

5.

Ifis People



Le nostre persone sono il motore essenziale delle nostre attività. Promuoviamo il valore, lo sviluppo, la formazione, l'inclusione e il benessere di tutti i dipendenti.

Ifis People rispecchia il nostro essere una Banca fatta di persone che costruiscono solide e autentiche relazioni, all'interno e all'esterno. Crediamo nella valorizzazione, nella formazione, nella crescita, nell'inclusione e nel benessere di tutti i dipendenti e li promuoviamo con fermezza. Attraverso iniziative come la piattaforma inclusiva Ifis Talent, miglioriamo i processi di recruiting, la gestione, la crescita e lo sviluppo manageriale, costruendo percorsi in linea con le esigenze e le competenze delle nostre #Ifispeople.

Supporto ai dipendenti nell'ambito dell'emergenza sanitaria da Covid-19

Nell'inaspettato e quanto mai **complesso scenario dell'emergenza Covid-19**, che ha caratterizzato l'esercizio 2020, Banca Ifis ha tempestivamente implementato una serie di attività e misure a tutela della salute e della sicurezza di dipendenti, senza alcuna interruzione della propria attività. L'emergenza sanitaria ha avuto ripercussioni a 360° sull'organizzazione del lavoro ed un conseguente impatto, anche sul piano emotivo, su tutto il personale dipendente (e non) del Gruppo. **Banca Ifis ha profuso il proprio impegno al fine di preservare la salute dei dipendenti** ed è stata costantemente attiva nel recepire gli interventi del legislatore, nonché nel porre in atto misure aziendali adeguate a far fronte alla situazione contingente. Di seguito, vengono riportate le principali iniziative attivate a supporto del personale del Gruppo:

TIPOLOGIA INTERVENTO	DESCRIZIONE
Governance dell'emergenza	<ul style="list-style-type: none"> • Costituzione di un Comitato di crisi per l'assunzione, rapida e responsabile, di decisioni/misure riguardo la salvaguardia della salute dei colleghi e dei luoghi di lavoro, in ottemperanza ai decreti e alle indicazioni ministeriali, OSM e dell'Associazione Bancaria Italiana (ABI). • Aggiornamento della "Politica di Gruppo per la gestione della Continuità Operativa" che definisce i principi, gli obiettivi e la strategia in materia di Continuità Operativa adottati dal Gruppo e disciplina il processo per la gestione della Continuità Operativa da parte della Capogruppo e delle società da questa controllate. • Sviluppo del "Protocollo di Regolamentazione Covid-19", parte integrante dei Documenti di Valutazione del Rischio di tutte le sedi, che individua le misure di tutela e i piani di intervento per incrementare nell'ambiente di lavoro l'efficacia delle misure di contenimento adottate dal Governo per contrastare l'epidemia di Covid-19.
Attivazione della modalità di lavoro da remoto e analisi del sentiment interno	<ul style="list-style-type: none"> • Attivazione del lavoro da remoto, con immediata applicazione alle situazioni di maggiore "fragilità" (Legge 104, immunodepressi e donne in gravidanza) e successivamente ai congedi parentali, fino ad arrivare, in tre settimane, alla piena applicazione del lavoro agile per il 93% dell'organico di Gruppo e una progressiva estensione nei mesi di marzo e aprile a circa il 95% dei dipendenti. • Utilizzo di strumenti di collaborazione integrata che coniugano insieme fonia, video e dati garantendo la continuità lavorativa e avvio del percorso verso la totale virtualizzazione della postazione di lavoro (anche con l'introduzione di strumenti di "Unified Communication as a Services" (UCAAS)). • Erogazione di una specifica survey sullo Smart Working con l'obiettivo di conoscere il punto di vista dei propri dipendenti in un'ottica futura. Il risultato è stato un generale accoglimento dello Smart Working anche in un'ottica futura e post pandemica al fine di incentivare e facilitare un miglior bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata (c.d. work-life balance). Prospettiva, peraltro, in ordine alla quale la Banca ha iniziato un percorso di crescente focus nel corso del 2020. I principali risultati della survey vengono riportati in un box dedicato nella sezione Conciliazione vita-lavoro.
Tutela della salute di dipendenti e famigliari	<ul style="list-style-type: none"> • Attivazione, per la totalità dei dipendenti, dell'estensione della copertura assicurativa sanitaria anche per il Covid-19 in caso di ricovero a seguito di diagnosi di positività al Covid-19.

TIPOLOGIA INTERVENTO	DESCRIZIONE
	<ul style="list-style-type: none"> • Attivazione di una campagna di screening gratuita attraverso test sierologici e relativi tamponi in caso di positività alla Sars-Cov-2 per dipendenti, sia attraverso la presenza di personale sanitario in sede, sia attraverso una convenzione con laboratori attiva su tutto il territorio nazionale, • Promozione della campagna vaccinale per effettuare il vaccino anti-influenzale e/o quello anti-polmonite (previa consultazione col proprio medico) assicurandone il rimborso integrale ai dipendenti che ne avessero avanzato la relativa richiesta. • Attivazione di convenzioni con un primario network medico per dipendenti, familiari e collaboratori interessati ad effettuare privatamente ulteriori test sierologici e tamponi molecolari a tariffe agevolate.
Continuità dello sviluppo professionale e della formazione	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilità ai dipendenti di usufruire, nella prima fase della pandemia, del permesso "Smart Learning" ovvero un massimo di 3 giornate da dedicare allo svolgimento della formazione disponibile all'interno della piattaforma di Ifis Talent, fra cui quella obbligatoria. • Attivazione del progetto formativo Ifis Future Is Now per accompagnare, tramite video e webinar, le persone al nuovo modello di lavoro da remoto. Le diverse iniziative del progetto sono state rivolte a differenti popolazioni aziendali in base a specifiche esigenze, ad esempio: <ul style="list-style-type: none"> – Ifis Restart: webinar a supporto di tutte le strutture a diretto contatto con la clientela toccando temi quale l'empatia, negoziazione telefonica e la self efficacy; – Ifis Smart Way: pillole digitali e webinar rivolte trasversalmente a tutti i dipendenti ed in particolar modo ai Manager sulla gestione del tempo, delle emozioni e delle performance dei propri team da remoto.
Iniziative di coinvolgimento dei dipendenti durante il contesto emergenziale ¹⁸	<ul style="list-style-type: none"> • Istituzione di una newsletter interna, "Ripartiamo da qui", notiziario a cadenza quotidiana, condiviso via mail ogni mattina alle 8.30 con l'obiettivo di aggiornare costantemente e fornire una corretta informazione ai dipendenti anche in merito alle disposizioni normative via via vigenti. • Avvio della campagna interna, "Mostraci la tua agilità. Fai uno scatto" che ha previsto l'ideazione di un "digital wall" all'interno della Intranet per stimolare il senso di comunità e l'appartenenza, anche da remoto, grazie alla condivisione delle foto ricevute dai colleghi in smart working.

¹⁸ Per ulteriori iniziative di coinvolgimento fare riferimento al paragrafo "Coinvolgimento dei dipendenti" all'interno del tema materiale "Valorizzazione e sviluppo dei dipendenti".

5.1 Benessere dei dipendenti

Politiche e altra documentazione di riferimento

- Codice Etico
- Politica di gruppo per la gestione del personale dipendente
- Manuale integrato Sicurezza e Ambiente
- Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)
- Linee guida interne Smart working - Lavoro agile
- Regolamento Mutui Dipendenti Banca Ifis
- Politica di Gruppo per la gestione della Continuità Operativa

La promozione del **benessere psico-fisico dei collaboratori**, la **salubrità e il comfort degli ambienti di lavoro**, politiche e strumenti di **welfare aziendale**, la flessibilità nel lavoro e l'**equilibrio tra vita privata e vita professionale**, sono alcune delle tematiche che possono contribuire positivamente al benessere dei dipendenti e contribuire a migliorare l'efficienza dell'organizzazione, ad esempio in termini di riduzione del turnover, aumento della produttività e minori incidenti sul lavoro.

Salute e sicurezza sul lavoro

[GRI 403-1]

Tutte le attività e i momenti della vita aziendale devono in primo luogo soddisfare adeguati requisiti di sicurezza. Il Gruppo Banca Ifis esplicita e rende noti, mediante la **Politica della Sicurezza** contenuta all'interno del Manuale Integrato Sicurezza e Ambiente, i principi e i criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Il **Manuale Integrato Sicurezza e Ambiente**, parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del D.lgs. 231/01, è stato redatto secondo le richieste del D.Lgs. 81/08 e ss.mm.ii. e adottato in sede di Consiglio di Amministrazione da tutte le Società del Gruppo¹⁹ allo scopo di tutelare e garantire l'efficacia esimente dello stesso dai reati presupposti in materia di sicurezza e ambiente, definiti dal D.Lgs 231/01. Il Manuale Integrato è strutturato per garantire il rispetto della salute e sicurezza di tutti i luoghi di lavoro, di tutti i lavoratori e delle attività del Gruppo Banca Ifis, garantendo monitoraggio e controllo, nell'ottica del miglioramento continuo.

[GRI 403-8]

Le procedure contenute nel Manuale Integrato sviluppano un **sistema di gestione interno a presidio della salute e della sicurezza** che copre 1.697 dipendenti (98% in quanto si escludono i dipendenti esteri soggetti a diversa normativa) e 100 lavoratori non dipendenti (pari al 100%).

Le **responsabilità sul presidio dei temi di salute e sicurezza** sono affidate al Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), all'Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP) e alle funzioni Risorse Umane e Servizi Generali, su delega del Datore di Lavoro, ciascuna per gli ambiti di propria competenza. La funzione Servizi Generali, in particolare, organizza e sovrintende alle attività e gestisce strutture e attrezzature delle sedi e degli uffici commerciali per quanto riguarda gli aspetti relativi alla salute e alla sicurezza.

La responsabilità ultima per l'individuazione e la gestione delle misure per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori è in capo al Datore di Lavoro.

¹⁹ Ad esclusione di Farbanca in quanto entrata in perimetro a fine 2020 e delle società estere in quanto soggette a diversa normativa in materia.

Partecipazione dei lavoratori nelle tematiche di salute e sicurezza

[GRI 403-4]

Gruppo Banca Ifis, al fine di garantire la partecipazione dei lavoratori nelle tematiche di salute e sicurezza, ha implementato all'interno del Manuale Integrato una procedura che definisce le modalità per una corretta consultazione dei Rappresentanti dei Lavoratori della Sicurezza (RLS), ove presenti, in particolare per:

- partecipazione al processo di valutazione dei rischi;
- consultazione in caso di modifiche sostanziali in ambito di variazione dei medici competenti, o nella valutazione dei rischi. partecipazione alla riunione periodica (D.Lgs. 81/08 art. 35), quale elemento importante del processo di gestione della sicurezza;
- possibilità di richiedere di indire una riunione straordinaria.

Nel 2020 è stato istituito un comitato aziendale per l'applicazione e verifica delle regole del protocollo Covid-19 con la partecipazione delle rappresentanze sindacali (RSA) e dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

[GRI 403-2]

Tutti i processi organizzativi e i luoghi di lavoro vengono analizzati per individuare i possibili pericoli per la sicurezza e così definire le misure di mitigazione e stabilire le priorità di intervento. Esito di tale analisi è la **valutazione di tutti i rischi**, processo adottato da tutte le società del Gruppo.

Per **monitorare e presidiare** adeguatamente i rischi individuati e la corretta applicazione delle procedure di mitigazione individuate all'interno del Manuale Integrato, viene applicata una **gerarchia dei controlli** che replica l'organigramma della sicurezza e l'organizzazione aziendale ed è composta da tre livelli di controllo da parte di figure formate e competenti in materia di salute e sicurezza e rispettivamente da parte dei preposti, del Servizio di Prevenzione e Protezione e di un audit di terza parte. Ad integrazione, la funzione Internal Audit effettua controlli a campione per verificare il rispetto delle procedure del Manuale Integrato e periodicamente il Servizio di Prevenzione e Protezione dispone flussi informativi all'Organismo di Vigilanza, rendicontando le attività di salute e sicurezza messe in atto. Eventuali non conformità o prescrizioni sono gestite attraverso analisi e adozione di misure di miglioramento.

Il Manuale Integrato Sicurezza e Ambiente contiene nelle sue procedure gli strumenti formali per eventuali **segnalazioni** da parte dei lavoratori al Servizio di Prevenzione e Protezione, di situazioni potenzialmente dannose o comportamenti pericolosi. Sono attivi strumenti quali la segnalazione mediante ticket sul portale dedicato sull'intranet aziendale, segnalazione mediante corrispondenza mail e telefonica. Inoltre, il Gruppo mette a disposizione dei lavoratori un servizio anonimo di segnalazione di eventuali illeciti (Whistleblowing).

[GRI 403-3]

Per quanto riguarda la **medicina del lavoro e la sorveglianza sanitaria** sono gestite in outsourcing attraverso una rete di medici competenti a livello nazionale, coordinati da un medico coordinatore.

Il servizio di medicina **collabora** con il Datore di Lavoro e il servizio di Prevenzione e Protezione per **identificare e valutare tutti i rischi** ed annualmente esegue **sopralluoghi** nei luoghi di lavoro per verificare il rispetto delle misure di salute e sicurezza. È inoltre compito del medico competente di programmare ed effettuare la sorveglianza sanitaria, istituire, aggiornare e custodire, sotto la sua responsabilità, le cartelle sanitarie e di rischio di ogni singolo lavoratore.

[GRI 403-6]

Oltre ad essere sottoposti ai controlli sanitari periodici di legge, i dipendenti del Gruppo dispongono di una copertura sanitaria completa per malattia, infortunio, invalidità permanente, vita caso morte e, per gli esercizi 2020 e 2021, anche di una copertura assicurativa per Covid-19. L'organizzazione interna non viene in contatto con i dati relativi alla salute dei propri dipendenti in nessun caso.

[GRI 403-5]

Le società del Gruppo Banca Ifis sono costantemente impegnate a promuovere un ambiente di lavoro all'insegna della massima sicurezza e tutela della salute dei lavoratori. Al personale del Gruppo è, allo stesso tempo, richiesto di rispettare scrupolosamente le prescrizioni in materia di salute e sicurezza e di seguire la formazione obbligatoria prevista.

L'informazione, la formazione e l'addestramento (in caso di cambio mansione o introduzione di nuove attrezzature) **dei lavoratori per la sicurezza** sono progettati a cura del Servizio di Prevenzione e Protezione, in collaborazione con il servizio Risorse Umane, tenendo conto dei rischi generici e specifici individuati dal documento di valutazione dei rischi e delle necessità formative identificate per i singoli lavoratori.

La formazione è in parte esternalizzata e per la maggior parte erogata dal Servizio di Prevenzione e Protezione, adeguatamente formato per tale scopo, e viene erogata esclusivamente durante l'orario di lavoro, a titolo gratuito e con test finale.

Nel corso del 2020 sono state erogate oltre 1.850 ore di **formazione obbligatoria sulle pratiche e procedure in materia di salute e sicurezza**. L'aumento delle ore dedicate alla formazione sulla tematica è aumentato rispetto al 2019 (circa 1.400 ore) in seguito all'erogazione, tramite docenti interni, del corso di aggiornamento dei lavoratori.

[GRI 403-9]

Gli indicatori di sicurezza di seguito descritti vengono costruiti in conformità alla norma UNI 7249 e riguardano il numero di infortuni, esclusi quelli in itinere.²⁰

		2020	2019	2018
Numero totale infortuni ²¹	N.	3	2	3
Numero totale dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro	N.	0	0	0
Numero totale di infortuni sul lavoro gravi (escludendo i decessi)	N.	0	0	0
Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili	N.	3	2	3

		2020	2019	2018
Tasso di infortuni	N.	1,16	0,69	1,04
Tasso decessi dovuti a infortuni sul lavoro	N.	0	0	0
Tasso di infortuni sul lavoro gravi (escludendo i decessi)	N.	0	0	0
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	N.	1,16	0,69	1,04

Tasso di infortuni sul lavoro registrabili = (numero di infortuni sul lavoro registrabili/numero di ore lavorate) x 1.000.000

Le ore lavorate sono state stimate a partire dai dati relativi a tre società del Gruppo: Banca Ifis, Ifis Rental Services e Ifis Npl

I dati per gli anni 2018 e 2019 sono stati ricalcolati in funzione delle richieste della nuova disclosure GRI 403-9, entrato in vigore a partire da gennaio 2021. Pertanto, i dati sopra riportati differiscono rispetto a quanto riportato nella Dichiarazione non finanziaria 2019, in cui le informazioni erano impostate secondo i requisiti dello standard precedentemente in vigore. Il dato 2020 esclude gli infortuni in itinere se non gestiti dall'organizzazione.

In dettaglio, nel corso del 2020 solo 3 infortuni si sono verificati sul luogo di lavoro: uno a causa di urto, uno a causa di inciampo e uno a causa di scivolamento. Inoltre, sono avvenuti 10 infortuni in itinere nell'ambito del tragitto casa-lavoro effettuato con auto di proprietà dei dipendenti. Non si sono invece verificati incidenti a lavoratori non dipendenti.

²⁰ I dati per gli anni 2018 e 2019 sono stati ricalcolati in funzione delle richieste della nuova disclosure GRI 403-9 escludendo gli infortuni in itinere se non gestiti dall'organizzazione.

²¹ Vengono esclusi dall'informativa i dipendenti esteri e, in coerenza con quanto riportato nella nota metodologica, sono esclusi i dipendenti di Farbanca.

Tra i pericoli sul lavoro che costituiscono un rischio di infortunio con gravi conseguenze, sono stati identificati i pericoli legati all'attività svolta dal personale (commerciale e non) che utilizza l'auto aziendale per le visite ai clienti o trasferte, e i pericoli legati alle attività della mansione giardiniere, presente nella Capogruppo. Nel Manuale Integrato Sicurezza e Ambiente si fa riferimento alla **procedura per l'analisi e gestione degli infortuni**, prevedendo eventuali azioni migliorative.

[GRI 403-10]

Analogamente all'esercizio precedente, non si sono verificati casi di malattie professionali. Tra i principali pericoli che possono causare futura malattia professionale, individuati tramite la valutazione dei rischi, vi sono quelli derivati da fattori di rischio: fisici quali rumore e vibrazioni del sistema mano braccio e del corpo intero; e inerenti ai luoghi di lavoro e l'organizzazione del lavoro, quali la corretta ergonomia della postazione di lavoro e l'utilizzo del videoterminale. Le misure preventive a compensazione di tali rischi e le corrette modalità di svolgimento delle attività, sono monitorate attraverso i tre livelli di controllo previsti dal Manuale Integrato Sicurezza e Ambiente.

Salubrità e comfort degli ambienti di lavoro

A verifica dell'efficacia dell'approccio di gestione adottato, Servizi Generali **effettua monitoraggi e indagini ambientali** con il fine di valutare il benessere interno degli ambienti di lavoro, tra cui analisi della qualità dell'aria negli ambienti presso i siti principali del Gruppo e monitoraggi del livello di rumore e del microclima, che hanno portato all'adozione di soluzioni migliorative. Il Servizio di Prevenzione e Protezione invece effettua **audit sugli aspetti di sicurezza** con cadenze regolari, in particolare in occasione di aperture di nuove sedi o uffici, a fronte di considerevoli modifiche dei layout degli ambienti di lavoro o durante le prove di evacuazione annuali.

Il Gruppo sta rivedendo le proprie sedi in ottica di flessibilità e sostenibilità, anche ambientale, a conferma della grande attenzione e dell'impegno preso dalla Banca per favorire comportamenti socialmente responsabili. Tutte le ristrutturazioni delle sedi sono pensate e realizzate per fornire ambienti funzionali e confortevoli, con una particolare attenzione al design: uffici, sale riunioni e spazi comuni sono dotati di arredi mobili e nuove tecnologie, per favorire lo scambio e la condivisione. Ad esempio, l'attività di ristrutturazione edilizia dell'immobile di Milano, in corso dal 2020, prevede una particolare attenzione alle nuove dinamiche legate alla modalità di lavoro co-working, flessibilità degli spazi e lavoro a distanza (*per approfondimenti si rimanda alla sezione dedicata agli impatti ambientali diretti*).

Politiche di welfare aziendale

Banca Ifis offre ai dipendenti una **piattaforma benefit** ampia e articolata, focalizzata sulla cura e sulla tutela della persona, a cui vengono affiancate iniziative in ottica welfare.

[GRI 401-2 a.]

L'ampia gamma di **benefit** offerta ai dipendenti comprende:

- Fondo pensione integrativo (Previdenza complementare)
- Buoni pasto
- Autovettura aziendale (se prevista dalla normativa aziendale)
- Servizio navetta per i trasfertisti
- Mutui agevolati per l'acquisto della prima casa
- Servizio di assistenza fiscale presso l'azienda in tutti i siti
- Corsi di Balance tenuti da insegnanti professionisti (una volta alla settimana nel sito di Milano)
- Corsi di Yoga (due volte alla settimana nel sito di Milano)
- Corsi di Fit Pilates e di Hatha Yoga (2 volte a settimana nel sito di Mestre) e di Kundalini Yoga (1 volta a settimana nel sito di Mestre)
- Presenza di una palestra attrezzata a Venezia Mestre
- Visite del nutrizionista (3 volte all'anno nel sito di Milano)
- Presenza dell'edicola on line (Il sole 24 ore) a favore dell'aggiornamento continuo
- Adesione ad eventi sportivi interbancari.

Inoltre, anche per il 2020 è stato confermato il **progetto Corporate Benefits**: il portale di convezioni aziendali con offerte riservate e sconti su un'ampia gamma di prodotti e servizi.

[GRI 102-41]

Dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva		2020	2019	2018
Dipendenti coperti da CCNL	N.	1.697	1.724	1.613
Percentuale sul totale dei dipendenti	%	98% ²²	98%	98%

²² Il dato rappresenta tutto il personale operante in Italia. Il rimanente 2% è rappresentato dai dipendenti esteri a cui si applica la normativa locale, anche di natura contrattuale.

5.2 Valorizzazione e sviluppo dei dipendenti

Politiche e altra documentazione di riferimento

- Codice Etico
- Politica di Gruppo per la gestione del personale dipendente

La Banca ed il mondo del credito tout-court stanno attraversando un'epoca complessa che richiede grande cambiamento, sia in termini di nuove tecnologie che di competenze. **Banca Ifis si impegna a sviluppare piani formativi basati sull'apprendimento continuo e sulla gestione dinamica delle competenze** delle risorse umane e delle loro carriere.

Centrale è anche la garanzia di **sistemi di valutazione trasparenti, percorsi di crescita professionale chiari** per tutta la popolazione aziendale per far sì che ogni dipendente sia in grado di lavorare al meglio delle sue capacità.

Formazione

Per il Gruppo Banca Ifis la **formazione** rappresenta lo strumento chiave per garantire lo sviluppo continuo delle competenze del personale, **leva fondamentale per sostenere la crescita del business e la retention dei talenti**. Un'adeguata formazione ha un impatto positivo sulle performance e sull'efficacia del personale e degli operatori esterni, sulla diffusione della cultura aziendale e sul grado di coinvolgimento. Questo si riflette positivamente anche sul cliente, poiché il rispetto degli standard professionali, la diffusione della cultura della prevenzione dei rischi e la responsabilizzazione degli operatori della rete incidono sulla qualità del servizio offerto. Un ruolo fondamentale è coperto anche dalla formazione obbligatoria a norma di legge, che tutela il personale e la Banca dalla commissione, anche inconsapevole, di atti riconducibili a fattispecie di reato.

Annualmente, sulla base degli esiti della valutazione delle performance e dei fabbisogni formativi individuati, Banca Ifis progetta, pianifica e realizza il **Piano di formazione** per tutto il personale dipendente, proposto dalla funzione Formazione e Sviluppo Risorse Umane e condiviso con l'Amministratore Delegato.

[GRI 404-2 a.]

Lo sviluppo professionale del personale viene perseguito tramite:

- la formazione di base, finalizzata ad acquisire le conoscenze generali relative al funzionamento dell'azienda, ai prodotti, ai servizi e alle procedure;
- la mobilità su diverse posizioni di lavoro, finalizzata ad accrescere le competenze specialistiche, commerciali e manageriali;
- la modulazione di specifici progetti di sviluppo professionale per tipologia di ruolo / famiglia professionale o per cluster di dipendenti.

[GRI 404-2]

I **programmi di formazione** possono riguardare tre macro-ambiti:

- formazione **manageriale**, comportamentale e tecnica, derivante anche dal processo di valutazione del personale;
- formazione **obbligatoria** relativamente a: responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs. 231/2001, adempimenti operativi legati alla disciplina della trasparenza bancaria, disciplina antiriciclaggio, salute e sicurezza dei lavoratori, sicurezza informatica, normativa sulla protezione dei dati personali e continuità operativa, IVASS e Mifid 2;
- corsi di formazione **per necessità contingenti o emergenti**, quali cambiamenti organizzativi, normativi o nuove priorità di business, che possono rendere necessario l'approfondimento di alcune tematiche per garantire l'acquisizione di specifiche competenze in tempi brevi.

In funzione del tipo di area tematica da approfondire e del livello di conoscenza che si intende far raggiungere alla persona, la funzione Formazione e Sviluppo Risorse Umane identifica la modalità didattica più efficace ed efficiente tra quelle attivabili, come workshop e laboratori di formazione comportamentale e manageriale (interna ed esterna),

formazione tecnica mirata (interna ed esterna), corsi on-line, seminari / convegni di informazione esterni, training on the job, coaching e colloqui One-to-One.

La funzione Formazione e Sviluppo Risorse Umane verifica periodicamente il gradimento e l'efficacia dei corsi proposti. Per i neoassunti ed i dipendenti delle società che vengono acquisite nel corso dell'anno, vengono proposti specifici **programmi di onboarding**, dal 2020 anche online sulla piattaforma Ifis Talent, che consistono in una serie di appuntamenti individuali e/o di gruppo, volti a favorire un'ottimale integrazione della persona all'interno dell'organizzazione della Banca e nella propria struttura di appartenenza, oltre che la condivisione della cultura aziendale. Nel corso del 2020, hanno partecipato alle attività di Onboarding 92 dipendenti (254 nel 2019). La riduzione del numero di persone che nel 2020 hanno partecipato ad attività di onboarding, è determinata da un minor numero di ingressi rispetto al 2019, anno in cui ha avuto efficacia l'acquisizione e l'integrazione della Società FBS S.p.A. (in seguito ridenominata Ifis Npl Servicing S.p.A.) e a cui ha fatto seguito l'organizzazione straordinaria dell'attività formativa di onboarding per i nuovi dipendenti.

[GRI 404-2 a.]

In particolare, a supporto delle implementazioni tecnologiche apportate dalla Banca nel 2020, è stato sviluppato un **corso su Microsoft Teams voce** al fine di supportare le persone nell'utilizzare Teams anche come strumento di conversazione in sostituzione del telefono fisso.

Nel 2020 sono inoltre stati lanciati gli **Ifis Talks**, che hanno visto coinvolti importanti testimonial in brevi webinar di carattere "Inspiring". L'obiettivo di Ifis Talks è quello di creare momenti di approfondimento e di interazione su tematiche chiave per la Banca, in una logica di eccellenza e creatività, attraverso brevi sessioni formative e condivisione di best practices, che possano ispirare e contribuire a rivoluzionare l'approccio in un contesto in continuo cambiamento.

In linea con uno dei temi affrontati da Ifis Talks, è stata attivata a fine 2020 un'**iniziativa di formazione sul tema del Miglioramento Continuo**. Il continuous feedback e l'allenamento continuo sono strumenti fondamentali per la crescita delle persone, ed in quest'ottica il percorso si pone l'obiettivo di creare il contesto culturale e fornire le competenze tecniche per utilizzare al meglio gli strumenti inerenti al tema del feedback trasversale e della formazione continua.

Ore di formazione erogate		2020	2019	2018
Totale	h.	37.133,2	31.897,4	39.719,7
per genere:				
Uomini	h.	19.251,3	15.886,5	18.372,4
Donne	h.	17.881,9	16.010,9	21.347,3
per categoria professionale:				
Dirigenti	h.	1.086,9	693,4	1.491,6
Quadri	h.	10.700,8	6.930,8	12.525,6
Impiegati	h.	25.345,5	24.273,1	25.702,5

[GRI 404-1]

Ore di formazione medie pro capite		2020	2019	2018
Totale	h.	21,5	18,2	24,2
per genere:				
Uomini	h.	24,2	19,7	24,6
Donne	h.	19,2	16,9	23,9
per categoria professionale:				
Dirigenti	h.	13,9	9,4	24,5
Quadri	h.	21,1	13,6	25,8
Impiegati	h.	22,2	20,8	23,6

L'**incremento delle ore di formazione** è dovuto alla possibilità di organizzare aule virtuali, rendere disponibili video pillole o eventi live (come gli Ifis Talks) che hanno allargato la platea dei dipendenti che potevano accedere a questi contenuti. Da segnalare anche un incremento della formazione usufruita da dirigenti e quadri, legata anche a progetti di formazione manageriale sulla gestione delle risorse a distanza e alla mindfulness.

Ore di formazione medie pro capite		2020	2019	2018
Totale	h.	37.133,2	31.897,4	39.719,7
Totale su Salute e sulla Sicurezza	h.	1.862,0	1.440,5	2.498,0
Totale su politiche e procedure di anti-corruzione	h.	1.107,5	732,5	1.313,5
Totale "Altro"	h.	34.163,7	29.724,4	35.908,2

Per quanto riguarda la formazione in ambito sicurezza, l'aumento delle ore di formazione è legato all'erogazione tramite docenti interni del corso di aggiornamento lavoratori, mentre l'aumento delle ore di formazione su anticorruzione, è legato al rilascio del nuovo corso e-learning "La Responsabilità degli Enti ed. 2020" aggiornato con la più recente normativa.

L'incremento della restante tipologia di formazione è legato allo svolgimento di formazione online che rende possibile ampliare la platea, al rilascio di videopillole, oltre che al lancio della nuova iniziativa degli Ifis Talks aperta a tutti i dipendenti.

Valutazione delle performance

Le persone rappresentano la chiave per il conseguimento degli obiettivi del Gruppo Banca Ifis. Pertanto, **la gestione del personale è orientata alla valorizzazione delle competenze e delle capacità di ognuno** offrendo effettive opportunità per la loro realizzazione.

In quest'ottica, sistemi di valutazione chiari e trasparenti hanno impatto diretto sul livello di integrazione e valorizzazione di ogni persona del Gruppo all'interno della nuova organizzazione aziendale e sul grado di riconoscimento delle specifiche competenze personali percepito da ciascuno, con influenza positiva sul senso di appartenenza e sul coinvolgimento. Banca Ifis prevede un attento **processo di valutazione periodica del personale**, regolato dalla Politica di Gruppo per la Gestione del personale dipendente. Gli aspetti presi in considerazione nella valutazione includono, oltre al corretto svolgimento del lavoro, elementi quali l'integrità, la professionalità, l'impegno, la correttezza, la disponibilità e l'intraprendenza.

Ifis Talent

Per un'azienda che innova, diventa strategico porre l'attenzione sullo sviluppo delle persone e su azioni che possano sostenere il potenziale umano. Per questo motivo, nel 2017 è nato Ifis Talent, il **Talent Management System di Banca Ifis**: una piattaforma, esempio del continuo processo di digitalizzazione della Banca, progettata per migliorare i processi di formazione, sviluppo e gestione delle persone, per soddisfare le esigenze organizzative e di ciascun dipendente attuali e future. Con questo progetto, i dipendenti hanno a disposizione una sola piattaforma per tutti i processi di Sviluppo Risorse Umane, dove possono trovare gli strumenti necessari per dare continuità alla propria crescita professionale. Si tratta anche di anche uno strumento innovativo per i manager, che possono visionare e conoscere la "storia" dei propri collaboratori. Un'opportunità eccezionale, quindi, per far crescere il potenziale professionale e manageriale della Banca.

Ifis Talent, in aggiunta agli strumenti per la valutazione annuale dei collaboratori, ha un'area dedicata al **Continuous Feedback**, per permettere ai manager di rilasciare costantemente feedback ai propri collaboratori su obiettivi raggiunti, competenze acquisite e su aree di miglioramento.

Nel corso dell'anno è stato integrato nella piattaforma il processo di **Onboarding**, al fine di supportare e guidare i neoassunti nei loro primi tre mesi di vita aziendale. Durante il 2019, la qualità del lavoro e dell'impegno nella digitalizzazione di molti processi relativi alle Risorse Umane è stata riconosciuta anche dall'Osservatorio HR Innovation Practice del Politecnico di Milano. Banca Ifis, infatti, si è distinta fra i casi presentati, vincendo l'HR Innovation Award 2019 nella categoria Performance Management. Durante il 2020 invece, il Case Study è stato anche presentato e condiviso quale Best Practice all'evento annuale "Forum di Sviluppo&Organizzazione" di Este.

Il processo di valutazione è gestito dalle Risorse Umane e viene attuato nel rispetto dei principi di equità valutativa, semplicità e immediatezza della rappresentazione dei giudizi.

Annualmente ogni responsabile di Unità Organizzativa opera una formale valutazione delle performance delle persone assegnate alla struttura che sovrintende. L'efficacia dell'approccio di gestione viene verificata tramite lo svolgimento di alcune analisi interne all'Ufficio Risorse Umane: la verifica del rispetto della distribuzione delle valutazioni attese e l'assolvimento da parte dei manager dell'obbligo contrattuale di effettuare la valutazione dei collaboratori.

[GRI 404-3]

Totale dipendenti valutati nell'anno per genere		2020	2019	2018
Totale	N.	1.597	1.411	1.226
	%	92%	80%	75%
Per genere:				
Uomini	N.	723	642	572
	%	91%	80%	77%
Donne	N.	864	769	654
	%	93%	81%	73%
Per categoria professionale:				
Dirigenti	N.	69	41	16
	%	88%	55%	26%
Quadri	N.	482	469	451
	%	95%	92%	93%
Impiegati	N.	1.036	901	759
	%	91%	77%	70%

Il processo di valutazione delle prestazioni che si è svolto nel corso del 2020 è legato alla performance del 2019. Tale processo coinvolge i dirigenti, impiegati e quadri del Gruppo Banca Ifis assunti entro il 30 settembre dell'anno precedente e che quindi abbiano prestato servizio almeno 3 mesi nel corso della precedente annualità²³.

Coinvolgimento dei dipendenti

In occasione del **Rebranding** del Gruppo Banca Ifis, è stata data grande attenzione alla comunicazione interna quale diffusore di contenuti e momenti di condivisione per tutta la popolazione aziendale.

L'evento di presentazione del nuovo brand si è svolto in streaming all'interno di un'intera **giornata-evento "On Air"** che, con il supporto tecnico del team di Radio DeeJay, ha coinvolto da remoto tutti i 1.800 dipendenti del Gruppo, per il 90% ancora in smart working ed ha dimostrato una cura e un'attenzione delicate e molto coinvolgenti verso le **#Ifispeople**. Ogni persona ha potuto partecipare a contest a premi, assistere alle interviste ai manager e alle agenzie creative che hanno contribuito al progetto, oltre che alle performance di tre artisti di fama. Il risultato è stato un percepito senso di appartenenza dimostrato dalla condivisione di ben 1700 post con gli hashtag **#Ifisrebranding** e **#IfisOnAir** tramite i social dei dipendenti.

Il coinvolgimento attivo dei dipendenti è stato portato avanti promuovendo la loro partecipazione – in qualità di **Ifis Ambassador** – a eventi e occasioni istituzionali. I dipendenti sono stati investiti del ruolo di "fotografi speciali", così da raccontare, attraverso i loro reportage, cosa ci sia dietro a questi eventi. Le foto dei backstage, dei momenti di preparazione, gli scatti rubati e quelli che incorniciavano i volti delle persone hanno raccontato, proprio come uno storytelling, le emozioni e gli attimi che si vivevano.

Evolutione della Intranet Ifis4you

In occasione del rebranding è stata completamente rinnovata anche la Internet aziendale **Ifis4you**, con l'obiettivo di amplificare la user experience e la navigazione interna e trasformarla così da contenitore gestionale di informazioni e documentazione in **diffusore di contenuti, notizie, eventi e progetti**, sempre nel segno della digitalizzazione e dell'innovazione, nell'ottica di integrare l'intera popolazione aziendale diffusa capillarmente sul territorio.

All'interno della Intranet sono state previste sezioni dedicate a specifiche tematiche come nel caso dello Smart Working o della nuova **Corporate Identity**. Tramite quest'ultima i dipendenti anche possono scaricare i rinnovati sfondi per video call e fare il download sui device aziendali dei temi musicali della sonic brand identity.

I dipendenti possono accedere a diverse funzionalità innovative direttamente dall'homepage della Intranet. Ad esempio possono:

- entrare nella propria piattaforma streaming Ifis On Demand per seguire veri e propri eventi digitali;
- esprimere la propria opinione attraverso la quick survey *Di la tua*;
- accedere ai contenuti multimediali interattivi della Ifis Gallery (video e foto);
- essere aggiornati sui post social grazie al Social Wall;
- Vedere i compleanni dei propri colleghi nella "bacheca compleanno" collegarsi a un "market virtuale", la piattaforma dedicata agli scambi, le vendite e gli acquisti tra colleghi.

Ifis4you dispone inoltre di un **assistente virtuale**, Leo, a cui i dipendenti possono chiedere supporto per prenotare e gestire trasferte (biglietti, hotel, ristoranti), prenotare test sierologici in sede, prenotare una virtual room o una sala riunioni, cercare un numero della rubrica aziendale o un documento.

Tra le altre iniziative messe in campo da Banca Ifis per i propri dipendenti si trovano:

- il **rafforzamento dello storytelling interno** grazie al continuo racconto di tutte le attività e i progetti del Gruppo attraverso news dedicate: dalle iniziative sul territorio e di sostenibilità, alle convenzioni attivate, alle partnership e sponsorizzazioni;

²³ La valutazione fa riferimento all'organico in forza al 31/12/2020, e vengono pertanto esclusi tutti coloro che hanno ricevuto una valutazione nel corso dell'anno ma che non risultano più impiegati in tale data

- la creazione di un **contenitore trasmesso internamente in live streaming**, chiamato **Ifis Cappuccino**: brevi breakfast virtuali con i diversi membri della squadra manageriale del Gruppo che approfondiscono in diretti topic più rilevanti per la Banca;
- diverse ulteriori attività di coinvolgimento con i dipendenti nel giorno del **compleanno** e invio presso le loro abitazioni di **gift box** per esprimere vicinanza in occasione di altre ricorrenze (Pasqua, Rebranding, Natale).

5.3 Diversità e Inclusione

Politiche e altra documentazione di riferimento

- Codice Etico
- Relazione sulla remunerazione (Politiche di Remunerazione ed incentivazione)
- Politica di Gruppo per la gestione delle segnalazioni delle violazioni (Whistleblowing)

Come espresso nel Codice Etico, i comportamenti di tutto il personale del Gruppo devono essere improntati alla massima correttezza. Il Gruppo Banca Ifis si impegna a far sì che il management e i responsabili delle singole unità organizzative abbiano un comportamento equo nei confronti dei propri collaboratori garantendone la crescita professionale e favorendo un clima di lavoro ispirato a principi di trasparenza e lealtà.

Il Gruppo Banca Ifis garantisce che tutti i propri dipendenti (e collaboratori, anche esterni) vengano trattati senza distinzioni o preferenze, dirette o indirette, basate su età, genere, orientamento sessuale, stato civile, religione, lingua, origini etniche o nazionali, disabilità fisiche o mentali, stato di gravidanza di maternità o paternità anche adottivi, convinzioni personali, opinioni politiche, affiliazione o attività sindacale.

Eventuali comportamenti contrari a questi principi possono essere segnalati, con garanzia di tutela della riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione, **attraverso il meccanismo del Whistleblowing**, aperto a dipendenti, collaboratori e liberi professionisti che collaborano con il Gruppo.

[GRI 406-1]

Analogamente all'esercizio precedente, **nel 2020 non sono pervenute segnalazioni relative a episodi di discriminazione.**

Le tematiche della diversità e dell'inclusione sono state oggetto di importanti iniziative, specie sul piano formativo, nell'ambito del quale la Banca ha preso parte al programma su scala nazionale **denominato 4 WEEKS 4 INCLUSION** fitto di eventi digitali (webinar, digital labs e gruppi creativi), con l'obiettivo di condividere storie, pratiche ed esperienze dedicate al tema dell'inclusione. Un progetto corale, realizzato da Banca Ifis insieme ad altre 26 grandi aziende dell'ecosistema produttivo italiano, che per la prima volta si sono unite in un percorso comune di sensibilizzazione rivolto ai loro dipendenti sui temi dell'inclusione e della valorizzazione delle diversità. Il calendario di appuntamenti – relativi ai temi della disabilità, al confronto intergenerazionale, alla valorizzazione del contributo femminile, all'orientamento sessuale e identità di genere e alla religione – è stato rivolto a tutti i dipendenti delle Aziende partner. Tra le iniziative formative in programma, Banca Ifis ha organizzato il webinar sul tema della neurobiologia della diversità: un intervento formativo che ha avuto l'obiettivo di chiarire come far tesoro delle nuove conoscenze neurobiologiche e come trasformarle in competenze a supporto della Diversity.

Remunerazione e incentivazione

Le **politiche di remunerazione e incentivazione** applicate da Banca Ifis sono definite in accordo con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio del Gruppo, coerentemente con quanto definito nell'ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale.

Il Gruppo Banca Ifis prevede un **sistema premiante annuale** che segue alla valutazione dei collaboratori, oltre a sistemi incentivanti focalizzati prevalentemente sulla forza commerciale.

Nel 2020 viene confermata l'erogazione di un **Premio Variabile di Risultato**. L'accordo firmato favorisce un maggior coinvolgimento dei dipendenti nella realizzazione degli obiettivi aziendali e quindi nell'incremento di redditività, produttività, competitività ed efficienza del Gruppo. Tramite lo stesso accordo, è stato confermato e messo a disposizione dei dipendenti un paniere di beni e servizi costruito attorno ai bisogni individuali e familiari. Tali offerte, suddivise per ambiti come prevede il legislatore (spese per istruzione, previdenza complementare, mutui, cassa sanitaria, trasporto pubblico, tempo libero e buoni acquisto), sono state messe a disposizione di dipendenti e familiari sia nella modalità "servizio a rimborso" sia come acquisto diretto o versamento.

Sotto l'aspetto della premialità è stato intrapreso un percorso volto a contrastare il gender pay gap tramite un attento monitoraggio volto a garantire l'equità di genere. Le politiche di conciliazione tra vita professionale e vita privata, così come un welfare a supporto delle esigenze familiari, possono contribuire a ridurre il divario retributivo di genere tramite la riduzione delle interruzioni di carriera e della discontinuità dell'occupazione femminile.

[GRI 405-2]

Rapporto tra lo stipendio base delle donne rispetto a quella degli uomini per categoria professionale ²⁴		2020	2019	2018
Dirigenti	%	102%	91%	79%
Quadri	%	93%	90%	93%
Impiegati	%	99%	97%	99%

Rapporto tra la remunerazione delle donne rispetto a quella degli uomini per categoria professionale ²⁵		2020
Dirigenti	%	99%
Quadri	%	92%
Impiegati	%	98%

L'analisi del rapporto tra lo stipendio base e la remunerazione delle donne rispetto a quella degli uomini evidenzia sostanziale parità per la categoria degli Impiegati e dei Dirigenti, e una limitata discrepanza per le posizioni di Quadro. Nell'analisi sono inclusi anche i dipendenti esteri inclusi nella categoria impiegati.

Nonostante l'incertezza e la difficoltà del periodo il Gruppo è riuscito a portare a termine i suoi principali progetti di revisione della struttura organizzativa e di governance per l'esercizio in corso con l'obiettivo di valorizzare il business e le persone che ne fanno parte, confermando da un lato le forme di premialità allo scopo di trattenere le risorse e tutelare la competitività del business medesimo e, dall'altra, continuando ad implementare la sua forza lavoro secondo il previsto piano delle assunzioni.

Peraltro, si rileva che nessuna società del Gruppo Banca Ifis è ricorsa ad anticipazione cassa integrazione guadagni alcuna, non aderendo alle iniziative di supporto promosse dal settore di riferimento per fronteggiare l'emergenza Covid-19.

Conciliazione vita-lavoro

Le società del Gruppo Banca Ifis hanno aderito al c.d. **"Bando #Conciliamo"** che, salvo buon fine, **consentirà di investire in progetti di conciliazione famiglia-lavoro**. In caso di accoglimento dell'adesione al bando, i relativi fondi saranno destinati a interventi che promuovano un welfare su misura per le famiglie. Le iniziative del progetto sono volte a sostenere i dipendenti del Gruppo che saranno futuri genitori stimolando buone pratiche di ricalibrazione dei carichi di cura familiari tra uomo e donna al fine di contribuire agli obiettivi specifici del bando: il rilancio demografico, l'incremento dell'occupazione femminile, il riequilibrio dei carichi di lavoro fra uomini e donne, il sostegno alle famiglie con disabilità e la tutela della salute.

La volontà di adesione al bando nasce dalla consapevolezza che, solo favorendo il bilanciamento e la conciliazione tra le esigenze di carattere lavorativo con quelle personali e familiari, si possono permettere la piena espressione e lo sviluppo delle potenzialità professionali e favorire la creazione di valore condiviso e stabile nel tempo.

²⁴ Sono esclusi nel calcolo gli importi aggiuntivi pagati ai lavoratori (es. quelli basati sugli anni di servizio, bonus, straordinari, ulteriori indennità per trasporti, trasferimenti, ecc)

²⁵ Si specifica che per i dipendenti entrati dal 01/10/2019 in poi non è stato erogato alcun premio variabile in quanto non previsto per l'anno di riferimento 2019.

Per favorire la conciliazione vita-lavoro il Gruppo offre anche soluzioni come il part time, riconosciuto soprattutto per favorire le neomamme, e lo smart working verso il quale vi è una crescente attenzione da parte dell'azienda e che è stata ampiamente utilizzata per gestire l'emergenza Covid-19.

Lavorare ai tempi del Covid#19

Tra l'11 e il 18 dicembre 2020 Banca Ifis ha proposto ai propri dipendenti una **survey in modalità cawi per raccogliere la loro opinione in merito a come il Covid#19 ha cambiato il modo di lavorare** con una duplice finalità:

- individuare eventuali correttivi e spunti di miglioramento per ottimizzare questa nuova modalità di lavoro e armonizzarla con il sentire dei dipendenti;
- supportare le valutazioni interne su tale modalità anche in ottica futura.
-

Il risultato ha evidenziato il riconoscimento dello smart working come utile a incentivare e facilitare una migliore work-life balance. Il livello di soddisfazione interno per lo smart working attuato da Banca Ifis dimostra l'impegno profuso dall'istituto per permettere in brevissimo tempo alle proprie persone di continuare a svolgere la propria attività anche da remoto in totale sicurezza, consentendo anche il miglioramento della conciliazione vita-lavoro. Le iniziative di engagement proposte da remoto, inoltre, hanno fatto sì che le persone non si sentissero lavorativamente isolate.

Tra le principali evidenze raccolte con riferimento ai dipendenti del Gruppo:

- La soddisfazione per il periodo di smartworking attuato da Banca Ifis è decisamente alta
- Il 93% ritiene che lo smart working sia una modalità compatibile con le funzioni svolte;
- Il 98% vorrebbe continuare a lavorare da casa anche in seguito all'emergenza sanitaria;
- Lo smart working è stato percepito come una forma di inclusione per le categorie che hanno specifiche esigenze familiari o di salute, ha consentito di conciliare efficacemente i tempi della vita professionale con quello della vita privata e di superare le distanze geografiche facilitando le relazioni e la condivisione tra i colleghi e i diversi team.

La survey ha inoltre evidenziato l'attenzione della Banca verso la salute delle proprie persone, dimostrata anche attraverso l'attuazione o il potenziamento di iniziative e presidi ad hoc (Assicurazione sanitaria inclusiva di copertura Covid, Test sierologico gratuito ai dipendenti e Test sierologico e tamponi convenzionati per dipendenti e familiari). Tale impegno è stato percepito molto positivamente dai dipendenti che, in oltre l'80% dei casi, hanno reputato le azioni intraprese dal Gruppo utili e adeguate.


 Ulteriori informazioni sulla composizione del personale

[GRI 405-1]

Composizione del personale		2020	2019	2018	
Totale	N.	1.727²⁶	1.753	1.638	
per genere:					
Uomini	N.	794	807	746	
	%	46%	46%	46%	
Donne	N.	933	946	892	
	%	54%	54%	54%	
per fasce d'età:					
Età inferiore a 30 anni	N.	91	211	193	
	%	5%	12%	12%	
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	N.	1.307	1.253	1.180	
	%	76%	71%	72%	
Età superiore ai 50 anni	N.	329	289	265	
	%	19%	16%	16%	
Numero totale di dipendenti per categoria e genere		2020	2019	2018	
		N.	1.727	1.753	1.638
Totale Dirigenti		N.	78	74	61
Uomini	N.	60	57	47	
	%	77%	77%	77%	
Donne	N.	18	17	14	
	%	23%	23%	23%	
Totale Quadri		N.	507	511	486
Uomini	N.	285	287	282	
	%	56%	56%	58%	
Donne	N.	222	224	204	
	%	44%	44%	42%	
Totale Impiegati		N.	1.142	1.168	1.091
Uomini	N.	449	463	417	
	%	39%	40%	38%	
Donne	N.	693	705	674	
	%	61%	60%	62%	

²⁶ In coerenza con quanto riportato nella nota metodologica, dal totale dei dipendenti sono esclusi i 31 dipendenti di Farbanca

Numero totale di dipendenti per categoria e fasce di età		2020	2019	2018
	N.	1.727	1.753	1.638
Totale Dirigenti	N.	78	74	61
Età inferiore a 30 anni	N.	0	0	0
	%	0%	0%	0%
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	N.	32	38	32
	%	41%	51%	52%
Età superiore ai 50 anni	N.	46	36	29
	%	59%	49%	48%
Totale Quadri	N.	507	511	486
Età inferiore a 30 anni	N.	1	3	3
	%	0,2%	1%	1%
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	N.	339	358	340
	%	66,9%	70%	70%
Età superiore ai 50 anni	N.	167	150	143
	%	32,9%	29%	29%
Totale Impiegati	N.	1.142	1.168	1.091
Età inferiore a 30 anni	N.	90	208	190
	%	8%	18%	17%
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	N.	936	857	808
	%	82%	73%	74%
Età superiore ai 50 anni	N.	116	103	93
	%	10%	9%	9%

La popolazione ESTERO (30 risorse, 15 donne e 15 uomini) sono stati classificati come impiegati in quanto non altrimenti riconducibili alle categorie tipiche del diritto italiano.

Individui appartenenti alle categorie protette		2020	2019	2018
Totale	N.	84	84	72
Sotto i 30 anni di età	N.	3	7	5
Uomini	N.	2	4	4
Donne	N.	1	3	1
Tra i 30 e 50 anni di età	N.	61	60	51
Uomini	N.	25	24	18
Donne	N.	36	36	33
Sopra i 50 anni di età	N.	20	17	16
Uomini	N.	5	5	4
Donne	N.	15	12	12
<i>% individui appartenenti alle categorie protette sul totale dei dipendenti</i>	%	<i>4,9%</i>	<i>4,8%</i>	<i>4,4%</i>
<i>% individui appartenenti alle categorie protette sul totale dei dipendenti (inclusi nella base di calcolo)</i>	%	<i>5,8%</i>	<i>6,0%</i>	<i>5,8%</i>

Il dato relativo alla % di individui appartenenti alle categorie protette sul totale dei dipendenti è stato calcolato sulla base di tutte le Società del Gruppo, ad esclusione di Farbanca.

Ai sensi della Legge 68/99, le categorie protette considerate riguardano i soggetti affetti da disabilità fisiche o sensoriali e altre categorie quali orfani, coniugi superstiti e profughi (italiani rimpatriati).

[GRI 401-1]

Totale dipendenti assunti		2020	2019	2018
	N.	114	287	318
%	7%	16%	19%	
per genere:				
Uomini	N.	60	139	145
	%	8%	17%	19%
Donne	N.	54	148	173
	%	6%	16%	19%
per fasce d'età:				
Età inferiore ai 30 anni	N.	27	92	124
	%	30%	44%	64%
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	N.	78	172	153
	%	6%	14%	13%
Età superiore ai 50 anni	N.	9	23	42
	%	3%	8%	16%

Il maggiore numero di assunzioni relativo agli anni 2018 e 2019 è prevalentemente imputabile alle acquisizioni societarie di Cap.Ital.Fin. e Credifarma (nel 2018 con circa 85 risorse), e di FBS e FBS RE (nel 2019 con circa 110 risorse). Al netto delle acquisizioni, il trend delle assunzioni non ha quindi subito una rilevante inversione di tendenza ma un lieve rallentamento dovuto alla particolare situazione pandemica.

Totale dei dipendenti che hanno lasciato l'organizzazione		2020	2019	2018
	N.	140	172	150
%	8%	10%	9%	
per genere:				
Uomini	N.	74	78	76
	%	9%	10%	10%
Donne	N.	66	94	74
	%	7%	10%	8%
per fasce d'età:				
Età inferiore ai 30 anni	N.	13	45	43
	%	14%	21%	22%
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	N.	94	116	92
	%	7%	9%	8%
Età superiore ai 50 anni	N.	33	11	15
	%	10%	4%	6%

[GRI 102-8]

Totale dipendenti		2020	2019	2018
	N.	1.727	1.753	1.638
A tempo indeterminato (totale)	N.	1.671	1.682	1.549
Uomini	N.	770	769	708
	%	46%	46%	46%
Donne	N.	901	913	841
	%	54%	54%	54%
A tempo determinato (totale)	N.	56	71	89
Uomini	N.	24	38	38
	%	43%	54%	43%
Donne	N.	32	33	51
	%	57%	46%	57%

Il dato restituito include i dipendenti esteri (1,7% del totale, 30 persone) ma non viene riportata una suddivisione dei dati per area geografica in funzione dell'operatività prevalentemente concentrata su suolo italiano.

Totale dipendenti		2020	2019	2018
	N.	1.727	1.753	1.638
Full Time (totale)	N.	1.571	1.664	1.571
Uomini	N.	743	803	743
	%	47%	48%	47%
Donne	N.	828	861	828
	%	53%	52%	53%
Part Time (totale)	N.	67	89	67
Uomini	N.	3	4	3
	%	4%	4%	4%
Donne	N.	64	85	64
	%	96%	96%	96%

I lavoratori non dipendenti non rappresentano una porzione significativa per le attività dell'organizzazione (100 persone pari al 5,8% della popolazione aziendale).