

# Tutela del lavoro

## 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, ha costantemente promosso 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 che, negli anni, hanno contraddistinto le vicende societarie, anche in attuazione del Piano d'Impresa 2018-2021. Concreta evidenza delle modalità attraverso le quali si articolano e vengono valorizzate le relazioni sindacali in Intesa Sanpaolo è data dalla costituzione e dall'opera 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 la tutela dell'occupazione è un tema prioritario per garantire la solidità economica nel medio-lungo termine ed è uno degli elementi che caratterizza anche il nuovo Piano d'Impresa 2018-2021. Lo sviluppo delle politiche del lavoro è affidata ad una specifica struttura nell'ambito del Chief Operating Officer che ha il compito di definire gli accordi sindacali e monitorarne l'implementazione.

Le linee di intervento definite a livello strategico prevedono l'uscita, entro giugno 2020 e su base esclusivamente volontaria, di 9.000 collaboratori per pensionamento o per accesso al Fondo di solidarietà di settore nonché l'assunzione di oltre 1.600 nuovi collaboratori per supportare la crescita del business e favorire il ricambio generazionale. L'occupazione all'interno del Gruppo è stata garantita anche dal completamento del processo di integrazione di personale e strutture provenienti dalle ex Banche Venete, dall'estensione graduale del nuovo contratto misto, una soluzione contrattuale caratterizzata dalla presenza contemporanea di due contratti in capo alla medesima persona, uno subordinato part-time e uno autonomo da consulente finanziario e dal coinvolgimento di 5.000 persone in un'iniziativa dedicata (Proactive HR Inplacement) per la riconversione professionale verso attività a maggiore valore aggiunto.

In tale contesto, la struttura Mobilità Infragruppo e HR Proactive Placement ha presidiato 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. Da aprile 2018 la struttura ha anche l'obiettivo di indirizzare l'eccesso di capacità produttiva attraverso una iniziativa proattiva di ricollocamento interno su fabbisogni prioritari e coerenti con la strategia del Gruppo. Inoltre, in linea con i principi che hanno ispirato il nuovo Piano d'Impresa, nel 2018 è stato sottoscritto un accordo che ha regolato la costituzione, e la successiva societizzazione, di una piattaforma per la gestione del recupero crediti. Il processo è stato realizzato tutelando livelli occupazionali e professionalità delle persone trasferite alla nuova società Intrum, esterna al Gruppo, assicurando continuità applicativa del vigente contratto collettivo di secondo livello. Allo stesso modo è stato regolato il processo di rientro in Intesa Sanpaolo della società di servizio Intesa Sanpaolo Group Services ScpA, in attuazione a quanto previsto nelle precedenti intese del 2009 e realizzando un ulteriore passaggio nell'iter di semplificazione societaria, anch'essa tra le priorità del nuovo Piano d'Impresa. Sul fronte dell'employer branding, è stata adottata una strategia di comunicazione e narrazione degli eventi live che hanno generato nel 2018 ottimi volumi di interazioni e un notevole incremento delle visualizzazioni delle pagine carriere LinkedIn (+56% rispetto al 2017 con 317.000 visualizzazioni). Inoltre, è stata migliorata l'esperienza della candidatura online, grazie alla piattaforma a supporto del processo di reclutamento e alla nuova area sul sito web (career site).

Con quasi 4.000 assunzioni, il tasso di turnover nel 2018 è stato di -4,52%, registrando un andamento coerente con l'applicazione degli accordi sottoscritti nel corso del 2017.

## RELAZIONI INDUSTRIALI

Il confronto con le Organizzazioni sindacali, regolato, oltre che dalle previsioni di settore, anche dal Protocollo delle Relazioni Industriali, ha reso possibile lo sviluppo nel Gruppo Intesa Sanpaolo 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 alle differenti esigenze che di volta in volta si presentano all'attenzione delle Parti anche in coerenza con la rappresentatività sindacale in Italia (il 77,84% del personale in servizio) in linea con quella nazionale di settore. Nel 2018 sono stati sottoscritti 43 accordi, all'interno dei quali è stato dedicato ampio spazio alla definizione di un impianto di welfare integrato, caratterizzato da forti investimenti e da iniziative innovative in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, inclusione, non discriminazione e sviluppo sostenibile. Tali risultati sono stati realizzati anche grazie all'attività del Comitato Welfare, Sicurezza e Sviluppo sostenibile. Si tratta di 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. Nel corso del 2018, anche in coerenza e a supporto del nuovo Piano d'Impresa, il Comitato ha promosso una serie di misure e di interventi che hanno contribuito in misura determinante al rinnovo di numerosi accordi nell'ambito del contratto collettivo di secondo livello di Gruppo. In particolare, con gli accordi di agosto 2018 sono state garantite, contestualmente, continuità e innovazione dell'assetto normativo di riferimento per l'intero Gruppo mantenendo forte l'attenzione alle persone. La Banca del Tempo, il Lavoro Flessibile, le diverse iniziative previste per lo sviluppo di politiche e strumenti volti ad affrontare le problematiche legate al mondo della disabilità e a promuovere la cultura dell'inclusione, sono alcuni tra gli esempi che caratterizzano e connotano l'indirizzo complessivo che il contratto collettivo di secondo livello segue da diverso tempo. Nell'ambito del complessivo iter di rinnovo della contrattazione di secondo livello, è emersa altresì la volontà di applicare a tutto il personale del Gruppo un nuovo piano di incentivazione a lungo termine (LECOIP 2.0) legato al Piano d'Impresa 2018-2021 in continuità con quanto previsto dal precedente Piano; i principi di inclusività, merito e coesione anche in questo caso hanno ispirato e guidato l'introduzione dello strumento incentivante.

## Valorizzazione e sviluppo dei collaboratori

### POLITICHE AZIENDALI

La valorizzazione delle persone e il principio dell'eccellenza basata sul riconoscimento del merito sono definiti nel Codice Etico e nelle Politiche di Remunerazione di Gruppo. Piattaforme dedicate consentono di attuare processi strutturati di valutazione delle performance e di mappare competenze e percorsi di crescita professionale. Linee Guida specifiche definiscono il sistema di valutazione delle prestazioni dei collaboratori in Italia e all'estero, caratterizzato da indicatori che esprimono la qualità della performance lavorativa e che contribuiscono alla composizione di un cruscotto gestionale a disposizione dei responsabili finalizzato ad indirizzare in modo puntuale e specifico le azioni manageriali sui temi di evoluzione e crescita dei collaboratori. Le Politiche in materia di Remunerazione disciplinano i sistemi di remunerazione e di incentivazione del Gruppo ispirandosi a principi di allineamento dei comportamenti dei collaboratori a tutti i livelli con gli obiettivi strategici del Piano d'Impresa 2018-2021, di merito, assicurando in tal senso una stringente relazione con la prestazione ed i contributi distintivi forniti, di sostenibilità, per contenere gli oneri compatibilmente con le strategie del Gruppo, di equità, che oltre a stimolare comportamenti virtuosi consente, attraverso l'adozione di un sistema di Global Banding, di allineare la retribuzione in base al livello di responsabilità gestita e all'area di appartenenza.

In materia di diversità, il Codice Etico valorizza le specificità di ciascun collaboratore quale spinta all'innovazione e contributo essenziale alla crescita del Gruppo, garantendo al contempo pari opportunità di sviluppo e di crescita professionale, di accesso ai percorsi formativi e alle iniziative di aggiornamento e di attribuzione dei ruoli. Al fine di riconoscere a tutti la diversità per orientamento e identità di genere, sono state emanate specifiche politiche aziendali che definiscono il quadro di riferimento per l'estensione alle unioni tra persone dello stesso genere dei benefici previsti dalla normativa aziendale.