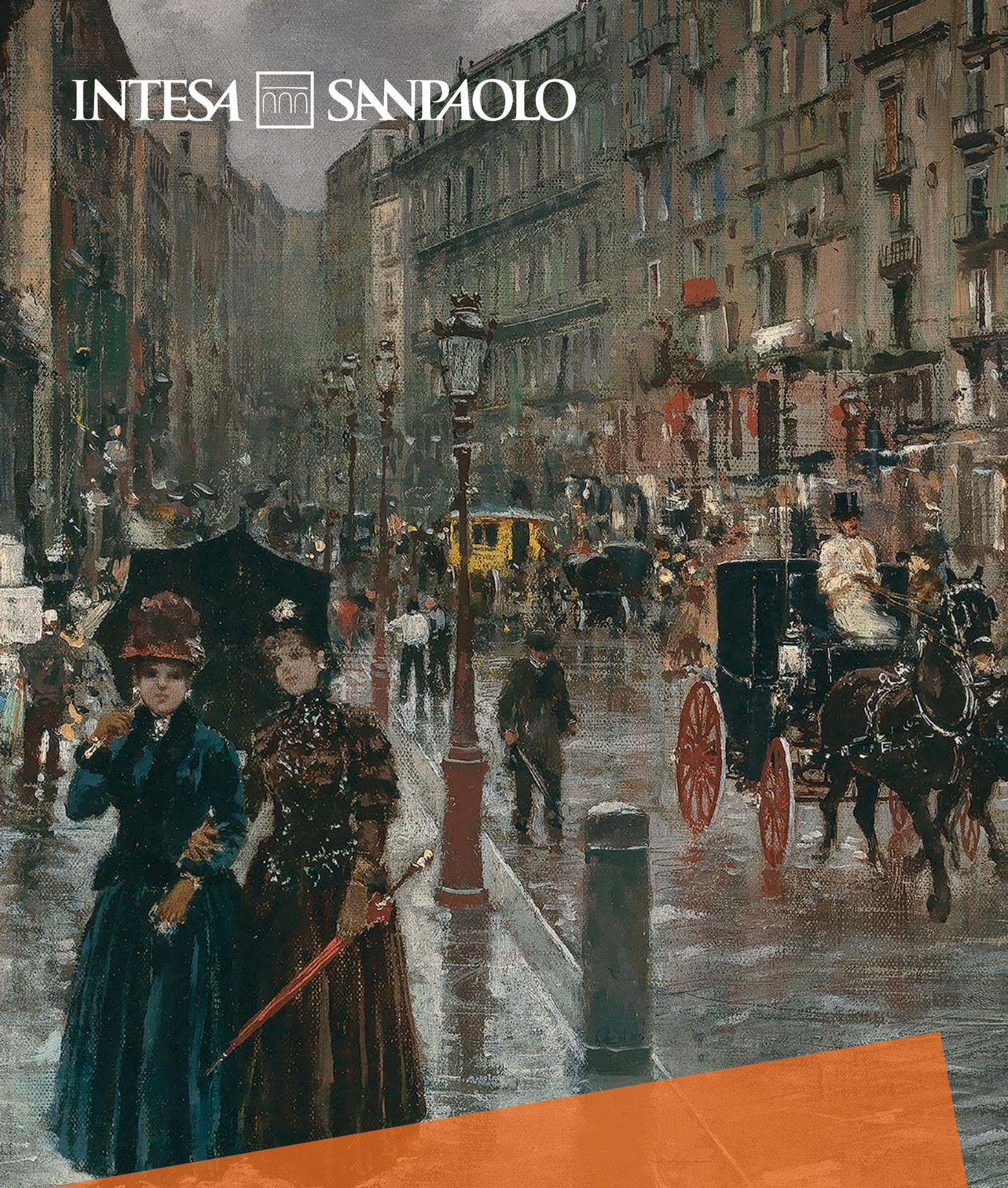


INTESA  SANPAOLO



# Quaderno Persone 2017

Il welfare aziendale



# Sommario

<b>L'IMPEGNO DI INTESA SANPAOLO PER I SUOI COLLABORATORI</b>	<b>2</b>
<b>LE PERSONE E IL TEMPO</b>	<b>4</b>
Lavoro flessibile	4
Diminuire i tempi di spostamento muovendosi in modo sostenibile	5
Il Part time	6
Dare e ricevere tempo: la Banca del Tempo	7
Sospensione Volontaria, permessi visite mediche e pausa pranzo	8
<b>LE PERSONE E LA FAMIGLIA</b>	<b>9</b>
Supporto alla maternità e alla paternità	9
Il Nido dei Bimbi	10
Condizioni agevolate - Intesa Sanpaolo Per Noi	10
L'aiuto per l'acquisto della casa	11
Altre provvidenze (coniuge o figli portatori di handicap e figli studenti)	11
<b>LE PERSONE E IL FUTURO</b>	<b>12</b>
La Previdenza: il Fondo Pensione a Contribuzione Definita del Gruppo Intesa Sanpaolo	12
<b>LE PERSONE E LA SALUTE</b>	<b>13</b>
Fondo Sanitario Integrativo	13
Le mense aziendali e la salute nel piatto	14
<b>LE PERSONE E IL VALORE DELLA DIVERSITÀ</b>	<b>15</b>
<b>LE PERSONE E IL "BEN-ESSERE"</b>	<b>17</b>
Associazione Lavoratori Intesa Sanpaolo – ALI	17
<b>INIZIATIVE DI SOLIDARIETÀ (SALUTE E DIGNITÀ DELLA VITA)</b>	<b>20</b>
Programma educativo di Intesa Sanpaolo per i bambini lungodegenti	20
La solidarietà nella vita	20
Lo sviluppo delle iniziative di volontariato aziendale	21
<b>LAVORARE IN AMBIENTI CONFORTEVOLI E SICURI NEGLI UFFICI E NELLE FILIALI</b>	<b>22</b>
Valutazione del rischio da stress lavoro correlato	23
Lavorare in sicurezza: la prevenzione del rischio di rapina e non solo	23
<b>LA PERCEZIONE DEI COLLABORATORI NELL'INDAGINE DI CLIMA</b>	<b>25</b>
<b>APPENDICE LO SCENARIO DI RIFERIMENTO PER LE INIZIATIVE DI WELFARE AZIENDALE</b>	<b>26</b>
<b>CONTATTI</b>	<b>28</b>

# L'IMPEGNO DI INTESA SANPAOLO PER I SUOI COLLABORATORI



Oggi il welfare aziendale rappresenta, in uno scenario di profondo cambiamento (si veda l'analisi di contesto riportata in appendice), una frontiera sempre più importante per la responsabilità sociale delle imprese. Dare risposta ai bisogni di sicurezza che non trovano un supporto adeguato nelle istituzioni pubbliche è per

Intesa Sanpaolo una sfida, oltre che per assicurare sostenibilità nel tempo al business e agli obiettivi aziendali, anche per contribuire al miglioramento delle condizioni sociali in Italia e nei Paesi dove opera.

Anche il nostro nuovo Piano d'Impresa 2018-21, in linea col precedente, riconosce l'importanza del presidio delle tematiche di Corporate Social Responsibility e la promozione dell'inclusione. Si conferma quindi la centralità delle persone e del sistema di welfare, che coniuga le esigenze aziendali di produttività e redditività con quelle personali e familiari. Questo impegno è stato accompagnato da investimenti pari al 5% del costo del lavoro complessivo.

I progetti realizzati sono anche il risultato di un dialogo continuo tra l'Azienda e i Rappresentanti dei lavoratori. Anche grazie all'attivazione di un organismo misto, il Comitato Welfare, Sicurezza e Sviluppo sostenibile, si è potuto costruire un impianto articolato di garanzie, armonizzato e disponibile per tutti i collaboratori, e sviluppare misure innovative che pongono il Gruppo all'avanguardia rispetto alle tematiche delle relazioni tra Azienda e collaboratori. Le parole chiave alla base del modello di Welfare Integrato di Intesa Sanpaolo sono:

- *Inclusione*, omogeneità nell'accesso ai servizi;
- *Rete*, riconoscere e sperimentare nuove partnership creando «reti» con fornitori capaci di coprire il nostro fabbisogno nazionale, monitorandone la qualità e l'efficacia, in ottica di sharing economy;
- *Razionalizzazione*, processo che ha condotto a unificare le varie entità esistenti nelle precedenti «vite» del Gruppo, un cammino lungo che ora è a buon punto;
- *Solidarietà e Mutualità*, supporto alle fragilità attraverso azioni concrete e capacità di sostenersi a vicenda.

L'ultima indagine di clima ha evidenziato che il 62% dei colleghi che hanno risposto danno un giudizio positivo sull'attenzione e sulla cura dei livelli di occupazione nei processi di ristrutturazione. Inoltre, la conciliazione tra vita privata e lavoro è giudicata positivamente dal 68% delle risposte.

Intesa Sanpaolo ha scelto un modello di welfare aziendale che opera all'interno di un sistema integrato e spazia dai riferimenti più tradizionali (ad esempio le forme integrative di previdenza e di assistenza sanitaria, il circolo ricreativo) ad un impegno a 360 gradi a sostegno della qualità della vita delle persone in linea con le nuove esigenze delle famiglie. Tale impegno coinvolge un ampio ventaglio di interventi nei campi:

- dei servizi alle persone (mense e infermerie aziendali; reti di assistenza per anziani e non autosufficienti);
- della prevenzione degli infortuni e sicurezza sul lavoro;
- della conciliazione tra vita e lavoro (lavoro flessibile, banca del tempo, ferie ad ore, aspettative e permessi di studio);
- del supporto all'istruzione, all'arte e alla cultura;
- degli aiuti per la famiglia (nidi aziendali, borse di studio/acquisto libri, supporto alla genitorialità e alle pari opportunità);
- del mobility management;
- delle agevolazioni finanziarie (condizioni favorevoli per prodotti, finanziamenti e mutui).

Il Quaderno intende proporre un sintetico resoconto di questo percorso (\*), partendo dal punto di vista delle persone e dei loro bisogni fondamentali: il tempo di vita, la famiglia, il sostegno per il futuro, la salute, la solidarietà, la sicurezza negli ambienti di lavoro.

## IL WELFARE IN NUMERI:

<b>Investimenti per il Sistema di welfare aziendale</b>	5% del costo complessivo del lavoro
<b>Risultati dell'analisi di clima</b>	aumento della soddisfazione dei collaboratori al 78% in Italia (era 67% nel 2014)
<b>Investimenti per il Sistema di welfare aziendale</b>	raggiunto l'obiettivo di Piano d'Impresa di circa 4.500 persone già riallocate verso iniziative prioritarie
<b>Fondo Sanitario Integrativo</b>	<p>oltre 200.000 le persone assistite tra lavoratori attivi, pensionati e relativi nuclei familiari</p> <p>188 mln di prestazioni sanitarie intermedie (oltre 141 mln di prestazioni liquidate), oltre 547.000 domande di rimborso e oltre 140.000 prese in carico in assistenza convenzionata.</p> <p>i centri del network convenzionato utilizzati dai nostri iscritti sono circa 4.200, dei quali 800 con convenzione diretta con il Fondo (350 in ambito odontoiatrico) che coprono il 60% delle prestazioni erogate in forma convenzionata; i restanti messi a disposizione da Previmedical, service amministrativo per il Fondo</p> <p>147 mln di contributi corrisposti dagli iscritti e dalla Banca</p>
<b>Previdenza di Gruppo</b>	<p>circa 105.000 iscritti con forme previdenziali integrative in Italia</p> <p>un patrimonio complessivo di circa 10 mld di euro di cui 5 mld di euro e oltre 65.000 iscritti per il Fondo Pensione a Contribuzione Definita del Gruppo Intesa Sanpaolo operativo dal 2016</p> <p>oltre 140 mln di euro di contributi di previdenza complementare in Italia</p>
<b>Associazione Lavoratori Intesa Sanpaolo (ALI)</b>	<p>operativa dal 2014, attualmente con oltre 130.000 soci</p> <p>contributo aziendale di 3 mln di euro annui</p> <p>ALI ha impegnato circa 4,3 mln di euro di spesa per iniziative turistiche, culturali, servizi alla persona e sport/tempo libero (circa 1.300 iniziative promosse a livello nazionale e territoriale)</p>
<b>Lavoro Flessibile</b>	oltre 8.000 collaboratori aderenti nelle varie Società del Gruppo
<b>Banca del Tempo</b>	oltre 63.000 ore disponibili
<b>Part time</b>	<p>sono 9.809 le persone che lavorano Part time in Italia (9.200 donne)</p> <p>la quota sul totale dei collaboratori è del 15,3% (contro una media del sistema bancario dell'11,4%)</p>
<b>Congedi parentali</b>	sono oltre 63.300 le persone che ne hanno avuto diritto in Italia
<b>Facilitazioni creditizie</b>	nel triennio 2014-2016 sono stati erogati oltre 36.000 prestiti e circa 8.000 mutui

(\*) I riferimenti dell'analisi sono relativi al perimetro italiano, salvo nei casi in cui sia specificato che l'informazione e i dati relativi riguardino anche le società estere e il totale di Gruppo.

## LE PERSONE E IL TEMPO

### LAVORO FLESSIBILE

Per l'ampia articolazione delle opzioni di utilizzo, il "Lavoro Flessibile" nel Gruppo rappresenta una modalità particolarmente innovativa di svolgimento della prestazione lavorativa rispetto ad altre esperienze di smart working: ha le sue basi nel rapporto fiduciario con le persone e intende favorire una migliore qualità della vita.

Il "Lavoro Flessibile" offre, infatti, una soluzione concreta e nuova per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dando la possibilità ai collaboratori di lavorare da casa propria, da un hub aziendale o dal cliente, anziché dalla scrivania dell'ufficio. Dopo una prima fase sperimentale e a seguito di un accordo tra Azienda e Organizzazioni Sindacali, è diventato dal 2016 una modalità di svolgimento della prestazione di lavoro da estendere progressivamente a tutte le strutture del Gruppo.



Non ci sono limiti predefiniti (minimi o massimi) per il lavoro da hub aziendale o da cliente; solo il lavoro da casa non può superare gli 8 giorni al mese. La diffusione del "Lavoro Flessibile" ha favorito la creazione di una rete di "hub" dedicati in continua espansione. Ad oggi il "Lavoro Flessibile" coinvolge oltre 8.000 colleghi delle diverse società del Gruppo.

Uno dei presupposti alla base del "Lavoro Flessibile" è il rapporto di fiducia tra responsabile e collaboratore. I responsabili hanno dimostrato di credere nelle proprie persone e in un nuovo modo di affrontare il lavoro quotidiano. I collaboratori hanno a loro volta dimostrato che il diverso modo di lavorare migliora sia la qualità del lavoro sia la vita personale e familiare, aumentando motivazione e produttività. Siamo di fronte a un cambiamento culturale nella concezione del lavoro: dal controllo alla fiducia verso la valorizzazione e il coinvolgimento delle persone.

Il progetto ha ricevuto già nel 2015 il premio Smart Working Award del Politecnico di Milano, nel 2016 l'Innovazione SMAU e la menzione speciale al premio AIFIN Cerchio d'Oro per l'Innovazione Finanziaria.

Inoltre, con il Protocollo per lo sviluppo sostenibile del Gruppo sottoscritto il 1° febbraio 2017 tra Intesa Sanpaolo e le Organizzazioni sindacali, il lavoro flessibile è promosso anche su base individuale attraverso una prima fase sperimentale a supporto del personale portatore di handicap, affetto da "gravi patologie" e/o "over 60".

Con il 2017 si è avviata anche la possibilità di poter fruire della formazione in modalità flessibile da casa. Lo Smart Learning consente a tutti i Direttori di Filiale, Coordinatori e Gestori dei Territori Retail e Imprese (più di 29.000 colleghi abilitati) di dedicare del tempo esclusivo alla propria formazione professionale anche grazie alla distribuzione di tablet condivisi di filiale (8.000 tablet distribuiti per un totale di 1.615 gg di formazione fruita in orario di lavoro).

E inoltre in fase di valutazione l'estensione del Lavoro Flessibile nel perimetro International Subsidiary Banks: l'analisi di fattibilità è partita con tre Banche Pilota alla fine del 2017; in caso d'esito positivo, l'avvio del Lavoro Flessibile in queste Banche è previsto entro il 2018.

#### **Anna Centro Direzionale di Torino:**

*"...più qualità alla vita = più qualità al lavoro."*

## DIMINUIRE I TEMPI DI SPOSTAMENTO MUOVENDOSI IN MODO SOSTENIBILE

All'interno della Banca, il Mobility Management è la funzione dedicata ad agevolare le persone nella gestione degli spostamenti casa-lavoro, sia per migliorarne la qualità che per favorire l'uso di modalità di trasporto sostenibili.

L'impegno è di tradurre in azioni concrete quanto raccolto con l'ascolto dei collaboratori, al fine di proporre un articolato ventaglio di opzioni a disposizione di tutti per gli spostamenti quotidiani.

Con riferimento a questa esigenza, la Banca effettua analisi periodiche per meglio comprendere la domanda di mobilità casa-lavoro delle persone, quale opportunità di miglioramento organizzativo e gestionale. I risultati, i servizi e le progettualità proposte e rese disponibili sono raccontate nei "Piani di Spostamento Casa lavoro".

Tra questi il servizio di navette aziendali disponibile, in Italia, a Torino, Milano, Napoli, Padova e Venezia. Un'attenzione che ha riflessi sull'ambiente oltre che sulla qualità di vita delle persone: si stima che con l'uso delle navette si siano evitate in Italia circa 370 tonnellate di CO<sub>2</sub>. All'estero, presso la sussidiaria egiziana della Bank of Alexandria, la navetta che collega il Cairo con il Governatorato di Giza ha permesso di evitare circa 830 tonnellate di CO<sub>2</sub>.



Disponibile una piattaforma (Mobility Office) attraverso la quale è possibile richiedere abbonamenti annuali ai mezzi di trasporto pubblico direttamente dalla propria postazione di lavoro, evitando spostamenti e code agli sportelli, godendo ove possibile di tariffe agevolate, e comunque di un'opzione di rateizzazione.

La Banca favorisce inoltre l'economia della condivisione tramite l'uso dei servizi in sharing.

Il circolo aziendale ha attivato convenzioni con i principali network di car sharing (Car2go, CarCityClub a Torino). Altre convenzioni sono state sviluppate con società di trasporto pubblico locale a Firenze, Milano, Napoli, Padova, Torino e Venezia e sono state estese nel 2016 anche a Bologna e Roma. Analoghe soluzioni sono inoltre attive anche in CIB Bank (Ungheria) e Privredna Banka Zagreb (Croazia).

A novembre 2017 è partito il nuovo progetto di **Car Pooling aziendale** con un'esperienza pilota presso la sede di Milano-Bisceglie. Il Car Pooling è una modalità di spostamento basata sulla **condivisione dell'auto privata** da parte di più persone che hanno percorsi e orari compatibili. Non prevede guadagni per il conducente, ma condivisione dei costi, miglioramento della qualità degli spostamenti, riduzione di traffico, inquinamento e incidenti. Rappresenta quindi un'opportunità di mobilità più sostenibile.

A disposizione dei colleghi **un'App dedicata** che consente l'incontro tra domanda e offerta di viaggi, l'ottimizzazione dei parcheggi e la gestione degli incentivi.

È imminente l'ampliamento dell'iniziativa anche presso le sedi di altre città.

All'estero si fa car pooling in CIB Bank Ungheria e in Banca Intesa Beograd (Serbia) dove sono a disposizione sia auto personali che auto aziendali.

Non mancano infine esperienze di bike-sharing in Italia, sempre attraverso il circolo aziendale, con convenzioni nazionali con "BICInCittà" e con "BikeMi" che hanno portato alla sottoscrizione di circa 400 abbonamenti. Nelle International Subsidiary Banks il servizio di bike sharing è attivo in quattro banche (Intesa Sanpaolo Bank Romania, CIB Bank, Intesa Sanpaolo Bank in Slovenia e Intesa Sanpaolo Bank Albania) con biciclette di proprietà della Banca. In particolare in Ungheria e Croazia dove vi è una elevata sensibilità all'uso della bicicletta, sono disponibili per i collaboratori appositi parcheggi e servizi (spogliatoi e docce).



## IL PART TIME

L'opzione del Part time costituisce un'altra forma significativa di conciliazione delle esigenze personali e familiari con quelle lavorative. Il Part time può essere articolato in diverse forme sia per una durata a tempo determinato ovvero a tempo indeterminato. Può essere fruito durante tutti i giorni lavorativi della settimana o parzialmente, secondo differenti modalità di distribuzione:

- orizzontale (quando la riduzione di orario è riferita al normale orario giornaliero);
- verticale (quando la prestazione è svolta a tempo pieno solo in alcune giornate della settimana);
- misto (quando l'orario di lavoro è articolato combinando le modalità del Part time orizzontale e verticale);
- ciclico (distribuito cioè solo su alcuni mesi dell'anno, con prestazione lavorativa articolata nei mesi considerati su alcuni o su tutti i giorni lavorativi della settimana).

Fin dalla sua nascita, nel 2007, Intesa Sanpaolo ha favorito con accordi sindacali il ricorso al lavoro a tempo parziale in tutte le sue forme. È stato così concordato di dare la precedenza alle richieste motivate da esigenze di particolare rilievo familiare e sociale (provvedere alle necessità personali derivanti da handicap, da gravi malattie o da ridotta capacità lavorativa; necessità di assistenza a componenti del proprio nucleo familiare affetti da gravi patologie o portatori di handicap; cura dei figli minori e/o di familiari anziani o malati cronici; assolvere a motivi di studio o dedicarsi ad attività di volontariato).

Inoltre, per le persone over 60, è prevista la possibilità di richiedere il Part time, fino alla cessazione del rapporto di lavoro, senza penalizzazione sul trattamento pensionistico.

COLLABORATORI PART TIME PER GENERE	2017			2016			2015		
	ITALIA	ESTERO	GRUPPO	ITALIA	ESTERO	GRUPPO	ITALIA	ESTERO	GRUPPO
Quota % collaboratori Part time sul totale	15,3	1	11,5	15,3	1,1	11,3	15,0	0,7	11,2
Collaboratori Part time [n.]	9.802	240	10.042	9.809	261	10.070	9.623	161	9.784
Uomini [n.]	638	32	670	609	28	637	590	19	609
Donne [n.]	9.164	208	9.372	9.200	233	9.433	9.033	142	9.175

In Italia il personale che lavora Part time è il 15,3%, circa il 3,6% in più di incidenza percentuale rispetto al dato del Sistema Italia per il settore bancario (11,7%).

## DARE E RICEVERE TEMPO: LA BANCA DEL TEMPO

Un ulteriore passo avanti sui temi della conciliazione tra vita privata e lavorativa è costituito dall'introduzione della "Banca del Tempo"; si tratta di un "bacino" annuale di ore di assenza retribuita, a favore dei collaboratori che, per far fronte a situazioni personali e/o familiari gravi e accertate, abbiano necessità di un'ulteriore disponibilità di permessi rispetto a quella già spettante. Tale bacino è alimentato dall'Azienda con una dotazione annuale pari a 50.000 ore, incrementata dalle donazioni volontarie di ferie, permessi ex festività, ore accantonate in "banca ore" da parte dei collaboratori e, in pari misura, dell'azienda. La "Banca del Tempo" diventa così un prezioso e concreto contributo per la gestione di situazioni personali e familiari complesse. È possibile quindi sostenere concretamente le persone che si trovano a vivere situazioni difficili.



### BANCA DEL TEMPO - 2017

- n. ore donate dalla banca = 6.400 ore ca.  
(in aggiunta alla dotazione iniziale fissa di 50.000 ore annue)
- n. ore donate dai collaboratori = 6.400 ore ca.
- n. giornate di permesso concesse a collaboratori in difficoltà: 4.800 ca.

#### Stefania ha utilizzato i permessi per assistere il marito:

*“Ringrazio di cuore per l’attenzione, spero tanto che tutto si risolva prima possibile per non avere più bisogno di altro tempo, augurandomi per il futuro di poterne regalare di mio.”*

#### Claudio ha richiesto i permessi per assistere il figlio:

*“La possibilità di utilizzare la Banca del Tempo mi ha aiutato ad affrontare con serenità i momenti, complessi a livello emotivo e organizzativo, di gestione dell’handicap di mio figlio, garantendo una presenza costante.  
Grazie, anche da parte di mio figlio, a tutti i colleghi che hanno donato il loro tempo!”*

## **SOSPENSIONE VOLONTARIA, PERMESSI VISITE MEDICHE E PAUSA PRANZO**

È stata inoltre introdotta la possibilità di fruire di giornate di sospensione dell'attività lavorativa su base volontaria, senza la necessità di motivarne l'utilizzo, per un massimo di 15 giorni lavorativi a fronte dei quali l'Azienda eroga un trattamento economico pari al 35% della retribuzione; è presente un'articolata serie di interventi finalizzati a favorire il coinvolgimento dei padri nelle cure familiari (tra cui l'integrazione del trattamento economico previsto per il congedo parentale in caso di fruizione da parte del padre dipendente).

Sono stati previsti permessi per visite specialistiche a beneficio del personale affetto da gravi patologie e permessi per l'assistenza nelle attività scolastiche a casa dei figli studenti affetti da Disturbi Specifici dell'Apprendimento (DSA).

È prevista l'estensione della durata della pausa pranzo fino a un massimo di 2 ore (e, se in misura inferiore alle 2 ore, per multipli di 15 minuti) in deroga a quanto in via generale praticato.

# LE PERSONE E LA FAMIGLIA

## SUPPORTO ALLA MATERNITÀ E ALLA PATERNITÀ

Oltre all'aspettativa per puerperio e al congedo parentale (oggi frazionabile anche ad ore) previsti per Legge, il welfare aziendale garantisce ai genitori una serie di permessi retribuiti e non che consentono loro di seguire da vicino la crescita e l'educazione dei figli, con particolare attenzione alla genitorialità dei papà. In particolare sono previsti:

- permessi per i padri in caso di nascita di un figlio (oltre ai 2 gg di permesso retribuito previsti per legge, si possono aggiungere 2 gg di congedo facoltativo retribuito, fruibili anche in casi di adozione/affidamento);
- aspettativa non retribuita per puerperio, per adozione/affidamento (tre mesi fino al sesto anno di età del figlio) per entrambi i genitori;
- permessi retribuiti per frequenza del corso di preparazione al parto;
- congedo parentale per entrambi i genitori, con integrazione aziendale del 10%, dedicata al padre, in aggiunta al trattamento economico previsto dall'INPS, con l'obiettivo di supportare la famiglia nei primi mesi di vita del figlio;
- ulteriori permessi non retribuiti per il padre in caso di malattia figli (max 3 gg all'anno);
- permessi non retribuiti per malattie di familiari conviventi (max 5 gg);
- riconoscimento del congedo straordinario nozze anche in occasione di matrimonio non trascritto civilmente.



CONGEDI PARENTALI	2017	2016	2015
	ITALIA	ITALIA	ITALIA
Numero collaboratori che hanno diritto a congedi parentali	63.196	63.336	63.403
Uomini	31.059	31.132	31.217
Donne	32.137	32.204	32.186
Numero collaboratori che hanno usufruito di congedi parentali	3.397	3.510	4.374
Uomini	272	284	357
Donne	3.125	3.226	4.017

## IL NIDO DEI BIMBI

Intesa Sanpaolo ha un servizio di Asili Nido aziendali di eccellenza per i figli dei collaboratori, capaci di accogliere oltre 250 bambini a Milano, Firenze, Napoli, Torino e Moncalieri. La loro gestione educativa e organizzativa è affidata a cooperative aderenti al Consorzio PAN, frutto della partnership tra Intesa Sanpaolo e alcune reti dell'imprenditoria sociale.

A beneficio dei collaboratori che non possono usufruire degli Asili Nido aziendali, Intesa Sanpaolo ha messo a disposizione una piattaforma che consente di visualizzare gli asili nido convenzionati su tutto il territorio nazionale. Sono oltre 120 le strutture già disponibili e, di recente, è stata introdotta una nuova funzionalità che permette ai colleghi di suggerire le strutture dove vorrebbero iscrivere i propri figli, in modo da estendere la rete degli asili nido in convenzione. Le strutture, dislocate su tutto il territorio nazionale, sono individuate con criteri di qualità e offrono posti in prelazione o tariffe agevolate dedicate.



### **Elisabetta, mamma di Federico, 2 anni e mezzo:**

*“Il mio bimbo è molto orgoglioso di venire in ufficio con me!”*

### **Paolo, padre di Giovanni, 2 anni:**

*“Un asilo a portata di ufficio per orari e calendario e, in più, la tranquillità di lasciare nostro figlio in un ambiente accogliente, sicuro e sereno.*

*Per tutti i bimbi una cucina varia e sana, ideale per un gourmet come Giovanni!”*



Anche la Banca croata Privredna Banka Zagreb (PBZ) ha un nido aziendale nel complesso di Radnicka, dove si trova la sede centrale, che per l'anno scolastico 2017/2018 accoglierà 89 bambini. Il costo della retta può essere cofinanziato dalla Banca e conta anche su un contributo dal Comune di Zagabria, variabile a seconda del reddito delle famiglie.

Grazie all'impegno in iniziative per facilitare l'equilibrio tra vita e lavoro dei propri collaboratori, nel 2014 PBZ ha ottenuto il titolo di "Mamforce Company", dedicato alle organizzazioni che adottano politiche a supporto delle famiglie.

## CONDIZIONI AGEVOLATE - INTESA SANPAOLO PER NOI

Condizioni agevolate - Intesa Sanpaolo Per Noi è l'offerta dedicata a tutti colleghi del Gruppo in servizio, esodo e quiescenza che prevede un pacchetto di prodotti agevolati riservati al Personale a cui si aggiungono prodotti ordinari a condizioni di maggior favore sottoscrivibili anche da parte dei familiari. È il nuovo modo tramite cui la banca vuole estendere la stessa esperienza e la stessa gamma prodotti dei clienti ordinari a tutti i colleghi, agli ex-colleghi in pensione già beneficiari e ai loro familiari.

## L'AUTO PER L'ACQUISTO DELLA CASA

Per tutto il personale del Gruppo sono previste agevolazioni dedicate sui mutui richiesti per l'acquisto, la costruzione e la ristrutturazione dell'immobile destinato ad abitazione primaria e continuativa. Le agevolazioni riguardano molteplici aspetti quali l'elevato importo concedibile, l'esenzione delle spese di istruttoria e di perizia, la tipologia e l'entità del tasso agevolato (sia fisso che variabile), le opzioni gratuite di flessibilità (allungamento, riduzione, sospensione).

FACILITAZIONI CREDITIZIE A FAVORE DEI COLLABORATORI	2017			2016			2015		
	ITALIA	ESTERO	GRUPPO	ITALIA	ESTERO	GRUPPO	ITALIA	ESTERO	GRUPPO
Mutui [n.]	3.484	1.017	4.501	3.239	1.237	4.476	2.859	905	3.764
Totale erogato mutui [migliaia di euro]	550.396	67.594	617.990	515.315	78.116	593.431	437.779	52.683	490.462
Prestiti [n.]	13.842	6.055	19.897	13.288	4.921	18.209	14.999	4.541	19.540
Totale erogato prestiti [migliaia di euro]	159.055	36.452	195.507	134.100	31.574	165.674	140.390	51.859	192.249

Facilitazioni concesse a tutto il personale con contratto a tempo indeterminato ad eccezione dei mutui agevolati concessi anche a collaboratori assunti con contratto di apprendistato.

## ALTRE PROVVIDENZE (CONIUGE O FIGLI PORTATORI DI HANDICAP E FIGLI STUDENTI)

### Familiari portatori di handicap

Il dipendente con coniuge, convivente, figli o equiparati, portatori di handicap grave a carico ha diritto, a richiesta, alla corresponsione di una somma annua una tantum di 2.300 euro lordi. A questi va ad aggiungersi il supporto previsto anche da Associazione Lavoratori Intesa Sanpaolo (ALI).

### Figli studenti

Sono messi a disposizione delle persone assegni per borse di studio a favore dei figli studenti nelle scuole secondarie e per la frequenza regolare dei corsi universitari. Oltre alle opportunità messe a disposizione da ALI, come i contributi per i campus, l'acquisto di libri e testi scolastici (di seguito dettagliate).

### Lavoratori studenti

Sono previsti per i collaboratori sia permessi di studio per esami (giorno dell'esame, preparazione esame di laurea e esame di laurea magistrale) che congedi (preparazione dell'esame di laurea anche magistrale). In particolare, ogni collaboratore può fruire di un congedo non retribuito della durata massima di 11 mesi, nell'arco dell'intera vita lavorativa, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dall'azienda. Un premio "una tantum" è disposto a favore dei collaboratori per il conseguimento di un diploma di laurea.

CONTRIBUTI A FAVORE DEI COLLABORATORI [MIGLIAIA DI EURO]	2017			2016			2015		
	ITALIA	ESTERO	GRUPPO	ITALIA	ESTERO	GRUPPO	ITALIA	ESTERO	GRUPPO
Erogazioni per figli portatori di handicap	2.333	13	2.346	1.993	29	2.022	1.932	28	1.959
Erogazioni figli studenti	3.118	67	3.185	3.115	87	3.202	3.066	111	3.177

## LE PERSONE E IL FUTURO

Nel quadro del progressivo invecchiamento della popolazione e di contrazione delle coperture pensionistiche offerte dalla previdenza pubblica, lo sviluppo della previdenza complementare o integrativa è un'importante garanzia di tutela per il futuro. Tale tutela può risultare ancora più efficace quando un elevato numero di aderenti e rilevanti risorse finanziarie gestite consentono di avvalersi di competenze professionali evolute per la gestione e la diversificazione degli investimenti e di ridurre i costi di gestione per assistito.

L'attenzione al futuro nasce anche da una cultura della sostenibilità, che si concretizza nella gestione dei portafogli di investimento secondo principi di responsabilità sociale e ambientale.

### LA PREVIDENZA: IL FONDO PENSIONE A CONTRIBUZIONE DEFINITA DEL GRUPPO INTESA SANPAOLO

Con gli accordi collettivi sottoscritti il 7 ottobre 2015, il Gruppo Intesa Sanpaolo e le Organizzazioni sindacali hanno individuato nel "Fondo Pensione a Contribuzione Definita del Gruppo Intesa Sanpaolo" l'ente attraverso il quale realizzare l'aggregazione delle forme di previdenza complementare a contribuzione definita presenti nel Gruppo, con circa 65.000 iscritti e un patrimonio di circa 5 mld di euro. Il "Fondo", senza finalità di lucro, ha come scopo esclusivo l'attuazione, a favore degli aderenti, di trattamenti previdenziali aggiuntivi delle assicurazioni sociali obbligatorie. Interviene anche con l'offerta di coperture assicurative accessorie contro il rischio morte o morte e invalidità permanente.



Cinque comparti costituiscono la struttura finanziaria del "Fondo", oltre ad un comparto assicurativo. Gli iscritti possono operare le proprie scelte di investimento ripartendo la propria posizione su più comparti, in relazione alla propria esperienza. Sono disponibili inoltre funzionalità on line sia per la consultazione della posizione, sia per predisporre operazioni. Vi è la possibilità di iscrivere i propri familiari a carico e di mantenere l'iscrizione al "Fondo" al raggiungimento dell'età pensionabile.

L'accordo aziendale ha definito un percorso di progressivo incremento dei contributi a carico della Banca e delle società italiane del Gruppo a beneficio soprattutto dei giovani, ossia del personale in servizio con contratto a tempo indeterminato di nuova assunzione, anche con contratto di apprendistato, oltre che dei colleghi non iscritti ad alcuna forma di previdenza complementare al momento della sottoscrizione dell'accordo.

Va inoltre evidenziato che il Fondo Pensione aderisce ai Principles for Responsible Investment.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE	2017			2016			2015		
	ITALIA	ESTERO	GRUPPO	ITALIA	ESTERO	GRUPPO	ITALIA	ESTERO	GRUPPO
Contributi a carico azienda [migliaia di euro]	133.406	4.184	137.590	131.089	4.005	135.094	129.758	4.083	133.841
Assistiti (n.)	61.872	5.724	67.596	61.637	5.783	67.420	64.535	5.967	70.502

Nel panorama della previdenza del Gruppo, sono inoltre presenti circa 27.000 iscritti alle forme previdenziali a prestazione definita, con un patrimonio di circa 4 mld di euro.

## LE PERSONE E LA SALUTE

Con il progressivo e costante contenimento della spesa sanitaria pubblica in Italia, diventa sempre più centrale il tema dell'assistenza integrativa, a garanzia della qualità del supporto in campo sanitario, in un Paese caratterizzato da una popolazione sempre più anziana, spesso affetta dalle patologie tipiche dell'allungamento dell'età e da malattie croniche che richiedono efficaci presidi in termini di assistenza in ambito domiciliare.

### FONDO SANITARIO INTEGRATIVO

Il Fondo Sanitario Integrativo del Gruppo Intesa Sanpaolo, operativo dal 2011 a beneficio delle persone in servizio, in esodo e in quiescenza e ai loro familiari, si colloca tra i principali del Paese per numero degli assistiti e per entità finanziaria del suo intervento. È un'Associazione senza scopi di lucro che opera secondo valori mutualistici e di solidarietà sociale ed eroga prestazioni integrative e sostitutive di quelle fornite dal Servizio Sanitario Nazionale.



A partire dal 2016, il Fondo rimborsa in via sperimentale anche farmaci che hanno il requisito dell'innovatività terapeutica e che non sono ancora compresi tra quelli rimborsati dal Servizio Sanitario Nazionale (anche se già inseriti nel prontuario dell'Agenzia Italiana del Farmaco).

Il Fondo offre a oltre 200.000 iscritti tra colleghi, pensionati e familiari: sia prestazioni sanitarie fruite in assistenza diretta, sia rimborsi per i servizi non convenzionati, con 188 mln di prestazioni sanitarie intermedie.

Dal 2011 tutti i servizi del Fondo vengono erogati in forma dematerializzata e da marzo 2016 è disponibile l'App "FSI con Te" che permette di effettuare le principali funzioni direttamente con smartphone o tablet. Tramite l'accesso all'Area Iscritto del Fondo Sanitario Integrativo consente di localizzare le strutture convenzionate, la presa in carico delle prestazioni sanitarie, l'inoltro delle pratiche di rimborso, la consultazione dell'archivio pratiche e l'attivazione dei contatti con il Fondo.

### Obiettivo prevenzione: "I Colori della Salute"



Il Fondo Sanitario svolge anche un ruolo attivo per la prevenzione delle malattie più diffuse: una sezione del sito del Fondo "I Colori della Salute" è dedicata alla prevenzione, con consigli pratici per lo sviluppo di uno stile di vita più sano, utile a evitare o ridurre i rischi di gravi malattie.

Nei primi mesi del 2016 si è conclusa con risultati molto positivi la campagna di prevenzione cardiovascolare: sono stati compilati circa 13.000 questionari; i centri convenzionati hanno erogato circa 600 "pacchetti" diagnostici gratuiti; capillare è stata l'opera di sensibilizzazione contro il rischio cardiovascolare

(65.000 visualizzazioni online delle pubblicazioni divulgative a disposizione sui diversi canali/siti intranet ed internet). Nel 2017 si è conclusa la seconda campagna di prevenzione dedicata al rischio di osteoporosi, una patologia diffusa che colpisce soprattutto le donne. Infatti, nella popolazione italiana si registrano oltre 90.000 casi di frattura di femore dopo i cinquant'anni di età; il 50% delle donne colpite da frattura subisce una consistente riduzione del livello di autosufficienza. Sono state 10.800 le colleghe che hanno partecipato. L'iniziativa, dedicata alle iscritte e alle beneficiarie del Fondo della fascia di età 40 – 60 anni, ha previsto la possibilità di compilare un questionario online. In presenza di rischio elevato l'assistita ha potuto fruire gratuitamente di una MOC (Mineralogia Ossea Computerizzata) al tratto lombare.

A inizio 2018 è stata promossa la terza campagna di prevenzione contro i tumori della pelle, dedicata a tutti gli iscritti e ai familiari beneficiari del Fondo Sanitario nella fascia di età 30 – 60 anni. In presenza di fattori di rischio, l'assistito potrà fruire gratuitamente di una visita dermatologica dedicata.

La "Guida con i consigli pratici per uno stile di vita più sano" è disponibile per tutti gli iscritti e può essere consultata e stampata nella sezione "I Colori della Salute" del sito del Fondo riservata alla prevenzione, ove è anche pubblicata

una rubrica periodica con interventi di esperti e professionisti. Il Fondo è intervenuto capillarmente presso gli iscritti tramite email e con adeguato presidio dei canali online per sostenere le campagne e per sensibilizzare i propri associati ad adottare una corretta prevenzione di questa malattia.

### International Healthcare Programme

L'International Healthcare Programme è una iniziativa che mira a offrire ai colleghi del perimetro della Divisione International Subsidiary Banks con contratto di lavoro a tempo indeterminato un benefit che permetta loro di accedere ad un network di servizi "second opinion" che include consultazione mediche d'avanguardia e trattamenti medici in centri d'eccellenza situati in paesi esteri rispetto a quello di residenza e/o luogo di lavoro oltre ad una serie di servizi complementari (assistenza visti, degenza, alloggio per l'accompagnatore, viaggio, ecc.). Il servizio viene attivato in caso di diagnosi di malattie gravi (cancro, trapianti, interventi chirurgici ad alta complessità, etc.) e copre tutte le spese necessarie per raggiungere la struttura prescelta, alloggiare nel paese estero, effettuare il trattamento medico/intervento previsto per i colleghi e affrontare le spese mediche ad esso correlate che debbano essere sostenuti una volta rientrati a casa. Il programma è stato implementato in tutte le Banche del perimetro a partire dal 1° dicembre 2017.

### Cassa Nazionale di Assistenza Sanitaria per i Collaboratori del Settore Credito (CASDIC)



Nei casi di perdita dell'autosufficienza a causa di un infortunio o di una malattia che comportano l'incapacità di svolgere autonomamente le principali azioni quotidiane, i collaboratori godono di una specifica copertura assicurativa (Long Term Care) gestita dalla Cassa Nazionale di Assistenza Sanitaria per i Collaboratori del Settore Credito.

La copertura, a totale carico delle aziende di credito, garantisce un rimborso annuale massimo pro-capite di 16.800 euro ed è gratuita per i collaboratori in servizio o cessati dopo il 1° gennaio 2008.

La polizza dettaglia i requisiti necessari e le modalità di verifica periodica degli stessi.

CONTRIBUTI A FAVORE DEI COLLABORATORI [MIGLIAIA DI EURO]	2017			2016			2015		
	ITALIA	ESTERO	GRUPPO	ITALIA	ESTERO	GRUPPO	ITALIA	ESTERO	GRUPPO
Polizze assicurative e infortuni	17.258	753	18.011	12.914	967	13.881	10.730	1.620	12.350

ASSISTENZA SANITARIA E PREVIDENZA COMPLEMENTARE	2017			2016			2015		
	ITALIA	ESTERO	GRUPPO	ITALIA	ESTERO	GRUPPO	ITALIA	ESTERO	GRUPPO
Polizze sanitarie [migliaia di euro]	71.499	1.825	73.324	72.393	3.350	75.742	70.396	3.181	73.577
Assistenza sanitaria: assistiti	63.823	6.472	70.295	64.213	7.650	71.863	61.962	7.631	69.593

### LE MENSE AZIENDALI E LA SALUTE NEL PIATTO



Il progetto "Gusti Giusti", lanciato nel 2008 in collaborazione con l'Associazione Slow Food e attivo ad oggi in tutte le undici mense del Gruppo, ha introdotto nel tempo diverse attività e progetti con l'obiettivo di promuovere e diffondere i principi di un'alimentazione corretta, gustosa e sostenibile.

Nel corso del 2017 le mense del Gruppo Intesa Sanpaolo in Italia hanno servito una media di 5.500 pasti al giorno, oltre 1.000 pasti in più rispetto all'anno precedente, trend in crescita.



Nel giugno 2016 si è conclusa la seconda fase del progetto "Taste the World" avviato nel 2015 per celebrare l'internazionalità come componente che arricchisce il Gruppo. Nato dalla collaborazione tra Divisione International Subsidiary Banks, CSR, Ufficio Welfare e

Ufficio Servizi Generali, ha coinvolto le persone delle controllate estere che lavorano in Italia nella proposta e raccolta di ricette della tradizione culinaria del paese d'origine da proporre in una delle mense aziendali di Milano in giornate dedicate. In tutto sono state raccolte 44 ricette e realizzate 10 giornate dedicate.

## LE PERSONE E IL VALORE DELLA DIVERSITÀ

In tema di diversità e inclusione, Intesa Sanpaolo si impegna nella realizzazione di politiche di gestione e sviluppo delle persone che sono improntate all'equità e sono scevre da discriminazioni di sorta. Inclusione e non discriminazione sono valori che connotano tutti i progetti e gli strumenti aziendali volti a migliorare la performance di Gruppo, coltivare il talento interno e favorire il bilanciamento vita-lavoro di tutti i collaboratori. Il tema è trasversale e coinvolge quindi diverse strutture sia per quanto riguarda la valutazione dei progetti in corso, sia per la definizione di nuove attività.

L'approccio alla valorizzazione delle diversità è prima di tutto gestionale e organizzativo, con iniziative ad hoc per valorizzare il merito, agevolare l'equilibrio fra vita lavorativa e vita privata, supportare il rientro dei collaboratori dopo maternità/paternità e lunghe assenze.

La popolazione aziendale è equilibrata per presenza maschile e femminile, con un 46% di uomini e 54% di donne. Il personale direttivo femminile (dirigenti e quadri direttivi) è superiore a 13.600 collaboratori nel Gruppo, con un'incidenza del 28,9% rispetto al totale (nel 2016 era 28%). Il rapporto tra il personale direttivo femminile sul totale del personale direttivo è pari al 39,6%.

Anche gli accordi sindacali hanno preso in considerazione il tema già a partire da luglio 2014. Il Protocollo Quadro sull'inclusione e le pari opportunità aveva già delineato l'impegno della Banca affinché tutte le strutture fossero coinvolte attivamente, ciascuna per quanto di competenza, per valorizzare la molteplicità delle differenze esistenti. L'impegno si declina attraverso la promozione di misure volte a rimuovere gli ostacoli eventualmente esistenti e la definizione di azioni specifiche finalizzate a sviluppare la cultura dell'inclusione.

Il Diversity & Inclusion Award Diversitalavoro, già nel 2015, ha riconosciuto a Intesa Sanpaolo l'accuratezza nella gestione delle prassi di inclusione di persone con disabilità, dando nuovo impulso alle proposte che nel corso del 2016 sono state sviluppate nell'ambito del Comitato Welfare, Sicurezza e Sviluppo sostenibile. In particolare, l'attenzione si è focalizzata sulla gestione della age diversity e sulle problematiche che il prolungamento della vita lavorativa può comportare in termini di evoluzione professionale e di politiche di welfare integrato.

Nel 2017 è stata confermata l'assegnazione a Intesa Sanpaolo del "Diversity & Inclusion Award", riconoscimento alle aziende che promuovono politiche di avviamento lavorativo per le persone svantaggiate, puntando alla valorizzazione del talento e delle competenze.

Nel perimetro delle International Subsidiary Banks, Privredna Banka Zagreb, insieme ad altre organizzazioni croate, ha sottoscritto la Diversity Charter, iniziativa della Commissione Europea che vede impegnate 19 nazioni nella promozione e nel reporting d'iniziativa a sostegno della diversità e della non discriminazione sul posto di lavoro.

Nel corso del 2017 Intesa Sanpaolo e le Organizzazioni sindacali, recependo le analisi, gli approfondimenti e le proposte formulate dal Comitato, hanno siglato il Protocollo per lo sviluppo sostenibile, che definisce azioni positive volte a fornire un ulteriore strumento di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro al personale affetto da gravi patologie e/o over 60. Inoltre, al fine di offrire una ulteriore soluzione per meglio contemperare le esigenze personali con quelle relative all'ambito lavorativo, attraverso una progressiva e graduale gestione della flessibilità del tempo dedicato al lavoro, il personale che perfeziona il requisito stabilito dalla legge per la pensione anticipata o di vecchiaia successivamente al 31 dicembre 2018 ed entro la data del 31 dicembre 2020 ha potuto richiedere la trasformazione del proprio rapporto di lavoro a tempo parziale, con riduzione della retribuzione e mantenimento della contribuzione previdenziale obbligatoria corrispondente a quella prevista per il tempo pieno.

Nel medesimo Protocollo è altresì prevista l'introduzione – per collaboratori over 60 o affetti da gravi patologie – di misure sperimentali di counseling, di lavoro flessibile su base individuale e di causali prioritarie in caso di richiesta di trasferimento per distanze superiori a 70 km dalla residenza. Per le persone con disabilità sono state effettuate nuove assunzioni, garantendo un ruolo di ingresso idoneo alle loro competenze ed esigenze, oltre a un piano di sviluppo professionale per il futuro. Nel 2017 sono stati tenuti quattro corsi formativi che hanno visto la partecipazione di 132 collaboratori per più di 730 ore erogate.

## DSA PROGRESS FOR WORK

Il progetto è stato avviato in collaborazione con la Fondazione Italiana Dislessia. Gli obiettivi sono la selezione, l'inserimento positivo e la valorizzazione nel mondo del lavoro delle persone con dislessia ed altri Disturbi Specifici dell'Apprendimento (DSA). L'attività è articolata in diverse fasi.

Conclusa l'analisi ambientale, con la raccolta di informazioni rispetto ai processi aziendali che caratterizzano la Banca, è stata avviata la fase di formazione dedicata ai collaboratori delle strutture a vario titolo coinvolte.

Il primo passo per creare un ambiente di lavoro dyslexia friendly è certamente la comprensione e la conoscenza.

Gli incontri forniscono una panoramica della dislessia: punti di forza e di debolezza, impatto in ambito lavorativo, strategie e accorgimenti utili a compensare le difficoltà e a far emergere il reale talento delle persone.

Il processo proseguirà nel 2018 con la definizione delle best practice, consegna delle pocket guide e terminerà con la verifica finale di conformità per poter essere un'azienda dyslexia friendly. Il progetto DSA Progress for Work si ispira ad attività e prassi già consolidate nei Paesi anglosassoni e rappresenta in Italia il primo tentativo concreto di supportare aziende e dislessici nell'interesse di entrambi.

## LE PERSONE E IL "BEN-ESSERE"

### ASSOCIAZIONE LAVORATORI INTESA SANPAOLO – ALI

L'Associazione Lavoratori Intesa Sanpaolo - ALI è l'Associazione Culturale, Ricreativa e Sportiva dei Lavoratori del Gruppo Intesa Sanpaolo che ha unificato i circoli esistenti nel Gruppo per promuovere molteplici iniziative per l'intera comunità aziendale, dal tempo libero alle convenzioni e ai servizi alle persone.



Con oltre 130.000 Soci e circa 4,3 mln di euro a sostegno di iniziative promosse in coerenza con gli obiettivi statutari dell'Associazione, è uno dei pilastri portanti del welfare aziendale, soprattutto nella prospettiva di una nuova forma di "benessere partecipato" con l'obiettivo di soddisfare esigenze ad ampio spettro per i suoi Soci.

Tra le principali attività presidiate citiamo, in particolare:

- servizi di assistenza;
- sostegno economico ai collaboratori e alle famiglie;
- sostegno all'istruzione di figli e familiari;
- cultura, ricreazione e tempo libero;
- sostegno ai soggetti deboli e integrazione sociale.

Andando oltre le finalità tipiche dei circoli aziendali, l'Associazione infatti attiva servizi a supporto dei collaboratori, del personale in quiescenza e delle loro famiglie per l'assistenza agli anziani, per la gestione dei figli durante il periodo estivo di chiusura delle scuole, eroga contributi a sostegno della spesa dei soci per attività ricreative svolte a livello individuale e/o di gruppo, promuove programmi per favorire l'orientamento dei giovani, diffonde cultura, valorizza lo sport, favorisce le relazioni personali e il coinvolgimento volontario anche all'interno dell'Associazione stessa e interviene con contributi ad hoc a favore dei soci con disabilità.

Nel bilancio del 2017 si contano oltre 116.000 adesioni alle iniziative nazionali nei vari ambiti dell'associazione e oltre 1.200 iniziative promosse nell'ambito dei Consigli Territoriali, che hanno coinvolto circa 68.000 persone.

La tradizionale offerta turistica prevede formule agevolate di pagamento e una forte rete di convenzioni (16 fornitori convenzionati e oltre 13.000 i Soci che hanno viaggiato).

Per i Junior Campus destinati ai ragazzi dai 4 ai 25 anni, con soluzioni di campus in Città, Italia ed Estero sono stati complessivamente erogati contributi a sostegno della spesa pari a quasi 384.000 euro per circa 4.000 aderenti.



Un ruolo fondamentale di aiuto alle famiglie è svolto dai contributi per l'acquisto di libri e dei testi scolastici (oltre 110.000 euro), ma anche biglietti del cinema (circa 300.000 euro), spettacoli teatrali, contributi per corsi sportivi e di formazione [contributi per corsi sportivi e tempo libero, per le visite medico-sportive per attività agonistica (quasi 720.000 euro)] e contributi straordinari destinati a contribuire alle spese "badanti" (quasi 28.000 euro), per le visite veterinarie (oltre 73.000 euro) e per l'acquisto di strumenti musicali (oltre 53.000 euro).



L'Associazione, che è particolarmente impegnata a sviluppare soluzioni in tema di conciliazione vita-lavoro, mette a disposizione la gamma dei servizi Welcare Family, un sistema multicanale che offre "Servizi per la famiglia" e "Consulenza amministrativa".

Sono erogati a tariffe agevolate dalle Reti delle Cooperative ComeTe e Prontoserenità a supporto e sostegno di varie necessità legate alla famiglia: dall'assistenza domiciliare di minori o disabili, ai servizi residenziali per anziani e persone non autosufficienti sino all'assistenza nella scelta di badanti e baby-sitter.

A settembre 2017 ha preso il via la terza edizione di "Push to Open" - un programma per avvicinare i giovani al mondo del lavoro per i ragazzi del 4° e 5° anno delle scuole superiori e a fine 2017 è stato avviato, in via sperimentale, il programma "Push to Open Junior" per supportare i genitori e i ragazzi che frequentano il 2° e 3° anno delle scuole secondarie di primo grado nelle scelte del futuro percorso scolastico.

Sono stati stipulati accordi con partner che forniscono servizi a domicilio (dalla lavanderia, alla stiratura, dalla calzoleria alle pulizie di casa).

In collaborazione con l'Innovation Center di Intesa Sanpaolo è stata realizzata un'innovativa iniziativa di sharing economy, con la creazione della community "Gruppo ALI" sul portale TimeRepublik, che consente ai soci di scambiare il proprio tempo libero e condividere abilità e passioni.

Il progetto è stato premiato il 4 ottobre negli USA per la categoria "Innovation in human capital" al BAI Global Innovation Awards 2017.

TOTALE INIZIATIVE (valori assoluti)			
AMBITO	N.° INIZIATIVE	N.° ADESIONI	IMPORTO IN €
Turismo	334	26.055	1.076.549
Cultura	247	71.287	762.975
Servizi alla persona	51	17.888	922.881
Sport e tempo libero	650	69.174	1.474.202
Altro	-	-	10.487
<b>TOTALE</b>	<b>1.282</b>	<b>184.404</b>	<b>4.247.094</b>

TOTALE INIZIATIVE (ripartizione %)			
AMBITO	N.° INIZIATIVE	N.° ADESIONI	IMPORTO
Turismo	26,05	14,13	25,35
Cultura	19,27	38,66	17,96
Servizi alla persona	3,98	9,70	21,73
Sport e tempo libero	50,70	37,51	34,71
Altro	0	0	0,25
<b>TOTALE</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

CONTRIBUTI A FAVORE DEI COLLABORATORI [MIGLIAIA DI EURO]	2017			2016			2015		
	ITALIA	ESTERO	GRUPPO	ITALIA	ESTERO	GRUPPO	ITALIA	ESTERO	GRUPPO
Attività ricreative culturali	1.866	1.000	2.866	2.258	1.027	3.285	3.861	965	4.826

## INIZIATIVE DI SOLIDARIETÀ (SALUTE E DIGNITÀ DELLA VITA)

### PROGRAMMA EDUCATIVO DI INTESA SANPAOLO PER I BAMBINI LUNGODEGENTI

Partendo dall'esperienza effettuata con gli asili nido aziendali e dalla segnalazione di una coppia di collaboratori con una figlia di due anni in difficili condizioni di salute che doveva essere sottoposta a lunghi cicli ospedalieri di terapia, è stato realizzato presso il Reparto di Oncologia Pediatrica dell'Ospedale Regina Margherita di Torino un progetto pilota di asilo nido per bambini lungodegenti.

Iniziativa già estesa anche presso l'Ospedale Pausilipon di Napoli, il San Gerardo di Monza e la Clinica di Oncoematologia Pediatrica dell'Azienda Ospedaliera di Padova.

Il servizio educativo, gratuito per tutti i bimbi ricoverati - figli dei collaboratori e non - è dedicato alla fascia d'età 6 - 36 mesi con un'offerta formativa di 5 ore al giorno per 5 gg alla settimana, per tutti i mesi dell'anno. Il servizio è fruibile dai bimbi anche in caso di trasferimento transitorio in altro reparto per esigenze terapeutiche.

Il supporto di educatori specializzati e qualificati è particolarmente utile per favorire lo sviluppo cognitivo di bambini che vivono lo stress di una situazione di isolamento psicologico e sociale a causa della malattia. Inoltre il servizio offre un supporto concreto alle famiglie in una fase delicata di vita delle persone coinvolte.

Il programma educativo per i bambini lungodegenti sarà a breve esteso anche nell'ospedale pediatrico della città di Bologna.



### LA SOLIDARIETÀ NELLA VITA

La Fondazione Intesa Sanpaolo Onlus, nata nel 2008, rappresenta uno dei pilastri del welfare integrato del Gruppo Intesa Sanpaolo e opera esclusivamente con finalità di:

- sostegno a favore di collaboratori, ex collaboratori e pensionati della banca e delle aziende controllate da Intesa Sanpaolo e relativi familiari a carico o conviventi, che si trovino a causa e in conseguenza di malattie e/o comunque di eventi straordinari, in condizioni di necessità economica o in situazioni di svantaggio fisico, psichico, sociale o familiare;
- promozione della cultura e dell'arte mediante borse di studio o corsi di formazione a favore di persone svantaggiate in ragione di condizioni fisiche, psichiche, economiche, sociali o familiari;
- beneficenza verso altri enti che operano nel campo della solidarietà e assistenza sociale.

In tali ambiti vengono impiegate le risorse economiche della Fondazione che essenzialmente rivengono dal conferimento delle eccedenze di cassa delle Banche del Gruppo, dall'assegnazione del cinque per mille e dal rendimento del patrimonio mobiliare accumulato ovvero conferito nell'ambito dell'attività di razionalizzazione degli enti a scopo benefico ancora in corso.

Nel corso del 2017 il Consiglio di Amministrazione della Fondazione Intesa Sanpaolo Onlus ha complessivamente deliberato nuovi interventi di sostegno per circa 3 mln di euro.

L'iniziativa sperimentale "dottorati e/o progetti di ricerca in materie umanistiche", avviata a gennaio 2017, ha assegnato nel corso dell'anno 5 borse di studio – per totale complessivo di 350.000 euro - ad altrettanti studenti che, seppur meritevoli, vivono una situazione di disagio economico. Visto il buon esito, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di proporla anche per il 2018 deliberando un nuovo stanziamento di 350.000 euro.

La Fondazione Intesa Sanpaolo ONLUS, si è unita alle iniziative ideate a favore dei colleghi del Gruppo, intervenendo nei confronti di coloro che hanno subito danni e/o disagi di grave entità causati dal terremoto ai diversi comuni del centro Italia.

Nell'ambito delle proprie attività istituzionali la Fondazione, nei suoi dieci anni di vita, ha erogato complessivamente contributi per oltre 15,5 mln di euro di cui circa 5,4 mln di euro a favore di collaboratori ed ex collaboratori del Gruppo in situazione di difficoltà ovvero colpiti da eventi di natura eccezionale (terremoti e alluvioni), circa 4,3 mln di euro per la promozione della cultura e del diritto allo studio (circa 1.500 le borse di studio erogate) e circa 5,8 mln di euro per finanziare progetti o iniziative di solidarietà ed assistenza sociale.

## LO SVILUPPO DELLE INIZIATIVE DI VOLONTARIATO AZIENDALE

Nell'ambito della "Banca del Tempo" una specifica dotazione di 5.000 ore di permesso retribuito è messa annualmente a disposizione dal Gruppo per la partecipazione dei colleghi ad iniziative di volontariato su progetti/iniziative con finalità sociali rivolti all'esterno, selezionati per il tramite della Fondazione Intesa Sanpaolo Onlus e/o Banca Prossima.

Dal secondo semestre 2016 ad oggi le iniziative di volontariato aziendale hanno coinvolto 253 colleghi presso 15 differenti associazioni, operanti nelle principali città italiane (Bari, Bologna, Firenze, Milano, Napoli, Padova, Palermo, Roma e Torino).

Nel 2017 fruite 1.850 ore di permesso.

### Rossella – Firenze:

*“È stata una giornata intensa, ricca di spunti, condivisione, lavoro... una porta che si apre verso una possibilità concreta di dare una mano e di sentirsi utili.”*

### Emanuela – Napoli:

*“Un gesto educativo a cui ho avuto modo di partecipare, riscoprendo che “ogni altro” è una persona come me, con desideri, speranze, volontà, difetti e pregi. Un gesto che mi ha fatto nuovamente riscoprire che la nostra banca è fatta anche di persone con valori grandi che gioca ogni giorno nei suoi a volte modesti compiti quotidiani.”*

## Progetto Financial Education nelle International Subsidiary Banks

Il progetto è un'iniziativa che nasce dalla collaborazione tra la Divisione International Subsidiary Banks e l'Ufficio Iniziative di Inclusione Finanziaria della Segreteria Tecnica di Presidenza, con l'obiettivo di promuovere l'educazione finanziaria nei Paesi in cui opera la Divisione, attraverso l'attivazione del volontariato aziendale strategico in tutte le Banche. Il progetto è partito nel mese di giugno 2017 con un workshop realizzato presso il Museo del Risparmio mirato a condividere approcci, metodologie e esperienze nell'ambito dell'educazione finanziaria nei diversi Paesi. Successivamente, in occasione della Giornata Mondiale del Risparmio (31 ottobre 2017), ogni Banca ha aderito alle celebrazioni del Gruppo organizzate all'interno delle iniziative per "L'Arte del Risparmio". Le iniziative realizzate nelle Banche, nella maggior parte laboratori ludico-didattici sviluppati con la collaborazione del Museo del Risparmio, hanno coinvolto oltre 200 volontari (financial education ambassadors) e oltre 7.200 bambini e ragazzi in età scolare. Per il 2018 è previsto un consolidamento di queste attività, garantendo continuità al progetto e creando altre opportunità di partecipazione per i volontari.

## LAVORARE IN AMBIENTI CONFORTEVOLI E SICURI NEGLI UFFICI E NELLE FILIALI

Intesa Sanpaolo ha adottato un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro con una valutazione che considera l'effetto combinato dell'ambiente di lavoro, dei processi e delle attrezzature, nonché delle condizioni soggettive delle persone.

Le misure attuate di monitoraggio costante dei luoghi di lavoro, degli infortuni, degli incidenti e delle segnalazioni di rischio hanno comportato la risoluzione di circa il 20% delle criticità in un'ottica di progressiva riduzione dei rischi.



Con lo sviluppo del nuovo concept di filiale, la struttura aziendale competente per la prevenzione e protezione ha valutato tutti gli impatti delle soluzioni adottate sotto il profilo della salute e sicurezza dei collaboratori. In particolare, gli aspetti dei fattori ambientali di microclima, l'illuminazione, il rumore e l'ergonomia delle nuove tipologie di postazioni di lavoro sono stati valutati anche con l'analisi sul campo delle filiali pilota di Milano, Roma e Torino e con la collaborazione delle persone che vi lavorano al fine di realizzare concrete proposte migliorative.

Altra importante iniziativa ha riguardato l'aggiornamento della valutazione dei tempi di adibizione al videoterminale per i collaboratori che operano nelle filiali di nuovo layout. La metodologia utilizzata è stata quella delle "osservazioni istantanee" o "work sampling", già in uso nel Gruppo da diversi anni, che si basa su un modello matematico di tipo statistico, la quale a seguito di un numero significativo di osservazioni permette di determinare il tempo di utilizzo del videoterminale per un gruppo omogeneo di persone. Sono state condotte 19 giornate di osservazione. Anche per il personale operante nelle Direzioni Centrali di Intesa Sanpaolo è stata aggiornata questa valutazione utilizzando il metodo della job analysis.

Tutte le valutazioni effettuate hanno definito l'elenco dei Gruppi omogenei di persone esposte a rischio videoterminale. Attualmente risultano soggetti a sorveglianza sanitaria per tale rischio oltre 17.000 collaboratori. In considerazione del progressivo invecchiamento della popolazione, anche lavorativa, e del veloce rinnovamento tecnologico e digitale diventa fondamentale comprendere come le persone che invecchiano percepiscono le innovazioni tecnologiche e definire modelli di integrazione delle risorse e delle capacità delle persone e delle tecnologie digitali aziendali. A tal fine è stato realizzato un progetto sperimentale, per valutare le condizioni di salute psicofisica del personale operante in questa tipologia di filiale. Il progetto prevedeva la possibilità per i collaboratori di aderire, su base volontaria, ad un programma di visite mediche effettuate dai medici competenti territoriali. Al progetto hanno partecipato 85 filiali di nuovo layout ed oltre 900 collaboratori. I risultati sono stati utili all'elaborazione di una specifica relazione epidemiologica, anche con l'utilizzo di scale e misure standardizzate come il c.d. **"Work Ability Index"(\*)**.

(\*) Il Work Ability Index è un valore standardizzato a livello internazionale calcolato tenendo conto della composizione dai seguenti fattori:

- capacità di lavoro attuale confrontata con il miglior periodo di vita;
- capacità di lavoro in rapporto alle richieste del compito;
- numero di diagnosi attuali formulate dal medico;
- riduzione della capacità di lavoro dovuta alle malattie, stimata dall'individuo;
- assenze per malattia negli ultimi 12 mesi;
- prognosi personale della capacità di lavoro per i due anni successivi;
- condizioni/risorse psicologiche.

## VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO CORRELATO

L'analisi del rischio "Stress da Lavoro Correlato" ha permesso di individuare misure di contrasto per determinate situazioni e tipologie di contenuto del lavoro e il percorso di mitigazione è stato focalizzato sull'efficacia degli interventi programmati e realizzati a fronte delle criticità indagate.

I cambiamenti percepiti dalle persone a seguito delle misure adottate dall'Azienda sono stati valutati da uno specialista del Dipartimento di Scienze Cliniche e di Comunità dell'Università di Milano che ha condotto diversi Focus Group di controllo. Nel corso del 2017 è stata aggiornata la valutazione del rischio stress lavoro-correlato per il personale delle Direzioni Centrali (52 incontri per la somministrazione di questionari di rilevazione) e per le Banche del Gruppo in Italia.

## LAVORARE IN SICUREZZA: LA PREVENZIONE DEL RISCHIO DI RAPINA E NON SOLO

La tutela delle persone è il principio cardine che ispira tutte le iniziative realizzate per la protezione delle filiali, soprattutto con riferimento alla salvaguardia dei collaboratori e dei clienti attraverso la prevenzione del rischio rapina e alla gestione delle situazioni di emergenza. Il potenziamento e l'innovazione delle misure tecnologiche di sicurezza, con il supporto della realizzazione di strumenti informativi, lo sviluppo della cultura della sicurezza integrata e la pubblicazione di regole operative costituiscono il fulcro delle attività di prevenzione sistematica dei rischi e di mitigazione delle vulnerabilità esistenti e potenziali. Le rapine sono in riduzione da diversi anni.



Nel 2017 è proseguito il programma di sostegno post rapina proponendo, ai collaboratori vittime di questi eventi, un sostegno medico-psicologico in funzione della gravità del trauma subito. L'intervento ha interessato tutte le filiali oggetto di rapine (consumate o tentate). Sono stati organizzati 30 interventi che hanno visto il coinvolgimento di oltre 100 collaboratori.

Dal 2017 l'attività è stata estesa anche agli atti di violenza, verbale o fisica, ed a tutti gli eventi traumatici (es. calamità naturali) portati a conoscenza del Servizio di Prevenzione e Protezione. Per la peculiarità degli accadimenti il nucleo di Gestione Eventi Traumatici ha fornito ai collaboratori programmi di assistenza specifici in funzione della gravità e dello stato di salute dei collaboratori coinvolti.

Gli interventi di sostegno sono stati caratterizzati da un primo incontro di "counseling" e successivo incontro di "follow-up" e verifica conclusiva di un ritorno alla condizione emotiva e psicologica pre-evento. Per i casi ritenuti estremamente gravi vengono attivati gli Psicologi dell'Università di Milano per offrire un programma ed un supporto ancora più strutturato. Il programma di sostegno psicologico è stato esteso anche ai casi di aggressioni subite dai collaboratori nonché in occasione di calamità naturali come nel caso dei recenti eventi sismici.

In tutti i casi il medico competente territoriale resta a disposizione del personale che ne facesse richiesta per visite mediche volte a verificare l'idoneità lavorativa dei collaboratori, conseguentemente all'evento traumatico.

## NUMERO RAPINE

	2017	2016	2015
Italia	15	21	54
Esteri	8	4	8
<b>TOTALE</b>	<b>23</b>	<b>25</b>	<b>62</b>

Nella gestione degli eventi connessi alle calamità naturali ed eventi di crisi, le attività di manutenzione e rafforzamento dei presidi, delle soluzioni di Business Continuity e dei meccanismi di Crisis Management hanno consentito di mantenere la continuità dei servizi e la salvaguardia e tutela dei collaboratori e clienti. Stanno proseguendo in materia le attività di estensione del modello alle Banche e Società del Gruppo. In particolare è stata completata l'estensione alle International Subsidiary Banks del nuovo modello di Business Continuity Management (BCM) di Gruppo, con l'adozione di un approccio esteso per la definizione dei presidi organizzativi e misure di continuità operativa commisurate ai livelli di rischio.

#### **CERTIFICAZIONE DEL SGSSL AL BRITISH STANDARD OHSAS 18001:2007**

Nel 2017 Intesa Sanpaolo ha ottenuto la certificazione di conformità del proprio Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro al British Standard OHSAS 18001:2007. Il percorso di verifica, affidato ad un ente terzo e indipendente, si è svolto tramite la valutazione diretta delle attività svolte attraverso audit presso le varie strutture organizzative (21 filiali ed il grattacielo di Torino), interviste al personale (a tutti i livelli, compreso il personale dei fornitori), analisi di documenti e registrazioni e valutazione dell'efficacia delle azioni intraprese a seguito dei rilievi emersi durante gli audit interni.

# LA PERCEZIONE DEI COLLABORATORI NELL'INDAGINE DI CLIMA

Con l'indagine di clima effettuata nel 2016, le persone che lavorano nel Gruppo hanno potuto dare un loro giudizio su quanto costruito insieme.

I risultati evidenziano che, con riferimento a 34.473 questionari compilati, il 78% ha espresso soddisfazione per il lavoro in Intesa Sanpaolo, con un trend di crescita significativa rispetto al 2013 (+34 punti percentuali). In particolare, nel 32% delle interviste completate è stata registrata una motivazione individuale a fare sempre meglio.

Diversi aspetti rilevanti della motivazione evidenziano un valore positivo (da 6 a 10), con una elevata percentuale degli intervistati che hanno espresso giudizi lusinghieri su alcuni punti, in particolare il 75% sul "senso di orgoglio e appartenenza", il 69% sulla "capacità di motivare" e il 58% sulla "valorizzazione del merito". Sono inoltre significative alcune valutazioni relative ad aspetti importanti della vita aziendale: con riferimento alle soluzioni di riorganizzazione responsabile del Gruppo, il 62% dà un giudizio positivo sull'attenzione e sulla cura dei livelli di occupazione nei processi di ristrutturazione. La conciliazione tra vita privata e lavoro è giudicata con voti positivi dal 68% delle risposte.

## APPENDICE

# LO SCENARIO DI RIFERIMENTO PER LE INIZIATIVE DI WELFARE AZIENDALE

Il sistema di sicurezza sociale nei Paesi più sviluppati ha registrato profondi cambiamenti negli ultimi anni, anche a seguito della crisi che ha accelerato processi di trasformazione con impatti radicali sulla vita di tutti. In particolare, una società più frammentata ha messo in difficoltà le tradizionali reti di protezione che erano costituite dal lavoro e dalle famiglie; con la crisi si sono aggravati gli squilibri economici e finanziari che frenano la crescita. In sintesi, lo scenario emergente richiede l'offerta di soluzioni innovative efficaci in risposta ai nuovi bisogni di sicurezza che non sono più soddisfatti dalle grandi Istituzioni del welfare pubblico.

Anche nel passato più recente, secondo una tradizione consolidata e diffusa soprattutto nei Paesi dell'Europa meridionale e, in particolare, in Italia, la famiglia era il riferimento fondamentale per assicurare la solidarietà intergenerazionale, con particolare riferimento alle condizioni individuali dei soggetti più fragili e alle differenze di genere. Attualmente, in base alle ultime rilevazioni del Censimento Generale della popolazione e delle abitazioni in Italia (Istat – 2011) circa un terzo delle famiglie ha un solo componente. I raffronti con il passato evidenziano una tendenza alla crescita delle famiglie unipersonali in tutte le fasce di età, anche se l'impatto sociale è più avvertito per le persone anziane che hanno più difficoltà nell'accesso ai servizi essenziali per una qualità dignitosa della vita.



Nuove esigenze di protezione emergono dal cambiamento dei modelli familiari che incidono sulla stabilità dei percorsi di sviluppo delle situazioni individuali. Sempre dai dati dell'ultimo Censimento del 2011, risultano un aumento delle convivenze diverse dal matrimonio (dal 3,6% all'8,9% delle coppie nel decennio intercorso tra l'ultima rilevazione censuaria e quella precedente), una quota significativa di genitori che vivono soli con figli (il 9,9% delle famiglie), una incidenza rilevante dei figli nati fuori dal matrimonio (il 24,8%), un alto livello del tasso di separazione (43%). Queste informazioni definiscono un quadro sempre più articolato per le pluralità delle condizioni familiari che incidono anche sulle condizioni patrimoniali, sul tenore di vita e sulle capacità di risparmio di ogni persona e, di conseguenza, sulle situazioni di welfare familiare in Italia.

In passato, attraverso l'accumulo del risparmio e la trasmissione successoria, è stata assicurata una importante rete di protezione sociale nell'ambito familiare. La riduzione della propensione al risparmio delle famiglie italiane (misurata come rapporto tra il risparmio lordo e il reddito lordo disponibile) è stata rilevante negli ultimi vent'anni (dal 19% del 1996 a circa l'8% nel 2016, valore confermato anche nel 2017), anche a seguito della diminuzione di copertura del welfare pubblico per effetto della crisi. Questa tendenza ha determinato effetti che non hanno solo un impatto economico e finanziario, ma avranno soprattutto per il futuro anche conseguenze sociali.

Ulteriori importanti aspetti che incidono sul welfare sono legati alla frammentazione del lavoro, con la crescita dei rapporti contrattuali a tempo determinato (nel 2017, pari al 18,2% del totale dei lavoratori dipendenti e all'11,8% del numero complessivo di occupati – Fonte: Istat) e la rilevante dimensione assunta dal lavoro autonomo e indipendente (nel 2017, oltre 5 mln, il 22,1% degli occupati).

Non meno significativo è l'impatto dell'invecchiamento della popolazione: l'attuale rapporto tra pensionati e persone occupate si sta avvicinando all'unità (0,7 pensionati per lavoratore attivo) e questo fenomeno ha effetti non solo per la tenuta del sistema previdenziale e sanitario, ma incide sulla domanda aggregata di beni e di servizi.

L'apporto dei pensionati al reddito familiare complessivo ha rilievo importante se si pensa che – in base ai dati Istat dell'ultimo Censimento 2011 – quasi la metà delle famiglie italiane (49,2%) aveva all'interno un componente pensionato e che tre quarti del reddito totale di tali famiglie proveniva da trattamenti pensionistici.

Nel contempo, il ritardo progressivo dell'età di pensionamento per rendere sostenibile il sistema previdenziale pubblico di fronte alla sfida dell'invecchiamento della popolazione, ha aperto la questione del rischio di un blocco del ricambio generazionale. Il necessario rinnovamento delle aziende, che è un fattore di sviluppo della loro capacità competitiva, passa attraverso il superamento dell'esclusione dei giovani e delle donne. Il tasso di disoccupazione giovanile era superiore al 40% alla fine del 2017; i giovani tra i 15 e i 29 anni che non studiano, non lavorano e non cercano percorsi formativi o lavorativi sono il 24,1% del totale nel 2017. Il tasso di occupazione delle donne in età lavorativa è del 48,9% contro il 67,1% degli uomini – Istat, dicembre 2017.

I cambiamenti dei modelli familiari e dello scenario sociale indicano un minimo storico per le nascite (464.000 nel 2017) e un saldo naturale negativo tra morti e nati di circa 183.000 unità, non colmato nemmeno dalla maggiore natalità osservabile tra i migranti. Inoltre, le condizioni economiche più incerte spostano in avanti l'età per il concepimento del primo figlio.

Le trasformazioni del mercato del lavoro per una crescente richiesta da parte delle imprese di competenze professionali qualificate, l'esigenza sociale di valorizzare il talento femminile, l'indebolimento delle reti tradizionali di solidarietà, la necessità di includere aree di società meno rappresentate e l'emergenza di nuovi bisogni sono sfide importanti alle quali lo sviluppo del welfare aziendale può offrire risposte e soluzioni.

Le riforme del welfare pubblico e l'obiettivo del mantenimento di un sistema di protezione ancora a carattere universale, cioè a disposizione di tutti i cittadini indipendentemente dalle condizioni economiche e professionali (come previsto nel quadro generale della nostra Costituzione), hanno stimolato lo sviluppo di strutture complementari che sono state nel tempo estese a un numero crescente di persone.

Questa visione, accolta nella legislazione nazionale con l'ultima legge di stabilità, segna un passaggio da un'impostazione circoscritta di tipo tradizionale ad una idea di welfare come parte costitutiva del rapporto di lavoro e meritevole di condivisione paritetica tra azienda e persone. L'ampliamento dei servizi considerati nell'ambito del welfare aziendale apre ad una valutazione più moderna dei cosiddetti benefit per coprire molteplici esigenze della persona e della famiglia.

La domanda di welfare aziendale è stata inoltre arricchita di nuove esigenze che coprono diversi ambiti, quali:

- il bisogno di integrazione pensionistica, soddisfatto dai fondi pensione e dalle diverse forme di previdenza complementare e di risparmio assicurativo individuale;
- l'esigenza di integrazione nell'assistenza sanitaria per assicurare la miglior tutela della salute, sia tramite una cultura della prevenzione delle malattie sia nel momento di cura;
- la necessità di rispondere ai processi di invecchiamento generazionale, sia tramite una gestione più flessibile dei lavoratori anziani in azienda, sia mediante il supporto alle famiglie offrendo servizi di assistenza alle persone non autosufficienti;
- l'esigenza di tutela delle persone dai rischi che minacciano la sicurezza sul lavoro, la salute durante l'attività professionale e la continuità del benessere per le famiglie;
- l'opportunità di conciliare gli impegni di lavoro con le esigenze familiari, per sostenere l'educazione e la crescita dei figli e per promuovere la partecipazione al lavoro delle donne;
- la necessità di un equilibrio nella distribuzione del lavoro tra le generazioni per favorire l'accesso dei giovani ai processi produttivi e al mondo professionale;
- il sostegno all'inserimento dei soggetti deboli per favorire l'inclusione sociale.

Promuovere il welfare aziendale risulta quindi un indicatore di grande modernità, perché orienta verso rapporti più cooperativi e perché può contribuire a costruire una comunità aziendale in cui trovano attuazione sia il raggiungimento degli obiettivi aziendali che il benessere delle persone.

# CONTATTI

## **INTESA SANPAOLO S.P.A.**

Sede legale  
Piazza San Carlo 156  
10121 Torino  
Tel. +39 011 5551

Sede secondaria  
Via Monte di Pietà 8  
20121 Milano  
Tel. +39 02 87911

### **Ulteriori informazioni:**

Corporate Social Responsibility: [csr@intesasanpaolo.com](mailto:csr@intesasanpaolo.com)

Internet: [group.intesasanpaolo.com](http://group.intesasanpaolo.com)

Realizzazione: Intesa Sanpaolo S.p.A. - Corporate Social Responsibility

Progetto grafico, impaginazione e ipertesto: Agema S.p.A. - Milano

Pubblicazione: Luglio, 2018

## **INTESA SANPAOLO S.P.A.**

Sede Legale: Piazza San Carlo 156, 10121 Torino

Sede Secondaria: Via Monte di Pietà 8, 20121 Milano

Capitale sociale: 9.084.056.582,12 euro

Numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Torino e codice fiscale: 00799960158

Partita IVA: 10810700152

Aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi e al Fondo Nazionale di Garanzia

Iscritta all'Albo delle Banche al n. 5361 e Capogruppo del Gruppo Bancario "Intesa Sanpaolo", iscritto all'Albo dei Gruppi Bancari



