

5.2 Mettere al centro le persone

Italgas, che da sempre considera le sue persone come il patrimonio di maggior valore, ha definito all'interno del Piano Strategico 2021-2027 una serie di azioni volte al loro sviluppo e alla loro valorizzazione. Il Gruppo continua a investire nelle attività di *upskilling* e *reskilling*, con un importante focus sul *digital learning*, nonché l'individuazione sul mercato di risorse che consentano di introdurre ulteriori competenze digitali. È, inoltre, previsto l'*insourcing* delle principali attività *core* per il Gruppo, in linea con quanto fatto negli ultimi anni, e l'inserimento di nuove risorse *under 30*.

Sempre maggiore attenzione sarà posta ai temi di Diversity & Inclusion, attraverso iniziative mirate e azioni di disseminazione interna. Tra le tante sfide sul capitale umano trova un posto importante il target sulla parità di genere.

In linea con il Codice Etico, Italgas considera la diversità un patrimonio aziendale, rispetta la dignità di ciascuno garantendo pari opportunità in ogni aspetto del rapporto di lavoro, evitando qualsiasi forma di discriminazione che possa derivare da differenze di sesso, età, stato di salute, etnia, nazionalità, opinioni politiche o religiose.

Personale

Al 31 dicembre 2021 il personale in servizio nel Gruppo Italgas è pari a 3.904 unità (rispetto alle 3.985 del 2020).

Dipendenti (headcount) GRI 102-8	U.m.	2019			2020			2021		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Part time	n.	11	43	54	7	37	44	7	36	43
A tempo determinato	n.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A tempo indeterminato	n.	11	43	54	7	37	44	7	36	43
Apprendistato/inserimenti	n.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Full time	n.	3506	536	4042	3378	563	3941	3257	604	3861
A tempo determinato	n.	2	0	2	1	0	1	0	1	1
A tempo indeterminato	n.	3342	492	3834	3187	504	3691	3049	537	3586
Apprendistato/inserimenti	n.	162	44	206	190	59	249	208	66	274
Totale	n.	3517	579	4096	3385	600	3985	3264	640	3904

Nello specifico, il 93% della popolazione aziendale ha un contratto a tempo indeterminato, mentre i contratti di apprendistato rappresentano il restante 7%. I contratti di apprendistato che si sono conclusi nel corso del 2021, sono stati tutti trasformati in contratti a tempo indeterminato.

	2019	2020	2021
Contratto a tempo determinato	0%	0%	0%
Contratto a tempo indeterminato	95%	94%	93%
Apprendistato/inserimento (dipendenti diretti)	5%	6%	7%

Dipendenti (headcount) GRI 102-8	U.m.	2019			2020			2021		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Contratto a tempo determinato	n.	2	0	2	1	0	1	0	1	1
Nord Italia	n.	2	0	2	1	0	1	0	1	1
Centro Italia	n.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sud Italia e isole	n.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contratto a tempo indeterminato*	n.	3353	535	3888	3194	541	3735	3056	573	3629
Nord Italia	n.	1213	273	1486	1170	272	1442	1127	303	1430
Centro Italia	n.	1134	141	1275	1055	146	1201	997	147	1144
Sud Italia e isole	n.	1006	121	1127	969	123	1092	932	123	1055
Apprendistato/inserimento (dipendenti diretti)	n.	162	44	206	190	59	249	208	66	274
Nord Italia	n.	44	25	69	49	27	76	57	26	83
Centro Italia	n.	69	10	79	86	13	99	94	13	107
Sud Italia e isole	n.	49	9	58	55	19	74	57	27	84
Totale	n.	3517	579	4096	3385	600	3985	3264	640	3904

*I tempi indeterminati includono anche i contratti Part-time.

Dipendenti per anzianità media	U.m.	2019			2020			2021		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Età media occupati (età)	n.	51	49	51,2	51	48	50,5	50	47	49,5
Anzianità media di servizio (anni)	n.	25	22	25,4	25	21	24,5	24	19	23,2

Nel corso del 2021 sono entrate 221 persone, delle quali 217 assunte dal mercato e 4 derivanti da trasferimenti interni dalle società partecipate.

Nuovi assunti* GRI 401-1	U.m.	2019			2020			2021		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Nord Italia	n.	58	30	88	41	26	67	68	50	118
età inferiore ai 30 anni	n.	39	22	61	30	16	46	29	22	51
tra i 30 e i 50 anni	n.	17	8	25	9	10	19	38	27	65
età superiore ai 50 anni	n.	2	0	2	2	0	2	1	1	2
Centro Italia	n.	47	11	58	40	12	52	45	10	55
età inferiore ai 30 anni	n.	45	6	51	36	9	45	40	8	48
tra i 30 e i 50 anni	n.	2	5	7	4	3	7	5	2	7
età superiore ai 50 anni	n.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sud Italia e Isole	n.	32	14	46	21	19	40	30	14	44
età inferiore ai 30 anni	n.	31	13	44	17	13	30	20	8	28
tra i 30 e i 50 anni	n.	1	1	2	3	6	9	10	6	16
età superiore ai 50 anni	n.	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Totale	n.	137	55	192	102	57	159	143	74	217
età inferiore ai 30 anni	n.	115	41	156	83	38	121	89	38	127
tra i 30 e i 50 anni	n.	20	14	34	16	19	35	53	35	88
età superiore ai 50 anni	n.	2	0	2	3	0	3	1	1	2

*Sono considerate solo le entrate da mercato.

Tasso di turnover in entrata* GRI 401-1	U.m.	2019			2020			2021		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Nord Italia	%	5	10	6	3	9	4	6	15	8
età inferiore ai 30 anni	%	33	63	40	25	38	29	24	51	31
tra i 30 e i 50 anni	%	5	8	6	3	9	4	11	19	14
età superiore ai 50 anni	%	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Centro Italia	%	4	7	4	4	8	4	4	6	4
età inferiore ai 30 anni	%	34	60	36	24	60	28	26	47	28
tra i 30 e i 50 anni	%	1	11	3	2	6	3	2	4	2
età superiore ai 50 anni	%	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sud Italia e Isole	%	3	11	4	2	13	3	3	9	4
età inferiore ai 30 anni	%	45	93	53	20	62	29	22	35	25
tra i 30 e i 50 anni	%	1	3	1	2	15	5	6	14	8
età superiore ai 50 anni	%	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	%	4	9	5	3	10	4	4	12	6
età inferiore ai 30 anni	%	36	69	41	24	49	28	25	46	28
tra i 30 e i 50 anni	%	3	8	4	2	9	4	7	15	9
età superiore ai 50 anni	%	0	0	0	0	0	0	0	0	0

*Calcolato come: nuovi assunti/dipendenti al 31.12 di ciascun anno per ciascun cluster.

Nuove assunzioni per livello*	U.m.	2019	2020	2021
Dirigenti	n.	3	4	5
Quadri	n.	5	11	13
Impiegati	n.	113	82	146
Operai	n.	71	62	53
Totale	n.	192	159	217

*Si considerano le sole entrate dal mercato

Dipendenti per livello di istruzione	U.m.	2019			2020			2021		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Laureati	n.	388	218	606	405	255	660	455	308	763
Diplomati	n.	1807	277	2084	1727	268	1995	1671	263	1934
Altro (inferiore al diploma)	n.	1322	84	1406	1253	77	1330	1138	69	1207
Totale	n.	3517	579	4096	3385	600	3985	3264	640	3904

Continua l'aumento in valore assoluto del numero dei laureati mentre diminuiscono i diplomati e ad altri livelli di istruzione.

Nel corso del 2021, il 58,5% delle assunzioni ha riguardato risorse con età inferiore ai 30 anni, percentuale in linea con l'obiettivo inserito del Piano Strategico 2021 -2027 che prevede l'inserimento di oltre il 60% di risorse *under 30* nell'arco piano. Il dato è coerente con l'andamento registrato nel triennio 2019-2021 e in costante crescita.

% di dipendenti per fascia d'età sul totale dei dipendenti	U.m.	2019	2020	2021
età inferiore ai 30 anni	%	9,2	10,7	11,4
tra i 30 e i 50 anni	%	21,8	22,4	24,8
età superiore ai 50 anni	%	69,0	66,9	63,8

Per contro sono uscite dal Gruppo 302 persone, di cui 298 per risoluzioni rapporto di lavoro e altre motivazioni (principalmente dimissioni per pensionamento).

Uscite* GRI 401-1	U.m.	2019			2020			2021		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Nord Italia	n.	76	10	86	78	21	99	96	18	114
età inferiore ai 30 anni	n.	5	0	5	3	3	6	2	6	8
tra i 30 e i 50 anni	n.	8	4	12	3	2	5	9	2	11
età superiore ai 50 anni	n.	63	6	69	72	16	88	85	10	95
Centro Italia	n.	105	3	108	98	8	106	93	10	103
età inferiore ai 30 anni	n.	4	1	5	1	0	1	3	2	5
tra i 30 e i 50 anni	n.	2	0	2	2	0	2	2	0	2
età superiore ai 50 anni	n.	99	2	101	95	8	103	88	8	96
Sud Italia e Isole	n.	56	0	56	62	6	68	74	7	81
età inferiore ai 30 anni	n.	3	0	3	0	1	1	1	1	2
tra i 30 e i 50 anni	n.	3	0	3	1	1	2	2	0	2
età superiore ai 50 anni	n.	50	0	50	61	4	65	71	6	77
Totale	n.	237	13	250	238	35	273	263	35	298
età inferiore ai 30 anni	n.	12	1	13	4	4	8	6	9	15
tra i 30 e i 50 anni	n.	13	4	17	6	3	9	13	2	15
età superiore ai 50 anni	n.	212	8	220	228	28	256	244	24	268

*Risoluzioni consensuali e altre uscite.

Tasso di turnover in uscita* GRI 401-1	U.m.	2019			2020			2021		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Nord Italia	%	6	3	6	6	7	7	8	5	8
età inferiore ai 30 anni	%	4	0	3	3	7	4	2	14	5
tra i 30 e i 50 anni	%	3	4	3	1	2	1	3	1	2
età superiore ai 50 anni	%	8	4	7	9	11	9	12	7	11
Centro Italia	%	9	2	8	9	5	8	9	6	8
età inferiore ai 30 anni	%	3	10	4	1	0	1	2	12	3
tra i 30 e i 50 anni	%	1	0	1	1	0	1	1	0	1
età superiore ai 50 anni	%	12	2	11	12	9	12	12	9	12
Sud Italia e Isole	%	5	0	5	6	4	6	7	5	7
età inferiore ai 30 anni	%	4	0	4	0	5	1	1	4	2
tra i 30 e i 50 anni	%	2	0	2	1	3	1	1	0	1
età superiore ai 50 anni	%	6	0	6	8	5	7	10	7	9
Totale	%	7	2	6	7	6	7	8	5	8
età inferiore ai 30 anni	%	4	2	3	1	5	2	2	11	3
tra i 30 e i 50 anni	%	2	2	2	1	1	1	2	1	2
età superiore ai 50 anni	%	9	2	8	10	9	10	11	7	11

*Calcolato come: dipendenti usciti/dipendenti al 31.12 di ciascun anno per ciascun cluster.

	U.m.	2019	2020	2021
Tasso di turnover in uscita volontario	%	0,63	0,35	0,74

Tasso di turnover* GRI 401-1	U.m.	2019	2020	2021
Uomo	%	10,6	9,9	12,4
Donna		12,3	15,6	17
Nord		11,3	10,8	15,3
Centro		12,2	11,9	12,1
Sud		8,7	9,2	11
Totale		10,9	10,7	13,2

*Calcolato come (entrate + uscite) / organico medio * 100 per ciascun cluster.