

La Diversity & Inclusion in Intesa Sanpaolo

Intesa Sanpaolo ha introdotto da tempo strumenti concreti di Diversità e Inclusione come la creazione di una struttura dedicata a diretto riporto del Chief People & Culture e la definizione di un KPI specifico per premiare i manager attenti all'equità di genere, oltre a programmi di accelerazione delle carriere femminili e specifici percorsi formativi per favorire l'inclusione; il sistema integrato di welfare si è evoluto negli anni, con un'ampia gamma di soluzioni - ad esempio banca del tempo, asili nido aziendali, permessi più ampi per maternità/paternità, *smart working*, settimana corta, orari flessibili in entrata e uscita, part-time - che affrontano concretamente il tema della gestione del tempo e dell'equilibrio tra esigenze aziendali e personali dei e delle dipendenti. Nel 2020 è stata approvata la policy "Principi in materia di Diversity & Inclusion", che formalizza la politica di inclusione verso tutte le forme di diversità, basandola sul rispetto di tutte le persone, sulla meritocrazia e sulle pari opportunità. Nel 2021 sono state pubblicate le Regole per il Contrasto alle Molestie Sessuali, documento che affianca il Codice Etico ed il Codice di Comportamento nell'esplicitare la politica di ferma condanna di ogni tipo di molestia e che disciplina nel dettaglio il processo di gestione delle segnalazioni. La pubblicazione del documento è stata accompagnata da un corso di formazione annuale obbligatorio per diffonderne la conoscenza e l'attuazione.

Il gruppo ha inoltre implementato numerose iniziative per il sostegno alla clientela, alle famiglie e all'imprenditoria femminile.

Alcune iniziative di Diversity Management:

- Definizione di **impegni sull'equità di genere** (Principi in materia di Diversity & Inclusion), con l'obiettivo di favorire l'equilibrio di genere nelle assunzioni e garantire eque opportunità nei processi di promozione a ruoli di Responsabilità, nomine alla Dirigenza e nel piano di successione per i ruoli apicali.
- **Formazione sulla leadership inclusiva e i pregiudizi inconsci** per Top Management, per un confronto sulle caratteristiche e sui vantaggi di praticare uno stile di leadership inclusivo, sul valore e la ricchezza rappresentata dalle diversità delle persone, evitando stereotipi spesso inconsapevoli.
- **Formazione su pregiudizi inconsci** per tutta la popolazione aziendale, per imparare a riconoscere i bias e non farsi influenzare da questi nella realtà lavorativa.
- **Group coaching** per manager per riflettere, definire e mettere in pratica comportamenti inclusivi
- Iniziative a **supporto della genitorialità** con l'obiettivo di facilitare la conciliazione dei tempi di vita personale e professionale per i genitori e bilanciare i carichi di cura familiare
- Programma rivolto alle **persone lungo-assenti** (congedi di maternità/paternità, malattia, congedi per motivi familiari o personali) con l'obiettivo di instaurare un rapporto di vicinanza durante l'assenza e favorire un proficuo rientro al lavoro
- **Iniziative di ascolto** per indagare bisogni, esperienze e aspettative sui temi dell'inclusione, con un focus sul tema delle diverse generazioni in azienda al fine di identificare iniziative specifiche di age management
- **Disability Management:** costituzione di un gruppo interfunzionale con l'obiettivo di sostenere e valorizzare in azienda il contributo di tutte le nostre persone attraverso un processo dedicato. Ad esso partecipano attivamente circa 80 professionisti e professioniste, la maggior parte certificati dalla Regione Lombardia come Disability Manager dopo aver frequentato il Corso di Alta Formazione "Disability Manager e mondo del lavoro" organizzato dall'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano. Il gruppo interfunzionale si confronta periodicamente con le OOSS, nell'ambito del Comitato Welfare, Sicurezza e Sviluppo sostenibile
- Iniziative di formazione e sensibilizzazione per tutte le persone del Gruppo su inclusione e diversità (es. orientamenti affettivi e identità di genere, age management, multiculturalità, disabilità)

In particolare a supporto della parità di genere:

- **the Art of Leadership:** percorso di networking di eccellenza che coinvolge circa 1150 persone inclusa la popolazione Senior Director;
- **Group coaching dedicati a donne che hanno assunto per la prima volta un ruolo di responsabilità;**
- **Empowerment al femminile:** percorsi di formazione rivolti alla popolazione femminile ad alto potenziale per **rafforzare la consapevolezza del valore della differenza di genere**
- **programmi di shadowing:** che coinvolgono **donne manager e colleghe ad alto potenziale**
- **job rotation** per rafforzare e ampliare le competenze

Riconoscimenti e impegni formali e collaborazioni

Intesa Sanpaolo si distingue per le numerose iniziative che promuovono la parità di genere e, oltre ad essere stata inserita nell'indice 2023 "*Bloomberg Gender-Equality Index*" (GEI), è stato il primo grande Gruppo bancario italiano a ottenere la certificazione per la parità di genere prevista dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e prima Banca in Italia e tra le prime in Europa a ricevere la Gender Equality European & International Standard (GEEIS-Diversity), certificazione internazionale dell'associazione Arborus rilasciata tramite Bureau Veritas. La Banca inoltre aderisce ai Women's Empowerment Principles – WEPs promossi dall'ONU e ha sottoscritto la Carta ABI "Donne in banca". Intesa Sanpaolo ha infine una consolidata collaborazione con la Fondazione Marisa Bellisario e le associazioni Valore D e Parks - Liberi e uguali.