

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

Nello **scenario dell'emergenza Covid-19**, che ha caratterizzato anche l'esercizio 2021, il Gruppo ha confermato l'interesse primario alla tutela della salute e della sicurezza dei dipendenti e dei loro familiari mantenendo in essere tutte le iniziative e le misure già introdotte nel 2020, senza alcuna interruzione della propria attività. **Banca Ifis ha confermato il proprio impegno nel preservare la salute dei dipendenti** ed è stata costantemente attiva nel recepire gli interventi del legislatore, nonché nel porre in atto misure aziendali anche più rigorose di quelle previste. Nel corso del 2021 è stata infatti adottata una modalità di Lavoro Agile c.d. "emergenziale" con una presenza media presso tutte le sedi aziendali del Gruppo intorno al 13%. Di seguito, vengono riportate le principali iniziative che, introdotte nel corso del precedente esercizio, sono state confermate per il 2021 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 ABI. Avendo contenuto il lavoro in presenza a livelli minimi, non si sono presentate criticità tali da richiedere l'intervento del Comitato. • Avvio dell'iter di condivisione dell'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. • Conferma 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.
Attivazione della modalità di lavoro da remoto e analisi del sentiment interno	<ul style="list-style-type: none"> • Mantenimento del lavoro da remoto, con una presenza media in azienda del 13% del personale (con una punta massima di presenze di 350 dipendenti con riferimento a tutte le Società del Gruppo). • Utilizzo di strumenti di collaborazione integrata che coniugano insieme fonia, video e dati (servizi "Unified Communication as a Services" - UCAAS) garantendo la continuità operativa. • Al fine di incentivare e facilitare un miglior bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata (c.d. work-life balance) la Banca, sta adottando una nuova organizzazione del lavoro che vuole prevedere, tra le altre forme di flessibilità, un'impostazione più strutturale dello smart working.
Tutela della salute di dipendenti e familiari	<ul style="list-style-type: none"> • Proroga, per la totalità dei dipendenti, dell'estensione della copertura assicurativa sanitaria anche per il Covid-19. • Attivazione di convenzioni con un primario network medico per effettuare privatamente ulteriori test sierologici e tamponi molecolari a tariffe agevolate. • Rimborsi delle spese dei vaccini anti-influenzali; • Attivazione del progetto Nuvola della Salute, come campagna di prevenzione a tutela della salute dei dipendenti. • Promozione della rubrica mensile "Ifis PreveniAmo", una serie di appuntamenti digitali sulla salute e prevenzione in cui professori e specialisti medici sensibilizzano i dipendenti su temi relativi alla prevenzione in ambito medico.

TIPOLOGIA INTERVENTO	DESCRIZIONE
Continuità dello sviluppo professionale e della formazione	<ul style="list-style-type: none"> • Prosecuzione del progetto Ifis Smart Way attraverso l'erogazione di: webinar rivolti a tutti i dipendenti sul tema della relazione, comunicazione e gestione delle risorse a. • Riprogettazione della attività di formazione al fine di erogarle prevalentemente online.

A seguito delle disposizioni contenute nel DL 21 settembre 2021 n. 127 "Misure urgenti per assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro pubblico e privato mediante l'estensione dell'ambito applicativo della certificazione verde Covid-19 e il rafforzamento del sistema di screening" la Banca, a partire dal 15 ottobre 2021, ha introdotto il Green Pass, o in alternativa la certificazione di esenzione dalla campagna vaccinale, quale condizione necessaria per accedere ai luoghi di lavoro. Tale disposizione è stata applicata a tutte le società del Gruppo con sede in Italia e ha riguardato: il personale dipendente, compresi tutti i dipendenti delle società estere che per motivi di lavoro hanno dovuto recarsi nelle sedi italiane; i fornitori; e i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione nei luoghi di lavoro, ivi compresi i lavoratori autonomi ed i collaboratori non 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]

Il Gruppo Banca Ifis esplicita e rende noti, mediante la **Politica della Sicurezza**, 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 Gruppo²³ allo scopo di tutelare e garantire l'efficacia dello stesso circa i 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 di tutti i lavoratori e la sicurezza di tutti i luoghi di lavoro, 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 1.819 dipendenti pari, come nel 2020, al 98% (in quanto si escludono i dipendenti esteri soggetti a diversa normativa) e 69 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.

²³ Ad esclusione delle società estere in quanto soggette a diversa normativa in materia.

Partecipazione dei lavoratori nelle tematiche di salute e sicurezza

[GRI 403-4]

Il Gruppo Banca Ifis, al fine di garantire la partecipazione dei lavoratori alle 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 una riunione straordinaria.

Inoltre, ha 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** basata su tre livelli e costituita da figure formate e competenti 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. 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. Dal 2021 è disponibile nell'applicativo Service desk dell'Intranet aziendale una sottosezione dedicata alle segnalazioni, richieste di supporto e assistenza per quanto riguarda l'ambito "Salute, Sicurezza e Ambiente". Sono attivi strumenti quali la segnalazione mediante corrispondenza mail e contatto telefonico. 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**, queste 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 con 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 programmare ed effettuare la sorveglianza sanitaria, istituire, aggiornare e custodire, sotto la propria 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 2021 sono state erogate oltre 3.900 ore di **formazione obbligatoria sulle pratiche e procedure in materia di salute e sicurezza**. L'aumento delle ore dedicate alla formazione sulla tematica rispetto al 2020 (circa 1.800 ore) è legato al recupero di ore di formazione non erogate nel 2020 a causa della pandemia e all'erogazione tramite docenti interni dei corsi per i neoassunti, l'aggiornamento dei lavoratori e dei nuovi preposti.

[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.²⁴

		2021	2020	2019
Numero totale infortuni²⁵	N.	2	3	2
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.	2	3	2

		2021	2020	2019
Tasso di infortuni	N.	0,67	1,16	0,69
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.	0,67	1,16	0,69

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

Il numero di ore lavorate è definito escludendo dalla stima le seguenti società controllate: Credifarma, Cap.Ital.Fin, Ifis Real Estate, Farbanca, Ifis Finance IFN e Ifis Finance Sp. Zoo.

I dati per il 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. I dati 2020 e 2021 escludono gli infortuni in itinere se non gestiti dall'organizzazione.

In dettaglio, nel corso del 2021 solo 2 infortuni (3 nel 2020) si sono verificati sul luogo di lavoro, entrambi a causa di urto.

²⁴ I dati per il 2019 sono stati ricalcolati in funzione delle richieste della nuova disclosure GRI 403-9 escludendo gli infortuni in itinere se non gestiti dall'organizzazione.

²⁵ Vengono esclusi dall'informativa i dipendenti esteri.

Inoltre, sono avvenuti 6 infortuni in itinere (10 nel 2020) nell'ambito del tragitto casa-lavoro effettuato con auto aziendale o di proprietà dei dipendenti. Non si sono invece verificati incidenti a lavoratori non dipendenti.

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 agli esercizi precedenti, 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;
- 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.

Il Gruppo sta rivedendo le proprie sedi in ottica di flessibilità e sostenibilità a conferma della grande attenzione e dell'impegno preso dal Gruppo 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 delle sedi di Vicenza, Parma e dell'immobile di Milano, Via Borghetto, prevedono 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

Il Gruppo Banca Ifis offre ai dipendenti una **piattaforma benefit**, focalizzata sulla cura e sulla tutela della persona, a cui vengono affiancate iniziative dedicate. La piattaforma collegata alla Intranet aziendale gestisce in maniera integrata le iniziative con le quali l'azienda si fa carico dei bisogni dei dipendenti, concedendo benefit e agevolazioni sotto forma di beni e servizi.

[GRI 401-2 a.]

L'ampia gamma di **benefit** offerta ai dipendenti comprende²⁶:

- Fondo pensione integrativo (Previdenza complementare)
- Polizza sanitaria con copertura del nucleo familiare*
- Credito Welfare Standard sottoforma di rimborso, versamento, acquisto e/o agevolazione in relazione a specifici servizi offerti dall'azienda nell'ambito del Piano Welfare, quali servizi a sostegno della famiglia, servizi di benessere, servizi legati allo shopping
- Buoni pasto
- Autovettura aziendale (quando prevista) con stazione di ricarica elettrica presso le sedi aziendali
- Servizio navetta per i trasfertisti
- Mutui agevolati per l'acquisto della prima casa*
- Servizio di assistenza fiscale in modalità da remoto (benefit la cui erogazione è definita di anno in anno)
- Corsi di Balance (sospeso per emergenza sanitaria da Covid-19)
- Corsi di Yoga (sospeso per emergenza sanitaria da Covid-19)
- Corsi di Fit Pilates e di Hatha Yoga (sospeso per emergenza sanitaria da Covid-19)
- Gympass (partnership con diverse strutture sportive italiane per la fruizione di diversi servizi dedicati al benessere del dipendente e della sua famiglia. Con un unico abbonamento mensile i dipendenti hanno accesso a strutture sportive e palestre, personal trainer, corsi live per allenarsi anche da casa, e a più di 30 app partner per meditazione, nutrizione, coaching, allenamenti e altro ancora)
- Presenza di una palestra attrezzata a Venezia Mestre (attualmente non accessibile per emergenza sanitaria da Covid-19)
- Visite del nutrizionista presso la sede di Milano (attualmente sospese per emergenza sanitaria da Covid-19)
- Presenza dell'edicola on line (Il sole 24 ore) a favore dell'aggiornamento continuo
- Partecipazione ad eventi sportivi di cui la Banca è sponsor (calcio, volley, basket, ciclismo, podistica etc).

* Il benefit è riferito unicamente ai dipendenti a tempo indeterminato

Inoltre, anche per il 2021 è stato confermato il **progetto Corporate Benefits**: il portale con ulteriori 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		2021	2020	2019
Dipendenti coperti da CCNL	N.	1.819	1.697	1.724
Percentuale sul totale dei dipendenti	%	98% ²⁷	98%	98%

²⁶ I benefit applicabili ai soli dipendenti a tempo indeterminato sono definiti dalle decisioni aziendali, che si applicano al Gruppo nella sua interezza. Per quanto riguarda i dipendenti esteri, sia a tempo determinato che indeterminato, si riportano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti benefit: polizza sanitaria, fondo pensione integrativo, buoni pasto, autovettura aziendale.

²⁷ 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

Il Gruppo 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 un'integrazione sempre maggiore a tutti i livelli, la retention e l'attraction 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, il Gruppo 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 il Chief HR Officer e 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, prodotti e servizi offerti, alle procedure e alla normativa di base;
- 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, Mifid 2, ecc.;
- 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**, (in parte digitalizzati all'interno della piattaforma Ifis Talent), e che comprendono anche una serie di appuntamenti individuali e/o di gruppo, volti a favorire un'ottimale integrazione della persona all'interno dell'organizzazione e nella propria struttura di appartenenza, oltre che la condivisione della cultura aziendale. Nel corso del 2021, hanno partecipato ad incontri di Onboarding/Induction 199 dipendenti, contro i 92 del 2020 e i 254 del 2019. L'aumento del numero di persone che nel 2021 hanno partecipato ad attività di Onboarding/Induction, è legato anche alla necessità di integrare i dipendenti di Aigis e Farbanca alla realtà del Gruppo.

È inoltre in fase di costruzione una **Academy interna** attraverso la quale gestire in maniera olistica tutte le attività di formazione e di sviluppo in linea con la strategia aziendale.

[GRI 404-2 a.]

Visto il perdurare del lavoro in smartworking, nel 2021 si è deciso di proseguire nel progetto Ifis Smart Way già proposto nel 2020, al fine di sensibilizzare e diffondere buone prassi del lavoro da remoto attraverso webinar ad hoc.

Sono, inoltre, proseguiti gli **Ifis Talks**, incontri a partecipazione libera dei dipendenti, 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 le società del Gruppo italiane, 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.

Altra area di intervento è stato il potenziamento delle competenze di lingua inglese sia dal punto di vista generale sia di business per dipendenti afferenti ad alcune specifiche funzioni, coinvolte in un progetto formativo della durata complessiva di 9 mesi e che ha combinato lezioni di gruppo on-line e e-learning.

Ore di formazione erogate		2021	2020	2019
Totale	h.	28.601,1	37.133,2	31.897,4
Per genere:				
Uomini	h.	14.599,0	19.251,3	15.886,5
Donne	h.	14.002,0	17.881,9	16.010,9
Per categoria professionale:				
Dirigenti	h.	1.249,8	1.086,9	693,4
Quadri	h.	8.986,5	10.700,8	6.930,8
Impiegati	h.	18.364,8	25.345,5	24.273,1

[GRI 404-1]

Ore di formazione medie pro capite		2021	2020	2019
Totale	h.	15,5	21,5	18,2
Per genere:				
Uomini	h.	17,1	24,2	19,7
Donne	h.	14,1	19,2	16,9
Per categoria professionale:				
Dirigenti	h.	14,0	13,9	9,4
Quadri	h.	16,5	21,1	13,6
Impiegati	h.	15,1	22,2	20,8

La **riduzione delle ore di formazione** rispetto all'anno precedente è legata al fatto che nel 2020 è stato necessario attivare diversi progetti formativi (come conseguenza dell'arrivo della pandemia di Covid-19) al fine sia di sostenere un nuovo modello di lavoro da remoto con le sue specificità legate alla organizzazione, gestione del tempo e al coordinamento delle risorse da remoto sia di supportare alcune strutture a diretto contatto con la clientela toccando temi quale l'empatia, negoziazione telefonica e la self efficacy.

Inoltre, sempre nel 2020, era stata data la possibilità ai dipendenti di usufruire, nella prima fase della pandemia, del permesso "Smart Learning" consistente in un massimo di 3 giornate da dedicare allo svolgimento della formazione disponibile all'interno della piattaforma di Ifis Talent, fra cui quella obbligatoria.

In aggiunta, nel 2021 quasi tutta la formazione è stata svolta "da remoto", con conseguente necessità di contrarne la durata al fine di rendere più semplice la partecipazione e più alto il livello di attenzione. Come conseguenza dell'esperienza maturata in questi anni, è in corso una riorganizzazione del mondo della formazione che convergerà nella **creazione di una Academy**.

Totale ore di formazione erogate per tipologia / ambito		2021	2020	2019
Totale	h.	28.601,1	37.133,2	31.897,4
Totale su Salute e sulla Sicurezza	h.	3.989,0	1.862,0	1.440,5
Totale su politiche e procedure di anti-corruzione	h.	833,0	1.107,5	732,5
Totale su politiche e procedure di anti-riciclaggio	h.	2.312,5	4.217,0	2.366,0
Totale "Altro"	h.	21.466,6 ²⁸	34.163,7	29.724,4

Per quanto riguarda la formazione in ambito sicurezza, l'aumento delle ore di formazione è legato al recupero di ore di formazione non erogate nel 2020 a causa della pandemia e all'erogazione tramite docenti interni dei corsi per i neoassunti, l'aggiornamento di lavoratori e dei nuovi preposti. La riduzione delle ore di formazione sui temi dell'anticorruzione e dell'antiriciclaggio sono legate al fatto che i relativi corsi e-learning obbligatori²⁹ sono stati rilasciati negli anni precedenti e sono ad oggi considerati validi e da completare.

²⁸ La sezione "Altro" include n. 874,5 h di permessi studio/esame.

²⁹ N specifico riferimento ai corsi "La responsabilità degli enti ed. 2020" e "La disciplina antiriciclaggio ed. 2020"

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. Il Gruppo 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, 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 2021, a valle di un percorso formativo di 8 video pillole, sono state introdotte importanti novità allo strumento del Continuous Feedback con l'obiettivo di sviluppare sempre di più una cultura di miglioramento continuo attraverso la valorizzazione di tutti i contesti di networking interni in cui poter dare o chiedere feedback: è stato reso disponibile anche per lo scambio di feedback fra colleghi di aree diverse, per dare feedback al proprio capo o per richiederlo, ed è stato integrato digitalmente con le pillole digitali a seconda delle capacità oggetto di feedback andando così a supportare non solo il processo di consapevolezza personale ma anche la possibilità di acquisire nuovi riferimenti e metodi comportamentali.

Nella piattaforma è stato anche digitalizzato 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 Practices 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		2021	2020	2019
Totale	N.	1.579	1.587	1.411
	%	85%	92%	80%
Per genere:				
Uomini	N.	722	723	642
	%	84%	91%	80%
Donne	N.	857	864	769
	%	86%	93%	81%
Per categoria professionale:				
Dirigenti	N.	78	69	41
	%	88%	88%	55%
Quadri	N.	481	482	469
	%	88%	95%	92%
Impiegati	N.	1.020	1.036	901
	%	84%	91%	77%

Il processo di valutazione delle prestazioni che si è svolto nel corso del 2021 è legato alla performance del 2020. 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 annualità³⁰.

Coinvolgimento dei dipendenti

Evoluzione della Intranet Ifis4you

La Internet aziendale **Ifis4you** è stata completamente rinnovata in occasione del rebranding del giugno 2020 con l'obiettivo di migliorare l'esperienza dell'utente e la navigazione interna. Nell'ottica di integrare l'intera popolazione aziendale diffusa capillarmente sul territorio, da piattaforma di documenti e informazioni è stata trasformata in un mezzo di diffusione di contenuti e di condivisione con un focus sulle notizie interne: foto, ampio spazio alle sponsorizzazioni e alle attività sul territorio, personal branding dei manager, e interviste. Innovativa, inoltre, la piattaforma live-streaming.

All'interno della Intranet sono presenti sezioni dedicate a specifiche tematiche, come ad esempio quella relativa allo Smart Working dove vengono condivisi tutti gli aggiornamenti e le comunicazioni importanti relative alla modalità di lavoro agile "emergenziale" attualmente applicata, oppure quella riservata alle convenzioni e ai premi o omaggi messi a disposizione delle Ifis People da Banca Ifis, come biglietti per i match delle squadre sportive sponsorizzate dalla Banca (Reyer basket, volley, Sampdoria calcio), 130 Voucher per vedere le premiere, 170 voucher per vedere film in formato SD sulla piattaforma Rakuten e biglietti omaggio FAI.

I dipendenti possono inoltre 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);
- accedere in modo diretto alla partnership con Corporate Benefit, portale unico rivolto ai dipendenti con convenzioni aziendali e offerte che vanno dai materiali per la scuola, a viaggi, benessere, svago e tecnologia;
- prenotarsi per partecipare ad eventi, sportivi e non, di cui la Banca è sponsor o con cui ha delle partnership;
- vedere i compleanni dei propri colleghi nella "bacheca compleanno"
- collegarsi ad un "market virtuale", la piattaforma dedicata agli scambi, le vendite e gli acquisti tra colleghi.

³⁰ La valutazione fa riferimento all'organico in forza al 31/12/2021, e vengono pertanto esclusi tutti coloro che hanno ricevuto una valutazione nel corso dell'anno ma che non risultano più impiegati in tale data

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 della narrativa interna** 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;
- la creazione di un **contenitore trasmesso internamente in live streaming**, chiamato **Ifis Cappuccino**: brevi colazioni virtuali con i diversi membri della squadra manageriale del Gruppo che approfondiscono in diretta i topic più rilevanti per la Banca;
- l'organizzazione di una **"caccia al tesoro" digitale** in occasione delle festività pasquali. Navigando nelle diverse sezioni di Ifis4you i dipendenti hanno avuto la possibilità di imbattersi in tante piccole icone "pasquali" che, una volta cliccate, davano diritto ad un piccolo omaggio brandizzato Banca Ifis e ad un super uovo da 4 kg di finissimo cioccolato Lindt;
- l'organizzazione di una **challenge interna in occasione della 17esima Mostra Internazionale di Architettura della Biennale di Venezia**, che ha visto un terzo della popolazione aziendale coinvolta attivamente per la vincita di 25 coppie di ingressi omaggio alla Biennale di Venezia ai vincitori giornalieri del Contest e pacchetti SmartBox ai 3 vincitori assoluti;
- l'organizzazione del **Talent show interno di Natale**, trasmesso in streaming sui canali interni della Banca, durante il quale tutti i dipendenti hanno potuto partecipare, o esibendosi come concorrenti all'interno del talent, o come pubblico votante da casa attraverso una piattaforma interattiva realizzata ad hoc;
- 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 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 agli esercizi precedenti, **nel 2021 non sono pervenute segnalazioni relative a episodi di discriminazione.**

Le tematiche relative a diversità e inclusione sono di rilevante importanza per il Gruppo Banca Ifis. Un impegno si declina nelle politiche di conciliazione vita-lavoro e nel welfare a supporto delle esigenze familiari, in particolare a sostegno della maternità, dei congedi parentali e altre situazioni di difficoltà familiare, grazie all'attivazione del part-time o del lavoro da remoto.

Nel 2021 il Gruppo Banca Ifis è entrata a far parte del **network Valore D**, la prima associazione di imprese, nazionali e internazionali che promuove l'equilibrio di genere e si adopera nella diffusione di una cultura inclusiva per la crescita delle aziende e del Paese.

Il Gruppo è stato inoltre tra i primi firmatari e partner del **progetto 4 Weeks 4 Inclusion**, evento interaziendale dedicato all'inclusione, che quest'anno ha coinvolto 200 imprese. Per promuovere la cultura di genere, il Gruppo produce contenuti multimediali che veicola poi sia internamente che esternamente (come il video realizzato in occasione della giornata internazionale dei diritti della donna 2021, che ha visto il coinvolgimento diretto di alcune colleghe del middle e high management) e sostiene studi e ricerche di settore e iniziative di formazione ed empowerment per aiutare le giovani studentesse nei percorsi legati alle discipline STEM.

Per quanto riguarda la **diversità di genere**, la percentuale di donne nel Gruppo si è attestata al **54%**, con una distribuzione nelle diverse categorie di inquadramento pari al 25% per i Dirigenti, 43% per i Quadri e 60% per gli impiegati³¹. In particolare, nel 2021, nel Gruppo Banca Ifis, **circa il 40% del Top Management** è composta **da donne**.

³¹ Per approfondimenti si rimanda alle tabelle presenti nel paragrafo "Ulteriori informazioni sulla composizione del personale" nelle pagine seguenti "

Certificazione Gender Equality Winning Women institute

Banca Ifis è la prima banca italiana certificata per la parità di genere dal Winning Women Institute, società impegnata nella diffusione del principio della gender equality all'interno del mondo del lavoro. La valutazione si basa sul "Dynamic Model Gender Rating" che considera il raggiungimento di KPI quantitativi e qualitativi in quattro ambiti specifici:

- opportunità di crescita in azienda;
- equità remunerativa e processi HR;
- pratiche per la gestione della gender diversity;
- pratiche per la tutela della maternità.

L'impegno del Gruppo sul fronte della parità di genere trova espressione in una cultura sempre più inclusiva che si declina nelle politiche di conciliazione vita-lavoro e nel welfare a supporto delle esigenze familiari, in particolare a sostegno della maternità, dei congedi parentali e altre situazioni di difficoltà familiare, grazie all'attivazione del part-time o del lavoro da remoto.

Remunerazione e incentivazione

Le **politiche di remunerazione e incentivazione** applicate dal Gruppo 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 al processo di valutazione della performance dei dipendenti, oltre a sistemi incentivanti annuali focalizzati prevalentemente sulla forza commerciale.

Nel 2021 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. Anche per il 2021, 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 (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. L'Accordo prevede un'ulteriore forma di incentivazione fino al 20% in più rispetto al premio base effettivo, con lo scopo di premiare condotte distintive di correttezza, trasparenza, etica, collaborazione tra colleghi e qualità del lavoro. Tale iniziativa, applicata per la prima volta con riferimento alla valutazione dell'esercizio 2021, vuole garantire un riconoscimento più aderente all'effettivo contributo apportato da ciascun dipendente e una più equa e coerente distribuzione dei premi.

Sotto l'aspetto della premialità continua anche il percorso intrapreso nello scorso esercizio per 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 quello degli uomini per categoria professionale ³²		2021	2020	2019
Dirigenti	%	95%	102%	91%
Quadri	%	92%	93%	90%
Impiegati	%	98%	99%	97%

Rapporto tra la remunerazione delle donne rispetto a quella degli uomini per categoria professionale ³³		2021	2020	2019
Dirigenti	%	97%	99%	88%
Quadri	%	91%	92%	91%
Impiegati	%	98%	98%	97%

L'analisi del rapporto tra lo stipendio base e la remunerazione delle donne rispetto a quella degli uomini evidenzia, per l'anno 2021, sostanziale parità per la categoria degli Impiegati e una limitata discrepanza per le posizioni di quadro e dirigente. Nell'analisi sono inclusi anche i dipendenti esteri inseriti nella categoria impiegati.

Per tutte le categorie si registra un aumento dello stipendio base nel corso del triennio mentre, rispetto all'anno 2020, nel 2021 si riscontra una diminuzione della remunerazione in seguito ad un contenimento della componente variabile dovuto alla particolare situazione pandemica.

Nonostante il perdurare dell'incertezza e della 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 e, dall'altra, continuando ad implementare la sua forza lavoro secondo il piano occupazionale della Banca.

³² 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.)

³³ 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.



Ulteriori informazioni sulla composizione del personale

[GRI 405-1]

Composizione del personale		2021	2020	2019
Totale	N.	1.849	1.727³⁴	1.753
Per genere:				
Uomini	N.	856	794	807
	%	46%	46%	46%
Donne	N.	993	933	946
	%	54%	54%	54%
Per fasce d'età:				
Età inferiore a 30 anni	N.	138	91	211
	%	7%	5%	12%
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	N.	1.380	1.307	1.253
	%	75%	76%	71%
Età superiore ai 50 anni	N.	331	329	289
	%	18%	19%	16%
Numero totale di dipendenti per categoria e genere		2021	2020	2019
Totale Dirigenti	N.	89	78	74
Uomini	N.	67	60	57
	%	75%	77%	77%
Donne	N.	22	18	17
	%	25%	23%	23%
Totale Quadri	N.	546	507	511
Uomini	N.	309	285	287
	%	57%	56%	56%
Donne	N.	237	222	224
	%	43%	44%	44%
Totale Impiegati	N.	1.214	1.142	1.168
Uomini	N.	480	449	463
	%	40%	39%	40%
Donne	N.	734	693	705
	%	60%	61%	60%

³⁴ Per il 2020, dal totale dei dipendenti sono esclusi i 31 dipendenti di Farbanca.

Numero totale di dipendenti per categoria e fasce di età		2021	2020	2019
	N.	1.849	1.727	1.753
Totale Dirigenti	N.	89	78	74
Età inferiore a 30 anni	N.	0	0	0
	%	0%	0%	0%
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	N.	41	32	38
	%	46%	41%	51%
Età superiore ai 50 anni	N.	48	46	36
	%	54%	59%	49%
Totale Quadri	N.	546	507	511
Età inferiore a 30 anni	N.	3	1	3
	%	1%	0,2%	1%
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	N.	377	339	358
	%	69%	66,9%	70%
Età superiore ai 50 anni	N.	166	167	150
	%	30%	32,9%	29%
Totale Impiegati	N.	1.214	1.142	1.168
Età inferiore a 30 anni	N.	135	90	208
	%	11%	8%	18%
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	N.	962	936	857
	%	79%	82%	73%
Età superiore ai 50 anni	N.	117	116	103
	%	10%	10%	9%

Le 30 risorse operanti all'estero - di cui 17 donne nel 2021 (15 nel 2020) e 13 uomini (15 nel 2020) - sono state classificati nella categoria "Impiegati", in quanto non altrimenti riconducibili alle categorie tipiche del diritto italiano.

Individui appartenenti alle categorie protette		2021	2020	2019
Totale	N.	87	84	84
Sotto i 30 anni di età	N.	3	3	7
Uomini	N.	2	2	4
Donne	N.	1	1	3
Tra i 30 e 50 anni di età	N.	64	61	60
Uomini	N.	24	25	24
Donne	N.	40	36	36
Sopra i 50 anni di età	N.	20	20	17
Uomini	N.	5	5	5
Donne	N.	15	15	12
<i>% individui appartenenti alle categorie protette sul totale dei dipendenti</i>	%	<i>4,7%</i>	<i>4,9%</i>	<i>4,8%</i>
<i>% individui appartenenti alle categorie protette sul totale dei dipendenti (inclusi nella base di calcolo)</i>	%	<i>5,5%</i>	<i>5,8%</i>	<i>6,0%</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, (nel 2020 era esclusa 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		2021	2020	2019
	N.	615	114	287
	%	33%	7%	16%
Per genere:				
Uomini	N.	284	60	139
	%	33%	8%	17%
Donne	N.	331	54	148
	%	33%	6%	16%
Per fasce d'età:				
Età inferiore ai 30 anni	N.	94	27	92
	%	68%	30%	44%
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	N.	486	78	172
	%	35%	6%	14%
Età superiore ai 50 anni	N.	35	9	23
	%	11%	3%	8%

Totale dei dipendenti che hanno lasciato l'organizzazione		2021	2020	2019
	N.	417	140	172
	%	23%	8%	10%
Per genere:				
Uomini	N.	194	74	78
	%	23%	9%	10%
Donne	N.	223	66	94
	%	22%	7%	10%
Per fasce d'età:				
Età inferiore ai 30 anni	N.	39	13	45
	%	28%	14%	21%
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	N.	350	94	116
	%	25%	7%	9%
Età superiore ai 50 anni	N.	28	33	11
	%	8%	10%	4%

Si precisa che all'interno delle assunzioni e cessazioni 2021 sono state considerate le integrazioni per fusioni/scorpori societari; cessioni di contratto e nuove acquisizioni societarie. Nello specifico si segnala che 392 "assunzioni" e 285 "cessazioni" sono frutto della riorganizzazione della struttura societaria del segmento NPL, 50 "assunzioni" sono frutto dell'acquisizione del ramo d'azienda operativo di Aigis Banca effettuata nel maggio del 2021 e 6 "assunzioni/cessazioni" sono in realtà cessioni di contratto infragruppo. Al netto di tali operazioni, il trend delle assunzioni non ha subito una rilevante inversione di tendenza.

[GRI 102-8]

Totale dipendenti		2021	2020	2019
		N.	1.849	1.727
A tempo indeterminato (totale)	N.	1.786	1.671	1.682
Uomini	N.	829	770	769
	%	46%	46%	46%
Donne	N.	957	901	913
	%	54%	54%	54%
A tempo determinato (totale)	N.	63	56	71
Uomini	N.	27	24	38
	%	43%	43%	54%
Donne	N.	36	32	33
	%	57%	57%	46%

Il dato restituito include i dipendenti esteri (1,6% del totale, 30 persone). Non viene riportata una suddivisione dei dati per area geografica in funzione dell'operatività prevalentemente concentrata su suolo italiano.

Totale dipendenti		2021	2020	2019
		N.	1.849	1.727
Full Time (totale)	N.	1.758	1.571	1.664
Uomini	N.	851	743	803
	%	48%	47%	48%
Donne	N.	907	828	861
	%	52%	53%	52%
Part Time (totale)	N.	91	67	89
Uomini	N.	5	3	4
	%	5%	4%	4%
Donne	N.	86	64	85
	%	95%	96%	96%

I lavoratori non dipendenti non rappresentano una porzione significativa per le attività dell'organizzazione (69 persone pari al 3,6% della popolazione aziendale).

