# Il Welfare in Intesa Sanpaolo

## Strategie e strumenti per un welfare sostenibile

**Claudio Graziano**
*Responsabile Welfare*

**Master WeDA - Torino, Aprile 2023**

# Il Welfare in Intesa Sanpaolo



***«[...] promuoviamo politiche che agevolino l'equilibrio fra vita personale e professionale, favorendo forme di flessibilità e realizzando iniziative per la conciliazione tra impegni lavorativi e privati, nella consapevolezza che tale equilibrio è fondamentale nella ricerca del benessere di ciascuno [...]»***

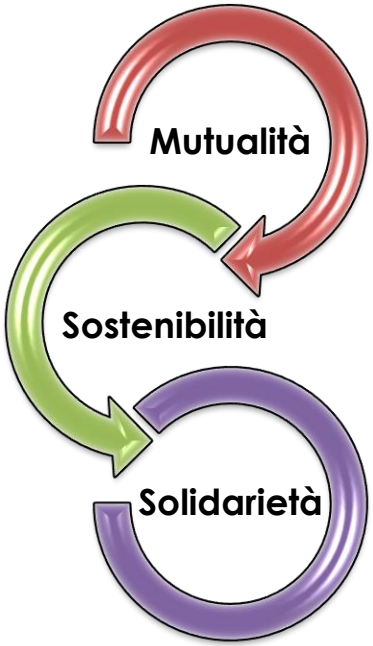
***estratto del Codice Etico di Intesa Sanpaolo***

# Il Welfare in Intesa Sanpaolo

## Cogliere i bisogni e anticipare le tendenze

Il welfare di Intesa Sanpaolo si affianca a quello pubblico configurando un sistema integrato in grado di accrescere e razionalizzare la capacità di risposta alla crescente domanda di qualità sociale e di benessere delle persone.

Il welfare, per contribuire concretamente allo sviluppo di una società più forte e coesa, può/deve diventare patrimonio del tessuto sociale della comunità, grazie all'attenzione e all'apertura verso l'esterno.



# Il Welfare in Intesa Sanpaolo

## Le logiche

Intesa Sanpaolo ha scelto un modello di welfare, sviluppato anche tramite il confronto con il sindacato, che offre un sistema completo ed integrato di strumenti che operando sinergicamente tra loro

ne amplificano la capacità di **efficacia**

raggiungono l'intera platea dei colleghi con **maggiore efficienza**

Un sistema che favorisce:

**l'innovazione**

la diffusione della **cultura del welfare integrato**

# Il Welfare in Intesa Sanpaolo



## Le logiche: parole chiave

- SISTEMA INTEGRATO
- CONCILIAZIONE TEMPI VITA-LAVORO
- COPERTURA FABBISOGNI E ASPETTATIVE
- PRESIDIO UNICO PER SINGOLO AMBITO
- UNICO PUNTO DI ACCESSO
- POLITICHE DI INCLUSIONE
- DISABILITY MANAGEMENT
- SOSTENIBILITA'
- TEAM QUALIFICATO CON SUPPORTO OUTSOURCER

# Il Welfare in Intesa Sanpaolo

## La strategia

L'offerta di Welfare si caratterizza come un **sistema integrato** che si propone di agire sui principali elementi per il miglior **bilanciamento** della vita privata e professionale delle persone del Gruppo e delle loro famiglie, con l'obiettivo di favorire soluzioni e progetti sostenibili e coerenti con le loro **aspettative**, nonché, intercettato un "bisogno", di **individuare** quale tra gli Enti Welfare sia il più idoneo, in funzione della mission e delle risorse a disposizione, alla copertura dello stesso.

# Il Welfare in Intesa Sanpaolo

## I pilastri del Sistema Welfare

Gli Organi degli Enti Welfare sono tutti a composizione mista Azienda/Sindacato, in taluni casi con alternanza nella figura del legale rappresentante

**Fondo Sanitario Integrativo del Gruppo Intesa Sanpaolo**

- circa 246.000 iscritti
- circa 200 mln di prestazioni sanitarie intermediate

**ASSOCIAZIONE LAVORATORI INTESA SANPAOLO**

- oltre 170.000 soci
- oltre 5 mln per iniziative

**FONDO PENSIONE a CONTRIBUZIONE DEFINITA del GRUPPO INTESA SANPAOLO**

**Fondo pensione A PRESTAZIONE DEFINITA DEL GRUPPO INTESA SANPAOLO**

FONDO PENSIONI PER IL PERSONALE CARIPLO

- circa 136.000 aderenti
- circa 11 mld di patrimonio complessivo

**INTESA SANPAOLO WELFARE**

*Soft Welfare - Altri servizi di welfare*

Disability Management

Mobility Management

**fondazione Intesa Sanpaolo onlus**

- Circa 3 mln erogati

*DATI RIFERITI AL 31/12/2022*

# Previdenza /1



FONDO PENSIONE
a CONTRIBUZIONE DEFINITA
del GRUPPO INTESA SANPAOLO

Il Fondo Pensione a contribuzione, fondo di riferimento del Gruppo Intesa Sanpaolo, propone ai propri iscritti una pluralità di opzioni di investimento, permettendo di scegliere la propria allocazione ottimale in base alle necessità individuali, alla specifica propensioni al rischio, anche su più comparti (55.000 iscritti con posizione distribuita su più comparti).

Persegue anche una politica di investimenti in prodotti a sostegno dell'economia reale, anche con attenzione al Sistema Italia. Alla fine del 2022 le masse investite erano di oltre 650 mln di euro, con un focus su private equity, PMI Italia, energie rinnovabili, infrastrutture e RSA.

Particolare attenzione è posta alla sostenibilità: il Fondo ha infatti aderito ai *Principles for Responsible Investment* (PRI) promossi dall'ONU ed ha inoltre pubblicato le Linee Guida ISR che ne definiscono l'attività in tema di investimenti sostenibili e responsabili, con un approccio ESG ritenuto essenziale nella politica di gestione degli asset, nell'ottica di un corretto presidio del rischio e delle prospettive di rendimento. Nelle selezioni e nel monitoraggio della gestione finanziaria, si verifica pertanto la sensibilità ed il rispetto da parte dei gestori delle suddette Linee Guida.

Un focus particolare è stato posto sulla tematica del "Climate Change", aderendo all'iniziativa CLIMATE ACTION 100+, che coinvolge circa 700 investitori con risorse in gestione per circa 68 mila miliardi di dollari, nonché istituendo, dal 2020, **il comparto Futuro Sostenibile**: la sua politica di gestione è orientata ad investimenti in settori ed imprese che pongono al centro della propria attività fattori di natura ambientale, sociale e di governance, con uno specifico focus sul tema del cambiamento climatico. Il comparto a fine 2022 ha raccolto oltre 134 milioni di euro da quasi 18.000 aderenti.

# Previdenza /2



FONDO PENSIONE
a CONTRIBUZIONE DEFINITA
del GRUPPO INTESA SANPAOLO

Per favorire la previdenza complementare, il Fondo prevede l'iscrizione dei familiari a carico degli Associati. Nel corso del 2022, a fronte del "contributo welfare per i figli a carico" erogato da Intesa Sanpaolo, il numero dei «familiari a carico» iscritti ha avuto un notevole incremento (attualmente oltre 30.000).

Il Fondo sta inoltre elaborando una proposta innovativa che mira ad integrare previdenza e sanità, al fine di sottoscrivere convenzioni riservate con le stesse RSA (Residenze Sanitarie Assistenziali) in cui il Fondo è già investitore tramite veicoli dedicati.

**WELFARE INTEGRATO**

Da da diversi anni si offre l'opportunità agli iscritti di aderire, fino ai 75 anni, alle c.d. «coperture accessorie» contro il rischio premorienza oppure premorienza e invalidità permanente, a condizioni particolarmente vantaggiose e con la possibilità di scegliere il capitale assicurato (oltre 36.000 iscritti hanno scelto queste coperture).

Sono state ulteriormente affinate e implementate le funzionalità dell'area riservata, ampliando ulteriormente le opzioni di operazioni online senza necessità di produrre e trasmettere modulistica cartacea.

# Assistenza Sanitaria Integrativa /1



Dal 2011 unico fondo di assistenza sanitaria di Gruppo a integrazione dei servizi offerti dal SSN, il Fondo Sanitario Integrativo opera in **autoassicurazione** e si è dotato di un moderno modello di Governance. Il Fondo negli anni ha creato un proprio network di strutture (centri specializzati e aziende ospedaliere) direttamente convenzionate messe a disposizione dei propri iscritti e dei rispettivi familiari.

Fondo Sanitario Integrativo del Gruppo Intesa Sanpaolo

Strutturato in due sezioni distinte (dipendenti in servizio e in quiescenza/esodo), valorizza la mutualità, l'equilibrio e la sostenibilità prospettica di ciascuna gestione, nonché la solidarietà intergenerazionale, destinando in caso di deficit alla gestione quiescenti una percentuale delle contribuzioni annue versate dagli iscritti in servizio.

I Colori della Salute

Dal 2016 propone periodiche campagne di **prevenzione sanitaria** volte a migliorare la tutela della salute degli iscritti. Dopo le iniziative rivolte alle problematiche cardiovascolari, dermatologiche e tumorali, che hanno avuto buon riscontro, non solo per la partecipazione e per i suggerimenti ad adottare stili di vita sani, ma anche per i risultati in termini di casistiche intercettate, il Fondo propone ora un piano di prevenzione biennale (2022/2023) che prevede l'azzeramento di franchigie e scoperti a carico degli iscritti per un ampio ventaglio di prestazioni specialistiche e di accertamenti diagnostici di prevenzione e diagnosi precoce di patologie diffuse e non coperte dai programmi di screening del SSN. Centrale l'approccio medico sia ai fini di una corretta prevenzione sia di una diagnosi precoce il più tempestiva possibile.

# Assistenza Sanitaria Integrativa /2



Principali novità introdotte dal 2022:

- alla gestione dei dipendenti attivi e a quella dei pensionati, si è aggiunta la nuova **Gestione Mista** destinata ai lavoratori autonomi che operano nelle Società del Gruppo con contratto di agenzia e ai pensionati che optano per mantenere l'iscrizione con una copertura sanitaria "grandi rischi";

- l'istituzione della **nuova Gestione Fondo Protezione** attraverso la quale vengono promosse le iniziative di prevenzione del Fondo. Il Fondo Protezione, inoltre, si fa carico delle nuove forme di protezione Long Term Care attivate a favore dei coniugi, degli iscritti non già rientranti nella copertura LTC prevista dal CCNL del credito e delle LTC volontarie (19.300 coperture attivate e 19.700 nuove richieste di adesione pervenute) con onere a carico degli iscritti;

- potenziamento e rafforzamento del Comitato Scientifico, anche con l'obiettivo di approfondire il tema della **Telemedicina** ed avviare iniziative sperimentali, ad esempio nella cronicità.

# Associazione Lavoratori Intesa Sanpaolo

***Associazione Culturale, Ricreativa e Sportiva dei dipendenti del Gruppo Intesa Sanpaolo: circa 170 mila Soci e circa 200 mila pratiche gestite nel corso del 2022***

ASSOCIAZIONE LAVORATORI INTESA SANPAOLO

Propone un pacchetto di attività che va oltre l'impostazione di un classico CRAL (aggregazione, turismo, cultura, sport), promuovendo anche un'ampia offerta di servizi che rispondono ai crescenti bisogni sociali e di conciliazione vita-lavoro delle famiglie dei soci. Promuove iniziative finalizzate al raggiungimento di alcuni fra gli obiettivi dell'Agenda ONU 2030 diffondendo "buone pratiche" sui temi della salvaguardia ambientale.

**Servizi alla persona: oltre 6.300** partecipanti ai Junior campus, **circa 7.500** richieste per acquisto libri scolastici **e oltre 2.000** partecipanti alle iniziative a sostegno della famiglia (orientamento scolastico e supporto allo studio, sostegno psicologico, sostegno ai caregiver, corsi online sull'amministrazione di sostegno, …)

**Turismo: oltre 12 mila** i Soci che hanno viaggiato con ALI con una spesa di **oltre 10 milioni di euro**.

**Cultura:** il 2022 ha registrato una ripresa post pandemia con **oltre 670 iniziative** promosse a livello nazionale e territoriale

**Sport & Tempo Libero:** organizzazione di tornei di calcio, meeting di sci e partecipazione a gare di atletica, tennis, pallavolo e vela.

**Sconti e convenzioni: oltre 540** convenzioni presenti sul sito Ali x te

# Fondazione Intesa Sanpaolo



**La Fondazione Intesa Sanpaolo opera esclusivamente con finalità di contrasto al disagio sociale ed economico**, attraverso tre linee di intervento:

- sostegno a favore di dipendenti, ex dipendenti e pensionati della banca e delle aziende controllate da Intesa Sanpaolo e relativi familiari a carico o conviventi che si trovino, a causa e in conseguenza di malattie e/o comunque di eventi straordinari, in condizioni di necessità economica o in situazioni di svantaggio fisico, psichico, sociale o familiare;
- promozione della cultura e dell'arte mediante borse di studio o corsi di formazione a favore di persone svantaggiate in ragione di condizioni fisiche, psichiche, economiche, sociali o familiari;
- beneficenza verso altri enti che operano nel campo della solidarietà e assistenza sociale.

Nel dicembre 2022, in occasione della Giornata dedicata alle persone con disabilità, la Fondazione ha pubblicato un nuovo Bando di concorso per l'assegnazione di 10 borse di studio per tesi di laurea magistrale di ricerca sperimentale per il miglioramento delle condizioni di vita delle persone con disabilità, in particolare se correlate al lavoro, all'inserimento lavorativo, alla digitalizzazione come strumento compensativo.
Dopo l'incorporazione di Ubi Banca, fa riferimento alla Fondazione anche il progetto "Dopo di noi" per i figli disabili dei dipendenti che si attiva in caso di decesso dei genitori.

# Mobility Management



Oltre alla figura del **Mobility Manager** e del **team** che coordina le attività, in una realtà articolata e capillare come quella di Intesa Sanpaolo, è stata ritenuta opportuna l'introduzione, già da diversi anni dei **Referente Territoriale della Mobilità (RTM)**, fondamentale trait d'union tra l'ascolto delle esigenze delle persone sul territorio e i progetti aziendali.

**Obiettivo**: offrire servizi dedicati ad agevolare i colleghi e le colleghe nella gestione degli spostamenti casa-lavoro, sia per migliorarne la qualità che per favorire l'uso di modalità di trasporto sostenibili.

Piani Spostamento casa-lavoro

Studi, survey ed iniziative per migliorare la mobilità nelle principali sedi aziendali

Navette aziendali

Car pooling aziendale attraverso l'utilizzo di una app

Sottoscrizione abbonamenti al trasporto pubblico in convenzione

Promozione, integrata con ALI, dell'utilizzo di servizi in sharing (auto e bici)

Rendicontazione degli indicatori di sostenibilità ambientale

# Disability Management

## *Valorizzazione della diversità e promozione dell'inclusione*

Il riferimento in azienda per tutte le iniziative legate al mondo della disabilità e delle malattie croniche è il **Gruppo di lavoro interfunzionale Disability Management**, coordinato dalla funzione Welfare, che conta la partecipazione di circa **80 colleghe e colleghi**, che hanno partecipato ad un corso di alta formazione e sono disability manager.

Tra le iniziative più innovative citiamo: le "**Nuvole di Solidarietà**" con la creazione di gruppi di persone volontarie a supporto di chi si trova a vivere un momento di bisogno, le **Linee Guida** per normare l'accesso dei cani di assistenza nei locali aziendali e progetti legati alla **diffusione della cultura** in tale ambito.

Al dialogo interno, si affianca la **collaborazione** con le più importanti realtà istituzionali e associative presenti sul territorio: Intesa Sanpaolo fa parte del tavolo di lavoro "Abilitiamo la Disabilità", nel quale imprese, istituzioni e organizzazioni no-profit promuovono il processo di trasformazione del modo di intendere la disabilità.

L'accuratezza con cui vengono gestite le prassi di inclusione di persone con disabilità è stata riconosciuta dai principali enti ed associazioni attive sul territorio nazionale: nel 2019 è stato assegnato a Intesa Sanpaolo il Diversity & Inclusion Award, premio riconosciuto alle aziende che promuovono politiche di avviamento lavorativo per le persone con fragilità, puntando alla valorizzazione del talento e delle competenze.

# Il Welfare in Intesa Sanpaolo

**Conciliazione tra vita privata e vita professionale:**

- permessi rivolti ai bisogni dei genitori e dei caregiver, migliorativi rispetto a quelli previsti dalla legge e dal CCNL
- per i padri, riconoscimento di un'integrazione economica del 10% della quota retribuita prevista per legge per i congedi parentali
- "Pacchetto Giovani" a favore dei collaboratori under 30 (maggiorazione contribuzione datoriale a previdenza complementare, "bonus prima casa", "bonus nascita figli")
- Giornate di Sospensione volontaria dell'attività lavorativa, utilizzabili in aggiunta alle ferie, con parziale trattamento sostitutivo della retribuzione
- permessi della Banca del Tempo: riserva di tempo messa a disposizione dal Gruppo e dai collaboratori a favore di persone che si trovano in situazioni di difficoltà
- settimana lavorativa di quattro giorni su base volontaria a parità di retribuzione
- flessibilità in termini di orario lavorativo giornaliero
- smart working

**Soft Welfare:** mense aziendali, 6 asili nido aziendali e altre iniziative di supporto alla genitorialità

**Inoltre:**

- Conto Sociale, che consente ai collaboratori di "spendere" in servizi di Welfare parte della componente variabile della retribuzione, beneficiando di una completa esenzione contributiva e fiscale: in forma rimborsuale, attraverso l'acquisto di servizi erogati tramite una piattaforma welfare convenzionata o come versamento di contribuzione aggiuntiva alla propria posizione di previdenza complementare.
- condizioni bancarie e finanziarie agevolate, inclusi prestiti e mutui;
- iniziative di sensibilizzazione per promuovere e diffondere sempre di più stili di vita maggiormente improntati al benessere.

**Anagrafe Unica Welfare:** si pone l'obiettivo di permettere la gestione, su un unico punto d'accesso, dei dati anagrafici propri e dei familiari per i vari servizi di Welfare.

# Analizziamo alcune caratteristiche del sistema di Welfare aziendale



## PUNTI DI FORZA

- VALENZA SOCIALE
- SISTEMA INTEGRATO
- ECONOMIA DI SCALA
- POTERE CONTRATTUALE SUL MERCATO
- COSTI BASSI
- CONCERTAZIONE / ENTI BILATERALI

## AREE DI MIGLIORAMENTO

- EQUILIBRATA GESTIONE DELLE ESTERNALIZZAZIONI
- DIFFUSIONE CULTURA WELFARE
- INIZIATIVE PUBBLICO/PRIVATO
- VALORIZZARE LA COLLETTIVITA'
- ANALISI DATI

## OPPORTUNITA'

- ESSERE RIFERIMENTO DEL SISTEMA
- FARE RETE / SISTEMA
- CAPACITA' DI INTERCETTARE E RISPONDERE A NUOVI BISOGNI
- INIZIATIVE PUBBLICO/PRIVATO
- FISCALITA'

## MINACCE/RISCHI

- RISCHIO REPUTAZIONALE
- RISERVATEZZA DATI
- SICUREZZA SISTEMI
- RUOLO OUTSOURCER
- TROVARE E VALUTARE ADEGUATA PARTNERSHIP
- ANALISI DATI / MONITORAGGIO