



Tutela del lavoro



Tutela del lavoro

I TEMI RILEVANTI

Tutela dell'occupazione

pag. 156

Relazioni Industriali

pag. 157

PERCHÉ I TEMI SONO RILEVANTI

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, hanno consentito un'efficace tutela dei livelli occupazionali attraverso attività di riqualificazione e riconversione professionale, nonché con l'introduzione e il consolidamento di numerosi strumenti contrattuali di natura innovativa.

INDICATORI DI PERFORMANCE, RISULTATI CONSEGUITI E OBIETTIVI

Macrotema	Progetti/Indicatori	Azioni/Risultati 2021 (valore cumulato da inizio 2018)	Obiettivi al 2021
Tutela dell'occupazione	<p>Persone ricollocate verso attività ad alto valore aggiunto</p> <p>Nuove assunzioni</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Oltre 1.300 persone riconvertite e dedicate a nuove attività prioritarie nel 2021 (oltre 5.750 dal 2018) ▪ Circa 3.990 assunzioni a livello di Gruppo, di cui 500 assunzioni di persone con profili specializzati (oltre 1.700 dal 2018) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 5.000 persone ricollocate verso iniziative ad alto valore aggiunto ▪ Almeno 1.650 nuove assunzioni per supportare la crescita del core business
Relazioni industriali	<p>Persone del Gruppo iscritte ad un sindacato</p> <p>Accordi sindacali sottoscritti</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 77,3% in Italia (contratto credito) e 30,4% all'estero ▪ 62 accordi sindacali sottoscritti (180 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, 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. Tale confronto non si è mai interrotto, proseguendo attraverso modalità a distanza nel periodo di emergenza e contribuendo in maniera significativa a realizzare un costante aggiornamento in merito alle scelte necessarie per affrontare le varie fasi della crisi pandemica. Concreta evidenza di questo 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 e uno degli elementi che ha caratterizzato anche il Piano d'Impresa 2018-2021. Lo sviluppo delle politiche del lavoro è affidato a una specifica struttura, nell'ambito dell'Area di Governo Chief Operating Officer, che ha il compito di definire gli accordi sindacali e monitorarne l'implementazione. Le linee di intervento definite a livello

strategico hanno previsto, nell'ambito degli accordi sottoscritti, l'uscita di 10.600 persone entro il 2021, su base esclusivamente volontaria, per pensionamento o per accesso al Fondo di solidarietà di settore. Inoltre, gli accordi sindacali definiti a seguito dell'acquisizione del Gruppo UBI, hanno permesso di individuare le migliori condizioni per un ricambio generazionale senza impatti sociali, assicurando un'alternativa ai possibili percorsi di riconversione professionale, nonché la valorizzazione delle persone; in tale ambito sono state previste circa 9.200 uscite volontarie per accesso al pensionamento o al Fondo di Solidarietà, che saranno realizzate nel Gruppo entro il 31 marzo 2025. Parallelamente, al fine di perseguire una gestione equilibrata degli effetti derivanti dalle uscite e per supportare la crescita del Gruppo, entro il 31 dicembre 2025 saranno realizzate 4.600 assunzioni a tempo indeterminato. L'occupazione all'interno del Gruppo è stata garantita anche dall'estensione graduale del nuovo contratto misto (oltre 720 persone in servizio a fine 2021), 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 2021 il tasso di turnover di Gruppo, pari a -3,5%, è sostanzialmente in linea con il biennio precedente e registra un andamento coerente con gli interventi strutturali previsti.

Il Gruppo ha raggiunto con successo l'obiettivo del Piano d'Impresa al 2021 volto alla riconversione di ~5.000 risorse su iniziative prioritarie. In tale contesto, nel corso del 2021, la struttura Mobilità Infragruppo e HR Proactive Placement, coerentemente con la strategia del Gruppo, 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.

Nel 2021, con l'obiettivo di migliorare ulteriormente l'attrazione dei talenti, l'employer branding ha attuato strategie comunicative per trasmettere i valori fondanti di Intesa Sanpaolo enfatizzando i temi ESG, la diversità, l'inclusione e l'attenzione alla persona nel suo complesso. In quest'ottica rientra anche l'iniziativa "Prova un colloquio", che ha visto 500 giovani senza esperienze professionali coinvolti in un colloquio di selezione con la finalità di restituire loro un feedback di sviluppo e di indirizzamento e scoprire i propri punti di forza e di debolezza. La pagina Careers è stata aggiornata e ulteriormente arricchita di contenuti, introducendo, oltre ai video, anche alcuni podcast. L'attività di employer branding è stata portata avanti anche sui canali social LinkedIn (12,5 milioni di visualizzazioni nel 2021 con un tasso di interesse del 6,4%, in crescita rispetto al 2020) ed Instagram. Sono proseguite le collaborazioni con i principali Atenei italiani, con oltre 20 eventi tra Career day, workshop e training seminar, tutti in modalità digitale. È stata confermata, in collaborazione con il Politecnico di Milano, la Cybersecurity Academy, in cui i manager di linea del Gruppo partecipano in qualità di docenti, e il Job Center per le tematiche di selezione e recruiting. A supporto del piano di assunzioni di Gruppo nel corso del 2021 sono stati valutati complessivamente circa 70.000 curricula e incontrati in valutazione circa 6.000 candidati esterni.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Il costante confronto con le Organizzazioni sindacali è regolato, oltre che dalle previsioni di settore, anche dal Protocollo delle Relazioni Industriali, rinnovato nel corso del 2021, che rende possibile l'attuazione nel Gruppo Intesa Sanpaolo di uno specifico modello di relazioni sindacali. Il dialogo con le Organizzazioni sindacali sui progetti aziendali è teso 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 77,3% del personale in servizio), in linea con quella nazionale di settore. Durante l'emergenza sanitaria da COVID-19, nel corso del biennio 2020-2021, il confronto è avvenuto anche attraverso modalità a distanza. Nel 2021 sono stati sottoscritti 62 accordi mediante i quali si è continuato a dedicare attenzione all'impianto di welfare integrato e si è proceduto, con la sottoscrizione del Contratto Collettivo di Secondo Livello, a definire i trattamenti di tutte le persone del nuovo 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 Intesa Sanpaolo. Le materie trattate riguardano i percorsi di sviluppo professionale, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, l'inclusione, la formazione, la previdenza complementare e l'assistenza sanitaria integrativa. 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'attenzione all'inclusione, sono alcuni tra gli esempi che caratterizzano e connotano l'indirizzo complessivo che il contratto collettivo di secondo livello continua da tempo a seguire. In tal senso è stata fondamentale anche l'attività del Comitato Welfare, Sicurezza e Sviluppo sostenibile costituito nell'ambito del Protocollo delle Relazioni Industriali. 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. Perdurando l'emergenza causata dal COVID-19 sono state confermate le misure a sostegno della famiglia e della genitorialità già introdotte nel 2020 con uno specifico accordo sindacale.