



Le relazioni con il personale

In tutte le società del Gruppo ci impegniamo a garantire l'applicazione dei principi sanciti dalle convenzioni dell'ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro), ai quali fanno riferimento le normative nazionali e locali.

A questi principi e ai principi del Global Compact a tutela del lavoro uniformiamo le politiche e i processi di gestione del personale, nella consapevolezza che ogni singolo collaboratore rappresenta un patrimonio di valori, capacità e competenze che dobbiamo saper riconoscere e valorizzare per tradurre gli obiettivi del Gruppo in risultati personali, di squadra e aziendali.

Organico

**19.616 [-294]
Dipendenti¹**

*99,0% [+1,5pp] a tempo
indeterminato*

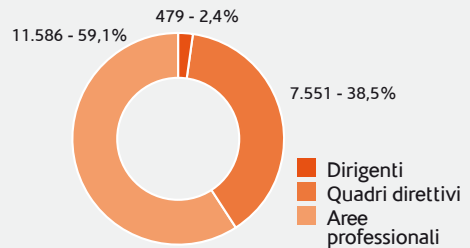
36,7% [+1,2pp] donne

*12.866 [-450] nella rete
commerciale per l'89,5%
nel Mercato Retail*

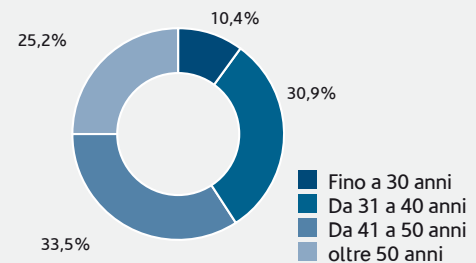
**87 [-286]
Collaboratori con contratti
di somministrazione**

**54 [-20]
Giovani in stage**

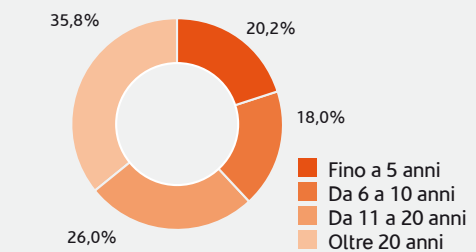
Dipendenti per qualifica



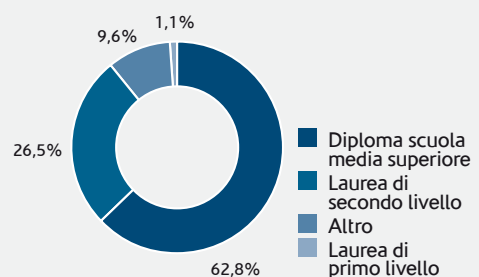
Età (media 43 anni)



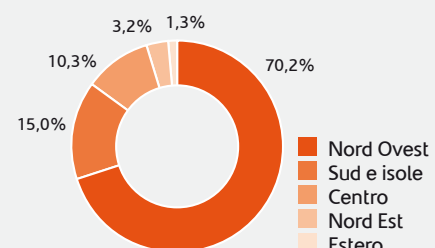
Anzianità di servizio (media 17 anni)



Titolo di studio



Distribuzione geografica (luogo di lavoro)



¹ Dipendenti a libro paga; gli effettivi in servizio sono 19.612

704 [+26] Assunzioni

41,6% [+14,8pp] a tempo indeterminato

45,5% [-0,7pp] donne

Le assunzioni riguardano di norma giovani al primo impiego. Il loro inserimento prevede di norma contratti di tipo temporaneo (tempo determinato e somministrazione) e momenti di formazione e di verifica per la progressiva acquisizione delle competenze tipiche del ruolo assegnato. Nell'ultimo triennio il piano industriale d'integrazione ha puntato sull'ottimizzazione dell'organico e sulla stabilizzazione del personale inserito negli anni scorsi con contratti di tipo temporaneo, determinando un significativo rallentamento delle nuove assunzioni.

Tra i nuovi assunti del 2010, 4 sono dirigenti, di cui 1 in Piemonte e 3 all'estero.

1.056 [+159] Cessazioni

23,4% [-14,4pp] donne

53,6% [+31,2pp] pensionamenti

23,7% [-3,6pp] dimissioni volontarie

18,8% [-27,9pp] termine contratto

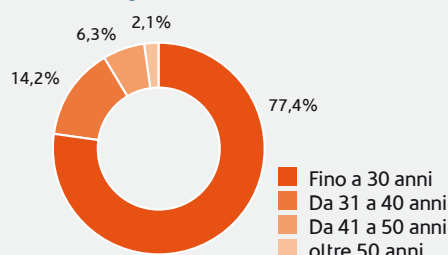
2,2% [+1,1pp] licenziamenti

I licenziamenti sono stati 23, di cui 9 per giusta causa, 1 per giustificato motivo e 13 per la riduzione di organico effettuata della Banque de Dépôts et de Gestion, in parte nell'ambito di un piano di riorganizzazione resi necessari per le mutate condizioni di mercato. Il piano di riduzione dell'organico è stato effettuato nel pieno rispetto della legislazione giuslavoristica elvetica e la Banca ha assicurato a ogni dipendente, il cui posto di lavoro è stato soppresso, un servizio di outplacement per facilitare l'individuazione di nuove opportunità lavorative. Tutti i dipendenti licenziati hanno già trovato una nuova collocazione professionale.

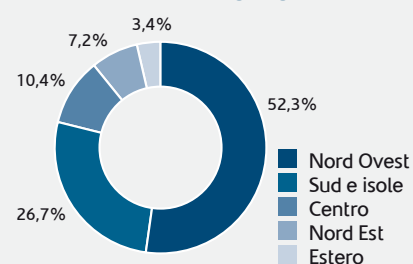
5,3% Turnover²

² Numero di dipendenti cessati nell'anno rispetto al totale dei dipendenti in organico all'inizio dell'anno

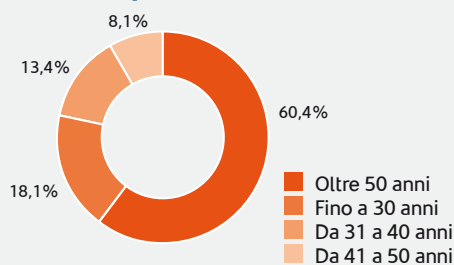
Assunzioni per età



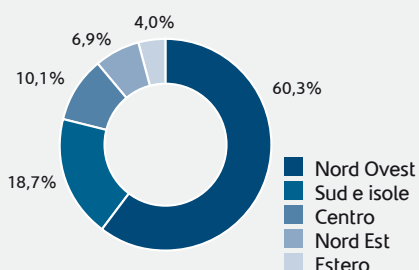
Assunzioni per area geografica



Cessazioni per età



Cessazioni per area geografica



Selezione

L'attività di selezione è accentrata in Capogruppo. Ogni fase del processo è gestita secondo criteri di trasparenza, indipendenza di giudizio, equità e rispetto delle informazioni personali dei candidati, senza alcuna discriminazione.

La valutazione delle candidature viene effettuata in base ai curricula formativi, alle esperienze professionali maturate, alle motivazioni e alle capacità personali dei candidati, rapportate al contesto professionale d'inserimento. Ai candidati evidenziamo i percorsi formativi e professionali che possono avere all'interno del Gruppo, le opportunità, le modalità e i tempi di svolgimento del processo di selezione.

Nel corso del 2010 abbiamo ricevuto quasi 28.000 curricula (oltre 6.000 in meno del 2009), per oltre il 50% da donne, e abbiamo esaminato quasi 2.300 candidature (circa 2.000 in meno del 2009).

Particolare attenzione dedichiamo alle iniziative delle istituzioni scolastiche e universitarie (es. career day) attraverso le quali offriamo ai giovani l'opportunità di fare un'esperienza "sul campo" coerente con il loro piano formativo: 121 sono gli stage attivati nell'anno, soprattutto presso la Capogruppo e le Società Prodotto.

Gestione e sviluppo

Al fine di diffondere una cultura della "gestione" sempre più uniforme e garantire il rispetto di quei principi di equità, coerenza, univocità e meritocrazia che ci guidano nell'esercizio dell'attività quotidiana, per tutte le principali Società del Gruppo, utilizziamo strumenti di gestione e sviluppo consolidati negli anni e periodicamente aggiornati e allineati alle scelte strategiche e agli indirizzi definiti a livello di Gruppo:

- **Ruoli**, per l'identificazione delle professionalità aziendali in termini di competenze, autonomia e relazioni all'interno di un determinato contesto organizzativo;
- **Rilevazione delle Competenze**, per riconoscere e sviluppare le capacità e le conoscenze personali attraverso la pianificazione di adeguati percorsi formativi; nel 2010 l'adesione al processo, che prevede anche una fase di colloquio tra collaboratore e responsabile, è stata pari al 95,1% dei 18.504 dipendenti coinvolti;
- **Valutazione della Prestazione**, per riconoscere e guidare il contributo di ciascuno al raggiungimento degli obiettivi aziendali; nel 2010 sono state compilate schede di prestazione per il 97,6% dei 18.216 dipendenti coinvolti;
- **Rilevazione del Potenziale**, per indagare la possibilità da parte di una risorsa di affrontare con successo un percorso di crescita professionale verso posizioni a complessità crescente all'interno di un sentiero di crescita professionale;
- **Pesatura delle Posizioni**, utilizzata per

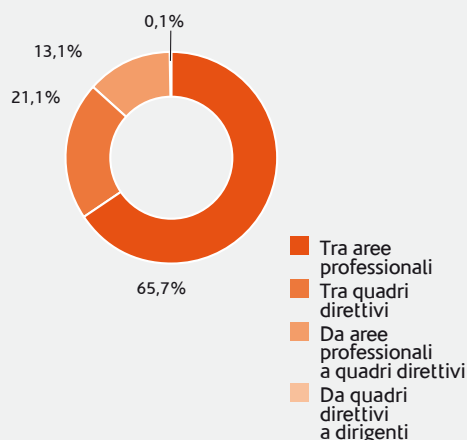
definire la complessità organizzativa delle posizioni di responsabile di tutte le principali Società del Gruppo, al fine di supportare la definizione dei sentieri di crescita professionale;

- **Tavole di Crescita e Sentieri Professionali**, rispettivamente per identificare le persone che nel breve o medio periodo possono ricoprire una determinata posizione chiave e per delineare nella filiera commerciale una successione di ruoli che garantisca la progressiva acquisizione delle competenze necessarie a ricoprire posizioni sempre più complesse;
- **Employee Relationship Management (ERM)**, collettore di tutte le informazioni sui dipendenti, permette al gestore risorse umane di focalizzare la propria attività sul singolo individuo, per una maggiore proattività e tempestività delle azioni da intraprendere; nel 2010 questo nuovo strumento è stato reso disponibile per la Capogruppo, le Banche Rete e UBI Sistemi e Servizi.

Avanzamenti di carriera

Nel 2010 gli avanzamenti di carriera sono stati complessivamente 1.685 (-16,8% rispetto al 2009), con una forte riduzione soprattutto dei passaggi ai e tra i livelli superiori, in particolare da quadro direttivo a dirigente.

Avanzamenti di carriera



Mobilità

Negli interventi connessi ai processi di integrazione del Gruppo (nel rispetto dei principi stabiliti nel Protocollo di Intesa Sindacale Piano Industriale di Integrazione 2007-2010 del 14 agosto 2007) e in quelli finalizzati al recupero di efficienza e produttività attraverso il contenimento del costo del lavoro (questi ultimi realizzati nel 2010), abbiamo riservato il massimo impegno a contenere la mobilità territoriale delle persone e le possibili ricadute negative sulle condizioni di lavoro dovute alla riconversione, riqualificazione o ricollocazione professionale.

La mobilità territoriale interessa quasi il 25% dei dipendenti, in termini di provincia di lavoro diversa dalla provincia di residenza³.

La mobilità infragruppo è gestita come occasione per trasformare i cambiamenti in opportunità di crescita e valorizzazione delle persone e delle loro professionalità, attribuendo nuove mansioni in coerenza con le qualifiche, esperienze, potenzialità ed attitudini personali dei dipendenti.

Nel 2010 i passaggi infragruppo sono stati 641 (110 in più rispetto al 2009). Mediante un'azione condivisa, abbiamo realizzato una serie di passaggi di risorse chiave, che ci hanno consentito di valorizzare le risorse stesse facilitando nel contempo la creazione di un clima partecipativo e l'omogeneizzazione di modalità, prassi e comportamenti nelle varie società.

Provvedimenti disciplinari⁴

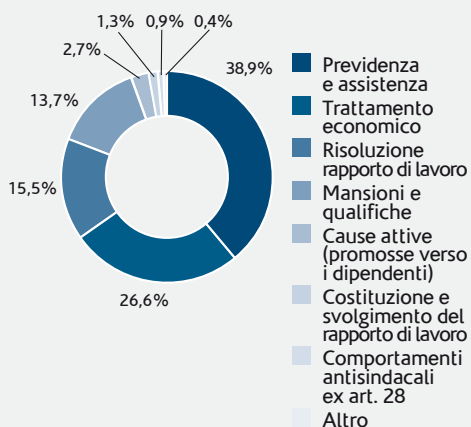
Nel corso dell'anno sono stati adottati 135 provvedimenti disciplinari (46 in meno rispetto al 2009) motivati per lo più da irregolarità operative e negligenze varie: 99 rimproveri verbali o scritti, 29 sospensioni dal servizio e dal trattamento economico (da 1 a 10 giorni) e 7 licenziamenti per giusta causa (appropriazione indebita o distrazione di fondi).

Contenzioso⁴

Nel corso dell'anno sono state avviate 170 cause legali (+86 rispetto al 2009), mentre 60 sono state concluse.

A fine 2010 risultano in corso 226 cause (41 in più rispetto al 2009), comprese quelle giunte a sentenza negli ultimi due anni, per

Contenzioso legale in essere



le quali non sono trascorsi i termini per il ricorso. Il maggior numero di esse (88) riguarda i ricorsi attivati in forma collettiva da ex-dipendenti per il riconoscimento della valenza ai fini TFR dei contributi versati ai Fondi aziendali di previdenza complementare e assistenza sanitaria, esclusa invece dalle previsioni in materia del CCNL. Sulla base delle indicazioni fornite dalla Direzione Generale di Capogruppo, queste vertenze si stanno gradualmente definendo in sede conciliativa. Tendenzialmente si può però affermare che i Giudici hanno accolto il principio sostenuto dalla Banca (principio di grande rilevanza anche per l'intero settore del credito).

Remunerazione e incentivazione

I recenti cambiamenti dello scenario economico e la sempre maggiore attenzione dell'opinione pubblica ai temi della remunerazione nel settore finanziario hanno contribuito ad accelerare una revisione generale, a partire dalle Autorità di Vigilanza, delle politiche e delle prassi esistenti, con l'obiettivo di pervenire a sistemi di remunerazione sempre più allineati con gli interessi di tutti gli stakeholder, con obiettivi corretti per il rischio e in linea con le strategie di medio e lungo periodo delle aziende. In questo contesto, nel marzo 2010 il Consiglio di Sorveglianza di UBI Banca ha approvato la Politica di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo, ispirata a principi di:

- attivazione e parametrizzazione sulla base di indicatori che riflettano la profittabilità nel tempo, corretti per i rischi attuali e prospettici, per il costo del capitale e della liquidità impiegati;
- coerenza dell'ammontare complessivo delle retribuzioni variabili con il mantenimento di un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti;
- simmetria dei riconoscimenti rispetto ai risultati effettivamente conseguiti, con riduzione, fino all'eventuale azzeramento, in caso di risultati inferiori alle previsioni o negativi;
- valutazione dei risultati complessivi di Banca o di Gruppo, dell'unità organizzativa di appartenenza e, ove possibile, individuali;
- differimento per un congruo periodo di tempo di una quota sostanziale del compenso per i ruoli di particolare rilevanza per la redditività e il rischio del Gruppo;
- collegamento di eventuali compensi previsti in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro ai risultati effettivamente realizzati e ai rischi assunti.

Nella definizione dei sistemi di incentivazione del Gruppo, abbiamo assunto obiettivi che, nel rispetto dei requisiti di oggettività e di immediata valutazione, siano

³ Dati relativi al 98% dei dipendenti

⁴ Dati relativi al 91% dei dipendenti

coerenti con le regole di prudente gestione del rischio, con le strategie e gli interessi di lungo periodo (fra i quali la crescita sostenibile, l'etica, la conformità, lo sviluppo del personale, le competenze acquisite), con l'effettività e stabilità dei risultati, con l'obiettivo di assicurare la correttezza delle relazioni con la clientela e il rispetto delle disposizioni regolamentari e di legge. Agli obiettivi di tipo reddituale, rettificati per le perdite effettive o attese (es. perdite operative e rettifiche su crediti), o di volumi, espressi per aggregati senza riferimento a singoli prodotti, si aggiungono obiettivi non finanziari correlati anche al monitoraggio del rischio ex-ante (es. posizioni in bonis con sconfini superiori a 60 giorni, consulenza MiFID, flusso netto dei clienti) e obiettivi di soddisfazione della clientela (utilizzando il monitoraggio continuo di Progetto Ascolto).

Tutti i dipendenti sono informati sul meccanismo di funzionamento del sistema di incentivazione. Per questo scopo abbiamo anche realizzato un video accessibile dal portale Intranet di Gruppo.

Retribuzione variabile

In considerazione del fatto che, sulla base delle condizioni di abilitazione previste, nel 2010 il sistema incentivante non è stato attivato, la retribuzione variabile rappresenta complessivamente l'1,54% del costo totale del personale rilevato in bilancio, rispetto al 4,2% del 2009.

Formazione⁵

La formazione continua è per noi un fattore critico di successo non solo per la valorizzazione professionale del personale e per la messa a regime di modelli operativi, processi e sistemi, ma anche per sviluppare l'identità e la cultura aziendale attraverso la diffusione dei valori e delle strategie del Gruppo.

95.011 [-4.254] Giorni di formazione⁶

5,2 [-0,2] giorni medi
per dipendente

18.136 [-55] dipendenti
che hanno partecipato ad
almeno un'attività formativa

99% [invariato] addetti delle
Banche Rete che hanno
partecipato ad almeno
un'attività formativa

6,1 [-0,2] giorni medi per
dipendente Banche Rete

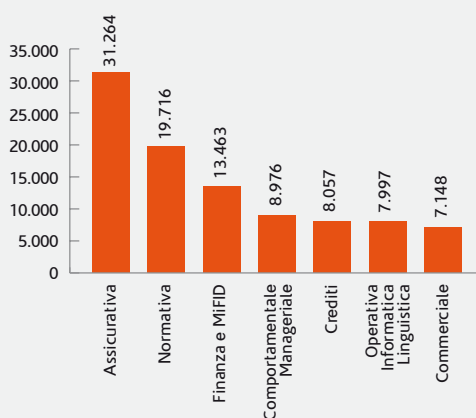
2,8% [-0,1pp] delle giornate
lavorative

⁵ Dati relativi al 96% dei dipendenti

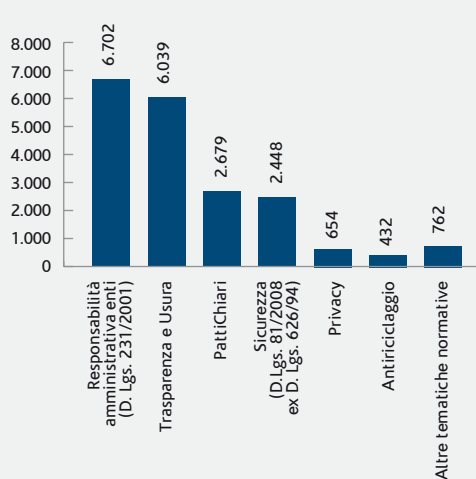
⁶ Escluse le 1.610 giornate di docenza effettuate dai docenti interni

La docenza è svolta sia da colleghi delle Banche e Società del Gruppo, abilitati alle tecniche di gestione dell'aula attraverso la Scuola di Docenza, sia da professionisti di società specializzate nel settore con le quali viene instaurato un rapporto di partnership.

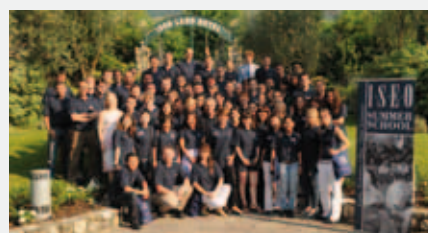
Formazione per aree tematiche (numero giornate)



Dettaglio formazione normativa (numero giornate)



I.S.E.O. Summer School



Con una borsa di studio di UBI Banca, 12 giovani colleghi del Gruppo hanno partecipato - insieme a studenti provenienti da 139 università di 60 nazioni - all'edizione 2010 della Summer School I.S.E.O. Questa edizione, tenuta dai premi Nobel Robert Solow, George Akerlof, Michael Spence, è stata dedicata alla nuova architettura dei mercati e alle economie emergenti e in via di sviluppo dopo la crisi internazionale.

L'offerta formativa complessiva, consultabile in un apposito catalogo accessibile dalla Intranet aziendale, è articolata in:

- **percorsi formativi definiti per ruolo**, che rappresentano una sequenza ideale di corsi e di stage per consentire l'acquisizione, lo sviluppo e il potenziamento delle competenze previste per il ruolo ricoperto o da ricoprire all'interno dell'organizzazione, sotto il profilo delle conoscenze tecniche e delle capacità relazionali e comportamentali; questi percorsi sono distinti per unità di rete e unità centrali, per i neoassunti e per i colleghi coinvolti in processi di riqualificazione professionale; per particolari ruoli di responsabilità (es. Responsabile di Filiale) sono previsti dei percorsi obbligatori di abilitazione, con relativo esame finale da sostenere prima della nomina;
- un'offerta formativa specifica, finalizzata a soddisfare i bisogni espressi da particolari segmenti di popolazione aziendale e a supportare la diffusione delle strategie e dei cambiamenti organizzativi, i cambiamenti prodotti dall'evoluzione del quadro normativo e le più significative innovazioni relative a prodotti, strumenti e processi.

Complessivamente, nel periodo 2007-2010, abbiamo effettuato più di 441.000 giornate di formazione, l'11% in più di quanto previsto dal Piano Industriale.

Nel corso del 2010 abbiamo proseguito l'azione formativa volta a rafforzare le competenze professionali dei ruoli di rete, focalizzando l'attenzione sulle figure di responsabilità e di governo dell'attività, in primo luogo i Responsabili di Filiale. I ruoli di maggiore responsabilità sono stati chiamati a partecipare a un programma di Formazione Manageriale di Gruppo, che prevede il coinvolgimento in eventi interaziendali per favorire elementi di scambio con altri ambiti professionali. Per la componente femminile del Gruppo abbiamo attivato un'iniziativa formativa sul tema del "diversity management".

Tutto il personale, infine, può liberamente usufruire, attraverso la formazione a distanza, di corsi di alfabetizzazione informatica e di conoscenza della lingua inglese.

Ogni attività formativa, sia in aula sia a distanza, richiede la compilazione di un questionario di gradimento e - per i corsi di carattere tecnico/professionale - di un questionario di apprendimento attraverso il quale valutare l'avvenuta acquisizione dei contenuti e il superamento del corso.

79% [+1pp]
**Indice di gradimento
della formazione**
*(rispetto a un livello obiettivo
del 69%)*

Comunicazione interna

Attraverso le attività di comunicazione interna cerchiamo di rafforzare il dialogo con il personale, per promuovere la coesione e il senso di appartenenza, garantire una costante diffusione delle informazioni (fra cui strategie e processi di cambiamento in atto) e orientare i comportamenti verso obiettivi condivisi.

Intranet

Il portale Intranet aziendale è lo strumento principe della comunicazione interna ed è al centro di un progetto di evoluzione che mira a rendere la comunicazione più interattiva e diretta. Attraverso il portale i dipendenti hanno accesso a gran parte della documentazione aziendale inerente il rapporto di lavoro.

Nel 2010 abbiamo realizzato alcuni video per accrescere la trasparenza della relazione banca-dipendente, semplificare la comunicazione su aspetti normativi, supportare l'azione commerciale e facilitare la comprensione dei meccanismi del sistema incentivante.

Per informare sui principali argomenti che si sono sviluppati nel corso dell'Assemblea dei Soci di UBI Banca del 24 aprile 2010, abbiamo realizzato un magazine elettronico con brevi interviste pre e post assemblea, lo scenario macroeconomico e le prospettive del Gruppo.

yoUBI

Attraverso yoUBI, bimestrale di informazione e cultura aziendale del Gruppo, realizzato con carta ecologica e molto curato graficamente, portiamo a conoscenza di tutti i dipendenti le principali tappe evolutive del Gruppo e cerchiamo di offrire spunti di riflessione, attraverso interviste con autorevoli personalità esterne, e spazi informali in cui condividere argomenti legati al tempo libero o proporre temi di discussione. A questo si aggiungono UBI News, il supplemento di yoUBI dedicato alle attività delle Banche Rete, yoUBI New Time per tenere vivo il rapporto con il personale in quiescenza e Noi Docenti UBI, quadrimestrale di informazione e aggiornamento professionale rivolto ai colleghi della Scuola di Docenza.

Eventi

Con la realizzazione di eventi intendiamo favorire l'incontro e lo scambio, in modo informale e diretto, tra e con i vertici aziendali e del Gruppo e accompagnare le più delicate fasi di cambiamento e la realizzazione dei più importanti progetti.

Diversità e pari opportunità⁷

Pur non avendo adottato formalmente una politica in materia, siamo da tempo impegnati a garantire pari opportunità e valorizzazione delle diversità. Oltre a offrire un'ampia possibilità di scelta di orari di lavoro alternativi, abbiamo contratti integrativi aziendali che prevedono la fruibilità di part-time e permessi in misura maggiore rispetto alle quote fissate per legge.

133.382 [-1.848] Giornate di permesso

67,4% [+2,0pp] per maternità e cura dei figli

13,1% [+1,6pp] per assistenza a familiari disabili

Il personale femminile che rientra dalla maternità ha normalmente accesso al part-time e riceve corsi di aggiornamento per il reinserimento nel ruolo. In più, in alcune città in cui si è manifestata l'esigenza, da alcuni anni abbiamo attivato la disponibilità di asili nido aziendali.

1.440 [+48] Contratti part-time

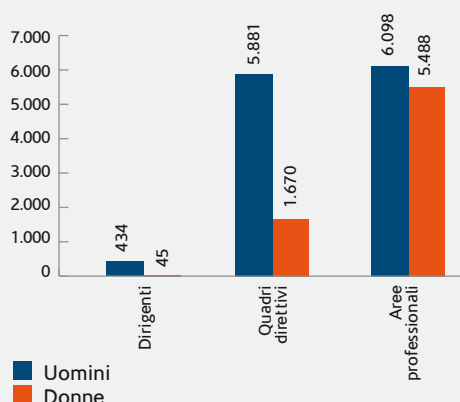
7,3% [+0,3pp] dei dipendenti

95,1% [+0,4pp] personale femminile

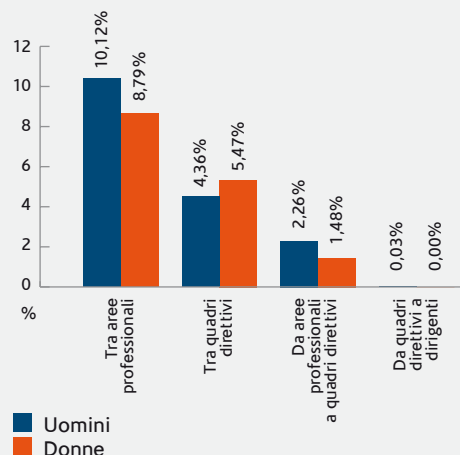
La retribuzione annua lorda media (RAL) ha visto un progressivo avvicinamento dei livelli uomo-donna dal 2009 al 2010: il rapporto fra la retribuzione delle donne e quella degli uomini è pari al 90,3% per i dirigenti, 88,2% per i quadri direttivi e 92,7% per le aree professionali. Il differenziale che permane è dovuto in parte anche alla maggior diffusione del lavoro a tempo parziale nella componente femminile.

Per quanto riguarda le categorie protette, rispettiamo lungo tutto l'arco dell'anno gli obblighi normativi, utilizzando gli strumenti messi a disposizione dalla legislazione vigente in materia. Alle persone disabili cerchiamo di offrire la migliore opportunità possibile di integrazione lavorativa. A fine 2010 risultano in organico 860 dipendenti disabili (+4 rispetto al 2009), pari al 4,4% del totale dei dipendenti, 28 profughi (-4) e 305 persone appartenenti ad altre categorie protette (-12).

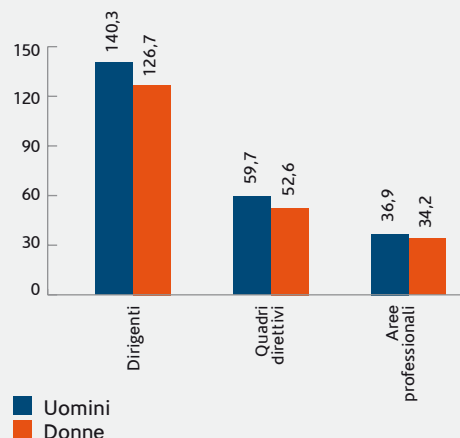
Dipendenti per genere



Avanzamenti di carriera



Retribuzione media lorda (migliaia di euro)



⁷ Dati relativi al 98% dei dipendenti, ad esclusione dei dati sui dipendenti per genere e sugli avanzamenti di carriera, che si riferiscono all'intero Gruppo.

Relazioni sindacali

A tutti i dipendenti del Gruppo è garantita piena libertà di associazione e di partecipazione alle Organizzazioni sindacali e tutti sono coperti dalla contrattazione collettiva. Nel Gruppo sono presenti 9 organizzazioni sindacali a cui aderisce l'83,1% del personale (rilevazione sul 91% dei dipendenti). Tutte le organizzazioni sindacali operano liberamente, senza restrizioni, e il Gruppo mette a loro disposizione adeguati strumenti operativi per lo svolgimento dell'attività sindacale. Con tutte le organizzazioni sindacali cerchiamo di mantenere relazioni positive e costruttive alla ricerca, per quanto possibile, di soluzioni condivise, attraverso un dialogo trasparente, concreto e continuo anche oltre i limiti minimi previsti dalle procedure istituzionali. In particolare, in caso di cambiamenti organizzativi rilevanti, assicuriamo il pieno rispetto delle procedure previste dal Contratto Collettivo Nazionale del Credito, che prevedono un periodo minimo di 45 giorni per il confronto con le Organizzazioni sindacali.

Attività sindacale⁸

Il 2010 è stato contrassegnato da un'intensa attività riconducibile principalmente al completamento dei processi di integrazione del Gruppo previsti nell'ambito del Piano Industriale 2007-2010, all'affinamento e ottimizzazione della rete commerciale di alcune Banche Rete, al recupero di efficienza e produttività attraverso il rigoroso contenimento dei costi e alla ricerca di soluzioni atte ad assicurare al personale condizioni di lavoro eque e sostenibili.

130 [-10] Incontri sindacali

520 [-80] ore di incontro stimate

219.383 [+62.996] ore di permesso per attività sindacali

In particolare, il 26 novembre 2010 è stato sottoscritto un accordo - il cosiddetto Protocollo sul "clima" - che è frutto di un'ampia riflessione sulle tematiche relative al miglior impiego delle risorse umane, alla loro centralità e valorizzazione quale fattore strategico per lo sviluppo ed il successo dell'impresa. L'intesa è incentrata sul rispetto della dignità della persona, attraverso un adeguato sistema di garanzie in ordine alle condizioni ed alle modalità di organizzazione del lavoro.

Nel corso dell'anno non ci sono stati scioperi connessi a vertenze aziendali, mentre sono state effettuate 11.705 ore di sciopero per vertenze nazionali.

Salute e sicurezza

Al **Servizio Prevenzione e Protezione** della Capogruppo spetta il compito di garantire per l'intero Gruppo la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, attraverso l'uniformità dei protocolli per la valutazione dei rischi, delle procedure interne, dei piani formativi e delle modalità di gestione del rapporto con i medici competenti.

Per prevenire già alla fonte l'insorgenza di rischi abbiamo adottato e attuato un modello di gestione e di organizzazione, in materia di salute e sicurezza, caratterizzato da un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, la valutazione, la gestione e il controllo del rischio. A fronte della valutazione dei rischi, a ciascun dipendente viene correlata, se prevista dalla normativa, una tipologia di esposizione al rischio con la conseguente programmazione delle visite mediche necessarie.

Il 2010 è stato caratterizzato dall'attenzione al tema dello stress correlato al lavoro, che ha portato all'elaborazione di criteri per l'individuazione e la raccolta di dati aziendali funzionali alla sua valutazione. Nel corso del 2011 verrà completato il processo di valutazione in stretta collaborazione con i medici competenti e con il coinvolgimento di un campione significativo di dipendenti.

Il tema del mobbing - fenomeno che si distingue da quello dello stress lavoro-correlato in quanto, a differenza di quest'ultimo, è contraddistinto dalla volontarietà di nuocere ed è quindi assimilabile a fattispecie quali le violenze, le molestie e le discriminazioni - non è affrontato nell'ambito delle attività di valutazione dei rischi, in quanto non è considerato un rischio lavorativo tipico e in considerazione del fatto che le politiche di gestione delle risorse umane garantiscono comportamenti coerenti e rispettosi dei diritti fondamentali dell'individuo-lavoratore, su tutti il diritto al rispetto della propria dignità e personalità.

Tutte le attività svolte in attuazione delle politiche di gestione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro sono caratterizzate anche da uno scrupoloso rispetto della privacy.

Attività di prevenzione⁹

Nel 2010 abbiamo effettuato 678 visite mediche (-284 rispetto al 2009), 318 sopralluoghi e monitoraggi ambientali (-278), 26 prove di evacuazione (-7) e 6.659 interventi tecnici per la riduzione dei rischi (+1.938). Abbiamo erogato formazione a 2.518 dipendenti e assistenza post-rapina a 31 dipendenti (-12 rispetto al 2009). Nel corso del 2011 sarà reso disponibile al personale che utilizza il PC un corso in modalità e-learning con utili indicazioni in merito alle corrette posture da assumere e al miglior modo di utilizzo della strumentazione.

⁸ Dati relativi al 91% dei dipendenti

⁹ Dati relativi al 95% dei dipendenti

Malattie e infortuni¹⁰

Anche nel 2010 i dati del Gruppo sull'andamento degli infortuni e delle malattie professionali rispecchiano quelli del settore creditizio/assicurativo, che si colloca sul gradino più basso per pericolosità assoluta, frequenza e gravità degli incidenti.

Le assenze per malattia, con 128.176 giornate (-7.379 rispetto al 2009) rappresentano il 13,3% delle assenze.

Rischio rapina

Poiché uno dei fattori di rischio per l'incolumità del personale è il rischio di rapina, abbiamo adottato sistemi automatici di gestione del contante, che hanno contribuito a ridurre notevolmente il numero delle rapine consumate (-31,3% rispetto al 2009).

Nel 2010 abbiamo riscontrato l'inasprirsi del fenomeno delle rapine condotte con sequestro prolungato del personale (per attendere l'apertura dei mezzi forti temporizzati) con conseguente innalzamento del livello di stress.

Pertanto, oltre al potenziare il presidio di assistenza psicologica post-rapina (in termini di numero di psicologi a disposizione del personale) e il programma di formazione in aula condotto da esperti specialisti psicologi, nel 2011 sarà attivata una formazione online che simula le reali dinamiche delle varie tipologie di rapina e, grazie alla sua elevata interattività, fornisce utili elementi di verifica della correttezza dei comportamenti da tenere.

Prestazioni sociali

I dipendenti del Gruppo, in relazione alla Società di appartenenza, possono beneficiare di forme di previdenza e di assistenza sanitaria integrativa, di coperture assicurative contro il rischio di morte o invalidità permanente, di liberalità in occasione di eventi significativi come matrimoni, nascite e adozioni, conseguimento di diploma/laurea, di borse di studio per i figli studenti, di permessi retribuiti per l'assistenza a familiari disabili, il ricovero urgente di familiari, la nascita o l'adozione di figli e il loro inserimento al nido. Riconosciamo anche contributi economici alle famiglie monoreddito o con persone disabili.

Servizi

Tra i servizi, oltre agli asili nido aziendali, ricordiamo le attività degli otto Circoli Culturali/Ricreativi Aziendali, l'offerta di strutture ricettive in località turistiche (utilizzabili dal personale e dai familiari a condizioni di favore) e di bus navetta per venire incontro alle esigenze di spostamento casa-lavoro.

Con riferimento ai servizi bancari, vi sono condizioni di favore su spese e commissioni e finanziamenti a tasso agevolato per l'acquisto della casa, oltre ad affidamenti automatici agevolati in linea con le migliori condizioni di mercato.

Solidarietà

Dal 2002 sosteniamo l'attività di Clematis Onlus, associazione costituita su iniziativa di dipendenti ed ex dipendenti dell'allora Banca Popolare di Bergamo-Credito Varesino.

L'associazione è nata per offrire un sostegno alle famiglie di dipendenti del Gruppo, in servizio e in quiescenza, con figli disabili non autosufficienti.

Infortuni

	Sul lavoro	Spostamenti casa - lavoro
Eventi	46	182
Giornate perse	1.286	5.195
Indice di frequenza ¹	1,83	7,24
Indice di gravità ²	0,05	0,21

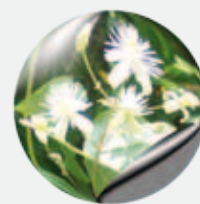
¹ Numero infortuni ogni milione di ore lavorate
² Numero giornate perse ogni 1.000 ore lavorate

Furti e rapine¹

	Numero eventi	Indice di frequenza ²	Dipendenti coinvolti ³
Furti (su ATM)	19	1,0	-
Rapine	88	4,67	264

¹ Dati rilevati su 1.886 filiali
² Numero eventi ogni 100 sportelli
³ Dato stimato

¹⁰ Dati relativi al 98% dei dipendenti



Clematis Onlus

www.clematisonlus.org

Tra le varie iniziative dell'Associazione, anche una convenzione assicurativa volta a garantire ai figli disabili, in caso di decesso di entrambi i genitori, una rendita annua integrativa di 12.000 euro rivalutabili, alla quale hanno aderito 65 famiglie - di cui 30 di ex dipendenti in quiescenza - a favore di 68 figli disabili.

Prestazioni sociali

	Numero Posti	Numero medio utenti	Costi sostenuti euro
Asili nido	95	73	349.664
di cui a Bergamo	46	38	
Brescia	25	14	
Milano	12	9	
Jesi	12	12	
Mobilità (12 pullman)		380	889.094
Circoli Culturali/Ricreativi Aziendali		24.177	598.491
Previdenza complementare e polizze assicurative			48.576.646
Premi di studio e contributi alle famiglie			2.977.886
TOTALE			53.391.781