





4

L'attenzione alle persone

106 Le nostre persone

4

L'attenzione alle persone

Il rispetto e la valorizzazione delle persone costituiscono il cuore dell'azione di Coni Servizi che, in un'ottica di costante crescita, mantiene sempre aperto il dialogo e il confronto con i propri dipendenti.

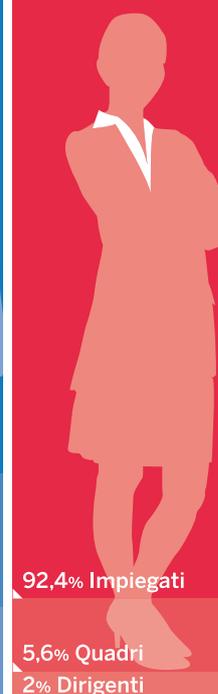
Le nostre persone

Al fine di migliorare il benessere di tutti i collaboratori, un'importante sfida per Coni Servizi è da sempre la creazione di un ambiente di lavoro positivo, fondato sulla lealtà e sulla fiducia reciproca: con questo obiettivo l'azienda mira a raggiungere una sempre maggiore qualità dei servizi erogati e una soddisfazione crescente del singolo dipendente.

A fine 2015, l'organico è composto da 669 persone (tale valore non comprende i 623 dipendenti della Società che, in virtù del CCNL 2006-2009, sono passati alle dipendenze delle Federazioni Sportive Nazionali, presso le quali già prestavano servizio).

53,2%
356 DONNE

46,8%
313 UOMINI



+ di 1.000 ore di formazione erogate

52,9% tra i 30-50 anni di età

49,8% tra i 30-50 anni di età

55,6% tra i 30-50 anni di età

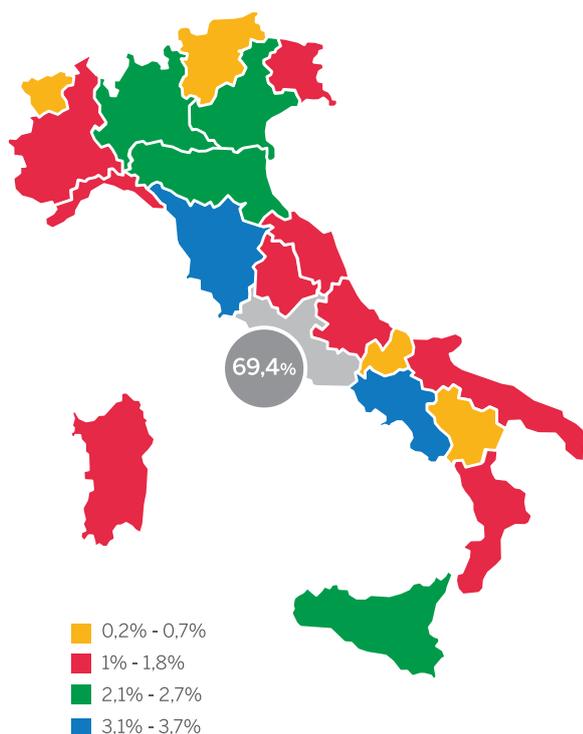
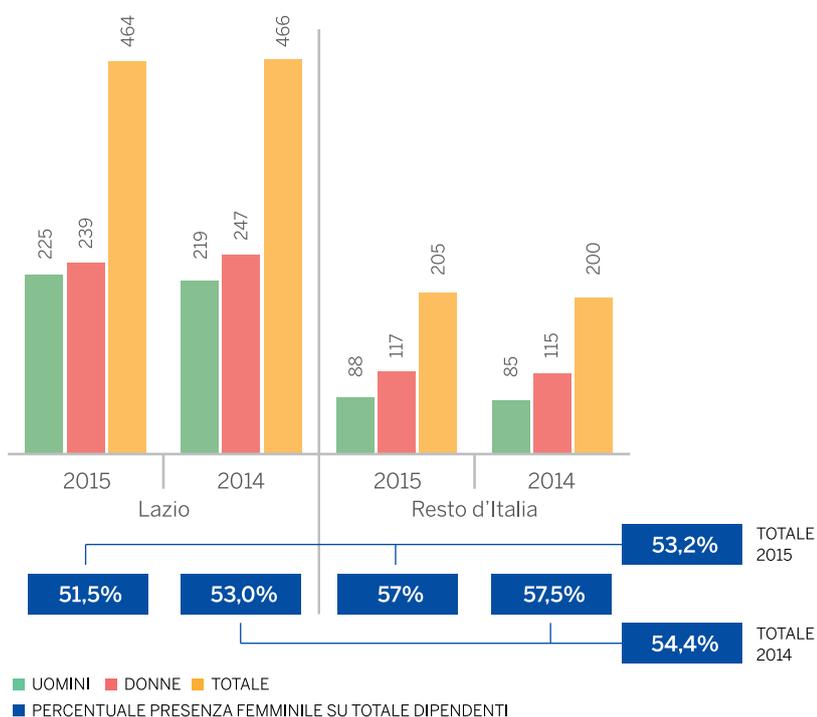


Suddivisione del personale

La maggior parte del personale di Coni Servizi svolge la propria attività nel Lazio e nelle sedi di Roma. La restante parte è suddivisa su tutto il territorio nazionale presso le strutture regionali e provinciali.

Suddivisione per area territoriale

Suddivisione per regione



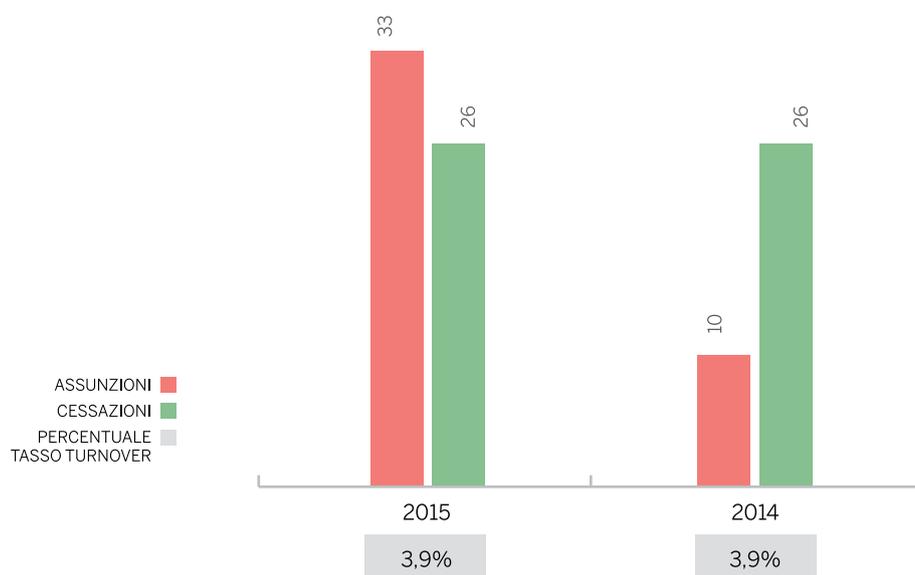
“Lazienda assume il personale sulla base di principi universali e meritocratici, bandendo ogni tipo di discriminazione e nel rispetto delle norme di legge e dei contratti collettivi in vigore.”

La struttura organizzativa di Coni Servizi si caratterizza per la stabilità del rapporto di lavoro dei propri dipendenti assicurando, al contempo, condizioni di flessibilità. I contratti a tempo indeterminato, nel 2015, sono quasi il 98% mentre il restante 2% è costituito, principalmente, da contratti a tempo determinato.

Al fine di rispettare le esigenze dei dipendenti e prestare attenzione alle necessità di ogni singolo (work life

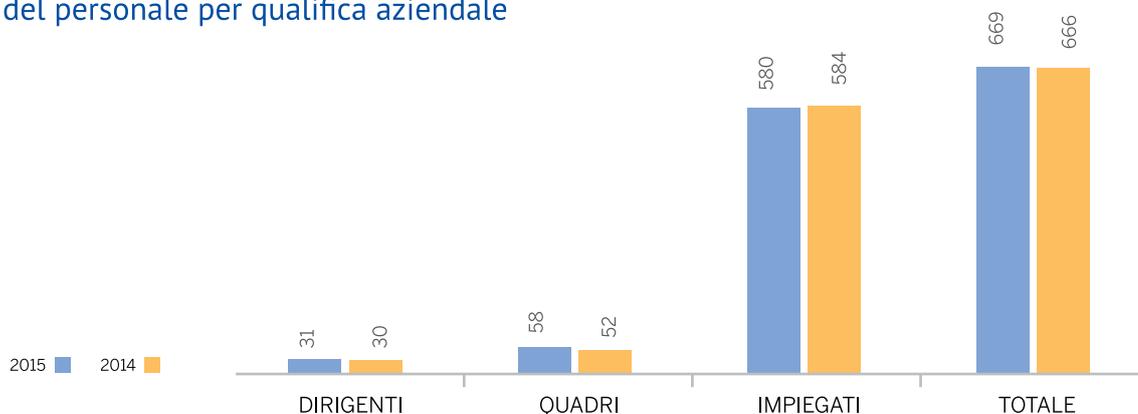
balance), Coni Servizi offre l'opportunità di scelta al proprio personale del lavoro part time. Nel 2015 non sono pervenute richieste di adesioni al regime part time, tuttavia negli scorsi anni tutte le richieste di effettuazione di orario a tempo ridotto sono state accolte (percentuale che si attesta al 100%), con un positivo riscontro anche delle richieste di riduzione dell'orario individuale di lavoro, in misura superiore a quella consentita dalle disposizioni contrattuali.

Totale assunzioni, cessazioni e tasso di turnover - 2015



*TASSO TURNOVER = (N. CESSAZIONI/N. DIPENDENTI A FINE ANNO) * 100

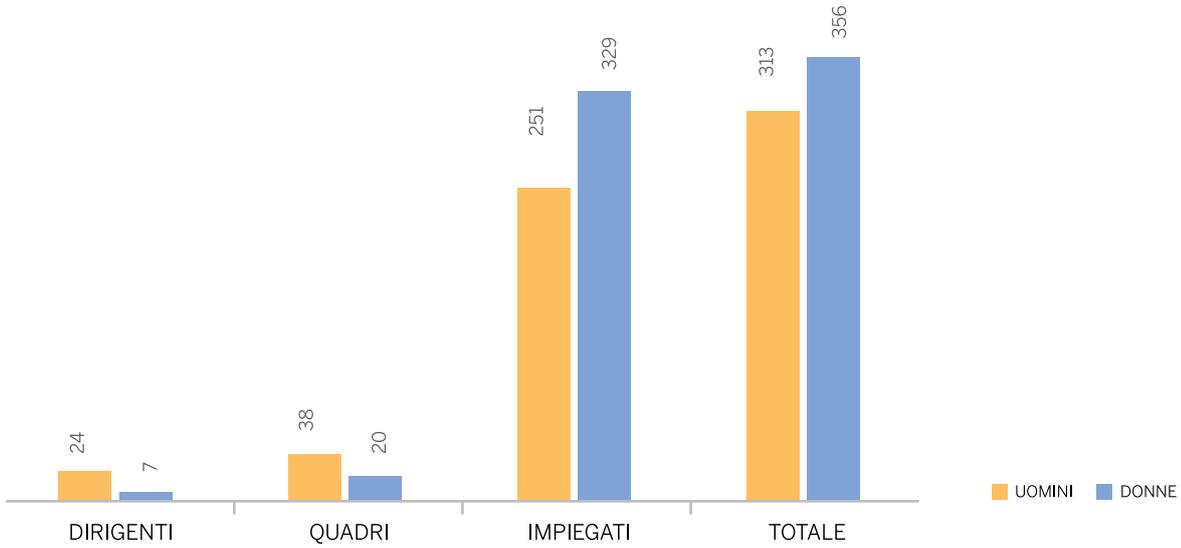
Suddivisione del personale per qualifica aziendale



Percentuale dipendenti suddivisi per qualifica aziendale

	2015	2014
(SUL TOTALE DEI DIPENDENTI)	4,6%	4,5%
	8,7%	7,7%
	86,7%	87,8%
	100%	100%

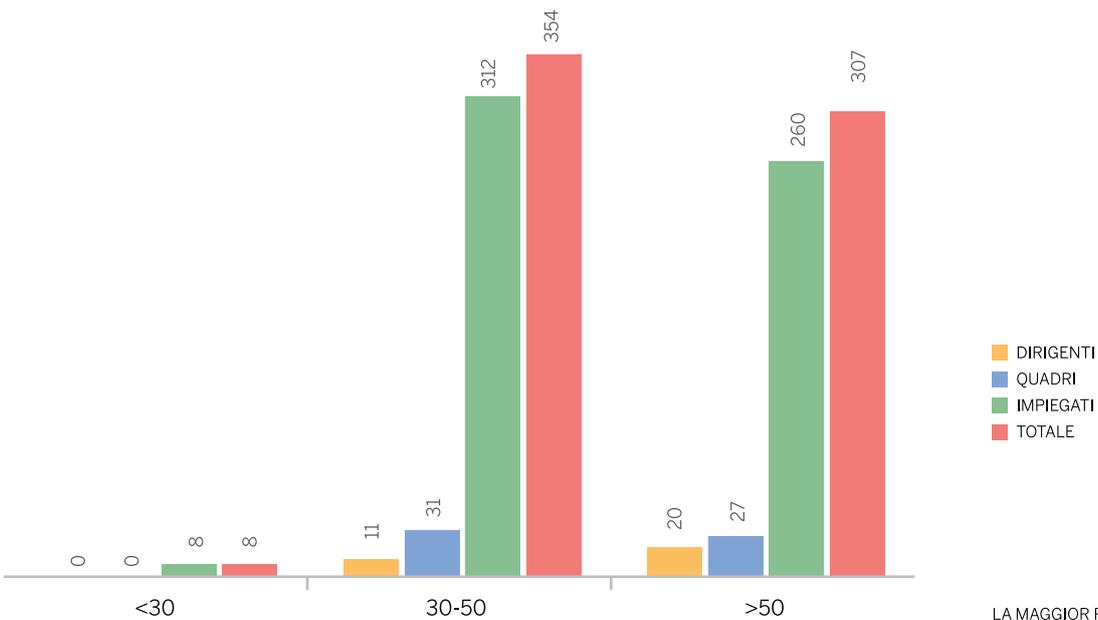
Suddivisione del personale per genere e per qualifica aziendale - 2015



Incidenza dipendenti donna per qualifica aziendale

Qualifica	2015	2014
DIRIGENTI	22,6%	23,3%
QUADRI	34,5%	34,6%
IMPIEGATI	56,7%	57,7%
TOTALE	53,2%	54,3%

Suddivisione del personale per fasce d'età e per qualifica aziendale - 2015

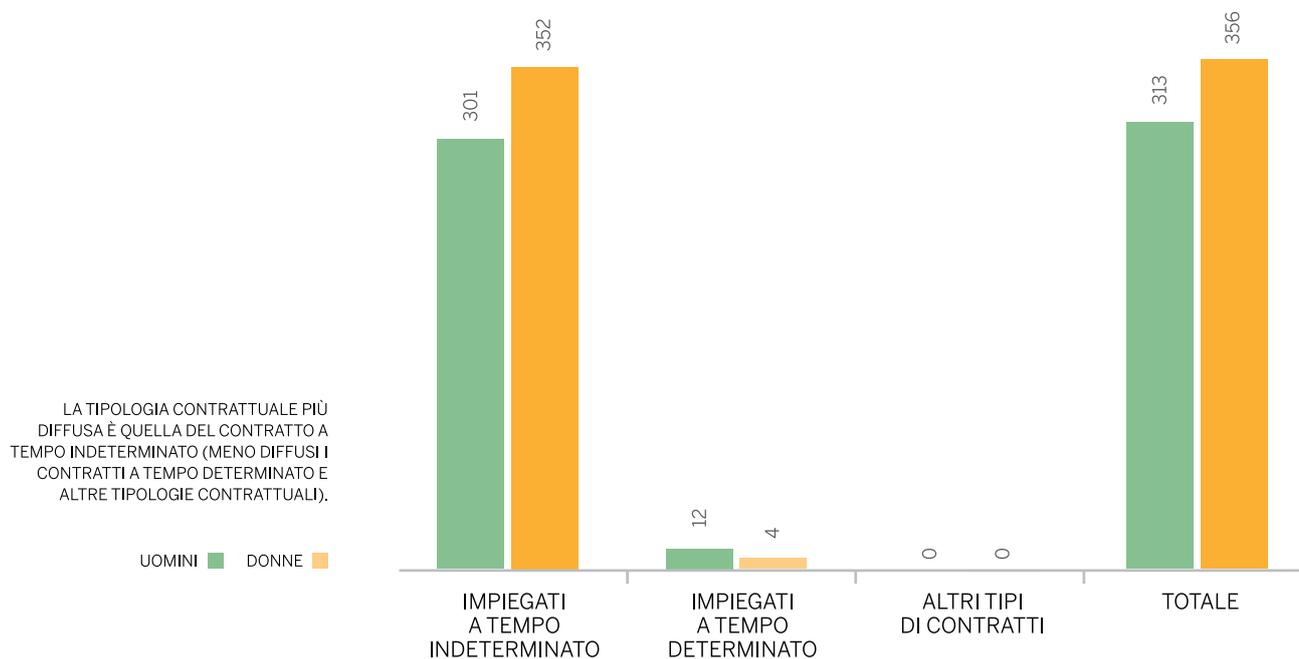


LA MAGGIOR PARTE DEI DIPENDENTI (SOPRATTUTTO IMPIEGATI) HA UN'ETÀ COMPRESA TRA I 30 E I 50 ANNI.

Fasce d'età	Dirigenti	Quadri	Impiegati
<30	0%	0%	1,4%
30-50	35,5%	53,4%	53,8%
>50	64,5%	46,6%	44,8%

DIRIGENTI
QUADRI
IMPIEGATI

Suddivisione del personale per genere e tipologia contrattuale - 2015



Percentuale del personale per genere e tipologia contrattuale

	UOMINI	DONNE	TOTALE
IMPIEGATI A TEMPO INDETERMINATO	45%	52,6%	97,6%
IMPIEGATI A TEMPO DETERMINATO	1,8%	0,6%	2,4%
ALTRI TIPI DI CONTRATTI	-	-	-

L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI CONI SERVIZI

A seguito della significativa rivisitazione della struttura aziendale effettuata negli anni 2013 e 2014, nel corso del 2015 il modello organizzativo della Società non ha registrato sostanziali cambiamenti nelle aree di responsabilità/funzioni preesistenti e già consolidate. Si è resa, invece, necessaria la costituzione di due nuove strutture, rispettivamente preposte a curare le attività progettuali e operative della candidatura di Roma Capitale ai Giochi Olimpici e Paralimpici Estivi del 2024 e a riarticolare le attività di supporto agli Organismi Antidoping. Più specificamente, a riporto dell'Amministratore Delegato è stata costituita l'Unità Operativa Roma 2024, deputata a organizzare,

coordinare e ottimizzare le attività progettuali e operative del Comitato Roma 2024 e le risorse lavorative a esso assegnate, nonché a gestire le risorse finanziarie messe a disposizione del Comitato stesso dal CONI. Inoltre, in collegamento con l'Area dell'Attività Istituzionale per l'Ente CONI, al fine di armonizzare l'assetto organizzativo della Società con il modello di disciplina dell'organizzazione e del funzionamento degli Organismi Antidoping (approvato dalla Giunta Nazionale dell'Ente CONI) è stata costituita l'Area NADO-Italia, al cui interno sono confluite le preesistenti strutture preposte a svolgere l'attività di supporto agli Organismi stessi.

La costituzione dell'Unità Operativa Roma 2024 ha richiesto anche l'inserimento mirato di alcune nuove risorse in possesso di competenze specifiche, non presenti o disponibili all'interno, avuto riguardo ai carichi di attività. La Società, inoltre, nel rispetto degli obiettivi di budget del costo del lavoro, ha provveduto nell'ultimo trimestre dell'anno a realizzare un programma di conferme a tempo indeterminato di alcuni contratti a tempo determinato e contratti di collaborazione a progetto pluriennali, ormai da considerare strutturalmente necessari in relazione ai carichi di lavoro e al bilancio delle competenze delle aree di appartenenza. Tale misura si è resa necessaria per

quanto riguarda i contratti a progetto anche a seguito dell'emanazione del Decreto Legislativo n. 81/2015, attuativo del c.d. Jobs Act, che ha vietato la proroga/stipula di nuovi contratti di tale tipologia una volta scaduti quelli in essere. Al tempo stesso, confermando i contratti a termine e trasformando i contratti a progetto in rapporti subordinati, è stato possibile beneficiare degli sgravi contributivi triennali previsti dalla L. 190/2014 (Legge di Stabilità 2015). La realizzazione degli inserimenti e delle stabilizzazioni di cui sopra è stata perseguita mantenendo sostanzialmente invariata la consistenza del personale dipendente.



La diversità e le pari opportunità

Conformandosi allo spirito e ai valori del mondo sportivo, espressi dalla Carta Olimpica e recepiti dallo Statuto di Coni Servizi, la Società considera l'inclusione, la partecipazione e le pari opportunità come elementi qualificanti del proprio modello di governance e del proprio sistema organizzativo e gestionale.

La Società dedica quindi particolare attenzione al tema della diversità e delle pari opportunità, anche in considerazione degli aspetti peculiari che caratterizzano il mondo sportivo e delle caratteristiche del personale dipendente (coinvolgimento di persone appartenenti a categorie protette, valorizzazione delle donne, che rappresentano la percentuale maggioritaria della popolazione aziendale).

Pertanto, la diversità per Coni Servizi rappresenta un'opportunità di crescita e leva strategica per un'azienda capace di adeguarsi al cambiamento e creare valore su tutto il territorio. Le donne rappresentano il 53,2% del totale organico.

L'importanza del potenziale femminile presente in azienda è fondamentale



LE DONNE RAPPRESENTANO LA MAGGIORANZA DEL PERSONALE SUL TOTALE DEI DIPENDENTI.

per l'inserimento e la valorizzazione delle donne a livelli professionali più alti. Nel corso degli anni, sono state intraprese azioni per dare concreta attuazione, a livello di comparto, alle norme contrattuali in materia di pari opportunità, mediante il coinvolgimento di organizzazioni sindacali.

Inoltre, nel rispetto del valore della famiglia, Coni Servizi integra il trattamento economico che le disposizioni di legge garantiscono alle lavoratrici madri per il periodo di congedo per maternità e per il primo mese di congedo parentale, fino a coprire l'intera retribuzione dovuta e riconoscendo anche le quote di salario accessorio ordinariamente spettanti.

In materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità nel corso del 2015, sono 20 i dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale

(3 uomini e 17 donne). Tutti gli impiegati che hanno usufruito del congedo parentale sono rientrati al lavoro entro 12 mesi, con un tasso di ritenzione del 100%.

IL COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ DEL CONI

Il Comitato Pari Opportunità è stato costituito nell'ottobre 2014, al fine di facilitare un'effettiva equità lavorativa tra donne e uomini garantendo pari dignità sul posto di lavoro a tutte le categorie di lavoratori e favorendo l'adozione di azioni concrete finalizzate alla realizzazione delle pari opportunità. In aggiunta, ci si pone l'obiettivo di monitorare e verificare i risultati conseguenti dall'adozione delle azioni intraprese nel rispetto di quanto disposto dal D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, avente ad oggetto il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

I compiti del Comitato Pari Opportunità del CONI sono:

- promuovere studi, seminari, convegni, anche in collaborazione con Enti, Università, Istituti, Comitati e Organismi costituiti con analoghe finalità, nonché con le OO.SS. di categoria;
- promuovere indagini e ricerche dirette all'individuazione dei reali bisogni all'interno di Coni Servizi S.p.A. e delle Federazioni Sportive Nazionali sul tema delle Pari Opportunità, finalizzate alla formulazione di proposte concrete volte a rimuovere gli eventuali ostacoli che potrebbero interferire con l'accesso a opportunità di formazione, aggiornamento professionale, orario e organizzazione del lavoro, progressione di carriera, attribuzione di mansioni particolari e/o incarichi di responsabilità, assegnazione alle strutture;
- promuovere iniziative volte a dare attuazione a risoluzioni e direttive nazionali ed europee sia in tema di pari opportunità sia in tema di rimozione di comportamenti e atteggiamenti lesivi delle libertà personali, al fine di sviluppare un corretto clima di rapporti interpersonali;
- sensibilizzare l'ambiente di lavoro alle tematiche delle pari opportunità, utilizzando idonei strumenti informativi e promuovendo, qualora se ne ravvisasse la necessità, opportuni incontri con la popolazione aziendale interessata;
- esaminare, per quanto di sua competenza, le proposte delle lavoratrici e dei lavoratori, mediante l'organizzazione di appositi incontri e/o riunioni, in occasione delle quali svolgere analisi di casistiche presentate da singoli o da gruppi, utili all'incoraggiamento di azioni consistenti;
- esaminare – per quanto di sua competenza – fatti segnalati da dipendenti riguardanti azioni di discriminazione professionale, ovvero che manifestino un disagio o un malessere del lavoratore o della lavoratrice;
- promuovere iniziative atte a sensibilizzare comportamenti conformi alla tutela delle pari dignità e opportunità.

Al fine di garantire il coinvolgimento del personale dipendente, è stato attivato il sito web del Comitato Pari Opportunità CONI/FSN (www.comitatopariopportunita.coni.it), che consente di acquisire tutte le informazioni e le documentazioni inerenti al Comitato stesso e alle attività svolte e da svolgere. In particolare, sul sito è stato reso disponibile e compilabile un questionario di indagine anonimo per raccogliere le principali esigenze tra la popolazione del CONI e FSN e per, successivamente, valutare le iniziative da avviare. I primi risultati del questionario hanno evidenziato il bisogno da parte del personale di una maggiore attenzione relativamente ai temi della discriminazione di genere e del riconoscimento delle competenze (32%), della conciliazione tempi vita lavorativa e familiare (31%), delle modalità di accesso alla formazione (29%).

LE PARI OPPORTUNITÀ NELLO STATUTO DEL CONI

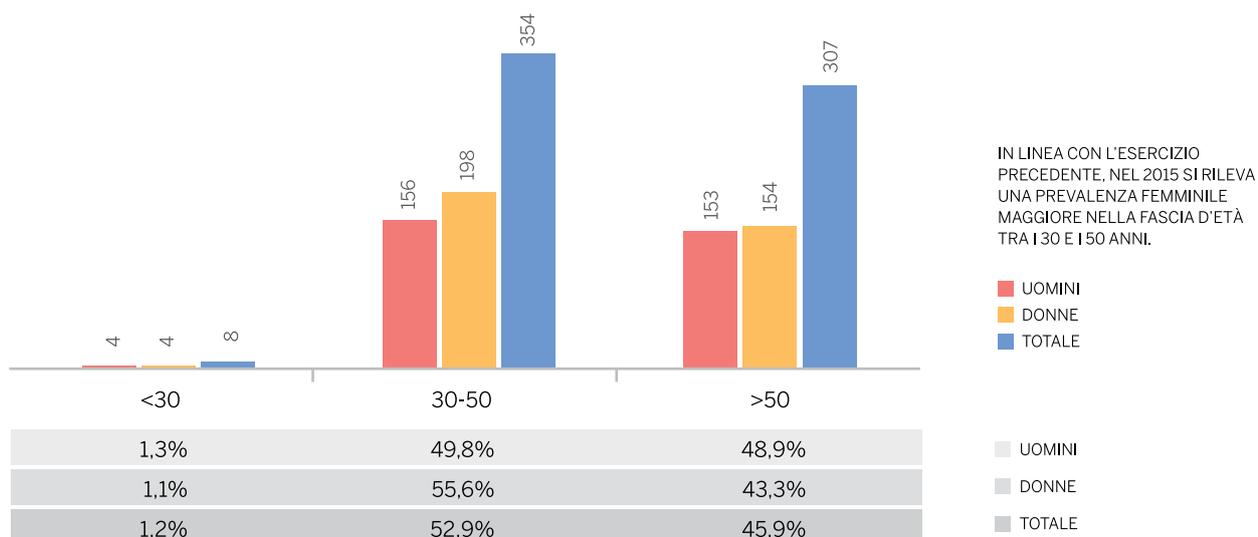
Il CONI, in quanto emanazione del Comitato Olimpico Internazionale, è tenuto ad adottare e rispettare i valori e i principi sanciti dalla Carta Olimpica. In ragione di ciò, in occasione del Consiglio Nazionale svoltosi nel maggio 2015, ha provveduto a modificare l'art. 2 (comma 4) dello Statuto, inserendo il riferimento a "sesso e orientamento sessuale", coerentemente con la terminologia utilizzata all'interno del punto 6 dei Principi Universali della Carta Olimpica.

L'articolo è, pertanto, così integrato:

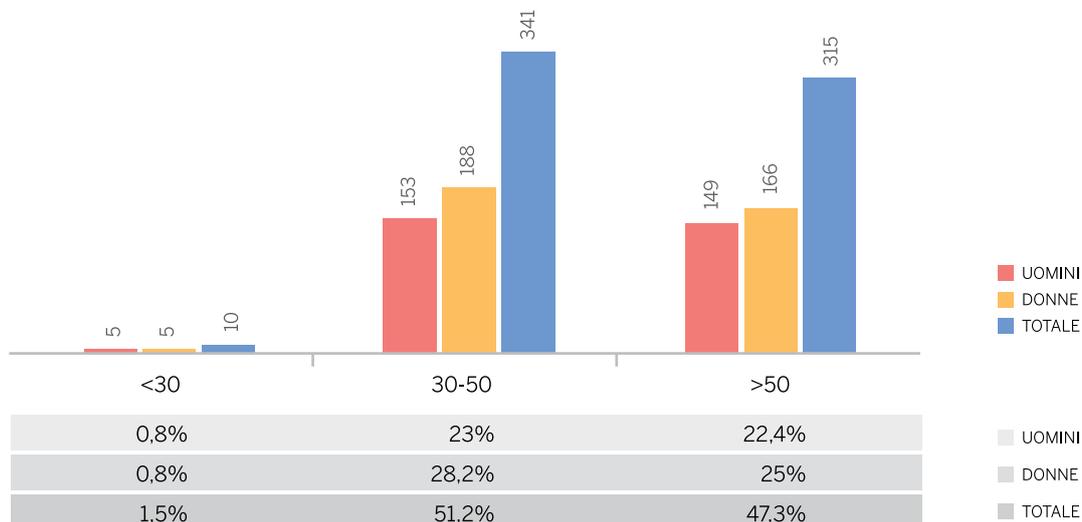
"Il CONI, nell'ambito dell'orientamento sportivo, detta i principi contro l'esclusione, le diseguaglianze, il razzismo e contro le discriminazioni basate sulla nazionalità, il sesso e l'orientamento sessuale e assume e promuove le opportune iniziative contro ogni forma di violenza e discriminazione nello sport".

Questo gesto vuole confermare l'impegno del CONI nel promuovere valori positivi di inclusività e nell'accogliere ogni iniziativa utile a contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

Suddivisione del personale per genere e fasce d'età - 2015



Suddivisione del personale per genere e fasce d'età - 2014



La crescita del nostro personale: valutazione delle prestazioni e incentivazione

Il processo di analisi della performance costituisce un momento fondamentale per verificare punti di forza e aree di miglioramento delle risorse umane e, inoltre, rappresenta un buon indicatore del livello di partecipazione della popolazione aziendale agli obiettivi organizzativi.

Nel 2015 tutto il personale dipendente della Società è stato oggetto di valutazione formale, secondo parametri e modalità coerenti, basati su principi meritocratici, di confrontabilità e di equità. Il sistema di valutazione si fonda su competenze organizzative e gestionali declinate in comportamenti organizzativi

in funzione del livello di inquadramento professionale posseduto dalle risorse. Nelle attività di valutazione, il management di Coni Servizi è supportato dalla Direzione Risorse Umane, da una parte, attraverso l'identificazione di strumenti e metodologie di riferimento e, dall'altra, per il tramite di specifici percorsi di sviluppo mirati a incentivare il livello delle prestazioni individuali.

Il Responsabile, coerentemente con quanto indicato nella valutazione di sintesi, determina, nella misura massima di un mensilità, l'eventuale assegnazione del Premio Individuale.

I BENEFIT PER IL PERSONALE DI CONI SERVIZI

In materia di benefit, la Società prevede per tutti i dipendenti l'assistenza sanitaria e la copertura su invalidità o disabilità. Come indicato nel CCNL, per Dirigenti e Medici è prevista un'assicurazione sulla vita. Tra i benefit erogati sono previsti, inoltre, contributi finanziari ai dipendenti o il pagamento del costo delle polizze assicurative sanitarie. In aggiunta, a favore dei dipendenti con figli, è previsto il riconoscimento di benefici di natura assistenziale e sociale consistenti nell'attribuzione di un contributo economico a

copertura dei costi sostenuti dal personale per la frequenza di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primarie e per lo svolgimento di attività sportiva.

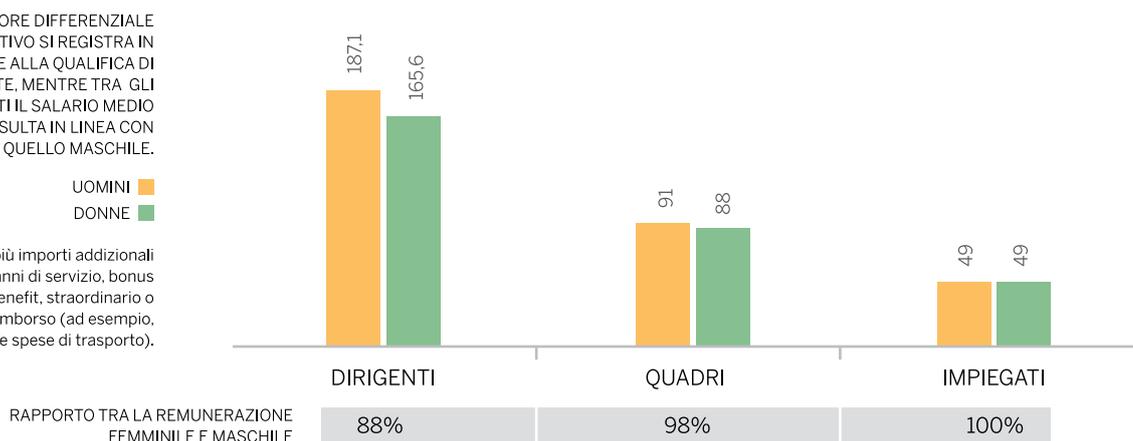
La Società promuove, inoltre, annualmente i Centri Estivi a favore dei figli dei dipendenti mettendo a disposizione nel periodo estivo le proprie strutture sportive dove vengono organizzate attività ludico-ricreative, attività di pratica sportiva e di animazione dedicate ai giovani di età compresa tra i 3 e i 16 anni.

Remunerazione del personale per genere (mgl)* - 2015

IL MAGGIORE DIFFERENZIALE RETRIBUTIVO SI REGISTRA IN RELAZIONE ALLA QUALIFICA DI DIRIGENTE, MENTRE TRA GLI IMPIEGATI IL SALARIO MEDIO FEMMINILE RISULTA IN LINEA CON QUELLO MASCHILE.

UOMINI ■
DONNE ■

* Salario base più importi addizionali basati sugli anni di servizio, bonus azionari, benefit, straordinario o qualsiasi altro rimborso (ad esempio, il rimborso delle spese di trasporto).





L'importanza delle relazioni sindacali

Gli interlocutori sindacali sono le federazioni aderenti alle maggiori confederazioni sindacali nazionali – la maggior parte delle quali segue anche il comparto degli Enti pubblici non economici – firmatarie dei vigenti contratti collettivi, la cui applicazione è stata estesa dal 2008 anche alle Federazioni Sportive Nazionali. Nel corso del 2015 le relazioni industriali (considerata la fine del blocco della contrattazione collettiva per i soggetti inseriti nel cosiddetto “elenco Istat” di cui alla Legge 196/2009, nell'incertezza su una prospettata promulgazione di ulteriori disposizioni di legge dirette a introdurre ulteriori blocchi e/o limiti), si sono comunque concentrate sulle

attività propedeutiche all'avvio dei negoziati per il rinnovo dei CCNL scaduti il 31 dicembre 2012.

Prima di intraprendere azioni volte alla riorganizzazione degli uffici, all'innovazione e alla sperimentazione gestionale ovvero all'introduzione di nuove tecnologie, è importante sottolineare che la Società procede alla consultazione preventiva delle OO.SS. firmatarie del CCNL. Inoltre, per le materie che costituiscono oggetto di informativa sindacale procede a dare ulteriori riscontri, entro 15 giorni dalla richiesta, qualora le OO.SS. avanzino istanza di integrazione per il caso di successive modifiche dei programmi precedentemente comunicati.



La tutela della salute e della sicurezza delle persone

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, Coni Servizi assicura la creazione e la gestione di ambienti di lavoro adeguati al rispetto della normativa e degli standard previsti in materia, garantendo la piena osservanza di quanto previsto dal Testo Unico di cui al D.Lgs. 81/2008 e sue modifiche e integrazioni. La verifica delle condizioni e dell'idoneità dell'ambiente di lavoro costituisce momento imprescindibile per l'avvio di qualsiasi attività svolta sotto qualsiasi modalità di costituzione o di trasformazione del rapporto di lavoro. La Società si avvale di un apposito Servizio di Prevenzione e Protezione articolato nei vari ruoli e figure specificamente previsti dalla legge. In merito ai Comitati formali per la salute e la sicurezza, composto da rappresentanti della direzione e dei lavoratori, essi contribuiscono a monitorare e consigliare sui programmi

per la sicurezza sul lavoro a livello di singola sede operativa o superiore. Per "Comitati formali" si intendono quei comitati la cui esistenza e le cui funzioni sono incluse nella struttura organizzativa e gerarchica dell'organizzazione e che operano secondo regole scritte concordate.

In Coni Servizi non è presente una percentuale di forza lavoro rappresentata in Comitati formali per la salute e la sicurezza, né accordi formali con i sindacati su tali temi. Tuttavia la Società si avvale di un apposito Servizio di Prevenzione e Protezione, articolato in ruoli e figure specificatamente previste dalla legge.

Nel corso del 2015 sono stati effettuati i prescritti corsi di formazione e sono stati puntualmente rispettati ed effettuati anche i programmi di sorveglianza sanitaria previsti dalle vigenti disposizioni.

La formazione dei dipendenti e la valorizzazione dei talenti

Nel corso del 2015, sono state promosse principalmente iniziative di formazione dedicate all'aggiornamento sulle novità normative intervenute nei rispettivi ambiti professionali di appartenenza. Le azioni formative hanno riguardato prioritariamente tematiche giuslavoristiche, anche in considerazione dell'impatto applicativo apportato dal Jobs Act e dai relativi decreti attuativi. In particolare, al fine di consolidare specifiche capacità tecniche, alcune risorse in forza (56) presso le strutture centrali della Società sono state coinvolte nella formazione obbligatoria in materia di Prevenzione della Corruzione (Legge 190/2012); altre 5 negli aggiornamenti normativi come, ad esempio, quelli derivanti dalla riforma del Mercato del lavoro. Inoltre, la prima parte dell'anno ha visto la prosecuzione del progetto di job rotation dedicata alla restituzione dei

feedback, con modalità di coaching, al fine di supportarle e monitorarle nel farsi carico del proprio sviluppo personale in termini di competenze organizzative. Questa iniziativa ha permesso di porre le basi per l'elaborazione del programma di Formazione, che nell'anno 2016 interesserà sia le risorse che operano presso le Direzioni Centrali sia quelle che fanno parte dell'Organizzazione Territoriale. Tale progetto sarà principalmente incentrato su tematiche di Change Management, People Management e Team Building. Nell'ambito delle azioni formative intraprese è stata data ai Dirigenti la possibilità, su base volontaria, di focalizzarsi sul tema della Learning Agility attraverso la somministrazione di un questionario di autovalutazione e di un successivo colloquio di feedback svolto con l'ausilio della consulenza esterna.

La comunicazione interna

La comunicazione interna del personale di Coni Servizi è veicolata principalmente dall'intranet aziendale, la quale costituisce strumento essenziale che consente di connettere tra di loro tutte le strutture del CONI (anche a livello regionale e provinciale). Inoltre, l'intranet aziendale rappresenta un importante canale informativo, permettendo ai dipendenti di avere un'informazione sempre aggiornata in relazione alle attività istituzionali dell'Ente CONI, alle

attività di staff e alle attività operative. Nel 2015, oltre ad aver modificato con una nuova veste grafica il Portale dedicato alla Intranet Aziendale, si è cercato – attraverso la costruzione di un nuovo sito web – di rendere tale strumento maggiormente funzionale ai bisogni degli utenti, rendendolo adattabile a tutti i dispositivi elettronici (pc, tablet, smartphone) e agevolando allo stesso tempo le modalità di gestione del Sistema in back office.

Tabelle di Sintesi

L'impegno formativo

	N. di partecipanti		Totale ore di formazione (ore)		N. medio di ore di formazione*	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
Dirigenti	14	4	112	32	4,66	4,57
Quadri	8	7	114	72	3	3,6
Impiegati	26	42	264	408	1,05	1,24
Totale	48	53	490	512	1,56	1,44

* N. medio di ore di formazione = (Ore di formazione per categoria/tot. dipendenti della categoria)

La gestione della salute e sicurezza

Numero totale di infortuni e assenze sul lavoro (Lazio)

CAUSA	2015			2014		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Numero di infortuni:						
- Sul lavoro	2	1	3	0	1	1
- In itinere	2	6	8	1	2	3
N. giornate perse per infortuni:						
- Giornate perse per infortuni sul lavoro	69	8	77	0	5	5
- Giornate perse per infortuni in itinere	111	143	254	25	5	30
N. giornate perse per sciopero	0	0	0	3	7	10
N. giornate perse per malattia	991	2.097	3.088	1.757	2.150	3.907
N. dipendenti con malattie professionali (nell'anno di riferimento)	0	0	0	0	0	0
N. incidenti mortali (decessi)	0	0	0	0	0	0

Numero totale di infortuni e assenze sul lavoro (Resto d'Italia)

CAUSA	2015			2014		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Numero di infortuni:						
- Sul lavoro	0	0	0	0	2	2
- In itinere	0	0	0	1	0	1
N. giornate perse per infortuni:						
- Giornate perse per infortuni sul lavoro	0	0	0	0	67	67
- Giornate perse per infortuni in itinere	0	0	0	57	0	57
N. giornate perse per sciopero						
	0	0	0	0	0	0
N. giornate perse per malattia						
	445	942	1.387	563	810	1.373
N. di dipendenti con malattie professionali (nell'anno di riferimento)						
	0	0	0	0	0	0
N. incidenti mortali (decessi)						
	0	0	0	0	0	0

Indici di infortunio e assenteismo sul lavoro

KPI	Lazio			Resto d'Italia		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Indice di frequenza*	1,94	3,25	2,60	0	0	0
Indice di gravità**	87,21	70,03	78,43	0	0	0
Tasso di assenteismo***	922,04	1.770,07	2.692,13	350,39	741,73	1.092,12

Nota*: (Numero infortuni su totale ore lavorate) * 200.000

Nota**: (Numero totale giornate lavorative perse per infortunio su totale ore lavorate) * 200.000

Nota***: (Numero totale giornate lavorative perse su totale giornate lavorative) * 200. Per calcolare i giorni lavorativi si ipotizzano 50 settimane in un anno e 40 ore lavorate da ciascun dipendente a settimana.

Il Turnover del personale

Numero e tasso dei dipendenti assunti e dei dipendenti che hanno lasciato l'azienda - 2015

ETÀ	Lazio							Resto d'Italia							
	Assunzioni		Cessazioni		Turnover-rate %		Tot. %	Assunzioni		Cessazioni		Turnover-rate %		Tot. %	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE		UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE		
<30	4	2	1	0	0,2	0	0,2	0	1	0	0	0	0	0	0
30-50	12	5	0	0	0	0	0	3	1	1	2	0,5	1	1,5	
>50	3	0	6	10	1,2	2,2	3,4	2	0	5	1	2,4	0,5	2,9	
Totale	19	7	7	10	1,5	2,2	3,7	5	2	6	3	2,9	1,5	4,4	

	2015			2014		
	LAZIO	RESTO D'ITALIA	TOT.	LAZIO	RESTO D'ITALIA	TOT.
Tasso nuove assunzioni*	5,60%	3,41%	4,93%	1,35%	0,15%	1,5%
Tasso turnover**	3,66%	4,39%	3,88%	3,6%	0,3%	3,9%
Totale organico	464	205	669	466	200	666

* tasso nuove assunzioni = $\frac{\text{n. assunti}}{\text{n. dipendenti fine anno}} \times 100$

** tasso di turn over = $\frac{\text{n. usciti}}{\text{n. dipendenti fine anno}} \times 100$