



Tutela del lavoro



Tutela del lavoro

I TEMI RILEVANTI

Tutela dell'occupazione 191

Relazioni Industriali 192

LA RILEVANZA DEI TEMI E I PRINCIPALI IMPATTI

Le persone hanno sempre rappresentato e continuano a rappresentare la risorsa principale del Gruppo, nonché il fattore abilitante al suo successo futuro, contribuendo attivamente a definire le priorità strategiche del Piano di Impresa 2022-2025. La centralità delle persone del Gruppo Intesa Sanpaolo, sancita anche nel Piano d'Impresa, passa attraverso la piena tutela dei diritti dei lavoratori con particolare riguardo allo sviluppo delle relazioni industriali e di difesa dell'occupazione. I programmi adottati, anche grazie ai numerosi accordi sottoscritti con le Organizzazioni sindacali, puntano a evitare potenziali impatti negativi sulla dignità professionale e personale delle persone del Gruppo e hanno consentito un'efficace tutela dei livelli occupazionali sia attraverso attività di riqualificazione professionale verso le iniziative prioritarie del Piano d'Impresa, sia mediante un piano di assunzioni di nuove risorse all'interno del Gruppo, bilanciando le uscite volontarie previste. Nell'ambito della contrattazione collettiva di secondo livello, l'introduzione, la sperimentazione e il consolidamento di numerosi strumenti innovativi, mirano ad ampliare il sistema di welfare integrato e ricercare il miglior equilibrio tra vita professionale e privata.

INDICATORI DI PERFORMANCE, RISULTATI CONSEGUITI E OBIETTIVI

Macrotema	Progetti/Indicatori	Azioni/Risultati 2023 Valore cumulato dal 2022	Obiettivi di Piano al 2025 Valore cumulato 2022-2025
Tutela dell'occupazione	Persone ricollocate verso attività ad alto valore aggiunto	■ ~2.000 persone riqualificate nel 2023 (3.850 dal 2022)	■ ~8.000 persone ricollocate verso iniziative ad alto valore aggiunto
	Nuove assunzioni	■ ~3.000 professional assunti dal 2021	■ ~4.600 nuove assunzioni (di cui ~500 nel 2021)
Relazioni industriali	Persone del Gruppo iscritte a un sindacato	■ 76,13% in Italia (contratto credito) e 28,2 % all'estero	■ Persone come fattore abilitante anche attraverso un significativo confronto con i rappresentanti sindacali
	Accordi sindacali sottoscritti	■ 41 accordi sindacali sottoscritti (253 dal 2018)	

POLITICHE AZIENDALI

La gestione dei temi riguardanti la tutela dei diritti dei lavoratori è definita nel Codice Etico, aggiornato nel corso del 2023 per valorizzare ulteriormente l'impegno del Gruppo sugli ambiti relativi alla sostenibilità e all'inclusione. Riconosce i principi stabiliti dalle Convenzioni fondamentali dell'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro) e in particolare il diritto di associazione e di negoziazione collettiva, il divieto del lavoro forzato e minorile e la non discriminazione nell'occupazione. Il sistema contrattuale collettivo applicato opera pienamente su due piani distinti e complementari, il primo a livello nazionale e il secondo a livello aziendale per il Gruppo Intesa Sanpaolo (struttura contrattuale di secondo livello). Il modello di relazioni industriali adottato e sviluppato dal Gruppo, di concerto con le Organizzazioni sindacali, ha costantemente promosso il confronto tra le Parti quale modalità volta ad individuare le soluzioni e gli strumenti più idonei ad affrontare e gestire le diverse fasi di crescita e riorganizzazione. Concreta evidenza delle modalità attraverso le quali si articolano e vengono valorizzate le relazioni sindacali in Intesa Sanpaolo è data anche dall'opera di organismi bilaterali Azienda/Sindacato, realizzati con lo scopo di analizzare, ricercare e proporre azioni positive, soluzioni e strumenti in materia di pari opportunità, welfare, sicurezza e sviluppo sostenibile.

TUTELA DELL'OCCUPAZIONE

Per Intesa Sanpaolo, impegnata da sempre a sostenere la crescita dell'economia reale in Italia, la tutela dell'occupazione è un tema prioritario per garantire la solidità economica nel medio-lungo termine e uno degli elementi caratterizzanti del Piano d'Impresa 2022-2025. Lo sviluppo delle politiche del lavoro è affidato a una specifica struttura dell'Area di Governo Chief Operating Officer, che ha il compito di definire gli accordi sindacali e monitorarne l'implementazione. Nell'ambito degli accordi sottoscritti, al fine di garantire un ricambio generazionale senza impatti sociali, assieme a nuovi percorsi di riconversione professionale, è stata prevista l'uscita di circa 9.200 dipendenti su base esclusivamente volontaria per pensionamento o per accesso al Fondo di solidarietà di settore, che si realizzerà nel Gruppo entro il 31 marzo 2025. Nel corso del 2023 sono avvenute, in questo contesto, circa 2.250 cessazioni. Al contempo, sempre in forza degli accordi sindacali già definiti, è prevista la realizzazione di 4.600 assunzioni a tempo indeterminato entro il 31 dicembre 2025, al fine di perseguire una gestione equilibrata degli effetti derivanti dalle uscite e per supportare la crescita del Gruppo nell'arco del Piano d'impresa 2022-2025. A tal fine sono state effettuate circa 3.000 assunzioni, delle quali circa 1.650 nel 2023. Le politiche occupazionali del Gruppo comprendono l'ingresso di nuove persone anche mediante il contratto misto (oltre 980 persone in servizio a fine 2023), una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa caratterizzata dalla presenza contemporanea di due contratti in capo alla medesima persona, uno di lavoro subordinato part-time a tempo indeterminato, e uno di lavoro autonomo da consulente finanziario per svolgere l'offerta fuori sede. Nel 2023 il tasso di turnover di Gruppo, pari a -1,36%, registra un andamento coerente con gli interventi strutturali previsti.

L'ufficio Mobilità Infragruppo e HR Proactive Placement, nel corso del 2023, ha continuato a presidiare gli strumenti e i processi di mobilità verificando la disponibilità di personale interno e delle relative competenze necessarie, in funzione dei fabbisogni individuati e garantendo la valorizzazione in nuovi ruoli. In particolare, l'attività di riconversione e di upskilling delle risorse è stata indirizzata, coerentemente con la strategia del Gruppo, a favore delle iniziative prioritarie ad alto valore aggiunto per la Banca. Nel dettaglio, nel corso del 2023, le attività hanno coinvolto ~2.000 persone (circa 4.000 dal 2022, a fronte di un target di Piano al 2025 pari a 8.000 persone) indirizzate principalmente alle iniziative prioritarie di Piano, ad esempio alla crescita del business (come la Filiale Digitale), alle Funzioni di Controllo e verso i progetti di Digitalizzazione degli applicativi e dei processi aziendali. Dal punto di vista geografico, le persone coinvolte nei vari programmi sono dislocate in tutte le aree del territorio nazionale: questo concetto di "delocalizzazione" è stato sempre più attuato anche grazie alle nuove modalità di lavoro, sempre più diffuse e alimentate nell'ottica del "Next Way of Working". Rispetto ai percorsi di cambiamento intrapresi si rileva un elevato grado di soddisfazione, espresso dalle persone del Gruppo attraverso periodiche survey anonime; anche i Responsabili delle strutture riceventi hanno espresso mediamente un alto livello di soddisfazione.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Durante tutto il corso del negoziato di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale del Credito, Intesa Sanpaolo ha partecipato direttamente alle trattative che hanno portato, congiuntamente ad ABI e alle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali, alla sottoscrizione dell'Accordo di rinnovo del Contratto Collettivo 19 dicembre 2019 sottoscritto in data 23 novembre 2023, in risposta alle aspettative di tutte le persone che operano nel settore.

Il confronto con le Organizzazioni sindacali è regolato, oltre che dalle previsioni di settore, anche dal Protocollo delle Relazioni Industriali, che rende possibile l'attuazione nel Gruppo di uno specifico modello di relazioni sindacali. Il dialogo con le Organizzazioni sindacali sui progetti aziendali è costante, tempestivo e finalizzato a individuare soluzioni condivise rispetto alle differenti esigenze che si presentano all'attenzione delle Parti, anche in coerenza con la rappresentatività sindacale in Italia (il 76,13% del personale in servizio), in linea con quella nazionale di settore. Nel 2023 sono stati sottoscritti 41 accordi, tra cui il più innovativo è quello in tema di organizzazione del lavoro, con l'introduzione della cosiddetta settimana corta (4x9), e del Lavoro Flessibile, in una rinnovata modalità, con l'istituzione di un plafond annuale di giorni di lavoro da casa pari a 120, aumentabili in casi specifici. Si è continuato a dedicare attenzione all'impianto di welfare integrato, con particolare riguardo ai temi di Previdenza Complementare e Assistenza Sanitaria, oltre che al rinnovamento istituzionale dell'ente aziendale finalizzato ad attività ricreative culturali e sportive dei dipendenti del Gruppo. Gli accordi raggiunti consentono di valorizzare e ampliare ulteriormente gli strumenti di welfare a beneficio delle persone di Intesa Sanpaolo e delle loro famiglie, di migliorare l'efficacia dell'organizzazione aziendale e di definire politiche del lavoro sostenibili e differenziate anche in fasi diverse della vita lavorativa, tali da creare coesione e solidarietà tra le diverse generazioni presenti nel Gruppo. Anche nel corso del 2023 è stato fondamentale il ruolo e l'attività svolta dal Comitato Welfare, Sicurezza e Sviluppo sostenibile costituito a seguito del Protocollo delle Relazioni Industriali; un organismo bilaterale, composto da un'adeguata rappresentanza aziendale e dalle Organizzazioni sindacali, di volta in volta integrata da componenti tecniche in grado di offrire competenze specifiche rispetto all'argomento trattato.