



5.

Ifis 4 People

Dichiarazione non finanziaria
consolidata 2022



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 4 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.

5.1 Benessere dei dipendenti

[GRI 2-23]
[GRI 3-3]

Politiche e altra documentazione di riferimento

- Codice Etico di Gruppo
- Politica di gruppo per la gestione del personale dipendente
- Manuale integrato Sicurezza e Ambiente
- 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 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]

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 Gruppo⁴³ 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 di 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 1.844 dipendenti pari, come nel 2021, al 98% del totale dei dipendenti del Gruppo in quanto si

⁴³ Ad esclusione delle società estere in quanto soggette a diversa normativa in materia.

escludono i 30 dipendenti esteri soggetti a diversa normativa e 176 lavoratori non dipendenti il cui lavoro e/o luogo di lavoro è controllato dall'organizzazione⁴⁴ (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 Human Resources 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.

Partecipazione dei lavoratori nelle tematiche di salute e sicurezza

[GRI 403-4]

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**.

[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. 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 e-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.

⁴⁴ All'interno della categoria "lavoratori non dipendenti il cui lavoro e/o luogo di lavoro è controllato dall'organizzazione" sono inclusi: i membri degli organi aziendali, i tirocinanti, i somministrati, i CO.CO.CO. e i prestatori di servizi ordinari (pulizie, reception, manutenzione immobili, vigilanza). Si precisa che, nel corso del 2022, Gruppo Banca Ifis ha esternalizzato totalmente il servizio di reception.

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 di 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 la funzione Human Resources, 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 2022, sono state erogate oltre 5.200 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 2021 (circa 3.900 ore) è legato sia al recupero delle ore di formazione non erogate nel corso del 2020 a causa della pandemia sia all'erogazione di corsi rivolti ai neoassunti e corsi dedicati all'aggiornamento dei lavoratori e nuovi preposti tramite docenti interni.

[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.

		2022	2021	2020
Numero totale infortuni⁴⁵	N.	0	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.	0	2	3

		2022	2021	2020
Tasso di infortuni	N.	0	0,67	1,16
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 registrabili⁴⁶	N.	0	0,67	1,16

⁴⁵ Vengono esclusi dall'informativa i dipendenti esteri.

⁴⁶ 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: Ifis Finance IFN e Ifis Finance Sp. Zoo.

Nel dettaglio, nel corso del 2022 non si sono verificati incidenti sul luogo di lavoro; al contrario, si sono verificati 15 infortuni in itinere nell'ambito del tragitto casa-lavoro effettuato con auto aziendale o di proprietà dei dipendenti o durante le visite presso i clienti.

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, oppure nel semplice tragitto casa/lavoro e viceversa. 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** né per il personale dipendente né per i lavoratori non dipendenti. 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.

Nel corso del 2022, il Gruppo ha registrato un **tasso di assenteismo** pari al 2,26%, inteso come il rapporto tra il numero di giorni persi per malattia e infortuni e giorni teorici di lavoro⁴⁷.

Salubrità e comfort degli ambienti di lavoro

A verifica dell'efficacia dell'approccio di gestione adottato, la funzione 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 ha avviato un processo di ristrutturazione delle sedi in ottica di **flessibilità e sostenibilità** a conferma della grande attenzione e dell'impegno preso a favore di 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. L'attività di ristrutturazione edilizia delle sedi 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

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. La piattaforma welfare è accessibile a tutti i destinatari dell'accordo specifico. Oltre a prevedere la possibilità di utilizzare il credito welfare (il cui importo, con riferimento all'esercizio 2022 da usufruirsi nell'esercizio 2023, può arrivare fino al doppio del credito welfare definito per il precedente esercizio) per l'acquisto dei beni e dei servizi previsti dalla legge,

⁴⁷ Vengono esclusi dal calcolo i congedi, maternità e ferie programmate. Il dato considera i dipendenti appartenenti a: Banca Ifis, Ifis Rental Services, Ifis Npl investing, Ifis Npl Servicing, Capitalfin e Banca Credifarma. Non vengono, inoltre, considerate le società estere.

a seguito della normativa via via vigente, la suddetta piattaforma è stata adeguata ai nuovi e più ampi limiti fiscali per l'acquisto dei benefit e il pagamento delle bollette a fronte dell'incremento del costo dell'energia.

[GRI 401-2]

Inoltre, nell'esercizio 2022 da usufruirsi nell'esercizio 2023, sempre in ambito welfare, è stato definito un **nuovo pacchetto di iniziative e benefit**, alcune migliorative e altre di prima introduzione, che confermano l'attenzione della Banca verso il benessere delle proprie persone, alla ricerca di un sempre maggior bilanciamento tra vita privata e vita lavorativa. In particolare:

- **Polizza Sanitaria:** sono stati alzati alcuni massimali delle principali prestazioni (e.g. quelli per le visite specialistiche, per il parto, per le malattie oncologiche), e in continuità con l'impegno della Banca in tema di prevenzione e diagnostica preventiva, verrà introdotto un nuovo pacchetto di check-up completo;
- **Polizza vita:** è stata definita una revisione migliorativa anche per questa copertura, il cui capitale assicurato sarà incrementato fino a 2,5 volte la retribuzione lorda annua;
- **Mutui ipotecari a tasso agevolato per i dipendenti:** è stato introdotto un nuovo Regolamento sui mutui ipotecari a tasso agevolato applicabile sia ai dipendenti che nel corso del 2023 effettueranno l'acquisto della prima casa sia ai dipendenti che effettueranno l'acquisto della seconda casa. Sono inoltre state introdotte le seguenti misure: un CAP al 2% a tutela del rischio di rialzo dei tassi, l'innalzamento dell'LTV al 100% per la prima casa e la copertura assicurativa sul finanziamento a garanzia del debito residuo. Inoltre, per coloro che hanno già un mutuo in essere con Banca Ifis, è prevista la possibilità di richiedere la rinegoziazione di tutte le condizioni di tasso, così da poter fruire del CAP al 2%.
- **Prestito Ifis V:** verrà concesso a tutti i dipendenti il nuovo prodotto finanziario denominato Ifis V ("quinto"). Ifis V prevede la possibilità di chiedere un finanziamento a tasso fisso con rimborso a rate costanti tramite addebito in busta paga e con relativa assicurazione a copertura del debito residuo.

L'ampia gamma di **benefit** offerta ai dipendenti comprende⁴⁸:

- 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)
- 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 dell'edicola online (Il Sole 24 Ore) a favore dell'aggiornamento continuo
- Good Morning Ifis e, dal 2022, Good Evening Ifis: invio di rassegne stampa di informazione quotidiane, trasmesse la mattina (ore 8.00) e la sera (18.00) a tutti i dipendenti
- Distribuzione di abbonamenti gratuiti ai principali organi di informazione (e.g. Il Foglio)
- Promozione e intermediazione per iscrizioni agli eventi sportivi interbancari
- Partecipazione ad eventi sportivi di cui la Banca è sponsor (calcio, volley, basket, ciclismo, podistica, ecc.)
- Biglietti omaggio per partecipare a concerti, spettacoli e partite al Mediolanum Forum di Assago

⁴⁸ I benefit applicabili ai soli dipendenti a tempo indeterminato sono definiti dalle decisioni aziendali, che si applicano al Gruppo secondo quanto previsto dai relativi regolamenti aziendali. Per quanto riguarda i dipendenti esteri, sia a tempo determinato che indeterminato, si riportano, a titolo esemplificativo e non esaustivo: polizza sanitaria, fondo pensione integrativo, buoni pasto, autovettura aziendale e buoni acquisto.

Inoltre, anche per il 2022 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.

Al fine di incentivare e facilitare un miglior bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata la Banca, si è dotata di una **nuova organizzazione del lavoro denominata "MyIfisWork"**. In particolare, con la fine del periodo emergenziale hanno trovato applicazione due accordi sindacali:

- **l'Accordo sullo Smart Working** che prevede lavoro da remoto fino a 10 giornate mensili e alcune agevolazioni per chi si trova in determinate circostanze di fragilità, per chi ha figli fino a 10 anni e per chi usufruisce del congedo di maternità; le donne in gravidanza possono usufruire di un periodo continuativo di smart working a partire dal quinto mese di gravidanza;
- **l'Accordo sulla flessibilità** che, fatte salve le 7,5 ore di lavoro giornaliero, consente l'ingresso fino alle ore 10.30 e la possibilità di godere di una mezza giornata di permesso compensando le ore non lavorate con un maggior numero di ore lavorate nell'arco degli altri giorni della settimana.

Tutela della salute di dipendenti e familiari

Nel corso del 2022, il Gruppo ha avviato una serie di iniziative volte a promuovere la salute e la sicurezza dei propri dipendenti e familiari. Di seguito si elencano le più significative:

- Attivazione **Gympass**, una partnership con diverse strutture sportive italiane per la fruizione di diversi servizi dedicati al benessere del dipendente e della sua famiglia.
- 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.
- Attivazione del progetto **WelfareCare**, per sostenere la prevenzione del tumore al seno. Nelle cinque maggiori sedi del Gruppo, partendo da ottobre 2022, il mese dedicato alla prevenzione del tumore al seno, Banca Ifis ha organizzato degli appuntamenti dove le dipendenti hanno avuto la possibilità di effettuare mammografie ed ecografie mammarie. L'opportunità è stata estesa anche ai familiari dei dipendenti. I test di screening si sono svolti all'interno di una clinica mobile posizionata presso le principali sedi del gruppo con personale medico specializzato, con rilascio immediato del referto e nel totale rispetto della privacy.
- **Consulenza Welfood**, un servizio di consulenza online riservato ai dipendenti del Gruppo. Grazie a una piattaforma, ogni dipendente può costruire la propria esperienza di wellbeing con il professionista più adatto alle proprie esigenze e obiettivi, scegliendo tra:
 - Psicologo, per supportare l'equilibrio emotivo e dare forza ai cambiamenti che desideri;
 - Nutrizionista, per migliorare le abitudini alimentari;
 - Sport Coach, per uscire dalla sedentarietà o ottimizzare le performance;
 - Counsellor per la genitorialità, per dar forza al ruolo di genitore;
 - Counsellor per caregiver, a sostegno di chi presta servizi di cura;
 - Terapista anti-fumo, per smettere di fumare.

[GRI 2-30]

Dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva		2022	2021	2020
Dipendenti coperti da CCNL	N.	1.844	1.819	1.697
Percentuale sul totale dei dipendenti	%	98% ⁴⁹	98%	98%

⁴⁹ 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

[GRI 2-23]
[GRI 3-3]

Politiche e altra documentazione di riferimento

- Codice Etico di Gruppo
- 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 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, garantendo 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 ricoperto anche dalla formazione obbligatoria a norma di legge, che tutela il personale e il Gruppo dalla commissione, anche inconsapevole, di atti riconducibili a fattispecie di reato.

Il 2022 ha rappresentato un anno di rivoluzione per la formazione offerta all'interno di Gruppo Banca Ifis, con il lancio di **Ifis Academy**, scuola manageriale ispirata al nuovo modello di leadership del Gruppo e volta a potenziare continuamente le competenze tecniche e comportamentali di tutte le sue persone. Essa rappresenta il centro del sistema di formazione, valorizzazione e sviluppo dei talenti di Gruppo Banca Ifis, e prevede il coinvolgimento di strutture organizzative interne, partner di fama internazionale e importanti Business School.

Ifis Academy si configura non solo come luogo di formazione ma come strumento di People Management, attraverso la quale il Gruppo intende attrarre e far crescere le persone:

- **valorizzando competenze e know-how esistenti**, grazie al coinvolgimento e all'identificazione di docenti interni e facilitatori;
- **potenziando e arricchendo i profili professionali** dei dipendenti, con un approccio people-centric che pone al centro l'esperienza delle persone;
- **creando una cultura aziendale comune**, attraverso attività formative ispirate ai cinque pilastri del Modello di Leadership (Consapevolezza, Valorizzazione, Visione, Azione, Connessione) e orientate allo sviluppo delle relative competenze distintive.

Ifis Academy prevede diverse modalità di accesso alle attività formative. Oltre ai corsi di carattere obbligatorio che devono essere svolti da tutti i dipendenti, sono presenti iniziative dedicate a specifiche famiglie professionali alle quali la funzione Human Resources indirizza inviti dedicati (HR invitation). A ciò si accompagnano le proposte formative sviluppate sulla base degli esiti della valutazione delle performance e che sono quindi i dipendenti stessi a richiedere attraverso il proprio piano di formazione individuale (On demand). È infine sempre disponibile un ampio catalogo di risorse gratuite, a cui tutte le persone possono liberamente fruire in modalità *self-guided learning* (Open Resources).

Il **Piano di formazione** rivolto al personale dipendente è proposto dalla funzione Human Resources Learning and Development e condiviso con il Chief HR Officer e l'Amministratore Delegato.

[GRI 404-2]

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.

Ifis Academy prevede otto aree formative:

- **Onboarding**, il processo d'inserimento dei nuovi colleghi all'interno dell'Organizzazione, che mira ad accogliere e accompagnare le persone facilitando l'acquisizione di autonomia, favorendo l'inserimento in team e sviluppando il senso di appartenenza all'azienda. I programmi di *onboarding* sono in parte digitalizzati all'interno della piattaforma Ifis Talent e comprendono, tra le varie attività, anche una serie di appuntamenti individuali e/o di gruppo. Nel corso del 2022, hanno partecipato ad incontri di **Onboarding/Induction 200 dipendenti**⁵⁰, contro i 199 del 2021 e i 92 del 2020. Per il 2023, l'obiettivo è ridisegnare il percorso attualmente previsto, in modo tale da garantire un'esperienza maggiormente efficace e integrata con il nuovo Modello di Leadership;
- **Talent Accelerator**, macroarea al cui interno rientra il progetto Ready to Race, volto all'individuazione e valorizzazione dei talenti presenti nell'organizzazione. A seguito di un processo di assesment, le persone selezionate entreranno a far parte di un percorso formativo esperienziale della durata di tre anni, in cui coesisteranno momenti d'aula, visite aziendali, incontri con guest speaker e viaggi strategici all'estero;
- **Business Accelerator**, percorsi formativi destinati a determinate strutture del business Commercial & Corporate Banking ed Npl e suddivisi in livello base ed avanzato. Il livello base prevede attività formative mirate ad abilitare nel minor tempo possibile i colleghi neoassunti, mentre il percorso avanzato si pone l'obiettivo di consolidare le *core technical competences* del ruolo, sviluppando inoltre le soft skills distintive e fornendo elementi culturali di riferimento per una maggiore *vision* sul Business;
- **People Accelerator**, ossia una serie di iniziative volte allo sviluppo comportamentale delle persone, tra cui un percorso destinato ai neo manager e coordinatori e una serie di corsi a catalogo, focalizzati sulle competenze del modello di leadership, che i dipendenti possono richiedere attraverso il processo di valutazione;
- **Corsi specifici e di aggiornamento**, macroarea al cui interno ricadono sia i corsi a catalogo inerenti alle conoscenze di carattere culturale e specifico di business (richiedibili attraverso il processo di valutazione), sia gli Osservatori che consistono in eventi formativi ed informativi verticali su temi e trend direttamente legati al Business (Npl, Factoring, Leasing, Sostenibilità);
- **Iniziative ad hoc**, ossia iniziative formative trasversali che possono avere un riferimento temporale determinato e che vengono organizzate per specifici obiettivi organizzativi.
- **Biblioteca digitale**, una raccolta di contenuti formativi digitali relativi ad argomenti attuali e connessi a temi di tipo comportamentale, culturale, normativo e tecnico;
- **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..

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

⁵⁰ Il totale dipendenti che hanno partecipato al "Percorso Onboarding" fa riferimento al personale dipendente di Gruppo in forza al 31.12.2022. Se si considera anche il personale dipendente che ha lasciato l'organizzazione durante l'anno e che ha partecipato a tale percorso nell'anno 2022 (22), le numeriche diventano: 222 (12%).

formazione tecnica mirata (interna ed esterna), corsi online, seminari/convegni di informazione esterni, training on the job, coaching e colloqui One-to-One⁵¹.

La funzione Human Resources Learning and Development verifica periodicamente il livello di gradimento e l'efficacia dei corsi proposti.

[GRI 404-2]

La volontà di rafforzare e veicolare la formazione attraverso **Ifis Academy** è passata anche dalla creazione di una Community di Docenti Interni, responsabile della costruzione ed erogazione di percorsi formativi rivolti ad altri colleghi. Tutti i docenti, che rappresentano un vero e proprio knowledge asset, sono stati coinvolti in un percorso di **Formazione Formatori**, con l'obiettivo di esplorare gli strumenti necessari alla valorizzazione del loro expertise.

È stato, inoltre, implementato un piano di azione teso alla diffusione della **metodologia Agile**, che ha visto sia lo sviluppo di due nuovi prodotti secondo i principi del suddetto approccio, sia la realizzazione di un workshop aperto a un gruppo omogeneo di dipendenti del Gruppo. Sono attualmente in fase di implementazione delle pillole digitali che verranno rese disponibili a tutti attraverso la piattaforma Ifis Talent, accompagnate dalla creazione di un documento metodologico.

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 practice, che possano ispirare e contribuire a rivoluzionare l'approccio in un contesto in continuo cambiamento.

Altra area di intervento è stata 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 online e materiali per lo studio indipendente come video, podcast e letture.

Di particolare rilievo è stato anche il programma di **Cybersecurity Awareness**, strutturato su due attività chiave: da un lato, la frequenza di attività formative volte all'ottenimento di certificazioni nell'ambito cybersecurity per alcune figure chiave; dall'altro, la realizzazione di due campagne di phishing-test rivolte a tutta la popolazione della Banca e la successiva messa a disposizione di pillole formative in una logica di sviluppo mindset.

Inoltre, alla luce dell'implementazione del nuovo **modello di Leadership**, è stato realizzato un ciclo di webinar aperti a tutta la popolazione del Gruppo che, attraverso attività ingaggianti e interattive, miravano a sensibilizzare e accrescere la consapevolezza relativamente ai driver del Modello e alle loro applicazioni nella realtà quotidiana di ciascuno.

Infine, la conclusione dell'anno ha visto la realizzazione delle prime attività in presenza dopo il lungo stop imposto dalla pandemia da Covid-19: tra queste, alcuni **teambuilding** destinati a funzioni chiave del Gruppo con lo scopo di rinsaldare i legami infragruppo, celebrare i risultati raggiunti e stabilire gli obiettivi futuri.

⁵¹ Il Gruppo non prevede programmi di assistenza alla transizione e gestione della fine della carriera.

[GRI 404-1]

Ore di formazione erogate		2022 ⁵²	2021	2020
Totale	h.	50.095,1	28.601,1	37.133,2
Per genere:				
Uomini	h.	26.832,1	14.599,0	19.251,3
Donne	h.	23.263,0	14.002,0	17.881,9
Per categoria professionale:				
Dirigenti	h.	2.527,7	1.249,8	1.086,9
Quadri	h.	17.325,1	8.986,5	10.700,8
Impiegati	h.	30.242,3	18.364,8	25.345,5

[GRI 404-1]

Ore di formazione medie pro capite		2022 ⁵³	2021	2020
Totale	h.	26,7	15,5	21,5
Per genere:				
Uomini	h.	30,8	17,1	24,2
Donne	h.	23,2	14,1	19,2
Per categoria professionale:				
Dirigenti	h.	26,6	14,0	13,9
Quadri	h.	30,6	16,5	21,1
Impiegati	h.	25,0	15,1	22,2

L'aumento delle ore di formazione rispetto all'anno precedente è dovuto principalmente all'introduzione della nuova **Ifis Academy** che ha rivoluzionato l'offerta formativa destinata ai dipendenti di Banca Ifis, con numerose iniziative che hanno interessato un'ampia fetta di popolazione. Tra queste, particolarmente rilevati i webinar dedicati alla diffusione del nuovo modello di Leadership e gli Osservatori tematici incentrati su trend e risultati di mercato dei principali business (Npl, Factoring, Leasing e Sostenibilità).

Le iniziative formative diversificate, rivolte sia allo sviluppo delle competenze core di ruolo attraverso i percorsi di Business Accelerator sia alla crescita comportamentale con i progetti di People Accelerator, hanno saputo rispondere alle esigenze di un ampio bacino di collaboratori: tale caratteristica dell'Academy, unitamente all'aggiornamento dei corsi e-learning relativi alla normativa antiriciclaggio e al D.lgs. 231/2001, hanno determinato un importante aumento delle ore di formazione erogate e fruita.

⁵²Il dato si riferisce al personale dipendente di Gruppo in forza al 31.12.2022. Considerando il personale dipendente che ha lasciato l'organizzazione durante il periodo di rendicontazione e ha ricevuto la formazione nel corso dell'anno 2022 (87 individui), le numeriche sono: Numero ore di formazione per dipendenti uomini: 27.674,21; Numero ore di formazione per dipendenti donne: 23.847,94; Numero ore di formazione dirigenti: 2.541,73; Numero ore di formazione quadri: 17.742,6; Numero ore di formazione impiegati: 31.237,82; Numero totale ore di formazione: 51.522,15.

⁵³Il dato si riferisce al personale dipendente di Gruppo in forza al 31.12.2022. Considerando anche il personale dipendente che ha lasciato l'organizzazione durante il periodo di rendicontazione e che ha ricevuto la formazione nel corso dell'anno 2022 (87 – 46 uomini e 41 donne – di cui 2 dirigenti, 29 quadri e 56 impiegati), le numeriche sono: numero totale ore medie di formazione per dipendente: 27,5; numero ore medie di formazione per dipendenti uomini: 31,8; numero ore medie di formazione per dipendenti donne: 23,8; 5; numero ore medie di formazione dirigenti: 26,8; numero ore medie di formazione quadri: 31,3; numero ore medie di formazione impiegati: 25,8.

Totale ore di formazione erogate per tipologia/ambito		2022 ⁵⁴	2021	2020
Totale	h.	50.095,1	28.601,1	37.133,2
Totale su salute e sicurezza	h.	5.148,0	3.989,0	1.862,0
Totale su politiche e procedure di anticorruzione	h.	2.449,5	833,0	1.107,5
Totale su politiche e procedure di antiriciclaggio	h.	6.508,0	2.312,5	4.217,0
Totale "Altro"⁵⁵	h.	35.989,6	21.466,6	34.163,7

L'aumento delle ore di formazione sulle politiche e procedure di anticorruzione e antiriciclaggio è stato determinato dall'aggiornamento dei relativi corsi e-learning obbligatori, nello specifico, "La disciplina antiriciclaggio alla luce del recepimento della V direttiva" e "Prevenzione e governo del rischio di reato (D.Lgs. 231/2001)".

⁵⁴Il dato si riferisce al personale dipendente di Gruppo in forza al 31.12.2022. Considerando anche il personale dipendente che ha lasciato l'organizzazione durante il periodo di rendicontazione e che ha ricevuto la formazione nel corso dell'anno 2022 (87 individui), le numeriche sono: numero totale ore salute e sicurezza: 5.271; numero totale ore anticorruzione: 2.497,50; numero totale ore antiriciclaggio: 6.635,50; numero totale ore altro: 37.118,15; numero totale ore complessive: 51.549,9.

⁵⁵Nella voce "Altro" sono incluse anche n. 745 ore di permessi studio/esame.

Valutazione delle performance

Le persone rappresentano la chiave per il conseguimento degli obiettivi di 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 un 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. 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 Gruppo 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 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 del Gruppo.

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. È inoltre possibile scambiare feedback fra colleghi di aree diverse, dare feedback al proprio capo o richiederlo. Lo strumento è integrato con pillole digitali che variano a seconda delle capacità oggetto di feedback, permettendo così di supportare non solo il processo di consapevolezza personale, ma anche 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.

L'introduzione di Ifis Academy ha determinato un aggiornamento della piattaforma, che ora prevede due importanti novità:

- gli **Attestati di partecipazione**, che vengono conseguiti al termine di alcune esperienze formative di rilievo;
- i **Badge**, che vengono riconosciuti in base alle attività su feedback continui, pillole digitali fruite e pillole digitali condivise con i propri colleghi.

Tali novità, ispirate ai principi della *gamification*, hanno l'obiettivo di potenziare l'apprendimento e lo sviluppo continuo, attraverso l'introduzione di elementi motivazionali e di engagement.

Il **processo di valutazione** è gestito dalla funzione Human Resources 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 Human Resources: 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		2022	2021	2020
Totale	N.	1.707	1.579	1.587
	%	91%	85%	92%
Per genere:				
Uomini	N.	776	722	723
	%	89%	84%	91%
Donne	N.	931	857	864
	%	93%	86%	93%
Per categoria professionale:				
Dirigenti	N.	87	78	69
	%	92%	88%	88%
Quadri	N.	530	481	482
	%	93%	88%	95%
Impiegati	N.	1.090	1.020	1.036
	%	90%	84%	91%

Il processo di valutazione delle prestazioni che si è svolto nel corso del 2022 è legato alle performance del 2021. Tale processo coinvolge dirigenti, quadri e impiegati di Gruppo Banca Ifis assunti entro il 30 settembre dell'anno precedente e che quindi abbiano prestato servizio per almeno 3 mesi nel corso della precedente annualità⁵⁶.

⁵⁶ La valutazione fa riferimento all'organico in forza al 31.12.2022; vengono, pertanto, esclusi tutti coloro che hanno ricevuto una valutazione nel corso dell'anno, ma che non risultano più impiegati in tale data.

Coinvolgimento dei dipendenti

Evoluzione della Intranet Ifis4you

Da giugno 2020 la Internet aziendale **Ifis4you** è stata completamente rinnovata in occasione del rebranding 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 a "MyIfisWork", la nuova organizzazione del lavoro del Gruppo dove vengono condivisi tutti gli aggiornamenti e le comunicazioni importanti relative alla modalità di lavoro agile post emergenza pandemica, oppure quella riservata a **Ifis Academy** e alle convenzioni e ai premi o omaggi messi a disposizione delle Ifis People da Banca Ifis. Nella pagina dedicata ai biglietti omaggio, sono messi a disposizione per la prenotazione libera i biglietti per le partite delle squadre sportive sponsorizzate dalla Banca (Umana Reyer Venezia basket, Vero Volley Monza, U.C. Sampdoria calcio), biglietti omaggio FAI o biglietti omaggio per assistere ai concerti o agli spettacoli al Mediolanum Forum di Assago (MI).

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" e ricevere in ufficio un omaggio a loro scelta per il 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 una virtual room o una sala riunioni, cercare un numero della rubrica aziendale o un documento.

Tra le altre iniziative introdotte 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; 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 gli argomenti più rilevanti per il Gruppo;
- l'**organizzazione di challenge interne** realizzate sia in occasione di eventi speciali come la sponsorizzazione della squadra della Sampdoria, la Biennale d'Arte di Venezia e il lancio di Kaleidos;
- **attività di coinvolgimento** dei dipendenti nel giorno del compleanno e invio presso le sedi di lavoro di gift box per esprimere vicinanza in occasione di altre ricorrenze (Pasqua, lancio Kaleidos, Natale);
- l'**organizzazione di un Road Show** in 5 tappe nelle principali sedi del Gruppo (Firenze, Mestre, Milano, Roma, Mondovì) che ha coinvolto tutti i 1800 dipendenti. Le tappe del Road Show sono state la cornice di una serie di interventi, tenuti dall'Amministratore Delegato Frederik Geertman e dai Manager della Banca, volti a condividere visione e strategia del Piano Industriale della Banca, dopo due anni di lavoro da remoto;
- il progetto **LinkedIn Ambassador**, avviato nel corso del 2022, che ha coinvolto 10 dipendenti nella prima fase e altri 32 nella seconda. Grazie all'adesione al progetto, i partecipanti hanno ricevuto un training iniziale sull'uso del social network LinkedIn.

5.3 Diversità e Inclusione

[GRI 2-23]
[GRI 3-3]

Politiche e altra documentazione di riferimento

- Codice Etico di Gruppo
- Regolamento di Gruppo dei Sistemi incentivanti di breve termine per il 2022
- 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. 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.

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 di Whistleblowing**, aperto a dipendenti, collaboratori e liberi professionisti che collaborano con il Gruppo.

[GRI 406-1]

Analogamente agli esercizi precedenti, **nel 2022 non sono pervenute segnalazioni relative a episodi di discriminazione.**

Le tematiche relative a diversità e inclusione sono di rilevante importanza per Gruppo Banca Ifis. Un impegno 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 lavoro part-time o da remoto e della flessibilità.

L'inclusione è anche al centro del nuovo Modello di Leadership. Il pilastro "Valorizzazione" sottende infatti la competenza "diversità e inclusione", secondo la quale il leader, sia individual contributor che manager a tutti i livelli organizzativi, è colui che integra e include diverse competenze, esperienze e visioni con l'obiettivo di generare nuova conoscenza, sviluppo e innovazione a favore dell'intera organizzazione. Inoltre, crea valore nel rispetto della diversità: organizzativa, professionale, culturale, etnica, di genere, generazionale.

Nel 2022, Gruppo Banca Ifis ha rinnovato la partnership con il **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. A tal proposito, il Gruppo sostiene iniziative di formazione ed empowerment femminile, in particolare, per aiutare le giovani studentesse nei percorsi legati alle discipline STEM.

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 più di 300 imprese.

Per **promuovere la cultura di genere**, il Gruppo produce contenuti multimediali che veicola poi sia internamente sia esternamente, come il video realizzato in occasione della giornata internazionale dei diritti della donna 2022, che ha visto il coinvolgimento diretto di alcune colleghe del middle e high management in partnership con **Freedda**, un progetto editoriale che attraverso immagini, video e instant article si impegna a diffondere testimonianze di donne che possono ispirare la generazione dei Millennial.

Negli ultimi due anni, il Gruppo ha promosso e sostenuto il progetto della **Summer School della Scuola Galileiana dell'Università di Padova**, finanziando borse di studio per l'orientamento STEM per i ragazzi e le ragazze delle scuole superiori. Lo scorso anno, dopo questo programma, 11 ragazzi su 18 hanno fatto domanda di ammissione a Scuole di eccellenza, 3 dei quali sono stati ammessi.

Per promuovere la gender equality e la creazione di valore sociale, il Gruppo ha creato una rubrica mensile interna, **Meet You Accelerator**, in collaborazione con Obiettivo 5, che prevede momenti di incontro e condivisione con personalità di spicco del mondo delle aziende, accademico e della finanza, rivolti alle Ifis People.

In linea con i valori di innovazione, inclusione, attenzione alle diversità e al benessere delle persone da sempre perseguiti dal Gruppo, il sito bancaifis.it e la intranet Ifis4you sono stati integrati con appositi tool innovativi per migliorare l'esperienza di navigazione e consentire **l'accessibilità a persone con disabilità fisiche e cognitive**, a garanzia di tutti, senza discriminazioni e differenze. Tool visivamente poco invasivi ma molto potenti, che permettono di modificare la vista delle pagine in base alle esigenze di accessibilità: oltre 50 opzioni personalizzabili per la migliore esperienza di navigazione anche a chi ha difficoltà visive, motorie o cognitive.

Per quanto riguarda la **diversità di genere**, la percentuale di donne nel Gruppo nel 2022 si attesta, in linea con i precedenti esercizi, al **54%**, con una distribuzione nelle diverse categorie di inquadramento pari al 25% per i dirigenti, 44% per i quadri e 60% per gli impiegati⁵⁷. In particolare, nel 2022, in Gruppo Banca Ifis, il **53,8% dei componenti dell'organo di governo e circa il 35% del Top Management** è costituito **da donne**. Inoltre, in aumento rispetto ai precedenti esercizi, le donne ricoprono il **26,11% delle posizioni legate alle discipline STEM** (25,49% nel 2021).

Certificazione Gender Equality Winning Women institute

Dal 2022 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 lavoro part-time o da remoto.

⁵⁷ Per approfondimenti, si rimanda alle tabelle presenti nel paragrafo "Ulteriori informazioni sulla composizione del personale" da pag. 103.

Remunerazione e incentivazione

[GRI 2-20]

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.

Per l'esercizio 2022 sono stati introdotti nell'ambito dei sistemi incentivanti di breve e lungo periodo **obiettivi di finanza sostenibile** che tengano conto, tra l'altro, dei fattori ESG⁵⁸ e l'esplicitazione della "**neutralità di genere delle politiche di remunerazione**", da verificare attraverso il monitoraggio su base annuale dei divari retributivi di genere e l'attivazione, se del caso, delle correlate azioni correttive.

Sotto l'aspetto della premialità continua, infatti, il percorso intrapreso nel 2021 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.

Nella cornice descritta, nell'ambito del riesame almeno annuale delle politiche, dalle Disposizioni di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione analizza, con il supporto del Comitato Remunerazioni, la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e verifica l'eventuale divario retributivo di genere e la sua evoluzione nel tempo.

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 2022 viene confermata l'erogazione di un **Premio Variabile di Risultato**. L'accordo firmato conferma l'impostazione dell'esercizio precedente anche grazie ad un ritorno più che positivo da parte dei dipendenti in quanto favorisce un maggior coinvolgimento degli stessi nella realizzazione degli obiettivi aziendali e quindi nell'incremento di redditività, produttività, competitività ed efficienza del Gruppo. L'Accordo prevede quindi, anche per il 2022, 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. Inoltre, anche per il 2022, tramite lo stesso accordo, è stato confermato, incrementandolo, un Credito Welfare con riferimento ad un paniere di beni e servizi costruito attorno ai bisogni individuali e familiari. Tali offerte, suddivise per ambito (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.

⁵⁸ Per ulteriori informazioni si rimanda al capitolo "1.4 Governance della sostenibilità" e alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2022.

[GRI 405-2]

Rapporto tra lo stipendio base delle donne rispetto a quello degli uomini per categoria professionale ⁵⁹		2022	2021	2020
Dirigenti	%	97%	95%	102%
Quadri	%	92%	92%	93%
Impiegati	%	98%	98%	99%

Rapporto tra la remunerazione delle donne rispetto a quella degli uomini per categoria professionale		2022	2021	2020
Dirigenti	%	94%	97%	99%
Quadri	%	90%	91%	92%
Impiegati	%	96%	98%	98%

Per l'anno 2022, l'analisi del rapporto tra lo stipendio base delle donne rispetto a quello degli uomini evidenzia, con rispetto all'esercizio precedente, una **riduzione nel divario di stipendio medio** tra uomo e donna, con particolare rilievo nella categoria dei Dirigenti. Per quanto riguarda, invece, la categoria degli Impiegati si evidenzia una sostanziale parità. Nell'analisi sono inclusi anche i dipendenti esteri inseriti nella categoria impiegati.

Dall'analisi del rapporto tra la remunerazione delle donne rispetto a quella degli uomini, si registra una **diminuzione del rapporto in tutte le categorie di inquadramento** rispetto all'anno precedente. Come già premesso, nell'analisi sono inclusi anche i dipendenti esteri.

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'altro, continuando a implementare la sua forza lavoro secondo il piano occupazionale della Banca.

Per ulteriori dettagli in merito alla procedura di determinazione della retribuzione di Gruppo Banca Ifis, si rimanda alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2022.

⁵⁹ Sono esclusi dal calcolo gli importi aggiuntivi pagati ai lavoratori (e.g. quelli basati sugli anni di servizio, bonus, straordinari, ulteriori indennità per trasporti, trasferimenti, ecc.).

5.4 Impegno per la comunità

[GRI 2-23]
[GRI 3-3]

Politiche e altra documentazione di riferimento

- Codice Etico di Gruppo
- Politica Acquisizione opere d'arte (Banca Ifis)

Il Gruppo svolge un ruolo attivo di sviluppo e promozione delle comunità nelle quali opera, con particolare attenzione al **rafforzamento della relazione con i territori e con gli stakeholder** a livello regionale e nazionale. Un impegno che si realizza attraverso iniziative che hanno una ricaduta positiva per le comunità e per l'ambiente e che creano valore per il territorio. L'Istituto collabora con le istituzioni locali per **valorizzare lo sviluppo sostenibile** e, attraverso report, studi e progetti dedicati alla cultura d'impresa, **rafforzare il sostegno all'imprenditoria e alle comunità**. Un ruolo attivo di sviluppo e promozione che si definisce anche con la partecipazione a progetti di sostegno a organizzazioni ed enti non profit nazionali e locali e iniziative di solidarietà sociale.

La funzione **Communication, Marketing, Public Affairs & Sustainability pianifica e organizza gli eventi, le iniziative e le donazioni del Gruppo in tali ambiti**, assicurando il pieno rispetto dei principi e delle regole di condotta enunciati nel Codice Etico relativamente a trasparenza, osservanza delle leggi, scelta dei beneficiari e registrazione dei pagamenti effettuati.

Nel 2022, l'impegno del Gruppo si è concretizzato con partnership, accordi e donazioni che hanno coinvolto onlus, cooperative sociali, enti benefici con una particolare attenzione ai bambini e ai soggetti disagiati verso i quali la Banca è intervenuta attivamente con diversi progetti.

Kaleidos, Social Impact Lab di Banca Ifis

Nel 2022, Banca Ifis ha lanciato **Kaleidos, il Social Impact Lab** creato per promuovere progetti a elevato impatto sociale. Kaleidos nasce con l'obiettivo di raccogliere tutte le iniziative presenti e future, identificate in tre aree di intervento prioritarie: Comunità inclusive, Cultura e territorio, Benessere delle persone.

Il progetto si compone di numerose iniziative che lavorano sinergicamente verso un obiettivo comune: mettere a disposizione delle persone che lavorano nel Gruppo, e non solo, strumenti per **contribuire alla costruzione di un futuro più inclusivo e sostenibile**. Rientrano sotto questo ambito iniziative a sostegno della reinclusione sociale di persone in difficoltà quali, ad esempio, i programmi di studio pensati per i giovani del Carcere di Bollate, le borse lavoro per i ragazzi del centro accoglienza CAF a Milano, e il laboratorio di pasticceria dei giovani ospiti della comunità di Don Gino Rigoldi. Sempre nell'universo Kaleidos, rientra l'iniziativa per costruire un centro accoglienza per ragazzi vittime di violenza a Bucarest che, grazie all'arte circense, si impegna per restituire dignità e speranza (progetto raccontato in un docufilm – "The Jockers" – premiato anche all'ultima Mostra del Cinema di Venezia).

- **Impact Watch:** con l'obiettivo di accrescere internamente ed esternamente la cultura e la consapevolezza sulla sostenibilità, Gruppo Banca Ifis lancia un osservatorio – "Impact Watch" – dedicato a temi e trend che abilitano la transizione sostenibile, con un focus particolare sulle PMI, che prevede inizialmente la produzione di due studi annuali.

- **Modello di valutazione d'impatto:** costruzione di un modello (replicabile e scalabile) in grado di identificare, misurare e monitorare l'impatto generato dalle iniziative strategiche di Gruppo Banca Ifis in ambito di responsabilità sociale. Il progetto è stato sviluppato nel corso del 2022 in partnership con Triadi, start-up del Politecnico di Milano, specializzata in tecnologie e metodologie per la valutazione dell'impatto sociale. Lo strumento consente la mappatura del processo di cambiamento e la conseguente identificazione degli effetti e degli impatti di tali attività per i diversi stakeholder interni ed esterni del Gruppo.

- **Social Factory:** le nuove progettualità verranno sviluppate seguendo un modello di open innovation che ha l'obiettivo di promuovere l'innovazione grazie a partnership strategiche e alla maggiore collaborazione tra pubblico e privato per valorizzare e facilitare la messa a sistema di competenze e nuove idee.

Donazioni e sponsorizzazioni

Progetti di inclusione	Sostegno ad enti che si occupano di supportare famiglie e giovani in situazioni disagiate con la Fondazione Don Gino Rigoldi a Milano. In collaborazione con l'associazione CAF, sostegno per l'ampliamento della Teen House, struttura dedicata a giovani adulti dai 18 ai 21 anni, per facilitare una graduale interazione con il mondo del lavoro e inserimento nel contesto sociale in modalità autonoma. Sostegno alla Fondazione Heal, servizio di Taxi solidale per agevolare i bambini affetti da malattie oncologiche e le loro famiglie nel trasporto in ospedale.
Sostegno alla ricerca medico-scientifica	Sostegno alla ricerca e alla tutela della salute, con particolare attenzione alle malattie croniche attraverso la donazione di attrezzature e strumentazione medica o il sostegno diretto a enti e istituzioni benefiche come la Fondazione Veronesi in ambito della sensibilizzazione e della prevenzione per i tumori al seno e l'adesione all'iniziativa "Adotta un Ricercatore" della Fondazione per la Ricerca Biomedica Avanzata Onlus di Padova.
Conservazione del patrimonio artistico	Sostegno a iniziative su scala locale e nazionale per la tutela e la conservazione del patrimonio artistico e paesaggistico. In particolare, nel 2022 è stato sostenuto il FAI nel progetto "La Stanza della Sostenibilità", progetto triennale di educazione a una nuova visione dell'Ambiente, che crei conoscenza e coscienza, iniziato a Villa Necchi Campiglio (Milano).
Sostegno allo sport giovanile	In partnership con il CONI, sostegno agli atleti dei Campionati Mondiali Giovanili delle discipline olimpiche del 2022. Supporto alla Fondazione Torneo Ravano – Coppa Paolo Mantovani per la promozione dei valori dello sport con particolare riferimento a quello giovanile.
Premio Bancor	Gruppo Banca Ifis è stato sponsor della prima edizione italiana del Premio Bancor, istituito dall'Associazione di Cultura Economica e Politica Guido Carli. L'obiettivo del premio è quello di premiare ogni anno una personalità di rilevanza mondiale chi si sia distinta nel dimostrare di affrontare tematiche economiche con sapienza e integrità. L'evento al quale hanno partecipato importanti figure politico-istituzionali italiane tra i quali il Governatore di Banca d'Italia Ignazio Visco e il Presidente di Consob Paolo Savona, ha premiato Lord Mervyn King, ex Governatore della Bank of England.
Oscar del Cicloturismo	Nel 2022, Gruppo Banca Ifis è stato sponsor della settima edizione dell'Oscar del Cicloturismo, premio nato nel 2015 per valorizzare tutte le forme di turismo sostenibile, i percorsi ciclopedonali italiani ed eleggere ogni anno le migliori ciclovie della Penisola.

Gruppo Banca Ifis, con l'inizio del conflitto in Ucraina ha promosso **iniziative a sostegno del popolo ucraino** attraverso donazioni a organizzazioni internazionali e nazionali attivamente impegnate per fornire aiuto ai civili e soprattutto ai bambini.

Ospedale Pediatrico e Fondazione Bambino Gesù

Gruppo Banca Ifis affianca l'Ospedale Pediatrico Bambino Gesù per sostenere la **ricerca contro i tumori maligni del sistema nervoso centrale**. In particolare, la donazione effettuata dal Gruppo sostiene una sperimentazione dell'Ospedale Pediatrico della Santa Sede, terapia genica con cellule CAR T sui pazienti con recidiva o refrattari alle altre cure oggi disponibili.

Nello studio verranno arruolati 54 pazienti di età compresa tra 6 mesi e 30 anni. I primi risultati sono attesi a 6-12 mesi dall'avvio della sperimentazione.

Rapporti con scuole, università e cittadinanza

Banca Ifis e Università

Nel corso del 2022, in continuità con i precedenti esercizi, **la Banca ha effettuato donazioni per borse di studio** destinate a giovani studenti meritevoli per il completamento di percorsi di formazione professionale con il master in Risk management, Internal Audit & Fraud (RIAF) promosso da Ca' Foscari Challenge School a partire dall'anno accademico 2022/2023.

Inoltre, la Banca, in collaborazione con l'agenzia delle Nazioni Unite, il Ministero del Lavoro, Confindustria e il Global Compact Network Italia, **ha promosso un progetto a favore dell'inserimento** di studenti rifugiati politici ad alto potenziale già presenti in Italia e laureandi presso le migliori università italiane, in linea con le posizioni aperte.

Banca Ifis per lo sport

Per il terzo anno, Gruppo Banca Ifis è Premium Partner delle Grandi Classiche Italiane del Ciclismo (Strade Bianche, Milano Torino, Milano Sanremo, Gran Piemonte, Tirreno Adriatico, Il Lombardia) e del Giro di Sicilia, oltre che Official Partner delle competizioni amatoriali Gran Fondo Strade Bianche e Gran Fondo Il Lombardia. Questa partnership dimostra l'importanza che lo sport ricopre per Banca Ifis in quanto veicolo di valori positivi e strumento per sostenere i territori.

Nel 2022, questo ambito di attività è stato arricchito dalla creazione e pubblicazione del primo **Osservatorio sullo Sport System italiano**, uno strumento di conoscenza a disposizione degli operatori dei settori sportivo, produttivo e dei decisori politici. L'Osservatorio è stato sviluppato applicando la definizione più ampia prevista dagli standard statistici internazionali (definizione di Vilnius 2.0), dotando così l'Italia di una piattaforma di monitoraggio della filiera sportiva, così come richiesto dalla Commissione europea sin dal 2006.

Inoltre, il Gruppo ha selezionato, in linea con la propria mission e valori, una serie di eventi e progetti legati al mondo dello sport dilettantistico e professionale per lo sviluppo di nuove relazioni sul territorio che vedono il **coinvolgimento diretto di clienti e dipendenti**.

Tra le **principali attività sportive** a cui il Gruppo ha partecipato troviamo:

- partnership con la Fondazione Ravano per l'organizzazione dell'omonimo torneo presso la città di Genova e riservato ai giovani studenti delle scuole elementari del territorio ligure;
- sponsorizzazione della Partita del Cuore, evento sportivo con finalità benefiche e giocato da rappresentanti della Nazionale Italiana Cantanti e personaggi dello spettacolo;
- ristrutturazione e sponsorizzazione del campo da calcio ubicato presso l'Opera Don Bosco di Sampierdarena a Genova con l'obiettivo di promuovere e incoraggiare la pratica sportiva giovanile presso l'Istituto Salesiano;
- il Gruppo ha organizzato e sostenuto eventi istituzionali a carattere sportivo in collaborazione con il C.O.N.I.: tra questi, si ricordano la presentazione del primo Osservatorio sullo Sport System italiano e la presentazione delle Borse di Studio elargite a favore di alcuni dei giovani atleti del C.O.N.I..

Inoltre, il Gruppo riconosce i valori dello sport non solo come buone pratiche educative, ma anche come un veicolo di benessere e crescita per la società e le organizzazioni.

[GRI 413-1]

Per il 2022, il **72%⁶⁰** (61% nel 2021) del totale **delle donazioni e degli eventi organizzati**, partecipati attivamente oppure sponsorizzati dal Gruppo, hanno previsto il **coinvolgimento delle comunità locali dei territori di riferimento**. Tali attività hanno avuto puramente finalità benefiche, sociali, informative o educative.

In particolare, nel corso del periodo di rendicontazione, si è registrato un significativo aumento delle attività legate al mondo dello sport con l'obiettivo di promuoverne i valori tra i giovani delle comunità locali.

Alle iniziative che hanno coinvolto la comunità sono stati destinati 3.519.939 di euro (2.047.953 di euro nel 2021), equivalenti ad **un aumento del 72% rispetto al 2021**, riconducibile principalmente all'incremento nel numero delle attività, quasi raddoppiate.

Sviluppo Sostenibile del Veneto: Banca Ifis aderisce al protocollo

Banca Ifis è il primo, e ad oggi unico, istituto di credito ad aver aderito al Protocollo d'intesa per lo Sviluppo Sostenibile del Veneto. Il protocollo, che dura tre anni eventualmente prorogabili, è espressione dell'impegno della regione al conseguimento degli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU.

L'obiettivo dell'iniziativa è quello di definire una strategia regionale di sviluppo sostenibile e monitorarne l'andamento in base alle nuove esigenze, identificando i punti di forza e di debolezza nel cammino verso la piena sostenibilità economica, sociale, ambientale e istituzionale.

⁶⁰ La percentuale è stata calcolata considerando tutte le attività svolte nell'anno 2022 che hanno avuto finalità benefica / sociale / informativa / educativa - senza quindi obiettivi di business diretto - rivolte ad una platea ampia e generalista, espressione delle comunità locali dei territori coinvolti.



Ulteriori informazioni sulla composizione del personale

[GRI 2-7]

Totale dipendenti		2022	2021	2020
	N.	1.874	1.849	1.727
Uomini	N.	870	856	794
	%	46%	46%	46%
Donne	N.	1.004	993	933
	%	54%	54%	54%

Totale dipendenti		2022	2021	2020
	N.	1.874	1.849	1.727
A tempo indeterminato (totale)	N.	1.825	1.786	1.671
Uomini	N.	848	829	770
	%	46%	46%	46%
Donne	N.	977	957	901
	%	54%	54%	54%
A tempo determinato (totale)	N.	49	63	56
Uomini	N.	22	27	24
	%	45%	43%	43%
Donne	N.	27	36	32
	%	55%	57%	57%

Il dato restituito include tutti i dipendenti di Gruppo Banca Ifis, ivi inclusi i dipendenti esteri che rappresentano l'1,8% del totale (34 persone). Circa lo 0,06% dei lavoratori a tempo indeterminato è rappresentato da contratti di apprendistato. Non viene riportata una suddivisione dei dati per area geografica in funzione dell'operatività prevalentemente concentrata su suolo italiano. Gruppo Banca Ifis non ha impiegato dipendenti a ore non garantite nel corso del periodo di rendicontazione.

Totale dipendenti		2022	2021	2020
	N.	1.874	1.849	1.727
Full Time (totale)	N.	1.781	1.758	1.571
Uomini	N.	866	851	743
	%	49%	48%	47%
Donne	N.	915	907	828
	%	51%	52%	53%
Part Time (totale)	N.	93	91	67
Uomini	N.	4	5	3
	%	4%	5%	4%
Donne	N.	89	86	64
	%	96%	95%	96%

Il dato, raccolto al termine del periodo di rendicontazione, ossia al 31.12.2022, è riferito al numero totale di personale dipendente (*headcount*).

[GRI 2-8]

A fronte di un crescente interesse del Gruppo nel coinvolgimento di nuovi talenti nelle attività di business, nel corso del 2022 si è registrato un aumento del numero di tirocini attivati (curriculari ed extra curriculari). I tirocini, oltre ad avere finalità formative, hanno contribuito al supporto di progettualità avviate nel corso del periodo di rendicontazione.

Rispetto al biennio precedente, si è inoltre registrato un incremento delle somministrazioni di lavoro a termine a supporto sia delle progettualità attive nel corso del periodo di rendicontazione sia dei processi di integrazione a seguito di riorganizzazioni della struttura societaria, conseguenti alla nascita della nuova società Banca Credifarma e alla revisione organizzativa della Direzione Legale Banca Ifis.

Nel 2022, il **totale dei lavoratori non dipendenti il cui lavoro è controllato dall'organizzazione è risultato pertanto pari a 43** (17 nel 2021 e 28 nel 2020).

[GRI 405-1]

Composizione del personale		2022	2021	2020
Totale	N.	1.874	1.849	1.727⁶¹
Per genere:				
Uomini	N.	870	856	794
	%	46%	46%	46%
Donne	N.	1.004	993	933
	%	54%	54%	54%
Per fasce d'età:				
Età inferiore a 30 anni	N.	128	138	91
	%	7%	7%	5%
Età compresa tra 30 e 50 anni	N.	1.380	1.380	1.307
	%	74%	75%	76%
Età superiore a 50 anni	N.	366	331	329
	%	20%	18%	19%
Numero totale di dipendenti per categoria e genere				
	N.	1.874	1.849	1.727
Totale Dirigenti	N.	95	89	78
Uomini	N.	71	67	60
	%	75%	75%	77%
Donne	N.	24	22	18
	%	25%	25%	23%
Totale Quadri	N.	567	546	507
Uomini	N.	317	309	285
	%	56%	57%	56%
Donne	N.	250	237	222
	%	44%	43%	44%
Totale Impiegati	N.	1.212	1.214	1.142
Uomini	N.	482	480	449
	%	40%	40%	39%
Donne	N.	730	734	693
	%	60%	60%	61%

⁶¹ Per il 2020, dal totale dei dipendenti sono esclusi i 31 dipendenti di Farbanca.

Numero totale di dipendenti per categoria e fasce di età		2022	2021	2020
	N.	1.874	1.849	1.727
Totale Dirigenti	N.	95	89	78
Età inferiore a 30 anni	N.	0	0	0
	%	0%	0%	0%
Età compresa tra 30 e 50 anni	N.	43	41	32
	%	45%	46%	41%
Età superiore a 50 anni	N.	52	48	46
	%	55%	54%	59%
Totale Quadri	N.	567	546	507
Età inferiore a 30 anni	N.	1	3	1
	%	0,2%	1%	0,2%
Età compresa tra 30 e 50 anni	N.	382	377	339
	%	67,4%	69%	66,9%
Età superiore a 50 anni	N.	184	166	167
	%	32,4%	30%	32,9%
Totale Impiegati	N.	1.212	1.214	1.142
Età inferiore a 30 anni	N.	127	135	90
	%	10%	11%	8%
Età compresa tra 30 e 50 anni	N.	955	962	936
	%	79%	79%	82%
Età superiore a 50 anni	N.	130	117	116
	%	11%	10%	10%

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

Individui appartenenti alle categorie protette		2022	2021	2020
Totale	N.	88	87	84
Sotto i 30 anni di età	N.	3	3	3
Uomini	N.	1	2	2
Donne	N.	2	1	1
Tra i 30 e 50 anni di età	N.	63	64	61
Uomini	N.	25	24	25
Donne	N.	38	40	36
Sopra i 50 anni di età	N.	22	20	20
Uomini	N.	6	5	5
Donne	N.	16	15	15
% individui appartenenti alle categorie protette sul totale dei dipendenti	%	4,7%	4,7%	4,9%
% individui disabili appartenenti alle categorie protette sul totale dei dipendenti	%	4,1%	4,2%	4,1%
% individui appartenenti alle categorie protette sul totale dei dipendenti (inclusi nella base di calcolo)	%	5,5%	5,5%	5,8%

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 dei dipendenti esteri. 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 ⁶²		2022	2021	2020
	N.	258	615	114
%	14%	33%	7%	
Per genere:				
Uomini	N.	132	284	60
	%	15%	33%	8%
Donne	N.	126	331	54
	%	13%	33%	6%
Per fasce d'età:				
Età inferiore a 30 anni	N.	59	94	27
	%	46%	68%	30%
Età compresa tra 30 e 50 anni	N.	155	486	78
	%	11%	35%	6%
Età superiore a 50 anni	N.	44	35	9
	%	12%	11%	3%

Totale dei dipendenti che hanno lasciato l'organizzazione		2022	2021	2020
	N.	233	417	140
%	12%	23%	8%	
Per genere:				
Uomini	N.	118	194	74
	%	14%	23%	9%
Donne	N.	115	223	66
	%	11%	22%	7%
Per fasce d'età:				
Età inferiore a 30 anni	N.	25	39	13
	%	20%	28%	14%
Età compresa tra 30 e 50 anni	N.	158	350	94
	%	11%	25%	7%
Età superiore a 50 anni	N.	50	28	33
	%	14%	8%	10%

Si precisa che all'interno delle assunzioni e cessazioni 2022 sono state considerate le movimentazioni derivanti da operazioni di fusione/scorporo societario e da cessioni di contratto infragruppo. Nello specifico si segnala che 66 "assunzioni" e 66 "cessazioni" sono frutto della fusione per incorporazione tra Farbanca S.p.A. e Credifarma S.p.A. avvenuta in data 11.04.2022, che ha portato alla nascita della nuova società del Gruppo Banca Credifarma S.p.A.; e che 30 "assunzioni/cessazioni" sono in realtà cessioni di contratto infragruppo (di cui 2 legate all'operazione di cessione delle azioni della società Ifis Real Estate S.p.A. ad altra società avvenuta in data 11.05.2022). Al netto di tali operazioni, il trend delle assunzioni non ha subito una rilevante inversione di tendenza.

⁶² Nel corso del 2022, Gruppo Banca Ifis ha sostenuto un costo per nuove assunzioni pari a 5.127.911 di euro (oltre 9 milioni nel 2021), pari ad un costo medio di 31.653,77 di euro per FTE (42.511,63 nel 2021).

Totale dei dipendenti che hanno lasciato volontariamente l'organizzazione		2022	2021	2020
	N.	94	95	111
	%	5%	5%	6%
Per genere:				
Uomini	N.	58	55	60
	%	7%	6%	8%
Donne	N.	36	40	51
	%	4%	4%	5%
Per fasce d'età:				
Età inferiore a 30 anni	N.	8	9	12
	%	6%	7%	13%
Età compresa tra 30 e 50 anni	N.	78	69	72
	%	6%	5%	6%
Età superiore a 50 anni	N.	8	17	27
	%	2%	5%	8%

Nel corso del 2022, sono state aperte un totale di 80 posizioni lavorative (79 nel 2021), il 28% delle quali è stato ricoperto da candidati interni mediante azioni di ricollocamento (il 24% nel 2021)⁶³.

[GRI 401-3]

Congedo Parentale ⁶⁴		2022	2021	2020
Numero totale dei dipendenti che hanno avuto diritto al congedo parentale	N.	565	591	509
Uomini	N.	260	271	230
Donne	N.	305	320	279
Numero totale dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	N.	124	102	104
Uomini	N.	3	1	4
Donne	N.	121	101	100
Numero totale dei dipendenti che sono tornati al lavoro durante il periodo di rendicontazione dopo aver usufruito del congedo parentale	N.	124	101	104
Uomini	N.	3	1	4
Donne	N.	121	100	100
Numero totale dei dipendenti che sono tornati al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale e che sono ancora dipendenti dell'organizzazione nei 12 mesi successivi al rientro	N.	123	100	102
Uomini	N.	3	1	4
Donne	N.	120	99	98
Tasso di rientro dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	%	100%	99%	100%
Tasso di retention dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	%	99%	99%	98%

Rispetto al totale dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale nel corso del 2022, il 7% ha usufruito del congedo parentale non retribuito (5% nel 2021 e 11% nel 2020); il 7% ha usufruito del congedo straordinario Covid-19 e il 95% ha usufruito del congedo parentale al 30% (96% nel 2021 e 91% nel 2020).

⁶³Per "posizioni aperte" si intendono le richieste di assunzione effettuate nel corso dell'anno a titolo di incremento del personale (ingressi incrementali); pertanto sono escluse le richieste di assunzione per sostituzione maternità e del personale cessato.

⁶⁴Sono state considerate le seguenti tipologie di congedo parentale: congedo parentale ad ore al 30%; congedo parentale a giorni al 30%; congedo parentale non retribuito ad ore; congedo parentale non retribuito a giorni; congedo parentale straordinario Covid-19 50% ad ore; congedo parentale straordinario Covid-19 50% a giorni; congedo parentale straordinario Covid-19 non retribuito a giorni; congedo parentale straordinario Covid-19 non retribuito ad ore.

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

Anche per il 2022, il Gruppo ha confermato l'interesse primario alla **tutela della salute e della sicurezza dei dipendenti** stando costantemente al passo con la normativa via via vigente e, anche a prescindere dalla stessa, adottando provvedimenti all'insegna della massima prudenza e attenzione al fine di non sottovalutare le evoluzioni che la pandemia avrebbe potuto avere.

Di seguito, vengono riportate le principali **iniziative a supporto del personale** del Gruppo:

TIPOLOGIA INTERVENTO	DESCRIZIONE
Governance dell'emergenza	<ul style="list-style-type: none"> • 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 • Formalizzazione dei Piani di Continuità Operativa • Partecipazione al test "Disaster Recovery di Gruppo (che vale come formazione sulle procedure di emergenza) delle società estere • Conferma per il primo semestre dell'anno 2022 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"> • Utilizzo di strumenti di collaborazione integrata che coniugano insieme fonia, video e dati (servizi "Unified Communication as a Services" - UCAAS) garantendo la continuità operativa
Continuità dello sviluppo professionale e della formazione	<ul style="list-style-type: none"> • Prosecuzione del progetto Ifis Smart Way attraverso la messa a disposizione, nella piattaforma Ifis Talent, di pillole formative che mirano a sensibilizzare tutti i collaboratori aziendali sulle implicazioni del lavoro da casa e sull'efficace gestione dello stesso, sollecitando spunti di riflessione e aumentando il livello di consapevolezza • Riprogettazione delle attività di formazione al fine di erogarle prevalentemente online