

POLITICA DI SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE SUL LAVORO

Aggiornamento: Ottobre 2024

PERIMETRO DI APPLICAZIONE

Il presente documento di Politica si applica alla Capogruppo Intesa Sanpaolo S.p.A. e, in virtù dell'azione di indirizzo e coordinamento dalla medesima esercitata, a tutte le Società del Gruppo.

Il Gruppo Intesa Sanpaolo tutela la salute, la sicurezza ed il benessere sul lavoro di tutte le sue persone nonché degli altri stakeholder coinvolti (es. clienti e fornitori).

VALORI E OBIETTIVI

Il Gruppo adotta la presente Politica al fine di formalizzare, concretizzare e diffondere i valori, forti e condivisi, di Integrità, Eccellenza, Trasparenza, Rispetto delle specificità, Equità, Valore della persona e Responsabilità nell'utilizzo delle risorse e i principi di condotta che regolano la relazione con i propri stakeholder delineati nel Codice Etico e nel Codice Interno di Comportamento.

Da questi valori deriva:

- la responsabilità di agire al servizio di uno sviluppo sostenibile, a tutela dell'ambiente, a favore dell'integrità psicofisica delle persone nonché di una società realmente inclusiva e rispettosa delle differenze per garantire pari opportunità a ciascuno;
- l'adesione alle iniziative internazionali in tema di sostenibilità, che si inquadrano nell'ambito del raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo quali il Global Compact delle Nazioni Unite e gli Equator Principles.

In questa prospettiva la salute e la sicurezza delle persone rappresentano per il Gruppo veri e propri valori non negoziabili.

In coerenza con quanto sopra indicato, gli obiettivi strategici del Gruppo in questo settore sono:

- tutelare la salute e l'incolumità di collaboratori, clienti, fornitori e di tutti gli altri stakeholder coinvolti dalla propria attività, attraverso lo sviluppo di metodiche di analisi e valutazione avanzate volte a identificare, controllare, ridurre (eliminare, ove tecnicamente possibile) le situazioni di rischio, sia in condizioni ordinarie sia a fronte di situazioni di crisi (quali le emergenze sismiche, idrogeologiche e di natura infettiva), compresi gli eventi connessi ai cambiamenti climatici;
- valutare le vulnerabilità delle persone, dell'organizzazione, degli edifici e dell'ambiente, anche in considerazione delle trasformazioni in atto nel mondo del lavoro e nella società (transizione verde, digitale e demografica);
- individuare e adottare misure aziendali finalizzate al miglioramento del benessere dei collaboratori, con grande attenzione all'innovazione ed alla ricerca medica, scientifica e tecnica;
- selezionare e monitorare i propri fornitori tenendo conto di requisiti etici, sociali e ambientali;
- promuovere una continua ed efficace comunicazione con tutti gli stakeholder (lavoratori e loro rappresentanze in primo luogo) in relazione ai contenuti della presente Politica, coinvolgendoli attivamente nella identificazione e nel perseguimento degli obiettivi;
- monitorare lo stato di avanzamento delle azioni intraprese per il perseguimento degli obiettivi, tradotte in Piani di Miglioramento, al cui raggiungimento concorrono tutte le funzioni aziendali, e gestire il livello di rischio residuo al fine di minimizzarlo ulteriormente, avvalendosi dei più evoluti sistemi, applicativi e tecnologie (sensoristica distribuita IOT, AI);

tutto quanto sopra, mettendo a disposizione tutte le risorse umane, strumentali e finanziarie necessarie.

Nel percorso di costante miglioramento vengono implementate anche le best practice fornite dagli standard internazionali tempo per tempo adottati.

IMPEGNI ED AZIONI

Il primo impegno del Gruppo è quello di prendersi cura delle persone e dell'ambiente in cui opera.

È quindi impegno del Gruppo realizzare un ambiente di lavoro sano, sicuro e inclusivo, in grado di accogliere e valorizzare ogni forma di diversità, prevenendo (e mitigando) i rischi psicosociali e promuovendo il benessere fisico, psicologico e sociale dei collaboratori, senza tralasciare le specificità e le vulnerabilità individuali.

Gli impegni assunti in tema di equità di genere, di contrasto ad ogni forma di discriminazione e molestia sono affermati nel documento di "Principi in materia di Diversity & Inclusion".

Le persone sono chiamate ad assumersi la responsabilità della propria sicurezza, a collaborare attivamente al sistema di gestione della salute e sicurezza, e sono incoraggiate a segnalare eventuali deviazioni dalla normativa interna.

Il Gruppo, attraverso interventi di sensibilizzazione, informazione e formazione, si assume ed attua l'impegno di partecipare alla creazione e diffusione di cultura, conoscenza e innovazione scientifica per la salute e sicurezza delle persone, mettendole al servizio della comunità.

L'impegno a favore della tutela della salute e della sicurezza delle persone del Gruppo è coerente con il quadro strategico definito dall'Unione Europea, basato su tre azioni chiave:

- la gestione dei cambiamenti determinati dalla transizione verde, digitale e demografica, ai fini della tutela della salute;
- la prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali;
- la preparazione in caso di crisi sanitarie future.

Per quanto concerne le azioni, il Gruppo ha adottato e mantiene attivo un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro, conforme alla norma UNI ISO 45001, che tiene conto delle esigenze e delle aspettative degli stakeholder nonché degli impatti generati dalla propria attività, analizzando periodicamente il contesto interno ed esterno in cui opera.

Il Sistema di Gestione, attraverso la valutazione dei rischi e la definizione di adeguate misure preventive e protettive (secondo un approccio multidisciplinare che considera l'effetto combinato dell'ambiente di lavoro, dei processi, delle attrezzature e delle condizioni soggettive dei lavoratori), consente di promuovere e monitorare la realizzazione di ambienti di lavoro, modelli organizzativi e di servizio idonei a garantire la tutela della salute e sicurezza dei collaboratori, dei terzi e delle comunità locali.

Tale sistema è integrato dalle Linee Guida UNI ISO 45003, relative alla gestione dei rischi psicosociali sul lavoro e dai più avanzati protocolli relativi alla gestione dei rischi biologici connessi alla diffusione delle malattie infettive.

In questo contesto, alla medicina del lavoro è attribuito un ruolo centrale di prevenzione estendendo la propria funzione al perimetro dei cd. rischi emergenti (tecnostress, carico cognitivo ecc.), psicosociali, di viaggio e di quelli correlati ad eventi esogeni critici. L'analisi statistico-epidemiologica dei dati della sorveglianza sanitaria e di altre attività di natura sanitaria assume rilevanza sia per il monitoraggio delle iniziative di prevenzione messe in atto (ad esempio, nella definizione di soluzioni

tecnico-impiantistiche volte ad assicurare una migliore qualità dell'aria negli ambienti di lavoro), sia per la promozione di programmi di tutela della salute sempre più efficaci.

Alla sorveglianza sanitaria si affiancherà gradualmente, integrandola, un programma di visite mediche di promozione della salute, su base volontaria e gratuita, con l'obiettivo di sviluppare e diffondere la cultura del benessere e della prevenzione delle malattie. Giocano un ruolo rilevante in questa prospettiva anche gli strumenti di "welfare integrato", supportando la motivazione e il coinvolgimento delle persone, ponendole al centro dell'attenzione del Gruppo, con l'obiettivo di soddisfare i loro bisogni e quelli dei loro familiari, per il miglior bilanciamento della vita privata e professionale.

La medicina del lavoro e le competenze tecniche di salute e sicurezza si integrano altresì con altre discipline, quali le neuroscienze, l'ergonomia (fisica, cognitiva e organizzativa), l'igiene ambientale, la psicologia del lavoro, l'utilizzo responsabile dell'Intelligenza Artificiale e le evoluzioni della telemedicina e della medicina di prossimità.

GESTIONE DEL CAMBIAMENTO

L'evoluzione del modo di lavorare, con l'attività in presenza che continuerà ad avere un ruolo importante anche per la sua dimensione di interazione sociale, e la contemporanea crescente affermazione di logiche agile/smart, richiede che le persone vengano supportate nell'utilizzo, in modo equilibrato e volontario, di una modalità di lavoro ibrida, mai realizzata prima.

Il programma Next Way of Working, con nuovi strumenti tecnologici, processi ed ambienti, affronta i cambiamenti connessi alla profonda trasformazione digitale e all'evoluzione dell'organizzazione del lavoro, con una attenzione particolare ai rischi emergenti e con il conseguente ripensamento delle logiche di gestione delle attività e degli spazi fisici, nel presupposto che si continuino a realizzare e mantenere ambienti di lavoro sani e sicuri, oltre che inclusivi e innovativi.

Nella medesima ottica, vengono altresì trattati i rischi connessi al cambiamento climatico, adottando una strategia di valutazione integrata delle "vulnerabilità" strutturali, organizzative e soggettive, al fine di rafforzare l'efficienza dei presidi messi in atto e le azioni di mitigazione, riducendo al minimo le aree disfunzionali.

Il Gruppo ha la consapevolezza dell'importanza della gestione del cambiamento, che deve essere affrontato come prassi e come condizione per continuare a soddisfare le esigenze e le aspettative di tutti gli stakeholder interessati. È quindi di fondamentale importanza comprendere, e se possibile anticipare, le evoluzioni del contesto economico e sociale in cui si opera, per continuare a migliorare la salute, la sicurezza ed il benessere delle persone, anche con il contributo multidisciplinare di Università ed Enti di ricerca.

Milano, Ottobre 2024

Il Datore di Lavoro di Intesa Sanpaolo

Group Chief Governance, Operating & Transformation Officer