

Strumenti per le politiche di genere in Intesa Sanpaolo

Torino, 26 aprile 2010

IL GRUPPO INTESA SANPAOLO

Organico Effettivo - Categoria

Dirigenti	1.007	1,5%
Quadri	26.166	37,8%
Aree Professionali	42.082	60,8%
Totale	69.255	100,0%

Organico Effettivo - Genere

Uomini	35.599	51,4%
Donne	33.656	48,6%
Totale	69.255	100,0%

Assunti 2009 - Genere

Uomini	1067	43,5%
Donne	1386	56,5%
Totale	2.453	100,0%

IL GRUPPO INTESA SANPAOLO

Organico Effettivo Italia - Titolo di Studio

Laurea	20.188	29,2%
Diploma	43.528	62,9%
Altro Titolo di Studio	5.539	8,0%
Totale	69.255	100,0%

Numero Promozioni Anno 2009 - Genere

Uomini	2.364	49,7%
Donne	2.392	50,3%
Totale	4.756	100,0%

INTESA SANPAOLO – MODELLO DI FILIALE

	<u>N. Risorse</u>	<u>N. Filiali*</u>
Filiale base	■ 2/4	176 2
Filiale piccola	■ 5/9	1861
Filiale media	■ 10/20	968
Filiale grande	■ +2 0	285

*Dato al 31.12.09. Sono esclusi un migliaio di punti operativi (sportelli distaccati, Centri Imprese, Distaccamenti Imprese, Banca Prossima, Tesorerie, Monte Pegni, Filiali Private, Centri Imprese) per un totale di **circa 5900 unità organizzative**

LE FONTI NORMATIVE IN MATERIA DI POLITICHE DI GENERE



8 dicembre
2007



CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO



08 marzo 2007



PROTOCOLLO delle
RELAZIONI INDUSTRIALI



21 dicembre
2007
30 gennaio
2008



Accordi di
armonizzazione



a) Premio aziendale

b) Garanzie volte alla sicurezza del lavoro

**c) Tutela delle condizioni igienico sanitarie
nell'ambiente di lavoro**

d) Assistenza sanitaria

e) Previdenza complementare

CCNL DEL CREDITO - La Commissione Pari Opportunità

In materia di pari opportunità il CCNL del Credito prevede:

- Una Commissione nazionale costituita da ABI e Organizzazioni dei lavoratori con il compito di stimolare la cultura delle pari opportunità, acquisire esperienze significative maturate nel settore, fornire indicazioni alle commissioni aziendali, sviluppare momenti di raccordo e monitoraggio (art. 12).
- Commissioni aziendali miste per l'analisi e la valutazione congiunta della materia, allo scopo di programmare azioni positive idonee alla valorizzazione del personale femminile (art.13).

DEMANDI

- Esame del rapporto biennale sulla situazione del personale previsto dalla disciplina di legge
- Esame, attraverso riunioni di norma semestrali, di:
 - ❖ Iniziative di valorizzazione delle risorse femminili
 - ❖ Politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro anche attraverso l'utilizzo di finanziamenti previsti dalle leggi
 - ❖ Piani formativi rivolti alle lavoratrici anche attraverso l'utilizzo di finanziamenti previsti dalle leggi e dai fondi interprofessionali

La Commissione Pari Opportunità nella contrattazione aziendale

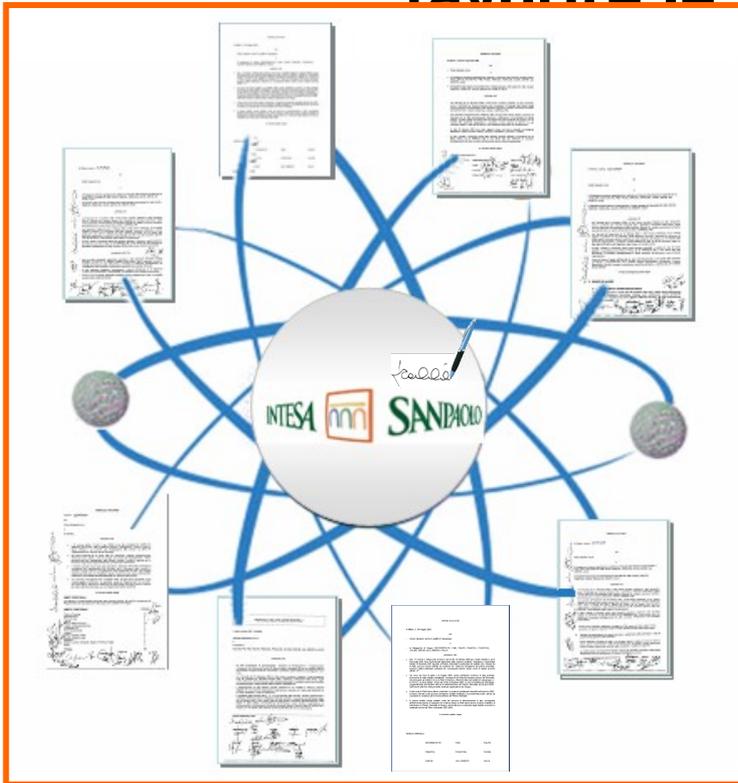


Composta da esponenti delle funzioni aziendali e da 18 componenti delle OOSS. Si riunisce di norma semestralmente con la funzione di :

- Svolgere le attività di studio, analisi e ricerca sui principi di parità di cui alla L. 125/1991 con l'obiettivo di monitorare la situazione complessiva.
- Elaborare l'adozione di misure positive per rimuovere gli ostacoli alle pari opportunità, nell'intento di valorizzare le risorse femminili, salvaguardare l'occupazione femminile e raggiungere la sostanziale eguaglianza nel lavoro fra uomini e donne.
- Elaborare risultati e proposte da trasferire all'Osservatorio Nazionale previsto dal CCNL.

Attualmente sono attive tre Commissioni presso Intesa Sanpaolo, Banco di Napoli e Banca CR Firenze

Attraverso gli accordi di armonizzazione sono stati individuati e regolamentati importanti strumenti idonei a favorire le Pari Opportunità



- ✓ **Mobilità**
- ✓ **Orario di lavoro**
- ✓ **Part Time**
- ✓ **Commissione aziendale Pari Opportunità**



Mobilità: trasferimenti ad iniziativa dell'Azienda

Limiti CCNL

- Personale con almeno 22 anni di servizio e 45/47 di età

Limiti di legge :

- Art.33 l.104/1992
- Personale in stato di gravidanza o con figli inferiori a 3 anni ovvero padre lavoratore nel caso di affidamento esclusivo dei figli

Ulteriore limite individuato dalla normativa aziendale

Consenso

————— Oltre 25 km per Part time

ACCORDI AZIENDALI



Part time

Tipologi e

a tempo determinato

3 anni rinnovabile per altri 3

6 mesi rinnovabili per altri 6
(per gravi esigenze)

a tempo indeterminato

massimo 50% dei part-time

Possibilità di ripristino tempo pieno su richiesta di una delle Parti con preavviso di 3 mesi

ACCORDI AZIENDALI

Definiti criteri di priorità nell'accoglimento delle domande



Part time

Priorità

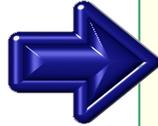
- **provvedere alle necessità personali di dipendenti portatori di handicap grave ai sensi della Legge n. 104/1992,**
- **assistere il coniuge, i figli o i genitori affetti da patologie oncologiche ovvero assistere persona convivente portatrice di handicap grave ai sensi della Legge n. 104/1992, alla quale sia stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100% con necessità di assistenza continua;**
- **assistere figli o coniugi, nonché parenti e affini entro il 3° grado, conviventi o non conviventi, portatori di handicap in situazione di gravità di cui alla Legge n. 104/1992;**
- **aiutare i lavoratori che versino in situazioni di particolare disagio a causa di status di vedovanza, separazione o divorzio,**
- **curare figli fino a 3 anni di età;**
- **curare figli in età compresa tra i 3 e i 13 anni;**
- **curare familiari anziani malati o malati cronici;**
- **assolvere a motivi di studio o dedicarsi ad attività di volontariato a favore delle organizzazioni iscritte nei registri di cui all'art. 6 della Legge n. 266/1991.**

ACCORDI AZIENDALI



Orario di lavoro

Elasticità di orario



Posticipo dell'entrata fino a 45 minuti



da recuperare nell'arco del mese

Intervallo meridiano



**Riduzione della durata a 30 minuti
(In via non occasionale)**

ACCORDI AZIENDALI



Permessi



Nascita figlio

2 gg

Morte parente stretto

3 gg

**Trasloco documentato
(trasf. d'ufficio)**

1 gg tra 100 e 300 Km

2 gg oltre 300 Km

Assistenza figli 3-8 anni

max 5 gg per anno solare
(aggiuntivi rispetto ai 5 di legge)

Motivi vari

max 5 gg per anno solare



Gravidanza e puerperio

Tutele



- Inamovibilità da Filiale/Ente da comunicazione stato di gravidanza
- Possibilità di richiedere adibizione a mansioni diverse se prevalente posizione ortostatica o particolare gravosità
- Dopo terzo mese: possibilità di richiedere esenzione da mansioni che richiedano posizione ortostatica o particolare gravosità

Rientro



medesimo Comune, stesso Punto Operativo o altro ivi ubicato

Permessi



Corso di preparazione al parto

Trattamento economico



Integrazione al 100% anche per maternità a rischio



Aspettative

1 volta nel quinquennio, aspettativa non retribuita della durata massima di un anno per motivi di studio, familiari e personali e per svolgimento di attività di volontariato

per malattia



Trascorso il periodo di aspettativa per malattia alle condizioni e nei modi stabiliti dal CCNL, possibilità di fruire a richiesta di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di un anno

per maternità



Periodo di aspettativa non retribuita di 3 mesi da fruirsi, anche in via non continuativa, fino al compimento del 3° anno di età del figlio, aggiuntiva rispetto a congedi parentali

Principi e valori di riferimento

- ✓ **Integrità**
- ✓ **Eccellenza**
- ✓ **Rispetto delle specificità**
- ✓ **Trasparenza**
- ✓ **Equità**
- ✓ **Valore della persona**
- ✓ **Responsabilità nell'utilizzo delle risorse**

Principi di condotta nelle relazioni con i collaboratori

- *“Modalità di reclutamento e gestione dei collaboratori improntate a comportamenti equi e coerenti, prevenendo favoritismi, abusi e discriminazioni basate su **GENERE**,....”*
- *“Pari opportunità di sviluppo e di crescita professionale, di accesso ai percorsi formativi e alle iniziative di aggiornamento e di attribuzione dei ruoli”*
- *“Valorizzazione delle diversità e specificità di ciascuno”*
- *“Promozione di politiche che agevolino l'equilibrio tra vita personale e professionale, favorendo forme di flessibilità e realizzando iniziative per la conciliazione tra impegni lavorativi e privati, nella consapevolezza che la sfera privata rappresenta una parte fondamentale della vita di ciascuno”*



COS'E'

Iniziativa aziendale volta a valorizzare il talento femminile, a consolidare l'impegno per le pari opportunità e per la rimozione degli ostacoli organizzativi e culturali che limitano la piena valorizzazione di tutte le persone in azienda, tenendo conto delle best practice aziendali in tema di diversità di genere.

QUANDO NASCE

Muove i primi passi nella seconda metà del 2007 dalla volontà di affermare i valori di inclusione e non discriminazione espressi nel Codice Etico di Gruppo.

OBIETTIVO PRINCIPALE

Attivazione degli strumenti di promozione della diversità di genere nella convinzione che questo possa contribuire in modo significativo a migliorare la performance aziendale attraverso una migliore valorizzazione delle persone.



SVILUPPO DEL PROGETTO

Parte da un'analisi conoscitiva della realtà professionale in azienda e si sviluppa attraverso un'ampia indagine online e interviste dirette e focalizzate su tre aree critiche: la carriera, lo stile manageriale e il “work-life balance”

Sulla base dei risultati di tale analisi è stato avviato il lavoro mirato a superare i nodi evidenziati, mettendo in cantiere strumenti innovativi dedicati (non esclusivamente alle donne):

- Programmi di formazione e sviluppo mirati**
- Strumenti di mentorship e networking**
- Adozione di obiettivi di diversità chiari e misurabili nella selezione e nello sviluppo**
- Realizzazione di campagne di comunicazione interna a sostegno del cambiamento culturale**

ASILI NIDO

- **E' già presente una struttura aziendale a Milano.**
- **E' stato inoltre avviato un piano di lavoro per la progettazione di nuovi asili nido aziendali da costruire (Torino, Firenze).**

➤ **Sono state stipulate convenzioni tra Intesa Sanpaolo e il Consorzio PAN, la cui rete di asili nido dislocati sull'intero territorio nazionale riserva ai figli dei colleghi alcuni posti in prelazione.**

La convenzione è stata stipulata lo scorso anno in coerenza con le politiche a sostegno della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, grazie anche al contributo del Progetto Gemma.

Attraverso l'intranet aziendale sono state messe a disposizione di tutti i dipendenti le istruzioni per aderire all'iniziativa tramite un semplice modulo di "Autocertificazione di appartenenza al Gruppo Intesa Sanpaolo". Inoltre l'aggiornamento delle adesioni alla convenzione da parte degli asili nido è costante.



COME NASCE

Le analisi conoscitive della realtà professionale delle donne in azienda condotta dal Progetto Gemma e le azioni di ascolto effettuate per il Bilancio Sociale hanno evidenziato che i periodi di assenza prolungata dal lavoro, soprattutto nel momento del rientro, costituiscono una delle maggiori difficoltà nei percorsi di carriera e nella gestione dell'equilibrio tra la vita personale e professionale

I Cantieri di Gemma hanno lavorato con la Direzione Centrale del Personale per dare una risposta concreta a questa esigenza.

Da questa collaborazione nasce PERmano.

INIZIATIVE DI CONCILIAZIONE CASA, LAVORO E FLESSIBILITA'



L'iniziativa ha come obiettivo quello di fornire un supporto costante e costruttivo per accompagnare le persone prima, durante e dopo il periodo di assenza e agevolarne un efficace reinserimento.

Infatti chi si assenta dal lavoro per lunghi periodi (almeno 5 mesi) per maternità/paternità, aspettativa, malattia o infortunio e desidera mantenere attivo il rapporto con l'azienda, potrà contattare un tutor interno che lo accompagnerà e supporterà:

Prima dell'assenza: presentando alla persona interessata la possibilità di mantenere un contatto con l'azienda attraverso gli strumenti disponibili

- **Durante l'assenza: costituendo un punto di riferimento**
- **Preparazione al reinserimento: definendo le modalità e le azioni a sostegno del rientro con il Gestore del Personale**
- **Rientro: coordinando le attività gestionali e formative connesse al reinserimento, coinvolgendo i responsabili delle strutture di appartenenza**