghese, russo, olandese, arabo, giapponese e coreano). È fruibile sia dal web che attraverso un'app per smartphone e offre a ognuno anche la possibilità di invitare gratuitamente un ospite esterno. Ogni semestre viene implementato un sistema di gamification che mette in palio dei workshop individuali in una delle lingue disponibili.
- **Formazione manageriale:** corsi, eventi e incontri per manager, pensati per supportarli nel loro percorso formativo e fornire maggiori spazi di interazione e confronto con i propri peer. Queste iniziative mirano ad abilitare i people manager, aumentando le loro competenze di leadership e accrescendo la consapevolezza del loro ruolo di guida delle persone, nonché offrirgli indicazioni sui comportamenti chiave per affrontare le sfide e le complessità di oggi e di domani.
- **Talent Programs:** un programma con l'obiettivo di anticipare e accelerare la crescita delle persone in sinergia ai bisogni organizzativi e di business. Prevedono percorsi formativi su misura che fungono da slancio per la crescita professionale³³.
- **Trainee Bootcamp:** il programma dedicato agli stagisti, per accompagnarli durante i primi passi nella propria carriera professionale. I diversi incontri si focalizzano su temi sempre attuali e utili a identificare le competenze chiave per il loro percorso di apprendimento e sviluppo.
- **LevelUp School:** il programma pensato per i giovani dai 18 ai 30 anni, per supportarli nel miglioramento delle competenze chiave per il loro sviluppo professionale. Fornisce gli strumenti utili ad approcciarsi alla complessa realtà aziendale, permettendo ai partecipanti di integrarsi e adattarsi alle sfide lavorative costantemente emergenti.
- **DEI & Wellbeing:** le attività formative dedicate alla DEI vogliono assicurare che valori come l'equità, l'inclusione e il rispetto per la diversità siano elementi centrali della cultura aziendale di Sisal. Legate a queste, le attività formative dedicate al Wellbeing promuovono e supportano il benessere mentale, fisico, emotivo e sociale delle persone.

8.667
ore totali di formazione
sulla piattaforma OpenCafé

9.377
ore totali di formazione
sulla piattaforma GoFluent

A partire dal 2024 OpenCafé Web verrà sostituito da **Learn**, il nuovo spazio digitale dedicato all'apprendimento in Sisal. Uno spazio unico, accessibile e inclusivo che permetterà alle nostre persone di gestire al meglio il proprio tempo e integrare il proprio percorso di sviluppo con contenuti innovativi e aggiornati. L'obiettivo è continuare a costruire esperienze uniche che facilitino il perseguimento di percorsi sostenibili e accessibili a tutte le persone del Gruppo, arricchendo costantemente le funzionalità della piattaforma Learn e integrando nuove pillole formative.

³³ Maggior informazioni sono disponibili nella sezione successiva sotto Talent Management.

Sviluppo e valorizzazione del talento

Un ambiente di lavoro equo si basa sulla trasparenza e l'equità in ogni decisione, dalle procedure alla valutazione delle performance. Ciò significa chiarezza e trasparenza nei processi decisionali e nei criteri di valutazione, necessari per guidare le persone verso i propri obiettivi e quelli strategici dell'azienda.

Sulla base di questi principi, in Sisal ci impegniamo ad agire con equità e trasparenza nella distribuzione delle responsabilità, nel trattamento economico

e nei percorsi di crescita. Riconosciamo il merito e le opportunità di carriera in base alle prestazioni e al potenziale di crescita di ciascun individuo, alle loro aspirazioni, con una costante attenzione alle best practice del settore e ai benchmark di mercato. Questo approccio ha l'obiettivo di promuovere un clima di fiducia e rispetto reciproco all'interno dell'azienda, nonché di attrarre e trattenere talenti, contribuendo così al successo e alla sostenibilità a lungo termine del nostro business.

Global 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 salary review. Il nuovo sistema di Performance Management è stato avviato nel 2021 con lo scopo di valorizzare le persone e **promuovere la cultura del miglioramento e del feedback continuo**.

È un processo trasparente che permette il monitoraggio della prestazione annuale rispetto agli obiettivi raggiunti (aziendali e individuali) e alle competenze messe in atto dai singoli rispetto al **Modello delle Competenze di Sisal**. È diffuso nelle countries estere così da **garantire un approccio omogeneo per tutte le persone**.

Il **Global Performance Management** è il processo che sta alla base del sistema di incentivazione di Sisal, cui tutta la popolazione aziendale ha accesso (bonus aziendali e MBO a seconda dell'inquadramento professionale) e che è legato anche a obiettivi di sostenibilità.

La popolazione che non ha accesso all'MBO può partecipare al **Global Recognition Program**, il programma che premia gli Employee NO MBO che si sono contraddistinti durante l'anno con valutazioni eccellenti, sia per gli obiettivi raggiunti che per le competenze dimostrate, con una serie di iniziative quali: la partecipazione a un evento esclusivo in compagnia del top management per celebrare i successi e favorire la conoscenza tra i top performer dell'anno; un voucher da utilizzare per scegliere, tra un'ampia gamma di proposte, le esperienze e i servizi basati su gusti e interessi personali, accedendo alla piattaforma dedicata; il Birthday Day Off, ovvero un giorno di ferie extra in occasione del compleanno; la possibilità di partecipare a team building, canvass o a eventi internazionali all'interno del Gruppo, per vivere appieno l'esperienza aziendale e ampliare il proprio network, oltre che coltivare un momento celebrativo.

Talent Management

In Sisal **riconosciamo il talento e creiamo le condizioni per coltivarlo**. Il nostro talent management è un processo continuo e inclusivo, avente lo scopo di riconoscere le persone performanti e con alto potenziale che desiderano investire sul proprio sviluppo, in sinergia con i bisogni organizzativi, assicurando loro l'aggiornamento necessario e lo sviluppo di nuove competenze. Sono tre i **programmi di Talent Management avviati**, divisi per tre fasce di popolazione aziendale. Nell'arco del 2024 prevediamo di integrare e consolidare il nostro approccio al talento con quello del Gruppo Flutter, con un particolare focus su strumenti oggettivi per identificare il talento e piani di successione, nonché far evolvere i nostri programmi di sviluppo per dare una risposta a ogni esigenza di crescita.

Questo ci consentirà di:

- sfruttare al meglio le opportunità interne di talento e liberare il pieno potenziale delle nostre persone;
- identificare i nostri talenti e creare una conoscenza condivisa della nostra pipeline di leadership;
- sviluppare piani per far crescere i nostri talenti;
- conoscere la nostra forza di successione, le lacune, i rischi e identificare le azioni necessarie;
- aumentare la diversità nella nostra pipeline di talenti e costruire piani di crescita collettiva e individuale mirati, soprattutto nell'ambito dell'experiential learning.

Discover your talent

Il programma per under 32 con 1 o 2 anni di anzianità aziendale per scoprire il proprio potenziale.

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.

Discover your Talent ci ha permesso di sviluppare il potenziale del 33% degli Under 32 di Sisal

- 77 persone coinvolte nel 2022
- 106 persone coinvolte nel 2023

Boost Your Leadership

Il programma per sviluppare le competenze manageriali dei middle manager.

Prevede un Assessment Center per il bilancio delle competenze abbinato a un percorso di formazione di gruppo su capacità manageriali. Il programma fornisce ai partecipanti l’opportunità di collaborare tra colleghi di diverse funzioni aziendali.

Boost Your Leadership ci ha permesso di sviluppare le competenze manageriali del 25% dei middle manager di Sisal

- 52 persone coinvolte nel 2022
- 65 persone coinvolte nel 2023

Great Talents Grow Together

Il programma per Senior Manager e Head of Director per sviluppare la leadership del futuro.

Prevede un Assessment di sviluppo e ispirazione collegato alle sfide future dell’azienda. Inoltre, i partecipanti sono coinvolti in eventi e attività formative collettive ad hoc.

Great Talents Grow Together ci ha permesso di coinvolgere il 51% dei Senior Manager e Head of Director di Sisal

- 22 persone coinvolte nel 2022
- 20 persone coinvolte nel 2023

Career Management

In Sisal, il career management è disegnato **per coltivare il talento e offrire adeguate prospettive di sviluppo**, facilitando il percorso di crescita personale e professionale. Il modello adottato si pone l'obiettivo di:

- identificare e trattenere le persone di valore per Sisal (alte performance e per cui il loro mancato coinvolgimento sarebbe una perdita per l'organizzazione);
- differenziare i percorsi di carriera e di sviluppo;
- identificare e trattenere le persone che possono diventare successori per ruoli chiave nell'organizzazione.

I fattori che abilitano tale **percorso di crescita equo, trasparente e strutturato** riguardano dimensioni legate sia alla persona che al ruolo e prevedono **criteri ben dettagliati e comunicati** per abilitare la crescita delle persone in Sisal.

Il framework utilizzato è il **Job Banding**, che permette di classificare i ruoli organizzativi in "bande" o categorie di posizioni lavorative in base a **responsabilità e complessità del ruolo, impatto sull'organizzazione, competenze richieste, livello di seniority** e altri fattori rilevanti. Questo sistema aiuta a gestire in modo più efficace diversi aspetti organizzativi, dalla struttura delle retribuzioni, alla progressione di carriera fino allo sviluppo del personale, e di comparare le posizioni in modo coerente. Si articola nelle seguenti fasi:

- 1. Responsabilità di ruolo (Banding system):** a seguito della pesatura delle posizioni, effettuata tramite il Banding System, vengono individuate le posizioni il cui grading³⁴ è aumentato a livello organizzativo e possono essere prese in considerazione le valutazioni dei passaggi di banda per le singole persone.
- 2. Solidità professionale (Performance system):** si considera il passaggio di carriera solo quando la performance degli ultimi uno/due anni risulta essere almeno superiore a well³⁵.
- 3. Competenze (Readiness evaluation):** accertata la presenza dei prerequisiti di Banding e di Performance, nel caso specifico di ruoli Manageriali, la persona è coinvolta in un percorso di valutazione della Readiness Manageriale che si pone l'obiettivo di certificarla attraverso un metodo di valutazione trasparente e condiviso; individuare i punti di forza e le aree di miglioramento manageriale; sviluppare il potenziale manageriale attraverso piani personalizzati e implementati secondo le esigenze emerse/espresse.

Nel 2024, Sisal allineerà il proprio sistema di Job Banding con il framework di Willis Tower Watson. Anche il career framework verrà, di conseguenza, aggiornato identificando due percorsi di carriera in Technical/ Mastery (capacità critiche) e Managerial path. L'introduzione di questo modello permetterà a Sisal di gestire in modo omogeneo i percorsi di carriera proposti alle persone, oltre che di estenderne i criteri gradualmente a tutte le countries nell'arco dell'anno attraverso l'utilizzo di strumenti di analisi (assessment) e learning path in linea con quelli del Gruppo Flutter.

34 Grading: livello di classificazione dei ruoli o delle posizioni all'interno dell'organizzazione in base ai criteri definiti per il Job Banding.

35 Well: Performance che soddisfa le aspettative. Messa in campo di un'abilità giudicata efficace nel gestire le attività e i risultati attesi nell'esercizio del presidio del proprio know-how. Questo livello di prestazione permette al collaboratore di dimostrare affidabilità nella gestione delle attività assegnate.

Pieno benessere delle persone

Promuoviamo il benessere fisico e mentale delle persone che lavorano in Sisal, con un impatto positivo sull'ambiente di lavoro e sul più ampio contesto sociale.

Crediamo che il benessere vada ben oltre la mera assenza di malattia o stress sul posto di lavoro. Al contrario, nel promuovere il pieno benessere delle persone ci proponiamo di **abbracciare ogni aspetto della loro vita professionale e personale**, riconoscendo l'interconnessione tra **salute fisica, benessere emotivo, soddisfazione professionale e senso di appartenenza**.

Lavorare su questi aspetti porta con sé un triplice beneficio. Per le **persone** coinvolte, rappresenta la libertà di esprimere appieno il proprio potenziale, sia sul piano individuale che in relazione agli altri. Per **l'azienda**, investire nel benessere si traduce in un miglioramento delle performance complessive e nella capacità di attrarre e trattenere i talenti più qualificati e motivati.

Per la **collettività**, un ambiente lavorativo sano contribuisce a generare un impatto sociale misurabile, migliorando la qualità della vita e promuovendo una cultura di responsabilità sociale che si estende ben oltre i confini dell'azienda stessa.

SisalCare, il corporate wellbeing in Sisal

Alla luce del contesto macroeconomico e delle nuove richieste espresse dalle nostre persone, abbiamo deciso di adottare una strategia di corporate wellbeing pensata per andare oltre un modello tradizionale di welfare, attraverso un approccio olistico che mira a creare una cultura organizzativa orientata al benessere in tutti i suoi aspetti. Ci impegniamo, quindi, a definire un perimetro strategico d'insieme all'interno del quale inserire in modo sinergico policy, iniziative, strumenti e benefit.

Oltre
2 mln
di euro erogati
alle nostre persone
tramite welfare
bonus e iniziative
di wellbeing
nel 2022

Area del benessere fisico e psichico (stili di vita)

Benessere Fisico

Sisal ha nel suo DNA lo sport e vuole promuovere uno stile di vita sano e attivo, volto alla prevenzione delle principali malattie. Per questo offre a tutte le sue persone l'accesso convenzionato a un **network di centri sportivi** (con la possibilità di praticare più di 500 diverse attività) e di accedere a decine di **centri benessere per il proprio relax** con un prezzo scontato in tutto il territorio italiano. Nel nuovo headquarter di Milano è anche presente una palestra aziendale, la Sisal Gym, e una wellness room dove specialisti osteopati e fisioterapisti si alternano per erogare un servizio di prossimità a chi lo richiede.

A settembre 2023 è stata, inoltre, promossa una settimana dedicata ai temi della nutrizione, con webinar specifici e la possibilità di richiedere un consulto dal nutrizionista online e seguire una dieta equilibrata, in linea con i prodotti offerti all'interno delle sedi.

WePlay

Sisal ha organizzato un torneo sportivo per tutta la popolazione aziendale con sede in Italia da aprile a giugno 2023. Dal 17 aprile al 26 maggio si è tenuta la fase a gironi a Milano e Roma per calcio, padel, beach volley e tennis, che ha coinvolto circa 350 colleghi e colleghe all'interno di 83 squadre, mentre le finali si sono svolte a Riccione dal 9 all'11 giugno.

Tirana Marathon

30 dipendenti del Digital Hub albanese hanno partecipato alla Tirana Marathon, il più grande evento sportivo cittadino con più di 5.000 partecipanti, non solo dall'Albania, giunto alla settima edizione. La manifestazione è dedicata a promuovere uno stile di vita sano e sostenibile e una cultura del benessere, non solo tra i corridori ma all'interno dell'opinione pubblica.

Per il 2024 vogliamo consolidare l'offerta, con l'introduzione di nuovi servizi specialistici di prossimità presso le sedi più popolate, la realizzazione di webinar legati all'alimentazione consapevole e la promozione di alimenti salutari, oltre a replicare le iniziative di maggior successo come il torneo aziendale multi-disciplina.

Benessere mentale

Sisal crede che il benessere mentale favorisca una maggiore soddisfazione personale, la riduzione di stress e ansia e il miglioramento delle relazioni interpersonali e dell'engagement verso l'azienda e il proprio lavoro.

Per questo è attiva in Italia, da 3 anni, un'importante **collaborazione con Mindwork** finalizzata all'offrire consulenza psicologica online one to one tramite 5 incontri annuali con un professionista. Viene, inoltre, organizzato a cadenza trimestrale un Webinar su tematiche inerenti alla salute psicologica, attraverso il contributo di esperti e la possibilità di mettere a fattor comune le proprie esperienze.

Nel 2023 sono stati offerti dall'azienda 234 colloqui con uno psicologo e 2 webinar dedicati, per un valore pari a 30.000 euro. Alcune delle persone che hanno utilizzato il servizio hanno deciso di proseguire in autonomia nel proprio percorso, dandoci il polso della bontà del servizio.

Anche le nostre sedi all'estero si stanno impegnando in questa direzione, offrendo percorsi di supporto psicologico alle proprie persone, webinar e iniziative collettive e sociali per diffondere l'importanza della tematica.

Area della salute e prevenzione

Assicurazione sanitaria

In Italia, Sisal offre una **copertura assicurativa sanitaria integrativa** a quella contrattuale per tutte le proprie persone. A seconda della banda manageriale, la copertura è estesa al nucleo familiare e offre la possibilità di usufruire di un **pacchetto prevenzione**, con esami senza la necessità di prescrizione medica, con l'intento di monitorare lo stato di salute generale e prevenire eventuali patologie in fase di insorgenza.

Visite Mediche e Specialisti della salute

Nel nostro Headquarter è possibile effettuare la **visita medica sportiva, non agonistica**, con elettrocardiogramma refertato. È anche possibile prenotare **visite con altri specialisti della salute**, come osteopata, fisioterapista e nutrizionista, che forniscono piani personalizzati per le diverse esigenze di benessere.

Per il 2024 stiamo sondando la possibilità di offrire ulteriori servizi di prevenzione legati a tumore al seno e diabete, attraverso webinar dedicati e l'offerta (diretta o in convenzione) di servizi che offrano prestazioni di prossimità alle sedi.

Area del benessere relazionale

Genitori & Caregiver

Sisal da sempre dimostra attenzione nei confronti delle tematiche legate alla genitorialità, con uno specifico percorso di supporto che si è concretizzato negli ultimi 8/9 anni.

A partire nel 2015 dal primo progetto pilota in tema di smart working, gli interventi sono diventati sempre più organici, fino a costruire un vero e proprio filone di "**Genitorialità Sostenibile in azienda**" che vive di iniziative, confermate nel tempo e nuove, che arricchiscono di valore l'esperienza di essere genitori in Sisal.

Gli strumenti messi a disposizione possono essere racchiusi in tre macro-aree:

- **Congedi Parentali / Permessi:** ricerchiamo soluzioni migliorative rispetto a quanto previsto contrattualmente e che più si avvicinano ai bisogni che le nostre persone ci hanno segnalato. Abbiamo innalzato a 20 giorni il congedo parentale per i neopapà, e abbiamo contribuito a sostenere la retribuzione complessiva durante la maternità facoltativa delle neomamme.
- **Contributi economici:** abbiamo sviluppato dei contributi ad hoc per sostenere le spese economiche durante le varie fasi di crescita dei figli. Dai primi anni, con un contributo per le neomamme che rientrano al lavoro a sostegno, ad esempio, delle spese dell'asilo nido, fino al sostegno durante tutto il percorso scolastico dei figli, con un contributo per il rimborso dei libri di testo e l'attivazione di borse di studio per l'università.
Abbiamo anche lanciato l'iniziativa Sisal Summer Camp, che ha previsto due differenti tipologie di supporto. Ai nostri colleghi con figli dai 3 ai 15 anni, abbiamo offerto un credito di 400 euro per portare a rimborso le spese per i campus estivi. Per quelli con figli dai 15 ai 18 anni, abbiamo, invece, messo in palio³⁶ 10 soggiorni in campus nei pressi di Londra, interamente pagati dall'azienda³⁷ e della durata di 2 settimane.
- **Formazione e Supporto:** pensiamo che diventare genitori sia una sfida, anche nell'ottica di conciliare famiglia e lavoro, che debba essere supportata con strumenti concreti e attraverso la condivisione di esperienze. Per questo promuoviamo momenti di formazione, di accrescimento di competenze genitoriali e di confronto con colleghi. Il ritorno da parte delle persone è stato molto positivo, e il poter parlare apertamente sia dei momenti positivi che delle difficoltà ha sicuramente aiutato molti colleghi a gestire situazioni personali, a volte complesse.

Nel 2023, abbiamo avviato anche la **collaborazione con MEFIRST**, il primo metodo di Mom Empowerment e Self Coaching dedicato al benessere dei genitori. Sono stati organizzati 6 incontri virtuali che hanno coinvolto mediamente 100 colleghi a webinar.

³⁶ I 10 soggiorni sono stati assegnati sulla base della graduatoria delle domande per ISEE (dal più basso al più alto).

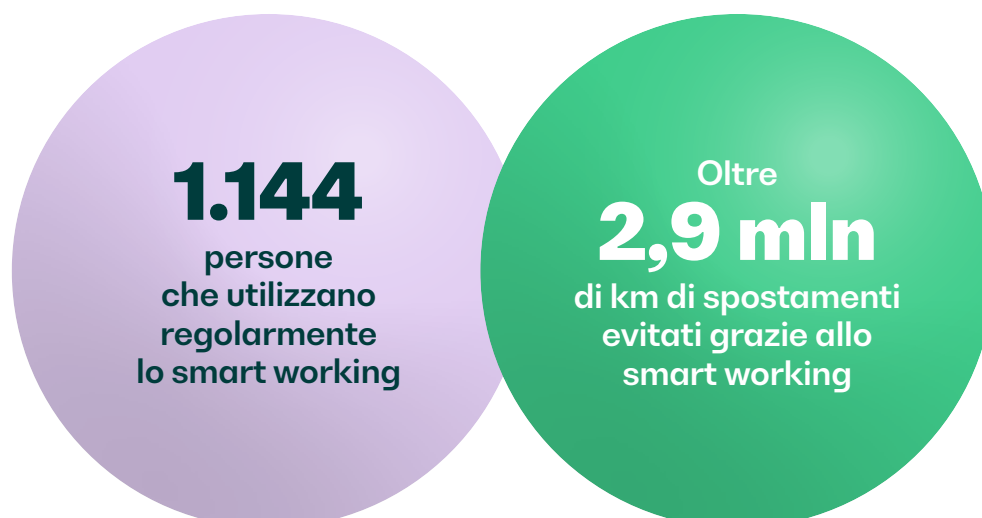
³⁷ Campus del valore di circa 4.000 euro.



Nel 2024 continueremo ad arricchire la nostra offerta andando a integrare nuovi servizi in base alle ulteriori esigenze che emergeranno dal costante dialogo con le nostre persone, oltre che sulla base anche dei trend del contesto esterno. Andremo, inoltre, a consolidare i nostri obiettivi, comportamenti attesi e offerta in questo ambito all'interno di una singola policy aziendale, fruibile a tutta l'organizzazione.

Smart Working

Sisal ha introdotto lo smart working come modalità di lavoro ben prima che l'emergenza sanitaria lo rendesse necessario. In particolare, nel 2015 abbiamo lanciato in via sperimentale il primo progetto pilota di smart working, che nella sua accezione più ampia puntava a migliorare la flessibilità e diminuire i tempi casa-lavoro, così da favorire una gestione sinergica degli impegni lavorativi e privati. 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.



Salute e sicurezza

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

La Salute e la Sicurezza delle persone sono per Sisal 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.

Nell'ambito del più ampio impegno al rispetto dei diritti umani, infatti, ci impegniamo a sviluppare e promuovere una solida **cultura della sicurezza**, che garantisca un ambiente di lavoro sano e privo di pericoli per tutti coloro che lavorano con e per il Gruppo.

1. Politiche e Pratiche Aziendali

L'impegno costante di ognuno, l'integrazione della sicurezza nei processi e nella formazione, la segnalazione e l'analisi degli eventi, il rigore nella selezione e nella gestione delle ditte appaltatrici, i continui controlli sulla qualità, la condivisione delle esperienze e il confronto con i top player internazionali sono gli elementi fondanti della cultura della sicurezza. In linea con quanto espresso nella Politica Salute e Sicurezza, il Gruppo si impegna a gestire le proprie attività nel rispetto delle prescrizioni legali e della normativa vigente, ad ottimizzare i processi aziendali e ad efficientare il consumo delle risorse, anche attraverso l'adozione dei migliori standard e la condivisione delle esperienze. Nel perseguire il nostro impegno per la Salute e la Sicurezza, abbiamo implementato politiche e pratiche aziendali mirate a tutelare la Sicurezza nei nostri luoghi di lavoro e a garantire il benessere delle nostre risorse. Queste includono:

- sviluppo e adozione di un **Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza sui luoghi di lavoro, in conformità allo standard UNI EN ISO 45001:2018**, che definisce le procedure da implementare per la gestione dei rischi, l'adempimento alle normative e per supportare il miglioramento continuo, anche attraverso verifiche e audit periodici, contribuendo ad una definizione sempre più efficace dei processi e delle iniziative di coinvolgimento del personale³⁸.
- Programmi di formazione e iniziative di awareness periodiche al fine di sensibilizzare colleghi



e colleghe sui rischi specifici della loro mansione e sulle misure preventive da adottare.

- L'effettuazione regolare di sopralluoghi, identificazione e costante analisi dei rischi ed individuazione delle opportune azioni di mitigazione dei pericoli sui luoghi di lavoro, attraverso un **approccio risk-based**.

2. Coinvolgimento degli Stakeholder

Coinvolgiamo attivamente la popolazione aziendale e le parti interessate nel processo di gestione della Salute e Sicurezza attraverso:

- consultazioni regolari con i rappresentanti del personale per raccogliere opinioni, suggerimenti, identificare eventuali problematiche e collaborare alla risoluzione delle stesse;
- campagne di sensibilizzazione e iniziative di coinvolgimento per promuovere comportamenti sicuri nei luoghi di lavoro e segnalazione di incidenti/quasi incidenti.

3. Prospettive Future

Ci impegniamo per un miglioramento continuo delle nostre pratiche e per la promozione di un ambiente di lavoro sempre più sicuro e salutare. Le nostre priorità includono:

- l'implementazione di nuove tecnologie e/o metodologie per l'identificazione e la mitigazione dei rischi;
- il potenziamento dei programmi di formazione e delle iniziative di awareness;
- la collaborazione con gli stakeholder interni ed esterni per mantenere sempre elevati i nostri standard in materia di Salute e Sicurezza.

³⁸ Perimetro della certificazione: Sisal Italia S.p.A., Sisal S.p.A.