



Tutela del lavoro

Tutela del lavoro

I TEMI RILEVANTI

Tutela dell'occupazione

pag. 177

Relazioni Industriali

pag. 178

LA RILEVANZA DEI TEMI E I PRINCIPALI IMPATTI

Le persone hanno sempre rappresentato e continuano a rappresentare la risorsa principale del Gruppo, nonché il fattore abilitante al suo successo futuro, contribuendo attivamente a definire le priorità strategiche del Piano di Impresa 2022-2025. La centralità delle persone del Gruppo Intesa Sanpaolo, sancita anche nel Piano d'Impresa, passa attraverso la piena tutela dei diritti dei lavoratori con particolare riguardo allo sviluppo delle relazioni industriali e di difesa dell'occupazione. I programmi adottati, anche grazie ai numerosi accordi sottoscritti con le Organizzazioni sindacali, puntano a evitare potenziali impatti negativi sulla dignità professionale e personale delle persone del Gruppo e hanno consentito un'efficace tutela dei livelli occupazionali sia attraverso attività di riqualificazione professionale verso le iniziative prioritarie del Piano d'Impresa, sia mediante un piano di assunzioni di nuove risorse all'interno del Gruppo, bilanciando le uscite volontarie previste. Nell'ambito della contrattazione collettiva di secondo livello, l'introduzione, la sperimentazione e il consolidamento di numerosi strumenti innovativi, mirano ad ampliare il sistema di welfare integrato e ricercare il miglior equilibrio tra vita professionale e privata.

INDICATORI DI PERFORMANCE, RISULTATI CONSEGUITI E OBIETTIVI

Macrotema	Progetti/Indicatori	Azioni/Risultati 2022	Obiettivi di Piano al 2025 Valore cumulato 2022-2025
Tutela dell'occupazione	Persone ricollocate verso attività ad alto valore aggiunto	<ul style="list-style-type: none"> ~2.000 persone riqualificate nel 2022 	<ul style="list-style-type: none"> ~8.000 persone ricollocate verso iniziative ad alto valore aggiunto
	Nuove assunzioni	<ul style="list-style-type: none"> ~1.300 nuove assunzioni di professional nel 2021-2022 	<ul style="list-style-type: none"> ~4.600 nuove assunzioni (di cui circa 500 nel 2021)
	Employer brand awareness	<ul style="list-style-type: none"> 100 eventi digitali o in presenza presso Università Certificazione Top Employer Premio LinkedIn Top Employer e premio LinkedIn "Migliore Campagna Pubblicitaria" per l'attività di reclutamento IT Digital, categoria "brand awareness" Webranking - Top performer Europa Banks & Financial Services per la capacità di comunicare in maniera chiara e trasparente, in particolare in materia di Sostenibilità e risorse umane 	
Relazioni industriali	Persone del Gruppo iscritte ad un sindacato Accordi sindacali sottoscritti	<ul style="list-style-type: none"> 77,5% in Italia (contratto credito) e 29,8% all'estero 32 accordi sindacali sottoscritti (212 dal 2018) 	<ul style="list-style-type: none"> Persone come fattore abilitante anche attraverso un significativo confronto con i rappresentanti sindacali

POLITICHE AZIENDALI

La gestione dei temi afferenti alla tutela dei diritti dei lavoratori è definita nel Codice Etico, che riconosce i principi stabiliti dalle Convenzioni fondamentali dell'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro) e in particolare il diritto di associazione e di negoziazione collettiva, il divieto del lavoro forzato e minorile e la non discriminazione nell'occupazione. Il sistema contrattuale collettivo applicato opera pienamente su due piani distinti e complementari: il primo a livello nazionale e il secondo a livello aziendale per il Gruppo Intesa Sanpaolo (struttura contrattuale di secondo livello). Il modello di relazioni industriali adottato e sviluppato dal Gruppo, di concerto con le Organizzazioni sindacali, promuove costantemente il confronto tra le Parti, quale modalità volta ad individuare le soluzioni e gli strumenti più idonei ad affrontare e gestire le diverse fasi di crescita e riorganizzazione. Concreta evidenza delle modalità attraverso le quali si articolano e vengono valorizzate le relazioni sindacali in Intesa Sanpaolo è data anche dall'operato di organismi bilaterali Azienda/Sindacato, realizzati con lo scopo di analizzare, ricercare e proporre azioni positive, soluzioni e strumenti in materia di pari opportunità, welfare, sicurezza e sviluppo sostenibile.

TUTELA DELL'OCCUPAZIONE

Per Intesa Sanpaolo, impegnata da sempre a sostenere la crescita dell'economia reale in Italia, la tutela dell'occupazione è un tema prioritario per garantire la solidità economica nel medio-lungo termine e uno degli elementi caratterizzanti del Piano d'Impresa 2022-2025. Lo sviluppo delle politiche del lavoro è affidato a una specifica struttura dell'Area di Governo Chief Operating Officer, che ha il compito di definire gli accordi sindacali e monitorarne l'implementazione. Nell'ambito degli accordi sottoscritti è proseguita l'individuazione delle condizioni per un ricambio generazionale senza impatti sociali, assicurando un'alternativa ai possibili percorsi di riconversione professionale, prevedendo circa 9.200 uscite su base esclusivamente volontaria per pensionamento o per accesso al Fondo di solidarietà di settore, che saranno realizzate nel Gruppo entro il 31 marzo 2025. Nel corso del 2022 sono avvenute, in questo contesto, circa 2.100 cessazioni. Al contempo, sempre in forza degli accordi sindacali già definiti, è prevista la realizzazione di 4.600 assunzioni a tempo indeterminato entro il 31 dicembre 2025, al fine di perseguire una gestione equilibrata degli effetti derivanti dalle uscite e per supportare la crescita del Gruppo nell'arco del Piano d'impresa 2022-2025. A tal fine sono state effettuate circa 1.300 assunzioni, delle quali circa 500 nel 2021. Le politiche occupazionali del Gruppo comprendono l'ingresso di nuove persone anche mediante il contratto misto (oltre 770 persone in servizio a fine 2022), una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa caratterizzata dalla presenza contemporanea di due contratti in capo alla medesima persona, uno di lavoro subordinato part-time a tempo indeterminato, e uno di lavoro autonomo da consulente finanziario per svolgere l'offerta fuori sede. Nel 2022 il tasso di turnover di Gruppo, pari a -2,25%, registra un andamento coerente con gli interventi strutturali previsti.

L'ufficio Mobilità Infragruppo e HR Proactive Placement, nel corso del 2022, ha continuato a presidiare gli strumenti e i processi di mobilità verificando la disponibilità di personale interno e delle relative competenze necessarie, in funzione dei fabbisogni individuati e garantendo la valorizzazione in nuovi ruoli. In particolare, l'attività di riconversione e di upskilling delle risorse è stata indirizzata, coerentemente con la strategia del Gruppo, a favore delle iniziative prioritarie ad alto valore aggiunto per la Banca. Nel dettaglio, nel corso del 2022, le attività hanno coinvolto ~2.000 persone (circa 8.000 persone è il target di Piano al 2025), indirizzate principalmente alle iniziative prioritarie di Piano, ad esempio alla crescita del business (come la Filiale Digitale), alle Funzioni di Controllo e più in generale al de-risking, all'ambito Data e Analytics. Dal punto di vista geografico, le persone coinvolte nei vari programmi sono dislocate in tutte le aree del territorio nazionale: questo concetto di "delocalizzazione" è stato sempre più attuato anche grazie alle nuove modalità di lavoro, sempre più diffuse e alimentate in logica "Next Way of Working". Si rileva un elevato grado di soddisfazione circa i percorsi di cambiamento intrapresi, espresso dalle persone del Gruppo attraverso periodiche survey anonime; anche i Responsabili delle strutture riceventi hanno espresso mediamente un alto livello di soddisfazione.

Nel 2022, con l'obiettivo di migliorare ulteriormente l'attrazione dei talenti, l'employer branding si è concentrato nell'attuare strategie comunicative in grado di trasmettere i valori fondanti di Intesa Sanpaolo enfatizzando i temi ESG, la diversità, l'inclusione, l'innovazione e l'attenzione alla persona nel suo complesso. In una logica omnicanale, le attività di employer branding sono tornate a presidiare il mondo digitale e fisico. Oltre alla forte presenza sui social media più conosciuti come LinkedIn e Instagram (9,3 milioni di visualizzazioni dei soli contenuti employer branding), sono state avviate anche attività su piattaforme rivolte ad un pubblico più giovane come Tik Tok e Twitch (4,5 milioni di visualizzazioni). Sempre in ambito digitale, anche la pagina Career è stata rinnovata per fornire una migliore user experience ai visitatori.

La collaborazione con gli atenei ha visto l'integrazione tra eventi digitali e in presenza, con circa 100 iniziative tra career day, workshop, training seminar e corporate presentation. In ottica internazionale, sono inoltre state avviate collaborazioni con atenei in US, UK e Spagna, con la partecipazione anche a 4 career day all'estero. A supporto del piano di assunzioni di Gruppo, nel corso del 2022 sono stati valutati complessivamente circa 80.000 curricula e incontrati in valutazione circa 10.500 candidati esterni.

Intesa Sanpaolo è stata riconosciuta Top Employer 2023 da Top Employers Institute per il secondo anno consecutivo e si è classificata al primo posto nella classifica Top Companies 2022 di LinkedIn.

Nel corso del 2022, inoltre, sono stati interessati da iniziative di assessment oltre 750 persone del Gruppo, equamente distribuite per genere.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Il confronto con le Organizzazioni sindacali è regolato, oltre che dalle previsioni di settore, anche dal Protocollo delle Relazioni Industriali, che rende possibile l'attuazione nel Gruppo di uno specifico modello di relazioni sindacali. Il dialogo con le Organizzazioni sindacali sui progetti aziendali è costante, tempestivo e finalizzato a individuare soluzioni condivise rispetto alle differenti esigenze che si presentano all'attenzione delle Parti, anche in coerenza con la rappresentatività sindacale in Italia (il 77,5% del personale in servizio), in linea con quella nazionale di settore. Nel 2022 sono stati sottoscritti 32 accordi, mediante i quali si è continuato a dedicare attenzione soprattutto all'impianto di welfare integrato, con particolare riguardo ai temi di Previdenza Complementare e Assistenza Sanitaria, compresa l'estensione di prestazioni di Long Term Care ai familiari delle persone del Gruppo. Gli accordi raggiunti consentono di valorizzare e ampliare ulteriormente gli strumenti di welfare a beneficio delle persone di Intesa Sanpaolo e delle loro famiglie, di migliorare l'efficacia dell'organizzazione aziendale e di definire politiche del lavoro sostenibili e differenziate anche in fasi diverse della vita lavorativa, tali da creare coesione e solidarietà tra le diverse generazioni presenti nel Gruppo. Anche nel corso del 2022 è stato fondamentale il ruolo e l'attività svolta dal Comitato Welfare, Sicurezza e Sviluppo sostenibile costituito a seguito del Protocollo delle Relazioni Industriali; un organismo bilaterale, composto da un'adeguata rappresentanza aziendale e dalle Organizzazioni sindacali, di volta in volta integrata da componenti tecniche in grado di offrire competenze specifiche rispetto all'argomento trattato.

Per venire incontro alle persone del Gruppo che si sono trovate, insieme alle loro famiglie, a fronteggiare il difficile contesto economico e mitigare l'effetto dell'inflazione, Intesa Sanpaolo e le società del Gruppo hanno riconosciuto un'erogazione straordinaria di 500 euro in favore del personale a settembre 2022, deliberata dai Consigli di Amministrazione e una successiva somma una tantum di 500 euro condivisa con le Organizzazioni Sindacali, in specifico accordo. Complessivamente il contributo economico straordinario erogato è stato di circa 80 milioni di euro a 90.000 persone del Gruppo.