Tutela del lavoro

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 Piano d'Impresa 2018-2021. Lo sviluppo delle politiche del lavoro è affidato ad 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 giugno 2021, su base esclusivamente volontaria, per pensionamento o per accesso al Fondo di solidarietà di settore. Inoltre, l'accordo sindacale definito a seguito dell'OPAS lanciata nel corso del 2020 per l'acquisizione del Gruppo UBI Banca, ha 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 7.200 uscite volontarie per accesso al pensionamento o al Fondo di Solidarietà che saranno realizzate nel nuovo Gruppo entro il 31 dicembre 2023. Parallelamente, al fine di perseguire una gestione equilibrata degli effetti derivanti dalle uscite e per supportare la crescita del Gruppo, entro lo stesso termine temporale saranno realizzate 3.500 assunzioni a tempo indeterminato.

L'occupazione all'interno del Gruppo è stata garantita anche dall'estensione graduale del nuovo contratto misto (oltre 380 persone in servizio a fine 2020), 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 2020 il tasso di turnover di Gruppo, pari a - 3,43%, registra un andamento coerente con gli interventi strutturali previsti.

Il Piano di Impresa 2018-2021 ha identificato importanti obiettivi di rinnovamento del personale e prevede grande attenzione alla riconversione dell'eccesso di capacità produttiva verso attività prioritarie. Nell'ambito del progetto NEXT (Nuove esperienze per te) è stato attivato un processo formativo di reskilling ed è proseguita Proactive HR "In-Placement" per riconvertire circa 5.000 persone verso attività a maggiore valore aggiunto. In tale contesto, nel corso del 2020, la struttura Mobilità Infragruppo e HR Proactive Placement 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 coerentemente con la strategia del Gruppo.

Nel 2020, con l'obiettivo di migliorare 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 della diversità, dell'inclusione e dell'attenzione alla persona nel suo complesso. I canali di comunicazione sono stati perlopiù fisici nella prima parte dell'anno e, a partire da marzo, esclusivamente digitali. È stata ulteriormente arricchita di contenuti la pagina Careers e resa più intuitiva la navigazione: al suo interno il candidato può trovare tutte le tappe del percorso di selezione e molte informazioni sulla vita in Intesa Sanpaolo. L'attività di employer branding è stata portata avanti anche sui canali social LinkedIn (18.700 visualizzazioni nel 2020 con un tasso di interesse del 4,2%, in crescita rispetto al 27% del 2019) ed Instagram. Nei primi due mesi dell'anno sono proseguiti i format in presenza, come i Careers Meeting Point e i recruiting games mentre a causa della pandemia, nel resto del 2020, tutti gli eventi con i potenziali candidati sono stati convertiti in modalità digitale. Inoltre, 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 Cyber Security 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 2020 sono stati valutati complessivamente circa 70.000 curricula e incontrati in valutazione circa 5.300 candidati.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Il confronto con le Organizzazioni sindacali è regolato, oltre che dalle previsioni di settore, anche dal Protocollo delle Relazioni Industriali che 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 rispetto alle differenti esigenze che si presentano all'attenzione delle Parti, anche in coerenza con la rappresentatività sindacale in Italia (il 79,1% del personale in servizio), in linea con quella nazionale di settore. Nel corso del 2020 il confronto tra azienda e Organizzazioni sindacali è avvenuto anche attraverso modalità a distanza. Nel 2020 sono stati sottoscritti 42 accordi all'interno dei quali si è continuato a dedicare attenzione all'impianto di welfare integrato presente nel Gruppo.

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 a seguito 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. Nel corso del 2020, anche in coerenza e a supporto del Piano d'Impresa, il Comitato ha promosso una serie di misure e di interventi che hanno contribuito significativamente allo sviluppo di tematiche legate all'inclusione, al benessere organizzativo.

In relazione all'emergenza causata dal COVID-19, a supporto delle straordinarie esigenze di cura e assistenza dei familiari, è stato sottoscritto un accordo sindacale che ha previsto misure specifiche a sostegno della famiglia e della genitorialità.

Attrazione, valorizzazione, diversity e inclusion delle persone del Gruppo

POLITICHE AZIENDALI

La valorizzazione delle persone e il principio dell'eccellenza basata sul riconoscimento del merito sono definiti nel Codice Etico, nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo e nei Principi in Materia di Diversity & Inclusion approvati nel 2020. Strumenti specifici per manager e professional consentono di attuare processi strutturati di valutazione delle performance e di mappatura delle competenze.

Le Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo hanno la finalità di allineare i comportamenti delle persone del Gruppo agli interessi di tutti gli Stakeholder orientandone l'azione verso il raggiungimento di obiettivi sostenibili nel medio-lungo termine nel quadro di una prudente assunzione dei rischi attuali e prospettici, nonché di contribuire a fare del Gruppo un "Employer of choice" per capacità di attrarre, motivare e trattenere le migliori risorse. Le Politiche, disegnate nel rispetto dei requisiti normativi e fondate sulla correttezza nelle relazioni con la clientela, collegano le remunerazioni ai rischi assunti allineando i sistemi retributivi alle politiche di prudente gestione dei rischi finanziari e non finanziari. Inoltre, le Politiche si ispirano ai principi di merito, premiando i contributi distintivi e assicurando una stringente relazione tra riconoscimenti e risultati raggiunti/rischi assunti, di equità sia in termini interni ed esterni, sia di gender equality, di sostenibilità consentendo di contenere gli oneri entro valori compatibili con le disponibilità economico-finanziarie. Il profondo e improvviso cambiamento del contesto macroeconomico originato dalla pandemia da COVID-19, nonché l'invito della BCE alle banche affinché adottassero massima prudenza nell'assegnazione dei premi di competenza 2020, in particolare di quelli destinati ai Risk Taker Apicali e ai restanti Risk Taker, hanno portato il Gruppo Intesa Sanpaolo alla revisione delle risorse destinate al finanziamento dei sistemi incentivanti 2020. Tale intervento ha avuto un diverso impatto sulle varie popolazioni aziendali. In sintesi, si è provveduto alla significativa contrazione dei premi di riferimento di tutti i Risk Taker tutelando, invece, le risorse destinate, tramite il PVR, a premiare la popolazione più estesa, anche al fine di riconoscere il particolare sforzo profuso dalla Rete Banca dei Territori nella situazione di emergenza COVID-2019.

In materia di diversità, il Codice Etico ed i Principi in Materia di Diversity & Inclusion valorizzano le specificità di ciascuna persona 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. La Struttura Diversity & Inclusion, creata a fine 2018 nell'ambito dell'Area di Governo Chief Operating Officer, ha come mission la valorizzazione di tutte le forme di diversità che coesistono nel Gruppo tra cui il genere, le diverse generazioni, le disabilità, gli orientamenti affettivi, le differenze culturali, etniche, religiose.