

# People

- 56 La crescita inizia dalle persone
- 57 Composizione del personale
- 60 Attività di recruitment e turnover
- 61 Formazione e sviluppo delle carriere
- 63 Benessere delle persone
- 66 Pari opportunità e remunerazione
- 68 Salute e sicurezza sul lavoro
- 74 Attività di comunicazione



# Quando la squadra è tutto.

In SEW-EURODRIVE crediamo che il singolo talento non sia più sufficiente: per fornire un servizio impeccabile occorre che tutti i reparti siano eccellenti e, soprattutto, sincronizzati tra loro.

La possibilità di esprimere le proprie potenzialità è il cardine attorno al quale si sviluppa la nostra cultura e la responsabilità sociale che vogliamo guidare. In questo senso, far crescere le persone attraverso la delega e la responsabilità diffusa è un punto centrale per l'empowerment di tutta la nostra azienda. Riuscire a liberare sempre più energie creative è la vera sfida che oggi vogliamo vincere.

L'obiettivo, rappresentato anche dalla nostra vision, è creare un contesto fertile, una cultura 4.0 che permetta di esprimere il potenziale di tutti. Creare cultura d'impresa è il perno della nostra strategia e ne incarna la vision.



# 213

totale dipendenti

# +7,6%

trend di crescita dell'organico, al netto delle uscite

# 100%

contratti di lavoro dipendente a tempo indeterminato

# 25%

quota di donne sul totale (era il 23% nel 2021)



# 30%

dipendenti con laurea o titolo superiore



**Nel 2022 abbiamo intrapreso un ambizioso programma formativo per l'empowerment della popolazione femminile.**

# 6.314

ore di formazione erogate

# 199

persone coinvolte

# 31,7

ore a persona

# Obiettivi

La tabella riassume gli obiettivi aziendali per l'ambito Persone che hanno un impatto sulla sostenibilità, declinati per temi ESG, azioni strategiche e aree di sviluppo.

## PERSONE

Obiettivi di sostenibilità	Temi ESG	Azioni	Indicatori	Target 2023	Target 2024	Target 2025
Implementare una gestione del personale agile e basata sulla fiducia, con un alto impatto sulla crescita	Divulgazione e crescita della cultura sostenibile	Potenziare le partnership con istituti scolastici superiori, università, enti locali e governativi, con lo scopo di impattare positivamente sulla società	Numero percentuale di partnership attive	6 partnership attive	7 partnership attive	8 partnership attive
	Valorizzazione competenze e well-being	Implementare modelli di agile management con focus particolare sul potenziamento e miglioramento della qualità e rapidità di decision making per creare un ambiente lavorativo eccellente e trust based	Percentuale popolazione soggetta a valutazione 360° Risultato del Trust Index del Great Place to Work (GPTW)	100% popolazione soggetta alla valutazione a 360° Risultato del Trust Index GPTW 60%	GPTW Trust Index: 68%	GPTW Trust Index: 73%
		Creare un team di energy consultant con focus su energy management con relativo supporto formativo.	Percentuale posizioni coperte e formate	Individuazione persone	100% posizioni necessarie coperte con personale formato	
Assicurare standard alti di sicurezza e salute	Salute e sicurezza dei lavoratori	Sviluppare un sistema di gestione rischio H&S, basato sul riconoscimento del rischio, sulla valutazione continua e su un approccio preventivo	Percentuale completamento	75%	85%	100%
Sviluppare un ambiente inclusivo che integri perfettamente la diversità	Parità di genere	Aumentare il numero di donne assunte, con prevalenza negli ambiti di management, smart factory, vendite e supporto tecnico	Percentuale donne / dipendenti totali	inserimento di 1 donna nella dirigenza e 28% donne assunte	29% donne	30% donne
		Assicurare un trattamento di equità retributiva in termini di genere ed etnia	Percentuale divario salariale basato su benchmark di mercato	-	-	0% divario salariale basato su benchmark di mercato
		Assumere almeno un under 30 in ogni reparto	Percentuale reparti con almeno un under 30	33%	66%	100%



### Persone: i temi ESG

- + Salute e sicurezza dei lavoratori - **tema materiale**
- + Divulgazione e crescita della cultura sostenibile - **tema materiale**
- + Parità di genere
- + Cultura digitale
- + Valorizzazione competenze e well-being

# La crescita inizia dalle persone

Sappiamo da tempo che il nostro business è cambiato.

Siamo passati da una logica di “prodotto” a una di “soluzione/sistema”. Per un’azienda come la nostra, che vanta oltre 90 anni di storia di successo, di cui 50 in Italia, questo passaggio rappresenta un cambiamento notevole. Vendere un prodotto è, infatti, totalmente diverso dal vendere una soluzione/sistema. Gradualmente vogliamo diventare un’azienda di servizi, in cui la differenza non la farà il “cosa” (la tecnologia), bensì il “come” (ossia le modalità di vendita e il tipo di esperienza unica che l’azienda è in grado di veicolare al cliente). Per vincere la competizione, è determinante puntare sempre di più su un forte elemento di differenziazione: il servizio, che solo le persone possono dare.

## Sappiamo da tempo che il nostro business è cambiato.

Proprio da qui nasce il nostro impegno a sostenere un modello di gestione e di politica sociale basato sul coinvolgimento e sulla fiducia tra management e collaboratori, sia attraverso la formazione continua per veicolare uno stile di leadership in linea con i tempi, sia attraverso sistemi di valutazione del clima e del management che coinvolgano tutti i lavoratori.

Da tempo abbiamo introdotto per il management una valutazione a 360°, come strumento per favorire la coerenza tra le dichiarazioni d’intenti e le azioni. Dal 2023, estenderemo questo modello a tutta la popolazione aziendale, a testimonianza della determinazione e convinzione con la quale perseguiamo la trasformazione culturale a sostegno del business.

## Siamo passati da una logica di “prodotto” a una di “soluzione/sistema”.

## Dalla salute al benessere

Riteniamo fondamentale che l’attenzione alla salute e sicurezza delle persone sia interpretata in modo ampio, in ottica di benessere complessivo nei luoghi di lavoro. Poniamo molta attenzione nel monitorare il benessere di tutti tramite un clima aperto, di ascolto e di fiducia. Ecco perché, periodicamente, partecipiamo all’indagine Great Place To Work® e con soddisfazione abbiamo conseguito sia la certificazione nazionale che suggella l’attenzione alle persone, sia il riconoscimento come una delle prime aziende italiane classificate per qualità dell’ambiente di lavoro per le linee produttive.

## Competenze per un mondo che cambia

La formazione è un pilastro fondamentale della nostra politica sociale. Alla luce della digitalizzazione pervasiva e di modelli di agile management, l’upskilling e il reskilling delle persone stanno assumendo sempre maggiore rilevanza strategica. Per questo motivo, abbiamo intrapreso un ambizioso piano formativo in base al quale tutta la popolazione aziendale riceverà le competenze di base di coding e pensiero computazionale. Per alcune figure, abbiamo avviato programmi di formazione avanzata in materia di data literacy e data governance.

## Empowerment femminile

Un altro elemento portante della formazione interna è l’ambizioso programma che abbiamo avviato nel corso del 2022 per l’empowerment della popolazione femminile: un aspetto interessante è la partecipazione innanzitutto del management, che ha acquisito consapevolezza sull’importanza di non cadere in stereotipi di genere nell’esercizio della propria leadership. La fase successiva di quest’iniziativa, che sarà implementata nel 2023, sarà il coinvolgimento di tutto il personale femminile per acquisire analoghe consapevolezze e abilitare il loro proprio potenziale di sviluppo.

I nostri programmi formativi riguardano tre aree:

+ competenze trasversali

+ tecnico-specialistiche

+ in ambito Qualità e Sicurezza.

# Composizione del personale



Il numero dei dipendenti è cresciuto del 7,6% nel 2022 rispetto all’anno precedente. Nei tre anni di rendicontazione, la percentuale di donne sul totale è passata dal 22% al 25%, sebbene tra i dirigenti non vi siano donne.

LAVORATORI PER QUALIFICA	2020			2021			2022		
	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.
DIRIGENTI	11	0	11	11	0	11	9	0	9
QUADRI	21	2	23	20	3	23	28	3	31
IMPIEGATI	78	40	118	82	41	123	81	46	127
OPERAI	43	0	43	41	0	41	41	5	46
<b>TOTALE*</b>	<b>153</b>	<b>42</b>	<b>195</b>	<b>154</b>	<b>44</b>	<b>198</b>	<b>159</b>	<b>54</b>	<b>213</b>

\*lavoratori al 31/12 (differentemente da quanto esposto nel report dello scorso anno, in cui veniva riportata la media dell’anno)

Facciamo un ricorso molto limitato ai lavoratori non dipendenti: abbiamo solo 12 persone con contratto a tempo determinato, 5 in stage e 7 in somministrazione.

**12**  
Persone con contratto a tempo determinato

TIPOLOGIA DI CONTRATTO*	2020			2021			2022		
	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.
Dipendenti in somministrazione	0	0	0	0	3	3	3	4	7
Personale in stage	4	0	4	3	3	6	3	2	5
<b>TOTALE</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>12</b>

\*Lavoratori non dipendenti

L'area funzionale più numerosa è quella Commerciale del Drive Center, seguita dall'Operations, situato negli headquarters di Solaro.

LAVORATORI PER AREA FUNZIONALE*	2020			2021			2022		
	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.
Amministrazione, Finanza e Credito	3	7	10	3	7	10	3	8	11
Direzione Generale, Marketing, IT, HR	7	5	12	6	5	11	7	6	13
Operations	50	7	57	50	9	59	48	15	63
Innovation Technology - Customer Service	22	3	25	21	3	24	24	5	29
Industry Management - Central Sales	10	4	14	10	5	15	9	5	14
<b>TOTALE SOLARO</b>	<b>92</b>	<b>26</b>	<b>118</b>	<b>90</b>	<b>29</b>	<b>119</b>	<b>91</b>	<b>39</b>	<b>130</b>
<b>Drive Center (DC)</b>	<b>61</b>	<b>16</b>	<b>77</b>	<b>64</b>	<b>15</b>	<b>79</b>	<b>68</b>	<b>15</b>	<b>83</b>
di cui:									
Milano	13	4	17	13	3	16	14	2	16
Bologna	15	6	21	16	6	22	16	6	22
Torino	10	2	12	10	2	12	11	2	13
Verona	14	3	17	16	3	19	16	3	19
Caserta	9	1	10	9	1	10	11	2	13
<b>TOTALE</b>	<b>153</b>	<b>42</b>	<b>195</b>	<b>154</b>	<b>44</b>	<b>198</b>	<b>159</b>	<b>54</b>	<b>213</b>

\*lavoratori al 31/12 (differentemente da quanto esposto nel report dello scorso anno, in cui veniva riportata la media dell'anno)

La percentuale di giovani in azienda, di età inferiore ai 30 anni, è incrementata, passando da 3,5% nel 2021 al 7% nel 2022.

FASCIA D'ETÀ*	2020			2021			2022		
	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.
< 30 anni	12	3	15	4	3	7	6	9	15
31-50 anni	85	30	115	86	27	113	102	28	130
> 50 anni	56	9	65	64	14	78	51	17	68
<b>TOTALE</b>	<b>153</b>	<b>42</b>	<b>195</b>	<b>154</b>	<b>44</b>	<b>198</b>	<b>159</b>	<b>54</b>	<b>213</b>

\*lavoratori al 31/12 (esclusi stagisti e personale in somministrazione)

Il 59% dei dipendenti è diplomato. A questa quota cui si aggiunge un 30% di dipendenti con laurea (triennale e magistrale) o titolo superiore alla laurea.

COLLABORATORI PER TITOLO DI STUDIO*	2020			2021			2022		
	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.
TERZA MEDIA	26	0	26	25	0	25	23	0	23
DIPLOMA	88	32	120	78	31	109	88	38	126
LAUREA BREVE	6	5	11	10	6	16	13	6	19
LAUREA MAGISTRALE	29	2	31	37	5	42	31	10	41
POST-LAUREA	4	3	7	4	2	6	4	0	4
<b>TOTALE</b>	<b>153</b>	<b>42</b>	<b>195</b>	<b>154</b>	<b>44</b>	<b>198</b>	<b>159</b>	<b>54</b>	<b>213</b>

\* lavoratori al 31/12 (esclusi stagisti e personale in somministrazione)

## Tipi di contratto

La quasi totalità dei dipendenti ha un contratto a tempo indeterminato, mentre il personale impiegato a tempo parziale rappresenta il 3,8% della popolazione.

**7%**

quota di giovani entro i 30 anni

**3,8%**

lavoratori a tempo parziale

**30%**

dipendenti con laurea o titolo superiore

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	2020			2021			2022		
	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.
DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO	153	42	195	153	43	196	159	53	212
DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO	0	0	0	1	1	2	0	1	1
<b>TOTALE DIPENDENTI*</b>	<b>153</b>	<b>42</b>	<b>195</b>	<b>154</b>	<b>44</b>	<b>198</b>	<b>159</b>	<b>54</b>	<b>213</b>

\*lavoratori al 31/12 (differentemente da quanto esposto nel report dello scorso anno, in cui veniva riportata la media dell'anno)

LAVORATORI FULL-TIME E PART-TIME	2020			2021			2022		
	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.
FULL-TIME	153	34	187	154	36	190	159	46	205
PART-TIME	0	8	8	0	8	8	0	8	8
<b>TOTALE*</b>	<b>153</b>	<b>42</b>	<b>195</b>	<b>154</b>	<b>44</b>	<b>198</b>	<b>159</b>	<b>54</b>	<b>213</b>

\*Per i tre esercizi riportati in tabella sono esposti i numeri dei lavoratori al 31/12 (differentemente da quanto esposto nel report dello scorso anno, in cui veniva riportata la media dell'anno).

# Attività di recruitment e turnover

Crediamo fermamente che lo sviluppo del business debba andare di pari passo con la creazione e tutela dei posti di lavoro. Da qui nasce la nostra grande attenzione per la professionalità di ogni collaboratore, che allo stesso tempo cerchiamo di sensibilizzare sull'importanza di mettersi sempre in gioco e di uscire dalla zona di comfort.

Per il raggiungimento di quest'obiettivo, è necessario che le persone siano adeguate alle sfide di cambiamento che vogliamo porci: pertanto, i processi di selezione sono molto scrupolosi e si basano su colloqui con la funzione HR e la linea e su strumenti di analisi, come il DISC model, che fotografa gli stili comportamentali e comunicativi.

L'inserimento in azienda viene facilitato da un cosiddetto Induction Plan, nel quale i neoassunti hanno modo di conoscere tutte le funzioni aziendali e di farsi conoscere.

Per trattenere i talenti, cerchiamo di offrire un contesto a valore aggiunto nel quale si respira un clima di fiducia e si può crescere professionalmente in virtù delle proprie attitudini e motivazioni. I colloqui periodici di feedback e sviluppo, la partecipazione a percorsi formativi, un sistema di valutazione della performance individuale e collettiva e un modello di compensation che tiene conto dei benchmark di mercato determinano un basso turnover aziendale, al netto delle uscite per pensionamento.

Nel corso del 2022 sono stati assunti 28 nuovi dipendenti, tutti under 50, mentre si è registrata l'uscita di 11 risorse, il 63,6% delle quali sopra i 50 anni.



ASSUNZIONI*	2020			2021			2022		
	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.
< 30	1	0	1	4	1	5	2	7	9
tasso di assunzione	8%	0%	7%	100%	33%	71%	33%	78%	60%
30-50	5	1	6	7	1	8	13	5	18
tasso di assunzione	6%	3%	5%	8%	4%	7%	13%	18%	14%
>50	2	0	2	0	0	0	1	0	1
tasso di assunzione	4%	0%	3%	0%	0%	0%	2%	0%	1%
<b>TOTALE</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>28</b>
<b>tasso di assunzione</b>	<b>5%</b>	<b>2%</b>	<b>5%</b>	<b>7%</b>	<b>5%</b>	<b>7%</b>	<b>10%</b>	<b>22%</b>	<b>13%</b>

\* Le percentuali della tabella assunzioni sono espresse come nuovi assunti/dipendenti al 31/12 della relativa fascia di età.

CESSAZIONI*	2020			2021			2022		
	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.
< 30	5	0	5	1	0	1	0	0	0
tasso di cessazione	42%	0%	33%	25%	0%	14%	0%	0%	0%
30-50	2	0	2	4	1	5	2	2	4
tasso di cessazione	2%	0%	2%	5%	4%	4%	2%	7%	3%
>50	2	0	2	4	0	4	7	0	7
tasso di cessazione	4%	0%	3%	6%	0%	5%	14%	0%	10%
<b>TOTALE</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>11</b>
<b>tasso di cessazione</b>	<b>6%</b>	<b>0%</b>	<b>5%</b>	<b>6%</b>	<b>2%</b>	<b>5%</b>	<b>6%</b>	<b>4%</b>	<b>5%</b>

\* Le percentuali della tabella cessazioni sono espresse come cessazioni/dipendenti al 31/12 della relativa fascia di età.

## Formazione e sviluppo delle carriere

Per poter contare su risorse professionali adeguatamente formate e all'altezza delle sfide aziendali e del mercato, predisponiamo un piano di formazione dei collaboratori in base ai bisogni formativi definiti annualmente da ogni reparto. Questo processo esprime il budget necessario per affrontare le esigenze dei vari reparti, i percorsi formativi standard per ruolo/famiglia professionale e i progetti strategici alla base delle nuove sfide.

La modalità di fruizione viene definita in base al tipo di corso.

Nel 2022 abbiamo svolto iniziative di sensibilizzazione rivolte al management e a tutta la popolazione attraverso interventi in plenaria, anche con il supporto di consulenti esterni. In particolare, si segnala una sessione specifica per far conoscere nel dettaglio le modalità di trasporto sostenibile, in primis la mobilità elettrica.

Tipologie di formazione:

- + frontali in aula
- + training on the job
- + e-learning
- + videoconferenza
- + Train-the-Trainer

### Ore complessive di formazione erogate e collaboratori coinvolti in formazione

N. ORE DI FORMAZIONE*	2020		2021		2022	
	U.	D.	U.	D.	U.	D.
DIRIGENTI	714	0	853	0	1.271	0
QUADRI	736	60	865	144	1.315	163
IMPIEGATI	553	424	1.606	1.129	2.269	773
OPERAI	88	0	435	52	499	24
<b>ORE DI FORMAZIONE PER GENERE</b>	<b>2.091</b>	<b>484</b>	<b>3.759</b>	<b>1.325</b>	<b>5.354</b>	<b>960</b>

\*ore di apprendimento (ore d'aula x n. allievi)

N. PERSONE COINVOLTE IN FORMAZIONE	2020		2021		2022	
	U.	D.	U.	D.	U.	D.
DIRIGENTI	11	0	11	0	10	0
QUADRI	20	2	22	3	26	3
IMPIEGATI	28	15	65	39	82	46
OPERAI	16	0	14	0	30	2
<b>TOTALE</b>	<b>75</b>	<b>17</b>	<b>112</b>	<b>42</b>	<b>148</b>	<b>51</b>

Le aree di intervento formativo sono di tre tipi:

- + Trasversale: ha l'obiettivo di potenziare competenze comuni a più ruoli aziendali (comunicazione, leadership, lingue, coding, digitalizzazione, coaching);
- + Tecnico-specialistica: ha l'obiettivo di potenziare competenze specifiche di ciascun ruolo aziendale;
- + Qualità - Sicurezza - Ambiente: ha l'obiettivo di sviluppare competenze in ambito Qualità, Sicurezza, Ambiente.



ORE DI FORMAZIONE* PER TIPOLOGIA DI COMPETENZE	2020		2021		2022	
	U.	D.	U.	D.	U.	D.
Formazione trasversale	1.242	292	1.449	558	2.195	406
Formazione tecnica - specialistica	783	192	677	171	2.274	360
Formazione in ambito Salute, Qualità e Sicurezza	66	0	1663	596	885	194
<b>TOTALE</b>	<b>2.091</b>	<b>484</b>	<b>3.759</b>	<b>1.325</b>	<b>5.354</b>	<b>960</b>

COSTO DI FORMAZIONE PER TIPOLOGIA DI COMPETENZE	2020		2021		2022	
	U.	D.	U.	D.	U.	D.
Formazione trasversale	79.800	6.800	116.385	35.314	110.160	34.760
Formazione tecnica - specialistica	3.000	3.213	5.500	3.550	24.787	15.740
Formazione in ambito Salute, Qualità e Sicurezza	1.810	160	15.175	3.320	17.652	2.740
<b>TOTALE PER GENERE</b>	<b>84.610</b>	<b>10.173</b>	<b>137.060</b>	<b>42.184</b>	<b>152.599</b>	<b>53.240</b>
<b>TOTALE</b>	<b>94.783</b>		<b>179.244</b>		<b>205.839</b>	

Nel 2022 abbiamo promosso diverse attività formative per potenziare competenze strategiche trasversali, così da fronteggiare la crescente complessità in un contesto di trasformazione digitale:



un percorso formativo che ha coinvolto tutta la popolazione aziendale per fornire le basi di coding e pensiero computazionale, competenze indispensabili per fronteggiare le sfide attuali e future;



corsi di people management per chi ha responsabilità di team;



corsi di business coaching per dirigenti;



un percorso rivolto al management per favorire la presa di consapevolezza sugli stereotipi che influenzano l'azione manageriale. Quest'iniziativa è la prima fase di un percorso più articolato che coinvolgerà tutta la popolazione femminile in un percorso di empowerment e di valorizzazione della leadership femminile;



un corso di vendita digitale per supportare la trasformazione digitale in ambito commerciale;



un corso di data governance per promuovere un modello aziendale data driven e sviluppare le competenze per gestire big data;



un corso di alta specializzazione in machine learning per potenziare le competenze tecnico-applicative e

generare valore al cliente. La valorizzazione delle nostre persone avviene con un processo di predisposizione di percorsi di sviluppo individuali. In particolare, sono stati implementati differenti tipologie di percorso di sviluppo individuale integrando differenti approcci, strumenti e informazioni:



Profilo DISC individuale;



Aree di miglioramento personali e aspettative emerse nei colloqui di feedback e sviluppo con il proprio responsabile;



Fabbisogni formativi aziendali, di area e individuali;



Profilo di inquadramento e retribuzione individuale.



# Benessere delle persone

La centralità delle persone nella vision aziendale è una riprova che il benessere dei collaboratori è al centro delle nostre politiche sociali.

La Smart Factory di Solaro consente di sgravare gli operai da molte attività ripetitive, elevando complessivamente gli standard qualitativi di ergonomia in ciascuna postazione. Le navette intelligenti AGV fungono sia da carrello per il trasporto di semilavorati all'interno della fabbrica sia da banco di lavoro dinamico. In questo modo, ogni navetta si autoregola e si adatta all'attività di assemblaggio e alla fisionomia di ciascun addetto. Ne derivano benefici sia in termini di incremento della produttività sia di miglioramento delle condizioni di lavoro in fabbrica.

Il benessere e l'attenzione ai collaboratori significa anche promuovere una politica di welfare ricca di servizi sociali funzionali ed efficienti, di sostegno al reddito e alla conciliazione vita - lavoro. In questa logica, siamo consapevoli del ruolo di sostegno e integrazione delle politiche pubbliche a cui le aziende private sono chiamate. Ruolo che, se gestito strategicamente, può rappresentare un'opportunità e un fattore d'innovazione in chiave di:

+ Relazioni tra azienda e collaboratori, tra azienda ed enti e istituzioni locali

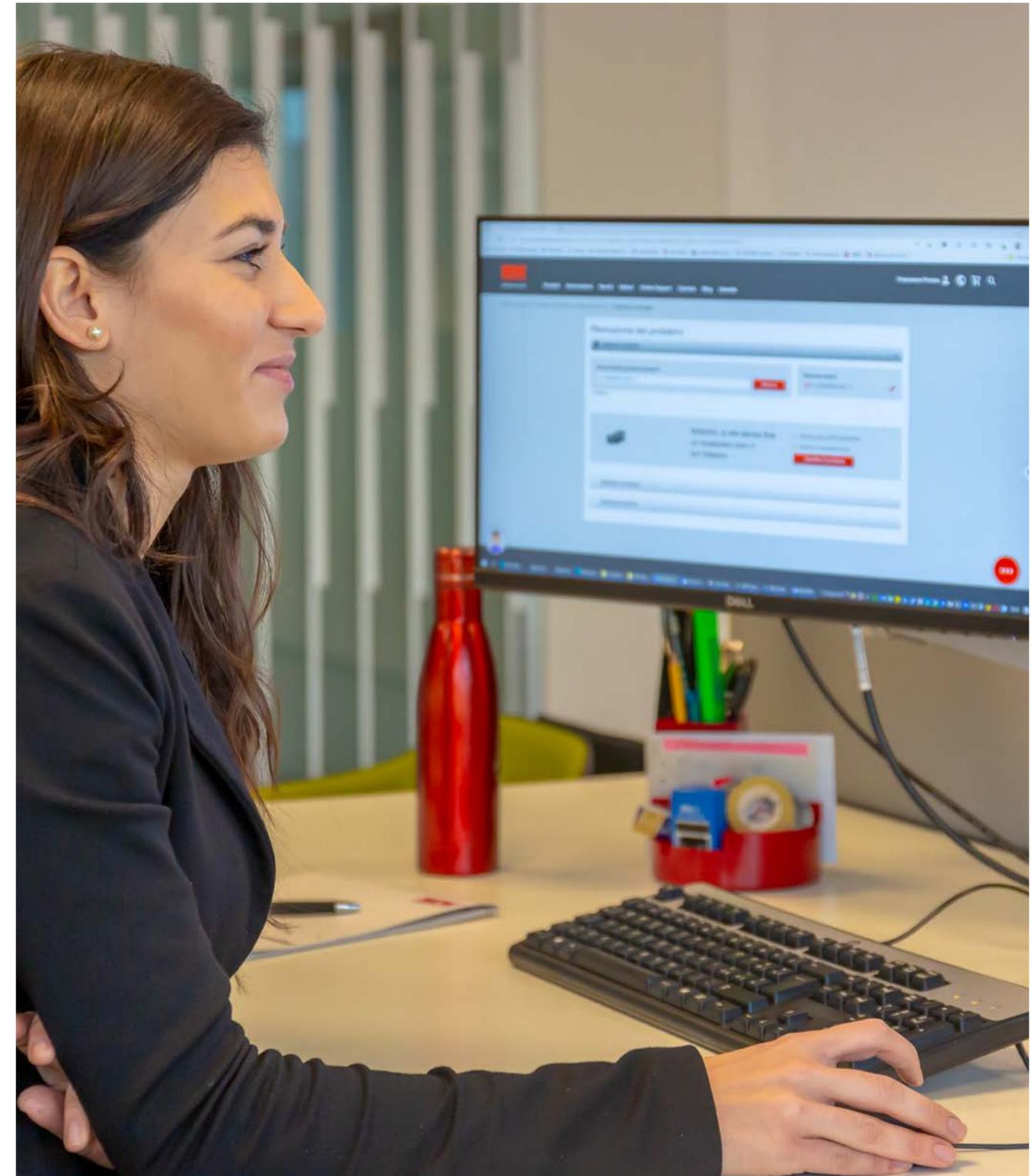
+ Sostegno al reddito delle famiglie attraverso servizi ad alto valore aggiunto

Sulla base di queste considerazioni, abbiamo un piano denominato SEWelfare che offre numerosi servizi in tre ambiti: conciliazione e time/money saving; protezione salute; supporto alla famiglia.

- 1 Flessibilità oraria
- 2 Pensione integrativa
- 3 Copertura assicurativa contro infortuni e invalidità
- 4 Assicurazione sulla vita
- 5 Disponibilità a concedere part-time
- 6 Estensione congedo paternità
- 7 Servizio salvatempo (lavanderia, posta, manutenzione/ lavaggio auto, pacchi in sede)
- 8 Compilazione Mod. 730
- 9 Credito on top su portale welfare
- 10 Assistenza sanitaria integrativa
- 11 Posti auto rosa per colleghe in gravidanza
- 12 Permessi retribuiti per visite mediche
- 13 Servizi Covid-19 (screening epidemiologici per dipendenti e familiari)
- 14 Sportello di ascolto
- 15 Borse di studio per figli dei dipendenti
- 16 Stage in azienda per figli dei dipendenti
- 17 Convenzioni aziendali
- 18 Prestiti a dipendenti
- 19 Ticket restaurant

	Collaboratori a tempo indeterminato	Collaboratori a tempo determinato	Collaboratori a tempo pieno	Collaboratori part-time
I principali servizi Welfare	1 2 3 4	1 4 5 6	1 2 3 4	1 2 3 5
	5 6 7 8	7 8 9 10	5 6 7 8	6 7 8 9
	9 10 11 12	11 12 13 14	9 10 11 12	10 11 12 13
	13 14 15 16	15 16 17 18	13 14 15 16	14 15 16 17
	17 18 19	19	17 18 19	18 19

SMARTWORKING	2021			2022		
	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.
Numero di dipendenti che hanno lavorato in smartworking	110	44	154	109	50	159
% che hanno utilizzato lo smartworking sul totale	71%	100%	77%	68%	93%	74%
Totale gg. lavorate in smartworking	5.899	3.567	9.466	4.310	3.120	7.430
% di gg. in smartworking su totale gg. lavorati	18%	43%	23%	13%	33%	18%



# Pari opportunità e remunerazione

Per promuovere pari opportunità ed equità, adottiamo due tipi di modelli gestionali:

+ Modello competencies-based: i sistemi di reclutamento, riconoscimento meritocratico e di valutazione e sviluppo sono tutti basati principalmente sul modello delle competenze, che per definizione è un modello che assicura equità in fase di gestione corrente;

+ Modello di Compliance: il Codice etico da un lato (che pone molta rilevanza sull'importanza di assicurare pari opportunità ed equità di trattamento) e il sistema di segnalazione delle violazioni alla struttura di Compliance garantiscono un adeguato sistema di repressione delle discriminazioni.

Continuiamo a lavorare per migliorare l'equità retributiva.



RAPPORTO RAL FISSA DONNE /UOMINI PER CATEGORIA	2020	2021	2022
	D/U	D/U	D/U
QUADRI	0,82	0,94	0,92
IMPIEGATI			
B1	0,96	0,94	0,91
B2	0,86	0,84	0,84
B3	-	-	0,83
C2	0,97	0,98	-
C3	0,94	0,94	0,90
OPERAI			
C1	-	-	0,98
C2	-	-	0,93

Chi viene assunto nel corso dell'anno percepisce un importo proporzionato ai mesi di servizio. Da qui l'apparente sbilanciamento del rapporto donne/uomini, con particolare riferimento alla qualifica 'operai', che ha visto nel 2022 l'inserimento di 5 persone.



RAPPORTO RETRIBUZIONE VARIABILE* DONNE /UOMINI PER CATEGORIA DI INQUADRAMENTO**	2020	2021	2022
	D/U	D/U	D/U
QUADRI	0,76	0,97	1,06
IMPIEGATI			
C2	0,96	0,76	1,07
C3	0,79	0,74	0,89
B1	0,84	0,77	0,81
B2	0,72	1,13	0,84
B3	-	-	0,76
OPERAI			
C1	-	-	0,54
C2	-	-	0,45

\*esclusi stagisti e personale in somministrazione

\*\*I premi variabili sono importi effettivamente percepiti nell'anno di competenza. Gli aventi diritto sono le persone assunte a tempo indeterminato dopo il superamento del periodo di prova.

CATEGORIE PROTETTE	2020			2021			2022		
	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.
IMPIEGATI	4	4	8	4	5	9	4	6	10
OPERAI	2	0	2	2	0	2	1	0	1
<b>TOTALE</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>11</b>

CONGEDO PARENTALE	2020			2021			2022		
	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.
N. dipendenti che hanno avuto diritto al congedo	8	6	14	11	3	14	6	5	11
N. dipendenti che hanno usufruito del congedo	7	6	13	11	3	14	6	5	11
N. dipendenti tornati al lavoro dopo il congedo	7	6	13	11	3	14	6	5	11
N. dipendenti tornati al lavoro dopo il congedo che sono ancora dipendenti di SEW nei 12 mesi successivi al rientro	7	6	13	10	3	13	6	5	11
<b>Tasso di rientro</b>	<b>100%</b>								
<b>Tasso di fidelizzazione*</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>91%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

\* Nr. dipendenti rimasti per 12 mesi in azienda dopo essere tornati al lavoro dopo il congedo parentale/Nr. dipendenti tornati dal congedo parentale nel periodo di rendicontazione precedente.

# Salute e sicurezza sul lavoro

INFORTUNI DIPENDENTI	2020			2021			2022		
	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.
N. decessi causati da infortuni sul lavoro	0	0	0	0	0	0	0	0	0
N. totale Infortuni sul lavoro registrabili	1	0	1	1	0	1	1	0	1
N. di infortuni con gravi conseguenze*	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale ore lavorate	254.791	62.857	317.648	264.263	71.040	335.303	262.578	75.478	338.056
<b>Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze**</b>	<b>0</b>								
<b>Tasso di infortuni sul lavoro registrabili**</b>	<b>0,39</b>	<b>0,00</b>	<b>0,31</b>	<b>0,38</b>	<b>0,00</b>	<b>0,30</b>	<b>0,38</b>	<b>0,00</b>	<b>0,30</b>

\*che porta a un decesso o a un danno da cui il lavoratore non può riprendersi, non si riprende o non è realistico prevedere che si riprenda completamente tornando allo stato di salute antecedente l'incidente entro 6 mesi.

\*\* Tasso calcolato come (numero totale infortuni / ore lavorate) X 100.000

SORVEGLIANZA SANITARIA	2020			2021			2022		
	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.
Visite effettuate	107	18	122	94	16	110	119	32	151
Idoneità su n. visite effettuate	80	3	81	56	2	58	66	8	74
Idoneità con prescrizione e limitazioni su n. visite effettuate	26	15	41	38	14	52	53	23	76
Non idoneità temporanea su n. visite effettuate	1	0	1	0	0	0	0	1	1
N. di denunce di malattie professionali	0	0	0	0	0	0	0	0	0

I dati delle tabelle precedenti escludono il personale in somministrazione. Si segnala che nel 2022 gli infortuni che hanno coinvolto il personale in somministrazione ammontano a 2, entrambi di tipo non grave.

Non si registrano:



Decessi a seguito di infortunio sul posto di lavoro



Infortuni sul lavoro con gravi conseguenze sul lavoratore coinvolto



Decessi causati da malattie professionali

Per noi la salute e sicurezza delle persone non è un mero indicatore, ma è l'unica modalità corretta di operare. La funzione salute e sicurezza ha la missione di contribuire allo sviluppo del business attraverso la minimizzazione dei rischi.

I principi del percorso di eccellenza operativa:

- + La sicurezza parte prima di tutto dai comportamenti dei lavoratori;
- + Tutti sono coinvolti, nessuno escluso;
- + Il rischio zero non esiste;
- + Zero infortuni come obiettivo comune, ogni giorno e in ogni condizione.

Nel corso del 2022 la funzione HSQ (Health, Safety and Quality) ha sviluppato internamente una prima versione del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) per controllare, monitorare, valutare e migliorare tutti gli aspetti della prevenzione e protezione.

Le fondamenta del modello sono caratterizzate dal rispetto dei requisiti normativi previsti in particolare dal D.L.gs. 81/08 e dal corpus normativo vigente.

La standardizzazione dei processi e il miglioramento continuo sono totalmente integrati al modello.



Il sistema di Prevenzione e Protezione si compone di 8 ELEMENTI che comprendono tutti i principali aspetti:

- + PILASTRO 1: Impegno dell'alta direzione
- + PILASTRO 2: Gestione dei rischi e pericoli
- + PILASTRO 3: Sicurezza attrezzature, strumenti di lavoro, verifica Impianti e macchine
- + PILASTRO 4: Formazione continua
- + PILASTRO 5: Gestione della sicurezza imprese e società esterne
- + PILASTRO 6: Analisi degli incidenti
- + PILASTRO 7: Gestione e preparazione alle emergenze
- + PILASTRO 8: Riconoscimento del rischio

Ogni pilastro è formato da più "requisiti", anch'essi valutati dal Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) tramite una checklist e un relativo punteggio che misura il grado di maturità raggiunto dal SGSL.

Come obiettivo aziendale viene fissato il livello di implementazione, ogni anno più elevato, attraverso un programma a lungo termine, per raggiungere il grado di applicazione totale degli 8 pilastri e dei 40 requisiti sotto-valutazione.

# 1

## Impegno dell'alta direzione

Tutti i manager lavorano sull'attuazione delle migliori pratiche in campo di sicurezza e salute.

**Scopo:** assicurare che la sicurezza sia parte delle priorità aziendali, con impegno e investimenti visibili

### Come:

- + Revisione prestazioni ed eventi legati alla sicurezza
- + Assegnazione responsabilità
- + Discussione procedure, normativa e applicazione
- + Analisi anomalie, ricerca soluzioni di miglioramento continuo

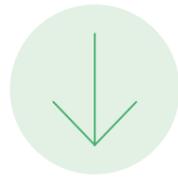
# 2

## Riconoscimento del rischio

**Scopo:** Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti.

La segnalazione delle criticità rilevate e le proposte migliorative di riduzione dei rischi sono la chiave del successo in questa materia. I rischi vengono valutati dal Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), di concerto con il Datore di Lavoro e con il supporto dei preposti e lavoratori. Il metodo di valutazione prevede, per ogni rischio generico e specifico individuato nei luoghi di lavoro, la compilazione di una matrice R = PxD (Rischio = Probabilità per Danno).

I dati in ingresso sono raccolti direttamente sul posto di lavoro, talvolta con l'intervento di consulenti e tecnici esterni, con i quali vengono esaminate dettagliatamente tutte le fasi e le attrezzature coinvolte in ogni ciclo di lavoro, nonché i prodotti utilizzati. Un apporto fondamentale viene fornito dalle informazioni ricevute dal Medico Competente, raccolte nel corso dei sopralluoghi o dei colloqui svolti durante la sorveglianza sanitaria. Dalla valutazione dei rischi discende un programma di miglioramento definito CAPA plan (Corrective Action, Preventive Action) in cui sono riportate le singole azioni, tempistiche, responsabilità e priorità di intervento.



# 3

## Attrezzature, strumenti di lavoro, verifica Impianti

In questo pilastro tecnico, troviamo le valutazioni del rischio, i rapporti tecnici e le verifiche in campo per aspetti operativi come il lavoro in altezza, gestione sostanze infiammabili, mezzi industriali di movimentazione, prevenzione inciampo e caduta, ecc.

# 4

## Formazione continua

Crediamo nell'importanza della formazione delle risorse anche in materia di salute e sicurezza. Infatti, lo sviluppo di competenze specifiche per ogni mansione e la formazione obbligatoria generale sono parte fondamentale del sistema. In questo modo, i lavoratori sono in grado di dimostrare le competenze acquisite in relazione alle responsabilità lavorative a loro affidate.

La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico avvengono in occasione:

- + quando inizia il rapporto di lavoro (o la somministrazione)
- + del trasferimento o cambiamento di mansioni
- + dell'introduzione di nuove attrezzature da lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi

Il programma formativo sulla sicurezza e salute (training masterplan) è gestito dalle funzioni HR e HSQ e segue le macro-fasi:

- + analisi fabbisogni formativi generali (scadenze attestati, richieste normative, mansioni)
- + raccolta esigenze dei singoli lavoratori (in base ai rischi della mansione)
- + definizione e approvazione budget formazione
- + selezione e coinvolgimento della scuola di formazione esterna (accreditata)
- + pianificazione interventi su base annuale
- + prova di superamento e consegna attestati. I corsi si dividono in obbligatori (accordo stato regioni) e specifici (legati alla singola mansione).

### Indicatori del training masterplan 2022:

- + 143 lavoratori formati e coinvolti in almeno un modulo formativo
- + 1.100 ore di formazione erogate (sia modalità e-learning che in presenza)
- + 20 differenti moduli
- + 38 classi gestite

# 5

## Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza per interventi tecnici in regime di appalto

È essenziale che le imprese che lavorano nel nostro perimetro operino in maniera coerente e compatibile con le politiche e le procedure in materia di ambiente, salute e sicurezza.

Abbiamo sviluppato una procedura di sicurezza specifica per la gestione delle imprese in appalto in conformità al titolo IV del Dlgs 81/08. In veste di committente, verifichiamo l'idoneità professionale e il rispetto della normativa di sicurezza da parte di tutti i fornitori ed eventuali appaltatori, attraverso l'acquisizione di documentazione probante (assenza di provvedimenti interdittivi, autocertificazione dell'idoneità professionale, regolarità contributiva, contratti di lavoro, certificati di formazione e addestramento ecc.). Per ogni fornitore viene redatto un DUVRI (documento unico di valutazione dei rischi interferenti), contenente le informazioni sui rischi propri dall'azienda e su quelli eventualmente introdotti dal fornitore.

Il Servizio di Prevenzione e Protezione, con il supporto di studi di consulenza esterni esperti, valuta la conformità dei documenti ricevuti dalle imprese e ne approva l'intervento in caso di esito positivo delle verifiche.

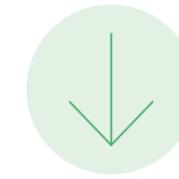
# 6

## Analisi degli incidenti e ricerca delle cause

La cultura della segnalazione è diffusa in azienda come strumento per comunicare anomalie e condizioni critiche, così da prevenire infortuni ed emergenze. Le segnalazioni che includono rischi e pericoli arrivano al RSPP che analizza l'evento e lo classifica in base alla tipologia. In caso di infortunio o near miss (mancato infortunio), procediamo innanzi tutto, se possibile, a parlare con la persona infortunata o coinvolta; in caso contrario, ci avvaliamo delle testimonianze del personale presente e

### Fase

- Intervento urgente in base alla gravità evento
- Verifica
- Descrizione dei fatti, analisi cause
- Contromisura
- Verifica



rimandiamo il colloquio con la persona appena possibile (in genere al suo rientro in azienda). Usiamo un modello di root cause investigation (analisi delle cause alla radice) che analizza le informazioni chiave per guidare l'analisi dell'evento quali:

- + Circostanze che hanno portato all'evento
- + Interviste dei soggetti coinvolti
- + Modalità di accadimento
- + Fattori scatenanti
- + Analisi causa apparente
- + Per eventi complessi e gravi: analisi cause causa profonda
- + Azioni correttive/preventive

### Piramide della sicurezza

- + Infortunio (suddivisione in base ai giorni di assenza)
- + Incendio/esplosione
- + Medicazione (intervento senza giorni di assenza e non ospedalizzato)
- + Mancato incidente (Near Miss)
- + Azione insicura
- + Condizione insicura

### Gestione eventi

In caso di evento legato alla salute e sicurezza dei lavoratori (non conformità) interveniamo secondo questo flusso operativo:

### Scopo

- Mettere in sicurezza il lavoratore in caso di infortunio o malore
- Impatto, danno, circostanze dell'incidente
- Raccolta informazioni chiave (metodo 5W+1H, 5 perché, fishbone)
- Azione correttiva tecnico-gestionale-organizzativa (esempio sulla formazione dei lavoratori in modo da correggere eventuali gap formativi del personale coinvolto nell'evento per eliminare ulteriori accadimenti della stessa natura)
- Efficacia della contromisura, azione preventiva e correttiva

# 7

## Piano di preparazione alle emergenze

I piani di preparazione alle situazioni d'emergenza e di risposta in caso d'emergenza sono documentati, accessibili e comunicati in maniera chiara.

Le apparecchiature, le strutture e le figure professionali adeguatamente formate per la risposta in caso d'emergenza sono definite e immediatamente disponibili.

Sono condotte simulazioni ed esercitazioni relative alle modalità di risposta pianificata per specifici scenari d'emergenza.

# 8

## Riconoscimento del rischio

La prevenzione è basata su tecniche di osservazione condizioni insicure e segnalazioni anomalie. Per alimentare la piramide della sicurezza vengono riportati gli eventi senza conseguenze su cose e persone ma importanti per eliminare la probabilità di incidente, rispettivamente condizioni insicure, azioni insicure e near miss.

## Interventi di Field Service

Gli interventi esterni presso gli impianti dei nostri clienti (perimetro nazionale ed estero), sono gestiti tramite un flusso di lavoro standardizzato per tutelare i lavoratori fuori sede, attraverso una prevalutazione dell'intervento e una verifica documentale in fase di pianificazione.

Tutti i nostri consulenti tecnici e operatori service vengono sottoposti a continui aggiornamenti attraverso corsi PES (Persona Esperta), PAV (Persona Avvertita), lavori in quota, utilizzo PLE, gestione dispositivi di protezione individuale (DPI), guida muletti, che oltre a fornire conoscenze e competenze tecniche di ruolo, minimizzano anche eventuali danni alle persone, preservando la sicurezza e la salute degli stessi.

## Servizi di medicina del lavoro

In base alla normativa, la sorveglianza sanitaria è affidata al Medico Competente (esterno).

Il medico competente collabora e coopera con il SPP su aspetti quali:

+ contenuti e aggiornamenti del DVR;

+ importanti modifiche riguardanti il processo produttivo, organizzazione aziendale e modalità di lavoro che possono influire sul rischio;

+ evidenze dei sopralluoghi sul posto di lavoro;

+ riunione periodica;

+ identificazione e definizione dei profili di rischio in base alla mansione.

Grazie alla collaborazione del Medico Competente è stato definito e redatto il protocollo sanitario aziendale.

In base alle mansioni valutate nel DVR, è stato strutturato un "piano visite" in cui è definito quali accertamenti sanitari (preventivi e periodici) si ritengono necessari per garantire la salute di tutti lavoratori esposti ai diversi rischi (esami clinici, indagini diagnostiche e successiva visita del MC) in funzione della specifica mansione.

## Progetto azienda cardioprotetta

Nel 2022 sono stati installati nella sede di Solaro 2 defibrillatori (DAE). Un gruppo di 10 lavoratori ha completato la formazione esterna sul loro utilizzo, incluse le prove pratiche di rianimazione e primo intervento per i casi di arresto cardiaco.



# Attività di comunicazione

## Comunicazione interna

L'obiettivo primario della comunicazione interna è coinvolgere tutti i collaboratori per mettere in relazione le persone, costituire funzioni, attivare processi, definendo connessioni che danno un valore aggiunto all'azienda.

Lo stesso sistema di governance (v. a pagina 44), che si articola in diversi team e meeting in continua evoluzione, è la principale piattaforma comunicativa aziendale perché si basa sulla relazione umana tra persone, la condivisione di esperienze con modalità sempre più partecipative e bidirezionali. Un esempio è la creazione del SEW Lab, con l'obiettivo di promuovere l'innovazione digitale attraverso modalità agili e fuori dalle normali strutture gerarchiche.

Modalità di comunicazione interna:

- + Digital Signage, monitor posizionati negli uffici che trasmettono informazioni e aggiornamenti vari su eventi, iniziative di Corporate Social Responsibility, attività con clienti strategici, dati economici, consumi energetici e rendimento di fonti rinnovabili, stato di avanzamento di progetti interdisciplinari e di innovazione;
- + DriveNet, la rete intranet del gruppo, su cui vengono pubblicati gli organigrammi, le comunicazioni interne, gli aggiornamenti sugli indicatori di performance dei diversi reparti e da cui è possibile accedere a diversi tool aziendali per la gestione di documenti a uso interno, il monitoraggio di specifiche attività commerciali e amministrative, accedere a formazione e-learning e molto altro;
- + un magazine semestrale promosso (MEG) per condividere informazioni, curiosità e aggiornamenti sul posizionamento del Brand, sui progetti Digital e di sostenibilità e sulle attività con clienti, follower e tutti gli stakeholder. Alcune delle informazioni sono anticipate da una newsletter bimestrale interna con l'obiettivo di condividere aggiornamenti su progetti di Lead Management, nuove opportunità di business, eventi, fiere, interviste a clienti e colleghi.

## IL DECISION TEST



### strumento di coinvolgimento dei collaboratori per cambiamenti significativi

Per SEW-EURODRIVE Italia il rapporto tra lavoratori e management è fondamentale, soprattutto in fase di cambiamenti significativi per la nostra azienda.

È per questo che, dal 2018, abbiamo introdotto il "Decision Test", un metodo di coinvolgimento dei lavoratori ogni qualvolta il management voglia introdurre cambiamenti significativi in azienda.

In sostanza, ci siamo impegnati a inserire sempre una fase di ascolto delle persone interessate per poter meglio comprendere le ricadute, i timori, le resistenze e gli aspetti da tenere in considerazione.

Gli strumenti adottati possono essere focus group, survey interne o entrambi, a seconda della complessità dei progetti di cambiamento.

In generale, ogni volta che si rende opportuno implementare un progetto di cambiamento significativo, si costituisce un team di progetto dedicato la cui membership si basa esclusivamente sulle competenze specifiche.

## Comunicazione esterna

È importante che un'azienda dialoghi con tutti gli interlocutori aziendali e con l'audience potenziale attraverso strumenti e strategie adeguate. Con la strutturazione di canali di ascolto e interazione, la comunicazione esterna contribuisce a costruire la percezione della qualità dei prodotti e servizi che offriamo; definisce i valori del brand e i contenuti che possono attrarre i vari stakeholder (imprese clienti, fornitori, partner commerciali, istituzioni, associazioni, enti e fondazioni, scuole, università e persone in cerca di occupazione, organi bancari, investitori); favorisce il processo di sviluppo sociale, culturale ed economico del brand; raccoglie feedback per monitorare le esigenze e i gusti dell'audience di riferimento.

La comunicazione esterna definisce e produce l'immagine dell'azienda che deriva dalla cura di singoli dettagli dei vari di strumenti di comunicazione, per esempio dal logo agli eventi, dal lettering ai visual promozionali, dai Social Media a Blog e sito web, dal co-marketing ai materiali stampati e alle referenze.

In SEW-EURODRIVE Italia la comunicazione esterna è affidata al reparto Marketing, che contribuisce anche a introdurre e far evolvere le modalità di interazione e comunicazione, accelerando la modernizzazione del sistema di comunicazione con gli stakeholder o sperimentando e attivando nuovi strumenti, canali e servizi. In SEW-EURODRIVE Italia la comunicazione esterna ha anche l'obiettivo di far conoscere le persone e il management aziendali e sensibilizzare su policy e modelli gestionali e il reparto Marketing segue anche il progetto comunicativo del bilancio di sostenibilità, dalle versioni stampate a quelle digitali o sul web.

## Strategia di comunicazione

Il nostro reparto marketing Italia redige annualmente una strategia di comunicazione per definire il posizionamento del brand nel contesto industriale, sociale, ambientale e territoriale in cui agiamo, contribuendo alla nostra crescita e al raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità sociale e culturale. Attraverso una strategia di contenuti e di distribuzione focalizzata sui bisogni impliciti ed espliciti dell'audience di riferimento, il reparto definisce e struttura il presidio di tutti i canali di comunicazione aziendale per agevolare l'apertura e la comunicazione tra reparti interni e interlocutori esterni.

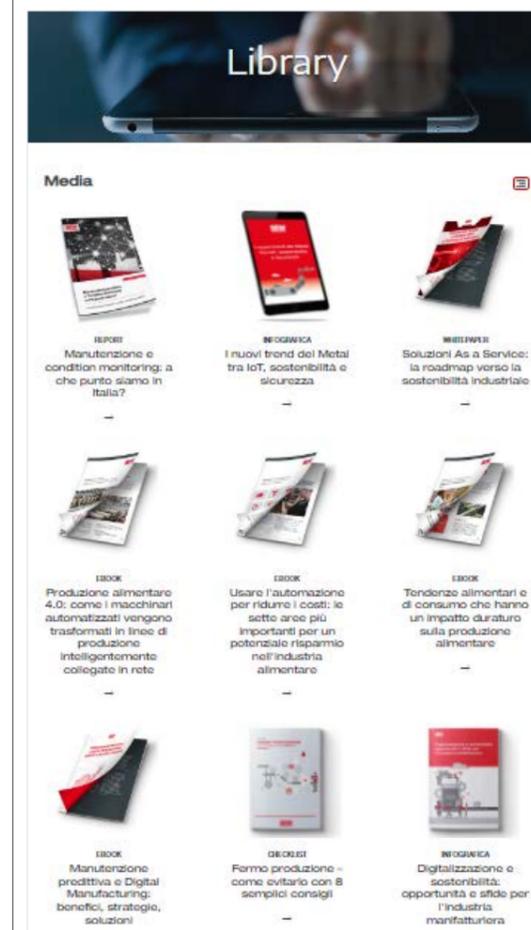
Ogni anno vengono definiti gli indicatori specifici di posizionamento del brand: gli obiettivi di Lead Generation e i target su tipologie e quantità di contenuti da realizzare, in funzione della strategia di diffusione e di comunicazione. Ogni mese, inoltre, l'ufficio marketing definisce gli argomenti e i contenuti che dovranno essere divulgati il mese successivo, anche in funzione delle Sales Release di casa madre e in relazione al piano editoriale del Blog, per poter programmare anche il calendario dei post e dei contenuti (card grafiche, caroselli, ecc.) per i post sui social network e la diffusione su tutti gli altri canali previsti dalla strategia di Inbound Marketing. Il reparto marketing ha il presidio sull'intero processo di Lead Management, dalla generazione di contatti qualificati e fino al Nurturing e monitoraggio dei risultati degli approcci commerciali, sia attraverso una piattaforma specifica di Marketing Automation, con strumenti per il tracciamento e l'analisi dei dati, che utilizzando alcune funzioni del CRM aziendale. Se la Lead Generation è affidata al reparto Marketing, le fasi di qualifica e conversione dei Lead sono invece in carico alla forza vendita e a specifiche figure chiamate Digital Customer Care Consultant che hanno l'obiettivo di personalizzare la Value Proposition partendo dall'analisi degli Intent Data e incrementare così l'utilizzo del canale di e-business aziendale (chiamato Online Support).



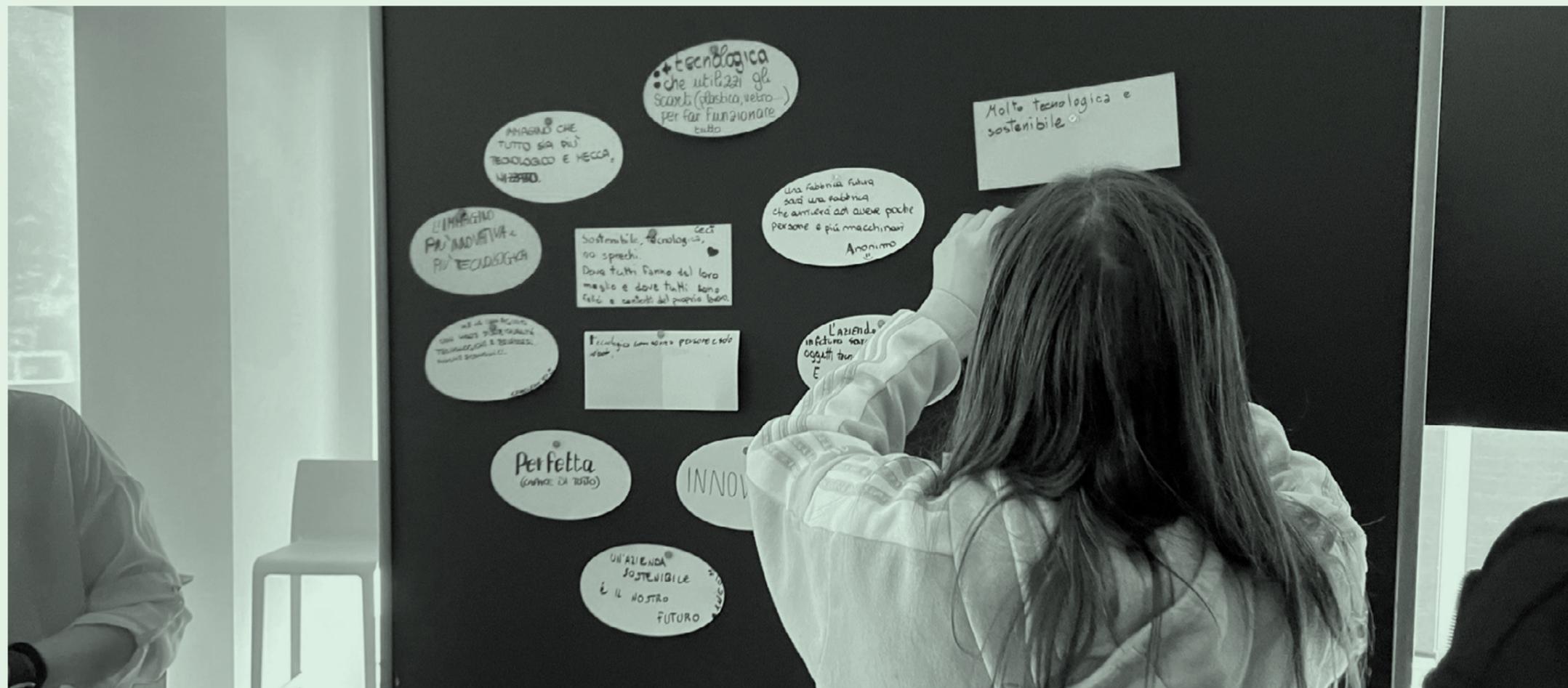
# 2

Piani editoriali:

- + annuale specifico per il blog aziendale
- + mensile per il sito web italiano



# Per il territorio e la comunità



She SPS Italia Award è un premio ideato da Messe Frankfurt durante l'edizione 2022 della fiera SPS di Parma, per valorizzare le conoscenze e le esperienze delle donne che si occupano di automazione e tecnologie per l'industria. La giuria di She SPS Italia Award ha premiato SEW-EURODRIVE per il Chatbot SEWy, espressione di un progetto hi-tech realizzato da un team di professionisti. SEWy offre un'esperienza con un Bot con Machine Learning, addestrato grazie alle conversazioni degli utenti, personalizzata, istantanea e sempre disponibile che massimizza la relazione tra utente e azienda e crea un unico punto di contatto per ogni necessità di assistenza tecnica e supporto commerciale.

Insieme alla Business School dell'Università LIUC, abbiamo creato Industrial Innovation Lab, un laboratorio culturale che ha l'intento di contribuire alla trasformazione delle piccole e medie imprese del territorio italiano in organizzazioni agili, innovative e sostenibili. Industrial Innovation Lab è un'iniziativa gratuita per creare una community con i nostri stakeholder. È infatti aperto a imprenditori, amministratori delegati/direttori generali, direttori di funzione e responsabili risorse umane di piccole/medie aziende, oltre che a docenti, ricercatori, professori e attori sociali che hanno una particolare sensibilità verso gli obiettivi del laboratorio. Il Lab lavora su quattro dimensioni:

- + **Persone:** le competenze e i valori alla base di un sistema-impresa dinamico e responsabile
- + **Tecnologie:** l'innovazione tecnologica come fattore che abilita al rinnovamento culturale, organizzativo, produttivo e allo sviluppo di nuove competenze;
- + **Sostenibilità:** intesa sia come responsabilità verso l'ambiente e le risorse energetiche, che nei confronti del contesto sociale in cui il laboratorio e i suoi membri si inseriscono;
- + **Modelli di Business e di Management:** un contesto aziendale che supporta

l'adozione di soluzioni innovative per superare le sfide del cambiamento e favorire la sostenibilità economica dell'impresa. A dicembre 2022 le aziende membri del Lab sono 13.

Siamo tra i vincitori della categoria "Investimenti" dell'edizione 2022 del premio economico italo-tedesco della Camera di Commercio Italo-Germanica AHK Italien. Siamo stati premiati per il progetto di apertura del nuovo Service Center di Caserta. Un investimento in grado di favorire l'incremento dell'occupazione nel Sud Italia, fornire più vicinanza alle industrie manifatturiere mediante una copertura più capillare, tutelare l'ambiente riducendo i costi energetici grazie alle fonti rinnovabili.



Dal 2019 al 2022 siamo stati partner tecnologico del MADE, Competence Center del Politecnico di Milano, centro di formazione nato per supportare le imprese nel loro percorso di maturazione e conseguente trasformazione digitale verso l'Industria 4.0.

Siamo partner del Master of Science in Innovation and Technology Management realizzato dall'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano.

Nel 2022 abbiamo sponsorizzato il Master di secondo livello in Meccatronica & Management MEMA della LIUC Università Cattaneo di Castellanza.

Sosteniamo l'Officina Futuro fondazione W Group che ha fondato il progetto "Girls Code It Better", un'iniziativa di orientamento e formazione nata per avvicinare sempre di più il mondo femminile alla tecnologia, nel tentativo di abbattere i pregiudizi culturali sulla diversità di genere.

Nel 2022 abbiamo supportato l'Istituto Tecnico Superiore Fondazione per la Mobilità Sostenibile Aerospazio/ Meccatronica del Piemonte, erogando uno specifico corso formativo teorico-pratico per la realizzazione e gestione di un veicolo a guida autonoma.

