

**VERBALE DI RIUNIONE**  
**COMITATO WELFARE, SICUREZZA E SVILUPPO SOSTENIBILE**

Il Comitato welfare, sicurezza e sviluppo sostenibile del Gruppo Intesa Sanpaolo (di seguito Comitato), quale organismo permanente di coinvolgimento paritetico dei lavoratori e delle loro rappresentanze, si è incontrato in data odierna per le verifiche e le attività definite nell’ambito del “Progetto Welfare” (di seguito Progetto), previsto dall’Accordo 14 aprile 2021 (Premio Variabile di Risultato 2021).

Pur nel permanere della situazione emergenziale causata dal Covid-19, la contrattazione collettiva di secondo livello del Gruppo Intesa Sanpaolo, conclusasi con l’Accordo di rinnovo dell’8 dicembre 2021, anche attraverso il percorso di integrazione e armonizzazione dell’ex Gruppo UBI, ha confermato una serie di misure di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, portando all’introduzione di nuovi strumenti e all’implementazione di quelli esistenti.

Con riferimento agli obiettivi del Progetto, il Comitato ha analizzato i seguenti ambiti:

- Inclusione e Disability Management, in relazione alle azioni positive ed esperienze proposte dal Comitato Welfare e dal gruppo interfunzionale “InSUPERabili”;
- utilizzo degli strumenti di conciliazione tempi di vita e lavoro introdotti con il Contratto collettivo di secondo livello del 3 agosto 2018, e relative modifiche e integrazioni successive.

Nell’ambito degli obiettivi individuati dal Progetto i componenti del Comitato si danno atto che in relazione a:

- Disability Management

Nel corso del 2021, è continuata l’attività del Gruppo interfunzionale Disability Management “inSUPERabili”, che si interfaccia con i componenti del Comitato. Dall’attivazione del Gruppo di Lavoro sono state gestite 150 segnalazioni rispetto a bisogni espressi dai lavoratori, delle quali circa 60 durante l’anno 2021. Parallelamente sono proseguite le attività dei sottogruppi progettuali.

Il Gruppo “InSUPERabili” ha lanciato nel corso del mese di dicembre 2021 il concorso “#RealizzAbile”, rivolto a tutti i dipendenti del Gruppo, per raccogliere idee e spunti utili a migliorare l’ambiente di lavoro dei dipendenti con disabilità. La giuria del concorso, con il coinvolgimento del Comitato, selezionerà cinque tra le proposte pervenute al fine di verificarne la fattibilità e consentirne l’eventuale realizzazione.

- Inclusione

A seguito delle iniziative promosse durante gli incontri del Comitato, nel corso del 2021 il programma “Back@Work” - percorso specifico dedicato ai colleghi e alle colleghine che si assentano dal lavoro per lunghi periodi (ad esempio per maternità, aspettativa, malattia, etc.) - attivabile su base volontaria, è stato esteso a tutto il personale del Gruppo. Nel corso dell’anno 2021 hanno aderito al progetto circa 150 dipendenti (circa 210 da inizio programma). Nel corso dell’incontro odierno, in linea con quanto previsto dall’Accordo Inclusione dell’8 dicembre 2021, sono state discusse alcune proposte, di cui all’allegata documentazione, al fine di implementare il programma con ulteriori strumenti e funzionalità.

Nell’incontro del 26 novembre 2021 è stata analizzata la proposta relativa all’utilizzo dei fondi raccolti con l’iniziativa “Arrotonda solidale” al fine di inserire sino a 10 collaboratori con diagnosi di autismo mediante contratto di somministrazione nel corso dell’anno 2022 per lo svolgimento di attività in service per il Gruppo con l’obiettivo di incrementarne l’occupabilità. L’impegno economico finanzierebbe

i percorsi di supporto e affiancamento da parte di psicologi/coach specializzati, funzionale all'inserimento lavorativo.

L'impegno del Gruppo e delle OO.SS. in relazione alle suddette iniziative è stato ribadito con l'Accordo Inclusione, così come rinnovato in data 8 dicembre 2021.

- Conciliazione tempi di vita e lavoro

In data odierna considerati gli obiettivi individuati dall'Accordo 14 aprile 2021, l'Azienda ha rappresentato l'utilizzo nel corso del 2021 delle misure previste dall'Accordo "Conciliazione tempi di vita e lavoro" del 3 agosto 2018, unitamente all'Accordo per l'integrazione del Gruppo UBI nel Gruppo Intesa Sanpaolo (vedi presentazione allegata).

Il Comitato ha verificato che si è registrato un incremento del 4% della percentuale di lavoratori che hanno utilizzato Sospensione Volontaria dell'attività Lavorativa nel corso dell'anno 2021 rispetto all'anno 2020 (misurato come raffronto tra la percentuale dei dipendenti fruitori alla data del 31.12.2021 rispetto all'organico perimetro Italia alla medesima data - circa 19% - e la percentuale dei dipendenti fruitori alla data del 31.12.2020 rispetto all'organico perimetro Italia alla medesima data – circa 15%).

Milano, 17 febbraio 2022

INTESA SANPAOLO

Nicola Reda

Anna Kamila Hensel

FABI

Helga Boscato

FISAC/CGIL

Roberto Malano

FIRST/CISL

Enrico Cacciolla

UILCA  
Claudia Tolomei

UNISIN  
Franco Morale



**Comitato Welfare, Sicurezza e Sviluppo sostenibile  
«Progetto Welfare» 2021**

Milano, 17 febbraio 2022

# Ambiti del Progetto Welfare 2021

- **Inclusione e “Disability Management”**, in relazione alle azioni positive ed esperienze proposte dal Comitato Welfare e dal gruppo interfunzionale “InSUPERabili”
- utilizzo degli **strumenti di conciliazione tempi di vita e di lavoro** introdotti con il Contratto collettivo di secondo livello del 3 agosto 2018, e relative modifiche e integrazioni successive – con particolare riferimento alla Banca del tempo e alla Sospensione Volontaria attività Lavorativa

# Accordo Inclusione

«Back@work»

- l'Accordo del 3 agosto 2018 in tema di Inclusione ha previsto, tra l'altro, la promozione di interventi finalizzati a favorire il rientro dalle assenze di lungo periodo dei dipendenti attraverso specifiche iniziative di supporto, ponendo le basi per la successiva attivazione dell'iniziativa «Back@Work»;
- Nel triennio 2018-2021, nel corso di specifici incontri nell'ambito del Comitato Welfare, le OOSS e l'Azienda hanno progressivamente accompagnato lo sviluppo di tale iniziativa attraverso la condivisione di proposte e ricevendo aggiornamenti periodici sulle varie fasi evolutive del progetto;
- Con l'Accordo Inclusione dell'8 dicembre 2021, le Parti hanno confermato la volontà di proseguire l'implementazione del percorso «Back@Work» già reso disponibile per tutto il personale del Gruppo.

# Back@Work

## La timeline della Fase 1 dell'iniziativa

**2019**

Incontri del Comitato Welfare e iniziative preparatorie di ascolto che hanno contribuito alla progettazione del programma Back@work



**Novembre 2019**

Lancio del pilota del programma Back@Work: coinvolte 8 Divisioni / Aree di Governo nel progetto di accompagnamento e supporto alle colleghi lungo-assenti per maternità



**Maggio 2020**

Adesione alla fase pilota del programma da parte di due ulteriori Divisioni

**Gennaio 2021**

Estensione del programma a tutto il perimetro del Gruppo per l'accompagnamento e il supporto alle colleghi lungo-assenti per maternità

Estensione del programma all'interno di 4 Divisioni per il supporto a tutte le persone lungo-assenti

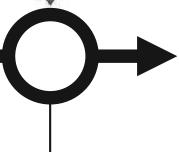


**Ottobre 2021**

Estensione del programma a tutte le causali di lungo-assenza e tutte le Divisioni e Aree di Governo del Gruppo



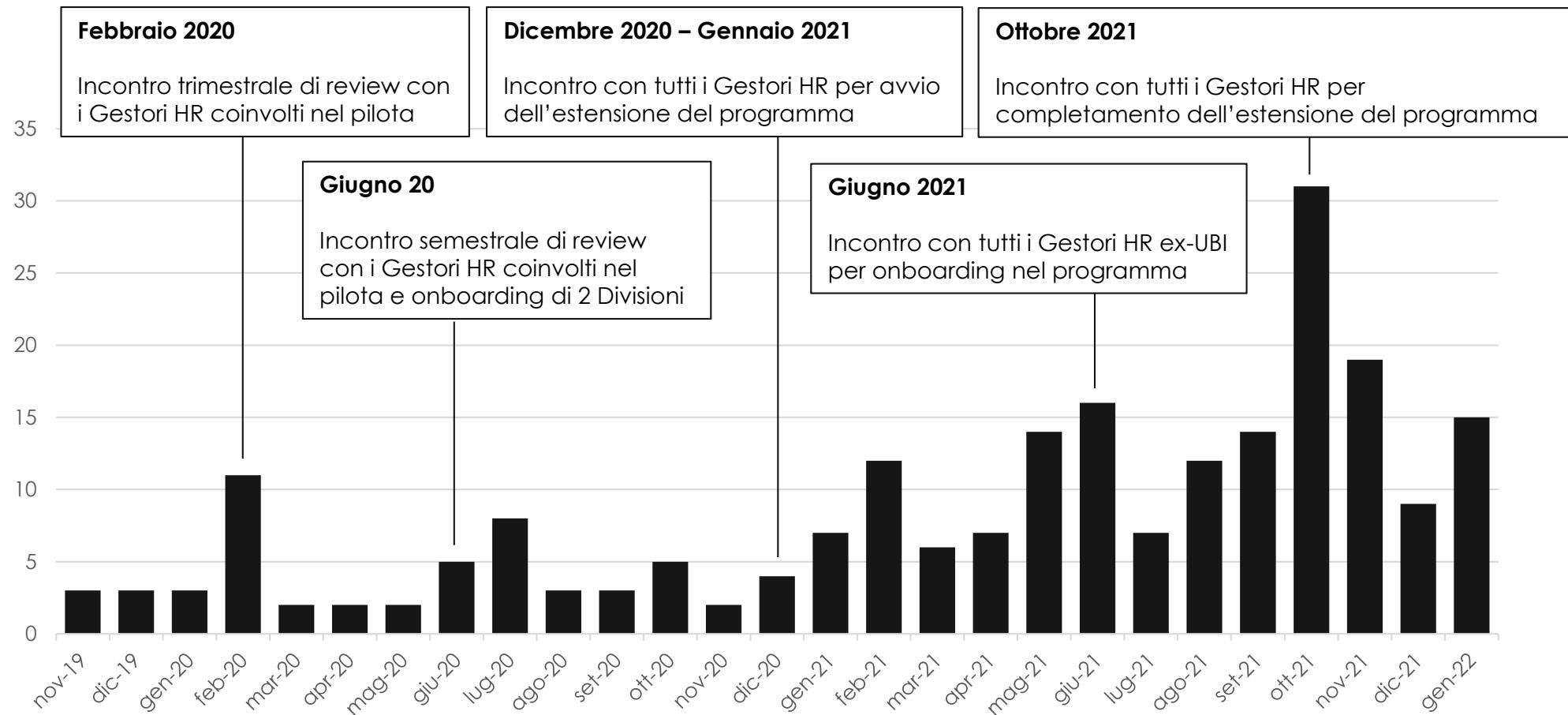
**Febbraio 2022**



# Back@Work

Le adesioni al programma

Totale adesioni (Gen.22):  
**225**



# Back@Work

Alcuni feedback dalle colleghi che hanno partecipato...

Mi è piaciuto molto, è andato a **lavorare su paure e timori** che di solito si ha paura di esternare nel mondo lavorativo

Penso che sia stato uno strumento utile per **conciliare vita privata e lavorativa**

In passato sono stata assente per un incidente e il rientro è stato traumatico. Questa volta invece sono rimasta in contatto con l'azienda e **supportata sia a livello organizzativo, che amministrativo** per tutta la mia assenza

Penso che, insieme allo smart [working], per il primo anno di vita del bambino, sia il **giusto accompagnamento alla maternità**

E' uno **strumento di parità** per permettere alle donne di essere mamme in carriera

Programma personalmente molto apprezzato per rimanere in contatto con l'azienda e per **risolvere alcuni quesiti** che altrimenti non avrei saputo a chi porre

Fonte: questionario di valutazione del programma Back@Work – campagne di Maggio e Ottobre 2021

# La Fase 2 del programma: prime ipotesi

Le figure originariamente previste per la Fase 2: coach, psicologi e role model

## Figure coinvolte nel processo

Persona lungo-assente

- Assenza (prevedibile e non prevedibile) a partire da 90 giorni
- Maternità, malattia, altro

Responsabile

- Promotore del programma
- Facilitatore dei processi

Gestore HR

- Gestore di riferimento della persona e della struttura
- Focal point del Programma

## Figure di possibile coinvolgimento (fase 2)

Coach

- Interno / esterno
- A supporto di tutte le figure coinvolte nel processo

Psicologo

- Esterno (ipotesi di sinergia con il progetto in ambito Servizi alla Persona)
- A supporto di specifiche situazioni che coinvolgano la persona interessata e/o il Gestore HR

Role model

- Interne (già attive per il progetto Inspiringirls, da selezionare, ingaggiare e supportare)
- Incoraggiamento attraverso il confronto di esperienze–creazione network

# Back@Work

*Ulteriori ambiti di riflessione:*

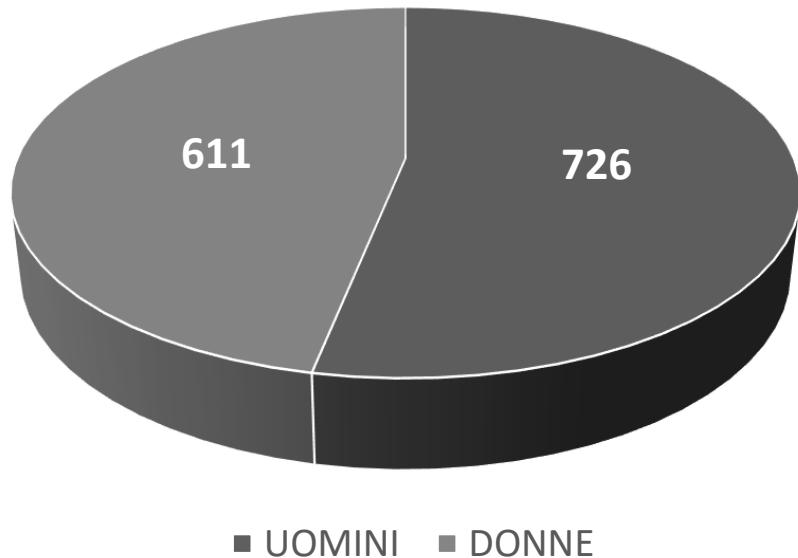
- Approfondimento nelle modalità di ingaggio attraverso anche altri strumenti, ad esempio mail

# Banca del Tempo: donazioni 2021

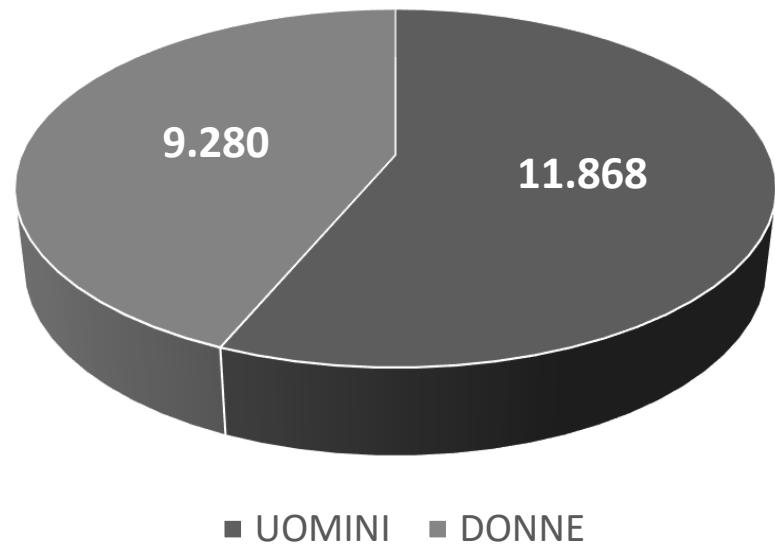
<b>TEMPO DONATO (in ore)</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
<b>DOTAZIONE INIZIALE</b>	<b>50.000</b>	<b>60.000</b>	<b>65.000</b>
<b>DONAZIONE COLLEGHI</b>	<b>12.860</b>	<b>38.423</b>	<b>21.148</b>
<b>DONAZIONI AZIENDALI</b>	<b>12.860</b>	<b>38.423</b>	<b>30.000</b>
<b>FERIE VERSATE PER CESSAZIONE DAL SERVIZIO A FRONTE DI ACCORDI AZIENDALI</b>		<b>17.662</b>	
<b>TOTALE</b>	<b>75.720</b>	<b>154.508</b>	<b>116.148</b>
<b>NUMERO COLLEGHI</b>	<b>877</b>	<b>2.277</b>	<b>1.337</b>

# Banca del Tempo: donazioni 2021

NUMERO DIPENDENTI DONATORI



NUMERO ORE DONATE

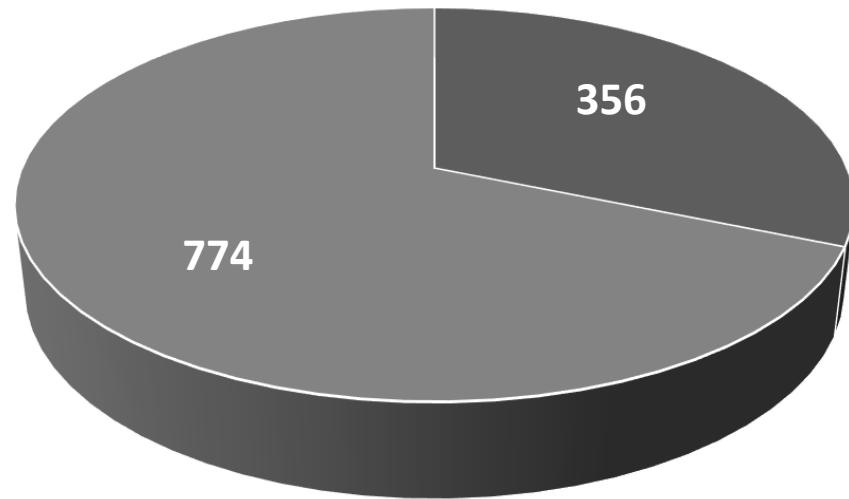


# Banca del Tempo: utilizzi 2019 - 2021

SOLIDARIETA'	2019	2020	2021
TEMPO RICHIESTO CAUSALI ORDINARIE	60.222	53.766	67.865
NUMERO COLLEGHI	864	782	919
TEMPO RICHIESTO CAUSALI COVID		31.834	25.203
NUMERO COLLEGHI		351	243
TEMPO RICHIESTO TOTALE	60.222	85.600	93.068
NUMERO COLLEGHI TOTALE	864	1.073	1.130

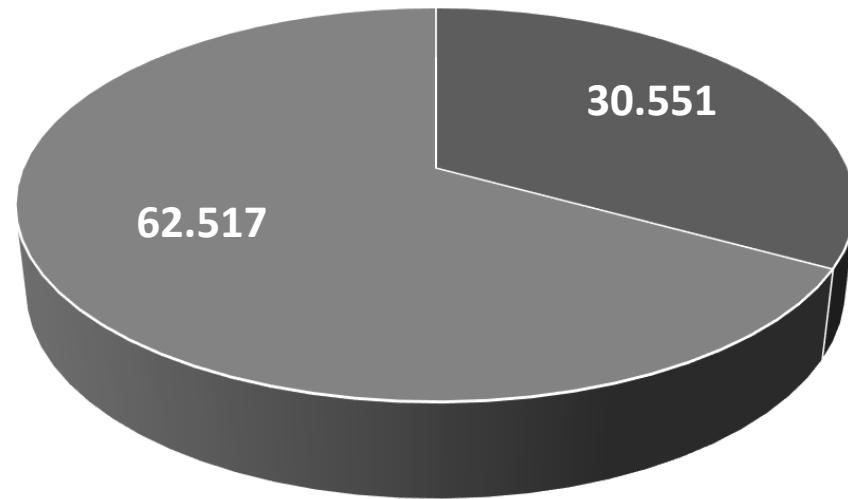
# Banca del Tempo: utilizzi 2021

NUMERO DIPENDENTI



■ Uomini ■ Donne

NUMERO ORE RICHIESTE



■ Uomini ■ Donne

# Banca del Tempo: focus causali COVID-19

Causali	2020		2021	
	n. richieste approvate	n. ore approvate	n. richieste approvate	n. ore approvate
Titolari di certificazione ex art. 3 comma 3, legge 104/92 per sé stessi in attesa Lavoro Flessibile	0	0	0	0
Genitori di figli fino a 14 anni in attesa Lavoro Flessibile	9	158	0	0
Assistenza familiari e affini entro il primo grado anziani o non autosufficienti	313	16.691	486	17.902
Titolari di certificazione ex art. 3 comma 3, legge 104/1992 per figli minori	1	113	0	0
Genitori di figli fino a 12 anni	232	14.377	193	6.752
Genitori di figli oltre i 12 anni e fino ai 14 anni	7	495	18	549
<b>TOTALE</b>	<b>562</b>	<b>31.834</b>	<b>620</b>	<b>25.203</b>

# Banca del Tempo: fruizioni 2020 – 2021

13

SOLIDARIETA' SPECIFICA	2020	2021
TEMPO RICHIESTO	2.938	2.550
NUMERO COLLEGHI	6	8

VOLONTARIATO	2021
TEMPO UTILIZZATO	310
NUMERO COLLEGHI	40

## Banca del tempo: formazione per nuovi volontari

Da oggi ci si può candidare per vivere un'esperienza con Dynamo Academy

Parte, in via sperimentale, un nuovo progetto nell'ambito delle iniziative di volontariato aziendale.

Grazie alla collaborazione con Dynamo Academy, che supporta programmi di formazione volti a promuovere l'integrazione sociale, i colleghi di Milano interessati possono candidarsi per seguire un percorso di apprendimento del metodo Dynamo nell'esperienza di volontariato.

Si tratta di un'introduzione alla Terapia Ricreativa, rivolta a bambini e ragazzi in condizioni di particolare fragilità, che ha l'obiettivo di offrire loro l'opportunità di tornare ad essere "semplicemente bambini".

L'impegno si articola in quattro moduli online, attraverso i quali i partecipanti potranno fare esperienza di come i concetti di diversità e inclusione possano divenire parte integrante delle pratiche quotidiane.

Il calendario è il seguente: 14, 21 e 28 gennaio e 4 febbraio, in allegato il dettaglio del programma.

## ALLEGATI

Dynamo Camp

Dettaglio percorso di formazione



# Sospensione volontaria

Anno 2021 – giornate fruite

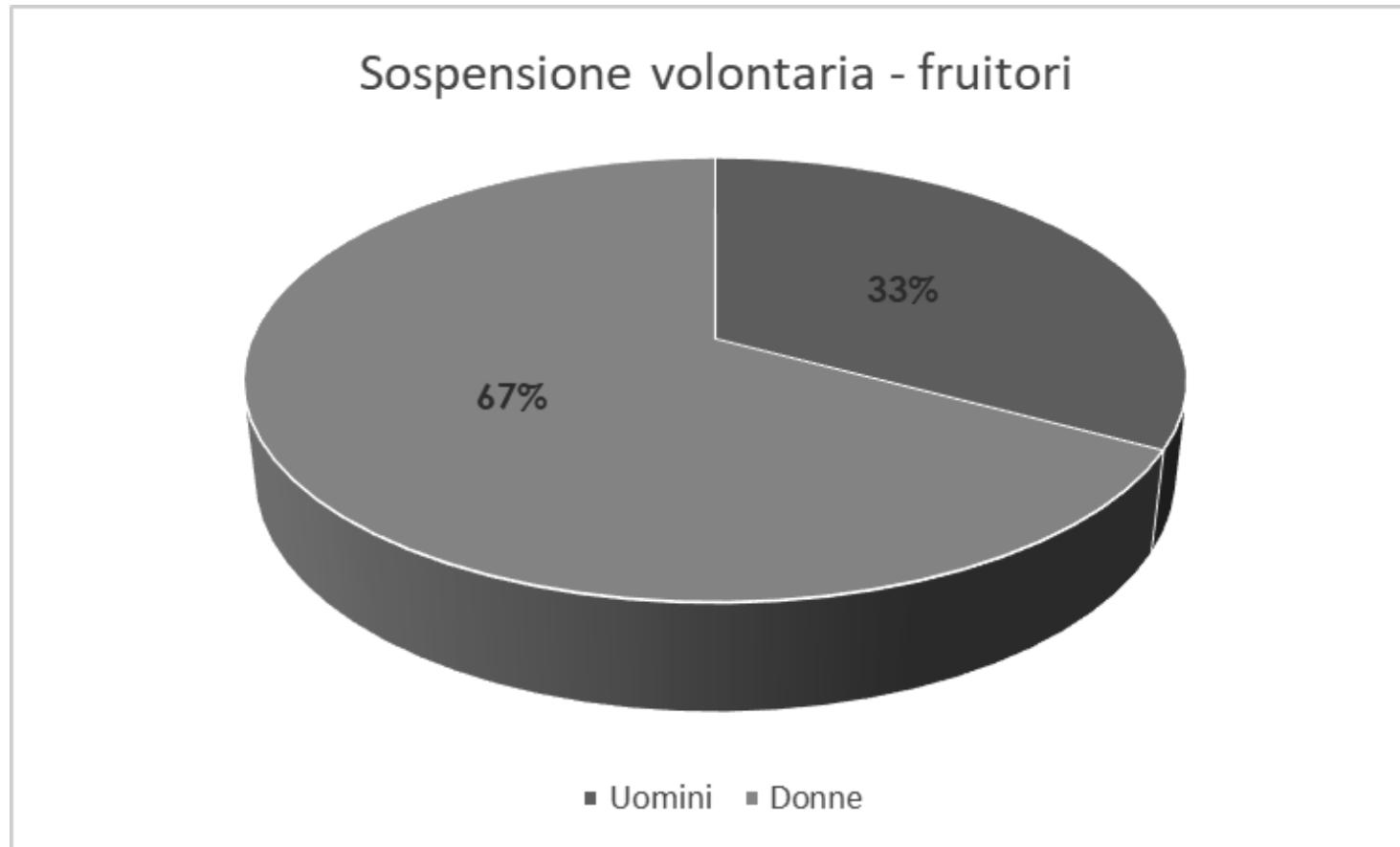


Direzioni Regionali	Retail	Exclusive	Imprese	Staff	<b>Totale</b>
DR PIEMONTE NORD VDA E SARDEGNA	5.037	598	651	325	6.611
DR PIEMONTE SUD E LIGURIA	4.046	468	611	334	5.459
DR LOMBARDIA NORD	3.862	574	958	352	5.746
DR LOMBARDIA SUD	3.205	217	671	226	4.319
DR MILANO E PROVINCIA	4.603	1.177	1.282	393	7.455
DR VENETO OVEST TRENTO ALTO ADIGE	3.910	262	920	248	5.340
DR VENETO EST FRIULI VENEZIA GIULIA	2.265	217	462	185	3.129
DR EMILIA ROMAGNA E MARCHE	7.308	436	1.275	938	9.957
DR TOSCANA E UMBRIA	5.169	415	704	425	6.713
DR LAZIO E ABRUZZO	4.885	342	472	264	5.963
DR CAMPANIA, CALABRIA E SICILIA	2.330	130	148	102	2.710
DR BASILICATA, PUGLIA E MOLISE	1.448	34	136	34	1.652
<b>Totale Direzioni Regionali</b>	<b>48.068</b>	<b>4.870</b>	<b>8.290</b>	<b>3.826</b>	<b>65.054</b>
Filiali On Line					5.532
DIREZIONE AGRIBUSINESS					1.089
DIREZIONE IMPACT					832
Strutture di staff					30.866
<b>Totale</b>					<b>103.373</b>

# Sospensione volontaria

Anno 2021

16



Totale fruitori: 13.960

# Permesso retribuito per inserimento ciclo pre-scolastico



**2021**

Numero dipendenti	Numero Ore	Numero ore medie pro-capite
<b>1.104</b>	<b>7.638,80</b>	<b>6,92</b>

**n. uomini 238  
n. donne 866**

**2020**

Numero dipendenti	Numero ore	Numero ore medie pro-capite
<b>1.059</b>	<b>7.449</b>	<b>7,03</b>

# Permesso non retribuito per genitori mono affidatari



**2021**

Numero dipendenti	Numero ore	Numero ore medie pro-capite
3	39,18	13,06

**2020**

Numero dipendenti	Numero ore	Numero ore medie pro-capite
4	46	11,5

# Congedo parentale facoltativo indennizzato per padri



**2021**

Numero nuovi padri*	Numero padri fruitori	Numero ore	Numero ore medie pro-capite
<b>721</b>	<b>123</b>	<b>14.497</b>	<b>117,86</b>

**2020**

Numero nuovi padri*	Numero padri fruitori	Numero ore	Numero ore medie pro-capite
<b>586</b>	<b>161</b>	<b>15.481</b>	<b>96,15</b>

\* figli naturali nati, adottati o affidati nel periodo di riferimento

# Permesso retribuito per nascita figlio dei padri



**2021**

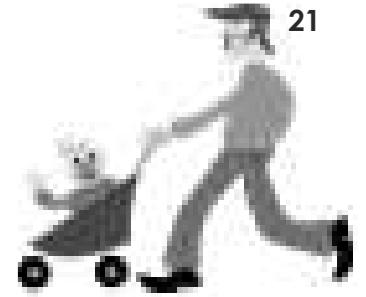
Numero nuovi padri*	Numero padri fruitori	Numero ore	Numero ore medie pro-capite
<b>721</b>	<b>286</b>	<b>7.349,01</b>	<b>25,70</b>

**2020**

Numero nuovi padri*	Numero padri fruitori	Numero ore	Numero ore medie pro-capite
<b>586</b>	<b>272</b>	<b>5.626</b>	<b>20,68</b>

\* figli naturali nati, adottati o affidati nel periodo di riferimento

# Aspettativa aziendale non retribuita per puerperio per i padri



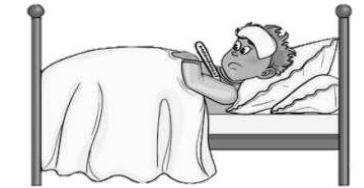
**2021**

Numero dipendenti	Numero giorni	Numero gg medi pro-capite
1	55	55

**2020**

Numero dipendenti	Numero giorni	Numero gg medi pro-capite
-	-	-

# Permessi aggiuntivi non retribuiti per malattia figlio



**2021**

Numero dipendenti	Numero giorni	Numero gg medi pro-capite
-	-	-

**2020**

Numero dipendenti	Numero giorni	Numero gg medi pro-capite
-	-	-

# Permessi DSA utilizzati



**2021**

Numero dipendenti	Numero giorni	Numero gg medi pro-capite
<b>137</b>	<b>448,16</b>	<b>3,27</b>

n. uomini 21  
n. donne 116

**2020**

Numero dipendenti	Numero giorni	Numero gg medi pro-capite
<b>143</b>	<b>483,88</b>	<b>3,38</b>

# Permessi Pronto Soccorso utilizzati



2021

Numero dipendenti	Numero ore	Numero ore medie pro-capite
62	340,92	5,49



# PVG giorni utilizzati



2021

Numero dipendenti	Numero giorni	Numero gg medi pro-capite
<b>405</b>	<b>1.139,68</b>	<b>2,81</b>

2020

Numero dipendenti	Numero giorni	Numero gg medi pro-capite
<b>385</b>	<b>897,40</b>	<b>2,33</b>